



Aan het bestuur van de SBOH
Postbus 19025
3501 DA Utrecht

Betreft: inzet Cao SBOH

Utrecht, 30 november 2020

Geacht bestuur,

Onderstaand doen wij u namens de LAD, in samenspraak met de LOVAH, VASON, VAAVG en LOSGIO de inzet toekomen voor Cao SBOH 2021. Omdat we in 2020 door het uitbreken van de coronapandemie een beperkt cao-akkoord hebben gesloten, is deze inzet voor een deel gelijk aan de inzet voor 2020.

Voor zover niet expliciet benoemd, gelden onze voorstellen voor alle groepen aios. Graag gaan wij zo snel mogelijk over deze inzet met u in gesprek.

1. Looptijd en salarisparagraaf

Wij stellen een cao voor met een looptijd van een jaar (1-1-2021 tot en met 31-12-2021). Binnen deze looptijd stellen wij een loonsverhoging voor per 1 januari 2021, passend bij de indexatie van de OVA in 2020.

2. Eigen cao-deel voor aios M+G

De eerder gemaakte specifieke afspraken voor aios M+G willen we in een eigen cao-deel opnemen. Daarnaast maken we voor deze groep graag aanvullende afspraken over de volgende onderwerpen:

- de maximale duur van bereikbaarheidsdiensten voor aios infectieziektebestrijding en medische milieukunde;
- de mogelijke contractsomvang van aios die parttime willen werken;
- de arbeidsduur van aios in relatie tot de 36-urige werkweek binnen GGD'en;
- inzet van aios infectieziektebestrijding en jeugdgezondheidszorg in (crisis)diensten tijdens de stages, in relatie tot hun kwalificaties en opleidingsvereisten;
- de ORT naar keuze van de aios in tijd of in geld laten uitbetalen;
- vergoeding voor de UZI-pas voor aios die deze nodig hebben tijdens een stage;
- wisselende vereisten vanuit de praktijkopleiders aan aios forensische geneeskunde.

3. Salaris en ORT

- We stellen voor om de bestaande salarisschalen uit te breiden met een 6^e trede (voor niet-aioto's).
- Wij stellen voor om werkervaring als arts-onderzoeker ook mee te laten tellen als relevante werkervaring voor de vaststelling van de hoogte van de inschaling bij indiensttreding.

- Een aios kan bij indiensttreding nu maximaal 2 extra periodieken toegekend krijgen op basis van werkervaring. Vooral artsen die ruime werkervaring hebben gaan hierdoor flink in salaris achteruit bij de start van de opleiding. Daarom stellen wij voor om dit te verhogen naar 3 periodieken.

4. Pensioenfonds aios huisartsgeneeskunde

De pensioenopbouw van aios huisartsgeneeskunde wordt per 1 januari 2021 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Huisartsen (SPH). Cao-artikel B-5 moet hierop worden aangepast.

5. Arbeidsduur en diensten tijdens stages

Wij zijn van mening dat overuren altijd gedeclareerd/gecompenseerd moeten kunnen worden. Aios mogen bovendien niet verplicht worden om t.b.v. (klinische) stages hun arbeidsduur aan te passen. Daarnaast moet het mogelijk zijn om tijdens stages verlofdagen op te nemen, ook tijdens drukke periodes. Vanwege de limiet in het aantal op te nemen verlofdagen per stage, houdt de aios anders verlofdagen over aan het einde van de opleiding.

6. Reiskosten, reistijd en mobiliteit

- Voor de declaratie van reiskosten is in 2019 een pilot afgesproken. Intussen is de SBOH een nieuw declaratiesysteem voor alle aios-groepen aan het selecteren. Graag bespreken we de stand van zaken hiervan, om te bezien of dit tot aanpassing in de cao moet leiden.
- Reiskosten gemaakt voor het werk zoals visites en regiovergaderingen, moeten los gedeclareerd kunnen worden als dienstreis (en dus niet uit het PB worden gedeclareerd). Dit moet ook gelden voor reiskosten voor de landelijke kennistoets en verplichte congressen.
- De afspraak dat een aios-AVG 1,5 uur reistijd kan compenseren bij een reisafstand van >75 km naar de universiteit, willen wij uitbreiden naar andere aios-groepen. Daarbij is aanpassing van de vorm van de compensatie (geld i.p.v. tijd) bespreekbaar.
- De bestaande vergoeding voor een hotelovernachting bij een reisafstand van >75 km, willen wij uitbreiden naar de aios-ouderengeneeskunde.
- De vergoeding voor hotelovernachtingen van 50 euro is ontoereikend. Wij stellen voor om deze vergoeding te verhogen naar 75 euro, en vervolgens jaarlijks te indexeren met de consumentenprijsindex.
- Wij stellen voor om aios die voor de start van de opleiding nét buiten Nederland wonen (binnen 50 kilometer van de grens) en die verhuizen voor de opleiding, ook in aanmerking te laten komen voor de verhuiskostenvergoeding.

7. Onkosten en persoonlijk budget

Wij constateren dat er onder aios onvrede is over het persoonlijk budget (PB). Daarom zouden wij de mogelijke bestedingsdoelen opnieuw willen vaststellen, waarbij het uitgangspunt is dat functiegebonden kosten apart kunnen worden gedeclareerd en dus niet ten koste gaan van het PB. Bij functiegebonden kosten denken wij bijvoorbeeld aan verplichte congressen, herregistratie in het BIG-register, parkeerkosten of OV-fiets voor dienstreizen, verplichte symposia. Ook maken we graag afspraken over de kosten voor het inrichten van een thuiswerkplek.

8. Geboorteverlof

Wij stellen voor om de UWV-uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof voor de partner (van maximaal 5 werkweken) vanaf 1 januari 2021 aan te vullen tot 100% van het salaris.

9. Congresdagen

Wij stellen voor om het maximale aantal congresdagen uit artikel A-12 op te hogen van 5 naar 7 dagen per jaar.

10. Recht op onbereikbaarheid

Het continu bereikbaar moeten zijn voor het werk is slecht voor een goede werk-privébalans. Daarom stellen wij voor om in de cao op te nemen dat een aios het recht heeft om onbereikbaar te zijn voor zijn/haar werk op een dag(deel) waarop de aios niet is ingeroosterd.

11. Bestuurslidmaatschap aios-vereniging

Wij stellen voor om in de cao vast te leggen dat bestuursleden van de aios-verenigingen tijd krijgen voor bestuurswerkzaamheden.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Wij vertrouwen erop hiermee tot een constructief overleg te kunnen komen.

Met vriendelijke groet,
mede namens LOVAH, VASON, VAAVG en LOSGIO,

mr. M.S. Langerak
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

J.W. Le Febre
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden