



Aan het bestuur van de SBOH
Postbus 19025
3501 DA Utrecht

Betreft: inzet Cao SBOH

Utrecht, 29 september 2023

Geacht bestuur,

Onderstaand doen wij u namens de LAD, in samenspraak met de LOVAH, VASON, VAAVG, LOSGIO en JVVG de inzet toekomen voor Cao SBOH 2024.

Voor zover niet expliciet benoemd, gelden onze voorstellen voor alle groepen aios. Ingangsdatum van de wijzigingen is beoogd op 1 januari 2024, tenzij anders vermeld. Graag gaan wij met u in gesprek over deze inzet.

1. Werkingssfeer van de cao

Wij stellen voor om de artsen in opleiding tot verslavingsarts en tot arts forensische geneeskunde toe te voegen aan de werkingssfeer van de cao. In ieder geval voor de aios forensische geneeskunde willen we een aantal specifieke afspraken maken vanwege de afwijkende inrichting van hun werk.

2. Looptijd en salarisparagraaf

Wij stellen een cao voor met een looptijd van een jaar (1-1-2024 tot en met 31-12-2024). Binnen deze looptijd stellen wij een loonsverhoging voor per 1 januari 2024, passend bij de definitieve indexatie van de OVA in 2023. De extra verhoging in 2023 die is toegekend vooruit op de loonruimte van 2024, wordt hiermee verrekend.

3. Uitkomsten vergelijkingonderzoek

Uit het vergelijkingsonderzoek van afgelopen voorjaar bleek duidelijk een verschil in primaire arbeidsvoorwaarden tussen de Cao SBOH en andere cao's waar aios onder vallen. Graag maken wij in deze cao afspraken over het overbruggen van dit verschil, zowel voor de huidige als toekomstige aios. Daarbij denken wij met name aan het beter waarderen van eerder opgedane werkervaring, het verhogen van de schaalbedragen, het verlengen van de salarisschalen met extra treden en het verhogen van de eindejaarsuitkering.

4. Arbeidsduur en diensten

Arbeidsduur

In de praktijk blijkt dat de parttime-werkenden meer moeten werken tijdens hun klinische stagen dan de voor hen geldende parttime arbeidsduur. Deels is dit op te lossen door parttimers te plaatsen bij ziekenhuizen waar het mogelijk is om het parttime dienstverband ongewijzigd voort te zetten, maar niet overal. Vooral de omvang is een discussie, omdat men dan precies 70% of 100% moet werken. In de cao-inzet voor 2022-2023 stelden wij voor dat men in ieder

geval drie keuzes krijgt in het te volgen parttimepercentage tijdens de stages, 100%, 85% of 70%, zodat de aios hun privé-situatie hier beter op kunnen afstemmen. U gaf toen aan dat niet alle percentages mogelijk zijn, omdat dit leidt tot ongewenste vertraging in de studie. Graag gaan wij hierover nu opnieuw met u in gesprek, hoe we er alsnog voor kunnen zorgen dat aios in deeltijd kunnen werken tijdens de stages.

Diensten

Tijdens de ziekenhuisstage moet de ORT voor iedereen declarabel zijn, oftewel uitbetaling dient plaats te vinden op basis van het feitelijke aantal diensten. Er zou dus geen onderscheid moeten bestaan tussen gevaluteerde- en ongevaluteerde stages.

Werkweek in weken zonder terugkomdag

Vanuit de opleiding wordt geadviseerd dat een deel van de werktijd kan worden gebruikt voor zelfstudie. Ook hebben aios diverse nevenactiviteiten ter promotie van het vak, op verzoek van de SBOH en het opleidingsinstituut. In de praktijk is hier niet of nauwelijks tijd voor, o.a. vanwege de werkdruk bij de stage-instelling. Daarom stellen wij voor om de weken dat er geen terugkomdag is, deze uren door de aios zelf te laten invullen zodat zij niet kunnen worden ingezet op de stageplek.

5. Onkostenvergoeding en reiskosten

- Uit berekeningen is gebleken dat er budget overblijft van de in 2021 ingevoerde regeling voor onkostenvergoedingen. Wij willen graag structurele afspraken met u maken over de aanwending van de minderkosten ten opzichte van het budget, met ingang van 1 januari 2024.
- Het congres-/scholingsbudget is voor meerdere aios-groepen ontoereikend. Bijvoorbeeld vanwege verplichte middagen van de artsenvereniging of kostbare literatuur. Daarom stellen wij voor om dit budget te verhogen, en vervolgens jaarlijks te indexeren. Ook de vaste maandelijkse (netto) onkostenvergoeding zouden we graag verhogen en vervolgens jaarlijks indexeren.
- Het wordt door de aios als een te grote beperking ervaren, dat het congres-/scholingsbudget alleen kan worden gebruikt voor binnenlandse congressen en scholing. Graag verkenen we met u de mogelijkheden voor verruiming.
- Wij stellen voor om de reiskostenvergoeding woon-werk te verhogen naar het fiscale maximum van 2024 (naar verwachting 0,23 per km). Daarnaast stellen we voor dat ook de aios huisartsgeneeskunde hun dienstreizen kunnen declareren tegen het tarief van 0,30 per km dat al voor de andere aios-groepen geldt.
- De vergoeding voor hotelovernachtingen zouden we graag verhogen, omdat deze niet kostendekkend is. Bovendien zouden we graag de voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen aanpassen: in artikel A-10 lid 7 geldt een grens van 75 kilometer enkele reis voor het kunnen declareren van een hotelovernachting. Daarbij wordt geen rekening gehouden met mensen die met het OV reizen. Daarom stellen wij voor om dit aan te passen naar 75 km enkele reis (indien met het eigen vervoer wordt gereisd) dan wel 1 uur enkele reis wanneer met het OV wordt gereisd.
- Voor de aios die hiermee te maken hebben, zouden we graag opnemen dat de registratiekosten in het kwaliteitsregister van het LCR (Landelijk Coördinatiecentrum Reizigersadviesring) worden vergoed.

6. Loondoorbetaling tweede ziektejaar bij beroepsziekte/arbeidsongeval

In de vorige cao hebben wij afspraken gemaakt over de loondoorbetaling van aios die tijdens de eerste periode van de Covid-pandemie besmet zijn geraakt met dit virus. Inmiddels is duidelijk dat ook na deze eerste periode, aios besmet zijn geraakt en dat een klein deel van hen kampt met long covid klachten waardoor zij langdurig arbeidsongeschikt zijn geraakt. Ook in andere situaties van het oplopen van een beroepsziekte of bij een ongeval op het werk, is er niet standaard sprake van volledige loondoorbetaling gedurende twee jaar. Wij stellen daarom

voor om de loondoorbetaling tijdens ziekte aan te passen, zodat het salaris gedurende het tweede ziektejaar volledig wordt doorbetaald wanneer de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van het werk of de bijzondere omstandigheden waaronder het werk moest worden verricht. Hieronder begrepen de situatie dat er sprake is van een covid-besmetting waarvan aannemelijk is dat deze op het werk is opgelopen.

7. Combinatie werk en privé

- Partnerverlof / Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG): partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. Wij willen dat in de cao opgenomen wordt dat de UWV-uitkering wordt aangevuld tot 100% van het inkomen. Daarnaast verkennen we graag met u of er een mogelijkheid is voor (betaald) ouderschapsverlof voor kinderen vanaf 1 jaar.
- Er zijn diverse situaties denkbaar waarin een aios onverwacht thuis moet blijven om te zorgen voor zijn/haar kind(eren). Dit kan zijn vanwege ziekte van het kind, maar bijvoorbeeld ook vanwege onverwachte sluiting van school of kinderdagverblijf. Graag maken wij in de cao duidelijk hoe hiermee omgegaan wordt, en waar de aios gebruik van kan maken in zo'n situatie.
- Conform de Arbeidstijdenwet mag de werkneemster gedurende negen maanden na de bevalling onder werktijd borstvoeding geven of kolven. In de cao die geldt binnen GGD'en is deze grens van negen maanden inmiddels losgelaten. Graag zouden we ook in de Cao SBOH opnemen dat de werkneemster in de gelegenheid wordt gesteld om haar kind tijdens werktijd borstvoeding te geven of te kolven (zonder einddatum).

8. Vergroening van de cao

Graag verkennen wij met u welke mogelijkheden er zijn voor het vergroenen van de cao, om aios te stimuleren om duurzame keuzes te maken o.a. op het gebied van reizen.

9. Salarisgarantie aios M+G

- Wij stellen voor om de maximumtermijn van 24 maanden uit artikel E-2 lid 2 onder a te schrappen. Een aios kan immers ook andere redenen hebben om later met de 2^e fase van de opleiding te beginnen, en ook dan is het redelijk dat de aios niet langer dan 12 maanden in dezelfde salarisschaal doorbrengt.
- We zouden profielartsen graag stimuleren om op enig moment de 2^e fase van de opleiding te gaan volgen. De huidige bepalingen van de salarisgarantieregeling stimuleren dit onvoldoende. Daarom verkennen we graag met u de mogelijkheid voor het toekennen van een salarisgarantie voor artsen die met de 2^e fase starten, en op dat moment (opnieuw of voor het eerst) voldoen aan de criteria die gelden om in aanmerking te komen voor de garantieregeling.

10. Technische punten

1. In artikel B-1 wordt onderscheid gemaakt tussen waarneemgroepen (lid 4) en een HDS (huisartsendienstenstructuur, lid 5). Van een HDS is wel een begripsomschrijving opgenomen, maar van een waarneemgroep niet. Graag zouden wij het verschil hiertussen in de cao verduidelijken, dan wel opheffen indien er in de praktijk geen onderscheid bestaat.
2. Graag zouden we artikel B-3 als volgt verduidelijken: "De aios ontvangt per maand een onregelmatigheidstoelage (ORT) tijdens de opleidingsperiode en de stage. Deze toeslag staat vermeld in bijlage B-1 en wordt bij een algemene verhoging van de salarisbedragen op grond van cao-afspraken aangepast met hetzelfde percentage waarmee de salarissen worden aangepast."

3. We zouden graag expliciet in de cao opnemen dat de vergoeding voor onregelmatig werk uit artikel B-3 in aanvulling is op de compensatie 'tijd voor tijd' uit artikel B-1 lid 4 en 5.

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, LOSGIO en JVVG,

mr. M.S. Langerak
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

S. Beer
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden