

AWVN



Beloningen in de zorg

Update

Brancheorganisaties Zorg

oktober 2023

(inclusief reeds bekende verhogingen t/m december 2023)



Datum oktober 2023
Kenmerk 1686685
Onderwerp 2023 Belonen in de zorg - update
Blad 2 van 25

Opdrachtgever Brancheorganisaties Zorg: Sabine Scheer (secretaris)
Samensteller AAVN: Jasper Schramade (senior beloningsadviseur)
Telefoon 06 20 97 86 43
E-mail schramade@awvn.nl

© 2023 AAVN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AAVN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AAVN.

AAVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Doelstelling	5
Conclusies	6
Belonen in de zorg	8
Beleidsmatige vergelijking	8
Oorsprong cao's	8
Verschillen in methode & toepassing functiewaardering	8
Ontwikkeling cao-lonen in 2022 en 2023	9
Peildata	11
Eindsalarissen	12
Leeswijzer figuren met loonlijnen	13
Effecten van nivelleringsafspraken	18
Ontwikkelingen Wettelijk Minimumloon	18
Aanvangssalarissen	19
Bijlage 1: Definities	23
Bijlage 2: Samenstelling referentiemarkt publieke sector	24

Inleiding

In 2021 heeft de Vereniging Brancheorganisaties Zorg (BoZ)¹ AWWN opdracht gegeven voor het uitvoeren van een beloningsonderzoek. Sinds dat moment wordt periodiek gekeken naar de stand van zaken. Weten waar je staat als sector is van belang voor een goede cao-voorbereiding en vormgeving van passend arbeidsmarktbeleid. Zeker in een periode waarin inflatiecijfers (historisch) hoog zijn, reeds afgesproken cao's worden opgebroken of worden voorzien van aanvullende afspraken.

In de vorige onderzoeken werden twee belangrijke focuspunten benoemd. Enerzijds de positie van de aanvangssalarissen (trede 0) en anderzijds de positie van de eindsalarissen bij normaal/goed functioneren. Bij dit laatste punt werden de middelste schalen (FWG 35 t/m 60) ook wel "**het buikje van de zorg**" genoemd. Hier was duidelijk een afstand tot de referentiemarkten zichtbaar (circa 6 – 9% afhankelijk van de functie-/salarisgroep). In de cao-onderhandelingen zijn eerste stappen gezet. Zo zijn tredes aan de onderkant van een salarisschaal komen te vervallen en waar mogelijk tredes toegevoegd aan de bovenkant. Tevens zijn er diverse nivellerende afspraken gemaakt, waardoor de laagste functiegroepen relatief harder stegen, terwijl deze geen onderdeel van het buikje zijn. In dit rapport wordt gekeken naar welk effect deze maatregelen hebben gehad.

Mede op basis van het onderzoek in 2021 zijn aanvullende gelden beschikbaar gekomen om de salarissen in de zorg aan te passen. De beschikbaar gestelde gelden waren onvoldoende om toe te groeien naar marktconforme salarissen voor de middengroep (circa FWG 35 t/m FWG 60). Na het beschikbaar komen van de extra middelen ontstond een ander onverwachte situatie: de oorlog in Oekraïne, de energiecrisis en mede daardoor oplopende inflatie. Dit laatste zorgde voor compensatiewensen aan de cao-tafel met specifieke klimaatbudgetten of hoge loonsverhogingen als gevolg. Daarnaast speelde al de nasleep van corona, de arbeidsmarktkrapte en een sterk stijgend wettelijk minimumloon. De referentiemarkt(en) hebben hier ook op geacteerd. Kortom: door de extra middelen is er in de zorg het een en ander veranderd, maar de markt heeft ook niet stilgestaan. Alle aanleiding dus om opnieuw te onderzoeken hoe de beloning in de zorg zich verhoudt tot de markt.

Dit onderzoek komt voort uit de behoefte van de BoZ om beter zicht te krijgen op de genomen maatregelen in de diverse zorgcao's en de ontwikkeling van de salarisschalen bij de belangrijkste referenties (publieke sector, jeugdzorg en sociaal werk). De vraag is hoe de beloning in de zorg zich verhoudt tot de relevante markt. Dit rapport geeft daar een antwoord op. Aangezien de verschillen in beloning zich veelal richten op de maximaal haalbare salarissen (ook wel eindsalarissen genoemd) in een bepaalde functie en daaraan gerelateerde salarisschaal, worden de eindsalarissen als eerste weergegeven. Daarna is er ook aandacht voor aanvangssalarissen, daar is zeker ten opzichte van 2021 het effect van een sterk gestegen wettelijk minimumloon zichtbaar.

¹ In de BoZ zijn de brancheverenigingen Nederlandse Federatie van Universitair medisch centra (NFU), Actiz, de Nederlandse ggz, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) vertegenwoordigd. Samen vertegenwoordigen zij zo'n 800 werkgevers en 950.000 werknemers in Nederland.

In de navolgende hoofdstukken wordt inzicht gegeven in de positie van de vijf zorg-cao's inclusief alle reeds bekende cao-afspraken **tot en met december 2023**. Er wordt gekeken naar relevante andere cao's, de "BV Nederland" én een samengestelde referentiemarkt **publieke sector** (excl. zorgcao's). De relevante andere cao's zijn **Jeugdzorg en Sociaal Werk**.

Doelstelling

Doel van deze vergelijking is inzicht geven in de belangrijkste verschillen tussen de salarisschalen in vijf cao's voor de zorg met de Jeugdzorg, Sociaal Werk, de publieke sector en de algemene markt in Nederland (BV Nederland (marktsector) genoemd), zodanig dat deze zijn gecorrigeerd voor verschillen in arbeidsduur. Hiermee kan zo zuiver mogelijk gekeken worden naar de verschillen tussen salarisschalen.

In dit rapport is gekeken naar:

Aanvangssalarissen (= trede 0) en eindsalarissen in de diverse cao's. De salarissen zijn bekeken op jaarinkomensniveau gedeeld door de netto arbeidsduur. Er is gekeken naar de algemeen geldende loonschalen in een cao. Specifieke loonschalen voor doelgroepen (bijv. medisch specialisten) zijn niet meegenomen.

Uitgangspunt is de situatie per 31 december 2023, bekend in september 2023.

Niet opgenomen:

In 2023 is niet opnieuw een uitvraag gedaan van werknemersgegevens. Ervaring leert dat, door instroom, doorgroei en uitstroom, de verhouding (zeker bij deze grote aantallen werknemers) nagenoeg gelijksoortig blijven.

Zoals ook in voorgaande rapporten is er in dit rapport niet gekeken naar de ontvangen waarde van de **onregelmatigheidstoelagen** in de zorg. Ook andere **secundaire arbeidsvoorwaarden** (zoals pensioenen) zijn niet meegenomen.

Het gaat in dit rapport dus om een vergelijking van de basis arbeidsvoorwaarden: schaalsalaris en arbeidsduur

Conclusies

In de hierna volgende hoofdstukken wordt verdere duiding gegeven bij de belangrijkste conclusies van het onderzoek naar de beloningen in de zorg.

Aanvangssalarissen

Kijkend naar de verschillen in aanvangssalarissen valt het volgende te concluderen.

Effect wettelijk minimumloon, laat sporen achter:

- **Sterk oprijvend én nivellerend effect** van de loongebouwen in de zorg in de laagste schalen.
- Veel **gelijke startsalaries** (trede 0) waardoor **ongelijk werk gelijk beloond** wordt tot en met functies waarvoor MBO werk & denkniveau vereist is. De financiële prikkel om na de basisschool voor een bepaald middelbaar onderwijs te kiezen in relatie tot de start op de arbeidsmarkt is aan het verdwijnen.
- **Stijging WML per 1-1-2024 van 3,75% mogelijk aangevuld met 1,2% extra verhoging**, waar momenteel een politieke discussie over gevoerd wordt, zal voor een nieuw oprijvend effect van de aanvangssalarissen zorgen.

De laatste jaren is er forse opwaartse druk ontstaan op het wettelijk minimumloon en daarmee op de laagste schalen van de cao. De OVA compenseert redelijk voor het corrigeren van de onderste schalen, maar niet voor die van de middengroepen. Hierdoor groeien de laagste FWG-groepen naar de middengroep toe. Daardoor ontstaat een situatie dat iemand die ongeschoold werk doet, hetzelfde inkomen heeft als iemand die een vierjarige opleiding heeft gevolgd.

Grofweg zijn de aanvangssalarissen zich tussen Q1 en het mediane niveau van de aanvangssalarissen in de publieke sector én BV Nederland gaan vormen. Dit beeld neemt af naarmate de functiegroepen hoger worden. Hier is het effect van WML-verhogingen dus zichtbaar in de lagere functiegroepen.

Eindsalarissen

Kijkend naar de verschillen in eindsalarissen dan valt het volgende te concluderen.

Het “**buikje**” is in de loonlijn nog steeds zichtbaar. Er is een beperkt effect zichtbaar op aanpassingen van de eindsalarissen in de cao's door bijvoorbeeld het extra toevoegen van periodieken aan de bovenkant van een salarisschaal.

Publieke sector, blijft op voorsprong:

- De meeste zorgcao's liggen op marktpositie Q1 kijkend naar deze referentiemarkt. **75% van alle cao's in de publieke sector kent dus een hoger eindsalaris.**
- Dit komt neer op **gemiddeld 6 - 7%** voor het middengebied FWG35 t/m FWG60

Positie t.o.v. BV Nederland iets ingehaald, maar...

- Referentiemarkt is de meest "gedateerde markt" in dit rapport. Per 1 januari 2024 is de verwachting dat deze markt **zo'n 3-4% zal stijgen**. Dit in verband met de cao-verhogingen tussen juli 2023 en januari 2024.
- De afstand tot de mediaan van de BV Nederland is tijdelijk kleiner geworden naar gemiddeld 3%. Echter per januari zal de nieuwe referentiemarkt BV Nederland gemiddeld met 3% gaan groeien is de verwachting. Daarmee is het **buikje van 6% in januari** weer terug in beeld.

Belonen in de zorg

De in 2021 extra beschikbaar gestelde gelden hebben bijgedragen aan aanpassingen in de diverse cao's. Echter de economische omstandigheden (hoge inflatie), sterke stijging van het wettelijk minimumloon en de hogere loonafspraken in diverse cao's hebben effect op de marktpositie. In de tussenliggende periode april – september zijn diverse cao's opengebroken, waaronder zorgcao's. Deze cao's zijn voorzien van nieuwe afspraken, veelal op de loonparagraaf. De marktconformiteit van de salarisschalen in de zorg is voor het middengebied van de salarisschalen (circa FWG 35 tot en met FWG 60) ten opzichte van de publieke sector nagenoeg onveranderd. De positie ten opzichte van de algemene markt BV Nederland is wel veranderd.

De beloningen in de vijf zorgcao's zijn geanalyseerd op basis van aanvang- en eindsalarissen opgenomen in de salarisschalen van de cao. De cao's zijn vergelijkbaar gemaakt op basis van een conversie van de onderliggende functiewaarderingsystemen, waardoor de verschillen in kaart gebracht konden worden.

Beleidsmatige vergelijking

Dit onderzoek gaat in op een beleidsmatige vergelijking van de salarisschalen in de diverse cao's. Een vergelijking op basis van gelijksoortige functiefamilies tussen cao's en of een vergelijking van actuele salarissen van werknemers zijn geen onderdeel van dit onderzoek.

Oorsprong cao's

Om de verschillen van vandaag met de historische situatie te laten zien wordt in dit rapport kort stilgestaan bij het ontstaan van de diverse cao's. De verschillen die er in 1999 – 2000 al waren zijn nu nog terug te zien in het verloop van loonlijnen en de vorm/opbouw van salarisschalen, ondanks de recente aanpassingen in de cao's sinds 2021.

Referentiemarkt:

Samengestelde markt op basis van meerdere cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen. In dit rapport de *BV Nederland – marktsectoren de publieke sector (excl. zorg)*.

Verschillen in methode & toepassing functiewaardering

Een belangrijk verschil is te vinden in de wijze waarop de functiewaarderingsmethodes FWG en FUWAVAZ werken. De eerste is gericht op het beschrijven van de functies op basis van de bij de functie gedefinieerde taken en verantwoordelijkheden binnen een specifieke organisatiecontext. De tweede werkt voor een belangrijk deel met normatieve functies gelijk voor alle UMC's, waarbij er op organisatieniveau geen (of zeer beperkte) ruimte is om van die indeling af te wijken. Dit uit zich vooral bij de operationele zorgfuncties.

Dit zijn twee afwijkende principes die gebruikt worden om functiewaardering in te zetten binnen een organisatie of branche. Bij het beschrijven van de **bij de functie gedefinieerde taken** (FWG) binnen een bepaalde organisatiecontext kan er relatief

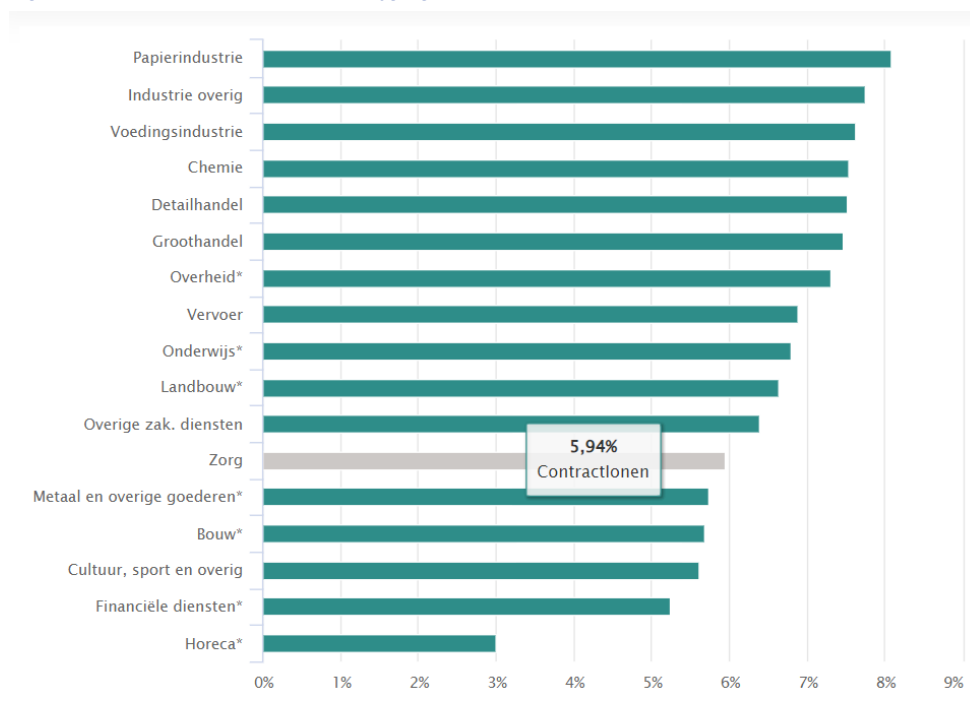
eenvoudiger aangesloten worden bij vernieuwing van taken, verantwoordelijkheden en benodigde kennis/vaardigheden en het herwaarderen hiervan met behulp van het analytische kader van het betreffende functiewaarderingssysteem. Bij een **normatieve aanpak (FUWAVAZ)** blijft een functie, zolang er geen actualisatie plaatsvindt, jaar na jaar ingedeeld op hetzelfde niveau. Dit niveau is passend bij de in het verleden onderzochte functie rangordeverhoudingen (= de verhouding t.o.v. andere functies). De indeling van de medewerker zal daarbij veel meer aansluiten bij de normatieve functie.

Voor de totstandkoming van dit rapport is gewerkt met een conversie van FWG naar ORBA en een conversie FUWAVAZ naar ORBA. Voor de cao's van Jeugdzorg en Sociaal werk is uitgegaan van een conversie van functiewaarderingssysteem MNT naar ORBA. Langs die weg komt een "appels met appels vergelijking" van beide systemen tot stand.

Ontwikkeling cao-lonen in 2022 en 2023

De jaren 2022 en 2023 kenmerkten zich door hoge inflatiecijfers, onder meer aangewakkerd door de directe en indirecte effecten van de oorlog in Oekraïne op de energietarieven en grondstofprijzen. In het tweede deel van 2022 reageerden cao-partners aan de onderhandelingstafel met maand-op-maand sterker stijgende contractlonen. In 2023 zette deze trend zich door, met na de zomer een lichte stabilisering.

Figuur 1: Gemiddelde contractloonsstijging op twaalfmaandsbasis in 2023 (10 oktober 2023)



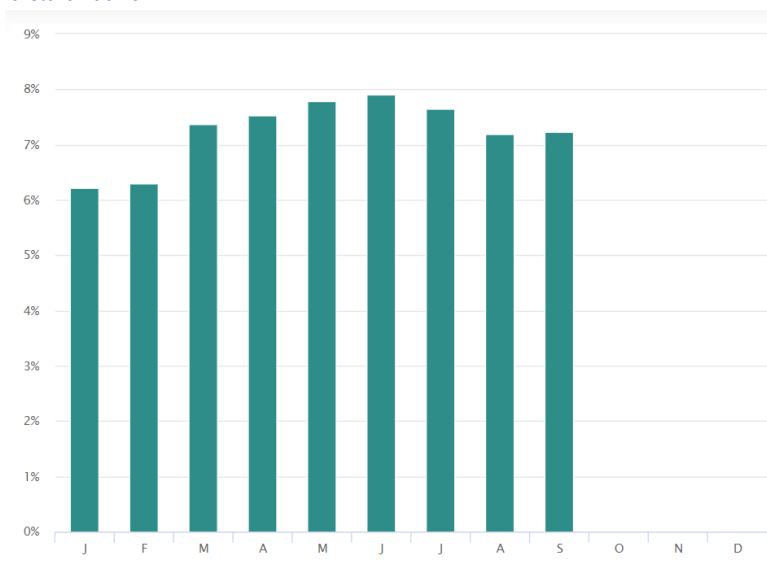
* Dit gemiddelde is gebaseerd op minder dan 10 cao-akkoorden.

In figuur 1² is zichtbaar dat de brede zorg ten opzichte van veel andere sectoren achterblijft ten opzichte van de afgesproken contractlonen. Een inhaalslag laat deze weergave niet zien. Dit heeft een indirect effect op de marktpositie van de salarisschalen ten opzichte van de algemene markt (dit is de meest brede referentiemarkt, excl. zorg- en overheidssectoren). Het gaat om een indirect effect, omdat er geen directe koppeling te maken is tussen het in deze figuur lagere percentage t.o.v. bijvoorbeeld de overheid en de verhouding tussen de diverse loonlijnen (zie later dit rapport). Bij het vergelijken van de loonlijnen gaat het om de veranderingen van de schaalpositie van één cao t.o.v. een andere cao (of referentiemarkt). Waarbij de referentiemarkt anders is samengesteld. Het geeft wel richting aan de te verwachten beweging.

Figuur 1 is gebaseerd op de cao-afspraken van Ambulancezorg, Arbo Unie, Fokus, Gehandicaptenzorg, GGZ, Huisartsenzorg, Kinderopvang, Sanquin, Sociaal Werk, Voedingencentrum, VT, Ziekenhuizen en Zorg van de Zaak.

In figuur 2 is de gemiddelde contractloonstijging over de maanden weergegeven. Gemiddeld komt het cijfer voor alle cao's uit op 7,07% (peildatum 10 oktober 2023)

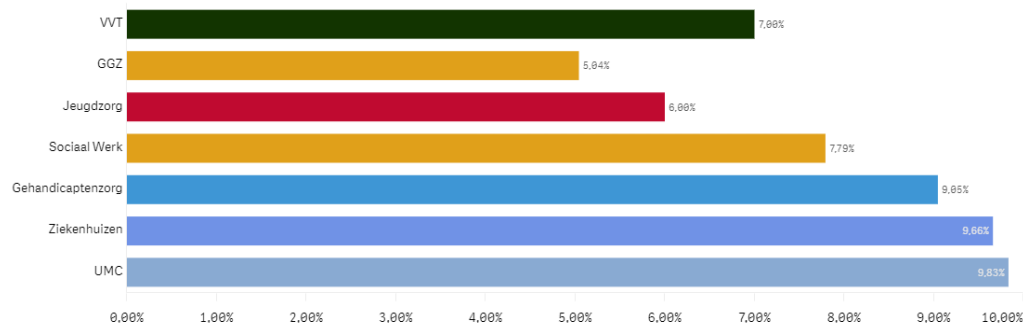
Figuur 2: Gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis in cao-seizoen 2023 naar afsluitmaand



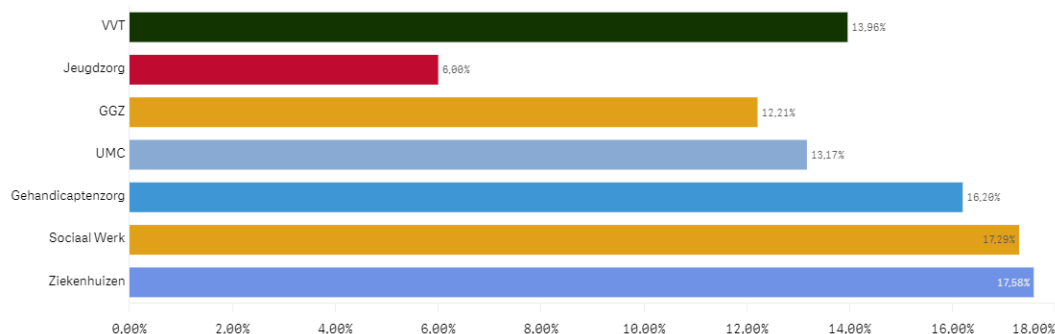
* Dit gemiddelde is gebaseerd op minder dan 10 cao-akkoorden.

² Bron: cao-kijker.awvn.nl

Figuur 3a: Cumulatieve contractloonstijging 2022 en 2023 voor de vijf zorgcao's, jeugdzorg en sociaal werk



Figuur 3b: Cumulatieve contractloonstijging 2022 t/m 2024 voor de vijf zorgcao's, jeugdzorg en sociaal werk



Afgesproken cao-verhogingen worden in figuur 3a en 3b teruggerekend naar de bijdrage aan het 12-maandscijfer van een betreffend jaar. Bijvoorbeeld de 5% verhoging per 1 november 2023 van de GGZ telt in de weergave van figuur 3a voor 2/12^e mee. De overige 10/12^e gaat mee in de weergave van 3b voor 2024 cijfer. Sociale partners bij de cao Jeugdzorg zijn op het moment van schrijven nog met elkaar in gesprek over een nieuwe cao.

Figuur 3b is een weergave van de cao-verhogingen met effecten in 2024. Dus reeds afgesproken verhogingen per bijvoorbeeld 1 januari 2024 gaan geheel mee in de cumulatieve weergave. De overige 10/12 uit het voorbeeld van GGZ is in deze figuur zichtbaar.

Peildata

Elk onderzoek staat of valt met het moment van vergelijken. Zeker in kleinere referentiemarkten heeft de wijziging van één cao zichtbaar invloed op de positie van een referentiemarkt. Vooral het 1^e en 3^e kwartiel zijn dan gevoelig voor verandering. De mediaan is iets minder gevoelig voor veranderingen, omdat de meeste waarnemingen zich veelal rondom de mediaan begeven.

Figuur 4: gehanteerde peildata in dit rapport

cao	Peildatum In dit rapport	1 ^e Nieuwe verhoging per	2 ^e Nieuwe verhoging per
Ziekenhuizen	1-12-2023	1-6-2024 (5%)	
Universitair medische centra	1-11-2023	Nog niet bekend	
Geestelijke Gezondheidszorg	1-11-2023	1-1-2024 (2%)	1-12-2024 (4%)
Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg	1-10-2023	1-3-2024 (2,5%)	1-10-2024 (2,5%)
Gehandicaptenzorg	1-12-2023	1-6-2024 (2%)	1-12-2024 (2%)
Sociaal Werk	1-7-2023	1-1-2024 (4%)	1-7-2024 (4%)
Jeugdzorg ³	1-7-2023	Nog niet bekend	
Referentiemarkt: BV Nederland marktsector ⁴	1-7-2023	1-1-2024 (3-4%)	1-7-2024 (?)
Referentiemarkt: Publieke sector	1-12-2023		

Eindsalarissen

Eindsalarissen zijn de salarissen die in een salarisschaal voor iedereen te bereiken zijn bij normaal/goed functioneren, ook wel salarisperspectief genoemd. Eventuele uitloop in salarisschalen op basis van uitstekend functioneren worden hier niet in meegenomen.

Kijkend naar de verschillen in eindsalarissen in de BV Nederland valt op dat (zie figuur 5a en b):

- Vier van de vijf zorgcao's blijven redelijk bij elkaar in de buurt. Anders gezegd, het eindperspectief van waar het salaris naar toe kan groeien is vergelijkbaar binnen die cao's in de zorg. Voor arbeidskrachten die vooral binnen de sector hun loopbaan vormgeven is daarbij sprake van een min of meer gelijk speelveld.
- De positie ten opzichte van de mediaan BV Nederland is tijdelijk verbeterd en zwakt per 1 januari weer af met 3 – 4%.

Kijkend naar de verschillen in eindsalarissen in de publieke sector valt op dat (zie figuur 6a en b):

- De meeste zorg cao's op en soms onder het 1^e kwartiel liggen voor het middengebied. Het buikje is hier nog duidelijk zichtbaar.
- Gemiddeld 7% verschil zichtbaar is bij de functiegroepen FWG 35 t/m FWG 60. De zorg kent een lager eindsalaris.

Echter!

- Het verloop van de loonlijnen is niet drastisch veranderd. Duidelijk te zien is dat tot FWG 40 de loonlijn eerst sterk progressief is en dan afvlakt. Deze afvlakking is grotendeels versterkt door de nivelleringsafspraken. Vervolgens neemt de progressie weer wat toe. Vanaf FWG 65 blijft een sterke progressie zichtbaar. Wat wil dat zeggen? Van echt strak trekken van het buikje is nog geen sprake. Dit heeft als risico dat een terugval in het middengebied direct het buikje weer zichtbaar maakt.
- Concreet wil dit zeggen dat in **FWG 30 t/m 40 weinig progressie tussen de eindsalarissen zit**. De financiële prikkel die nodig is om bijvoorbeeld

³ Over een nieuwe cao voor de Jeugdzorg wordt op dit moment nog gesproken

⁴ Aanpassing per 1 jan 2024 zorgt naar verwachting tot een stijging van referentiemarkt met zo'n 3% - 4%.

promotiebeleid vorm te geven staat daar onder druk. Anders gezegd **leren en ontwikkelen levert** voor de MBO-functies in die groepen **niet noemenswaardig meer salaris op**, zoals dat zichtbaar is in andere salarisgroepen.

- AWWN heeft op dit moment nog geen actuelere marktdata voor de BV Nederland (dan per 1 juli 2023). Per januari 2024 **zal de BV Nederland** daarom ook toenemen met de verhogingen in de tussenliggende periode (zo'n 3 – 4% is de verwachting). De afstand van de BV Nederland zal dan weer wat uitlopen ten opzichte van de zorg. AWWN maakt deze markt 2x per jaar (per 1 januari en 1 juli) waardoor deze markt in dit onderzoek een iets lagere positie weergeeft dan reëel is.
- Wat daarin opvalt is dat bijvoorbeeld in de cao VVT ten opzichte van de eindsalarissen in de BV Nederland (en de publieke sector) in het middengebied van de salarisschalen (FWG 40 tot en met FWG 60) **gemiddeld een 3% lagere loonlijn** heeft per 1 januari 2024. Bij de andere cao's (excl. UMC's) is dit beeld vergelijkbaar. In 2020 was dit circa 9%. Uitgaande van de verhoging per januari van de referentiemarkt BV Nederland is dan het verschil **6-7%**.

Leeswijzer figuren met loonlijnen

De hierna volgende grafieken met loonlijnen (5, 6, 8 en 9 a & b) zijn als volgt te lezen:

Horizontale as:

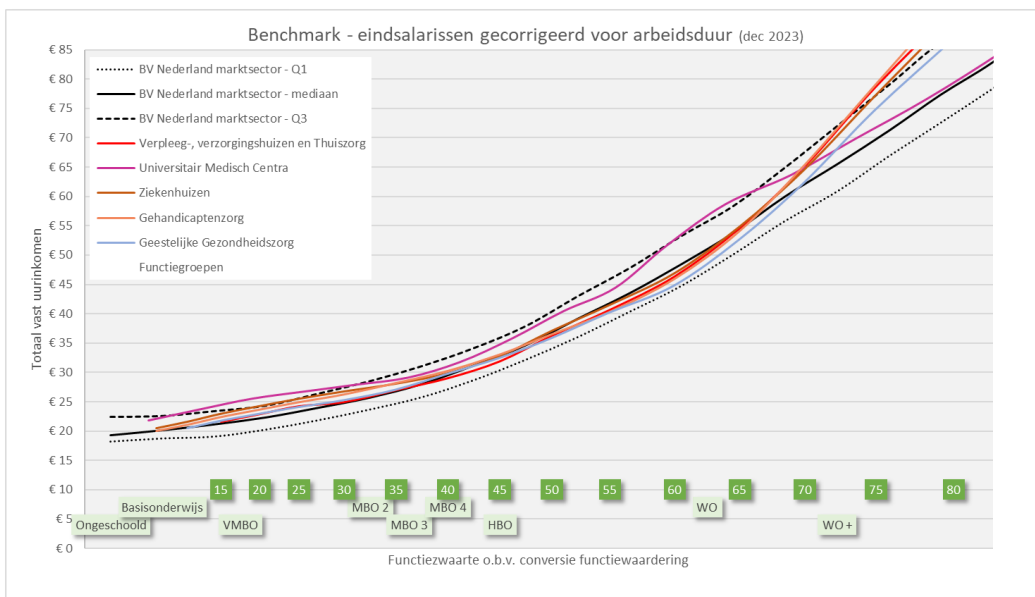
- Weergave van de functiegroepen én minimaal benodigd werk- & denkniveau.
- Hoe meer naar rechts hoe zwaarder de functie.

Verticale as:

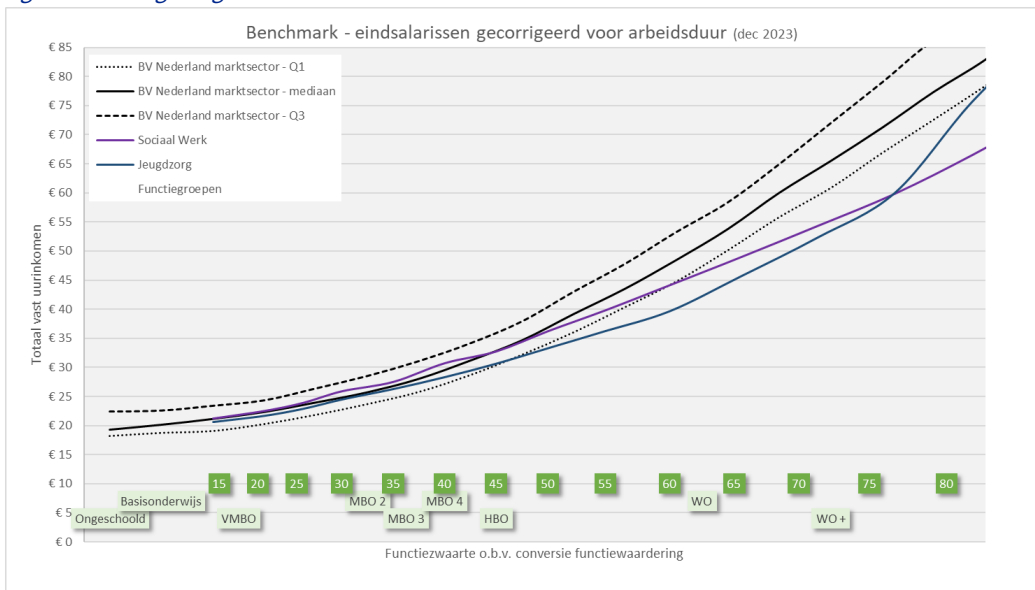
- Weergave van uursalarissen gecorrigeerd voor verschillen in netto arbeidsduur (zie figuur 9d).
- De uursalarissen bevatten ook vakantiegeld en eventuele 13^e maand of de geldwaarde van een persoonlijk keuzebudget.

Elke loonlijn heeft een kleur meegekregen en correspondeert met de indextabellen in figuren 7 en 10.

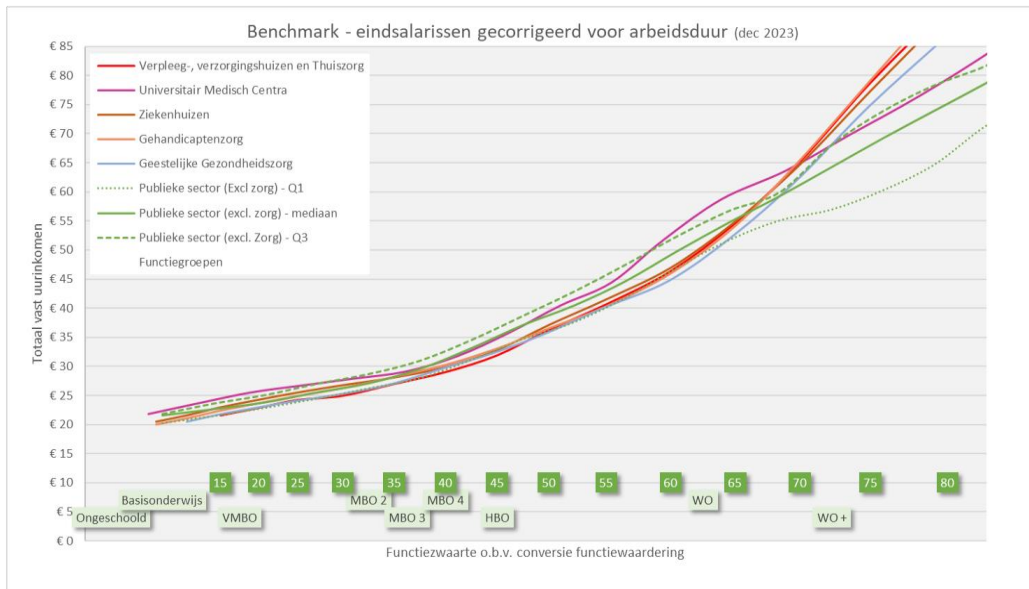
Figuur 5a – vijf zorgcao's t.o.v. eindsalaris in de BV Nederland marktsector



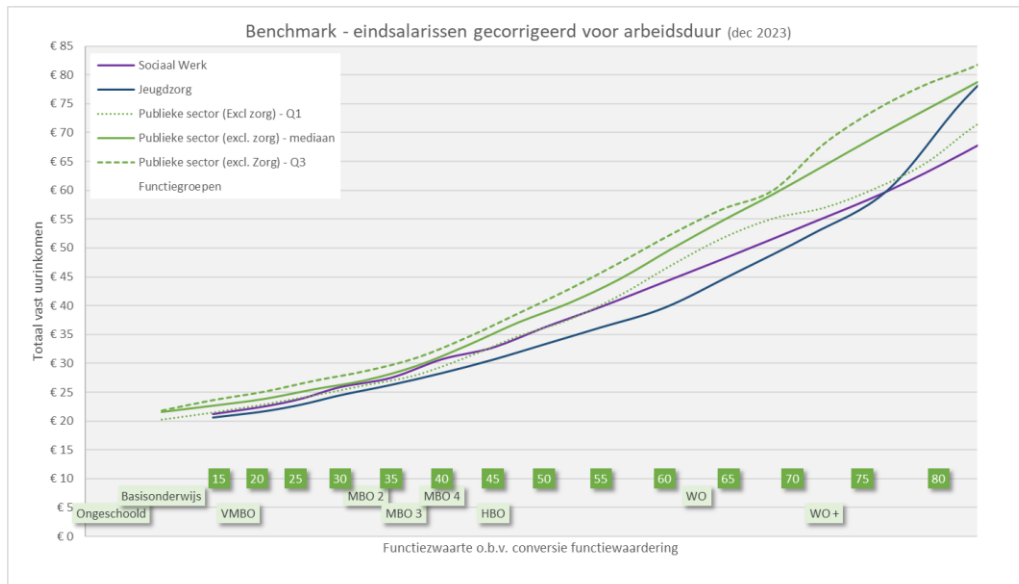
Figuur 5b – Jeugdzorg en Sociaal Werk t.o.v. eindsalaris in de BV Nederland marktsector



Figuur 6a – vijf zorgcao's t.o.v. eindsalaris in de publieke sector



Figuur 6b – Jeugdzorg en Sociaal Werk t.o.v. eindsalaris in de publieke sector



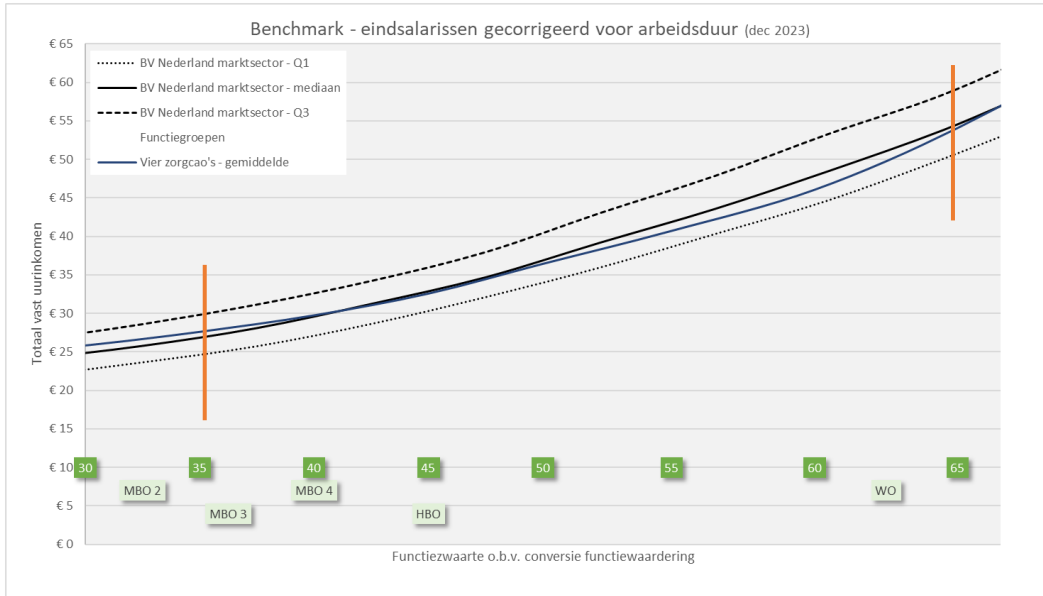
Figuur 7 – indexcijfers vijf zorgcao's t.o.v. eindsalarissen in de BV Nederland, publieke sector, Jeugdzorg én Sociaal Werk bekeken vanuit cao VVT

Functiegroep	Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg	Jeugdzorg	Sociaal Werk	Ziekenhuizen	Universitair medische centra	Gehandicaptenzorg	Geestelijke Gezondheidszorg	BV NL - Q1	BV NL - Mediaan	Publiek (excl. Zorg) - Q1	Publiek (excl. Zorg) - Mediaan
15	100%	96%	99%	106%	113%	104%	101%	89%	99%	100%	105%
20	100%	94%	97%	106%	112%	103%	100%	88%	97%	99%	103%
25	100%	93%	97%	105%	110%	103%	99%	88%	96%	98%	102%
30	100%	98%	103%	107%	111%	105%	101%	91%	100%	101%	105%
35	100%	97%	102%	104%	107%	104%	100%	91%	100%	100%	105%
40	100%	97%	106%	103%	107%	104%	103%	94%	102%	102%	108%
45	100%	96%	102%	103%	109%	104%	102%	95%	103%	103%	110%
50	100%	92%	100%	102%	109%	101%	99%	94%	102%	100%	107%
55	100%	89%	98%	102%	108%	99%	99%	95%	103%	99%	106%
60	100%	85%	95%	101%	113%	99%	97%	95%	103%	100%	106%
65	100%	82%	89%	101%	109%	99%	97%	93%	100%	95%	101%
70	100%	78%	81%	99%	100%	100%	96%	89%	95%	86%	94%
75	100%	73%	74%	98%	91%	101%	95%	83%	89%	75%	86%
80	100%	77%	70%	99%	86%	102%	94%	80%	86%	72%	82%

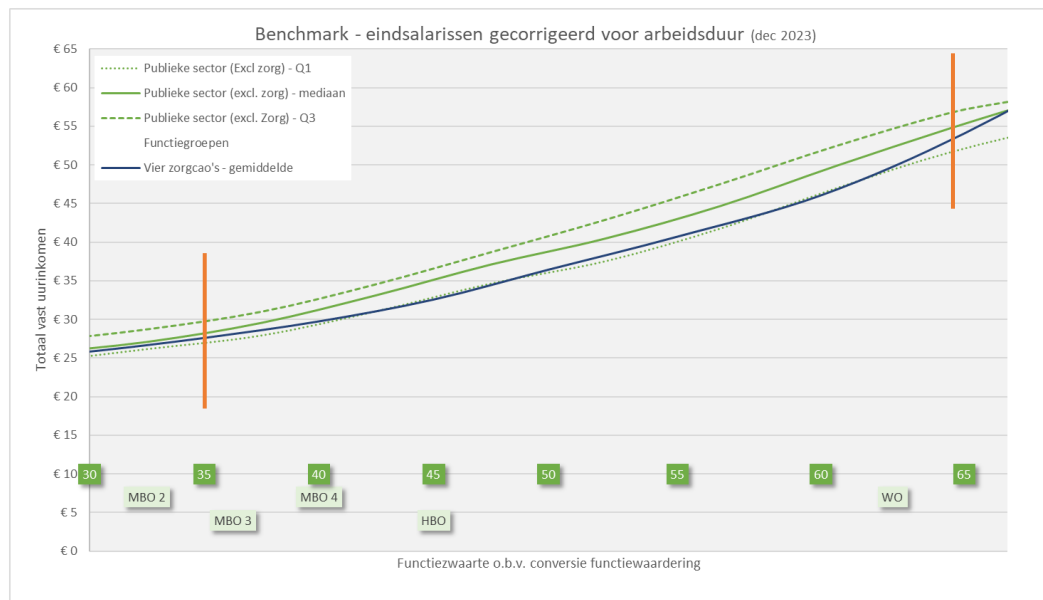
Figuur 7 geeft een weergave van de indexcijfers VVT ten opzichte van de diverse referenties. Bij het berekenen van de indexcijfers worden de eindsalarissen geïnterpoleerd naar het FWG-midpoint van een bepaalde FWG-groep. In het SER-onderzoek⁵ was ook uitgegaan van een vergelijking vanuit VVT. Vandaar dat deze invalshoek nu ook gekozen wordt. VVT is op 100% gezet. Dat wil zeggen dat de eindsalarissen in bijvoorbeeld FWG 30 de eindsalarissen in de jeugdzorg 2% lager liggen dan de VVT. De Publieke sector ligt echter 5% hoger voor diezelfde functiegroep.

⁵ [Advies Aan de slag voor de zorg: een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt \(ser.nl\)](#)

Figuur 8a – uitvergroting van het buikje ten opzichte van de BV Nederland



Figuur 8b – uitvergroting van het buikje ten opzichte van de publieke sector



Bovenstaande weergaves in figuren 8a en b geven een inzicht in het benoemde buikje tussen FWG 35 en FWG 65. Hierin is beter zichtbaar dat de gemiddelde positie van vier zorgcao's zich op het Q1-niveau van de publieke sector begeeft (figuur 8b). Dat wil zeggen dat 75% van de meegenomen cao's een hogere positie kent. Ten opzichte van de algemene markt BV Nederland valt op dat de positie flink verbeterd is ten opzichte van de mediaan (figuur 8a). FWG 55 en 60 komen er relatief het slechtste vanaf.

De Universitair Medische Centra kennen ten opzichte van de andere zorgcao's een heel ander verloop van de loonlijn (zie figuur 4a en 5a) én een ander functiewaarderingssysteem. Deze cao heeft daarnaast een marktpositie die juist boven de mediaan van de referentiemarkten uitkomt. Onderhandelingen over een nieuwe cao in 2024 moeten nog op gang komen.

Het verloop van de loonlijn van de Universitair Medische Centra is qua verloop van de loonlijn beter te vergelijken met die van de cao Universiteiten dan met de overige zorgcao's. De vormgeving van het loongebouw en de progressie van schaal naar schaal geven een vergelijkbare curve in de loonlijn. Reden hiervoor ligt in de ontstaansgeschiedenis van de cao. De inmiddels ontstane verschillen tussen deze twee cao's komt grotendeels voort uit een periode 0-lijn bij de cao Universiteiten (2010 tot en met 2012) en is terug te voeren naar het regeerakkoord Rutte-Verhagen in 2010. In de periode 2009 tot en met 2023 gaat het om een verschil van ruim 8% ten voordele van de UMC's. Als het voor de UMC's beter passend is om arbeidsvoorwaarden te spiegelen met de zorg dan voort te bouwen op de fundamenten van het ontstaan van de eigen cao, is het te adviseren om fundamenteel opnieuw te kijken naar vormgeving en relevantie instrumentaria als functiewaardering, groei door de schaal en progressie.

Effecten van nivelleringsafspraken

Het kleiner maken van de verschillen tussen eindsalarissen in een cao noemen we nivelleren⁶. Dit nivelleren kan een goede oplossing zijn voor een urgent beloningsprobleem. Het kan een (tijdelijke) oplossing bieden bij bijvoorbeeld scherpere concurrentie op de arbeidsmarkt, het bieden van een 'leefbaar inkomen' voor medewerkers en/of het verbeteren van de financiële situatie van medewerkers.

Echter vaker het instrument van nivellering gebruiken in een cao kent ook onbedoelde nadelen. Een belangrijk nadeel is dat de één van de belangrijkste functies van een salarisgebouw, de financiële prikkel om medewerkers te ontwikkelen naar een hoger ingedeelde functie, onder druk komt te staan. Deze nadelen beginnen zichtbaar te worden in het gebied tussen de **schalen FWG 25 en FWG 40**. De loonlijn vertoont daar een behoorlijk vlak verloop. Door het nivelleren neemt de zogenaamde progressie in het salarisgebouw af. **Progressie** geeft aan hoeveel procent het maximum van de naaste hogere schaal hoger ligt dan de salarisschaal waar de functie is ingedeeld. Deze progressie is belangrijk bij bijvoorbeeld bevorderingen / promoties. Gelet op het grote aantal werknemers op het maximum van de salarisschaal (zie [Positie in de schaal](#)) is bevordering voor veel werknemers, naast een cao-indexatie, de enige manier van salarisgroei. Indien de progressie zakt onder de bepaling van het bevorderings-/promotiebeleid dan daalt het effect van de extrinsieke prikkel / beleefde waarde van die arbeidsvoorwaarde.

Ontwikkelingen Wettelijk Minimumloon

Het Wettelijk Minimumloon is volop in verandering. Per 1 januari 2023 is het Wettelijk Minimumloon verhoogd met 10,15%. Per juli 2023 een halfjaarlijkse indexatie van 3,13% en per 1 januari 2024 komt naast een halfjaarlijkse indexatie van 3,75%⁷ ook een stelselwijziging van Wettelijk minimummaandloon naar Wettelijk minimumuurloon.

⁶ [Nivellering via cao's - of toch niet? \(awvn.nl\)](#)

⁷ [Minimumloon omhoog en invoering uniform uurloon per 1 januari 2024 | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

Tevens is er sprake van mogelijk aanvullende reparatie via het Wettelijk Minimumloon van zo'n 1,2%.

Deze sterke stijging(en) hebben effect op de positie van aanvangssalarissen van diverse cao's. Zeker in sterk arbeidsintensieve sectoren met een zwaartepunt van de werknemerspopulatie in de lagere loonschalen (schoonmaak, horeca, zorg e.d.). Effect is dat loongebouwen aan de onderkant (aanvangssalarissen van de eerste schalen) worden afgevlakt. Het startniveau voor werk van duidelijk andere zwaarte is over meerdere schalen gelijk. **De financiële prikkel om via studie een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt te verkrijgen is aan het verdwijnen. Zeker in de eerste werkzame jaren van schoolverlaters in het (V)MBO.** Dit wordt zichtbaar in de grafieken over de aanvangssalarissen (trede 0).

Aanvangssalarissen

Door de aanpassingen in het Wettelijk Minimumloon per 1 januari 2023 trad er in veel cao's en afvlakking van het startsalarij (trede 0) op. Deze afvlakking blijft niet meer beperkt tot de eerste twee salarisschalen, maar loopt nu door tot en met de eerste vijf salarisschalen (zie figuur 9a en 9b).

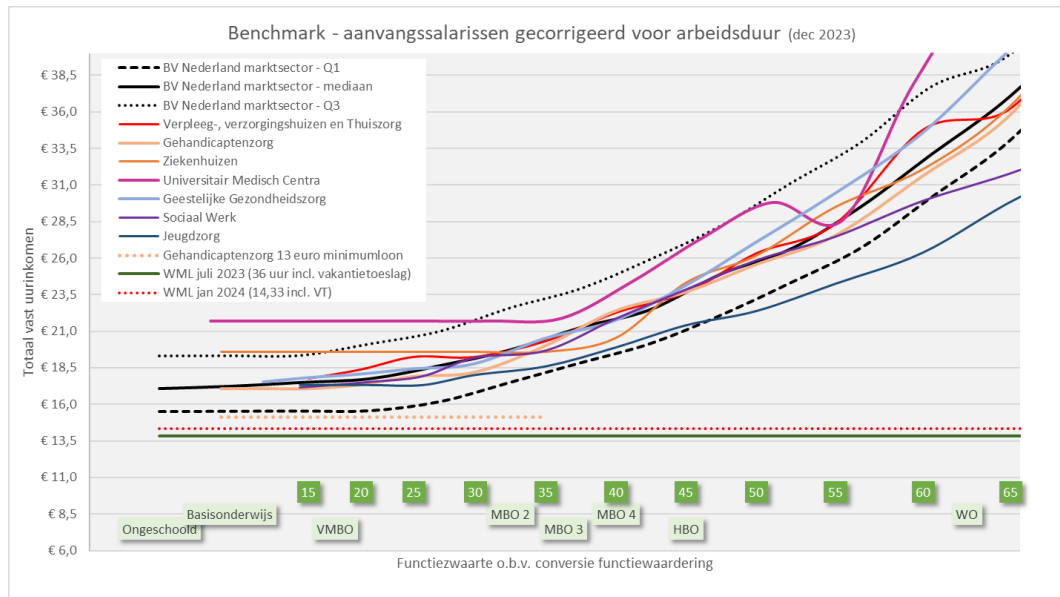
Deze afvlakking heeft direct effect op de onderlinge beloningsverhoudingen. Werknemers in functies in bijvoorbeeld de tweede functiegroep krijgen eenzelfde startsalarij als werknemers in de vijfde salarisschalen. De functieniveaoverschillen in dit voorbeeld bestaan omdat er in de vijfde salarisschalen sprake is van werk waarvoor meer vaardigheden en opleidingsvereisten worden verlangd. Op termijn kan deze afvlakking invloed hebben op de primaire ontwikkelbereidheid. Zeker als de afvlakking ook effecten gaat hebben op de eindsalarissen (zie onbedoelde effecten van nivelleren).

In elke zorgcao zijn de aanvangssalarissen aangepast op basis van de aanbevelingen uit het SER-rapport⁸. Deze aanpassingen zijn op verschillende momenten van kracht geworden (2022 en/of 2023). Het gevolg van deze aanpassingen is dat er meer overeenkomsten zijn in de aanvangssalarissen van de verschillende zorgcao's. Hierdoor ontstaat er tussen deze cao's minder concurrentie op salaris voor starters. De UMC's kennen, vanuit werknemersperspectief, binnen deze groep de beste aanvangssalarissen.

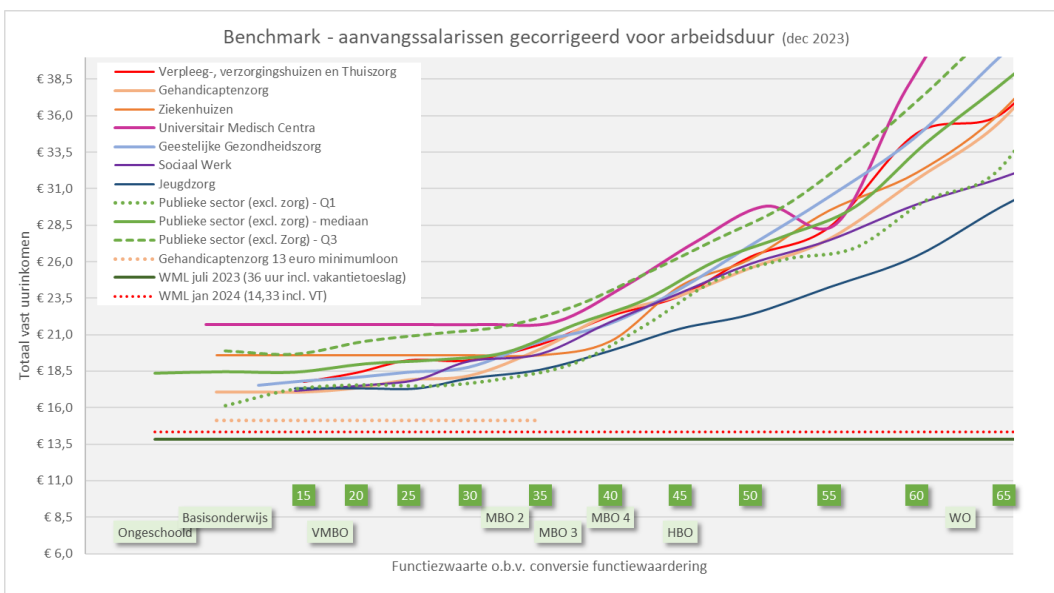
De aanvangssalarissen zullen in de praktijk vooral voor de schalen tot circa FWG 45 à FWG 50 relevant zijn voor verschil in aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt in de eerste twee jaren na de studietijd. Voor hogere salarisschalen geldt vaak al meerdere jaren werkervaring om op die posities terecht te kunnen komen. Dan is er al sprake van een huidige salaris wat veelal vertrekpunt van inschaling is. Om die reden laten wij de aanvangssalarissen in dit rapport zien tot en met FWG 50. Bijkomend voordeel is dat zo meer ruimte in de grafiek benut wordt om de verschillen inzichtelijk te maken.

⁸ [Advies Aan de slag voor de zorg: een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt \(ser.nl\)](#)

Figuur 9a: aanvangssalarissen in de zorgcao's, jeugdzorg en sociaal werk t.o.v. BV Nederland en WML-niveau



Figuur 9b: aanvangssalarissen in de zorgcao's, jeugdzorg en sociaal werk t.o.v. publieke Sector en WML-niveau



In figuur 9a en b zijn de aanvangssalarissen weergegeven inclusief vakantiegeld en eventuele 13^e maand.
 De gevisualiseerde afstand ten opzichte van WML hebben te maken met het bieden van bijvoorbeeld een 13^e maand of hogere vakantietoeslag dan de wettelijke 8% (zie figuur 9c). Diverse cao's hebben de extra middelen gebruikt om de aanvangssalarissen als

eerste aan te passen. Periodieken aan de onderkant van een salarisschaal zijn komen te vervallen tot een niveau van FWG 65. Dit is hierboven zichtbaar aan het feit dat meer cao's rond het mediaanniveau van de aanvangssalarissen liggen.

De jaarinkomens van de cao's zijn gedeeld door de netto arbeidsduur en niet de bruto arbeidsduur (zie figuur 9d). Hierdoor komen de loonlijnen hoger uit dan je zou verwachten t.a.v. het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon is echter niet af te zetten tegen een netto-arbeidsduur. Enkel tegen een werkweek en de wettelijke vakantiebepaling, maar niet welke vrijedagen voor feestdagen gelden. In figuur 9c wordt een weergave gegeven van de opbouw van de jaarfactoren.

Figuur 9c: meegenomen vaste vergoedingen voor berekening jaarinkomen

CAO / Referentiemarkt	Vakantiegeld in %	13e maand in %	DI-budget in %	Totaal in %
Ziekenhuizen	8,33	8,33		16,66
Universitair medische centra	8,00	8,30		16,30
Geestelijke Gezondheidszorg	8,00	8,33		16,33
Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg	8,00	8,33		16,33
Gehandicaptenzorg	8,00	8,33		16,33
Sociaal Werk	8,00	8,30	1,369	17,66
Jeugdzorg	8,00	8,30		16,30
Wettelijk minimumloon	8,00			8,00

Figuur 9d: (netto) arbeidsduur per cao

CAO / Referentiemarkt	Werkweek	Bruto arbeidsduur	Vakantie in uren	Levens- fase- budget	Feestdag en in uren	Netto arbeidsduur
Ziekenhuizen	36	1878	144	57	47,31	1630
Universitair medische centra	36	1872	168,48		43,20	1660
Geestelijke Gezondheidszorg	36	1878	166	35	47,31	1630
Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg	36	1878	237,4		0,00	1641
Gehandicaptenzorg	36	1878	144	57	47,31	1630
Sociaal Werk	36	1878	144		47,31	1687
Jeugdzorg	36	1878	200		47,31	1631
BV Nederland						1747
Publieke sector						1650

⁹ Per 1 januari 2024 gaat de regeling veranderen. Dan wordt de waarde van 26 uur bovenwettelijk verlof omgezet in tijd.

Figuur 10 – indexcijfers vijf zorgcao's t.o.v. **aanvangssalaris** in de BV Nederland, publieke sector, Jeugdzorg én Sociaal Werk bekeken vanuit cao VVT

Funcatiegroep	Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg	Jeugdzorg	Sociaal Werk	Ziekenhuizen	Universitair medische centra	Gehandicaptenzorg	Geestelijke Gezondheidszorg	BV NL - Q1	BV NL - Mediaan	Publiek (excl. Zorg) - Q1	Publiek (excl. Zorg) - Mediaan
15	100%	97%	97%	110%	122%	96%	100%	88%	99%	97%	104%
20	100%	94%	95%	106%	118%	94%	98%	85%	96%	95%	103%
25	100%	90%	93%	102%	112%	93%	96%	83%	95%	91%	100%
30	100%	93%	100%	102%	112%	95%	98%	88%	100%	92%	101%
35	100%	91%	97%	96%	107%	98%	101%	89%	101%	91%	102%
40	100%	89%	98%	92%	107%	101%	98%	88%	98%	91%	101%
45	100%	90%	101%	103%	113%	100%	102%	89%	100%	98%	104%
50	100%	85%	98%	99%	111%	97%	103%	88%	98%	97%	102%
55	100%	85%	97%	104%	101%	97%	107%	91%	100%	94%	102%
60	100%	76%	86%	92%	112%	91%	99%	86%	94%	86%	96%
65	100%	82%	88%	100%	130%	99%	111%	94%	102%	91%	106%
70	100%	74%	78%	100%	121%	99%	104%	90%	97%	93%	99%
75	100%	72%	73%	102%	111%	102%	106%	88%	97%	91%	96%
80	100%	76%	68%	103%	105%	103%	107%	86%	96%	85%	93%

Bijlage 1: Definities

In dit rapport komen meerdere begrippen voor. In onderstaande tabel worden de belangrijkste van een definitie voorzien.

Begrip:	Toelichting:
Aanvangssalaris	Het minimumsalaris binnen een salarisschaal, exclusief jeugdsalarissen. Ook wel trede 0 genoemd. Bij de cao VVT is gebruik gemaakt van de zijinstroomperiodiek + 1.
Eindsalaris	Het maximumsalaris dat bereikbaar is bij functioneren conform de norm.
Totaal Vast jaarinkomen	Het totaal van de maandsalarissen vermeerderd met vakantietoeslag en evt. andere vaste uitkeringen, zoals een eindejaarsuitkering of 13 ^e maand.
Bruto jaarlijkse arbeidsduur	De werkweek op fulltime basis vermenigvuldigd met 52,1785 weken per jaar. Uitgaande van over vier jaar bekeken een gemiddeld aantal dagen van 365,25 per jaar.
Netto jaarlijkse arbeidsduur	Het aantal te werken uren op jaarbasis, rekening houdend met de contractuele werkweek, arbeidsduurverkortings, basisvakantie (exclusief extra verlof o.b.v. leeftijd en/of diensttijd) en vrijaf op feestdagen. Diverse zorgcao's werken met een jaarurennorm. In die gevallen wordt daarvan uitgegaan in dit onderzoek.
Mediaan	De mediaan kan worden beschouwd als maat voor marktconformiteit. 50% van de bedrijven betaalt onder dit niveau; de resterende 50% erboven.
1^{ste} kwartiel (Q₁-niveau)	25% van de bedrijven betaalt onder dit niveau; de resterende 75% erboven.
3^e kwartiel (Q₃-niveau)	25% van de bedrijven betaalt boven dit niveau; de resterende 75% eronder.
BV Nederland marktsector (BVNL)	Marktbeeld gebaseerd op de AWWN-database en de maat voor het gemiddelde van het Nederlands bedrijfsleven. De BVNL is opgebouwd uit ruim 500 bedrijven/bedrijfstakken; onder deze cao's vallen circa 1,2 miljoen werknemers. Cao's met een minimumkarakter en zorg- en overheidssectoren (bijv. Rijksoverheid, Gemeenten, Politie en Onderwijs) zijn niet opgenomen in de BV Nederland marktsector.
Inflatie	Inflatie is de prijsontwikkeling van een bepaald mandje met goederen en diensten. Het CBS publiceert de prijsontwikkeling van drie soorten mandjes: <ol style="list-style-type: none"> Het gemiddeld Nederlandse huishouden: de nationale consumentenprijsindex (CPI). Dit is de ontwikkeling van het gemiddelde niveau van de consumentenprijsindex (landelijk mandje van het gemiddelde Nederlandse huishouden) in het ene jaar t.o.v. het gemiddelde niveau van de consumentenprijsindex in het voorgaande jaar, in procenten. Idem als 1, maar dan zonder fiscale overheidsmaatregelen: CPI afgeleid. De afgeleide nationale consumentenprijsindex is de nationale consumentenprijsindex geschoond voor de invloed van kostprijsverhogende en consumptiegebonden belastingen. Het gemiddeld Europese huishouden: de harmonised index of consumer prices (HICP): De ontwikkeling van het gemiddelde niveau van de geharmoniseerde consumentenprijsindex in het ene jaar t.o.v. het gemiddelde niveau van de geharmoniseerde consumentenprijsindex in het voorgaande jaar, in procenten.
Contractloonstijging	Gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandsbasis: geeft antwoord op de vraag wat de trend is in contractloonaafspraken in dit cao-seizoen.

Bijlage 2: Samenstelling referentiemarkt publieke sector

De referentiemarkt publieke sector in dit onderzoek is opgebouwd uit de salarisschalen weergegeven in de volgende cao's. Cao's zonder functiewaardering kunnen niet meegenomen worden in een referentiemarkt.

Regelingen in selectie

Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen CBR, Stichting

Fokus Exploitatie, Stichting

Gemeenten

Inclusief Groep

Koninklijk Instituut voor de Tropen

Museum cao

Politie

Primair Onderwijs

Primair Onderwijs - Leraren

Primair Onderwijs - OOP

Provincies

RDW

Rechtsbijstand

Rijk

Sociaal Werk Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

Sociale Verzekeringsbank

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

Universiteiten, Nederlandse

Voortgezet Onderwijs

Voortgezet Onderwijs - Leraren

Voortgezet onderwijs - OOP en directie

Waterschappen

Zorgverzekeraars

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00

Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn

Telefoon 070 850 86 05

E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

