



Beste allemaal,

Dit document is een update van het document 'Rechten AIOS' gemaakt door Luuk Wansink in 2014. Hierin staat beschreven waar wij als AIOS wat betreft arbeidsvoorwaarden recht op hebben. Met elke CAO en wetgeving omtrent arbeidsvoorwaarden vinden er veranderingen plaats. Dit keer zijn de CAO's lang onderhandeld maar kortlopend, welke met terugwerkende kracht zijn geaccordeerd. De onderhandelingen voor de nieuwe CAO-ziekenhuizen zullen overigens binnenkort starten.

Looptijd huidige CAO's

CAO ziekenhuizen: 01-07-2021 t/m 31-01-2023

CAO UMC : 01-01-2022 t/m 31-12-2023

Daarnaast is er nieuwe wetgeving omtrent ouderschapsverlof sinds augustus 2022.

Gebruikte bronnen voor dit document:

- A: [CAO ziekenhuizen 2021-2023](#)
- B: [CAO UMC 2021-2023](#)
- C: [Brochure DJS Arbeidsvoorwaarden voor AIOS](#)
- D: [Website Rijksoverheid](#) over invoering ouderschapsverlof

Op de volgende pagina staan de onderwerpen die we verder toelichten en die wij voor ons relevant achten. Het doel van dit document is een overzicht te maken, met verwijzingen naar bronnen (zoals de CAO's) waar alles uitgebreider staat beschreven. Het is niet de bedoeling geweest hier een (over)compleet document van te maken, dit zou gevolgen voor de leesbaarheid hebben.

Als er een onderwerp niet tussenstaat waar je wel vragen over hebt: mail naar aios@nvsha.nl

Met vriendelijke groet,

Fabian Lucassen,
namens de AIOS-commissie van de NVSHA

Inhoudsopgave

Primaire arbeidsvoorwaarden

1. Salaris en inschaling
2. Salarisverandering bij cao wissel
3. Duur van werkweek
4. Overuren en invallen
5. Onregelmatigheidstoeslag

Secundaire arbeidsvoorwaarden

6. Vergoedingen voor opleidingskosten
7. Vakantieverlof
8. Ouderschapsverlof
9. Reiskosten vergoeding

1. Salaris en inschaling

Algemeen

Elk jaar ontvang je een periodieke verhoging (1^e kolom van links in onderstaande tabellen).

Let op in welke periodiek je wordt ingeschaald bij het tekenen van je contract. Als je gelijk wordt aangenomen voor de opleiding vanuit je master, dan wordt je op 0 jaar ingeschaald. De meeste van ons hebben werkervaring. In beide CAO's staat precies beschreven welke ervaring volledig meetelt. Jouw jaren als ANIOS of arts-onderzoeker vallen hieronder.

CAO ziekenhuizen: artikel 7.3.1

CAO UMC: Hoofdstuk 13

CAO ziekenhuizen

Onderstaande tabel laat onze salarisschaal zien, in de CAO staat specifiek beschreven dat wij als SEH-arts in opleiding in dezelfde schaal vallen als andere AIOS. De bedragen zijn gebaseerd op een werkweek van 36 uur terwijl voor ons 38 uur geldt als volledige arbeidsduur.

Nieuw:

- Er is een periodiek bij gekomen, het maximum is nu 8 in plaats van 7.

Tabel 4 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen tot medisch specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysisch

	lpr.	1 januari 2021	1 januari 2022	1 juli 2022
0 jaar	32	€ 3622	€ 3695	€ 3695
1 jaar	34	€ 3774	€ 3850	€ 3850
2 jaar	36	€ 3917	€ 3995	€ 3995
3 jaar	38	€ 4077	€ 4159	€ 4159
4 jaar	40	€ 4227	€ 4311	€ 4311
5 jaar	42	€ 4381	€ 4469	€ 4469
6 jaar	44	€ 4529	€ 4620	€ 4620
7 jaar	46	€ 4662	€ 4755	€ 4755
8 jaar	47			€ 4826

Let op: De salarisbedragen in tabel 4 zijn gebaseerd op 36 uur per week. Voor een dienstverband van 38 uur geldt dat de bedragen moeten worden aangepast met de factor 38/36.

CAO UMC

Er zijn enkele opvallende verschillen met de CAO ziekenhuizen. Allereerst dat de maandbedragen op basis zijn van een volledige arbeidsduur van 46 uur. Daarnaast kan je langer doorgroeien in de CAO UMC, er zijn namelijk 10 periodieken.

BIJLAGE B

Salarisschaal arts-assistenten (schaal 11a)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

11a	salaris	salaris	salaris
	1-8-2021 €	1-1-2022 €	1-8-2022 €
0	3.724	3.724	3.798
1	3.864	3.864	3.941
2	4.000	4.000	4.080
3	4.148	4.148	4.231
4	4.284	4.284	4.370
5	4.418	4.418	4.506
6	4.553	4.553	4.644
7	4.707	4.707	4.800
8	4.857	4.857	4.952
9	4.996	4.996	5.092
10	5.133	5.133	5.230

2. Salarisachteruitgang bij cao wissel

Algemeen

Veel AIOS werken afwisselend in perifere -en universitaire/academische ziekenhuizen. Dit zal waarschijnlijk toenemen met regionalisering van onze opleiding. Bij wisseling hiervan zijn er contractueel gezien twee mogelijkheden.

- Detachering: Arbeidsvoorwaarden veranderen op basis van je detachingscontract. Dit zijn vaak een klein aantal wijzingen op basis van lokale afspraken (bijvoorbeeld reiskosten). Je blijft namelijk in dezelfde CAO.

- Wisseling van CAO: Dit betekent het beëindigen van je contract en daarna weer tekenen van een nieuw contract in een nieuwe CAO. Hierbij onderhandel je met een nieuwe werkgever. Dit kan achteruitgang in salaris of secundaire arbeidsvoorwaarden met zich meebrengen.

CAO ziekenhuizen

Onderstaande tekst staat in de huidige CAO. Kort gezegd is hierbij afgesproken om te onderzoeken of er afspraken gemaakt kunnen worden over detachering ipv CAO wissel. Dit is niets concreets, maar aangezien dit gaat over beide CAO's en partijen buiten een enkele CAO, kan dit niet in 1 CAO sepeeraat worden afgesproken

H. Eén arbeidsvoorwaardelijk regime voor AIOS

AIOS werken gedurende de opleiding afwisselend in perifere en academische ziekenhuizen.

Omdat AIOS daarbij in- en uit dienst treden, wijzigen daarbij ook telkens de geldende arbeidsvoorwaarden. Als een AIOS in plaats van uit dienst te treden, zou worden gedetacheerd, dan zou gedurende de opleiding wél sprake zijn van één arbeidsvoorwaardelijk regime. De NVZ is bereid om af te spreken

dat de NVZ samen met de NFU onderzoekt of in het BOLS afspraken kunnen worden gemaakt over detachering vanuit perifere ziekenhuizen of academische ziekenhuizen mits daarbij de volgende voorwaarden gelden:

- detachering is budgetneutraal: de beschikbaarheidsbijdrage komt ten goede aan de instelling waar de AIOS werkzaam is;
- het aantal beschikbare AIOS cq. het aantal opleidingsplaatsen per instelling wijzigt niet als gevolg van deze mogelijk te maken afspraak.

Bron: CAO ziekenhuizen 2021-2023, pre-ambule 5H.

Ter verduidelijking van bovenstaande tekst:

- *NVZ*: de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (vereniging van alle perifere ziekenhuizen)

- *NFU*: de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra

- *BOLS*: Stichting BOLS is opgericht door de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), de Federatie van Medisch Specialisten (FMS) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU). Het BOLS heeft als doel om verdelingsvoorstellen te maken voor de instroom van de zorgopleidingen die worden bekostigd door middel van een beschikbaarheidsbijdrage.

CAO UMC

Hierover specifiek staat niets beschreven in de CAO UMC

3. Duur van werkweek

Algemeen

AIOS die werken in UMC's werken hebben in 100% dienstverband een werkweek van 46 uur. In de algemene ziekenhuizen geldt de 38+10 constructie, wat de normatieve werkweek wordt genoemd. Je wordt betaald voor 38 uur. Omdat je wordt opgeleid mag 10 uur extra per week worden gewerkt. Die 10 uur is een maximum, je mag dus ook minder werken.

In de praktijk komt voor dat AIOS voor de volle 48 uur worden ingeroosterd. Als zij deze uren niet halen, zouden zij min-uren krijgen. Dit klopt uiteraard niet.

Daarnaast bestaat er soms onduidelijkheid over wat er onder werktijd valt en dus binnen de 38 uur werk. Dit staat duidelijk opgeschreven in de CAO, zie: artikel 6.14.

Overigens niet helemaal relevant voor dit document, maar wel voor onze collega ANIOS: Deze constructie zou nooit voor ANIOS moeten gelden, aangezien zij niet in opleiding zijn. Via De Jonge Specialist is dit meerdere malen juridisch aangevochten, en hebben hier altijd gelijk in gekregen.

Voor meer informatie en eventueel hulp bij geschillen in jouw ziekenhuis:

<https://dejongespecialist.nl/hulp-advies/arbeidsvoorwaarden/normatieve-werkweek/>

Bron: [Brochure DJS Arbeidsvoorwaarden voor AIOS](#)

4. Overuren en invallen

Overuren

In de CAO UMC (artikel 4.7.6.1) staat dat tot en met schaal 10 aanspraak maakt op een vergoeding van overuren, AIOS zitten in schaal 11. Hierbij zijn wij er helaas van uitgesloten.

Heel hoofdstuk 8 van de CAO ziekenhuizen gaat over overuren. Lees voor de wens tot volledigheid het hele hoofdstuk door. Kort gezegd komt het erop neer dat je een vergoeding hoort te krijgen indien je een opdracht tot overwerk hebt gekregen, of dit redelijkerwijs mocht aannemen dat hij die opdracht zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever de noodzaak hiervan vast. Het gaat hierbij in elk geval om overwerk van langer dan een half uur. Bij ons als AIOS, gaat het hier om uren die bovenop de 'normatieve werkweek' komen. Dit betekent bij een arbeidsduur van 100% dat je overuren hebt, als je meer dan 48 uur werkt.

Nieuw in de CAO ziekenhuizen

Eerder werd dit op halfjaarsbasis gemeten en verrekend met je jaaruren. In de nieuwe CAO wordt het overwerk in principe de volgende maand vergoed in de vorm van het huidige uurloon met een overwerktoeslag. Op verzoek van de werknemer kan dit ook in vrije tijd worden gecompenseerd.

Invallen CAO ziekenhuizen

Er is een nieuwe regeling opgenomen in de CAO ziekenhuizen tav onverwachte -en extra diensten. Dit geldt voor elke dienst waarvan je minder dan 72 uur op de hoogte wordt gesteld. Bovenop de beloning van de gewerkte dienst krijg je een overwerktoeslag, de hoogte is afhankelijk van het tijdstip van de gewerkte dienst.

Beide CAO's voorzien in het vergoeden van kosten van vrijetijdsactiviteiten die door deze dienst moeten komen te vervallen.

Zie artikel 6.13 voor de specifieke regelingen over wanneer je voor een vergoeding in aanmerking komt.

Zie artikel 8.6 voor de hoogte van de vergoeding, als je hiervoor in aanmerking komt.

Invallen CAO UMC

Ook in de CAO UMC (artikel 4.7.7) krijg je een extra vergoeding als een roosterwijziging binnen 72 uur optreedt, met als voorwaarde dat de dienst minder dan de helft overlapt met de oorspronkelijke dienst. Naast de standaardtoelage ontvang je een extra toeslag van 90 euro bruto per wijziging.

Beide CAO's voorzien in het vergoeden van kosten van vrijetijdsactiviteiten die door deze dienst moeten komen te vervallen.

5. ORT (ook tijdens vakantieperiode)

CAO ziekenhuizen

De ORT wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij als maximum geldt het uurloon afgeleid van inpassingstabel nr 32 (maximaal 3695 euro bruto per maand). Dit was in de oude CAO inpassingstabel nummer 28 (maximaal 3389 euro bruto per maand).

Artikel 9.4

Berekening vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 9.3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van IP nr. 28 en met ingang van 1 juli 2022 IP nr. 32, op basis van de volgende percentages:

- 22% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 47% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 52% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

CAO UMC

artikel 4.7.3.1 Berekening toelage

- 1 De toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a 47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
 - b 72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).

De ORT wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij als maximum geldt het uurloon afgeleid van onderstaande:

Dit komt neer op een afgeleide van maximaal:

- 01-01-2022 t/m 01-01-2023: 4231 euro per maand

- Vanaf 01-01-2023: 4800 euro per maand

- 2 De toelage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur volgens de volgende tabel:

Periode:	Salaris per uur afgeleid van het salaris:
tot 1 januari 2022	salarisschaal 7, salarisnummer 10 (bijlage A)
van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023	salarisschaal 10, salarisnummer 8 (bijlage A)
vanaf 1 januari 2023	salarisschaal 10, salarisnummer 12 (bijlage A)

ORT tijdens vakantieperiode

Uit artikel 9.1 van de CAO ziekenhuizen blijkt dat je ook een ORT vergoeding moet krijgen tijdens het opnemen van wettelijk vakantieverlof. Hoeveel staat er niet expliciet in.

Ook in de UMC's krijg je een ORT vergoeding tijdens wettelijk vakantieverlof. Uit artikel 4.7.3. van CAO UMC komt voort dat de toelage per uur (procentueel) een gemiddelde moet zijn van toelages (procentueel) van het afgelopen jaar. Of als je er minder dan een jaar werkt, van de afgelopen maanden.

6. Vergoeding opleidingskosten

Algemeen

Verplichte opleidingskosten zoals door het RGS vastgesteld worden via de beschikbaarheidsbijdrage door je instelling 100% vergoed. Dit gaat dus om de onderdelen in het door de RGS goedgekeurde opleidingsplan. Vergoeding van niet verplichte onderdelen zijn bespreekbaar met je opleider. Hierdoor kunnen er regionale verschillen in wat wel en niet vergoed wordt zijn.

(Bron: [Brochure DJS Arbeidsvoorwaarden voor AIOS](#))

CAO ziekenhuizen

In de CAO ziekenhuizen staan geen specifieke artikelen over vergoeding van opleidingskosten. De kosten om je te registreren bij de RGS hoor je vergoed te krijgen (artikel 3.2.6.3). Tevens hoor je ook de kosten voor je (her)registratie vergoed te krijgen.

CAO UMC

De CAO ziekenhuizen heeft de vergoeding van opleidingskosten netjes in de CAO staan (zie hieronder). Ook in de CAO UMC is geregeld dat je inschrijving bij RGS (opleidingsactiviteit) en (her)registratie (zie artikel 5.8) volledig vergoed krijgt.

artikel 13.4 **Vergoeding opleidingskosten en reiskosten aios**

- 1 De werkgever vergoedt aan arts-assistenten 70% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1, eerste lid (scholing en opleiding). De werkgever vergoedt aan aios 100% van de kosten van deze studieactiviteiten.
- 2 De werkgever vergoedt aan aios 100% van de studieactiviteiten die door het RGS als opleidingseis zijn gesteld. De tegemoetkoming geldt tot een maximum van de kosten voor opleidingsactiviteiten, zoals door het RGS per 1 april 2015 zijn vastgesteld. Deze peildatum wordt jaarlijks in het LOAZ opnieuw gezien. De terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 3.1.3 is niet van toepassing op de vergoeding van de door het RGS verplichtgestelde opleidingselementen. Voor de kaakchirurg in opleiding dient in dit artikel voor RGS gelezen te worden: RTS.

7. Vakantieverlof

Algemeen

De minimum hoeveelheid vakantie uren is wettelijk geregeld. Ook wanneer deze dagen vervallen is wettelijk afgesproken, namelijk: 6 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. In de CAO's staan afspraken over hoe werkgevers en werknemers die invullen. Hierin verschilt de CAO UMC en CAO ziekenhuizen, namelijk dat in de UMC's je vakantiedagen langer geldig blijven. Daarnaast, zoals eerder gezegd, ontvang je ORT over je opgenomen vakantiedagen. Overigens zijn er geen nieuwe afspraken ten opzichte van vorige CAO's. Toch beschrijven we hier de afspraken, omdat we het belangrijk vinden om je te laten waar je recht op hebt.

CAO ziekenhuizen (hoofdstuk 12)

Als je voltijd dienstverband hebt, dan heb je recht op 144 wettelijke vakantie uren. Tijdens het opnemen krijg je ook ORT, het gemiddelde van afgelopen 6 maanden. Daarnaast ontvangt de werknemer persoonlijk levensfasebudget (PLB), jaarlijks zijn dit 57 uren. Zie artikel 12.2 voor de specifieke afspraken over inzet van PLB uren.

CAO UMC (artikel 7.1)

Het aantal vakantie uren is 9% van de vermelde arbeidsduur. Dit betekent bij een dienstverband van 46 uur per week, dat je 215 uur vakantie hebt. Deze uren verjaren pas na 5 jaar, hierbij is dus de wettelijke verjaringstermijn niet van toepassing.

8. Ouderschapverlof

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers in loondienst recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Dit is maximaal 70% van het dagloon, met een maximum van 5065,58 euro per maand (door UWV vastgesteld).

Deze 9 weken moeten worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.

Voor ouders van kinderen die geboren zijn voor 2 augustus 2022, geldt dat zij het resterend aantal weken gedeeltelijk betaald mogen opnemen zoals hierboven beschreven.

Dit verlof kan je opnemen hoe je wil: in 1x achter elkaar of uitspreiden in het hele jaar.

Eerder was het ouderschapsverlof maximaal 26 weken onbetaald. Dit maximum geldt nog steeds, maar waarvan nu 9 weken gedeeltelijk betaald

Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof>

9. Reiskosten vergoeding

Algemeen

In vergoeding van reiskosten zit grote variatie en is vaak afhankelijk van lokale afspraken.

CAO ziekenhuizen

De CAO ziekenhuizen heeft een ondergrens 8 eurocent per kilometer, de maximale vergoeding is op basis van een enkele reisafstand van 30km. Dit komt dus neer op 2 euro en 40 cent. Er zijn geen specifieke afspraken voor AIOS en geen specifieke afspraken over detachering naar andere ziekenhuizen. Met regionalisering van de opleidingen kan dit leiden tot een relatief lage vergoeding van reiskosten, zeker in regio's met grotere afstanden.

11.1

Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 11.1.1

Vergoedingsregeling reiskosten

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een vergoeding voor woon-werkverkeer vast ten minste op het niveau van lid 2.
2. De bijdrage van de werkgever bedraagt € 0,08 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van dertig kilometer.
3. Recht op een woon-werkverkeervergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
 - het meer dan eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woning en werk, bijvoorbeeld ten gevolge van een gebroken dienst of werkoverleg;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
4. Indien de reiskosten voortvloeien uit een oproep in het kader van een bereikbaarheids-, consignatiedienst of overwerk worden de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto € 0,30 per kilometer, vergoed.
5. De stagiair en de co-assistent ontvangen eveneens een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform dit artikel, behoudens de situatie dat de stagiair/co-assistent over een ov-jaarkaart beschikt waarmee de reiskosten reeds zijn gedekt. Voor de stagiair geldt de voorwaarde dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.

CAO UMC

In de CAO UMC staan geen afspraken over reiskosten naar het ziekenhuis waar de AIOS onder contract staat. Er zijn wel specifieke afspraken (artikel 13.4) over als de AIOS in een andere instelling zijn opleiding doet. Hiervoor kom je in aanmerking als het een verplicht onderdeel van de opleiding is, de afstand naar de andere instelling groter is dan naar de instelling van de werkgever en de instelling moet in Nederland staan. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de maximaal fiscaal onbelaste toegestane reiskostenvergoeding: 19 cent per km met eigen vervoer of een vergoeding van de werkelijke OV-kosten (2^e klasse).