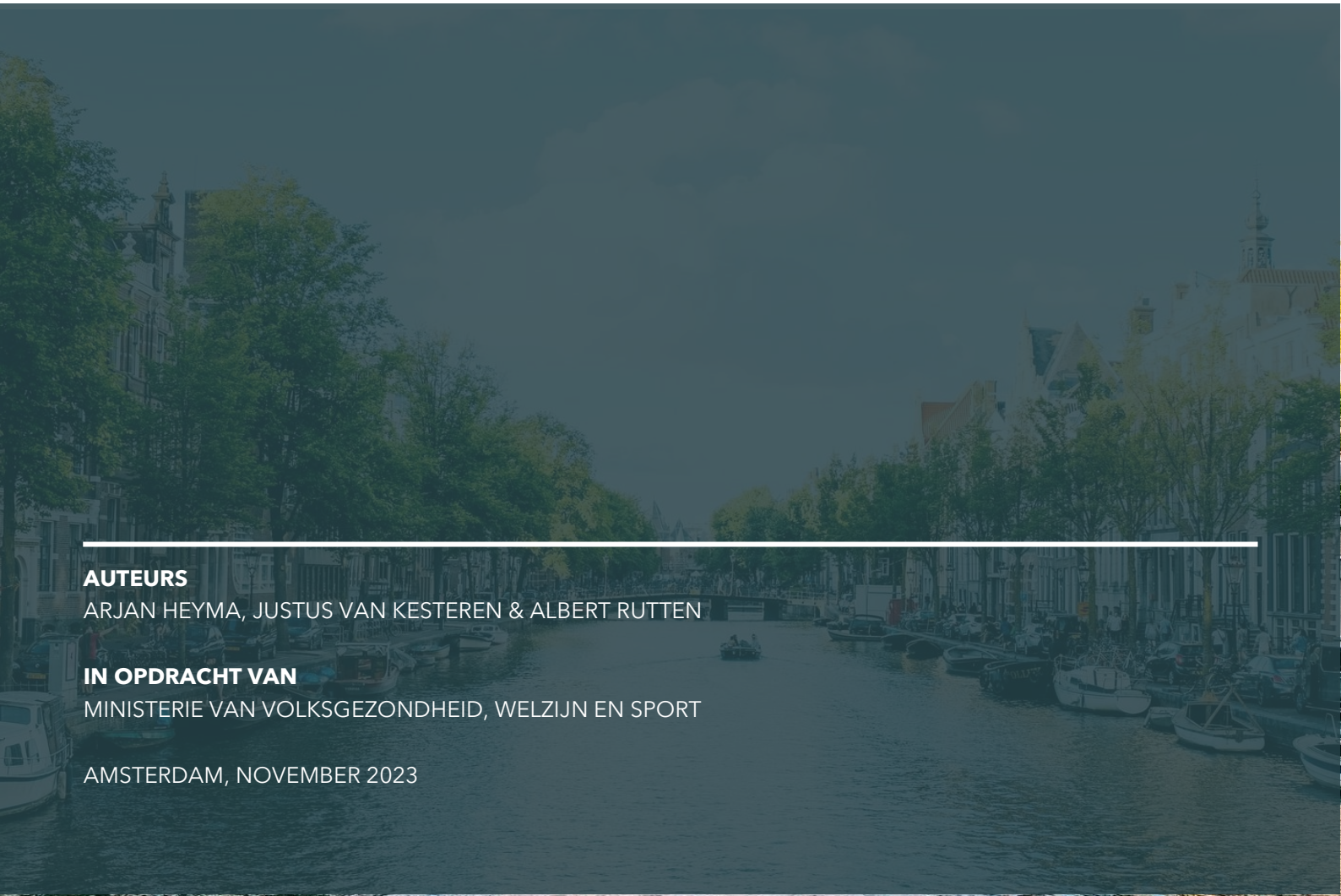
ARBEIDSVOORWAARDEN ZORGSECTOREN

VERGELIJKING ARBEIDSVOORWAARDEN TUSSEN DEEL-SECTOREN IN DE ZORG EN ANDERE (PRIVATE) SECTOREN

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
ARJAN HEYMA, JUSTUS VAN KESTEREN & ALBERT RUTTEN

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

AMSTERDAM, NOVEMBER 2023

Samenvatting

Over het geheel is het gemiddelde bruto uurloon in de zorgsector in 2022 ongeveer vergelijkbaar met dat van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In deelsectoren als de gehandicaptenzorg, sociaal werk en verpleging, verzorging en thuiszorg liggen de gemiddelde bruto uurlonen ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren wat lager, bij universitair medische centra juist wat hoger. Een cao-analyse laat zien dat alle zorgsectoren een ruimere invulling kennen van secundaire arbeidsvoorwaarden dan de private sector.

Uurlonen in de zorg in de jaren 2013-2022 gemiddeld vergelijkbaar met andere sectoren

Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de zorgsector was tussen 2013 en 2022 over het algemeen vergelijkbaar met dat van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren, zie Figuur S.1. Wat daarbij opvalt is dat het gemiddelde bruto uurloon in de zorg in het jaar 2022 fors stijgt. Een mogelijke verklaring zijn de cao-afspraken die in 2022 zijn gemaakt. Tegelijkertijd valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde bruto uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Per saldo is er ook in 2022 geen substantieel verschil tussen de beloning van werknemers in de zorgsector en vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren.

Duidelijke beloningsverschillen tussen deelsectoren van de zorg

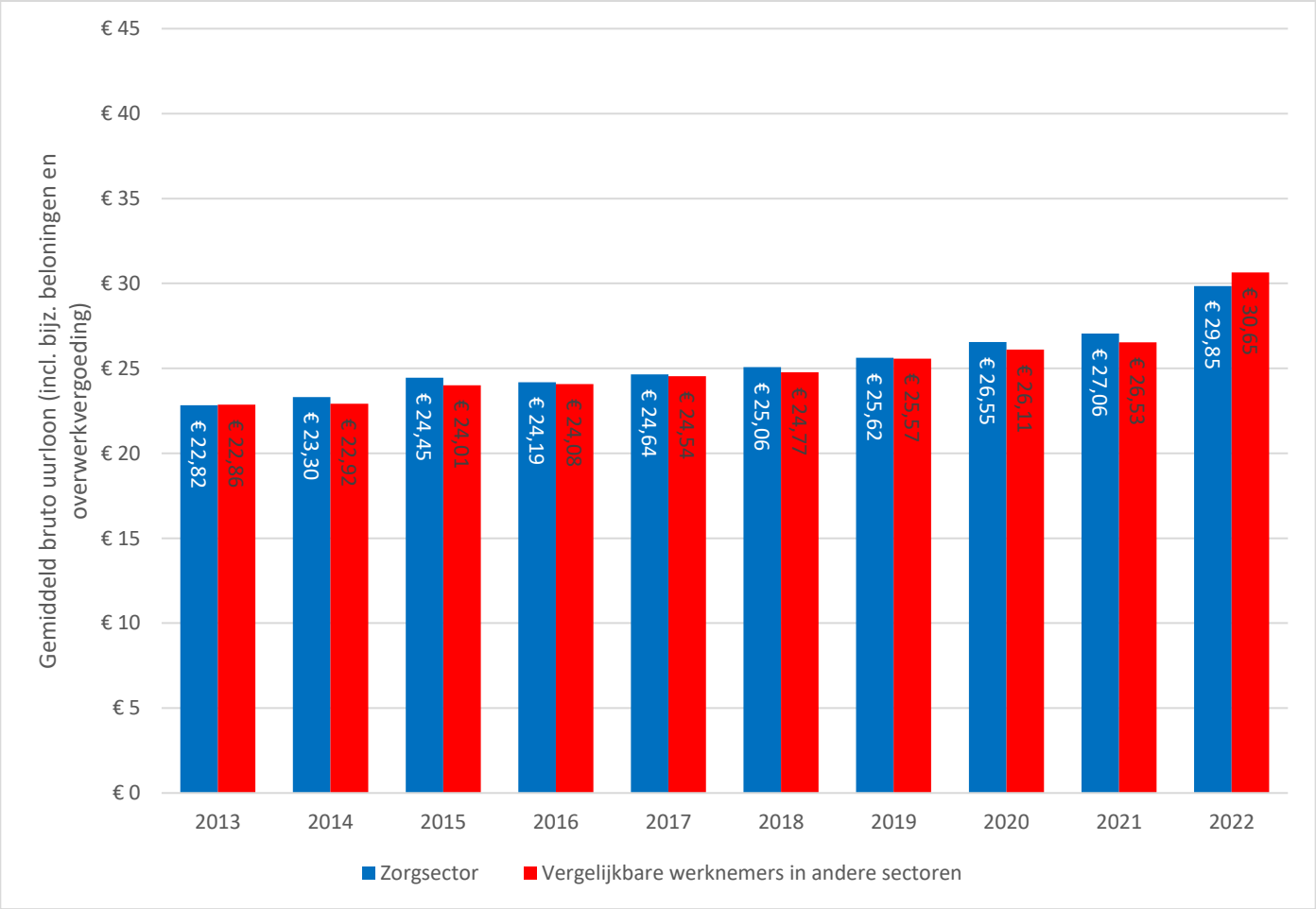
Tegelijkertijd is er in deelsectoren van de zorg een aantal uitzonderingen op het gemiddelde beeld van vergelijkbare bruto uurlonen ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, zie Figuur S.2. Zo ontvingen werknemers in de sectoren gehandicaptenzorg, verpleging, verzorging en thuiszorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn in 2022 een lager bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Een mogelijke verklaring is dat er minder specialisatie nodig is (in opleiding en loopbaan) voor werk in deze deelsectoren dan bijvoorbeeld het werk in ziekenhuizen of bij de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), waardoor werknemers een minder gunstige beloningspositie hebben. Aan de andere kant hebben werknemers bij universitair medische centra (umc's) en in minder mate bij algemene ziekenhuizen gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Bij ziekenhuizen heeft dat onder andere te maken met het hoge aantal artsen dat werkzaam is in de sector. Zij doorlopen een langer opleidingstraject (doorgaans een driejarige masteropleiding) dan andere masterstudenten (die doorgaans een masteropleiding van één a twee jaar kennen) en werken vaak onregelmatige werktijden, wat de hogere beloning kan verklaren.

Loonontwikkeling in de zorg tussen 2013 en 2022 gemiddeld markconform

De resultaten van de jaarlijkse loonvergelijking in Figuur S.1 kan niet zonder meer worden vergeleken tussen jaren, omdat de samenstelling van het personeelsbestand in de zorg elk jaar iets anders is, hetgeen invloed heeft op de hoogte van het gemiddelde bruto uurloon. Wanneer wordt gecorrigeerd voor deze samenstellingseffecten, dan blijkt de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen vergelijkbaar te zijn tussen werknemers in de zorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren is het verschil in loonontwikkeling het grootst bij de umc's. Werknemers bij umc's kennen een fors hogere loongroei dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarentegen is de loongroei

over de periode 2013-2022 juist lager voor werknemers bij algemene ziekenhuizen, jeugdzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn.

Figuur S.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de zorg was in de periode 2013-2022 vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

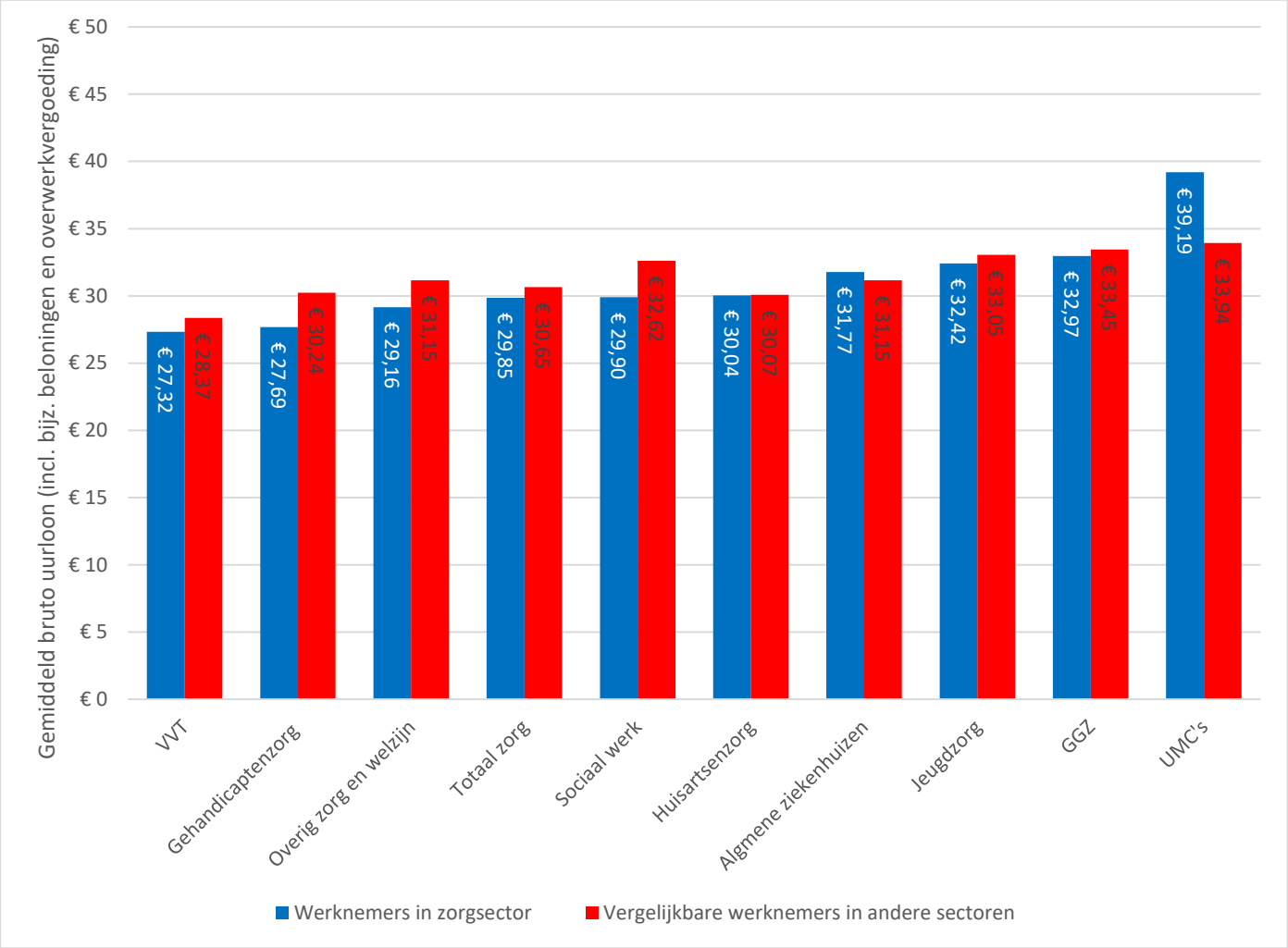
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de zorgsector gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de zorgsector. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers binnen de zorgsector als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de zorgsector.

Secundaire arbeidsvoorwaarden in de zorgsector ruimer dan in de private sector

De secundaire arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de verschillende cao's van de onderscheiden zorgsectoren zijn over het algemeen ruimer in vergelijking met die in cao's in de private sector. Alle secundaire arbeidsvoorwaarden in ogenschouw nemend, komt het vrijwel niet voor dat zorgsectoren een minder ruime invulling kennen dan de private sectoren. Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden alleen heeft plaatsgevonden op basis van een tiental (bedrijfstak)cao's in de private sector. In

cao's zijn vooral minimum secundaire arbeidsvoorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden. De resultaten van de vergelijking zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de zorgsectoren versus de private sector.

Figuur S.2 Het gemiddelde bruto uurloon is voor werknemers in de zorg gemiddeld genomen vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, met uitzonderingen naar deelsectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen een deelsector van de zorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze deelsector van de zorg. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in zorgsectoren als voor hun vergelijkbare tegenhangers buiten elk van deze zorgsectoren.

Zorgsectoren kennen betere of ruimere voorwaarden ten aanzien van de standaard werkweek (minder dan de 40 uur die in de private sector gebruikelijk is) en ten aanzien van het aantal vakantie-uren. Voor overwerk en onregelmatige diensten is er in private sectoren veelal geen keuze tussen geld of vrije tijd, die er wel is in de zorg. Verder kennen de meeste cao's in de private sector geen thuiswerkvergoeding zoals in de zorg wordt gegeven. En

tot slot is er in de cao's van de zorgsectoren relatief meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.

Methode van vergelijking van gemiddelde bruto uurlonen

Om lonen goed te kunnen vergelijken dient rekening te worden gehouden met de verschillende wijzen waarop werkgevers en sectoren hun werknemers belonen en inzetten in het arbeidsproces. Het gaat om verschillende componenten van het loon, dus behalve wat men per uur verdient ook om incidentele beloningen als toelagen en bonussen, en om verschillen in het aantal uren dat wordt gewerkt per week. Dat betreft ook de mate waarin (betaald) wordt overgewerkt. Voor de loonvergelijking wordt uitgegaan van het bruto uurloon over een heel jaar inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk, zoals op individueel niveau beschikbaar is in de CBS Microdata. Daarvoor is het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren in een heel jaar. Dat is het aantal contracturen minus vakanties en verlof (zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof), maar inclusief de betaalde overwerkuren. Onbetaald overwerk speelt geen rol in de berekening van het uurloon.

De loonvergelijking geschiedt op basis van de *propensity score matching*-methode. In deze methode wordt voor ieder jaar en voor elke individuele werknemer in de afzonderlijke deelsectoren van de zorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de eigen deelsector. Een werknemer in een andere sector is volgens de matchingsmethode vergelijkbaar met een werknemer in een zorgsector wanneer de kans om op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken in die zorgsector te werken vergelijkbaar is. In dat geval hoeven niet alle achtergrondkenmerken exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in een specifieke deelsector van de zorg. Achtergrondkenmerken die voor de matching beschikbaar zijn in de CBS Microdata zijn geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, regio, type arbeidscontract en deeltijdfactor. De matching vindt nadrukkelijk niet plaats op basis van functie- of beroepsniveau, omdat administratieve gegevens hierover ontbreken. Bovendien zijn veel functies in de zorgsectoren dermate specifiek, dat er in andere sectoren niet of nauwelijks een vergelijkbare functie bestaat. Iets soortgelijks geldt voor de opleidingsrichting die werknemers hebben gevolgd. Die is vaak specifiek voor een functie of beroep, waardoor er op basis van opleidingsrichting te weinig matches zijn te vinden in andere sectoren. Studenten/scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling zijn niet meegenomen in de vergelijking. Ook werknemers die niet als woonachtig in Nederland zijn ingeschreven vallen buiten het onderzoek. Tot slot zijn uitzendkrachten, werknemers met een nul-urencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-grootaandeelhouders niet meegenomen in het onderzoek. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

Door deze aanpak zijn bruto uurlonen vergeleken tussen werknemers in de zorgsector en daarmee vergelijkbare werknemers bij andere sectoren op basis van achtergrondkenmerken. Dat geeft een antwoord op de volgende vraag: Wat verdient een werknemer in een deelsector van de zorg ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in andere sectoren. Er wordt dus niet ingegaan op de vraag: Wat verdient een werknemer in een deelsector van de zorg ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in een vergelijkbare sector, een vergelijkbare functie, op een vergelijkbaar beroepsniveau of met een vergelijkbare opleidingsrichting?

Inhoudsopgave

Samenvatting			i
1	Inleiding		1
	1.1	Probleemstelling	2
	1.2	Doel van het onderzoek	2
	1.3	Afbakening en definities	3
	1.4	Leeswijzer	7
2	Data en methode		8
	2.1	Definitie bruto uurlonen	8
	2.2	Loonvergelijking met de matchingmethode	9
	2.3	Gemiddeld versus mediaan loon: verschil in uurloonverdelingen	11
	2.4	Afbakening onderzoekspopulatie	12
3	Zorgsector totaal		14
	3.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	14
4	Universitair medische centra		23
	4.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	23
	4.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	32
	4.3	Overkoepelend beeld	33
5	Algemene ziekenhuizen		34
	5.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	34
	5.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	43
	5.3	Overkoepelend beeld	44
6	Geestelijke gezondheidszorg		45
	6.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	45
	6.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	54
	6.3	Overkoepelend beeld	55
7	Huisartsenzorg en gezondheidscentra		56
	7.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	56
	7.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	66
	7.3	Overkoepelend beeld	67
8	Gehandicaptenzorg		68
	8.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	68
	8.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	77

	8.3	Overkoepelend beeld	78
9	Verpleging, verzorging en thuiszorg		79
	9.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	79
	9.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	88
	9.3	Overkoepelend beeld	89
10	Jeugdzorg		90
	10.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	90
	10.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	99
	10.3	Overkoepelend beeld	100
11	Sociaal werk		101
	11.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	101
	11.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	110
	11.3	Overkoepelend beeld	111
12	Overige zorg en welzijn		112
	12.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	112
13	Algemeen beeld		121
	13.1	Primaire arbeidsvoorwaarden	121
	13.2	Secundaire arbeidsvoorwaarden	125
Bijlage A	Toelichting bij cao vergelijking		127
	Geraadpleegde cao's		127
	Universitair medisch centra's (umc's)		128
	Algemene ziekenhuizen		129
	Gehandicaptenzorg		130
	Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)		131
	Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT)		132
	Huisartsenzorg		133
	Jeugdzorg		134
	Sociaal werk		135

1 Inleiding

Wat is het verschil in bruto uurloon tussen werknemers in de zorgsector en werknemers in andere sectoren? Dat is de centrale vraag die dit rapport beantwoordt. Hierbij maakt het onder andere onderscheid naar 9 deelsectoren van de zorgsector, opleidingsniveaus en leeftijdsgroepen.

De (marktconformiteit van de) beloning in de Zorg is de afgelopen jaren regelmatig onderwerp van politieke en maatschappelijke discussie. Zowel vanuit (delen van) de maatschappij als vanuit enkele politieke partijen wordt met enige regelmaat gepleit voor extra middelen voor hogere lonen binnen de Zorg. In 2021 is er een beloningsonderzoek van AWVN verschenen waarin zij de eindsalarissen van een vijftal zorgcao's hebben vergeleken met de gemiddelde eindsalarissen in de marktsector en de publieke sector. Conclusie was dat de eindsalarissen in het midden van het loongebouw (fwg 35 tot en met 65) achterbleven bij het gemiddelde van de markt en de publieke sector. Vervolgens zijn er door het kabinet extra middelen beschikbaar gesteld ten behoeve van hogere lonen in de Zorg en zijn er in verschillende cao's afspraken gemaakt om de lonen in het midden van het loongebouw extra te laten stijgen.

Om een actueel en breder beeld te krijgen van de beloningssituatie is door de minister voor Langdurige Zorg en Sport aan de Tweede Kamer toegezegd nader onderzoek te doen naar de beloning in de Zorg, ook ten opzichte van andere sectoren. Dit onderzoek zou moeten bestaan uit drie onderdelen:

1. Een update van het AWVN-beloningsonderzoek uit 2021 in combinatie met een verbreding naar andere cao's binnen Zorg & Welzijn.
2. Een onderzoek waarbij de beloning van werknemers in de Zorg wordt vergeleken met de beloning van werknemers met vergelijkbare achtergrondkenmerken (o.a. opleidingsniveau, leeftijd, geslacht) in andere sectoren. Dit onderzoek zal ook kijken naar secundaire arbeidsvoorwaarden.
3. Onderzoeken of en zo ja, in hoeverre, de uitstroom van met name MBO-opgeleide medewerkers in Zorg & Welzijn voortkomt uit salarisoverwegingen en naar welke sectoren deze uitstroom plaatsvindt.

De minister heeft toegezegd de Tweede Kamer in het najaar van 2023 te informeren over de uitkomsten van de onderzoeken. In het kader van onderdeel 2 van het toegezegde onderzoek voert SEO Economisch Onderzoek in 2023 een onderzoek uit in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK). Daarin vindt op basis van een matchingsmethode een vergelijking plaats tussen de beloning van medewerkers in elk van de publieke sectoren, inclusief de zorgsector, met de best vergelijkbare medewerkers in andere sectoren. Grofweg bestaat dat onderzoek uit twee delen:

I. Vergelijking van uurloon (inclusief toeslagen) van medewerkers met het uurloon van best vergelijkbare medewerkers in andere sectoren (matchingsmethode). Hierbij wordt de Zorg als één sector meegenomen (op basis van de SBI-code).
II. Vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden van publieke sectoren met de marktsector op basis van een vergelijking tussen publieke cao's en 10 cao's uit marktsectoren waar vergelijkbare werknemers werken. Het gaat daarbij om de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals verlofregelingen, toelagen en scholingsfaciliteiten etc.).

1.1 Probleemstelling

In het brede onderzoek door SEO wordt de Zorg in het kwantitatieve deel van het onderzoek als één sector meegenomen en in het kwalitatieve deel over secundaire arbeidsvoorwaarden worden de vijf grootste zorgcao's meegenomen. Binnen Zorg & Welzijn bestaan echter grote verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen branches, omdat er binnen Zorg & Welzijn veel verschillende cao's gelden. Daarom is er behoefte aan een nadere uitsplitsing van de resultaten van het brede SEO-onderzoek naar de verschillende branches en cao's binnen de Zorg. Daarnaast is er ook behoefte aan inzicht hoe bepaalde beroepen/beroepsgroepen binnen de Zorg qua beloning scoren ten opzichte van andere vergelijkbare medewerkers buiten de Zorg.

De directie Macro-Economische Vraagstukken en Arbeidsmarkt (MEVA) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft in het kader van de discussie over de marktconformiteit van de lonen in de Zorg behoefte om meer inzicht te krijgen in de beloning in de Zorg ten opzichte van andere sectoren. Daarbij gaat het om een verdieping op het brede door SEO uitgevoerde beloningsonderzoek voor de publieke sectoren:

- Uitsplitsing van uitkomsten voor de zorgsector in negen verschillende branches op basis van de SBI-codering. Het gaat om de branches Universitair Medische Centra (UMC's), Algemene ziekenhuizen, Geestelijke gezondheidszorg (GGZ), Huisartsenzorg en gezondheidscentra, Gehandicaptenzorg, Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), Jeugdzorg, Sociaal werk en Overige zorg en welzijn.
- Loonvergelijking naar specifieke maatmensen en beroepsgroepen voor deze negen deelsectoren van de zorgsector.
- Voor de kwalitatieve vergelijking van de secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het om toevoeging van drie extra cao's aan de vergelijking, namelijk de cao's Jeugdzorg, Sociaal werk en Huisartsenzorg.
- Tot slot wordt per branche (met uitzondering van Overige zorg en welzijn) aangegeven welke ontwikkelingen er geweest zijn op het gebied van arbeidsvoorwaarden tussen het moment waarop de meest recente data is gebaseerd en het moment van schrijven en welke invloed dit heeft gehad op de resultaten.

1.2 Doel van het onderzoek

Doel van dit onderzoek is om actuele informatie te leveren over de vergelijkbaarheid van feitelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen verschillende zorgsectoren en andere sectoren. Het gaat enerzijds om de feitelijke ontwikkeling van bruto uurlonen van de werknemers in specifieke deelsectoren van de zorgsector ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren in het algemeen, en de private sector in het bijzonder. 'Best vergelijkbaar' wordt in Hoofdstuk 2 nader toegelicht, maar komt erop neer dat gezocht wordt naar werknemers in andere sectoren die qua achtergrondkenmerken net zo goed in de betreffende zorgsectoren hadden kunnen werken. Anderzijds gaat het om een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van specifieke zorgsectoren met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de cao's van een tiental private sectoren. Bij de loonvergelijking gaat het zowel om absolute loonniveaus als om de ontwikkeling van deze lonen. Die vergelijking betreft de periode 2013-2022. Voor de vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden wordt gekeken naar de meest recent beschikbare cao's.

De hoofdvragen van het onderzoek zijn:

- Wat is het verschil in loonontwikkeling en loonniveau (gemiddeld en mediaan) in de verschillende zorgsectoren ten opzichte van alle andere sectoren en ten opzichte van de private sector voor de jaren 2013-2022?
- Hoe verhouden de meest actuele secundaire arbeidsvoorwaarden zich in deze zorgsectoren ten opzichte van de markt?

Deelvragen hierbij zijn:

- Hoe verschilt deze loonvergelijking per zorgsector naar specifieke achtergrondkenmerken?
- In welke mate zijn functies in de zorgsector en private sector vergelijkbaar en wat betekent dit voor de interpretatie van de resultaten?
- Welke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden per zorgsector – tussen het moment waarop de meest recente gegevens beschikbaar zijn en het moment van schrijven – hebben invloed op de resultaten?

1.3 Afbakening en definities

De vergelijking van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen zorgsectoren en andere sectoren beperkt zich tot de Nederlandse arbeidsmarkt en maakt gebruik van beschikbare gegevens in de CBS Microdata. Die bevatten onder meer geanonimiseerde gegevens van UWV en de Belastingdienst, waarin voor elke werknemer in Nederland per maand het feitelijk genoten inkomen is opgenomen, plus het aantal gewerkte uren en het type arbeidscontract. Voor de vergelijking van lonen zijn sectoren gedefinieerd op basis van een cao-indicator of anders op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS.[1] Voor de zorgsector wordt onderscheid gemaakt tussen de deelsectoren zoals vermeld in Tabel 1.1. Daarbij wordt een afbakening van de deelsectoren gegeven in termen van SBI-codes. Om in het onderzoek deel uit te maken van een zorgsector, dient een werknemer onder één van de SBI-sectoren uit Tabel 1.1 te vallen. Alle werknemers die vallen onder de SBI-sector zijn meegenomen in het onderzoek, of het nu gaat om werknemers van instellingen die een rijksbijdrage krijgen (publieke zorg) of instellingen die geen rijksbijdrage krijgen (private zorg).

Voor de werknemers waarmee wordt vergeleken, wordt wel onderscheid gemaakt tussen private en publieke zorg. Bij de vergelijking met alleen private sectoren wordt vergeleken met werknemers in de private sector, inclusief werknemers in de private zorg. Bij de vergelijking met alleen publieke sectoren wordt vergeleken met werknemers in de publieke sector, inclusief werknemers in de publieke zorg. Wanneer een zorgsector gematcht wordt met best vergelijkbare medewerkers in de private sector is het daardoor mogelijk dat er ook gematcht wordt met werknemers in de zorg.

Voor de publieke sectoren waarmee de lonen worden vergeleken wordt onderscheid gemaakt tussen de hoofd- en deelsectoren zoals vermeld in Tabel 1.2. Ook hier wordt een afbakening van de deelsectoren gegeven in termen van SBI-codes.

[1] Zie voor meer informatie over de Standaard Bedrijfsindeling (SBI): www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008.

Tabel 1.1 Afbakening van de negen deelsectoren binnen de Zorg binnen het onderzoek

Deelsector Zorg & Welzijn	Omschrijving	SBI-code
Universitair medische centra (umc's)	Medisch-specialistische centra voor behandeling en verpleging met overnachting, met nadruk op zeer gespecialiseerde zorg voor patiënten met zeldzame of complexe ziektebeelden, wetenschappelijk onderzoek en opleiding.	86.10.1
Algemene ziekenhuizen	Algemene en categorale ziekenhuizen en de praktijken van medisch specialisten en medische dagbehandelingscentra.	86.10.2 86.10.3 86.22.1
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting, praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra voor geestelijke gezondheids- en verslavingszorg en praktijken van psychotherapeuten en psychologen.	86.10.4 86.22.2 86.91.3
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	Praktijken van huisartsen en gezondheidscentra.	86.21 86.92.1
Gehandicaptenzorg	Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten, huizen voor niet-verstandelijk gehandicapten en ondersteuning en begeleiding van gehandicapten.	87.20 87.30.1 88.10.3
Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT)	Verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg	87.10 87.30.2 88.10.1
Jeugdzorg	Jeugdzorg met overnachting en dagverblijven voor jeugdzorg en ambulante jeugdzorg	87.90.1 88.99.1
Sociaal werk	Maatschappelijk opvang met overnachting, welzijnszorg voor ouderen, maatschappelijk werk, lokaal welzijnswerk, overig maatschappelijk advies, gemeenschapshuizen en samenwerkingsorganen op het gebied van welzijn. Voor overig maatschappelijk advies, gemeenschapshuizen en samenwerkingsorganen op het gebied van welzijn geldt als voorwaarde dat deze onder cao-code 301 (Welzijn & maatschappelijke dienstverlening) valt.	87.90.2 88.10.2 88.99.2 88.99.3 88.99.9
Overige zorg en welzijn	Praktijken van tandartsen, praktijken van tandheelkundig specialisten, praktijken van verloskundigen, praktijken van fysiotherapeuten, overige paramedische praktijken (geen fysiotherapie of psychologie) en alternatieve genezers, arbobegeleiding en re-integratie, preventieve gezondheidszorg (geen arbobegeleiding), medische laboratoria, trombosediensten en overig behandelingsondersteunend onderzoek, ambulancediensten en centrale posten, samenwerkingsorganen op het gebied van gezondheidszorg en overige gezondheidszorgondersteunende diensten, en overig maatschappelijk advies, gemeenschapshuizen en samenwerkingsorganen op het gebied van welzijn (hier geldt als voorwaarde dat deze onder cao-code 0004 tot en met 0300 of onder CAO-codes 0302 tot en met 8102 vallen).	86.23.1 86.23.2 86.91.1 86.91.2 86.91.9 86.92.2 86.92.3 86.92.4 86.92.5 86.92.9 88.99.9

Tabel 1.2 Afbakening van publieke sectoren in het onderzoek

Publieke sector	Deelsector	SBI-code
Openbaar bestuur	Rijk	8411, 8421, 84232, 8412
	Rechterlijke organisatie (omvat de rechterlijke macht)	84231
	Provincies	8411, 5222, 8412
	Gemeenten	8411, 8425, 86923, 64922, 32991, 3821, 8412, 381, 5222, 91019, 78202, 611, 5221
	Waterschappen	8411, 37, 3821
Onderwijs	Primair onderwijs	852
	Voortgezet onderwijs	8531
	Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	85321, 85323
	Hoger beroepsonderwijs	8541
	Universiteiten	8542
Veiligheid	Politie	8424
	Defensie burgerpersoneel	8422
	Defensie militairen	8422
Zorg	Zorg totaal	86101, 86102, 86103, 86221, 86104, 86222, 86913, 8621, 86921, 872, 87301, 88103, 871, 87302, 88101, 87901, 88991, 87902, 88102, 88992, 88993, 88999, 86231, 86232, 86911, 86912, 86919, 86922, 86923, 86924, 86925, 86929, 88999

Noot: Deze tabel toont de SBI-codes op basis waarvan sectoren zijn afgebakend. Sommige SBI-codes komen voor in meer dan één deelsector. Als dit het geval is, heeft het CBS op basis van aanvullende cao-data de sectoren afgebakend. Hierdoor is het mogelijk dat bijvoorbeeld de SBI code 8411 onder te verdelen is in de verschillende deelsectoren van het openbaar bestuur. Hetzelfde geldt ook voor Defensie burgerpersoneel en Defensie militairen.

De private sector die in dit onderzoek betrokken is in de vergelijking van bruto uurlonen bevat alle overige sectoren. Ook de indeling in private deelsectoren is gemaakt op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), waarbij de indeling naar 2-cijferige SBI-codes is aangehouden, zie Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Afbakening private sectoren in het onderzoek

Private sector	2-cijferige SBI-code	Formele benaming
Agrarische sector	01-03	Landbouw, bosbouw en visserij
Winning van delfstoffen	06-09	Winning van delfstoffen
Industrie	10-33	Industrie
Energie	35	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht
Water en afvalbeheer	36-39	Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering
Bouwnijverheid	41-43	Bouwnijverheid
Groot- en detailhandel	45-47	Groot- en detailhandel, inclusief reparatie van auto's
Vervoer en opslag	49-53	Vervoer en opslag
Horeca	55-56	Logies-, maaltijd, en drankverstrekking
Informatie en communicatie	58-63	Informatie en communicatie
Financiële instellingen	64-66	Financiële instellingen
Onroerend goed	68	Verhuur en handel in onroerend goed
Specialistische zakelijke diensten	69-75	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening
Overige zakelijke diensten	77-82	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening
Overheid	84	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
Onderwijs	85	Onderwijs
Gezondheids- en welzijnszorg	86-88	Gezondheids- en welzijnszorg
Cultuur, sport en recreatie	90-93	Cultuur, sport en recreatie
Overige dienstverlening	94-96	Overige dienstverlening
Huishoudens	97-98	Huishoudens als werkgever; niet gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik
Extraterritoriaal	99	Extraterritoriale organisaties en lichamen

Voor de vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden tussen deelsectoren van de zorgsector en sectoren of ondernemingen in de private sector zijn de arbeidsvoorwaardenakkoorden of centrale arbeidsovereenkomsten (hierna cao's) betrokken zoals vermeld in Tabel 1.4. De geselecteerde private sector cao's betreffen sectoren waarin relatief veel werknemers werkzaam zijn die goed vergelijkbaar zijn met werknemers in de zorgsectoren waarvoor de loonvergelijking is uitgevoerd op basis van achtergrondkenmerken (zie Paragraaf 2.2). Hierbij zijn de meest recente versies van cao's gebruikt die op het moment van analyse beschikbaar waren (zie Bijlage A). Inmiddels kunnen er echter alweer nieuwe cao's zijn afgesloten.

Tabel 1.4 Overzicht van in het onderzoek betrokken cao's in de zorgsector en private sector

Sector	Geraadpleegde cao's
Zorg	Cao Gehandicaptenzorg 2021-2024
	Cao Ziekenhuizen 2021-2023
	Cao GGZ 2021-2024
	Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2023
	Cao UMC 2021-2023
	Cao jeugdzorg 2021-2023
	Sociaal werk 2023-2025
	Cao huisartsenzorg 2022-2023
Private sector	Cao Retail-non food
	Cao Bouw en infra
	Cao Schoonmaak- en glazenwasbedrijf
	Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg
	Cao Woondiensten
	Cao Metaal elektro
	Cao Koninklijke horeca Nederland
	Cao Nouryon chemicals
	Cao Levensmidddelenbedrijf
	Cao DSM

1.4 Leeswijzer

De indeling van dit rapport is verder als volgt. Hoofdstuk 2 gaat dieper in op de gebruikte data en methode voor de loonvergelijking. Vervolgens bieden Hoofdstuk 3 tot en met 12 nader inzicht in de primair en secundaire arbeidsvoorwaarden in deelsectoren van de zorgsector ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hoofdstuk 13 biedt tot slot een overkoepelend beeld waarin de hoofdbevindingen van het onderzoek zijn toegelicht.

2 Data en methode

Dit onderzoek gebruikt de zogeheten matchingmethode, waarmee de lonen van werknemers in (deelsectoren van de) zorgsector worden vergeleken met de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor deze vergelijking zijn microdatabestanden bij het CBS gebruikt.

Voor de concurrentiepositie van de zorg is het in de huidige krappe arbeidsmarkt belangrijk dat werknemers een vergelijkbaar loon wordt geboden als werknemers met vergelijkbare achtergrondkenmerken in andere sectoren. Met een toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt staan werknemers steeds vaker voor de vraag wat zij (gegeven hun achtergrondkenmerken) bij verschillende werkgevers in verschillende sectoren kunnen verdienen. Om die reden zijn in dit onderzoek bruto uurlonen vergeleken tussen mensen met vergelijkbare achtergrondkenmerken die zowel in de zorgsectoren als in andere sectoren voorkomen. Het idee daarachter is dat werknemers in de zorg met deze achtergrondkenmerken ook in andere sectoren hadden kunnen werken, en andersom. Daarmee is het een goed vergelijkbare groep als het gaat om de beloningspositie.

2.1 Definitie bruto uurlonen

Om lonen goed te kunnen vergelijken dient rekening te worden gehouden met de verschillende wijzen waarop werkgevers en sectoren hun werknemers belonen en inzetten in het arbeidsproces. Het gaat om verschillende componenten van het loon, dus behalve wat men per uur verdient ook om incidentele beloningen als toelagen en bonussen, en om verschillen in het aantal uren dat wordt gewerkt per week. Dat betreft niet alleen verschillen in het contractuele aantal uren (voltijd versus deeltijd) of verschillen in het aantal uren voltijd tussen sectoren, maar ook de mate waarin (betaald) wordt overgewerkt. Om die reden gaat dit onderzoek uit van het totaal aan beloning en het totaal aan gewerkte (betaalde) uren die samen worden verwerkt tot een bruto uurloon in twee varianten:

- **Gemiddelde bruto uurloon.** Het gaat om het gemiddelde bruto uurloon gerekend over alle relevante werknemers, gebaseerd op het bruto loon over een heel jaar (dus niet op een bepaald peilmoment in het jaar) inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk. Om het uurloon te bepalen wordt het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren in een heel jaar. Dat is het aantal contracturen minus vakanties en verlof (zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof), maar inclusief de betaalde overwerkuren. Onbetaald overwerk speelt geen rol in de berekening van het uurloon, omdat dit niet wordt geregistreerd.

- **Mediane bruto uurloon.** De mediaan betreft het middelste loon in de loonverdeling: de helft van de werknemers verdient minder dan de mediaan en de andere helft van de werknemers verdient meer dan de mediaan. Anders dan het gemiddelde is de mediaan minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling: werknemers die zeer weinig of juist zeer veel verdienen. Het mediane loon wordt ook wel het doorsnee loon genoemd.

Deze definitie van het bruto uurloon heeft onder andere de volgende consequenties:

- Hogere toeslagen en vergoedingen leiden tot een hoger uurloon bij hetzelfde aantal gewerkte uren. Eenmalige uitkeringen die in een cao worden afgesproken leiden op die manier tot een eenmalige verhoging van het

gemiddelde en mediane bruto uurloon, waardoor na een verhoging van het gemiddelde bruto uurloon ook weer sprake kan zijn van een verlaging;
- Wanneer overwerkuren tegen hetzelfde uurloon worden uitbetaald als contractuele uren, dan leiden meer (minder) overwerkuren tot een lager (hoger) gemiddeld uurloon bij dezelfde vaste incidentele beloningscomponenten (bonussen en toeslagen);
- Wanneer overwerkuren tegen een hoger uurloon worden uitbetaald dan contractuele uren, dan kunnen meer (minder) overwerkuren tot een hoger (lager) gemiddeld uurloon leiden.
- Beschikbaarheidsdiensten kunnen op verschillende manieren invloed hebben op het uurloon. Als er een vergoeding per uur tegenover de beschikbaarheidsdienst staat, dan tellen deze uren mee als gewerkte uren en de vergoeding als loon bij de bepaling van het bruto uurloon. Afhankelijk van de hoogte van de vergoeding zorgt dat voor een hoger of lager gemiddeld bruto uurloon. Wanneer slechts een deel van de uren die de werknemer beschikbaar moet zijn wordt vergoed, dan tellen alleen de vergoede uren mee in het loon en het aantal werkuren. Als er een vaste vergoeding wordt betaald per beschikbaarheidsdienst, ongeacht het aantal uren dat de werknemer beschikbaar moet zijn, dan leidt de beschikbaarheidsdienst tot een hoger gemiddeld bruto uurloon, omdat wel de vergoeding daarin wordt meegenomen en niet het aantal uren waarin de werknemer beschikbaar moet zijn.

In de meeste sectoren kunnen uitzonderlijk hoge en uitzonderlijk lage lonen voorkomen, maar de kans daarop is groter in de private sector, zie ook paragraaf 2.3 hieronder. Deze uitzonderingen kunnen niet alleen feitelijk voorkomen, maar ook als gevolg van verkeerde registraties. Aan de onderkant van de loonverdeling geldt het wettelijk minimumloon, waardoor het waarschijnlijk is dat alle uurlonen die daaronder liggen het gevolg zijn van onvolkomenheden in de registratie. Om die reden zijn alle waargenomen lonen onder het wettelijk minimumloon in de gebruikte loongegevens buiten het onderzoek gehouden. Dat geldt zowel voor de zorgsectoren als voor alle andere sectoren waarmee wordt vergeleken. Aan de bovenkant van de loonverdeling is het lastiger om te spreken over registratiefouten. Vooral in de private sectoren kunnen extreem hoge uurlonen feitelijk voorkomen, waardoor het lastig is om te bepalen of het om registratiefouten gaat of niet. Daarom zijn aan de bovenkant van de loonverdeling geen waarnemingen buiten het onderzoek gelaten.

2.2 Loonvergelijking met de matchingmethode

De loonvergelijking geschiedt op basis van de *propensity score matching*-methode. In deze methode wordt voor ieder jaar en voor elke individuele werknemer in de afzonderlijke deelsectoren van de zorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze zorgsector. Per deelsector worden werknemers in andere sectoren slechts één keer gebruikt in de matching. Matches zijn daardoor uniek en zorgen ervoor dat het gemiddelde bruto uurloon voor werknemers in andere sectoren representatief is voor vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren samen en daarmee voor vergelijkbare werknemers in de gehele Nederlandse werknemerspopulatie. Dat geeft de meest zuivere vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden tussen sectoren. Daarbij gebruikt de methode alle beschikbare kenmerken van werknemers om te bepalen welke werknemers het best vergelijkbaar zijn. Een werknemer in een andere sector is volgens de matchingsmethode vergelijkbaar met een werknemer in een zorgsector wanneer de kans om op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken in die zorgsector te werken vergelijkbaar is. In dat geval hoeven niet alle achtergrondkenmerken exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in een specifieke zorgsector. In lijn met het onderzoek van ResearchNed en SEO (2021), vindt de matching plaats op basis van de kenmerken in Tabel 2.1, die voor het grootste deel van de werknemers beschikbaar zijn in de CBS Microdata. Om een vergelijking tussen sectoren mogelijk te maken, is voor het begrip 'voltijd' de definitie van het CBS gevolgd, namelijk een werkweek van 35 uur of meer.

De matching vindt nadrukkelijk niet plaats op basis van functie- of beroepsniveau, omdat administratieve gegevens hierover ontbreken. Bovendien zijn veel functies in de zorg dermate specifiek, dat er in andere sectoren niet of nauwelijks een vergelijkbare functie bestaat. Iets soortgelijks geldt voor de opleidingsrichting die werknemers hebben gevolgd. Die is vaak specifiek voor een functie of beroep, waardoor er op basis van opleidingsrichting te weinig matches zijn te vinden in andere sectoren. Studenten/scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling zijn niet meegenomen in de vergelijking. Ook werknemers die niet als woonachtig in Nederland zijn ingeschreven vallen buiten het onderzoek. Tot slot zijn uitzendkrachten, werknemers met een nul-urencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-grootaandeelhouders niet meegenomen in het onderzoek. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

Tabel 2.1 Variabelen uit de CBS Microdata waarmee de best vergelijkbare werknemer is geselecteerd

Variabele	Categorieën	Bron in CBS Microdata
Geslacht	Man en vrouw	Bevolkingsgegevens
Leeftijd	In maanden	Bevolkingsgegevens
Herkomst	Combinatievariabele van herkomstgroepering, generatie en geslacht. Daarmee onderscheid naar 26 categorieën.	Bevolkingsgegevens
Hoogst behaalde opleidingsniveau	Indeling in 18 categorieën volgens SOI-2016 indeling	Diplomaregistratie DUO
Regio	Onderscheid naar 35 arbeidsmarktregio's waarin woonachtig	Adresgegevens
Contractvorm	Bepaalde tijd (tijdelijk contract) of onbepaalde tijd (vast contract)	Polisadministratie UWV
Dienstverband	6 klassen van wekelijkse arbeidsduur: minder dan 12 uur, 12 tot 20 uur, 20 tot 25 uur, 25 tot 30 uur, 30 tot 35 uur, 35 uur of meer (voltijd)	Polisadministratie UWV

Door deze aanpak zijn bruto uurlonen vergeleken tussen werknemers in de zorgsector en daarmee vergelijkbare werknemers bij andere sectoren op basis van achtergrondkenmerken. Dat geeft een antwoord op de volgende vraag: Wat verdient een werknemer in (een deelsector van) de zorg ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in andere sectoren. Er wordt dus niet ingegaan op de vraag: Wat verdient een werknemer in (een deelsector van) de zorg ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in een vergelijkbare sector, een vergelijkbare functie, op een vergelijkbaar beroepsniveau of met een vergelijkbare opleidingsrichting? Er is wel aandacht gegeven aan de sectoren waar veel vergelijkbare werknemers werken. Bovendien is op basis van een koppeling met de resultaten van de werknemersenquête in het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) voor een beperkte groep specifieke werknemers in de zorg afgeleid hoe de loonvergelijking voor hen uitpakt (zie de loonvergelijking naar specifieke maatmensen).

Specifiek aandachtspunt daarbij is dat werknemers met een masterdiploma in de zorg qua opleidingsniveau niet altijd goed zijn te vergelijken met mastergediplomeerden in andere sectoren buiten de zorg. Denk bijvoorbeeld aan artsen die een langer opleidingstraject volgen dan reguliere masters en op grond daarvan mogelijk ook een hoger loon verdienen. Door het ontbreken van vergelijkbare masters in andere sectoren, is de vergelijking met

'reguliere' masterdiploma's het best haalbare, maar kan mogelijk leiden tot een (verklaarbaar) beloningsvoordeel van mastergediplomeerden in de zorgsector.

Dit rapport presenteert voor iedere onderscheiden deelsector van de zorg en voor ieder jaar in de periode 2013-2022 het gemiddelde bruto uurloon, en vergelijkt deze met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Welke werknemers en sectoren dat betreft is het resultaat van de hierboven beschreven matchingmethode. Dat zorgt voor een goede vergelijking van uurlonen *binnen* elk van de jaren, maar niet voor een goede vergelijking *tussen* de jaren. Tussen de jaren kan de samenstelling van het personeelsbestand immers veranderen. Wanneer er meer ouderen of hoogopgeleiden gaan werken binnen een sector, gaat het gemiddelde uurloon omhoog, zonder dat er sprake hoeft te zijn van een loonsverhoging. Daarom presenteert dit rapport ook de voor deze samenstellingseffecten gecorrigeerde loongroei over de gehele periode 2013-2022. Aanvullend presenteert het rapport een vergelijking tussen het gemiddelde en mediane bruto uurloon in 2022 in de zorgsectoren in vergelijking met vergelijkbare werknemers in alle andere (publieke en private) sectoren en daarnaast specifiek in alleen de private sectoren. Verder presenteert dit rapport uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken en voor specifieke combinaties van deze achtergrondkenmerken. In de vergelijking van lonen en arbeidsvoorwaarden tussen sectoren bestaat behoefte aan concrete voorbeelden om de vergelijkbaarheid voor een breder publiek inzichtelijk te maken. Dat inzicht kan worden bereikt door gebruik te maken van zogenaamde 'maatmensen': werknemers met een combinatie van concrete kenmerken als geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Voor deze maatmensen is inzichtelijk gemaakt wat zij gemiddeld verdienen in de zorgsectoren en wat zij verdienen in andere sectoren. Voor alle deelsectoren van de zorg wordt een set van twaalf standaard maatmensen gepresenteerd die variëren naar opleidingsniveau, leeftijd en deeltijdfactor (voltijd/deeltijd). In aanvulling daarop wordt nog een aantal sectorspecifieke maatmensen gepresenteerd op basis van functies die voor deelsectoren interessant zijn en waar voldoende waarnemingen voor beschikbaar zijn.

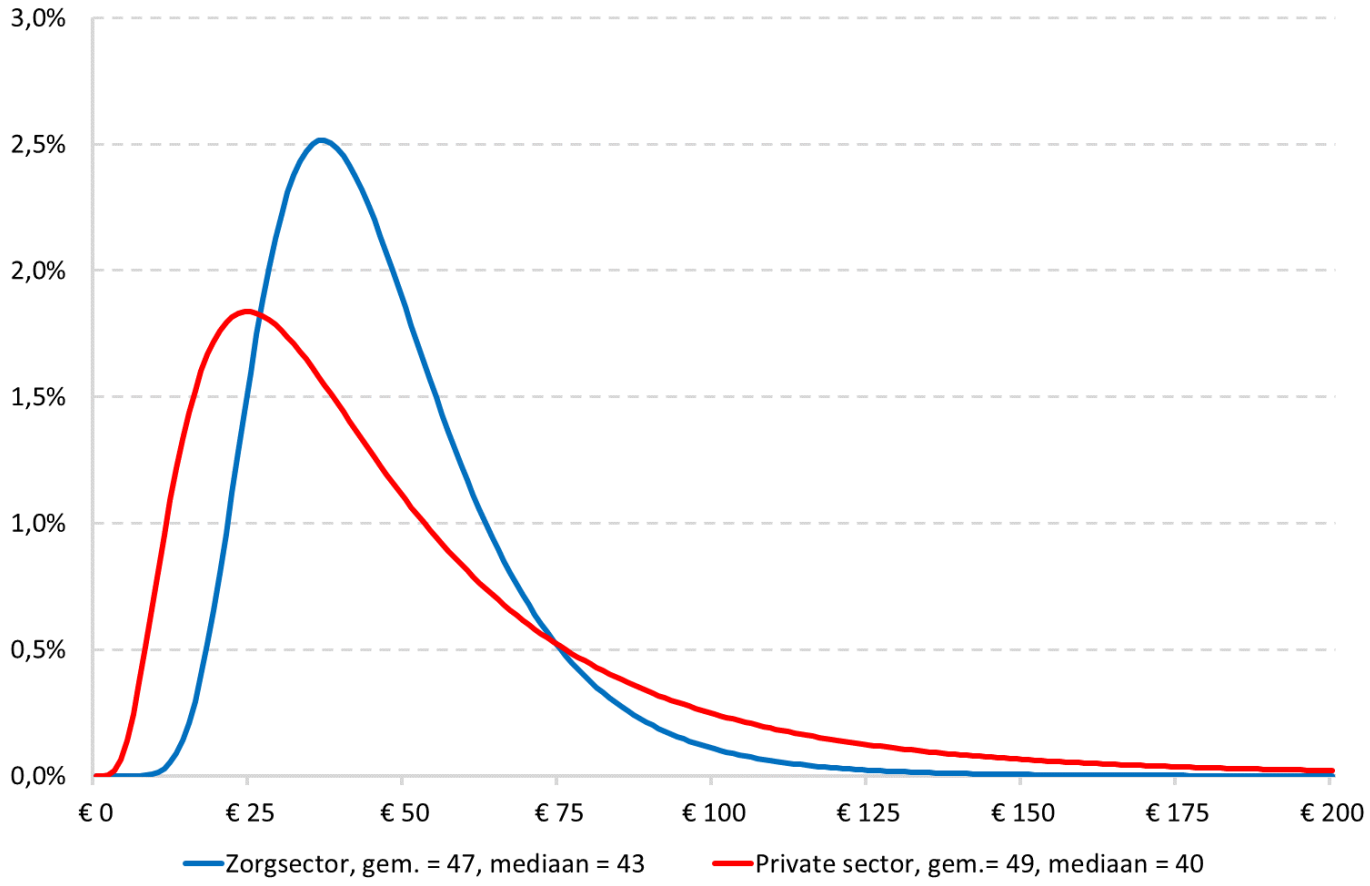
2.3 Gemiddeld versus mediaan loon: verschil in uurloonverdelingen

De gemiddelde en mediane bruto uurlonen zijn slechts twee manieren om de verschillen in uurlonen tussen sectoren te presenteren. Het zijn specifieke samenvattingen van de totale loonverdeling in sectoren, zoals wordt geïllustreerd door Figuur 2.1. In de figuur worden twee *fictieve* loonverdelingen gepresenteerd: een voor de zorgsector en een voor de private sector. De zorgsector heeft meer werknemers met gemiddelde uurlonen (tussen €25 en €75) dan de private sector en minder lage uurlonen (tot €25) of hoge uurlonen (vanaf €75) dan de private sector. In het gemiddelde uurloon weegt de hoogte van het uurloon op alle punten van de loonverdeling mee, waardoor extreem hoge en extreem lage uurlonen sterker meetellen. In Figuur 2.1 is de uurloonverdeling in de zorgsector minder scheef naar rechts (minder werknemers met relatief hoger uurlonen), waardoor het gemiddelde uurloon in de zorgsector lager uitkomt dan in de private sector (€47 versus €49 op basis van fictieve loonverdelingen). Het mediane bruto uurloon is het loonniveau waarbij de helft van de totale populatie werknemers minder verdient en de andere helft meer, ongeacht hoeveel men meer of minder verdient. In Figuur 2.1 ligt het mediane uurloon in de zorgsector juist hoger dan het mediane uurloon in de private sector (€43 versus €40 op basis van fictieve loonverdelingen). In het algemeen kan worden gesteld dat hoe meer extreem hoge (lage) uurlonen, hoe schever de loonverdeling en hoe hoger (lager) het gemiddelde uurloon ten opzichte van het mediane uurloon.

Ook al gaat het in Figuur 2.1 expliciet om fictieve loonverdelingen, toch komen ze voor de meeste deelsectoren van de zorgsector dicht in de buurt van de werkelijkheid. Over het algemeen is het verschil tussen het gemiddelde en het mediane bruto uurloon in de publieke sectoren aanzienlijk kleiner dan in de private sectoren. In de zorgsectoren

zijn zowel aan de onderkant als aan de bovenkant van de loonverdeling minder extreme uitschieters. Aan de onderkant zitten vaak veel minder werknemers op of rond het minimumloonniveau dan in de private sectoren.[2] Aan de bovenkant werken in de zorgsectoren vaak minder werknemers met relatief hoge lonen, of hebben zij lonen die lager liggen dan in de private sector.

Figuur 2.1 Fictieve uurloonverdeling waarbij de zorgsector meer gemiddelde lonen kent dan de private sector en minder lage en hoge lonen: lagere gemiddelde beloning en hogere mediane beloning



Bron: SEO Economisch Onderzoek

2.4 Afbakening onderzoekspopulatie

De vergelijking van uurlonen vindt plaats voor alle werknemers die binnen de afgebakende onderzoekspopulatie vallen én waarvoor alle achtergrondgegevens beschikbaar zijn waarop de matching plaatsvindt. Dat zijn er per definitie minder dan het werkelijke aantal werknemers binnen de zorgsectoren waarvoor de loonvergelijkingen worden gemaakt. Afbakening van de onderzoekspopulatie vindt plaats op basis van de volgende factoren:

[2] In het onderzoek zijn alle werknemers met een bruto uurloon onder het wettelijk minimum bruto uurloon buiten het onderzoek gelaten, zowel in de publieke als private sectoren.

- SBI-code. Bij een afbakening op basis van een SBI-code is het mogelijk dat niet alle werknemers die onder een cao van een zorgsector vallen worden meegenomen in de loonvergelijking.
- Alleen uurlonen boven het wettelijk minimum uurloon. Alle werknemers waarvoor een lager uurloon wordt gevonden worden buiten de analyse gelaten. Dat is vaker het geval in de private dan in de zorgsectoren.
- Geen studenten of scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling. Deze worden gezien als onderwijsvolgend en niet goed vergelijkbaar met reguliere werknemers.
- Geen werknemers die niet als woonachtig in Nederland zijn ingeschreven.
- Geen uitzendkrachten, werknemers met een nul-urencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-grootaandeelhouders. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

Werknemers met ontbrekende achtergrondkenmerken waarop de matching plaatsvindt worden ook buiten de loonvergelijking gehouden. Voor de meeste achtergrondkenmerken betreft dit een zeer beperkt deel van de werknemers, maar dat ligt anders voor het opleidingsniveau. De centrale registratie van nieuw behaalde diploma's aan bekostigde onderwijsinstellingen is pas in de loop van de jaren stapsgewijs opgebouwd. Voor wo-opleidingen gebeurt dat sinds 1983, voor hbo-opleidingen sinds 1986, voor het voortgezet onderwijs sinds studiejaar 2003-2004, voor mbo-opleidingen sinds studiejaar 2004-2004 en voor het basis- en speciaal onderwijs sinds schooljaar 2008-2009. Dat is dus exclusief werknemers die niet aan een bekostigde instelling in Nederland een diploma hebben behaald, zoals arbeidsmigranten of Nederlanders met een buitenlands diploma. Ook die vallen dus buiten de loonvergelijking.

Om de registratie van het opleidingsniveau completer te krijgen, wordt deze door het CBS vanaf 2004 aangevuld met informatie over het hoogst behaalde opleidingsniveau voor mensen die meedoen aan de jaarlijkse Enquête Beroepsbevolking (EBB), en vanaf 2010 met informatie voor werkzoekenden die zich registreren bij UWV Werkbedrijf. Ook al gaat het hierbij om aanzienlijke aantallen, het zorgt nog steeds niet voor een volledige dekking van het opleidingsniveau in de gebruikte registratiebestanden. Dat betekent niet alleen dat er nog veel werknemers zijn waarvoor geen opleidingsniveau bekend is, maar ook dat dit varieert naar leeftijd en opleidingsniveau. Zo is inmiddels voor 90 procent van de werknemers tot 35 jaar het opleidingsniveau bekend, maar is dat voor werknemers van 50 jaar en ouder nog niet voor de helft het geval. Dat zorgt er dus voor dat een substantieel deel van de oudere werknemerspopulatie niet kan worden meegenomen in de loonvergelijking. Bovendien is het opleidingsniveau vaker bekend voor werknemers met een wo- of hbo-opleiding dan voor werknemers met een ander opleidingsniveau. Dat betekent dat werknemers met een mbo-opleiding of lager ondervertegenwoordigd zijn in de loonvergelijking, en dan met name onder de oudere werknemers.

Een en ander betekent dat de gerapporteerde gemiddelde uurlonen niet altijd representatief zijn voor de werkelijke gemiddelde uurlonen in een sector. Het ontbreken van informatie over het opleidingsniveau kan zowel leiden tot een overschatting van het werkelijke gemiddelde uurloon (door een oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden in de onderzoekspopulatie) als tot een onderschatting van het werkelijke gemiddelde uurloon (door een oververtegenwoordiging van jongeren in de onderzoekspopulatie). Tegelijkertijd betekent het echter niet dat er geen goede vergelijking van gemiddelde uurlonen tussen werknemers in verschillende sectoren mogelijk is. De matching en daarmee de vergelijking vindt immers onder meer plaats op basis van het opleidingsniveau, dat voor alle sectoren op dezelfde manier (beperkt) beschikbaar is.

3 Zorgsector totaal

In 2022 is er geen substantieel verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de zorgsector en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het mediane uurloon ligt wel hoger in de zorg, hetgeen suggereert dat er minder uitschieters aan de bovenkant van het loongebouw zijn in de zorgsector.

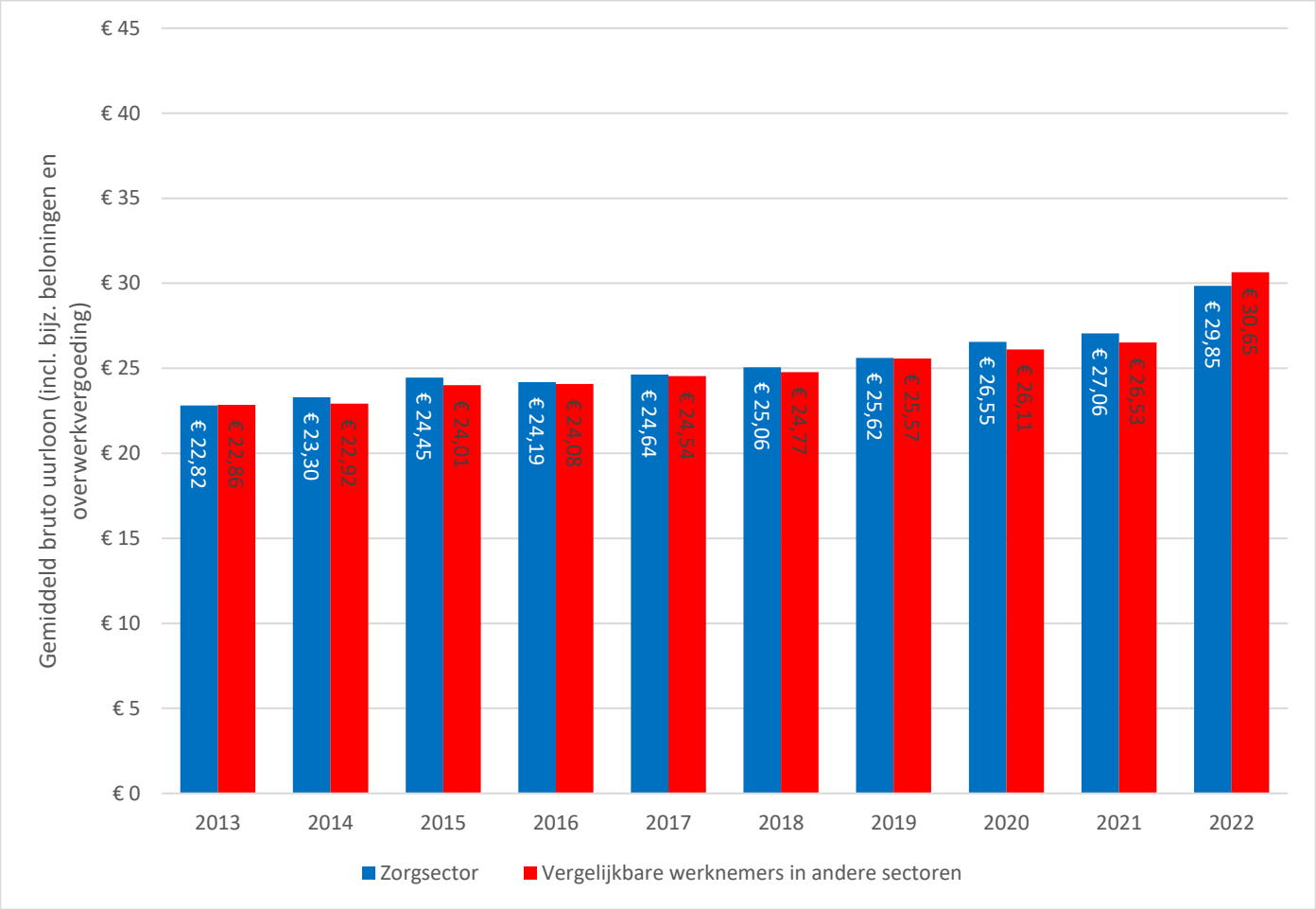
Dit hoofdstuk geeft inzicht in een vergelijking van arbeidsvoorwaarden in de totale zorgsector, hetgeen het totaal is van de deelsectoren van de zorg die in de hoofdstukken hierna besproken worden: universitair medische centra, algemene ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, huisartsenzorg en gezondheidscentra, gehandicaptenzorg, verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, jeugdzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn. De onderzoeks-populatie voor de loonvergelijking is afgebakend op grond van de SBI-codes van deze deelsectoren en beperkt tot reguliere werknemers zoals beschreven in Hoofdstuk 2. Alle waarnemingen met ontbrekende relevante achtergrondkenmerken zijn uit de onderzoekspopulatie verwijderd. In verreweg de meeste gevallen betreft dat het opleidingsniveau, dat vooral ontbreekt voor oudere werknemers en voor werknemers zonder hbo- of wo-diploma (zie uitleg in Hoofdstuk 2). De onderzoekspopulatie voor de totale relevante zorgsector telt in totaal ruim 800 duizend werknemers, waarvan 73 procent met een vast contract, 52 procent hoogopgeleid, 32 procent van 50 jaar of ouder, en 21 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week. Daarmee is de onderzoekspopulatie niet volledig representatief voor het totale relevante personeelsbestand in de zorg. Ten opzichte van het werkelijke personeelbestand is het aantal hoogopgeleiden in de onderzoekspopulatie oververtegenwoordigd en het aantal oudere werknemers ondervertegenwoordigd. Omdat het eerste leidt tot een overschatting van het werkelijke gemiddelde uurloon (hoogopgeleiden verdienen meer dan laag- of middelbaar opgeleiden) en het tweede tot een onderschatting (oudere werknemers verdienen meer dan jongere werknemers), is niet op voorhand te zeggen in welke richting het in dit hoofdstuk gevonden gemiddelde bruto uurloon afwijkt van het daadwerkelijke gemiddelde uurloon in de zorg. Tegelijkertijd betekent het feit dat de onderzoekspopulatie niet geheel representatief is voor het werkelijke personeelsbestand niet dat er geen goede vergelijking van gemiddelde uurlonen tussen werknemers in de zorg met vergelijkbare werknemers in andere sectoren mogelijk is. De matching en daarmee de loonvergelijking gebeurt immers onder meer op basis van het opleidingsniveau, dat voor alle sectoren op dezelfde manier (beperkt) beschikbaar is.

3.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de zorg was tussen 2013 en 2022 over het algemeen vergelijkbaar met dat van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren (Figuur 3.1). Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de cao-afspraken die in 2022 zijn gemaakt. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Ook in 2022 is er geen substantieel verschil tussen de beloning van werknemers in de zorgsector en vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren.

Figuur 3.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de zorg was in de periode 2013-2022 vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de zorgsector gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de zorgsector. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers binnen de zorgsector als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de zorgsector.

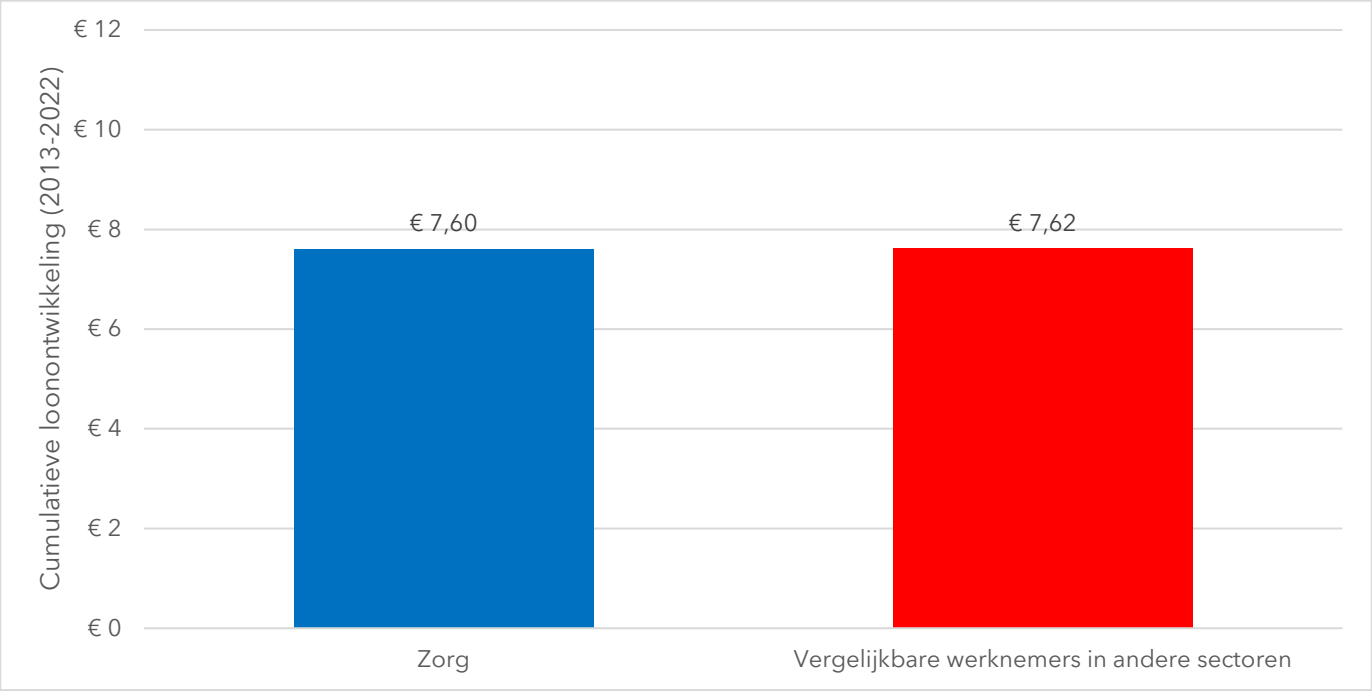
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 3.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 3.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[3] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen evenredig was voor werknemers in de zorg als voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers de zorg in absolute termen gestegen met € 7,60, terwijl dat van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,62. Ook de

[3] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 3.1 suggereerde een evenredige loonstijging voor werknemers in de zorgsector met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 3.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de zorg is tussen 2013 en 2022 vrijwel gelijk aan die die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



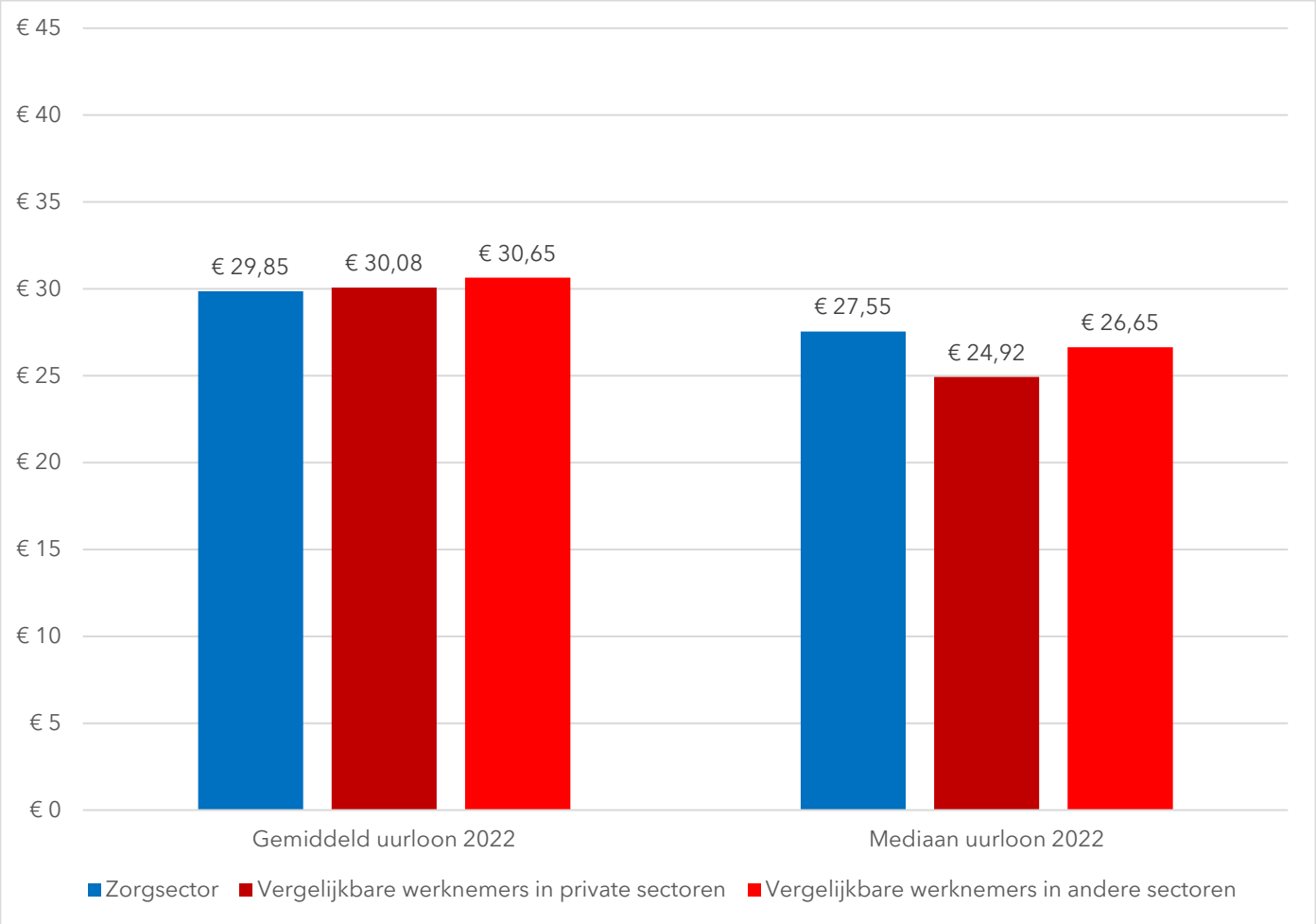
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers in de zorg die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het volgende. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is in de zorgsector hoger dan bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 3.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er in de zorg minder lage en meer hogere uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde uurloon wel iets hoger is in de private sectoren, wijst erop dat er in deze sectoren méér werknemers met relatief hoge uurlonen werken dan in de zorg. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 3.3 Het mediane bruto uurloon ligt in 2022 hoger in de zorgsector dan voor i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren

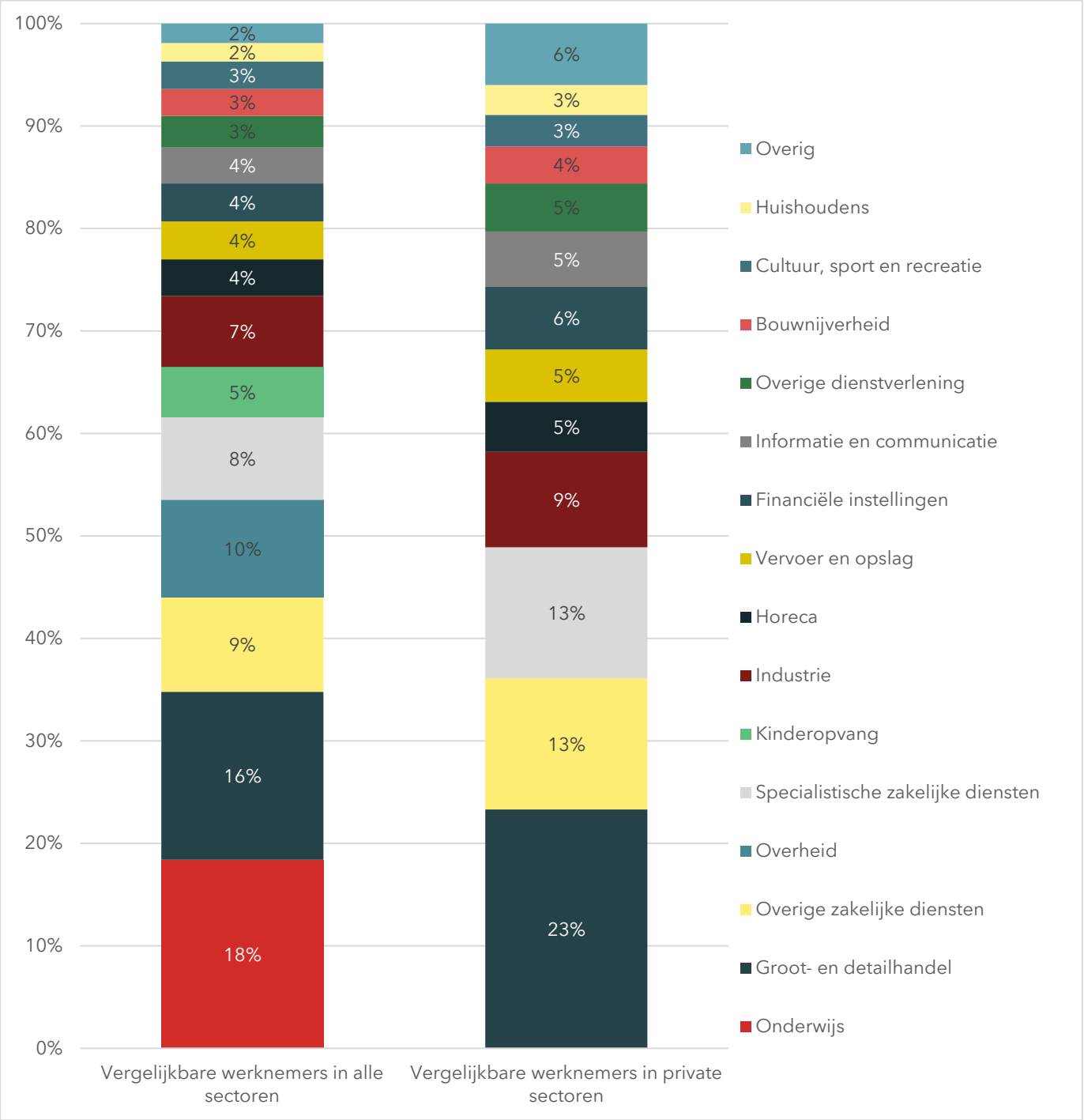


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de zorgsector gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de zorgsector en (ii) in alleen de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers in de zorgsector als van vergelijkbare tegenhangers buiten de zorg.

De best vergelijkbare werknemers met die in de zorgsector zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren als het onderwijs. Kijkend naar de private sectoren, zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de zakelijke dienstverlening (Figuur 3.4). Vooral in het onderwijs werken relatief veel vergelijkbare werknemers als binnen de zorgsector, wat het belang van het meenemen van andere (semi)publieke sectoren in de loonvergelijking onderstreept.

Figuur 3.4 De best vergelijkbare werknemers met die in de zorgsector zijn in 2022 voornamelijk afkomstig uit het onderwijs, de groot- en detailhandel, verhuur van roerende goederen en de zakelijke dienstverlening



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van de best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de zorgsector en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

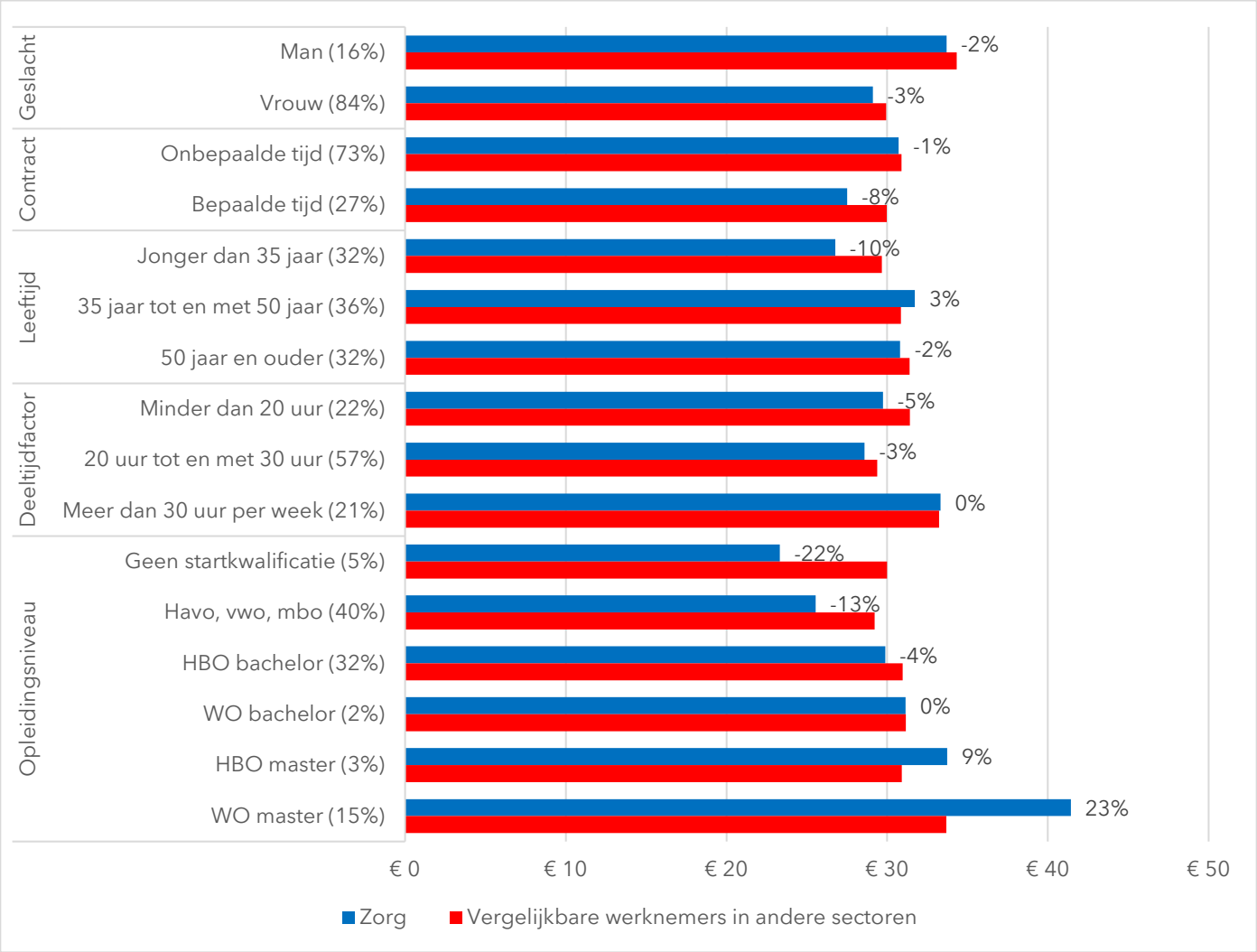
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 3.5). Opvallend is dat werknemers met een hbo-master of een wo-master aanzienlijk meer verdienen in de zorg dan in andere sectoren. Werknemers met een ander opleidingsniveau hebben in de zorg een gelijk of lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Anders gezegd: met een hoger opleidingsniveau lijkt men relatief beter te verdienen in de zorg dan in andere sectoren. Aan de andere kant valt op dat jongeren (onder de 35 jaar) juist minder verdienen in de zorg dan in andere sectoren. Dit is mogelijk te wijten aan een striktere beloningsstructuur in de zorg, waarbij loonsverhogingen vaker gebaseerd zijn op werkervaring. Al met al impliceren de loonverschillen tussen groepen dat in de zorgsector meer waarde wordt gehecht aan opleidingsniveau en werkervaring dan in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 3.6). Opvallend is dat master-opgeleiden binnen de zorgsector aanzienlijk meer verdienen dan gelijken in andere sectoren. Op zich is dat ook niet verrassend, aangezien bijvoorbeeld artsen een relatief lang opleidingstraject doorlopen, wat een hogere beloning legitimeert. Voor mensen met een mbo-opleiding is dit omgekeerd: mbo-afgestudeerden in de zorgsector verdienen minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dit kan komen door een striktere loonstructuur binnen de zorg, waarbij beperkingen zijn in de loongroei die men kan realiseren gegeven een bepaalde functie en opleidingsniveau.

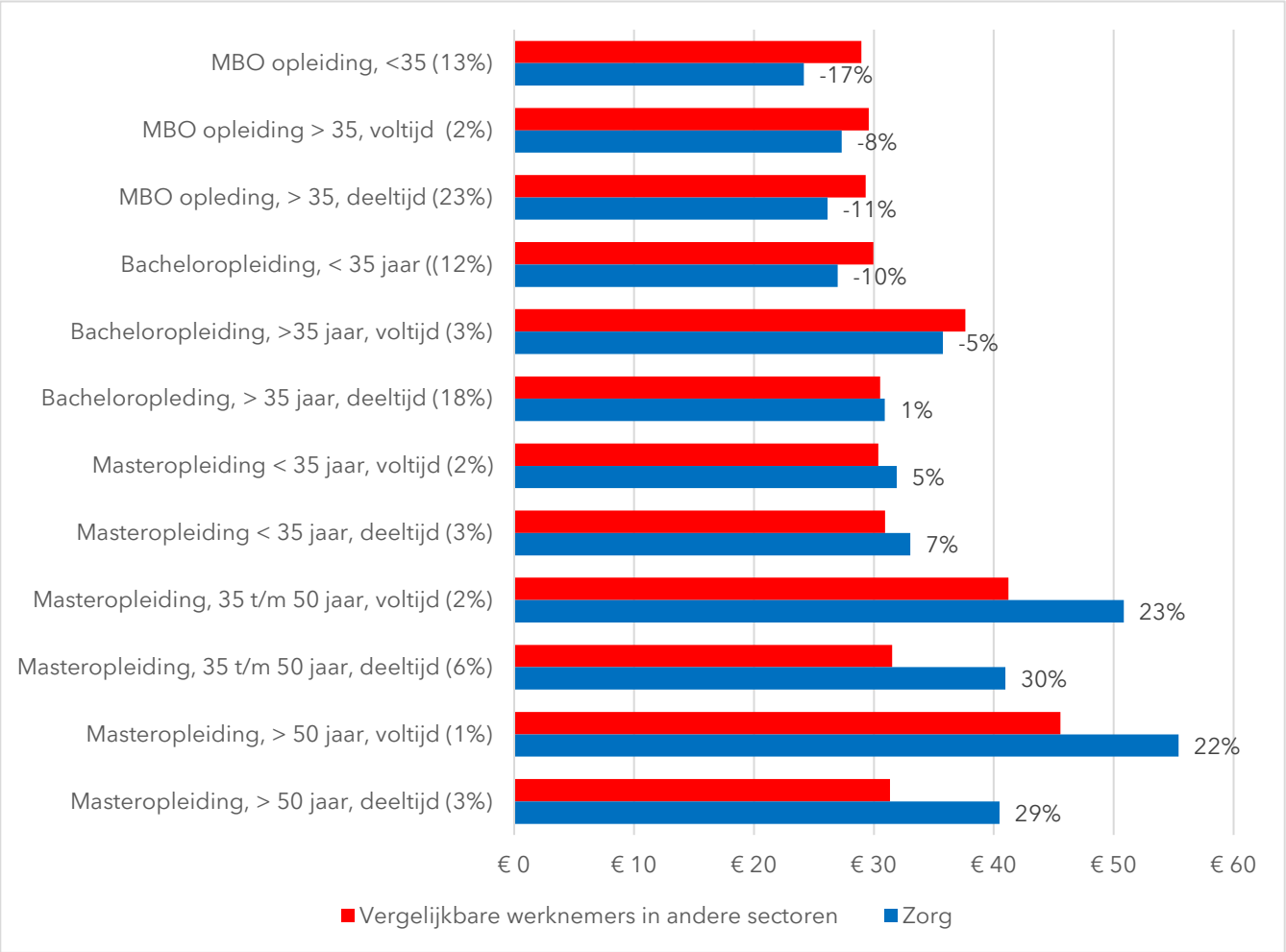
Figuur 3.5 Het gemiddelde uurloon van werknemers in de zorgsector was in 2022 hoger (lager) voor werknemers met een master- (mbo-)diploma dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers binnen de zorgsector als vergelijkbare werknemers buiten de zorgsector. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in de zorg en vergelijkbare werknemers buiten de zorg. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de zorgsector dat behoort tot de groep.

Figuur 3.6 Werknemers met een hbo- of wo-masterdiploma verdienen in 2022 een hoger bruto uurloon in de zorg dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren



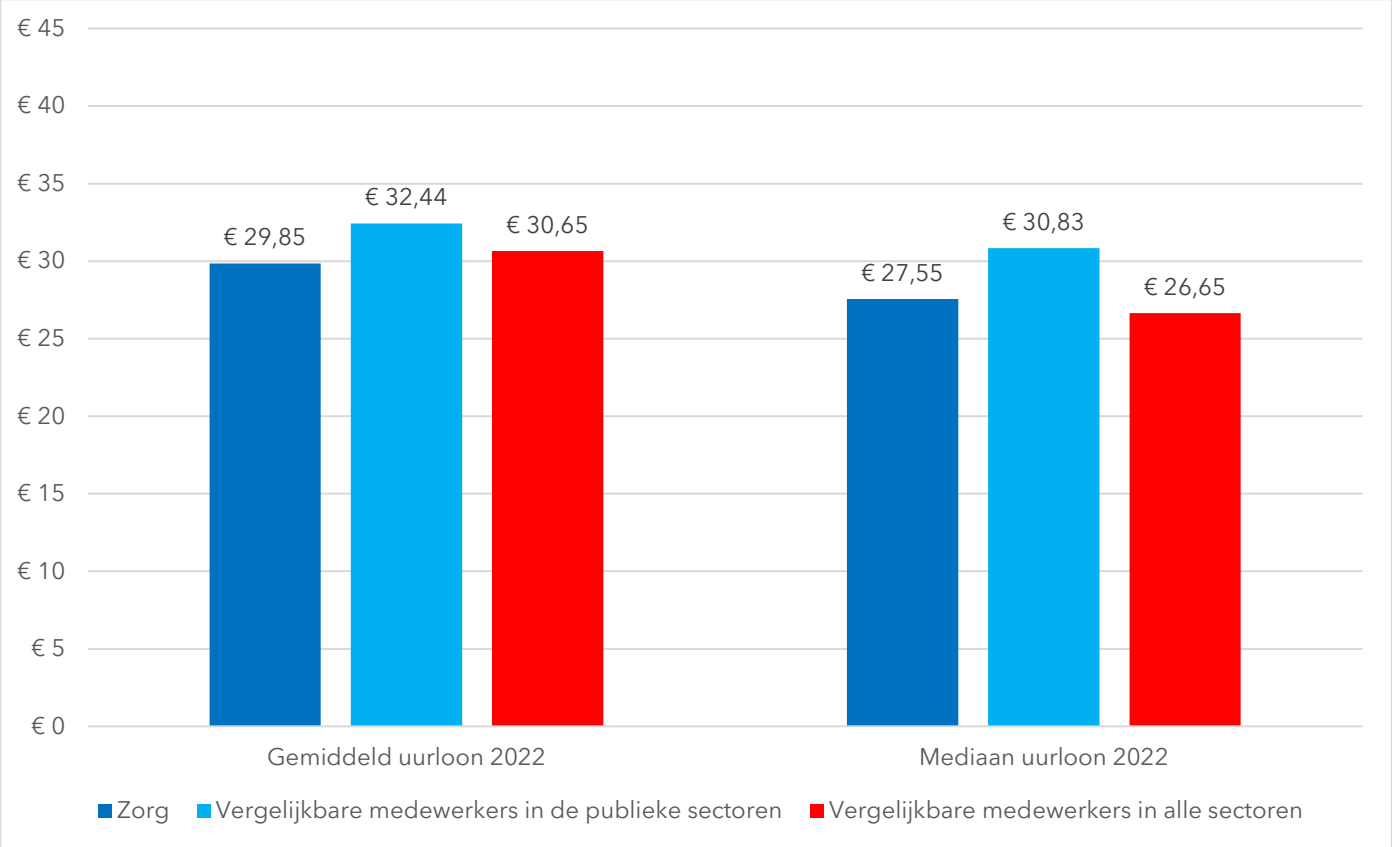
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers in de zorgsector als vergelijkbare werknemers buiten de zorgsector. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in de zorg en vergelijkbare werknemers buiten de zorg. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Zowel het mediane als gemiddelde bruto uurloon ligt lager voor werknemers in de zorg dan voor vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren. Dit suggereert dat in de zorgsector niet alleen aan de bovenkant van het loongebouw minder hogere inkomens worden genoten dan in andere publieke sectoren, maar dat een bredere groep in de zorg een relatief ongunstige inkomenspositie heeft ten opzichte van andere publieke sectoren.

Figuur 3.7 In de zorgsector is het mediane en gemiddelde bruto uurloon in 2022 lager dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de zorgsector gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de zorg en (ii) in alleen de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers in de zorg als al hun vergelijkbare tegenhangers buiten de zorg.

4 Universitair medische centra

In 2022 ontvingen werknemers bij universitair medische centra's (umc's) een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren in het algemeen, en private sectoren in het bijzonder. Verder kennen umc's een riantere invulling van secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van opleiding en duurzame inzetbaarheid.

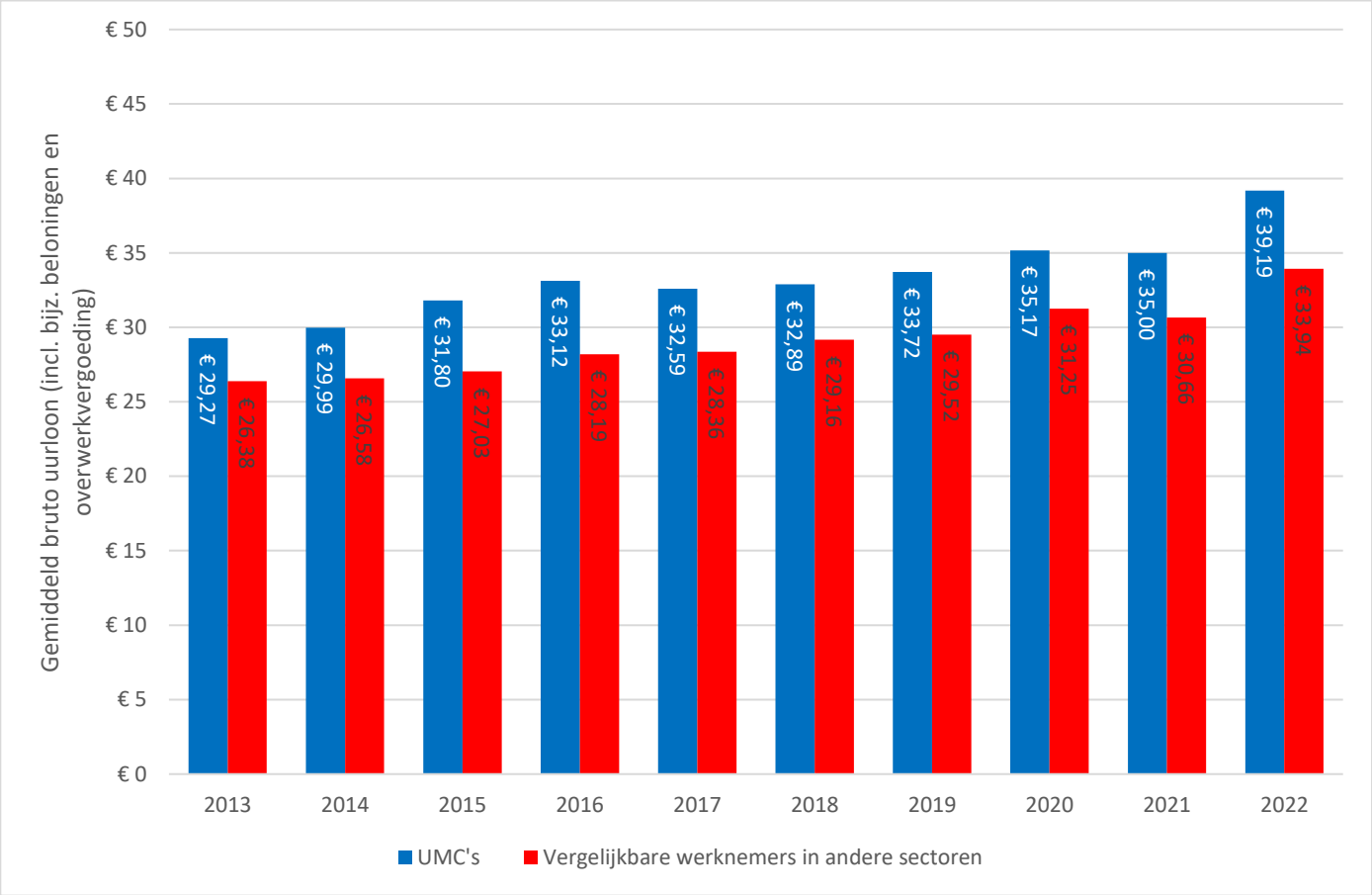
De umc's omvatten alle universitair medisch centra in Nederland. Het gaat in de onderzoekspopulatie om totaal ruim 60 duizend werknemers, waarvan 88 procent hoogopgeleid, 67 procent met een vast contract, 45 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 23 procent 50 jaar of ouder.

4.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 4.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in de verschillen in uurlonen tussen werknemers bij umc's en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De uurlonen lagen tussen 2013 en 2022 hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. De afsluiting van een nieuwe cao speelt hier mogelijk een belangrijker rol in. In deze cao werden de salarissen verhoogd met één tot circa vijf procent. Daarnaast spelen ook samenstellingseffecten mogelijk een rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit was het geval bij umc's, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar tussen 2021 en 2022 daalde met ongeveer twee procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Al met al lijken werknemers in umc's beter beloond te worden dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren in 2022. Het verschil in het gemiddelde bruto uurloon is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Figuur 4.1 Gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij universitair medische centra ligt al sinds 2013 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de umc's gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de umc's. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers bij de umc's als al hun vergelijkbare tegenhangers buiten de umc's.

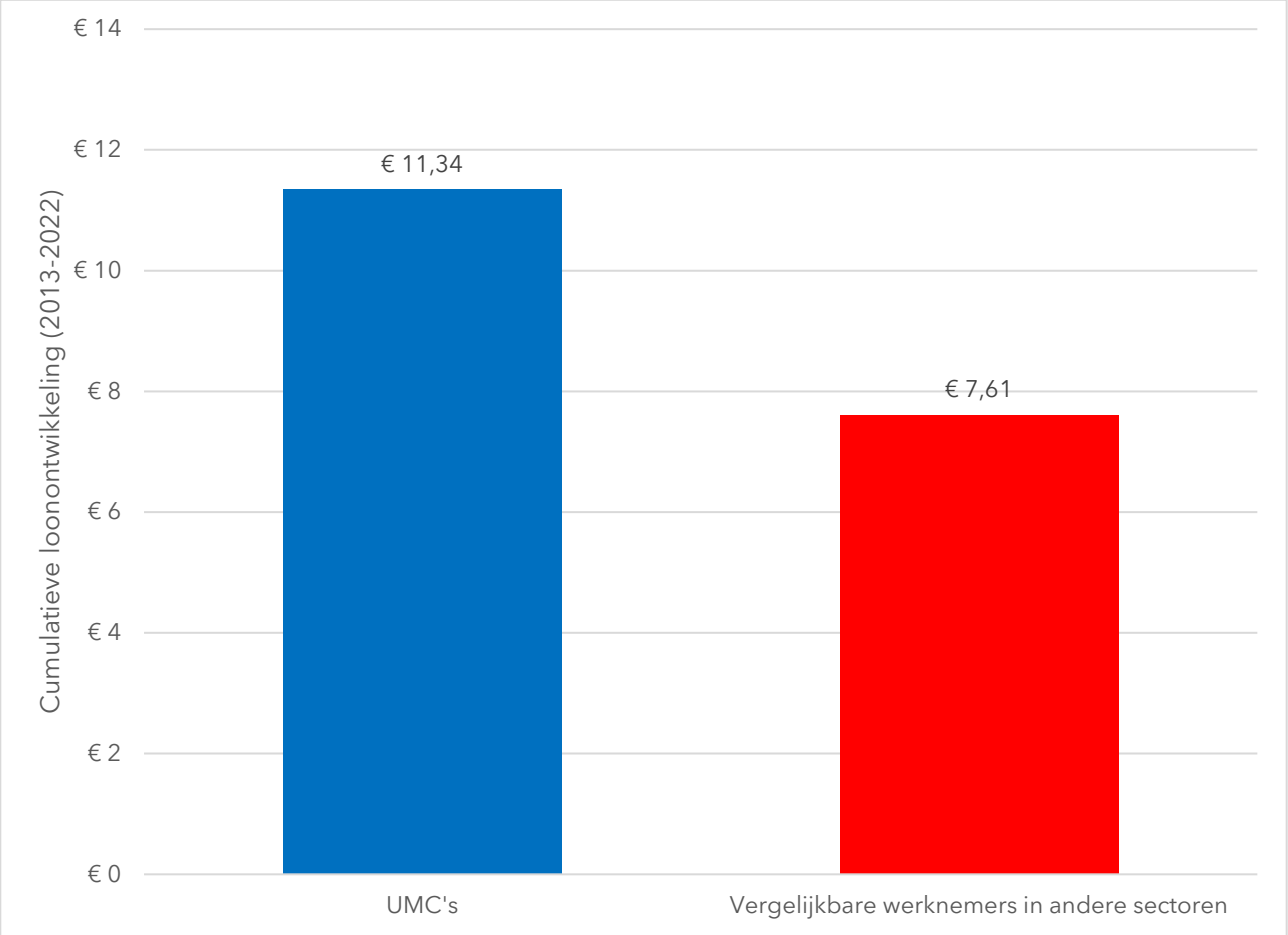
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 4.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 4.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[4] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen hoger was voor werknemers bij umc's dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon van werknemers bij de umc's tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 11,34, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,61. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 4.1 suggereerde al een sterkere loonstijging voor werknemers

[4] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

bij umc's dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 4.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers bij umc's is cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

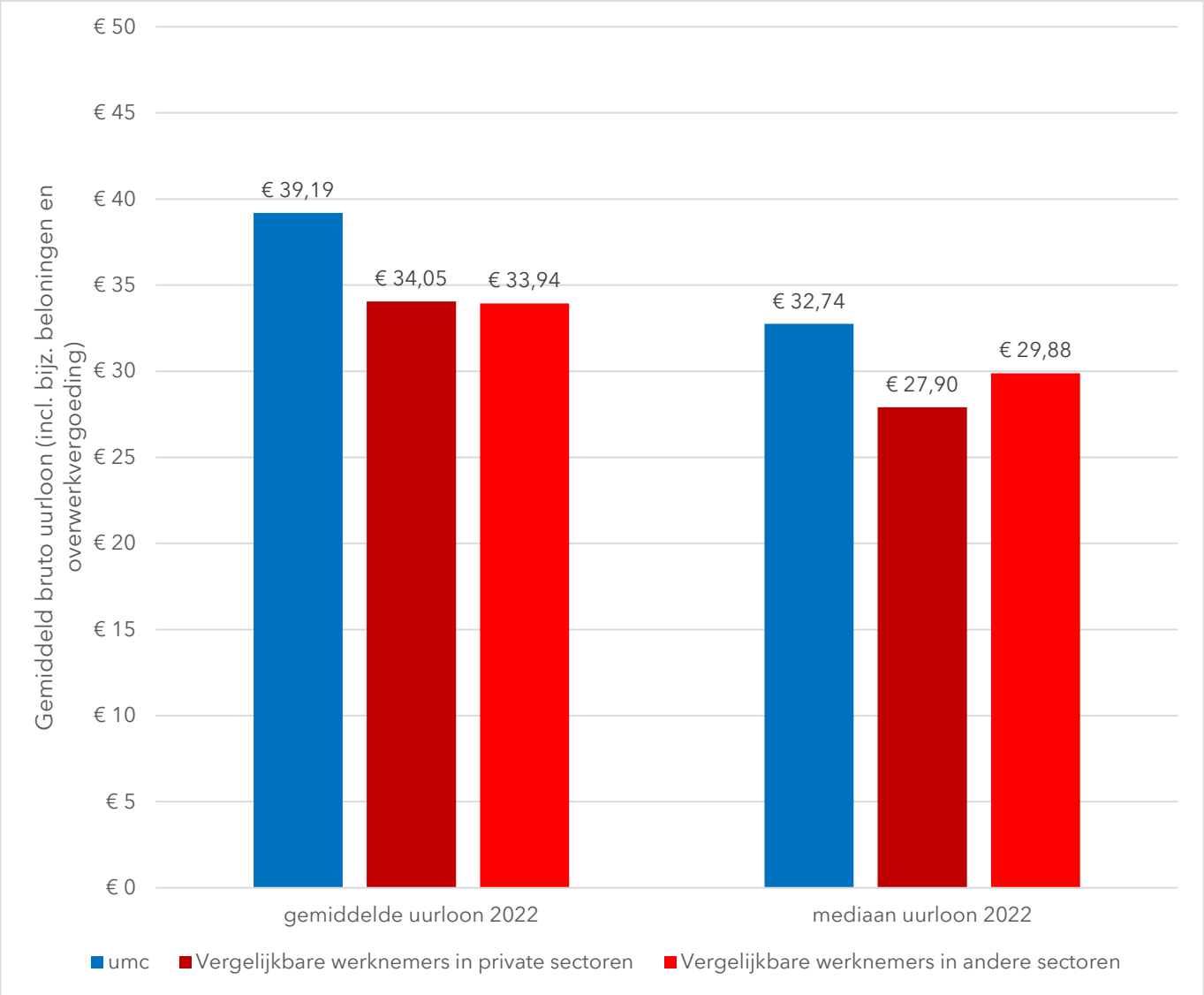
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers bij de umc's die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene op het andere jaar. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers bij umc's hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 4.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er bij umc's minder lage uurlonen en meer hoge uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde uurloon lager ligt in andere sectoren, wijst erop dat er in die andere sectoren minder grootverdieners werken dan bij umc's. Het mediane uurloon is minder gevoelig

voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 4.3 Het mediane bruto uurloon ligt in 2022 hoger voor werknemers van umc's dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren



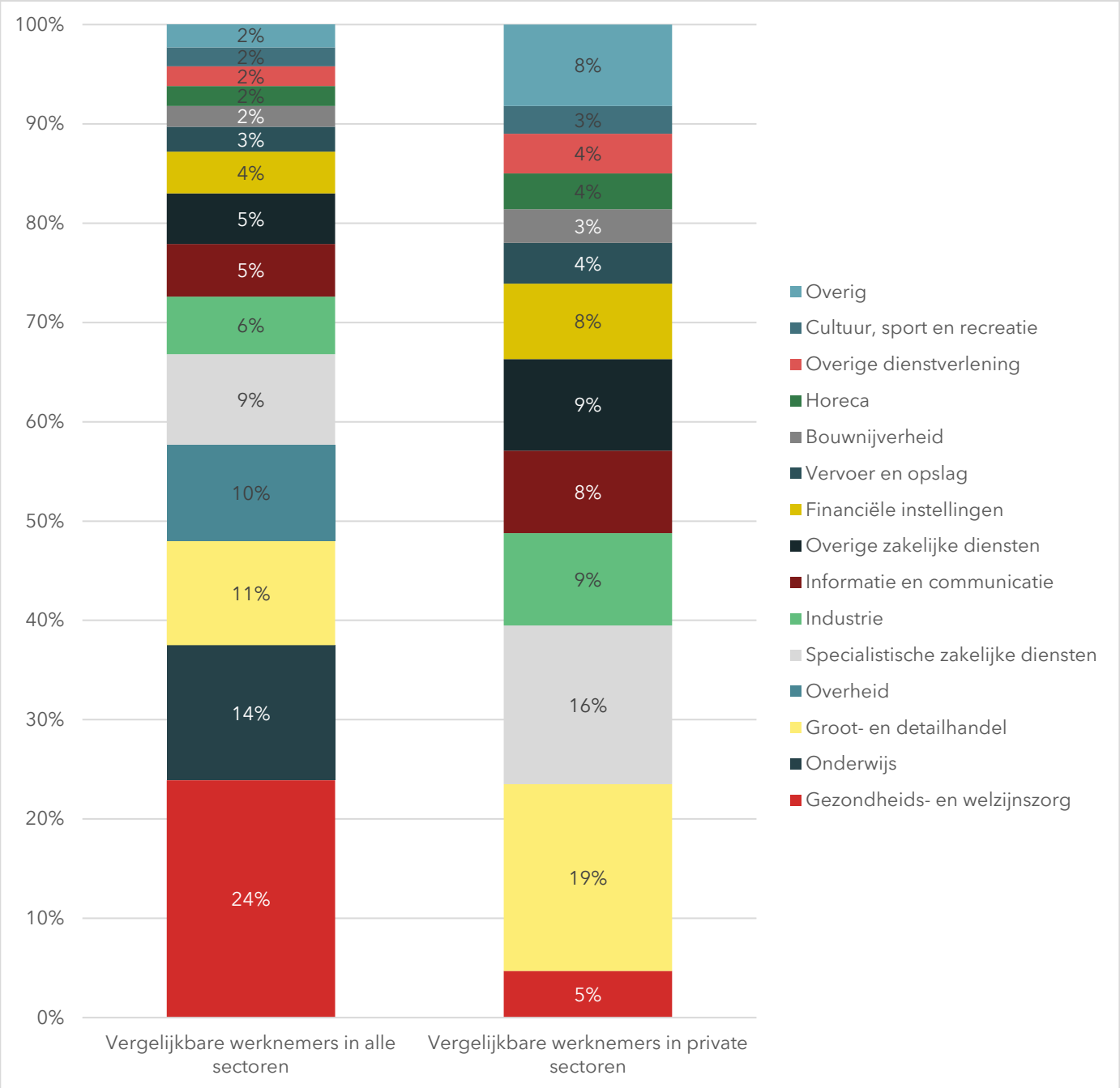
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de umc's gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de umc's en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de umc's als van hun vergelijkbare tegenhangers buiten de umc's.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers bij umc's zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren zoals andere zorgsectoren en het Onderwijs. Kijkend naar de private sectoren, zijn vergelijkbare werknemers vooral

werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de specialistische zakelijke dienstverlening (Figuur 4.4). Vooral in andere zorgsectoren werken relatief veel vergelijkbare werknemers als binnen de umc's.

Figuur 4.4 De best vergelijkbare werknemers voor umc's zijn in 2022 voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel en de specialistische zakelijke dienstverlening



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de umc's en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

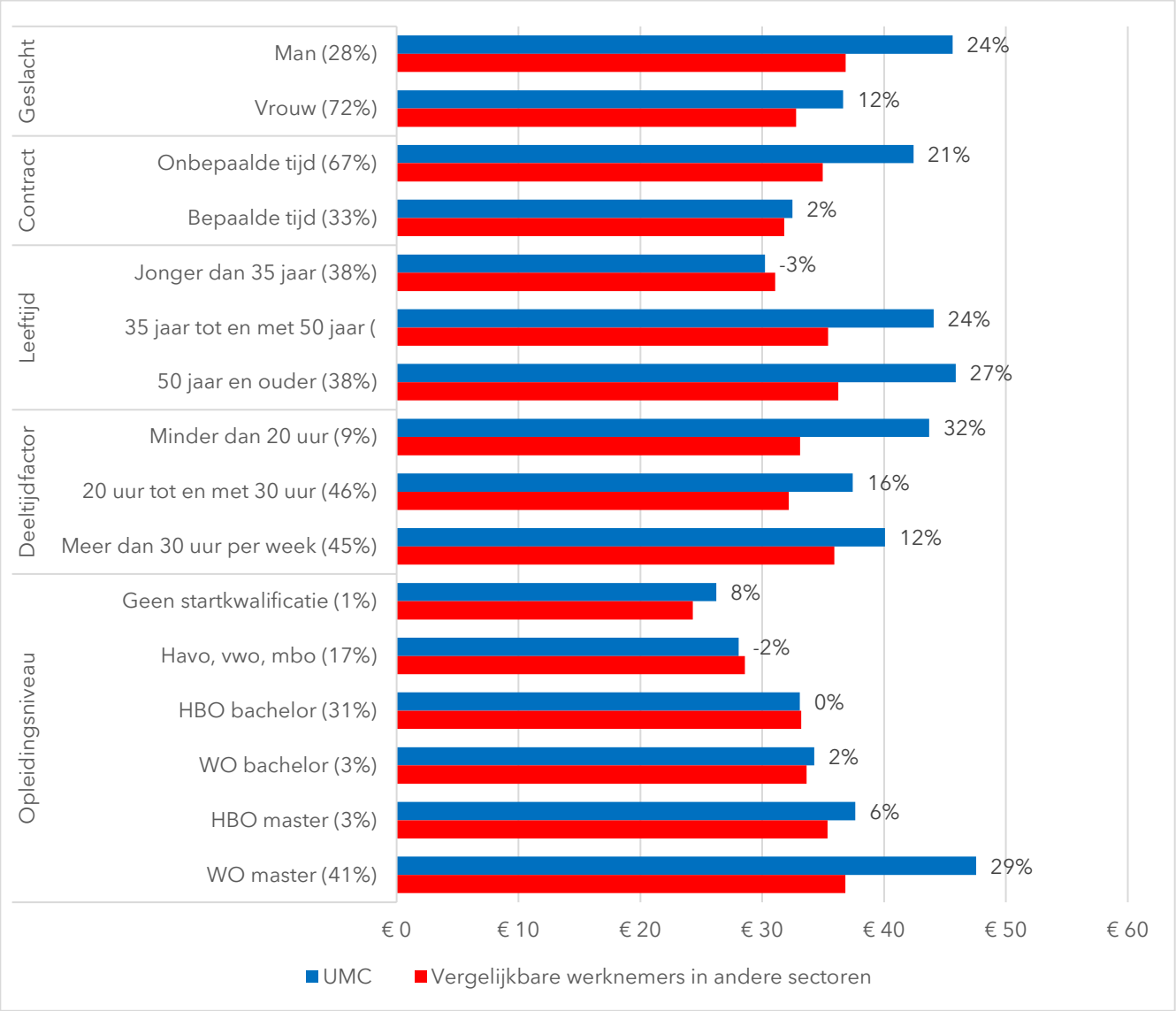
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 4.5). Opvallend is dat werknemers met een middelbaar opleidingsniveau of een hbo-bachelor een even hoog of lager uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers zonder startkwalificatie of met een masterdiploma ligt het uurloon juist hoger. Anders gezegd: een werknemers met een hogere opleiding lijkt relatief beter te verdienen bij de umc's dan in andere sectoren. Aan de andere kant valt op dat jongeren onder de 35 jaar juist minder verdienen in de zorg dan in andere sectoren. Dit is mogelijk te wijten aan een striktere loonstructuur in de zorg, waarbij loonsverhogingen vaker gebaseerd zijn op werkervaring. Werknemers boven de 35 jaar verdienen vaak juist meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Al met al impliceren de loonverschillen tussen groepen dat in de umc's meer waarde wordt gehecht aan opleidingsniveau en werkervaring dan in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 4.6). Hieruit blijkt dat de hogere beloningen bij umc's vooral worden veroorzaakt door de beloningen van degenen met een afgeronde masteropleiding. Zij verdienen fors meer dan hun 'gelijken' in andere sectoren, tot wel 55 procent. De loonverschillen tussen mbo- en bachelor-opgeleiden bij umc's en vergelijkbare werknemers in andere sectoren zijn een stuk kleiner. Verder valt op dat het verschil in beloning voor werknemers met een bachelor- of master-opleiding groter wordt naarmate de leeftijd stijgt. Dit suggereert dat werkervaring een belangrijke component is in de hoogte van het uurloon. Al met al suggereren de resultaten dat werkervaring en opleidingsniveau sterker worden gewaardeerd bij umc's dan in andere sectoren.

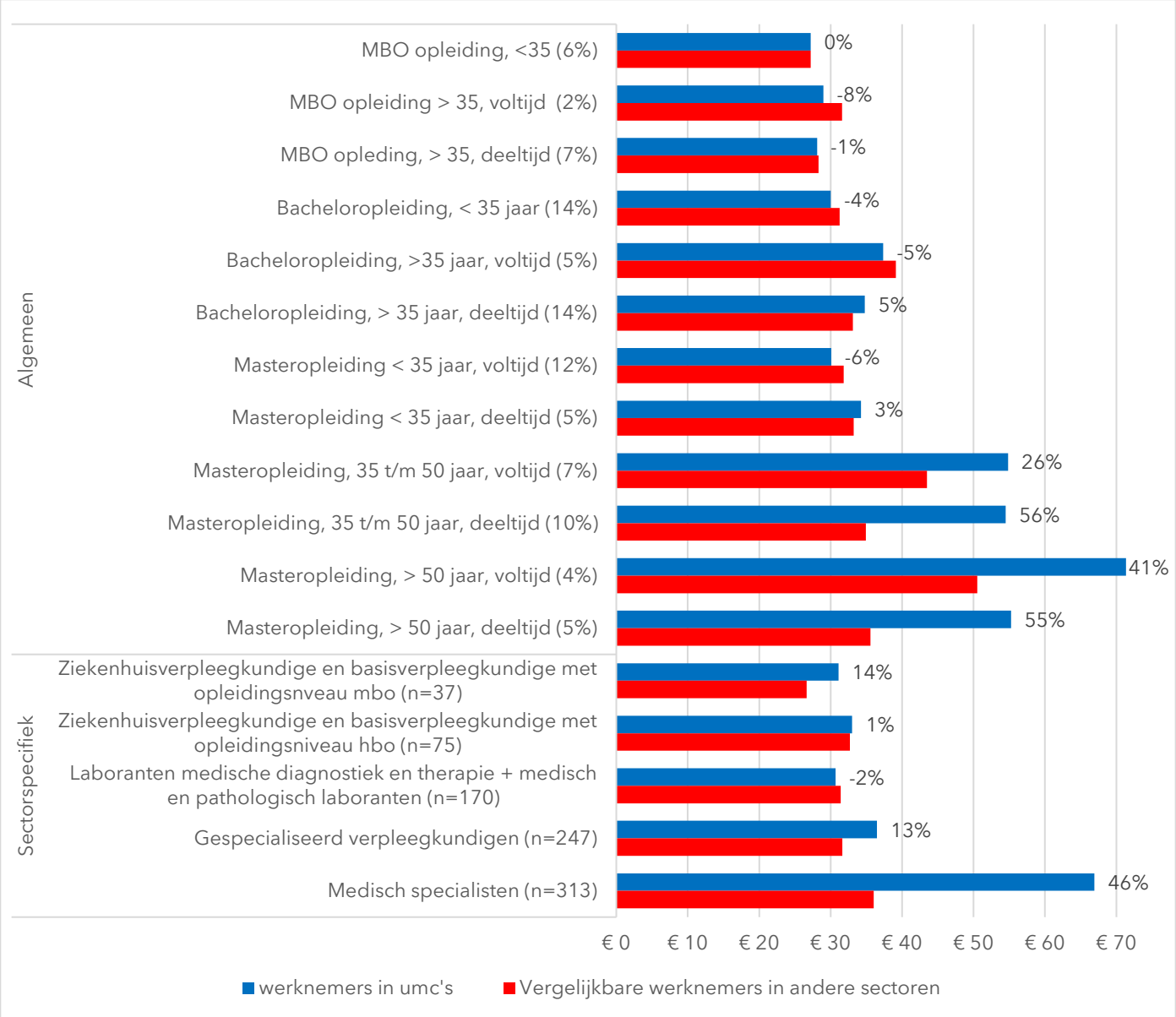
Figuur 4.5 Werknemers bij umc's onder de 35 jaar verdienen minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, terwijl werknemers bij umc's boven de 35 jaar juist meer verdienen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij umc's en vergelijkbare werknemers buiten de umc's. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van het werknemersbestand bij de umc's dat behoort tot de groep.

Figuur 4.6 Het gemiddelde uurloon van werknemers bij umc's was in 2022 hoger voor iedereen met een masteropleiding boven de 35 jaar, voor werknemers met een bacheloropleiding verschilt dit naar leeftijd en arbeidsduur



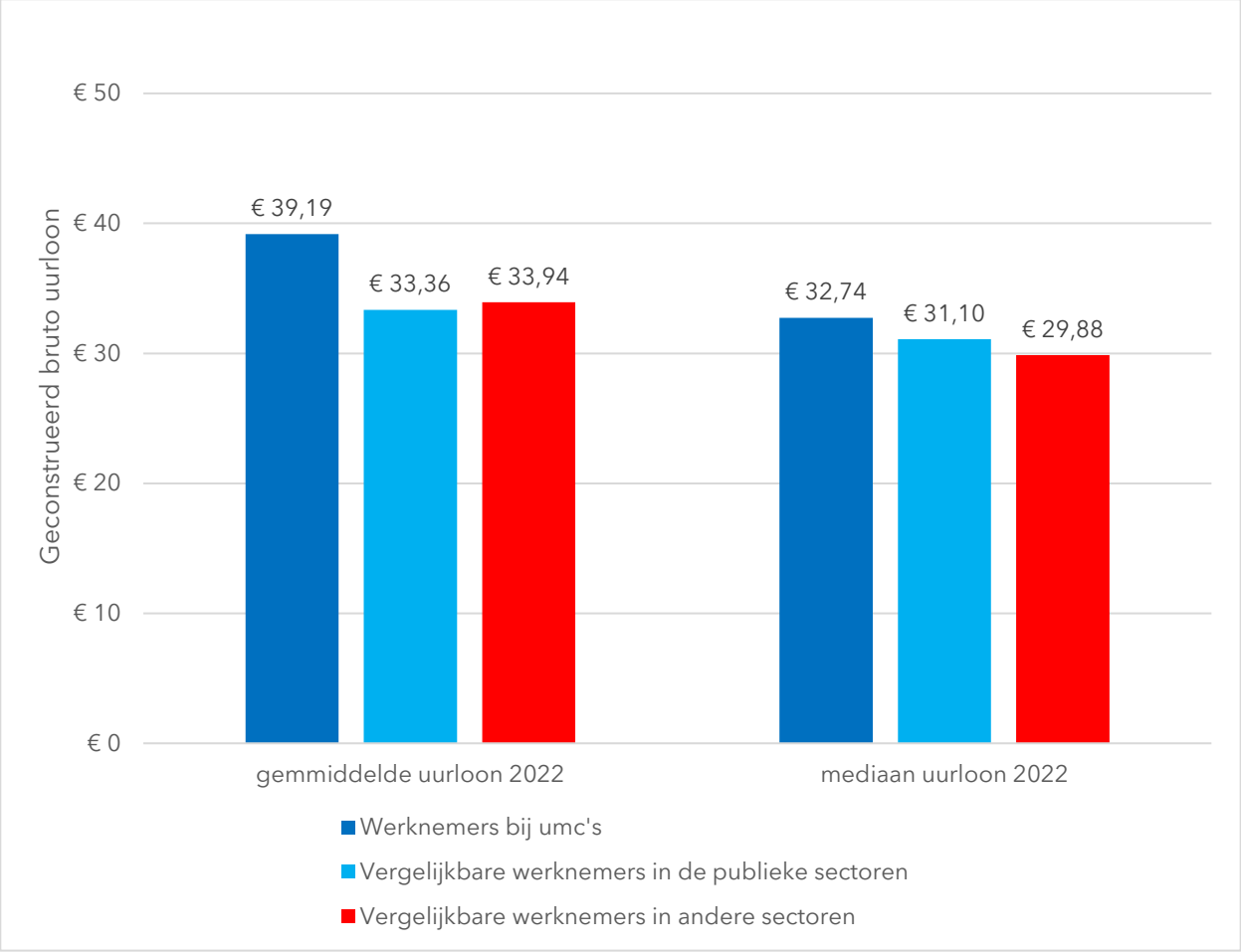
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers bij de umc's als al hun vergelijkbare werknemers buiten de umc's. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij umc's en vergelijkbare werknemers buiten de umc's. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Het gemiddelde en mediane uurloon ligt hoger voor werknemers bij umc's dan voor vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren. Dit suggereert dat er bij umc's niet alleen aan de bovenkant van het loongebouw hogere inkomens worden genoten, maar dat een bredere groep een relatief gunstige inkomenspositie heeft ten opzichte van andere publieke sectoren.

Figuur 4.7 Het mediane bruto uurloon ligt in 2022 hoger bij umc's dan bij i) vergelijkbare werknemers in de publieke sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de umc's gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de umc's en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de umc's als van hun vergelijkbare tegenhangers in andere publieke sectoren.

4.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van umc's als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken umc's voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 4.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao voor umc's met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 4.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden bij umc's versus private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding thuiswerken	+
Vakantie-uren en feestdagen	++	Vergoeding apparaten	+
Toelagen overwerk	0	Verlofregeling ouderschap	0
Toelagen onregelmatige diensten	0	Verlofregeling zorg	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Opleidingsfaciliteiten	++
		Duurzame inzetbaarheid	+

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de umc's bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt.[5] Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast hebben umc's geen extra eenmalige uitkering afgesproken in de cao voor werknemers. Dit is vergelijkbaar met de cao's in de private sector. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn ook vergelijkbaar met de cao's in de private sector. In beide groepen cao's is er enkel compensatie in de vorm van geld mogelijk. Wel hebben werknemers bij umc's het recht om onbereikbaar te zijn. Dit is veelal niet aanwezig in de cao's in de private sector. Ook zijn er vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€2,- netto per dag) en vergoedingen voor het verstrekken van maaltijden en een telefoon. Ten slotte zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de umc's beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo wordt functiegerichte scholing in opdracht van de werkgever volledig vergoed en scholing gericht op employability voor 50 procent vergoed. Ook in het kader van duurzame inzetbaarheid scoren de umc's goed door de aanwezigheid van een generatiebeleid waar lokaal verder invulling aan wordt gegeven.

[5] Voor een aantal groepen binnen de Universitair medische centra (waaronder medisch specialisten) geldt een andere standaard arbeidsduur, namelijk 45, 46 of 48 uur.

4.3 Overkoepelend beeld

In 2022 ontvingen werknemers bij umc's een hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, net zoals in voorgaande jaren. Dat geldt echter niet voor alle groepen. Jongeren (onder de 35 jaar) ontvingen een lager uurloon dan in andere sectoren. Bij oudere hoogopgeleiden is het beloningsvoordeel juist extra groot. Dat duidt erop dat opleiding en werkervaring relatief sterk wordt gewaardeerd in de universitair medische centra.

De umc's kennen ook een gemiddeld hoger bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in de private sector. Daarbovenop kennen umc's een ruimere invulling van secundaire arbeidsvoorwaarden dan in de private sector. Afgaande op een tiental cao's uit de private sector, genieten werknemers bij umc's een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.[6]

[6] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

5 Algemene ziekenhuizen

In 2022 is er geen substantieel verschil meer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers bij algemene ziekenhuizen en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hetzelfde geldt voor de vergelijking met alleen private sectoren, hoewel in vergelijking daarmee de secundaire arbeidsvoorwaarden ruimer zijn voor ziekenhuispersoneel.

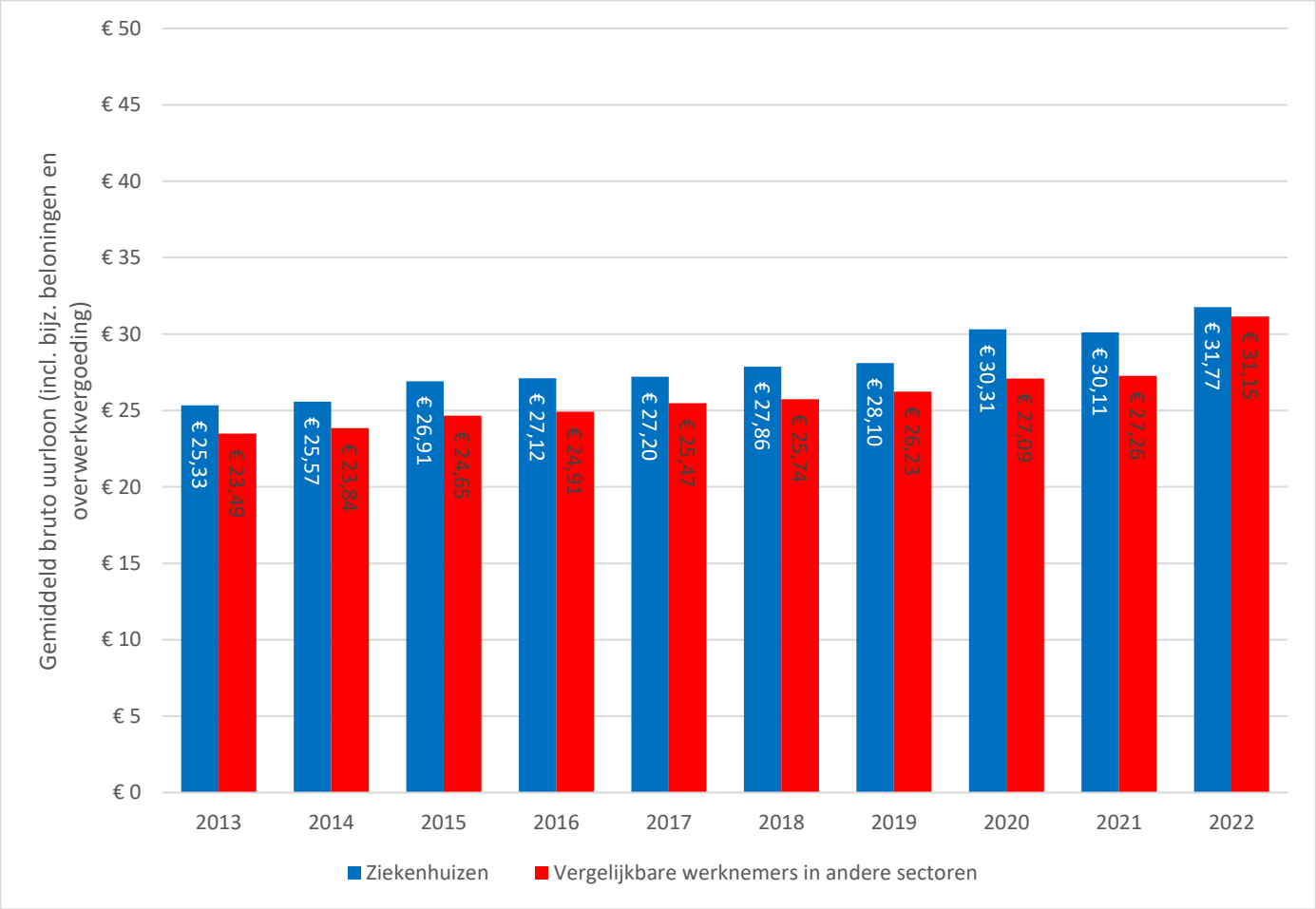
De algemene ziekenhuizen omvatten algemene ziekenhuizen, categorale ziekenhuizen en praktijken van medisch specialisten en medische dagbehandelcentra (exclusief tandheelkunde en psychiatrie). Het gaat in totaal om ruim 154 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 80 procent hoogopgeleid, 76 procent met een vast contract, 29 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 28 procent 50 jaar of ouder.

5.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 5.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in de verschillen in uurlonen tussen werknemers bij algemene ziekenhuizen en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij algemene ziekenhuizen lag tussen 2013 en 2022 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. De afsluiting van een nieuwe cao speelt hier mogelijk een belangrijker rol. Hierdoor stijgen de meeste lonen in 2022 met twee tot vijf procent. Daarnaast ontvingen werknemers ook een eenmalige uitkering ter hoogte van € 250. Daarnaast spelen ook samenstellingseffecten mogelijk een rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is ook het geval bij algemene ziekenhuizen, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer drie procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Al met al was het bruto uurloon voor werknemers van algemene ziekenhuizen in 2022 ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, terwijl zij in eerdere jaren juist méér verdienden dan vergelijkbare werknemers. Het verschil in het gemiddelde bruto uurloon is daarmee afgenomen in vergelijking met voorgaande jaren.

Figuur 5.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in algemene ziekenhuizen lag in de periode 2013-2021 hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, in 2022 is het verschil nihil



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en voor elke individuele werknemer bij Algemene ziekenhuizen gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de Algemene ziekenhuizen. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in Algemene ziekenhuizen als al hun vergelijkbare tegenhangers buiten deze sector.

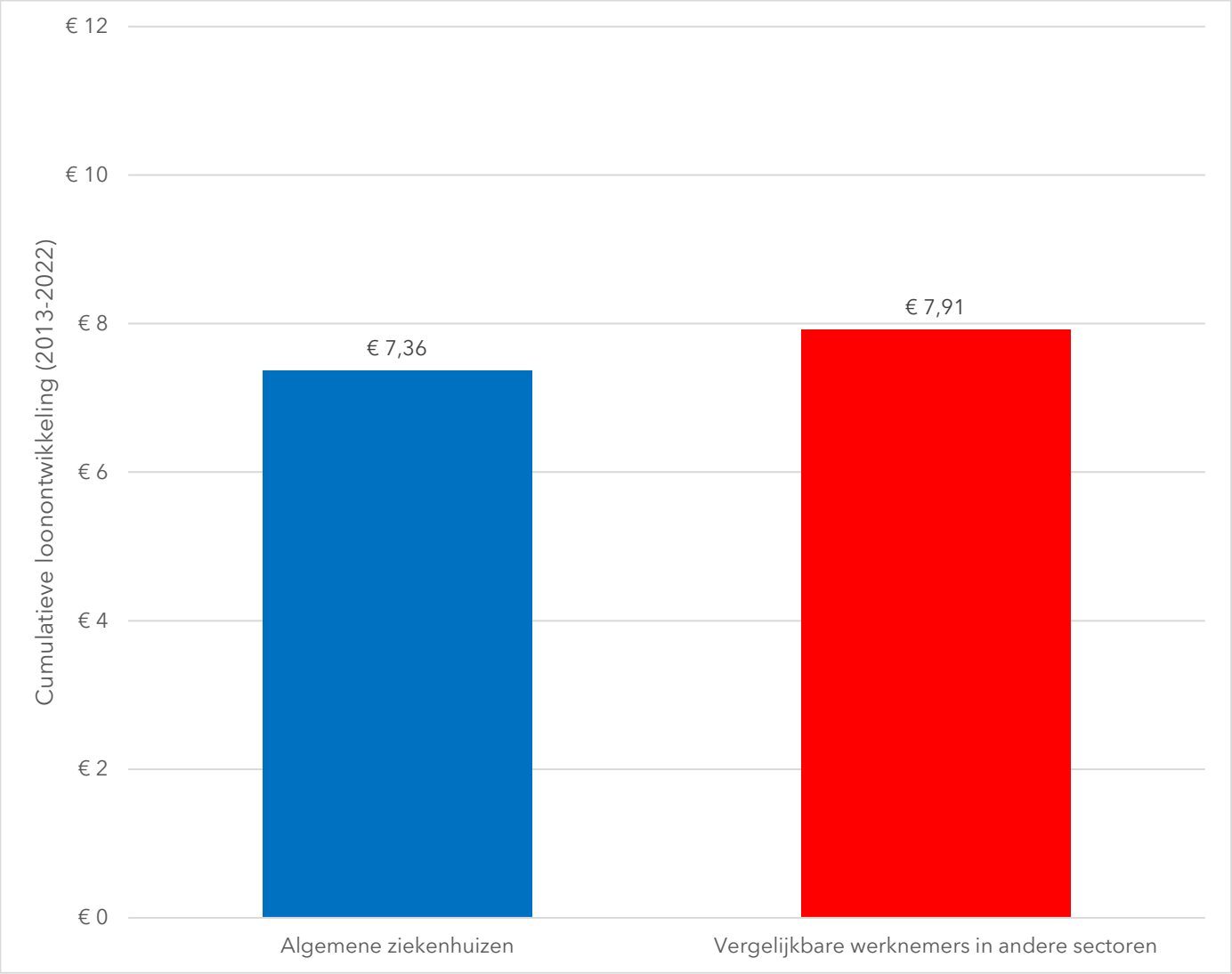
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 5.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 5.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[7] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 ongeveer gelijk was voor werknemers bij algemene ziekenhuizen en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon van werknemers bij Algemene ziekenhuizen in absolute termen gestegen met € 7,36, terwijl die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren

[7] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

is toegenomen met € 7,91. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 5.1 suggereerde een ietwat lagere loongroei voor werknemers bij algemene ziekenhuizen dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren, waardoor het beloningsvoordeel voor algemene ziekenhuizen in 2022 vrijwel was verdwenen. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 5.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers bij algemene ziekenhuizen is in de periode 2013-2022 cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



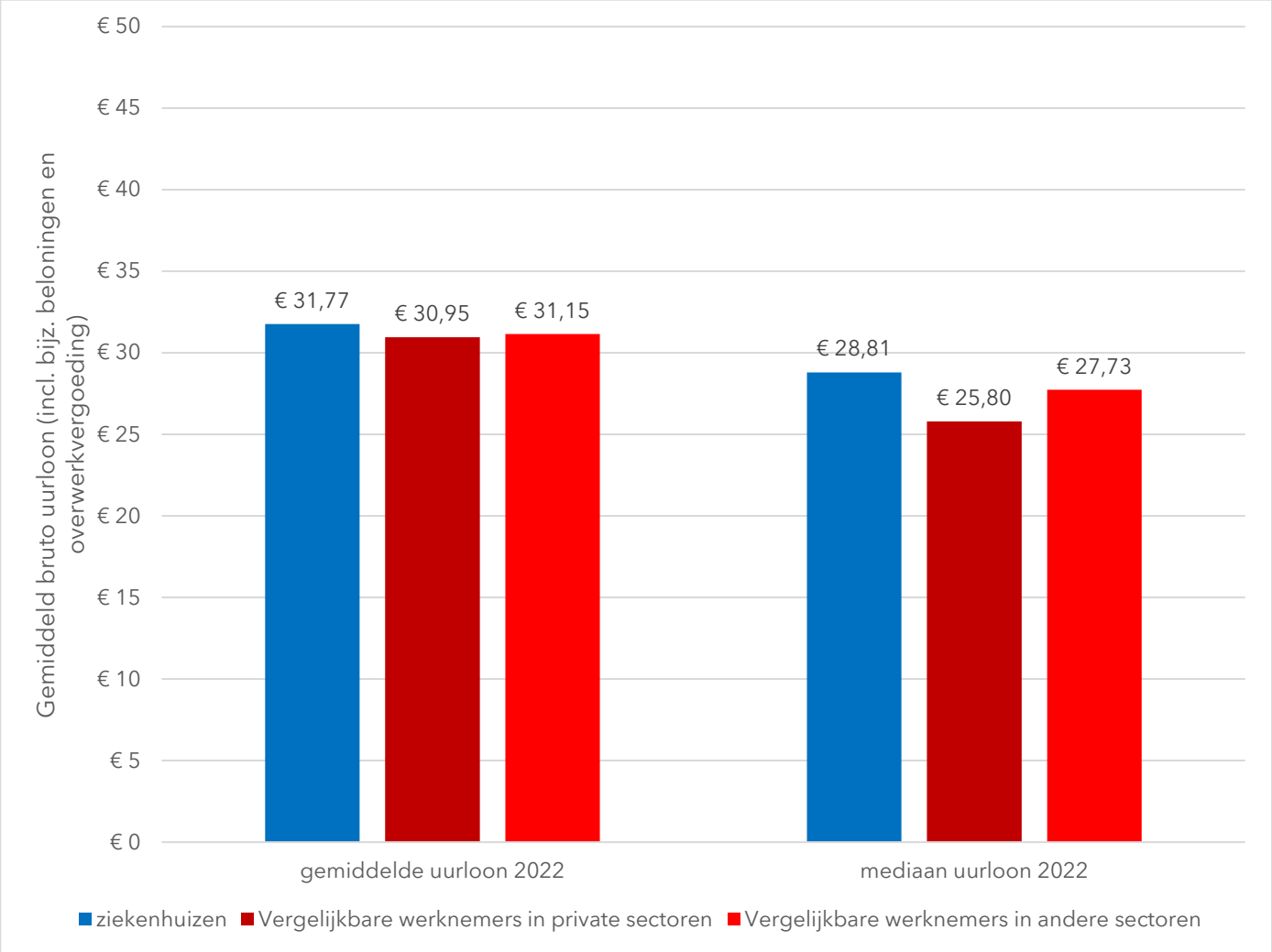
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers bij algemene ziekenhuizen die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers bij algemene ziekenhuizen hoger dan bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 5.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er bij algemene ziekenhuizen minder lage uurlonen en meer hoge uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde uurloon ook hoger ligt bij algemene ziekenhuizen wijst erop dat er bij algemene ziekenhuizen relatief veel grootverdieners werken. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 5.3 Het mediane uurloon ligt hoger bij algemene ziekenhuizen dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren

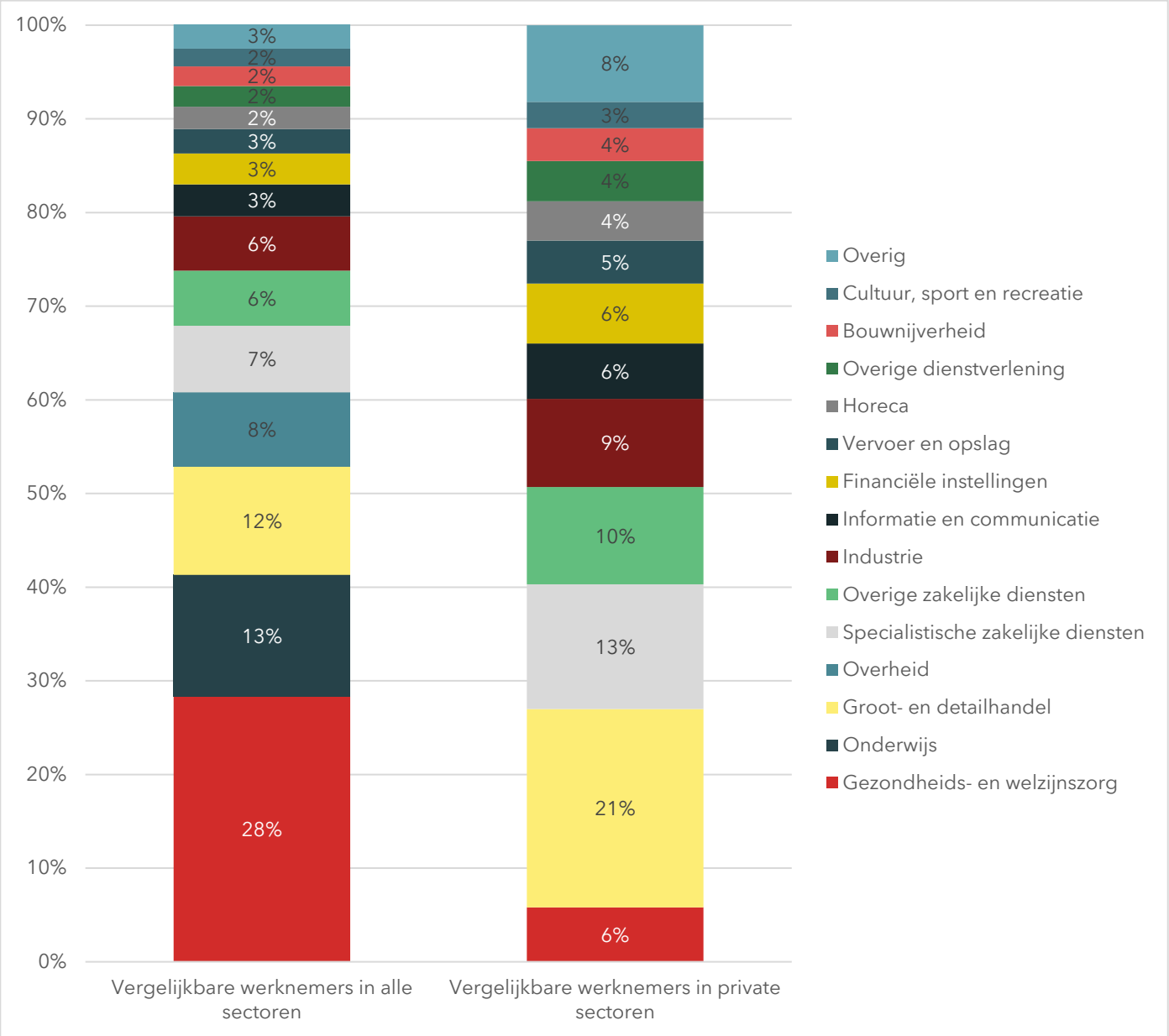


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer bij algemene ziekenhuizen gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de ziekenhuissector en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij algemene ziekenhuizen als hun vergelijkbare tegenhangers daarbuiten.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers bij algemene ziekenhuizen zijn voornamelijk afkomstig uit andere deelsectoren van de zorg en uit het onderwijs. Kijkend naar private sectoren, zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de specialistische zakelijke dienstverlening (Figuur 5.4).

Figuur 5.4 De best vergelijkbare werknemers van algemene ziekenhuizen in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere deelsectoren van de zorg, de groot- en detailhandel en het onderwijs



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten algemene ziekenhuizen en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

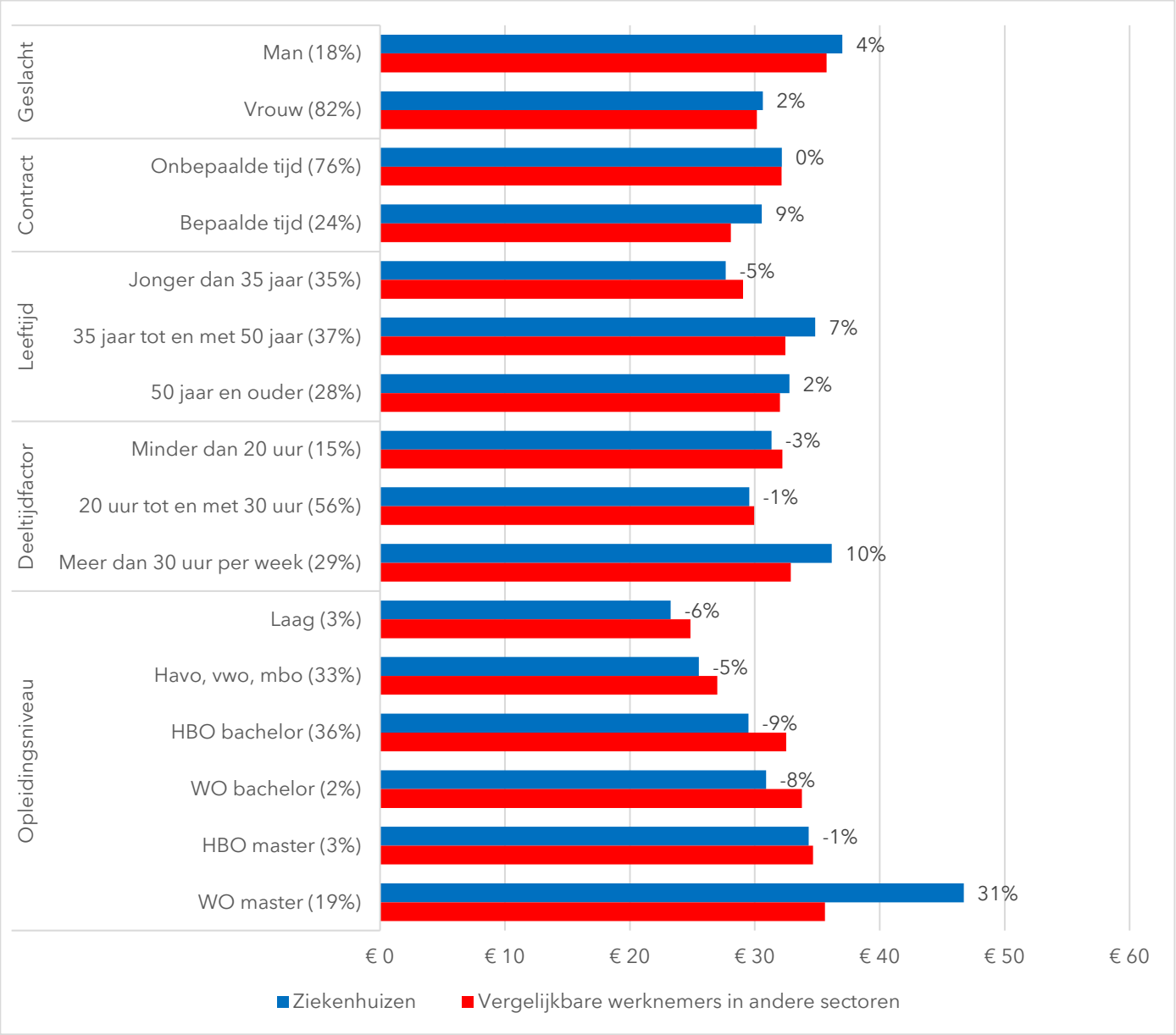
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 5.5). Zowel mannen als vrouwen bij algemene ziekenhuizen verdienen een hoger gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Verder hebben werknemers met een tijdelijk contract (bepaalde tijd) een hoger gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Voor werknemers van algemene ziekenhuizen met een contract voor onbepaalde tijd is het gemiddeld uurloon vrijwel gelijk. Daarnaast verdienen werknemers onder de 35 (boven de 35) minder (meer) dan de vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Kijkend naar de arbeidsduur, verdienen werknemers bij algemene ziekenhuizen die meer (minder) dan 30 uur per week werken meer (minder) dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Tot slot ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers met een wo-master diploma aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Voor alle overige opleidingen ligt het uurloon lager. Al met al impliceren de loonverschillen naar groepen dat bij algemene ziekenhuizen meer waarde wordt gehecht aan opleidingsniveau en werkervaring dan in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 5.6). Hieruit blijkt dat de hogere beloningen bij algemene ziekenhuizen vooral worden veroorzaakt door de beloningen van degenen met een afgeronde master-opleiding. Zij verdienen fors meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, tot wel 41 procent. De loonverschillen van werknemers met een mbo- en bachelor-opleiding bij algemene ziekenhuizen met vergelijkbare werknemers in andere sectoren zijn een stuk kleiner. Ten slotte valt bij de sectorspecifieke maatmensen op dat verpleegkundigen met een mbo- en hbo-niveau vrijwel hetzelfde uurloon ontvangen. Een verklaring hiervoor is dat de leeftijd van de onderliggende populatie verschillend is. Bij werknemers met een mbo-opleiding is 26 procent van de respondenten ouder dan 50 jaar. Bij werknemer met een hbo-opleiding is dat achttien procent. Het geringe verschil in uurloon is daarmee te verklaren door een verschil in werkervaring.

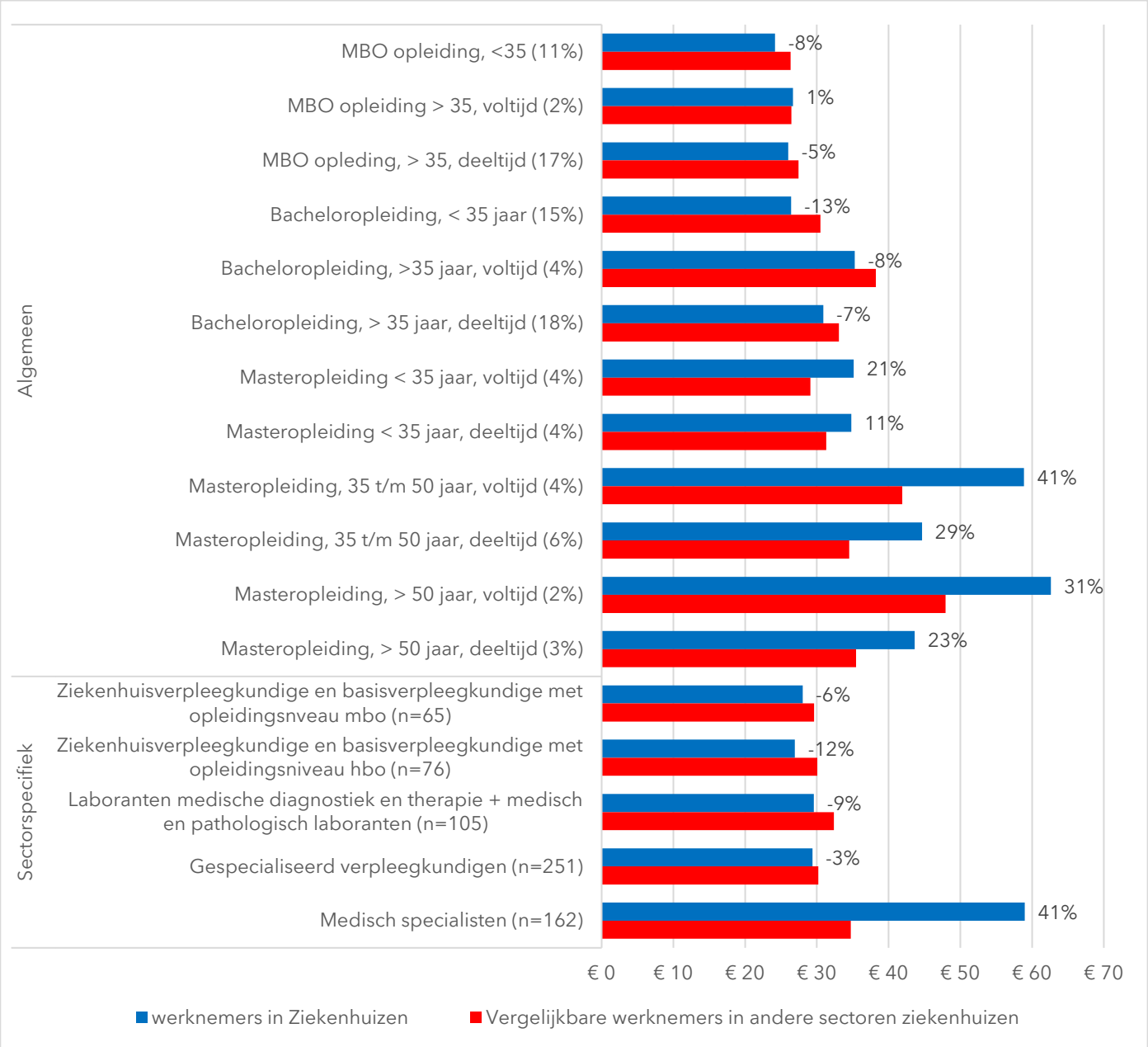
Figuur 5.5 Werknemers met een wo-master opleiding verdienen bij algemene ziekenhuizen meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, werknemers met een lagere opleiding juist minder



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij algemene ziekenhuizen en vergelijkbare werknemers buiten de ziekenhuissector. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 5.6 Het gemiddelde uurloon van werknemers bij algemene ziekenhuizen lag in 2022 lager voor iedereen met een bacheloropleiding in vergelijking met vergelijkbare werknemers bij andere sectoren



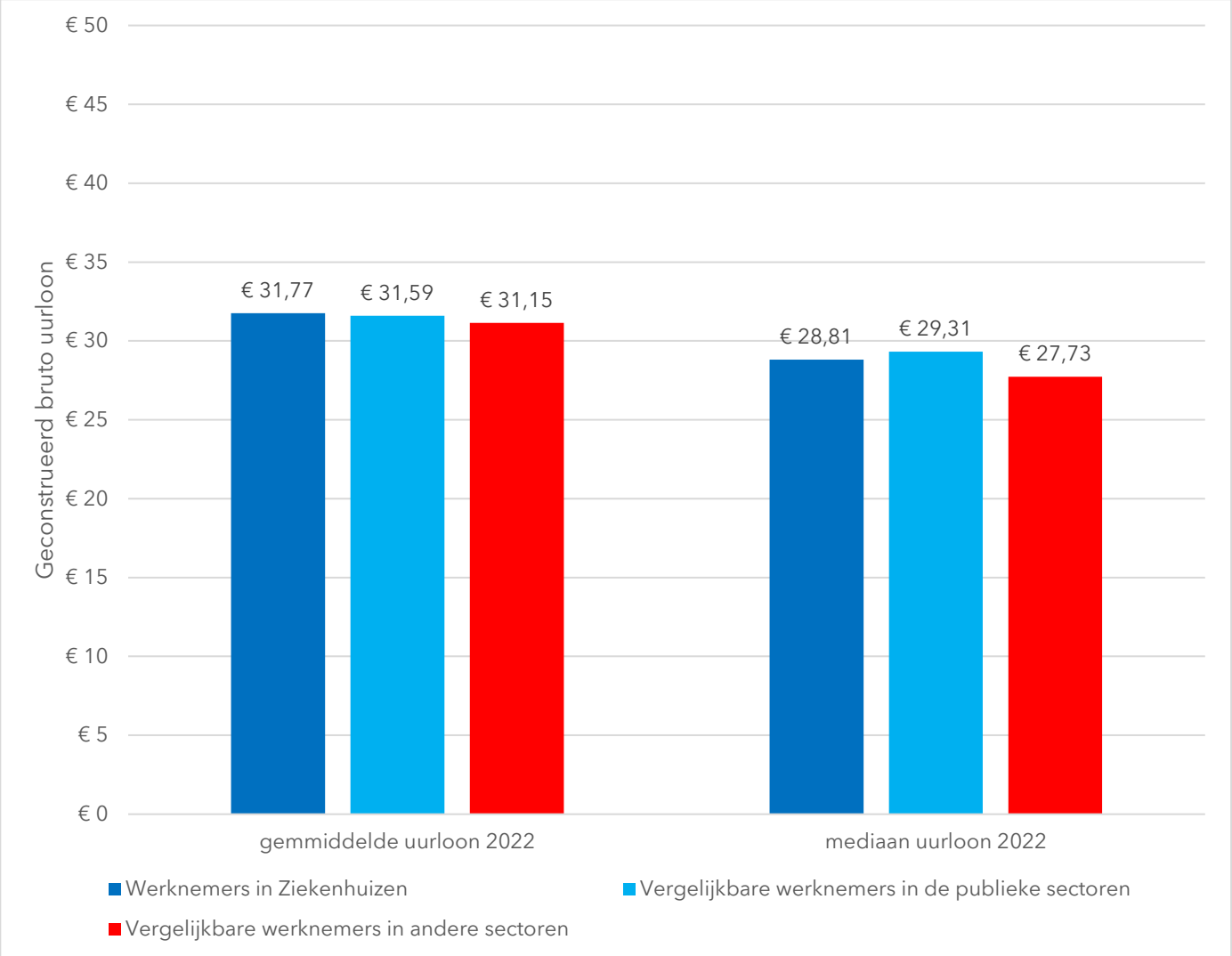
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers bij algemene ziekenhuizen als voor vergelijkbare werknemers buiten de ziekenhuissector. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij algemene ziekenhuizen en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Het mediane uurloon ligt iets lager bij algemene ziekenhuizen dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren, terwijl het gemiddelde uurloon vergelijkbaar is. Dit suggereert dat bij algemene ziekenhuizen de bovenkant van het loongebouw relatief goed verdient ten opzichte van het middensegment van het loongebouw. Vermoedelijk zijn het vooral artsen en medisch specialisten die het gemiddelde loon omhoog trekken.

Figuur 5.7 Het mediane uurloon ligt in 2022 lager bij algemene ziekenhuizen dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren, maar hoger ten opzichte van andere sectoren in het algemeen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer bij de algemene ziekenhuizen gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de ziekenhuissector en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij algemene ziekenhuizen als al hun vergelijkbare tegenhangers in andere sectoren.

5.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de algemene ziekenhuizen als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken algemene ziekenhuizen voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 5.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de algemene ziekenhuizen[8] met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 5.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden bij algemene ziekenhuizen t.o.v. private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	+
Vakantie-uren en feestdagen	0	Verlofregeling ouderschap	++
Toelagen overwerk	0	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	0	Opleidingsfaciliteiten	++
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	+
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de sector algemene ziekenhuizen bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt.[9] Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast heeft de sector algemene ziekenhuizen in 2022 een extra eenmalige uitkering afgesproken in de cao voor werknemers ter waarde van € 250. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn ongeveer gelijk in vergelijking met de cao's in de private sector. In de sector algemene ziekenhuizen is er, net als in de private sector, een compensatie in geld voor overwerk en bij onregelmatige diensten. Ook zijn er vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€ 2 netto per dag) en vergoedingen voor het verstrekken van kleding aanwezig. Ten slotte zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de algemene ziekenhuizen beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo wordt functiegerichte scholing in opdracht van de werkgever volledig vergoed en scholing gericht op employability voor 50 procent vergoed. Ook in het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de sector algemene ziekenhuizen goed door de aanwezigheid van het persoonlijk levensfasebudget en het generatiebeleid.

8 Voor medisch specialisten in Algemene ziekenhuizen geldt een aparte arbeidsvoorwaardenregeling: de AMS.

9 Voor een aantal groepen in de Algemene ziekenhuizen (waaronder medisch specialisten) geldt een andere standaard arbeidsduur, namelijk 45, 46 of 48 uur. Voor AIO's geldt een arbeidsduur van 38 uur (plus 10 uur voor scholing).

5.3 Overkoepelend beeld

In 2022 is er geen substantieel verschil meer in het bruto uurloon van werknemers bij algemene ziekenhuizen ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil is daarmee afgenomen in vergelijking met voorgaande jaren (2013-2021). Dat geldt echter niet voor alle groepen. Werknemers met een wo-masteropleiding en werknemers die meer dan 30 uur per week werken verdienen nog altijd meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

De algemene ziekenhuizen kennen daarnaast ook een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon als enkel vergeleken wordt met vergelijkbare werknemers in de private sector. Werknemers bij algemene ziekenhuizen hebben echter wel een ruimere invulling van hun secundaire arbeidsvoorwaarden dan in de private sector. Afgaande op een tiental bedrijfstak-cao's in de private sector genieten werknemers bij algemene ziekenhuizen een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.[10]

[10] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

6 Geestelijke gezondheidszorg

In 2022 is er geen substantieel verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en vergelijkbare werknemers in andere sectoren, net zoals in de jaren vanaf 2013. Hetzelfde geldt voor de vergelijking met werknemers in de private sector, al zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden voor werknemers in de GGZ verhoudingsgewijs ruimer.

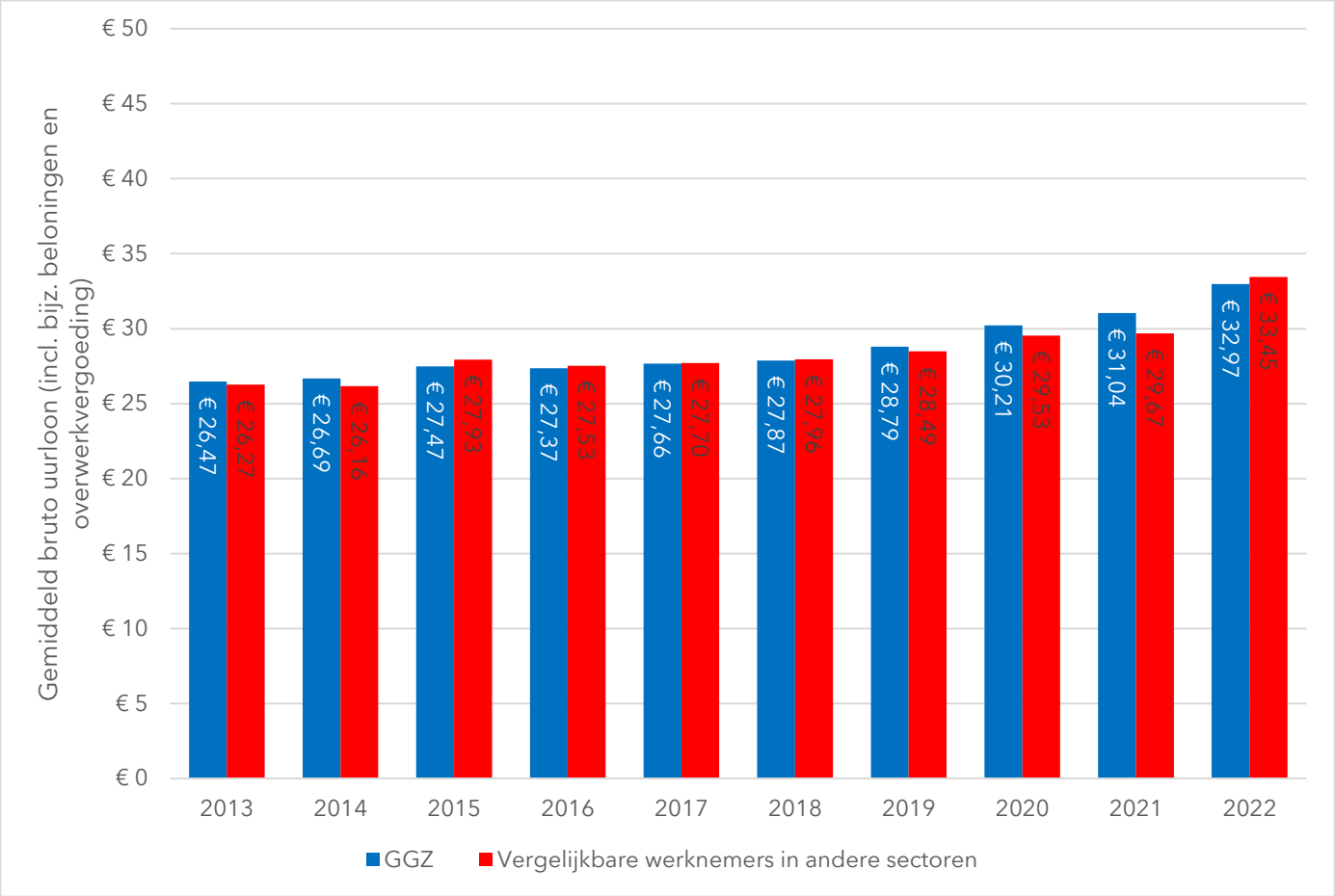
De geestelijke gezondheidszorg omvat de geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting, praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra voor geestelijke gezondheids- en verslavingszorg, en praktijken van psychotherapeuten en psychologen. In de onderzoekspopulatie gaat het in totaal om bijna 90 duizend werknemers, waarvan 72 procent hoogopgeleid, 74 procent met een vast contract, 26 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 27 procent van 50 jaar of ouder.

6.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 6.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de GGZ was tussen 2013 en 2022 ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, met wellicht een uitzondering in 2020 en 2021, toen het bruto uurloon in de GGZ sterker steeg dan in andere sectoren. In 2022 komt het gemiddelde bruto uurloon in andere sectoren weer dichter in de buurt, ondanks een flinke stijging van het gemiddelde bruto uurloon bij de GGZ. De afsluiting van een nieuwe cao speelt hier mogelijk een belangrijker rol. Hierdoor stegen de lonen in de GGZ met twee procent. Daarnaast vond er ook een extra reparatie plaats voor de lonen in de middengroep (extra trede salarisschaal). Ten slotte kon er via de balansregeling een eenmalige uitkering worden verkregen ter hoogte van € 500. Mogelijk spelen ook samenstellingseffecten nog een rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is het geval in de GGZ, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer twee procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Al met al ontvingen werknemers in de GGZ in 2022 een vergelijkbaar bruto uurloon als vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren.

Figuur 6.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de GGZ was in de meeste jaren tussen 2013 en 2022 vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de GGZ gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de GGZ. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers bij de GGZ als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de GGZ.

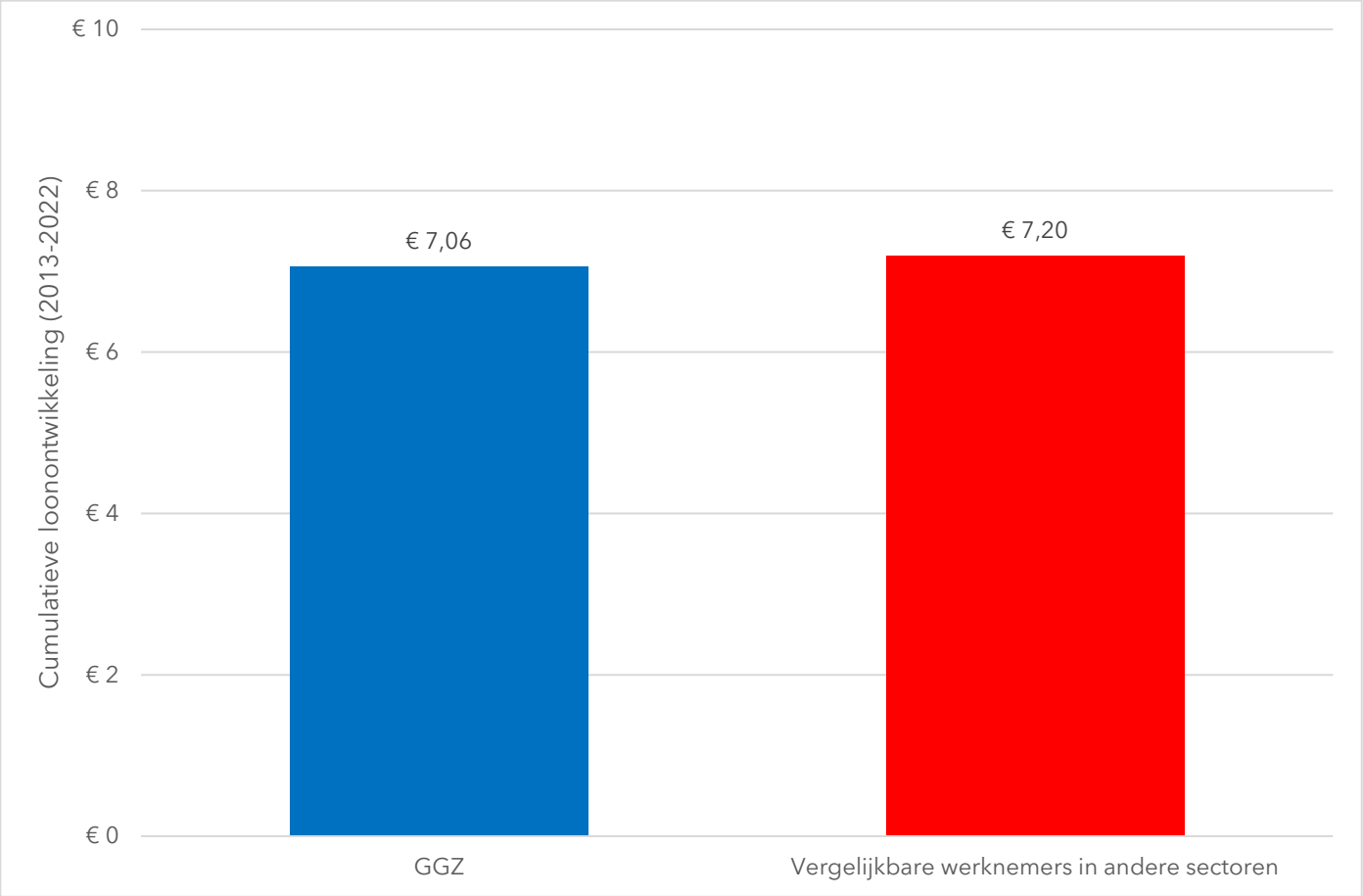
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 6.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 6.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[11] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen vrijwel gelijk was voor werknemers binnen de GGZ als voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers binnen de GGZ tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 7,06, terwijl die van vergelijkbare werknemers is

[11] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

toegenomen met € 7,20. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 6.1 suggereerde al een vrijwel gelijke loonstijging voor werknemers binnen de GGZ en voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 6.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers binnen de GGZ is tussen 2013 en 2022 cumulatief vrijwel gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

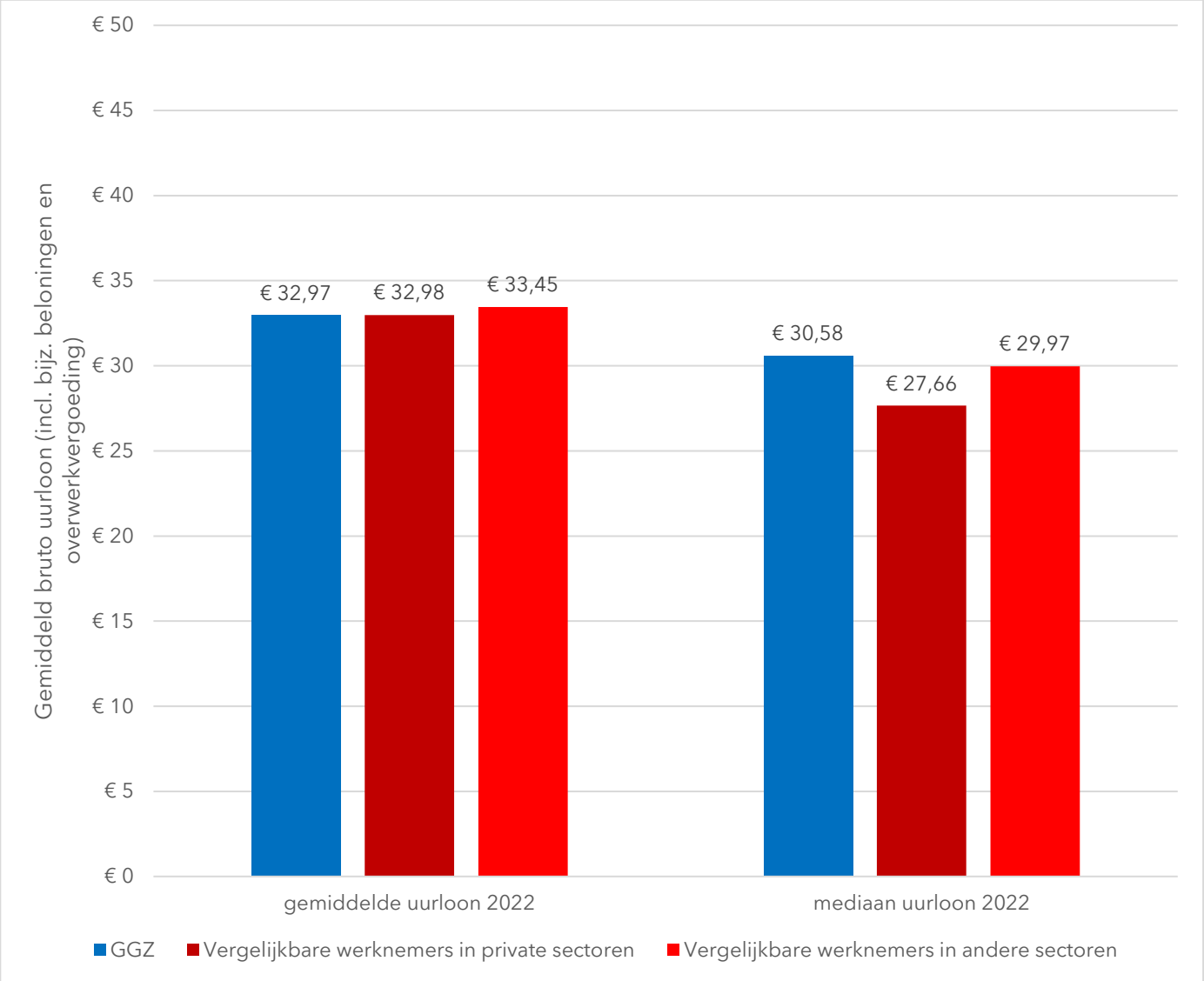
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers in de GGZ die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers binnen de GGZ hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 6.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er binnen de GGZ minder lage uurlonen en meer hoge uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde uurloon juist hoger ligt in andere

sectoren, wijst erop dat er in die andere sectoren meer grootverdieners werken dan binnen de GGZ. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 6.3 Het mediane uurloon ligt hoger binnen de GGZ in 2022 dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren

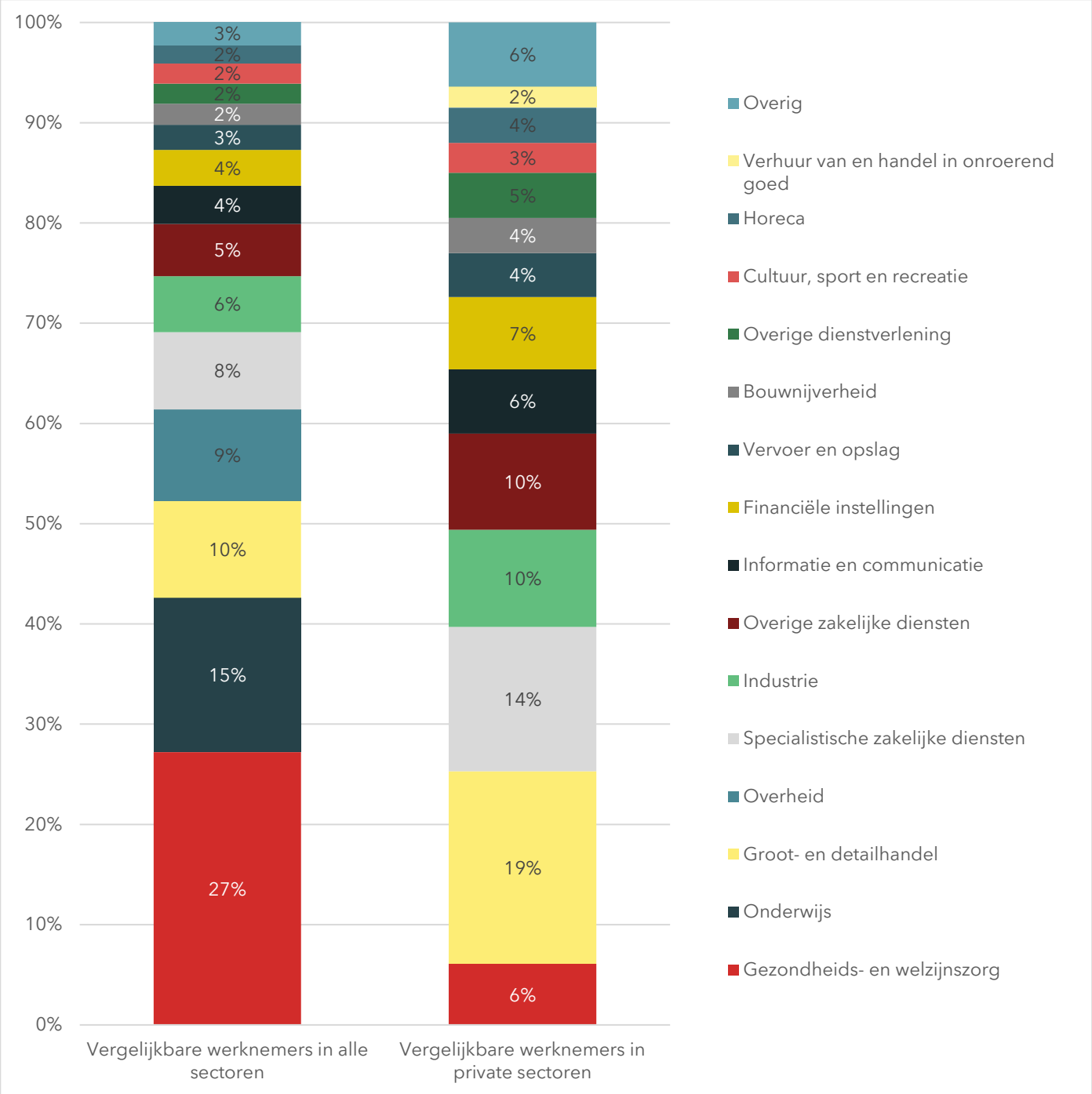


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de GGZ gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de GGZ en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de GGZ als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de GGZ.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers binnen de GGZ zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel, het onderwijs en de specialistische zakelijke dienstverlening (Figuur 6.4).

Figuur 6.4 De best vergelijkbare werknemers van de GGZ in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel en het onderwijs



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de GGZ en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

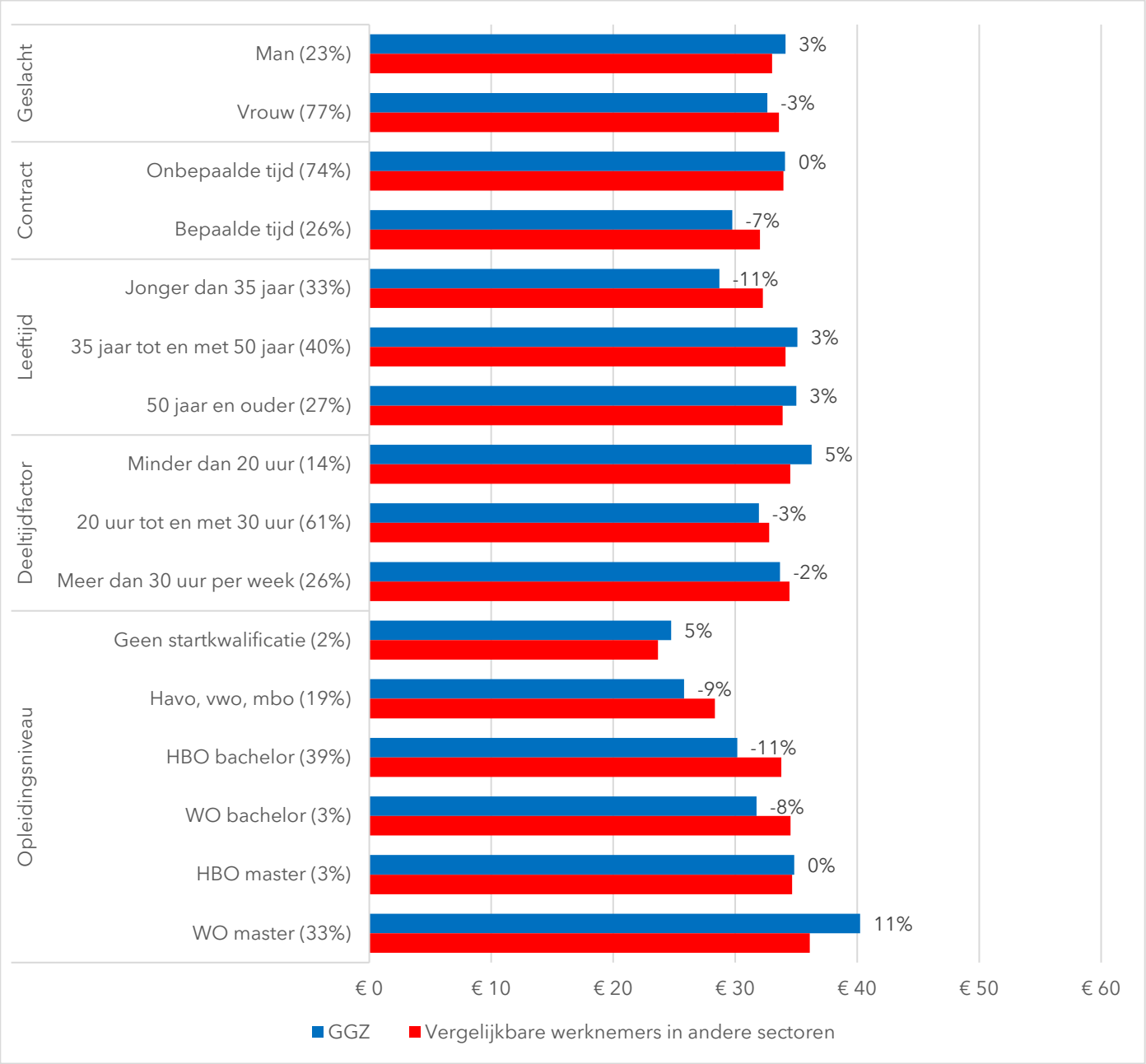
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 6.5). Mannen (vrouwen) bij de GGZ verdienen een hoger (lager) gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Verder hebben werknemers met een contract voor bepaalde tijd een lager gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers van de GGZ met een contract voor onbepaalde tijd is het gemiddeld uurloon vrijwel gelijk. Daarnaast ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers onder de 35 jaar (boven de 35 jaar) lager (hoger) dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Kijkend naar de arbeidsduur verdienen werknemers die minder (meer) dan 20 uur per week werken bij de GGZ meer (minder) dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tenslotte ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers met een wo-master diploma en werknemers zonder startkwalificatie bij de GGZ aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een hbo-bachelor is het gemiddelde uurloon vrijwel gelijk. Voor alle overige opleidingen ligt het gemiddelde bruto uurloon bij de GGZ lager dan in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 6.5). Opvallend is dat het gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij de GGZ onder de 35 jaar lager is dan van vergelijkbare werknemers in de andere sectoren. Voor werknemers boven de 35 jaar hangt dat af van de arbeidsduur en het opleidingsniveau. Zo verdienen werknemers met een mbo opleiding die in deeltijd werken en werknemers met een bacheloropleiding bij de GGZ een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers bij andere sectoren. Werknemers met een masteropleiding en mensen met een mbo-opleiding die voltijds werken verdienen meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Al met al suggereren de verschillen tussen groepen dat het beloningsbeleid binnen de GGZ sterk gedreven wordt door opleidingsniveau en werkervaring, in ieder geval meer dan in andere sectoren.

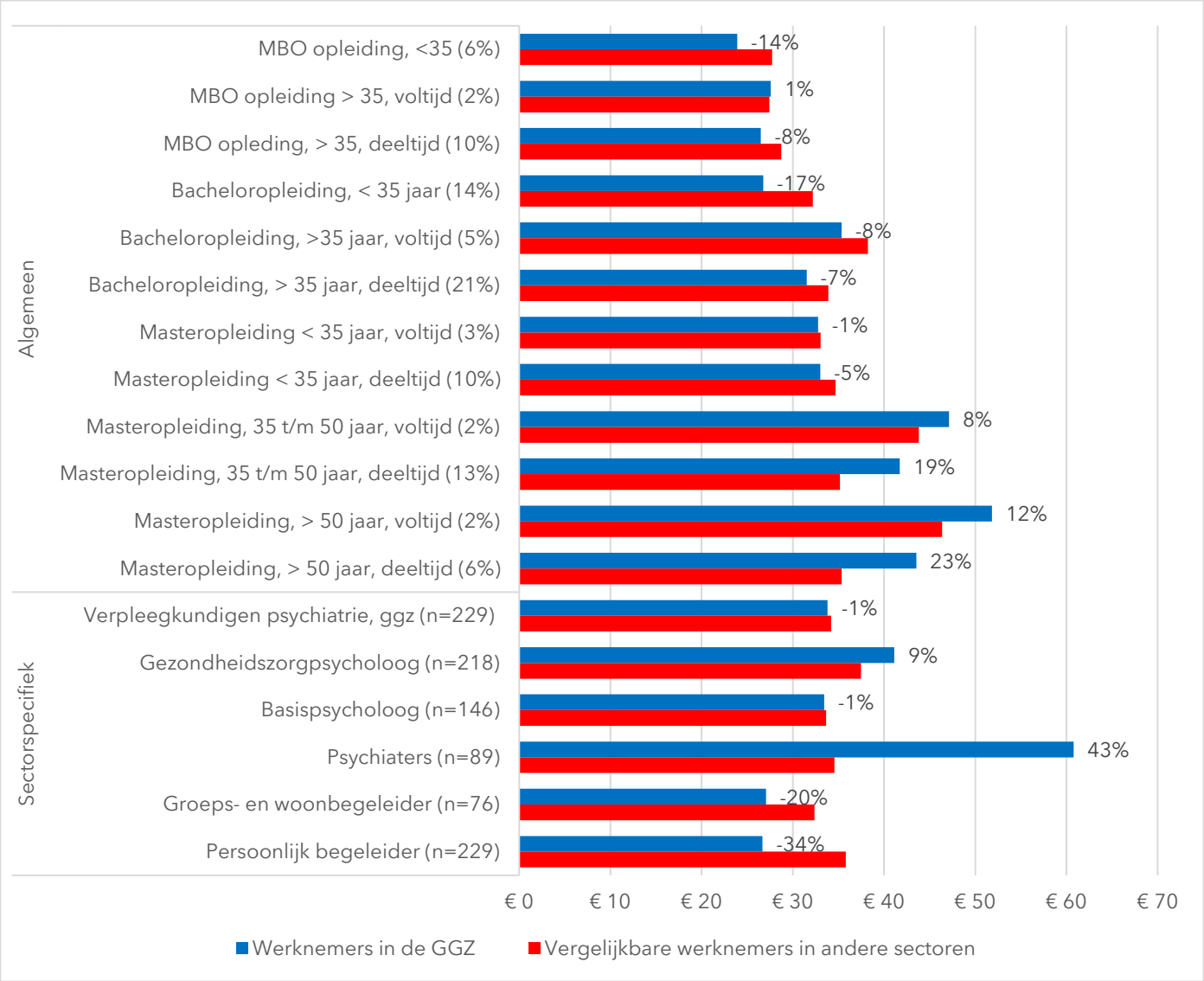
Figuur 6.5 Werknemers bij de GGZ onder de 35 jaar verdienen minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, terwijl werknemers boven de 35 jaar juist meer verdienen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij de GGZ en vergelijkbare werknemers buiten de GGZ. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 6.6 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers bij de GGZ lag in 2022 lager voor iedereen jonger dan 35 jaar, voor werknemers ouder dan 35 verschilt dat naar opleidingsniveau en arbeidsduur



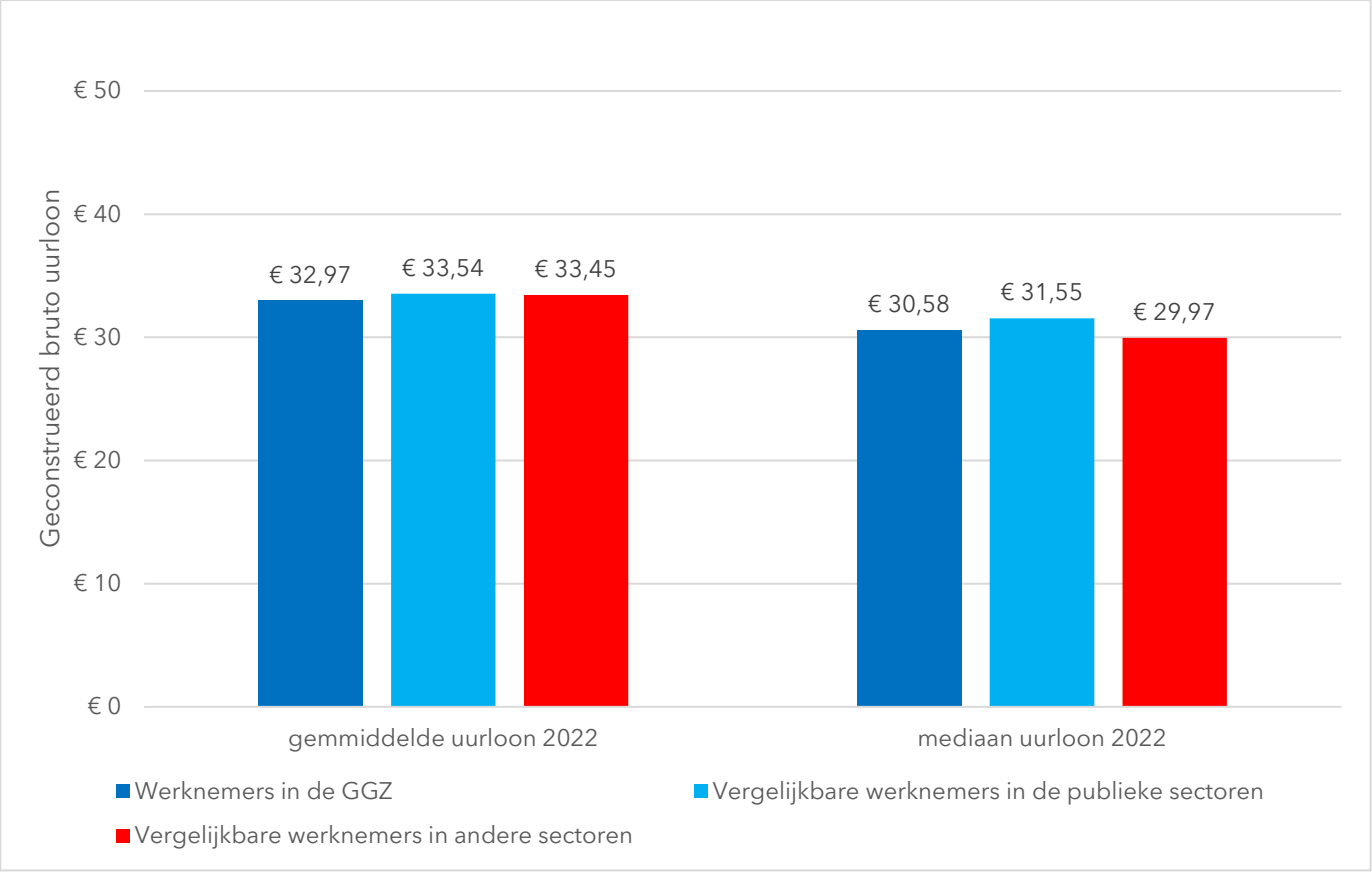
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers bij de GGZ als al hun vergelijkbare werknemers buiten de GGZ. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers bij de GGZ en vergelijkbare werknemers buiten de GGZ. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Het mediane bruto uurloon ligt bij de GGZ in 2022 iets lager dan voor vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren, terwijl het gemiddelde bruto uurloon vergelijkbaar is. Dit suggereert dat in de GGZ de bovenkant van het loongebouw relatief goed verdient ten opzichte van het middensegment in vergelijking met de rest van de publieke sector. Vermoedelijk zijn het vooral specialisten zoals psychiaters en GZ-psychologen die het gemiddelde loon omhoog trekken.

Figuur 6.7 Het mediane bruto uurloon ligt lager bij de GGZ in 2022 dan voor vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren, maar hoger ten opzichte van andere sectoren in het algemeen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de GGZ gezocht naar de best vergelijkbare werknemer in (i) alle sectoren buiten de GGZ en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de GGZ als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de GGZ.

6.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van alleen primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de Geestelijke gezondheidszorg (GGZ) als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de GGZ voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 6.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de GGZ met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 6.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden bij de GGZ ten opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	+
Vakantie-uren en feestdagen	0	Verlofregeling ouderschap	+
Toelagen overwerk	+	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	+	Opleidingsfaciliteiten	++
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	0	Duurzame inzetbaarheid	+
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

Bij de GGZ bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. De GGZ heeft net als de meeste cao's in de private sector geen eenmalige uitkeringen. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn ook ruimer in vergelijking met de cao's in de private sector. In de GGZ is er een compensatie in geld en vrije tijd voor overwerk en een keuze tussen geld of vrije tijd bij onregelmatige diensten. Bij de cao's van de private sector is er alleen een vergoeding in de vorm van geld mogelijk. Verder is er zowel in de cao van de GGZ als die in de private sectoren geen duidelijke afspraak over het recht op onbereikbaarheid. Ook zijn er vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€ 2 per dag) en vergoedingen voor het verstrekken van maaltijden. Ten slotte zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de GGZ beter geregeld dan in cao's in de private sector. Zo ontvangen werknemers één keer per vijf jaar loopbaanadvies en is er aandacht voor functiegerichte scholing via het persoonlijk ontwikkelplan. Daarnaast zijn er ook afspraken gemaakt over scholing voor bredere inzetbaarheid. Ook in het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de GGZ relatief goed door de aanwezigheid van het levensfasebudget en door de aanwezigheid van een generatiepactregeling.

6.3 Overkoepelend beeld

In 2022 is er geen substantieel verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers bij de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil is daarmee afgenomen in vergelijking met voorgaande jaren. Dat geldt echter niet voor alle groepen. Werknemers met een wo-masteropleiding en werknemers die minder dan 20 uur per week werken verdienen bij de GGZ meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

De GGZ kent ook een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon als wordt vergeleken met vergelijkbare werknemers in alleen de private sector. Werknemers bij de GGZ hebben echter wel een ruimere invulling van secundaire arbeidsvoorwaarden dan de private sector. Afgaande op een tiental bedrijfstak-cao's in de private sector, genieten werknemers in de GGZ een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.[12]

[12] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

7 Huisartsenzorg en gezondheidscentra

In 2022 is er geen substantieel verschil meer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra ligt wel hoger ten opzichte van dat van vergelijkbare werknemers in alleen de private sector. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden in de huisartsenzorg en gezondheidscentra zijn ruimer op het gebied van verlof en vergoedingen dan in de private sector.

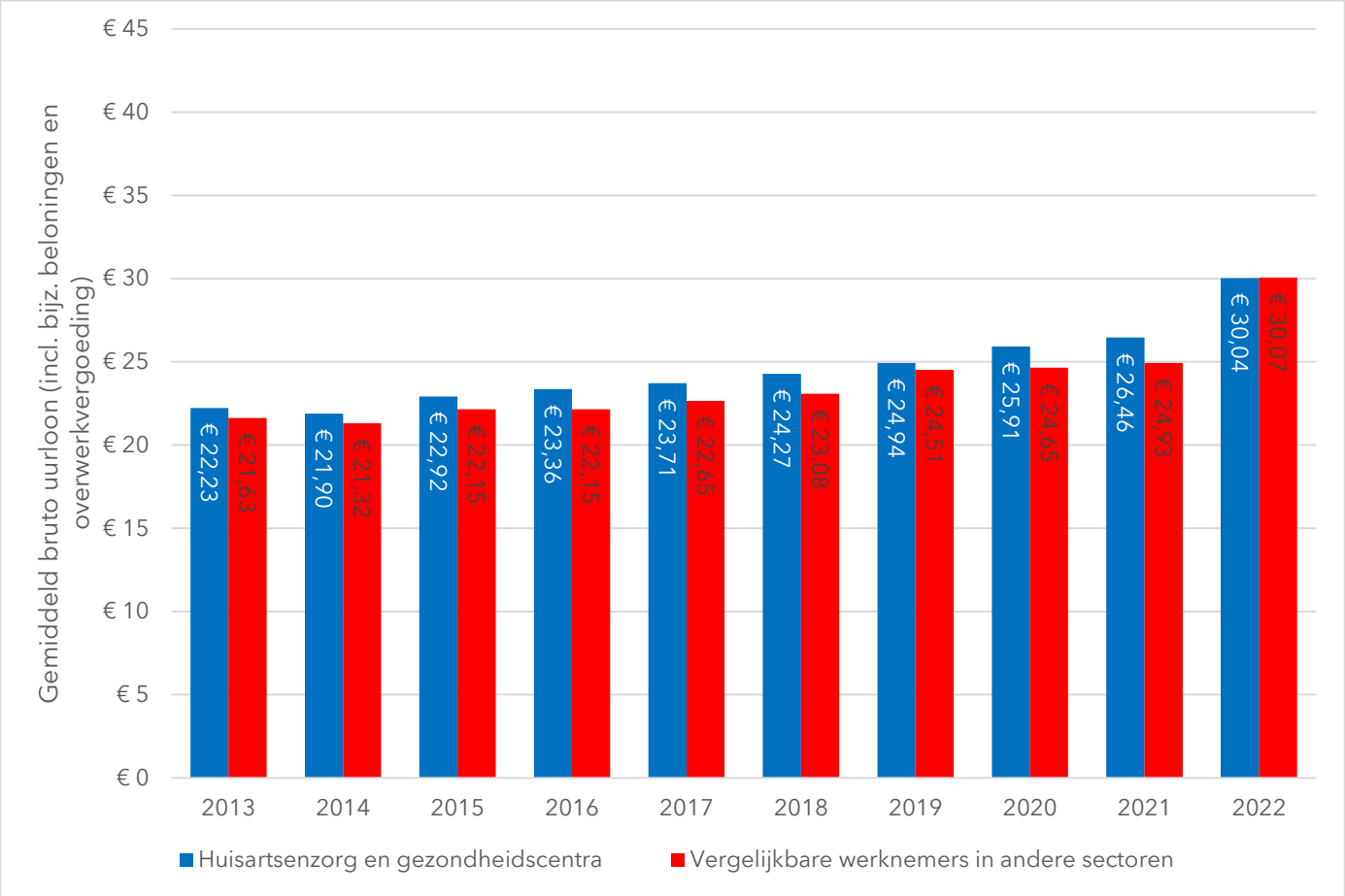
De sector huisartsenzorg en gezondheidscentra omvat alle praktijken van huisartsen en gezondheidscentra. Het gaat in totaal om ruim 28 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 51 procent hoogopgeleid, 67 procent met een vast contract, elf procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 31 procent van 50 jaar of ouder.

7.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 7.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra lag tussen 2013 en 2022 net iets hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren (Figuur 7.1). Wat opvalt is dat het gemiddelde bruto uurloon in 2022 fors stijgt, zowel in de huisartsenzorg en gezondheidscentra als in andere sectoren. Voor de huisartsenzorg en gezondheidscentra speelt het afsluiten van een nieuwe cao in 2022 hier mogelijk een belangrijker rol. Hierin werd afgesproken om de slarissen in 2022 te verhogen met twee procent (drie procent) voor de schalen één tot en met negen (tien en hoger). Maar gelet op de bijna evenredige verhoging van het gemiddelde bruto uurloon van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, spelen samenstellingseffecten ook een mogelijke rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is het geval bij de huisartsenzorg en gezondheidscentra, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer drie procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Per saldo lijken werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra in 2022 ongeveer gelijk beloont te worden met vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Het verschil in het gemiddelde bruto uurloon is daarmee wel kleiner dan in de voorgaande jaren.

Figuur 7.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra ligt in 2022 ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze sector. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers bij de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra als voor hun vergelijkbare tegenhangers buiten de huisartsenzorg en gezondheidscentra.

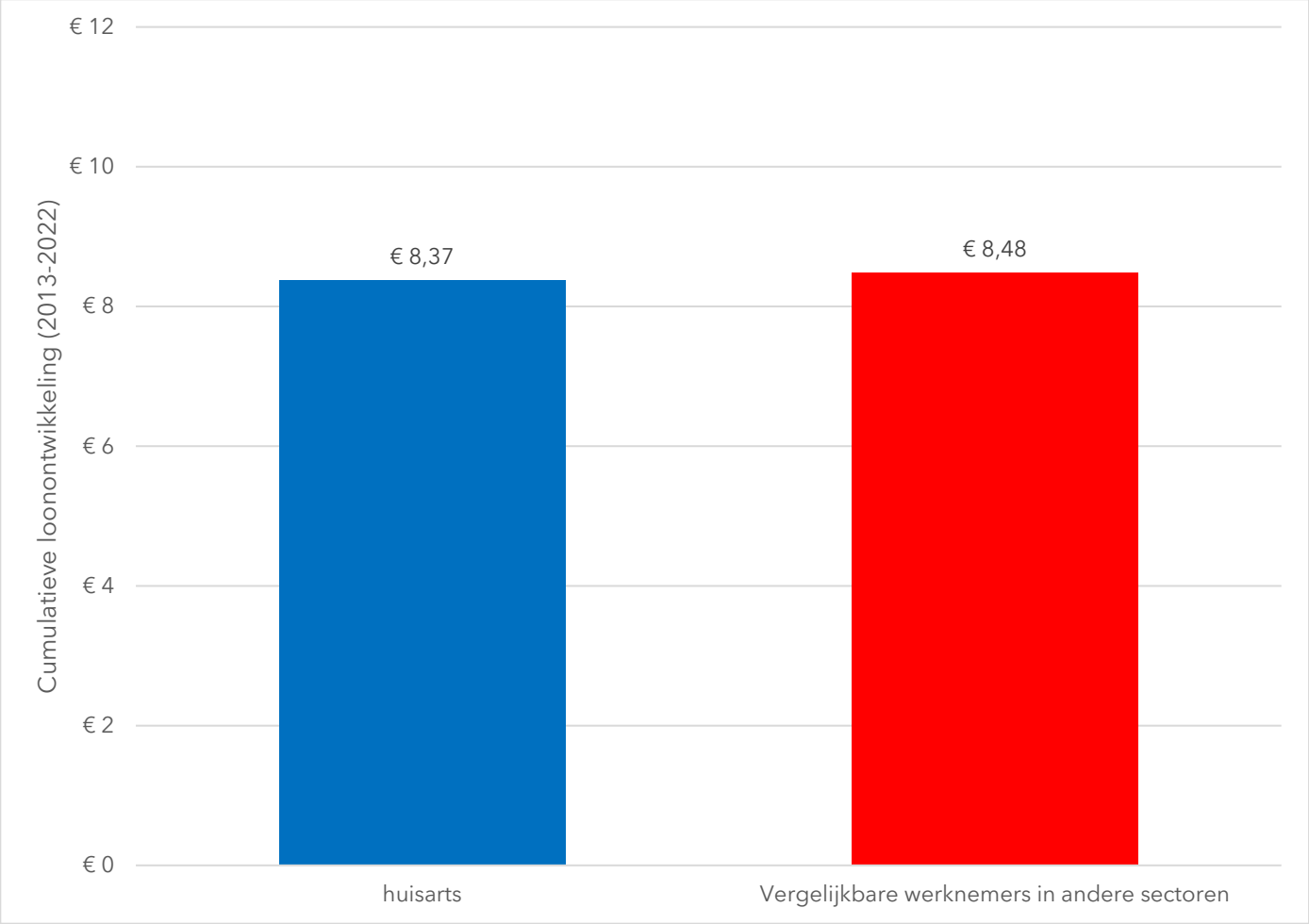
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 7.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 7.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[13] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen gelijk was voor werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra met die voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon van werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra tussen 2013 en 2022 in absolute termen

[13] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

gestegen met € 8,37, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 8,48. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 7.1 suggereerde al een vrijwel gelijk loonstijging voor werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 7.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra is tussen 2013 en 2022 cumulatief ongeveer gelijk aan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

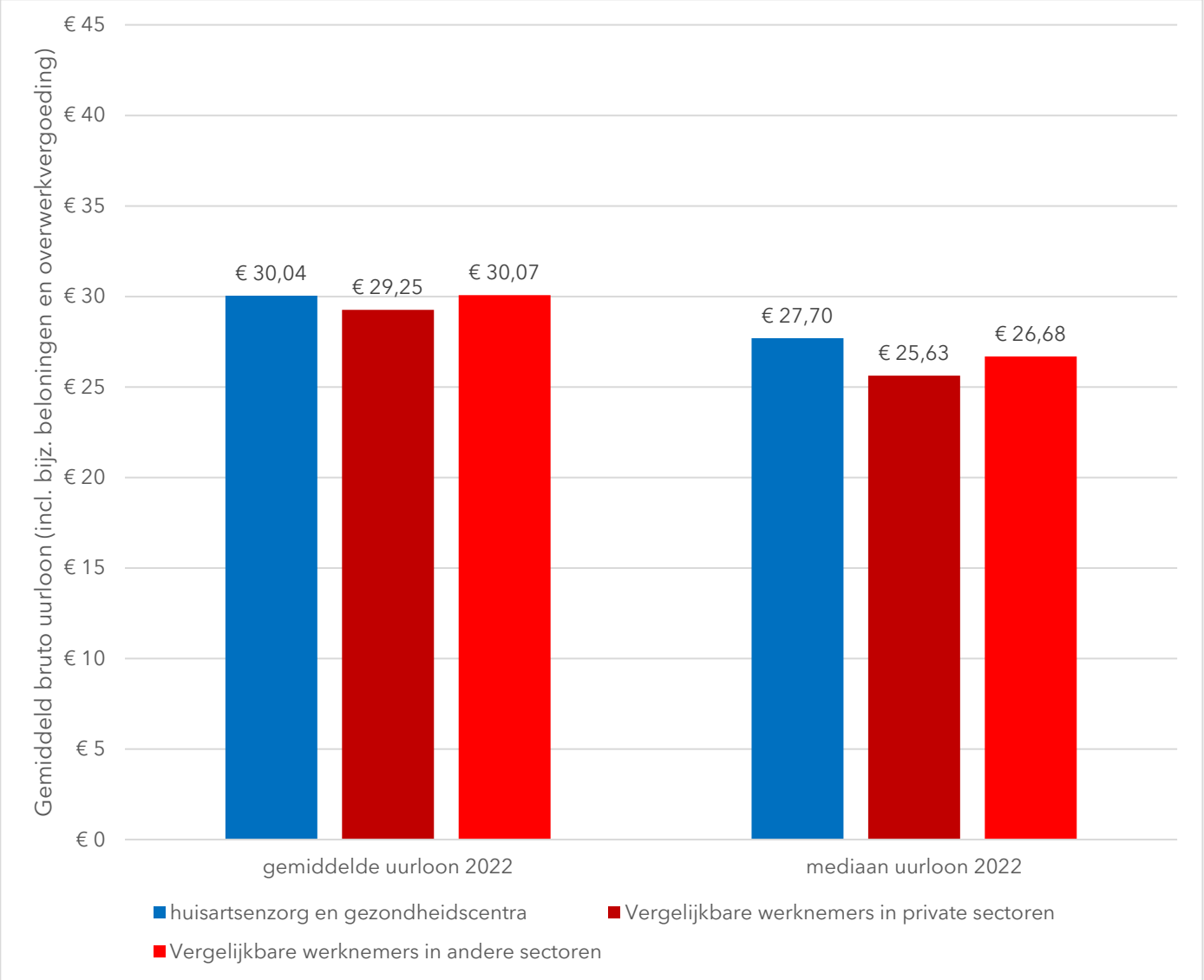
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra hoger dan bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 7.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra minder lage uurlonen en meer hoge uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde ongeveer gelijk ligt in andere sectoren, wijst erop dat er in die andere sectoren meer grootverdieners werken dan binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers binnen de huisartsenzorg en gezondheidscentra zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren en het onderwijs. Kijkend naar de private sectoren, zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel (zie Figuur 7.4). Dat er relatief veel vergelijkbare werknemers in andere zorgsectoren en het onderwijs werken laat het belang zien van het meenemen van andere (semi)publieke sectoren in de loonvergelijking.

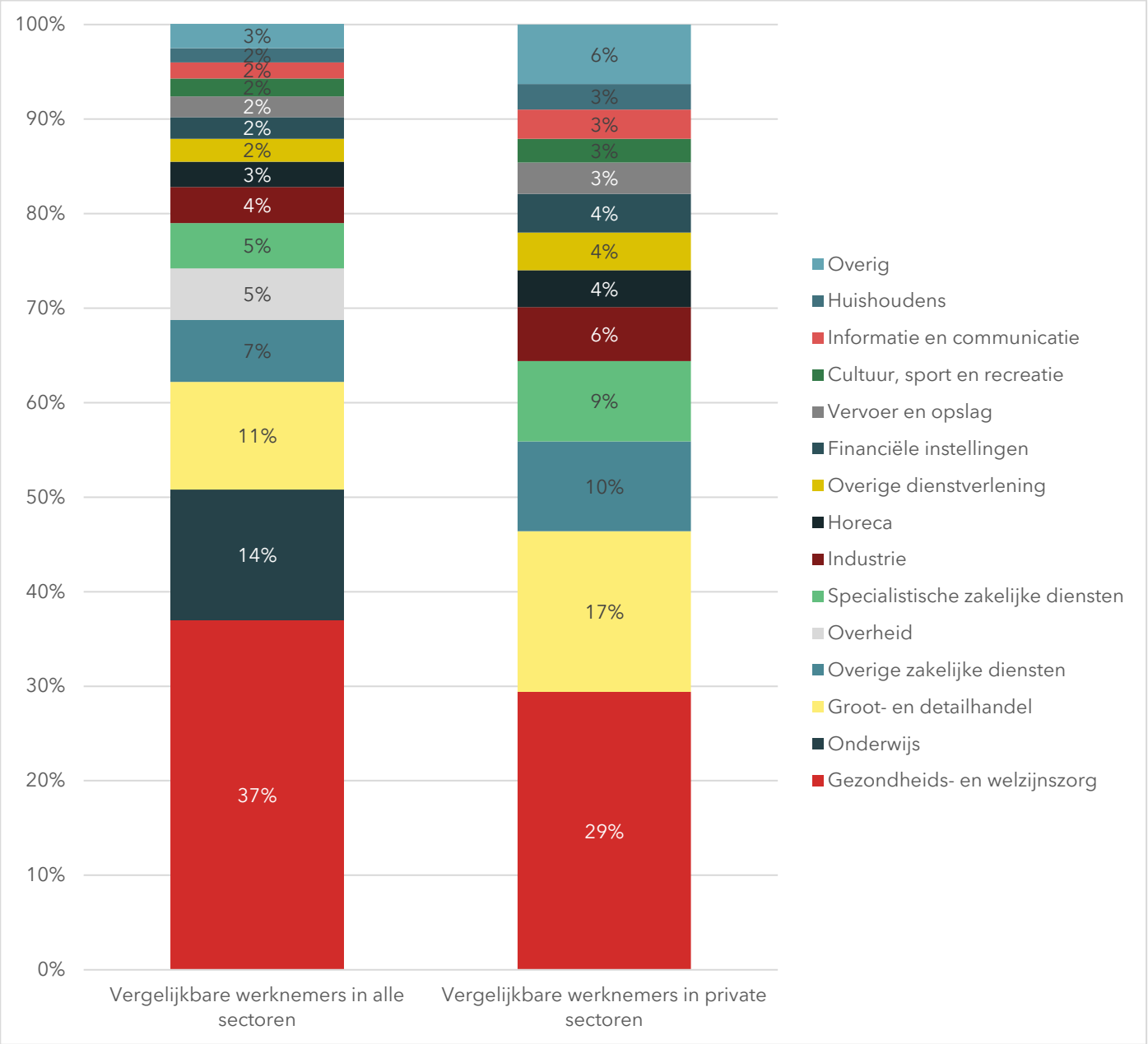
Figuur 7.3 Het mediane uurloon ligt hoger binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra in 2022 dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de huisartsenzorg en gezondheidscentra.

Figuur 7.4 De best vergelijkbare werknemers voor de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel en het onderwijs



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

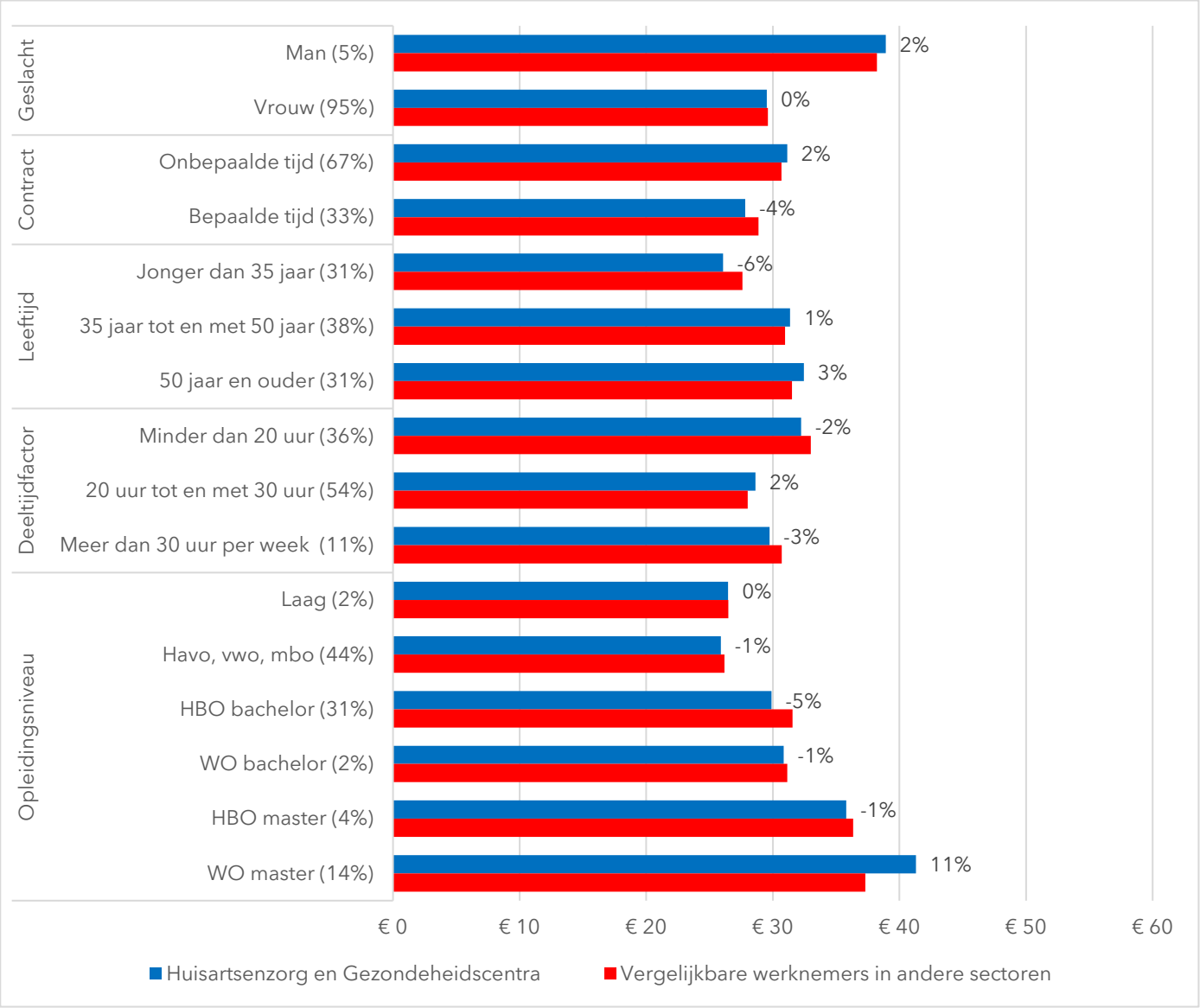
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 7.5). Mannen (vrouwen) in de huisartsenzorg en gezondheidscentra verdienen gemiddeld een hoger (vrijwel gelijk) bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Verder hebben werknemers met een tijdelijk contract (voor bepaalde tijd) een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra met een contract voor onbepaalde tijd ligt het gemiddelde bruto uurloon hoger. Daarnaast ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers onder de 35 jaar (boven de 35 jaar) lager (hoger) dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Kijkend naar de arbeidsduur verdienen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra die twintig tot dertig uur per week werken een hoger gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor de andere categorieën arbeidsduur ligt het gemiddeld uurloon lager. Tenslotte ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra met een wo-master diploma aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een hbo-bachelor is het gemiddelde bruto uurloon lager. Voor alle overige opleidingen is het gemiddelde bruto uurloon ongeveer gelijk tussen de huisartsenzorg en gezondheidscentra enerzijds en andere sectoren anderzijds.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 7.5). Opvallend is dat werknemers binnen de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra die voltijds werken een lager gemiddeld bruto uurloon hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het omgekeerde is het geval voor werknemers die in deeltijd werken. Deze werknemers verdienen een hoger uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Werknemers met een bacheloropleiding vormen hierop een uitzondering. Al met al suggereren de verschillen tussen groepen dat voltijds werken binnen het beloningsbeleid van de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra minder wordt gewaardeerd dan in andere sectoren.

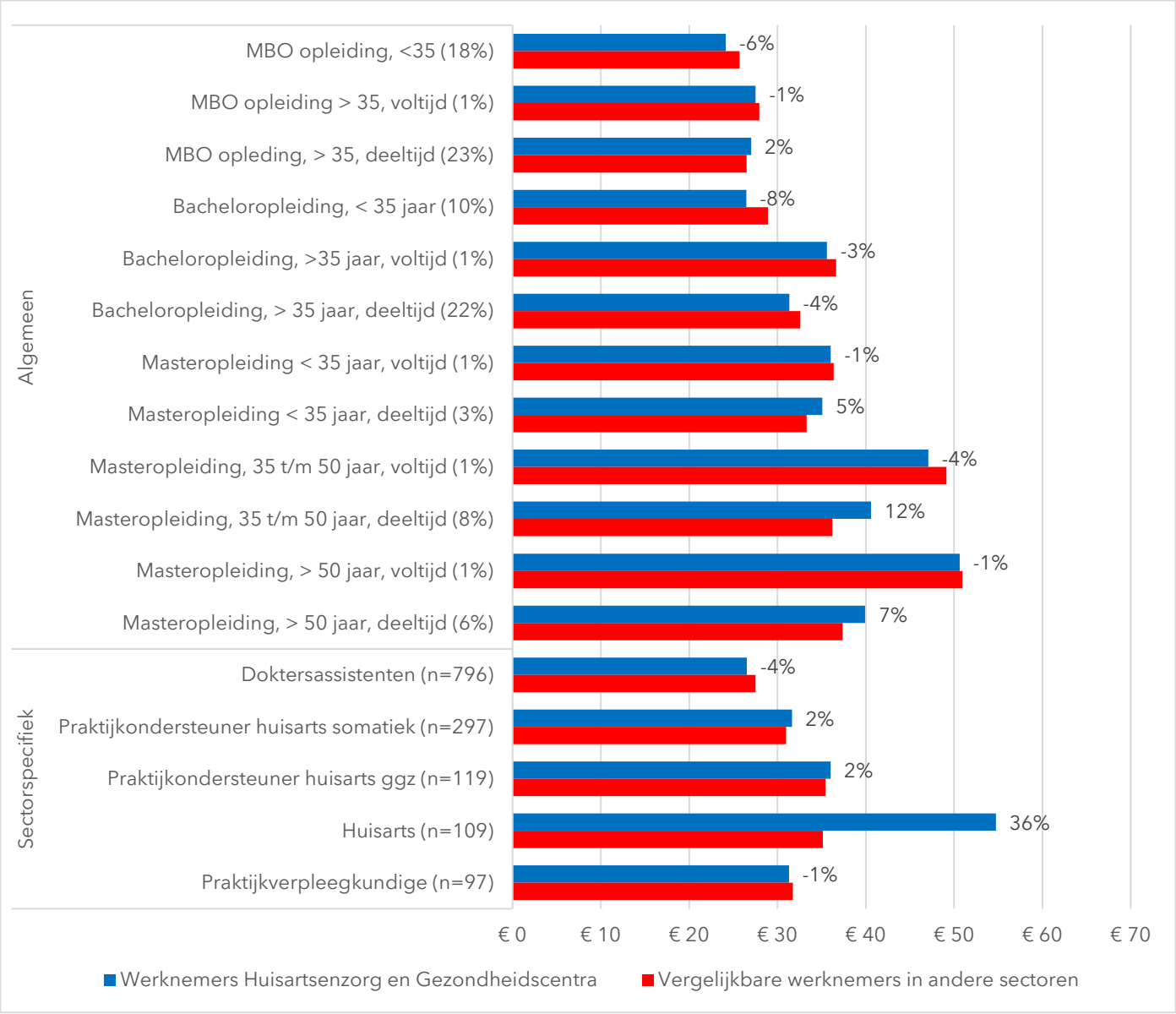
Figuur 7.5 Werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra onder de 35 jaar verdienen minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, werknemers boven de 35 jaar juist meer



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers buiten deze sector. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 7.6 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra lag in 2022 lager voor iedereen die voltijd werkte in vergelijking met andere sectoren



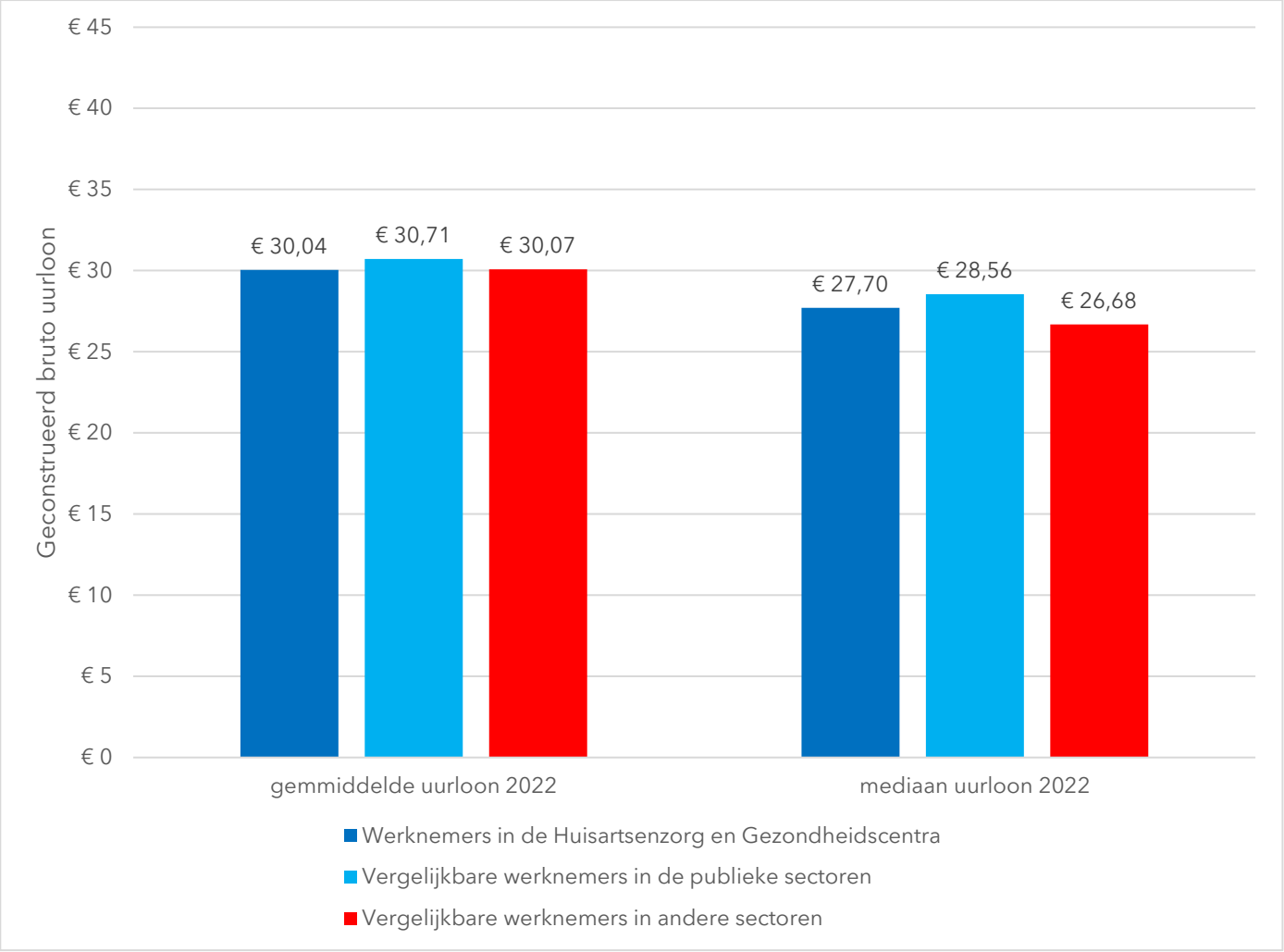
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers bij de sector huisartsen en gezondheidscentra als voor vergelijkbare werknemers buiten de sector huisartsen en gezondheidscentra. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers buiten deze sector. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Zowel het gemiddelde als mediane bruto uurloon liggen iets lager in de huisartsenzorg en gezondheidscentra dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren. Dat suggereert dat niet alleen werknemers aan de boven- of onderkant van het loongebouw een iets minder gunstige inkomenspositie hebben in de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra dan in andere publieke sectoren, maar dat ook in het middensegment de uurlonen achterblijven. De verschillen in uurlonen zijn echter niet groot.

Figuur 7.7 Het mediane én gemiddelde bruto uurloon ligt in de huisartsenzorg en gezondheidscentra in 2022 lager dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector Huisartsenzorg en gezondheidscentra gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector Huisartsenzorg en gezondheidscentra en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de sector Huisartsenzorg en gezondheidscentra als hun vergelijkbare tegenhangers in andere sectoren.

7.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de huisartsenzorg en gezondheidscentra als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de huisartsenzorg en gezondheidscentra voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 7.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de huisartsenzorg met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 7.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra ten opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	+	Vergoeding apparaten	+
Vakantie-uren en feestdagen	0	Verlofregeling ouderschap	+
Toelagen overwerk	0	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	0	Opleidingsfaciliteiten	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	0
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de huisartsenzorg en gezondheidscentra bedraagt de standaard werkweek 38 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Daarnaast heeft de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra geen extra eenmalige uitkering afgesproken in de cao. Dit is ook veelal het geval voor cao's in de private sector. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn vergelijkbaar met die in de private sector. Beiden bieden namelijk een compensatie aan in de vorm van geld. Ook op het recht op onbereikbaarheid ontlopen de cao's elkaar niet veel, aangezien hier geen harde afspraken over zijn opgenomen. Wel hebben werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra recht op vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€ 2 per dag) en vergoedingen voor het verstrekken van maaltijden en gepaste kleding. Dit recht is niet opgenomen in de cao's in de private sector. Ten slotte zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de sector Huisartsenzorg en gezondheidscentra beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo is er één scholingsplan en de mogelijkheid om minimaal 20 uur per jaar beschikbaar te hebben voor scholing. In het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de sector huisartsenzorg en gezondheidscentra vergelijkbaar met cao's in de private sector. Er zijn wel plannen voor het onderzoeken van een levensfasebudget en er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid, maar deze plannen zijn nog niet concreet uitgewerkt.

7.3 Overkoepelend beeld

In 2022 is er geen substantieel verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarmee is het verschil afgenomen in vergelijking met voorgaande jaren, waarin het gemiddelde bruto uurloon hoger lag in de huisartsenzorg en gezondheidscentra. Werknemers met een wo-masteropleiding en werknemers die ouder zijn dan 35 jaar verdienen in 2022 net zoals voorgaande jaren in de huisartsenzorg en gezondheidscentra meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

De huisartsenzorg en gezondheidscentra kent daarnaast een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon als enkel vergeleken wordt met vergelijkbare werknemers in de private sector. Werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra hebben echter wel een ruimere invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de private sector. Afgaande op bedrijfstak-cao's, genieten werknemers in de huisartsenzorg en gezondheidscentra een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten.[14]

[14] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

8 Gehandicaptenzorg

In 2022 ontvingen werknemers in de gehandicaptenzorg gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, de private sectoren in het bijzonder. Daar staat tegenover dat de gehandicaptenzorg een ruimere invulling van secundaire arbeidsvoorwaarden kent dan de private sector.

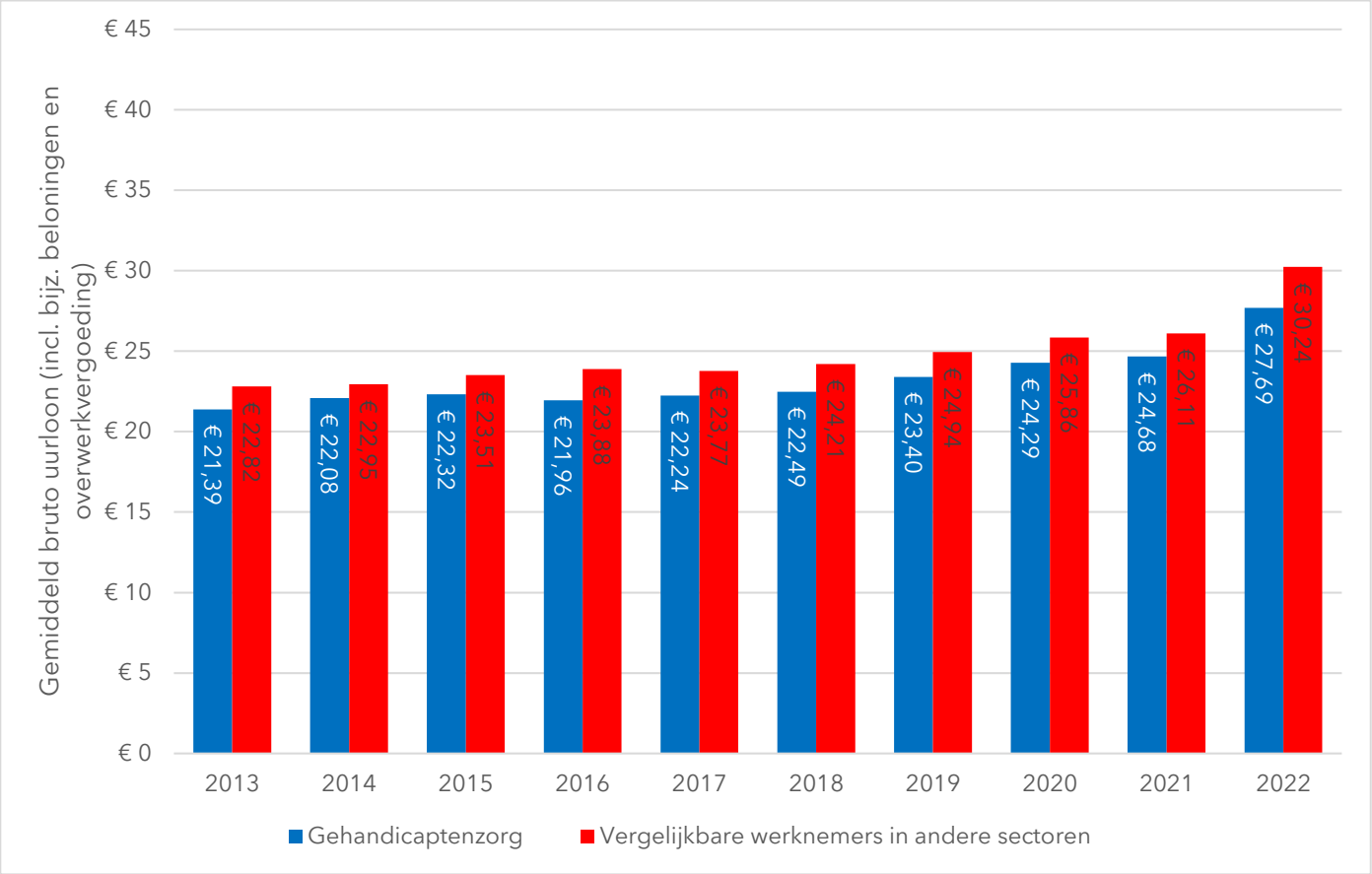
De sector gehandicaptenzorg omvat alle huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten, huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten en ondersteuning en begeleiding van gehandicapten. Het gaat in totaal om bijna 141 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 51 procent hoogopgeleid, 79 procent met een vast contract, 17 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 28 procent van 50 jaar of ouder.

8.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 8.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in de verschillen in uurlonen tussen werknemers in de gehandicaptenzorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de gehandicaptenzorg lag tussen 2013 en 2022 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. Dat heeft voor de gehandicaptenzorg onder andere te maken met het afsluiten van een nieuwe cao. Door deze cao kregen werknemers in de FWG-schalen 55, 60 of 65 een eenmalige uitkering ter hoogte van € 750 bruto naar rato van het dienstverband. Daarnaast werden per 1 mei 2022 ook de lonen verhoogd met 2,2 procent. Dat het gemiddelde bruto uurloon in 2022 ook fors stijgt voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren, wijst erop dat ook samenstellingseffecten mogelijk een rol spelen. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is het geval in de gehandicaptenzorg, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer vier procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Net zoals in voorgaande jaren blijven werknemers in de gehandicaptenzorg in 2022 daarom gemiddeld minder verdienen per uur dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Figuur 8.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de gehandicaptenzorg was in de gehele periode 2013-2022 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de gehandicaptenzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de gehandicaptenzorg. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers bij de gehandicaptenzorg als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de gehandicaptenzorg.

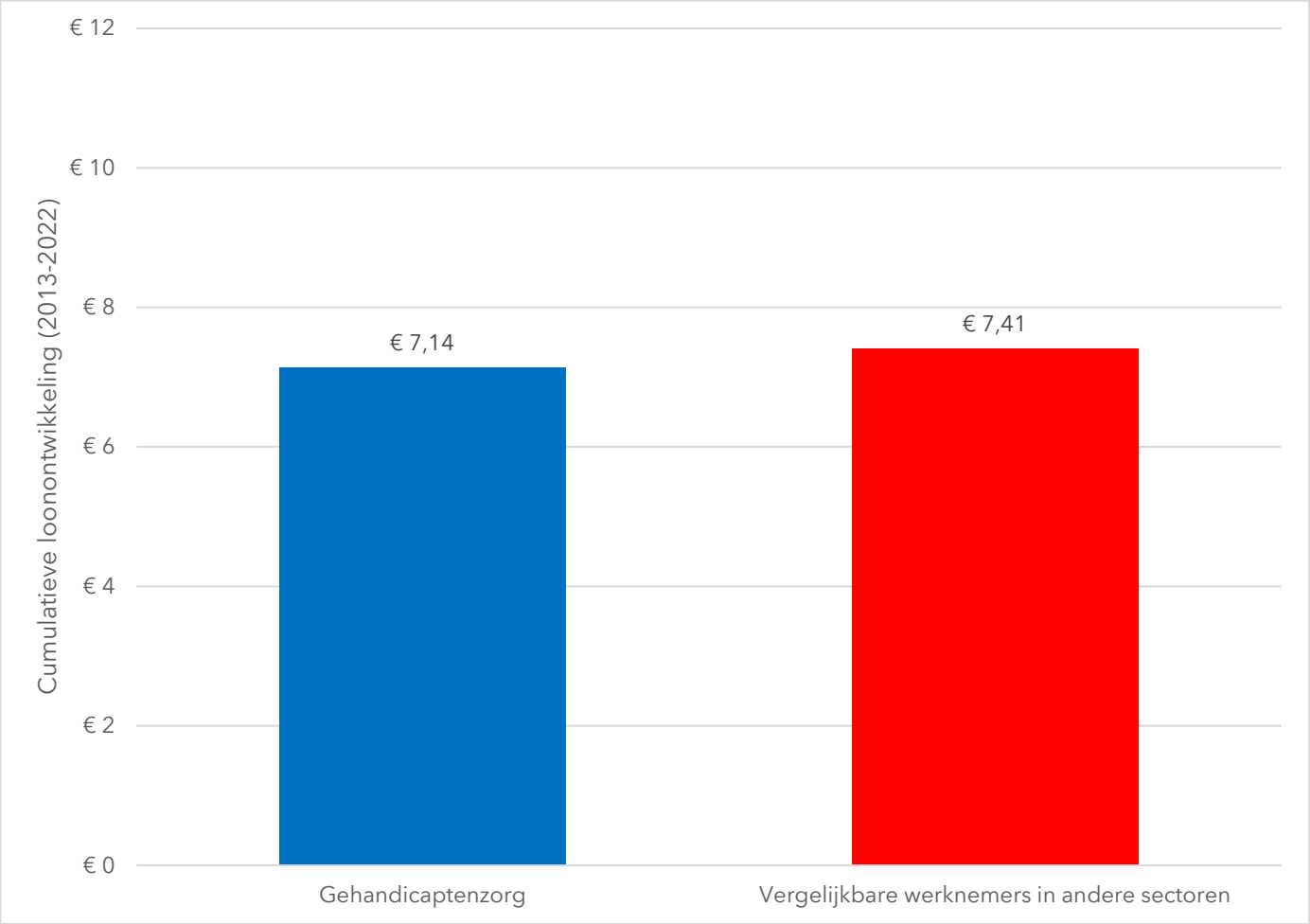
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 8.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 8.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[15] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen gelijk was voor werknemers in de gehandicaptenzorg aan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers binnen de gehandicaptenzorg tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 7,14, terwijl die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren is toegenomen met € 7,41. Ook de ongecorrigeerde loon-

15 Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

ontwikkeling in Figuur 8.1 suggereerde al een vrijwel gelijke loonstijging voor werknemers binnen de gehandicaptenzorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 8.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de gehandicaptensector is cumulatief over 2013-2022 lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

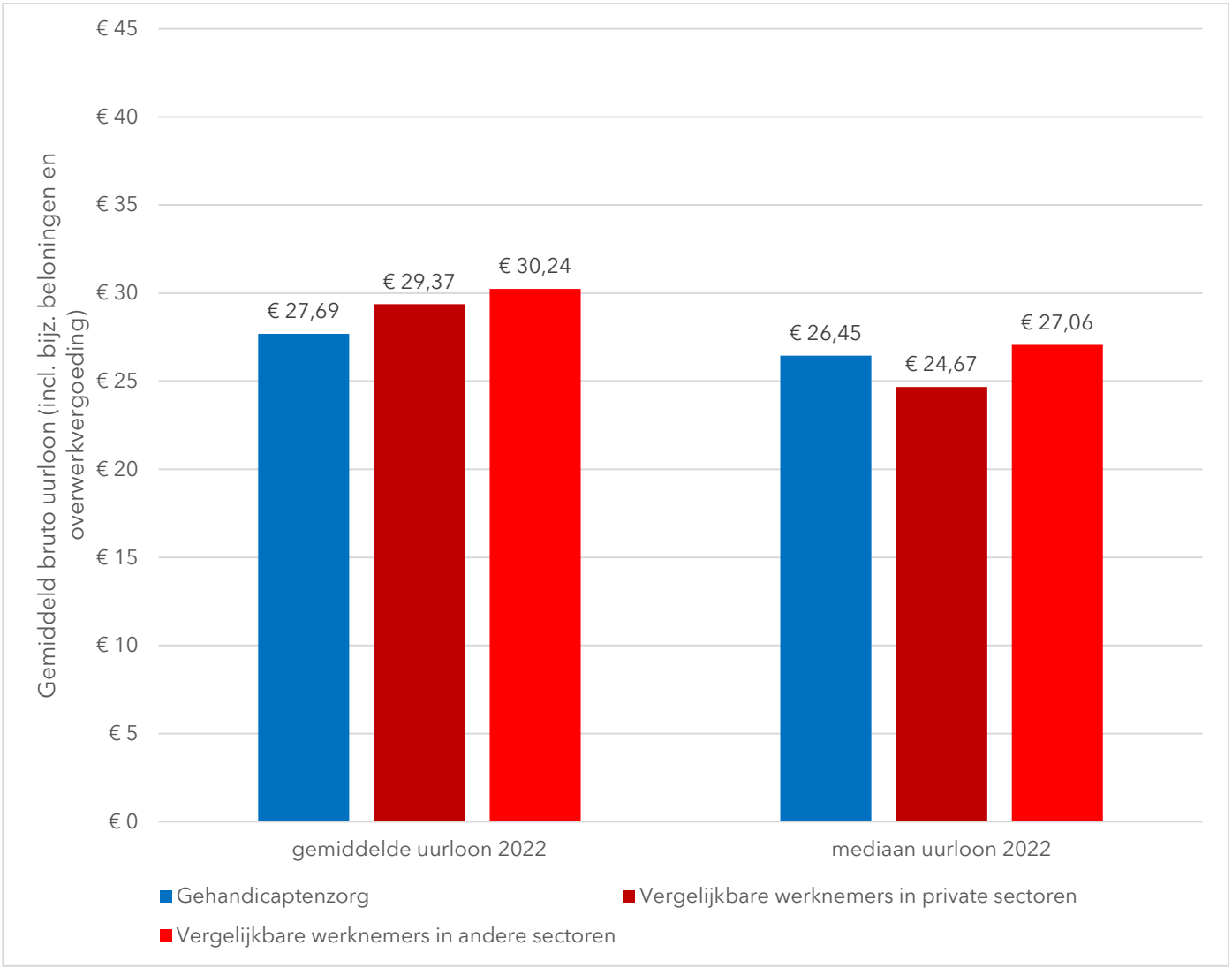
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de gehandicaptenzorg die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is binnen de gehandicaptenzorg hoger dan bij vergelijkbare werknemers in private sectoren. Aan de andere kant ligt het mediane bruto uurloon voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren in het algemeen hoger dan voor werknemers binnen de gehandicaptenzorg (zie Figuur 8.3). Een verklaring hiervoor

is dat er binnen sectoren in het algemeen minder lage en meer hoge uurlonen voorkomen dan in de gehandicaptenzorg, en in de gehandicaptenzorg minder lage en meer hoge uurlonen dan in de private sectoren. Dat het gemiddelde bruto uurloon hoger ligt in private en andere sectoren ten opzichte van de gehandicaptenzorg, wijst erop dat er in de meeste andere sectoren meer grootverdieners werken dan binnen de gehandicaptenzorg. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 8.3 Het mediane uurloon ligt hoger binnen de gehandicaptenzorg in 2022 dan bij vergelijkbare werknemers in private sectoren, maar lager ten opzichte van andere sectoren in het algemeen

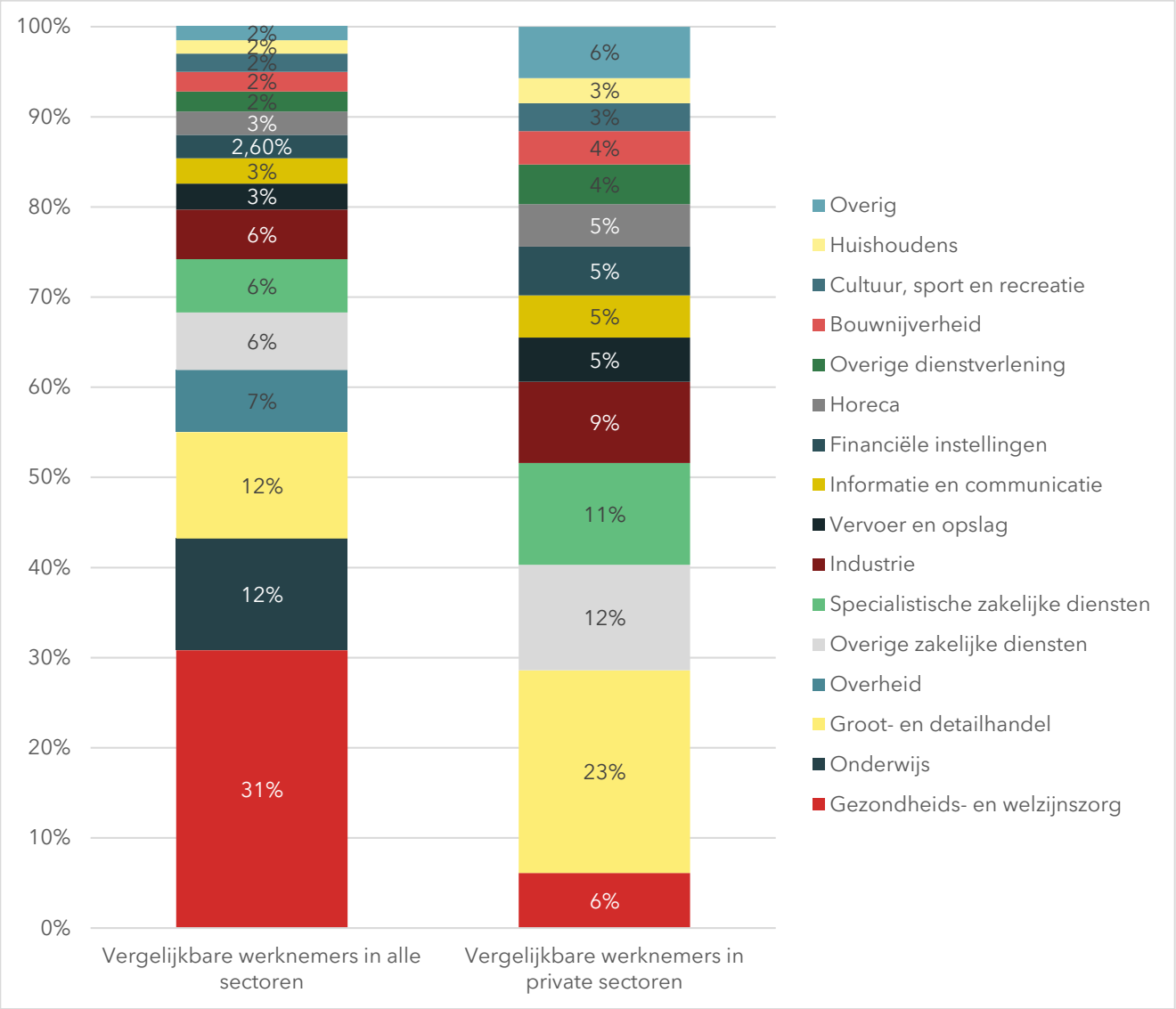


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de gehandicaptenzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de gehandicaptenzorg en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers in de gehandicaptenzorg als hun vergelijkbare tegenhangers buiten de gehandicaptenzorg.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers binnen de gehandicaptenzorg zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren als andere zorgsectoren en het onderwijs. Kijkend naar de private sectoren zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de specialistische zakelijke dienstverlening (zie Figuur 8.4).

Figuur 8.4 De best vergelijkbare werknemers van de gehandicaptenzorg in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel en het onderwijs



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de gehandicaptenzorg en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

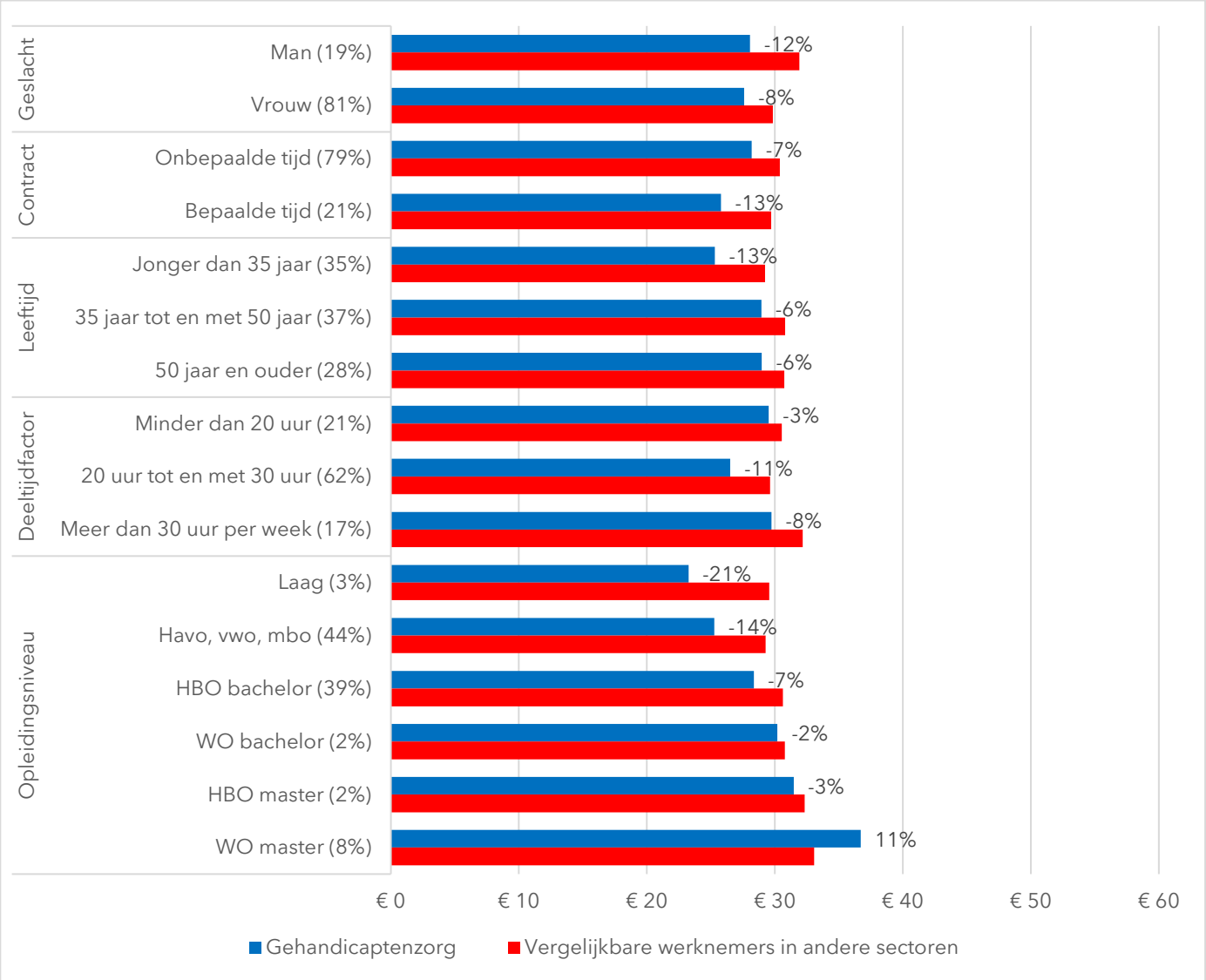
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 8.5). Voor vrijwel alle onderscheiden groepen hebben werknemers in de gehandicaptenzorg gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Een uitzondering hierop zijn werknemers met een masterdiploma. Zij hebben een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 8.6). Opvallend is dat werknemers met een mbo of bachelor opleiding minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor mensen met een master opleiding lag het uurloon vrijwel altijd hoger. Dit kan komen door een striktere loonstructuur binnen de gehandicaptenzorg, waarbij loonsverhogingen vaker gebaseerd zijn op opleidingsniveau. Al met al suggereren de verschillen tussen groepen dat het beloningsbeleid binnen de gehandicaptenzorg opleidingsniveaus anders waardeert dan in andere sectoren.

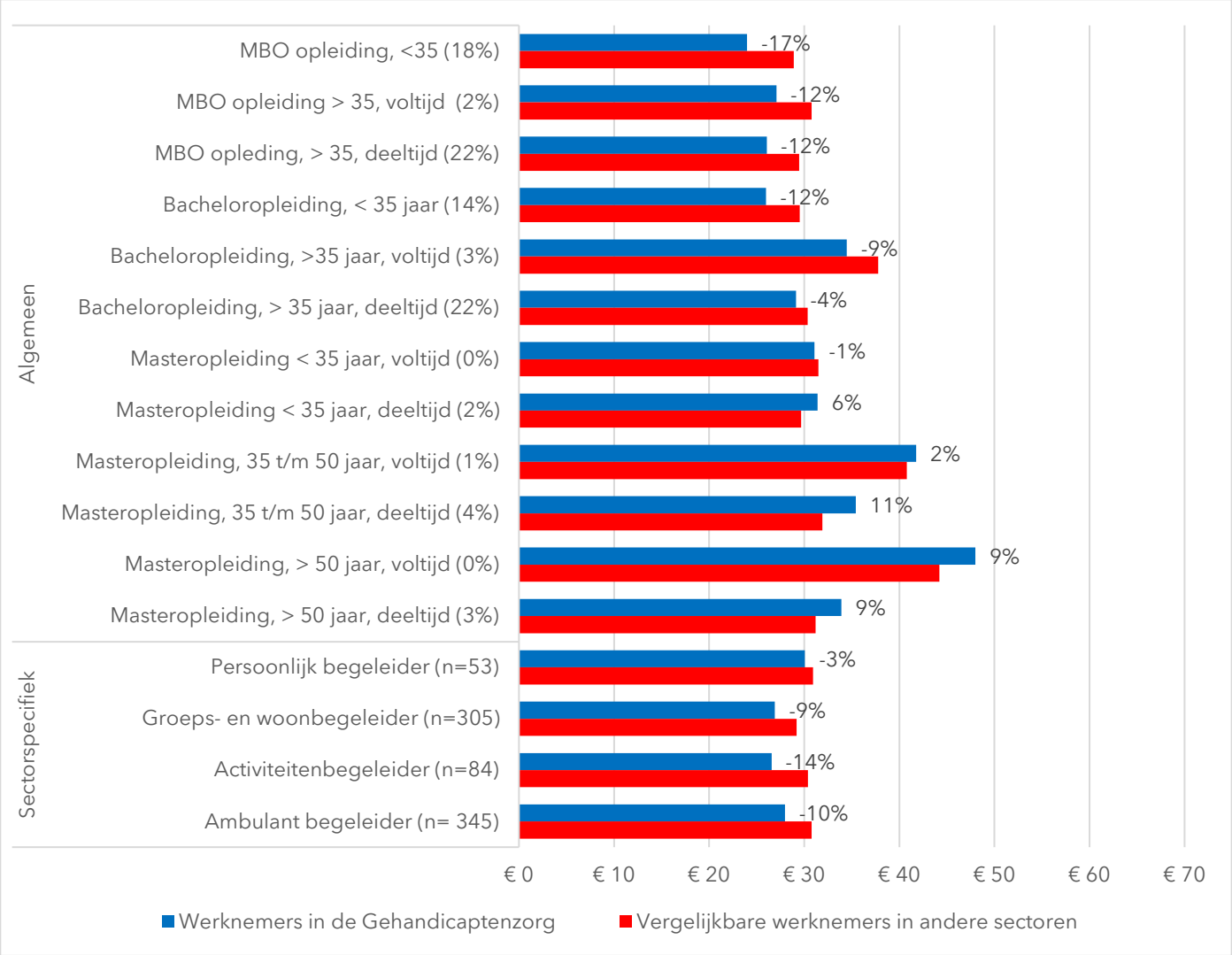
Figuur 8.5 Werknemers met een masteropleiding verdienen in de gehandicaptenzorg meer per uur dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, met een lagere opleiding juist minder



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het percentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in de gehandicaptenzorg en vergelijkbare werknemers buiten deze sector.

Figuur 8.6 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers met een mbo- of bacheloropleiding lag in de gehandicaptenzorg in 2022 lager dan voor vergelijkbare werknemers in anders sectoren, voor werknemers met een master diploma vrijwel altijd hoger



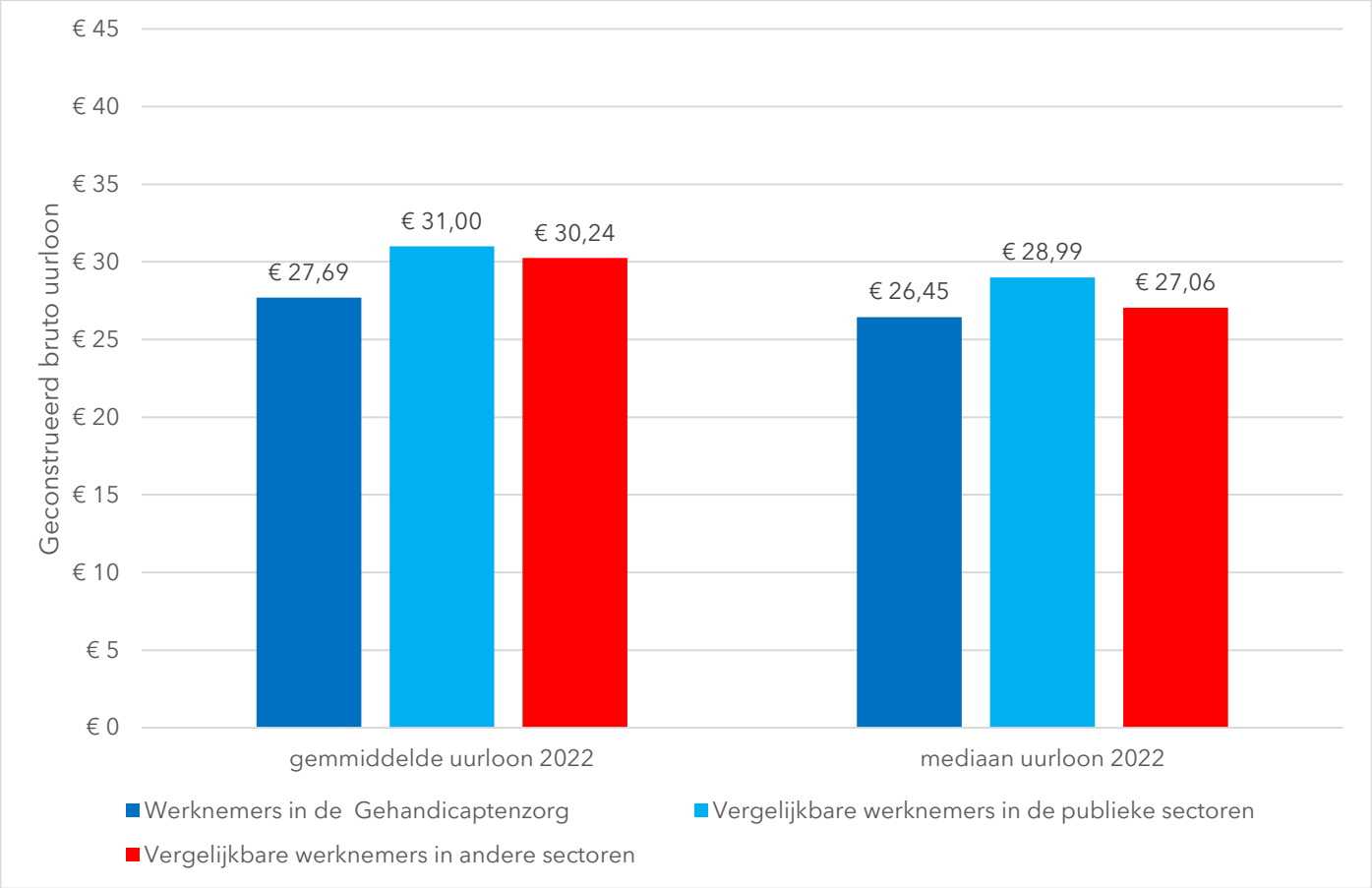
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers in de gehandicaptenzorg als hun vergelijkbare werknemers buiten de gehandicaptenzorg. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de gehandicaptenzorg en vergelijkbare werknemers daarbuiten. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Zowel het gemiddelde als mediane bruto uurloon ligt in de gehandicaptenzorg lager dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren (zie Figuur 8.7). Dat suggereert dat niet alleen werknemers aan de boven- of onderkant van het loongebouw van de gehandicaptenzorg een minder gunstige beloningspositie hebben dan in andere publieke sectoren, maar dat ook in het middensegment van de gehandicaptenzorg de uurlonen achterblijven.

Figuur 8.7 Het mediane uurloon ligt lager in de gehandicaptenzorg in 2022 dan bij vergelijkbare werknemers in andere (publieke) sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de gehandicaptenzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de gehandicaptenzorg en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de gehandicaptenzorg als hun vergelijkbare tegenhangers daarbuiten.

8.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van alleen primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de gehandicaptenzorg als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de gehandicaptenzorg voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 8.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de gehandicaptenzorg met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 8.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	+
Vakantie-uren en feestdagen	0	Verlofregeling ouderschap	+
Toelagen overwerk	+	Verlofregeling zorg	++
Toelagen onregelmatige diensten	+	Opleidingsfaciliteiten	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	++
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de gehandicaptenzorg bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast heeft de gehandicaptenzorg een extra eenmalige uitkering afgesproken in de cao voor werknemers in bepaalde salarisschalen. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn ook ruimer in vergelijking met de cao's in de private sector. In de gehandicaptenzorg is er een compensatie in geld en vrije tijd voor overwerk en een keuze tussen geld of vrije tijd bij onregelmatige diensten. Bij de cao's van de private sector is er alleen een vergoeding in de vorm van geld mogelijk. Verder hebben werknemers in de gehandicaptenzorg het recht om onbereikbaar te zijn, indien ze niet zijn ingeroosterd. Ook zijn er vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€ 2 per dag) en vergoedingen voor het verstrekken van maaltijden en gepaste kleding aanwezig. Ten slotte zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de gehandicaptenzorg beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo hebben werknemers recht op één keer per drie jaar loopbaanadvies en zijn er mogelijkheden tot persoonlijk ontwikkeling via het balansverlof. Ook in het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de Gehandicaptenzorg goed door de aanwezigheid van het levensfasebudget en doordat oudere werknemers niet verplicht kunnen worden tot het maken van nachtdiensten.

8.3 Overkoepelend beeld

In 2022 ontvingen werknemers in de gehandicaptenzorg gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil in bruto uurloon was vergelijkbaar met voorgaande jaren. Deze beloningsachterstand geldt echter niet voor alle groepen in de gehandicaptenzorg: werknemers met een wo-masteropleiding verdienen meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Werknemers in de gehandicaptenzorg hebben ook een lager gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in alleen de private sector. Werknemers in de gehandicaptenzorg kennen echter wel een ruimere invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden dan in de private sector. Afgaande op een tiental bedrijfstak-cao's, genieten werknemers in de gehandicaptenzorg onder andere een kortere voltijd werkweek, ruimere verlofregelingen en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid. Alleen op het gebied van bovenwettelijke vakantie-uren scoort de gehandicaptenzorg niet beter dan de private cao's.[16]

[16] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

9 Verpleging, verzorging en thuiszorg

In 2022 ligt het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) iets lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, waar het langere tijd vergelijkbaar was. Het gemiddelde bruto uurloon is wel vergelijkbaar met dat van werknemers in alleen de private sectoren. Daar komt nog bij dat de secundaire arbeidsvoorwaarden op een aantal punten ruimer zijn binnen de vvt dan bij private sectoren.

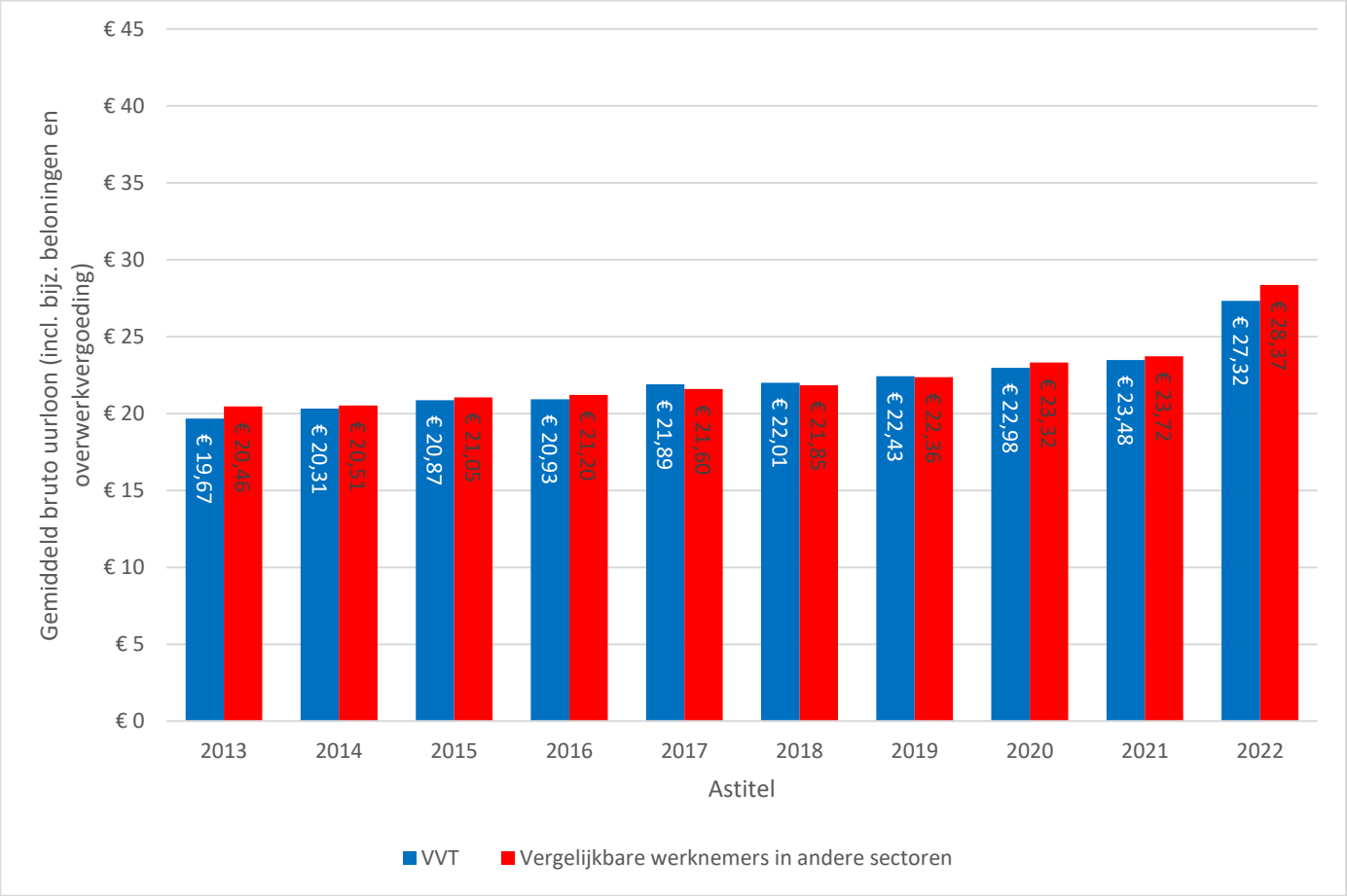
De sector verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) omvat alle verpleeghuizen, verzorgingshuizen en de thuiszorg. Het gaat in totaal om ruim 316 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 27 procent hoogopgeleid, 75 procent met een vast contract, 11 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week, en 41 procent van 50 jaar of ouder.

9.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 9.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in de verschillen in uurlonen tussen werknemers in de verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de vvt lag tussen 2013 en 2022 over het algemeen lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. Voor de vvt speelt het afsluiten van een nieuwe cao hier mogelijk een belangrijker rol in. Vanaf 1 maart 2022 zijn de salarisbedragen structureel verhoogd met twee procent of anders minimaal € 65. Ook was er per 1 maart een extra verhoging van 1,25 procent voor de salarisschalen FWG 25 t/m 65. Daarnaast kregen werknemers die in dienst waren op 1 januari 2022 ook een eenmalige uitkering ter hoogte van € 250. Gelet op een minstens zo grote verhoging van het uurloon bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren in 2022, spelen samenstellingseffecten mogelijk ook een belangrijke rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is het geval in de vvt, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer drie procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Per saldo worden werknemers in de sector vvt in 2022 toch minder goed beloond dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Het verschil in gemiddeld bruto uurloon is daarmee iets groter in vergelijking met de voorgaande jaren.

Figuur 9.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de verpleging, verzorging en thuiszorg was in 2022 voor het eerst lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de vvt gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de vvt. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in de vvt, als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de vvt.

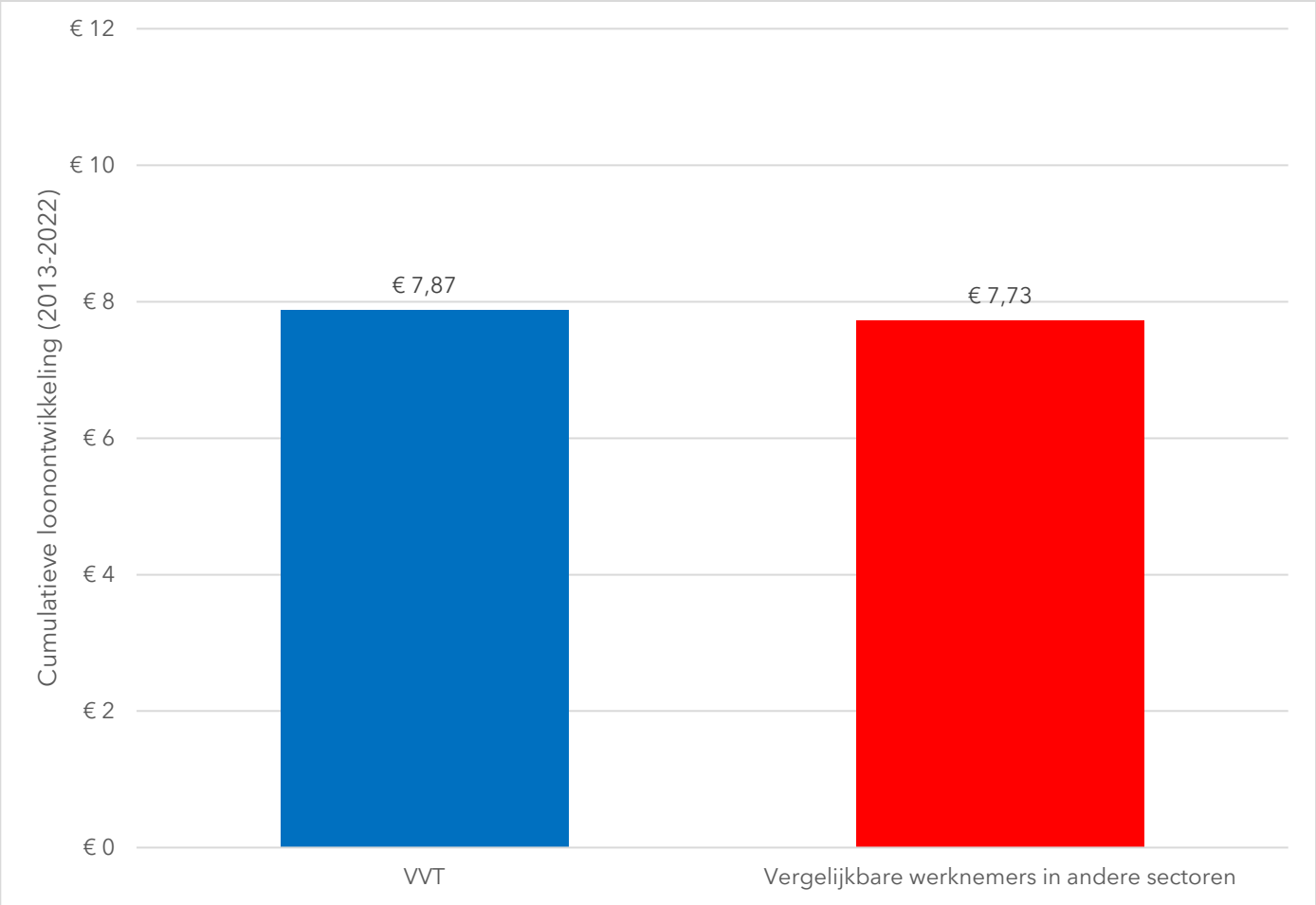
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 9.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 9.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[17] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 vrijwel gelijk was voor werknemers binnen de sector vvt aan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon van vvt werknemers tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 7,87, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,73. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 9.1 suggereerde al een gelijke loonstijging voor werknemers in de sector vvt en voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om

17 Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 9.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de sector vvt is in de periode 2013-2022 cumulatief groter dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



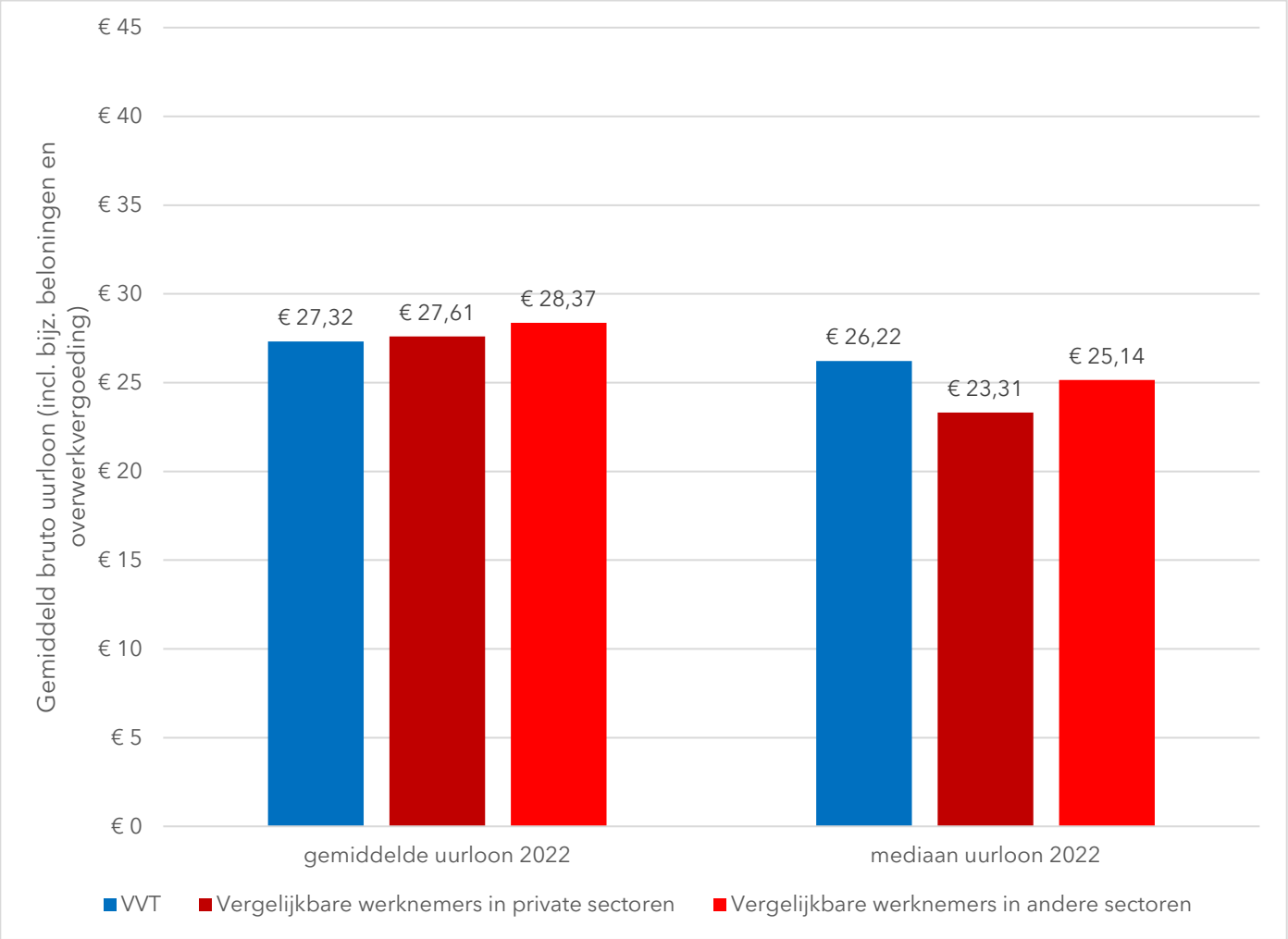
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de sector vvt die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers binnen de sector vvt hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 9.3). Dat geldt vooral voor de vergelijking met alleen private sectoren. Dat het gemiddelde uurloon juist hoger ligt in andere sectoren, wijst erop dat er in die andere sectoren meer grootverdieners werken dan binnen de sector vvt. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 9.3 Het mediane bruto uurloon ligt in 2022 hoger binnen de sector vvt dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren

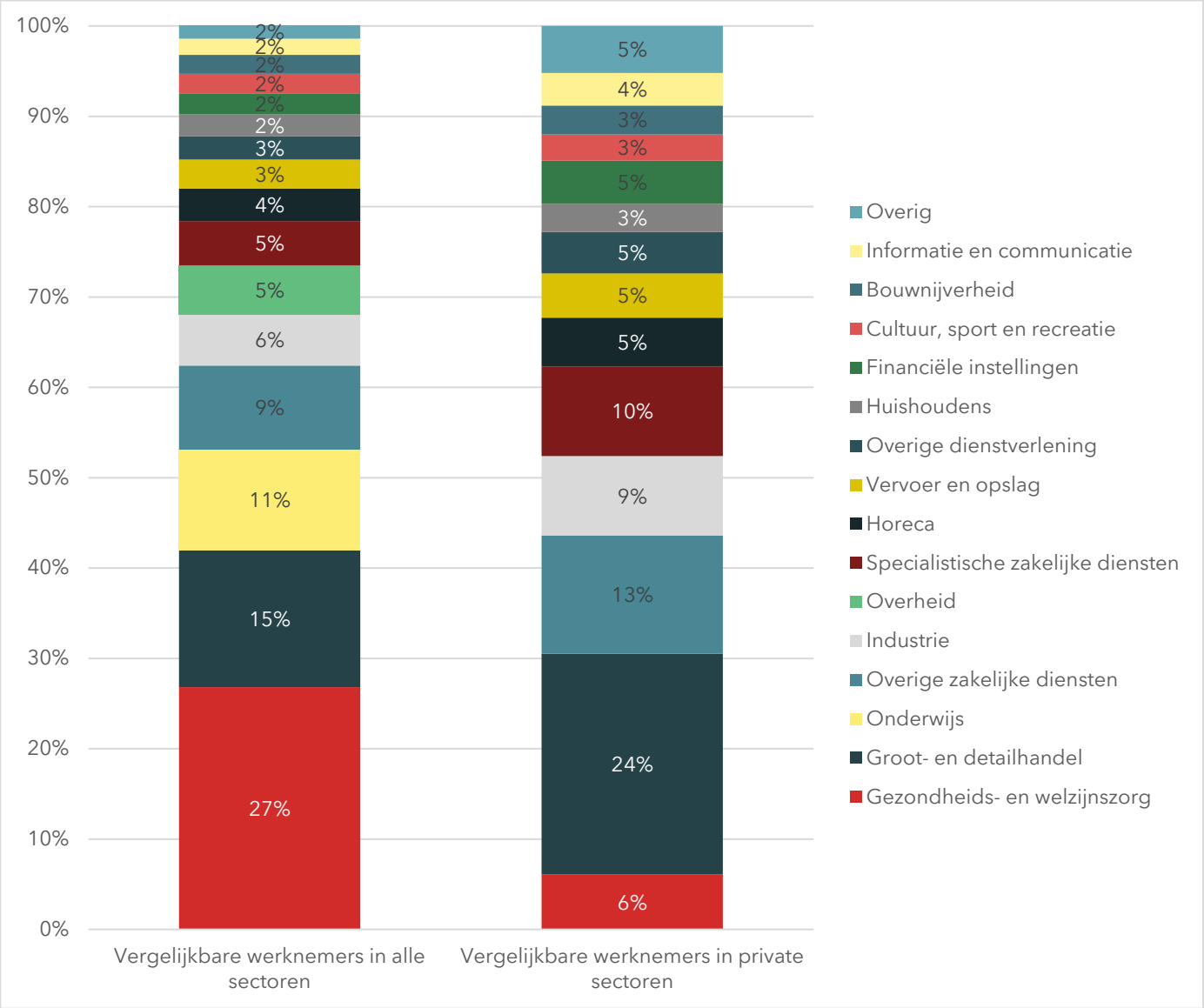


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de vvt gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de vvt en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediaan uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de vvt als al hun vergelijkbare tegenhangers buiten de publieke sector.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers binnen de sector vvt zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel, overige zakelijke diensten en het onderwijs (zie Figuur 9.4). Dat er vooral in andere zorgsectoren en in het onderwijs relatief veel vergelijkbare werknemers werken als in de vvt, laat het belang zien van het meenemen van andere (semi)publieke sectoren in de loonvergelijking.

Figuur 9.4 De best vergelijkbare werknemers voor de sector vvt zijn in 2022 voornamelijk werkzaam in andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel, overige zakelijke diensten en het onderwijs



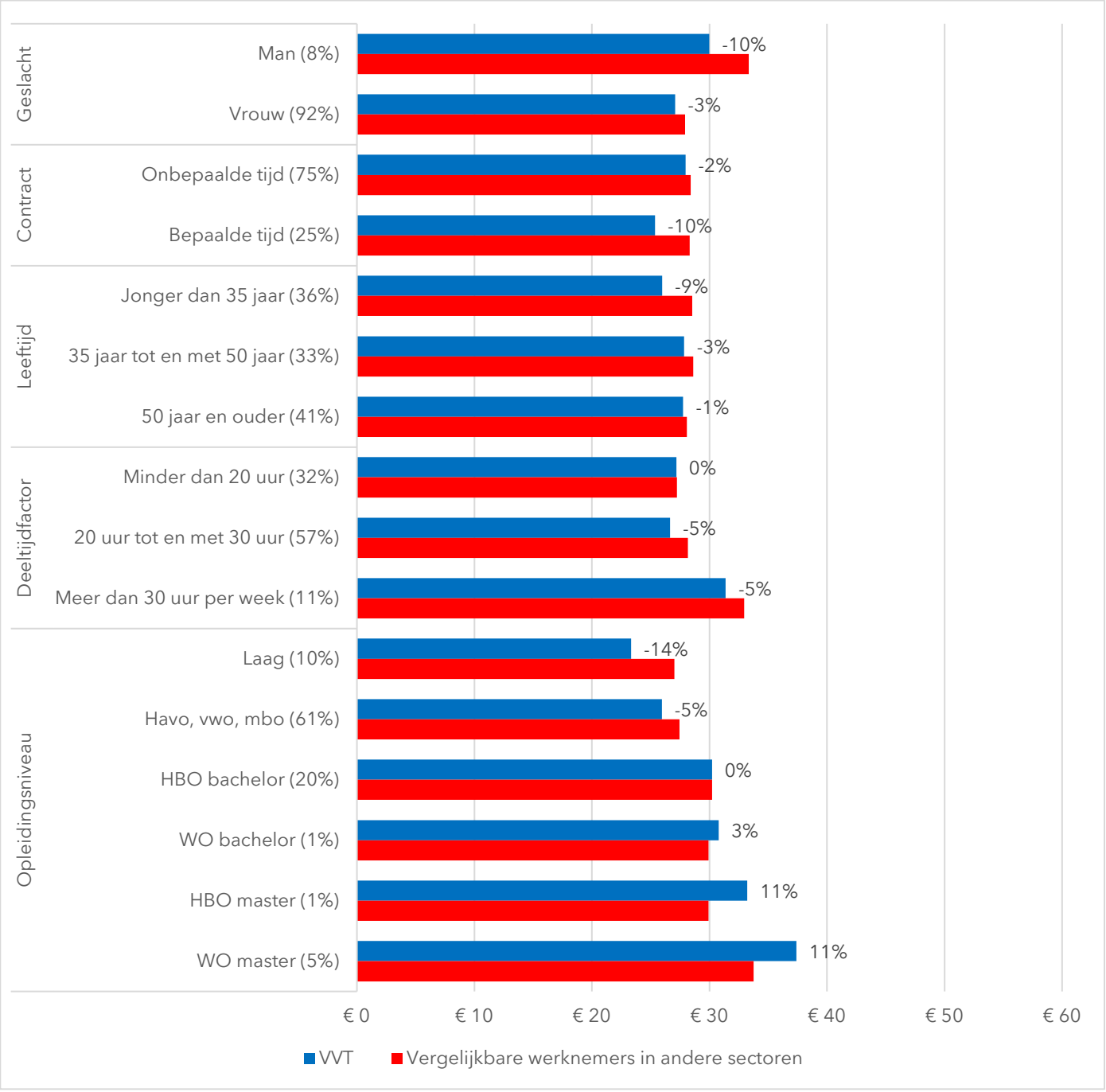
CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de vvt en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 9.5). Werknemers in de vvt verdienen vrijwel altijd een lager gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Uitzonderingen hierop zijn werknemers die minder dan twintig uur per week werken en werknemers die minimaal een hbo-bachelor diploma hebben.

Figuur 9.5 Werknemers met een hbo- of wo-master verdienen in de sector vvt in 2022 meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, werknemers met een lagere opleiding juist minder



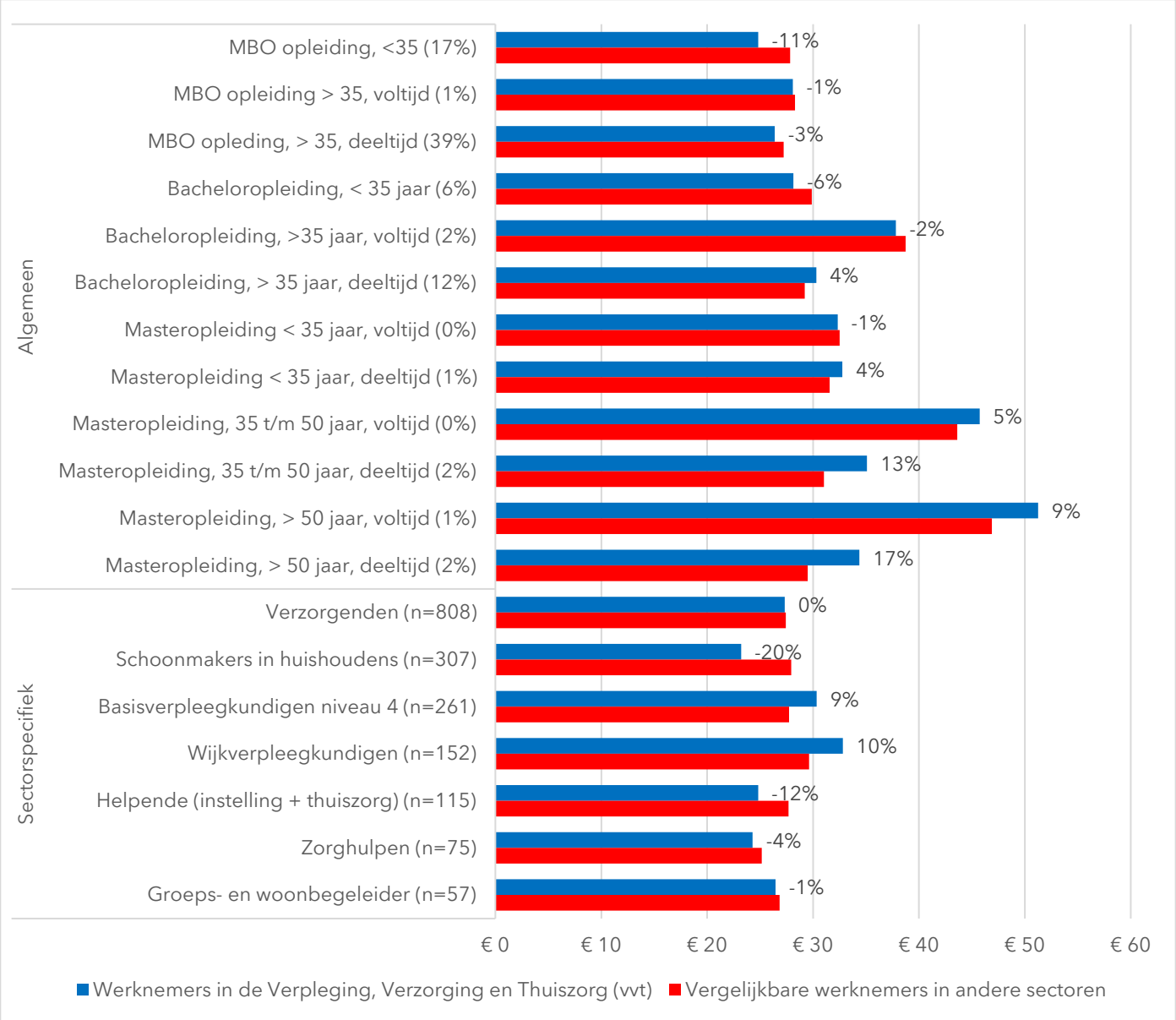
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de vvt en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 9.6). Opvallend is het verschil naar opleidingsniveau. Werknemers die mbo-opgeleid zijn verdienen in de vvt over het algemeen iets minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, terwijl werknemers die een masteropleiding hebben afgerond over het algemeen méér verdienen in de vvt dan werknemers in andere sectoren. Vooral mbo-opgeleiden onder de 35 jaar verdienen in de vvt minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren (ongeveer 11 procent). Masteropgeleiden van 50 jaar of ouder verdienen in de vvt daarentegen juist 17 procent méér dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tot slot valt bij de sectorspecifieke maatmensen op dat de vergelijkbare werknemers voor schoonmakers in andere sectoren vrijwel hetzelfde uurloon verdienen als de vergelijkbare werknemers voor verpleegkundigen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de leeftijd van de onderliggende populatie verschillend is. Bij schoonmakers is meer dan de helft ouder dan vijftig jaar, terwijl bij de basisverpleegkundigen dit ongeveer één-derde is. Het geringe verschil in uurloon is daarmee waarschijnlijk te verklaren door een verschil in werkervaring.

Figuur 9.6 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de sector vvt was in 2022 lager in vergelijking met andere sectoren voor iedereen met een mbo-opleiding, met een bachelor of master diploma ligt het gemiddelde bruto uurloon in de sector vvt hoger of lager afhankelijk van leeftijd en arbeidsduur



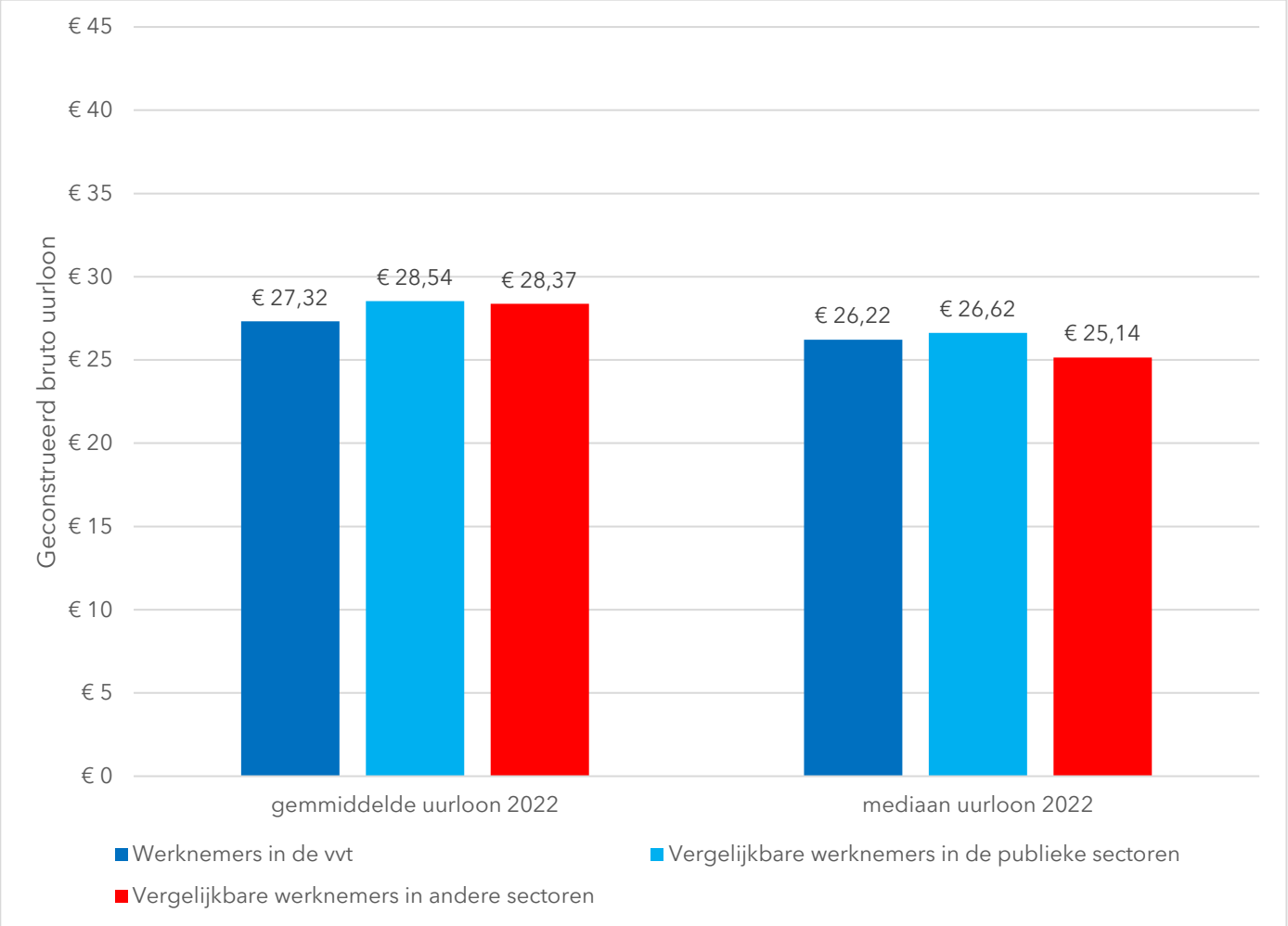
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers in de sector vvt als voor vergelijkbare werknemers buiten de sector vvt. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de vvt en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Hoewel het gemiddelde bruto uurloon achterblijft in de sector vvt ten opzichte van andere publieke sectoren, is het mediane bruto loon vergelijkbaar. Dat suggereert dat werknemers aan de onderkant van het loongebouw een minder gunstige beloningspositie hebben dan in andere publieke sectoren, maar dat in het middensegment de uurlonen niet achterblijven. Aan de bovenkant van het loongebouw lijkt de vvt zelfs een iets gunstigere positie te hebben dan andere publieke sectoren. Eerder analyses (Figuur 9.5 en 9.6) laten zien dat vooral aan de onderkant van het loongebouw veel mensen werken (bijv. schoonmakers, thuis- en zorghulpen), waardoor de relatief lage lonen aan de onderkant sterk van invloed zijn op het gemiddelde uurloon.

Figuur 9.7 Het mediane bruto uurloon ligt in 2022 lager in de vvt sector dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren en is vergelijkbaar met dat in andere sectoren in het algemeen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de vvt gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de vvt en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de sector vvt als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de sector vvt.

9.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van alleen primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de vvt voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 9.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de vvt met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 9.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in de verpleging, verzorging en thuiszorg ten opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	0
Vakantie-uren en feestdagen	+	Verlofregeling ouderschap	+
Toelagen overwerk	+	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	0	Opleidingsfaciliteiten	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	+
Vergoeding thuiswerken	0		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de vvt bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast heeft de vvt geen extra eenmalige uitkeringen afgesproken in de cao, net zoals de meeste cao's in de private sectoren. De toeslagen / toelagen voor overwerk zijn ruimer in vergelijking met de cao's in de private sector. In de vvt is er een compensatie in geld en vrije tijd voor overwerk. Voor toeslagen voor onregelmatige diensten is er alleen compensatie in geld mogelijk. Dit is gelijk aan de meeste cao's in de private sector. Verder hebben werknemers in de vvt het recht om onbereikbaar te zijn in periodes dat ze niet zijn ingeroosterd. Er zijn weinig concrete afspraken te vinden over een thuiswerkvergoeding, dat wordt over het algemeen decentraal geregeld. Tot slot zijn de opleidingsfaciliteiten binnen de vvt beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo is er een opleidingsplan met functiegerichte scholing die vergoed wordt in tijd en geld. Ook worden er onderling afspraken gemaakt over vergoeding bij niet direct functiegerichte scholing. In het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de vvt goed door de aanwezigheid van de 'landingsbaan' voor oudere werknemers.

9.3 Overkoepelend beeld

In 2022 is het gemiddeld bruto uurloon van werknemers in de verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) lager dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, nadat het vanaf 2013 ongeveer gelijk heeft gelegen. Het gemiddeld lagere bruto uurloon geldt echter niet voor alle groepen werknemers binnen de vvt. Werknemers met een hbo- of wo-masteropleiding verdienen gemiddeld juist meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de vvt is vergelijkbaar met het gemiddeld bruto uurloon van werknemers in alleen de private sectoren. Tegelijkertijd zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden in de vvt op een aantal punten ruimer dan in de private sectoren. Afgaande op een tiental bedrijfstak-cao's in de private sector, genieten werknemers in de vvt een kortere voltijd werkweek, meer vakantie-uren en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.[18]

[18] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

10 Jeugdzorg

In 2022 is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de jeugdzorg ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de jeugdzorg ligt wel iets lager ten opzichte van vergelijkbare werknemers in de private sector. Daar staat tegenover dat de secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van onder andere verlof en opleiding ruimer zijn in de jeugdzorg dan in de private sector.

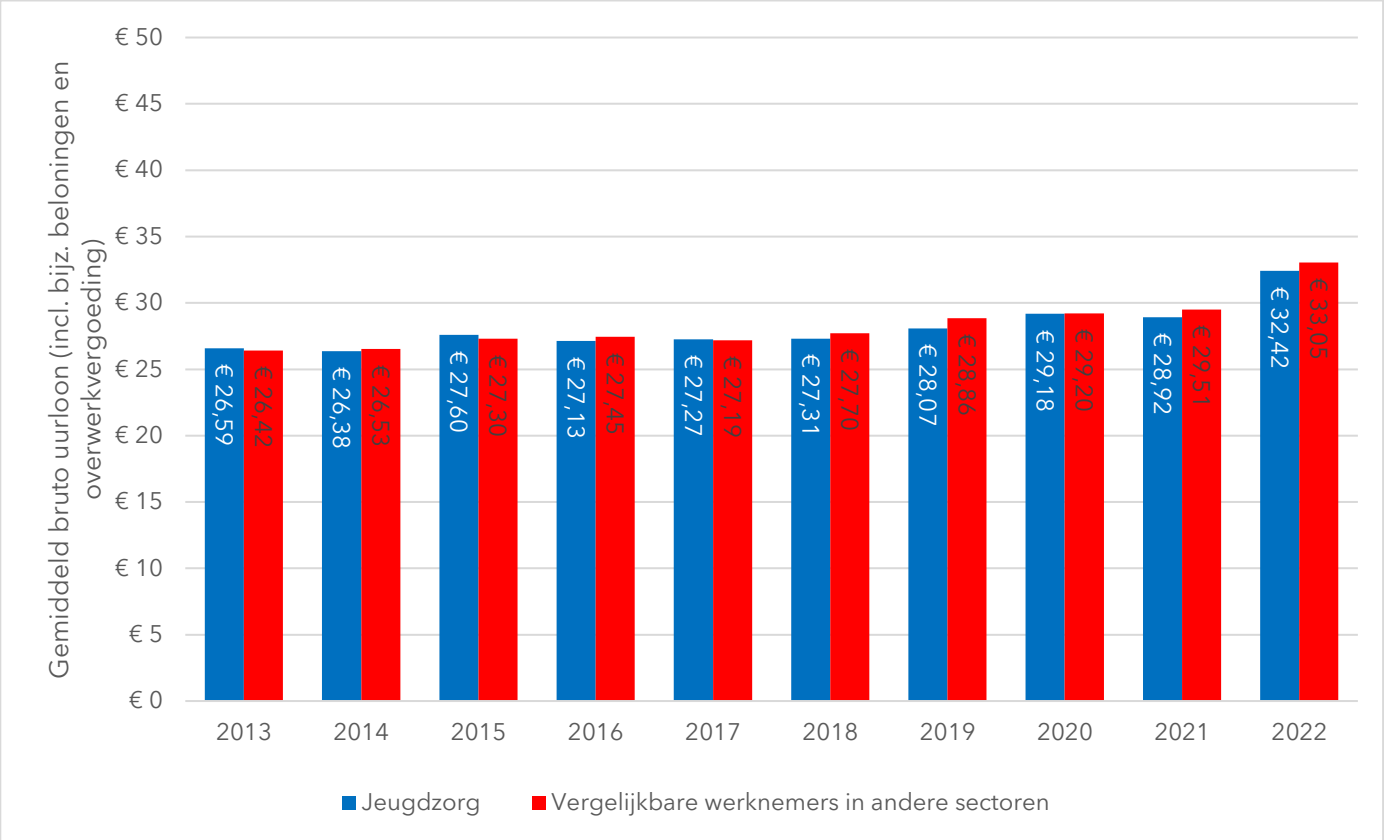
De sector jeugdzorg omvat jeugdzorg met overnachting en dagverblijven voor jeugdzorg en de ambulante jeugdzorg. Het gaat in totaal om ruim 30 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 86 procent hoogopgeleid, 68 procent met een vast contract, 32 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 21 procent van 50 jaar of ouder.

10.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 10.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de jeugdzorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de jeugdzorg was tussen 2013 en 2022 ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 flink stijgt. De afsluiting van een nieuwe cao in de jeugdzorg speelt hier mogelijk een belangrijker rol. In het jaar 2022 ontvingen werknemers een eenmalige uitkering van € 250. Daarnaast werden de lonen in de jeugdzorg in 2022 met drie procent verhoogd. Ook spelen samenstellingseffecten mogelijk nog een rol. Over het algemeen verdienen jongere werknemers minder dan oudere werknemers, waardoor het gemiddelde uurloon kan toenemen als het personeelsbestand 'vergrijst'. Dit is het geval in de jeugdzorg, waar het aandeel werknemers onder de 35 jaar in 2022 daalde met ongeveer twee procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. Per saldo ontvangen werknemers in de jeugdzorg ongeveer dezelfde beloning als vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil in het gemiddeld bruto uurloon is daarmee vergelijkbaar met de voorgaande jaren.

Figuur 10.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de jeugdzorg was in 2022 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de jeugdzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de jeugdzorg. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers bij de jeugdzorg als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de jeugdzorg.

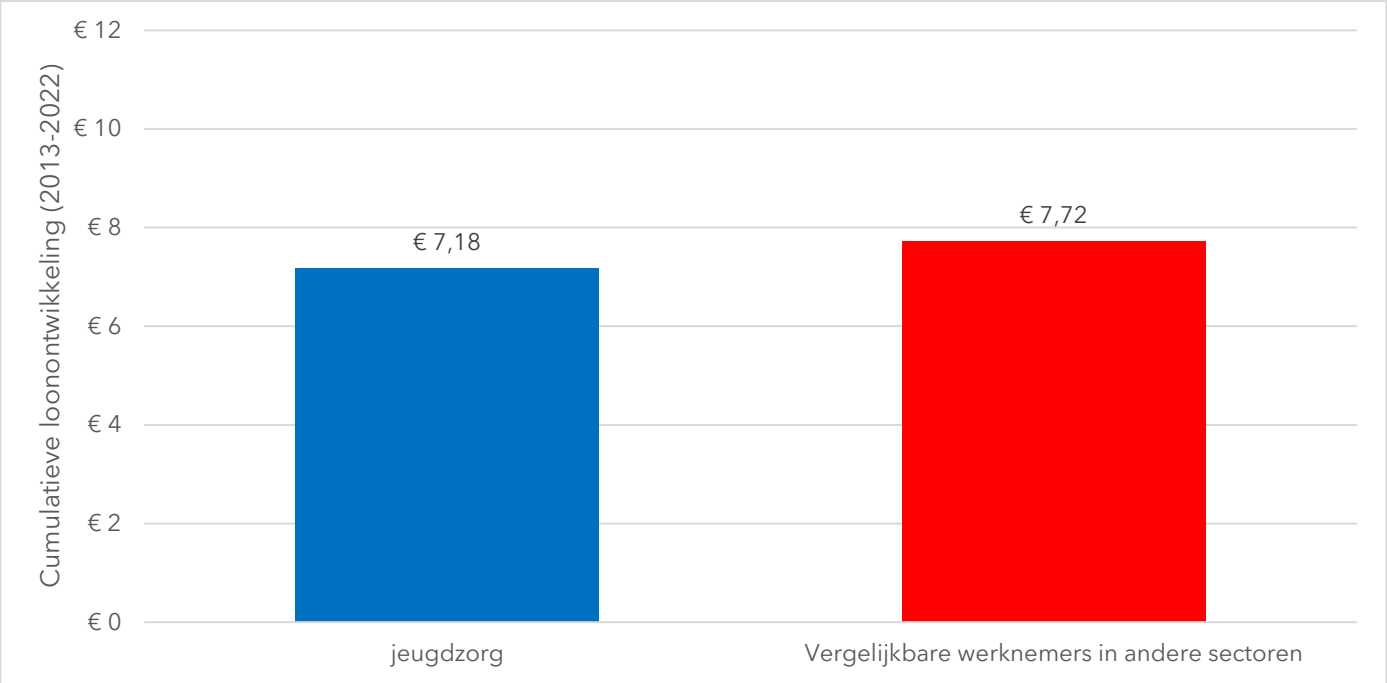
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 10.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 10.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[19] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen lager was voor werknemers in de jeugdzorg dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon van jeugdzorgwerknemers tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 7,18, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,72. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 10.1 suggereerde al een lagere loonstijging voor werknemers in de jeugdzorg dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het

19 Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 10.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de jeugdzorg is over de periode 2013-2022 cumulatief lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



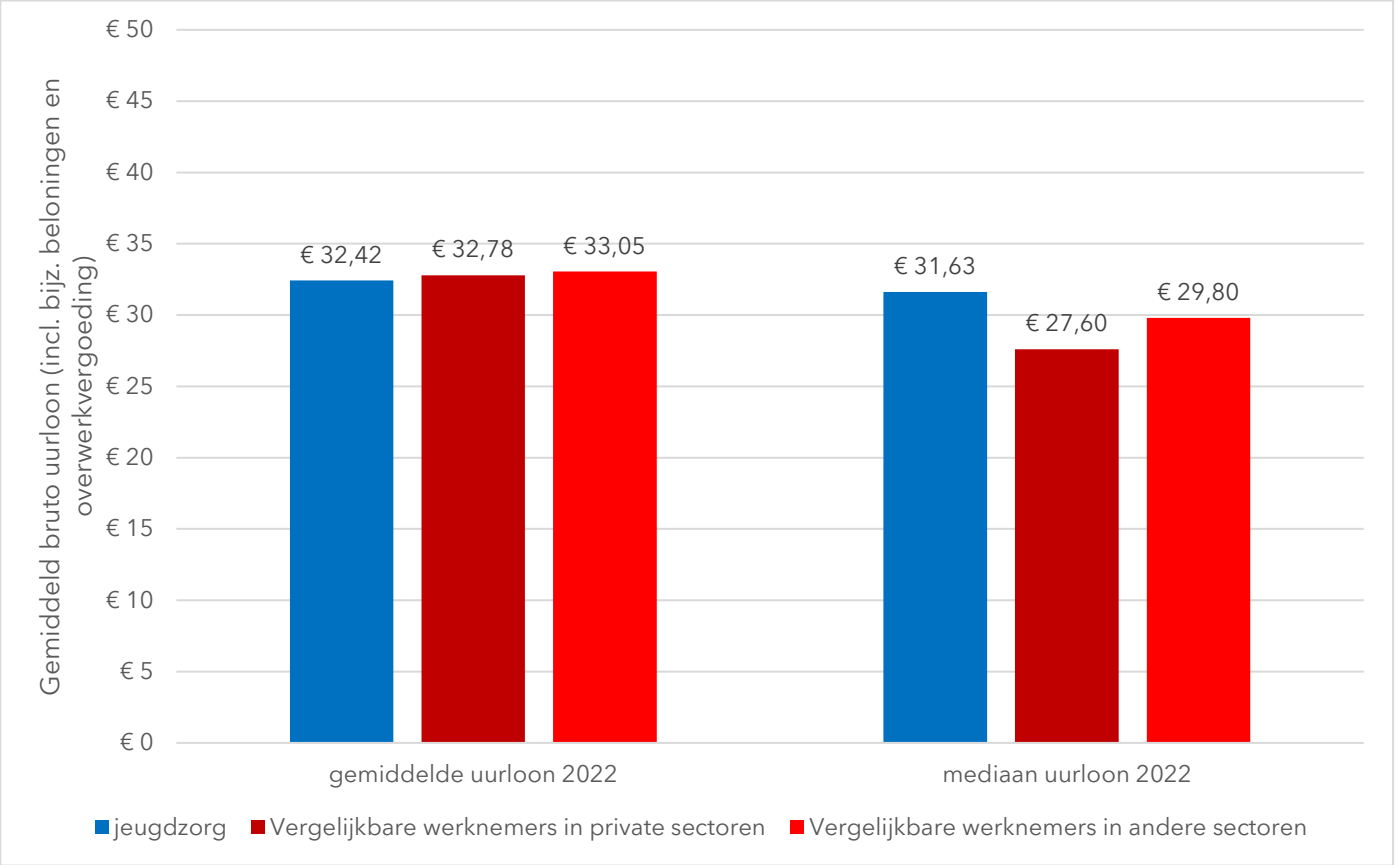
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de jeugdzorg die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is voor werknemers binnen de jeugdzorg hoger dan bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur 10.3). Dat geldt zowel voor de vergelijking met alle andere sectoren, als voor de vergelijking met alleen private sectoren. Een verklaring hiervoor is dat er in de jeugdzorg minder lage uurlonen voorkomen dan in andere (private) sectoren. Dat het gemiddelde uurloon ongeveer gelijk is aan dat van andere sectoren, wijst erop dat er in die andere sectoren ongeveer evenveel grootverdieners werken als in de jeugdzorg. Het mediane uurloon is minder gevoelig voor uitschieters aan de onder- en bovenkant van de loonverdeling dan het gemiddelde uurloon, zoals toegelicht in Hoofdstuk 2.

Figuur 10.3 Het mediane uurloon ligt hoger in de jeugdzorg in 2022 dan bij i) vergelijkbare werknemers in private sectoren en ii) vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren.

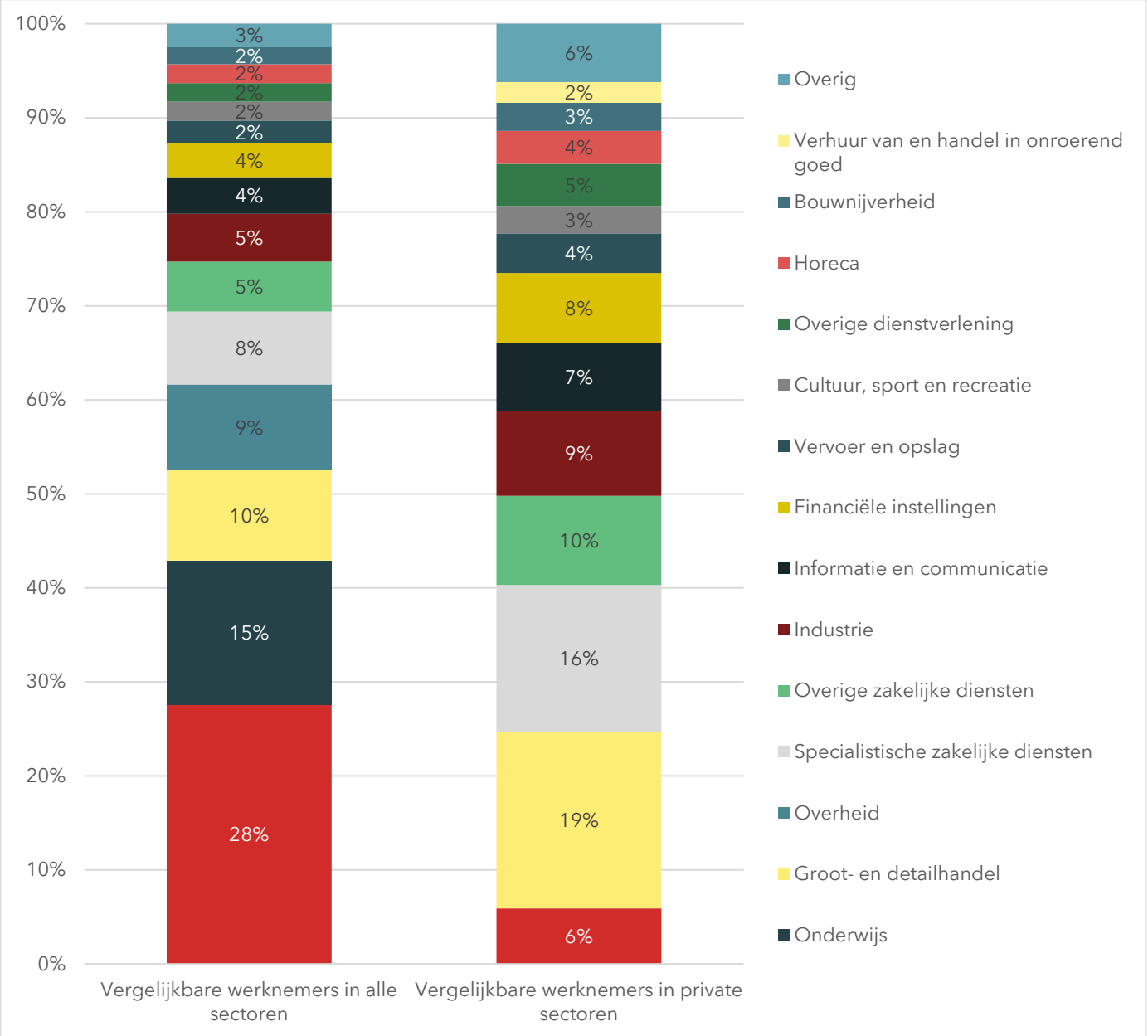


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de jeugdzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de Jeugdzorg en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de jeugdzorg als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de jeugdzorg.

De best vergelijkbare werknemers met werknemers binnen de jeugdzorg zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren als de andere zorgsectoren en het onderwijs. Kijkend naar de private sectoren zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de specialistische zakelijke dienstverlening (zie Figuur 10.4). Omdat vooral in andere zorgsectoren en het onderwijs relatief veel vergelijkbare werknemers met de jeugdzorg zijn te vinden, is het belangrijk dat de andere (semi)publieke sectoren worden meegenomen in de loonvergelijking.

Figuur 10.4 De best vergelijkbare werknemers voor werknemers in de jeugdzorg in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, de groot- en detailhandel, de specialistische zakelijke dienstverlening en het onderwijs



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de jeugdzorg en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

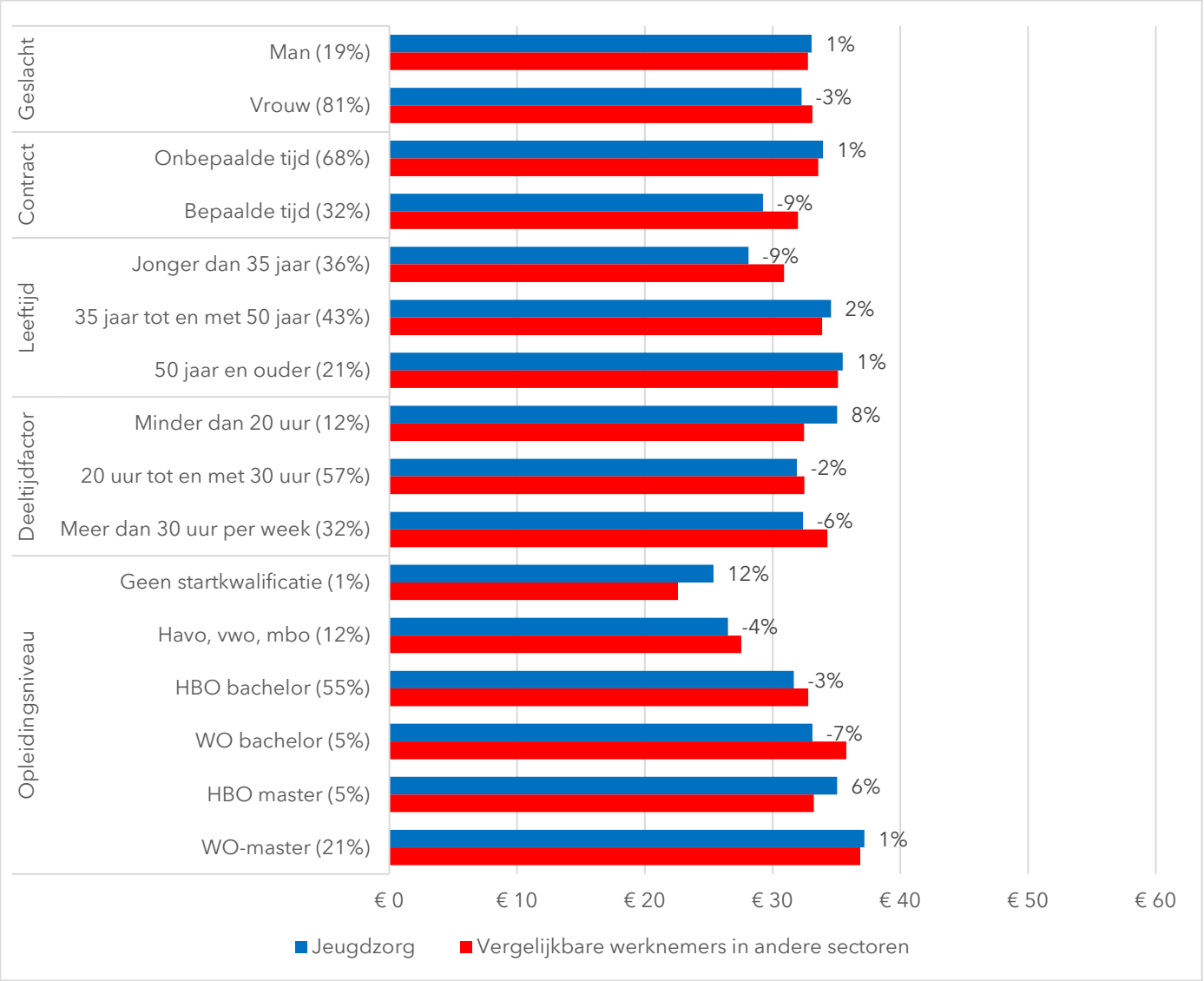
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 10.5). Mannen (vrouwen) verdienen in de jeugdzorg een hoger (lager) gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Verder hebben werknemers in de jeugdzorg met een tijdelijk contract (voor bepaalde tijd) een lager gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een vast contract (voor onbepaalde tijd) is het gemiddelde bruto uurloon ongeveer gelijk. Daarnaast ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers onder de 35 jaar (boven de 35 jaar) in de jeugdzorg lager (hoger) dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Kijkend naar de arbeidsduur verdienen werknemers die minder dan twintig uur per week werken in de jeugdzorg een hoger gemiddeld bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor de andere categorieën arbeidsduur ligt het gemiddeld uurloon lager. Tenslotte ligt het gemiddelde bruto uurloon voor werknemers met een lage opleiding, een hbo-master of een wo-master diploma in de jeugdzorg aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor mensen met een ander diploma ligt het gemiddelde bruto uurloon juist lager.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 10.6). Opvallend is dat het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de jeugdzorg onder de 35 jaar lager is dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers boven de 35 jaar hangt het verschil af van de arbeidsduur en het opleidingsniveau. Zo verdienen werknemers met een mbo-opleiding die in deeltijd (voltijd) werken in de jeugdzorg minder (meer) dan verglijkbare werknemers in andere sectoren. Voor mensen met een bachelor- of masteropleiding is dit omgekeerd: hier verdienen werknemers in de jeugdzorg die in deeltijd (voltijds) werken meer (minder) dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Al met al suggereren de verschillen tussen groepen dat het beloningsbeleid binnen de jeugdzorg ervaring en werken in deeltijd anders waardeert dan andere sectoren.

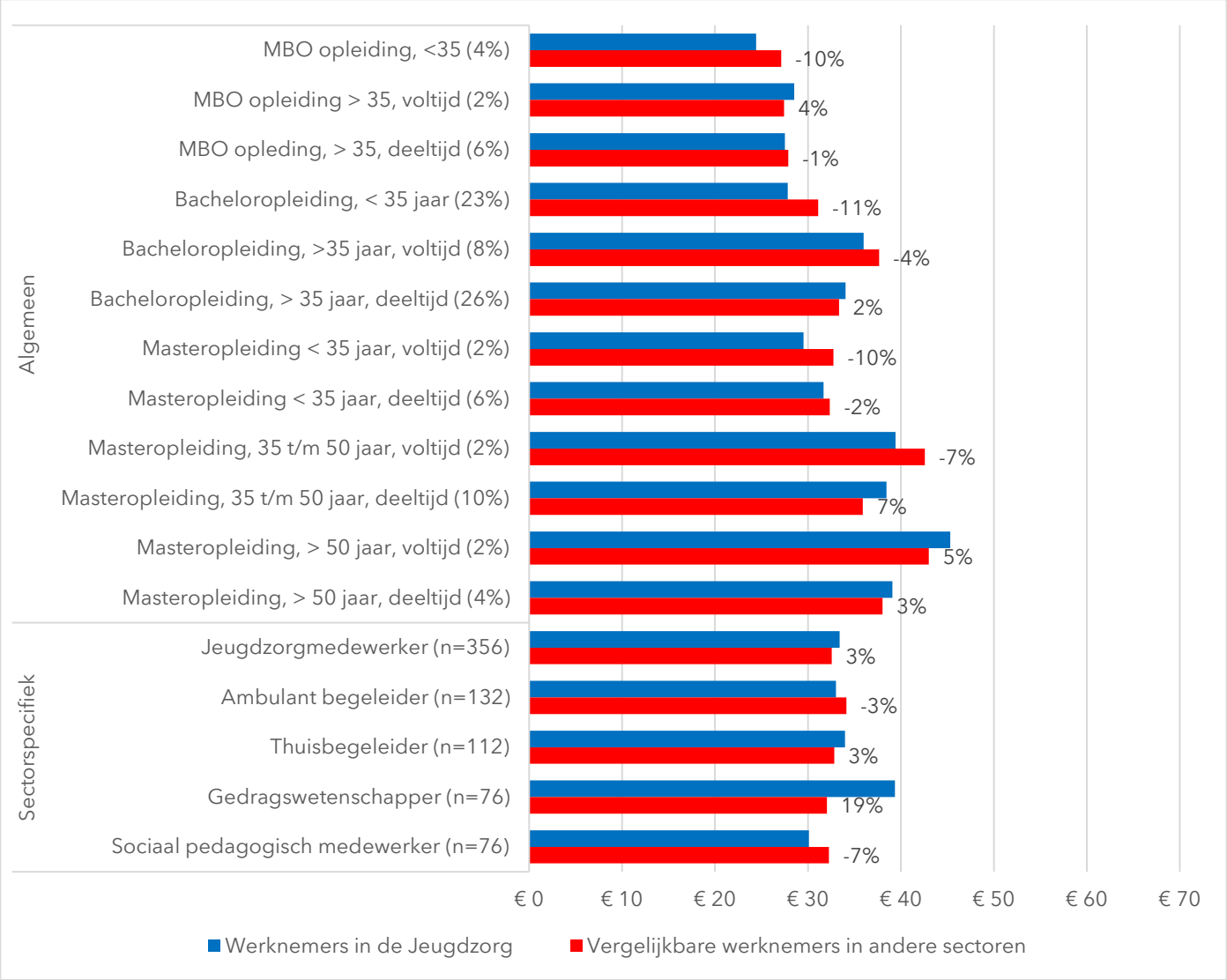
Figuur 10.5 Werknemers onder de 35 jaar verdienen in de jeugdzorg een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, werknemers boven de 35 jaar juist meer



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de jeugdzorg en vergelijkbare werknemers buiten de jeugdzorg. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 10.6 Het gemiddelde uurloon van werknemers in de jeugdzorg lag in 2022 lager dan in andere sectoren voor iedereen jonger dan 35 jaar, voor werknemers vanaf 35 jaar verschilt dat naar arbeidsduur en opleidingsniveau



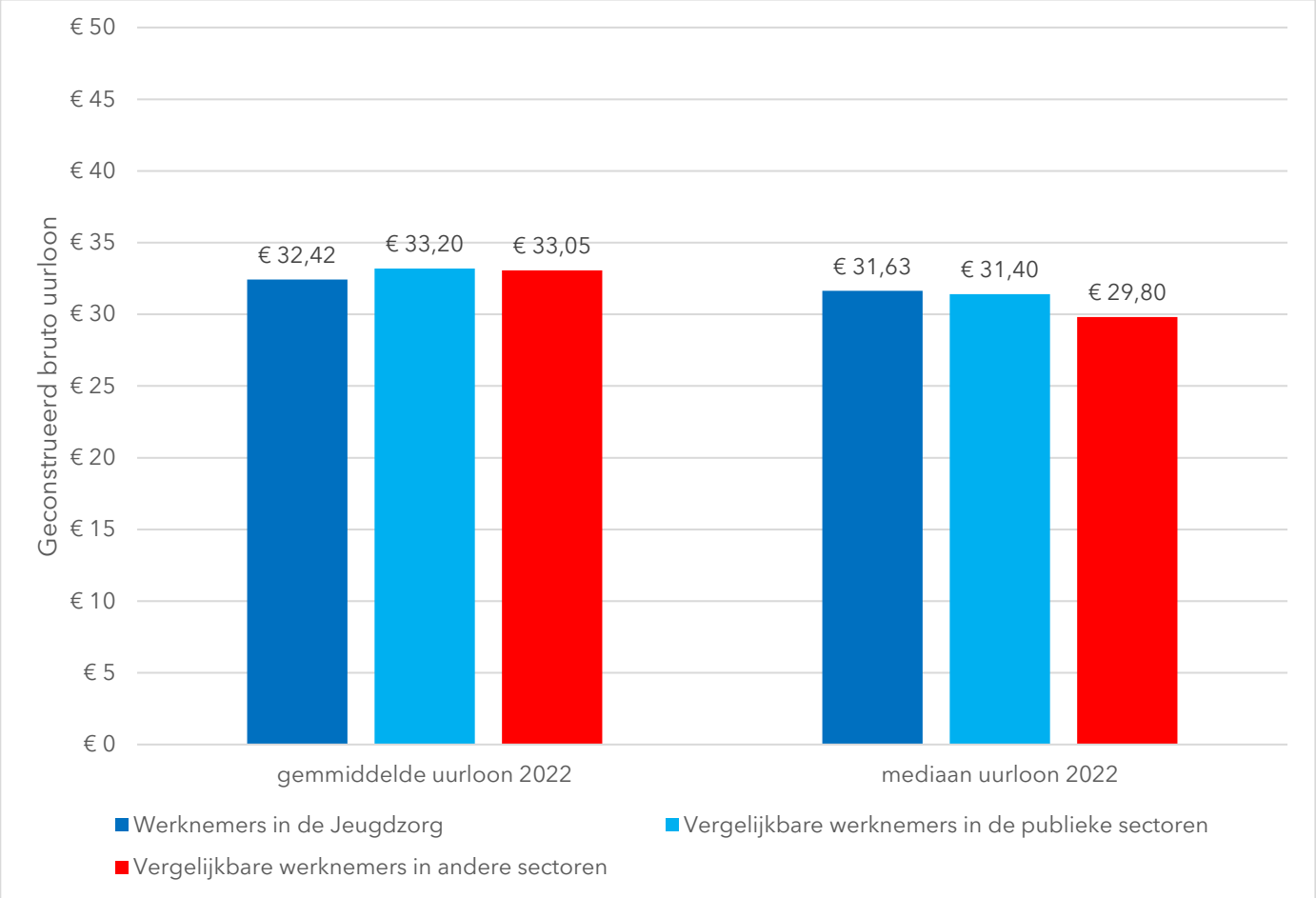
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers in de jeugdzorg als voor vergelijkbare werknemers buiten de jeugdzorg. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de jeugdzorg en vergelijkbare werknemers buiten de jeugdzorg. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Hoewel het gemiddelde bruto uurloon in de jeugdzorg in 2022 wat achter lijkt te blijven ten opzichte van andere (publieke) sectoren, is het mediane bruto uurloon meer vergelijkbaar met andere publieke sectoren (zie Figuur 10.7). Dat suggereert dat werknemers aan de onderkant van het loongebouw een minder gunstige inkomenspositie hebben dan in andere publieke sectoren, maar dat in het middensegment de uurlonen niet achterblijven. Vooral aan de onderkant van het loongebouw lijken de lonen achter te blijven: mbo-geschoolden (12 procent van de sector) en jongeren (36 procent van de sector) hebben een relatief ongunstige beloningspositie in de jeugdzorg (zie Figuur 10.5). Masteropgeleiden (26 procent van de sector) en oudere werknemers (21 procent van de sector) hebben juist een relatief gunstige beloningspositie.

Figuur 10.7 Het mediane uurloon ligt hoger in de jeugdzorg dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren of bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren in het algemeen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de Jeugdzorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de Jeugdzorg en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de Jeugdzorg als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de Jeugdzorg.

10.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van alleen primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de jeugdzorg als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de jeugdzorg voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 10.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de jeugdzorg met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 10.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in de jeugdzorg ten opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	0
Vakantie-uren en feestdagen	+	Verlofregeling ouderschap	0
Toelagen overwerk	+	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	0	Opleidingsfaciliteiten	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	+
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de jeugdzorg bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast heeft de jeugdzorg een extra eenmalige uitkeringen afgesproken ter hoogte van twee procent van het jaarloon. De toeslagen / toelagen voor overwerk zijn ruimer in vergelijking met cao's in de private sector. In de jeugdzorg is er een compensatie voor overwerk in geld. Voor onregelmatige diensten is er ook enkel compensatie in geld mogelijk. Dit is hetzelfde als bij de meeste cao's in de private sector. Verder hebben werknemers in de jeugdzorg het recht om onbereikbaar te zijn. Ook komen werknemers in aanmerking voor een thuiswerkvergoeding. Deze is gekoppeld aan de Nibudnorm. De opleidingsfaciliteiten binnen de jeugdzorg zijn beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo is er een persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarbij is het mogelijk om de opleidingskosten vergoed te krijgen door de werkgever. In het kader van duurzame inzetbaarheid scoort de jeugdzorg goed door de aanwezigheid van de MDIEU subsidie, het opnemen van bovenwettelijk verlof en de generatieregeling.

10.3 Overkoepelend beeld

In 2022 is er geen substantieel verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de jeugdzorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het verschil is daarmee vergelijkbaar met voorgaande jaren. Dat geldt echter niet voor alle groepen werknemers in de jeugdzorg. Werknemers met een masteropleiding en werknemers van boven de 35 jaar verdienen meer per uur dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Het gemiddelde bruto uurloon in de jeugdzorg is ook vergelijkbaar met het gemiddelde bruto uurloon als alleen wordt gekeken naar vergelijkbare werknemers in de private sectoren. Werknemers in de jeugdzorg hebben wel een ruimere invulling van de secundaire arbeidsvoorwaarden dan in de meeste private sectoren. Afgaande op een tiental bedrijfstak-cao's, genieten werknemers in de jeugdzorg een kortere voltijd werkweek, meer vakantie-uren en meer aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid.[20]

[20] Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's . In cao's zijn vooral minimum secundaire voorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

11 Sociaal werk

In 2022 ontvingen werknemers in de sector sociaal werk, net zoals in de jaren sinds 2013, een lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren, en in de private sectoren in het bijzonder. Daar staat tegenover dat de secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van onder andere verlof en opleiding in de sector sociaal werk ruimer zijn dan in de private sector.

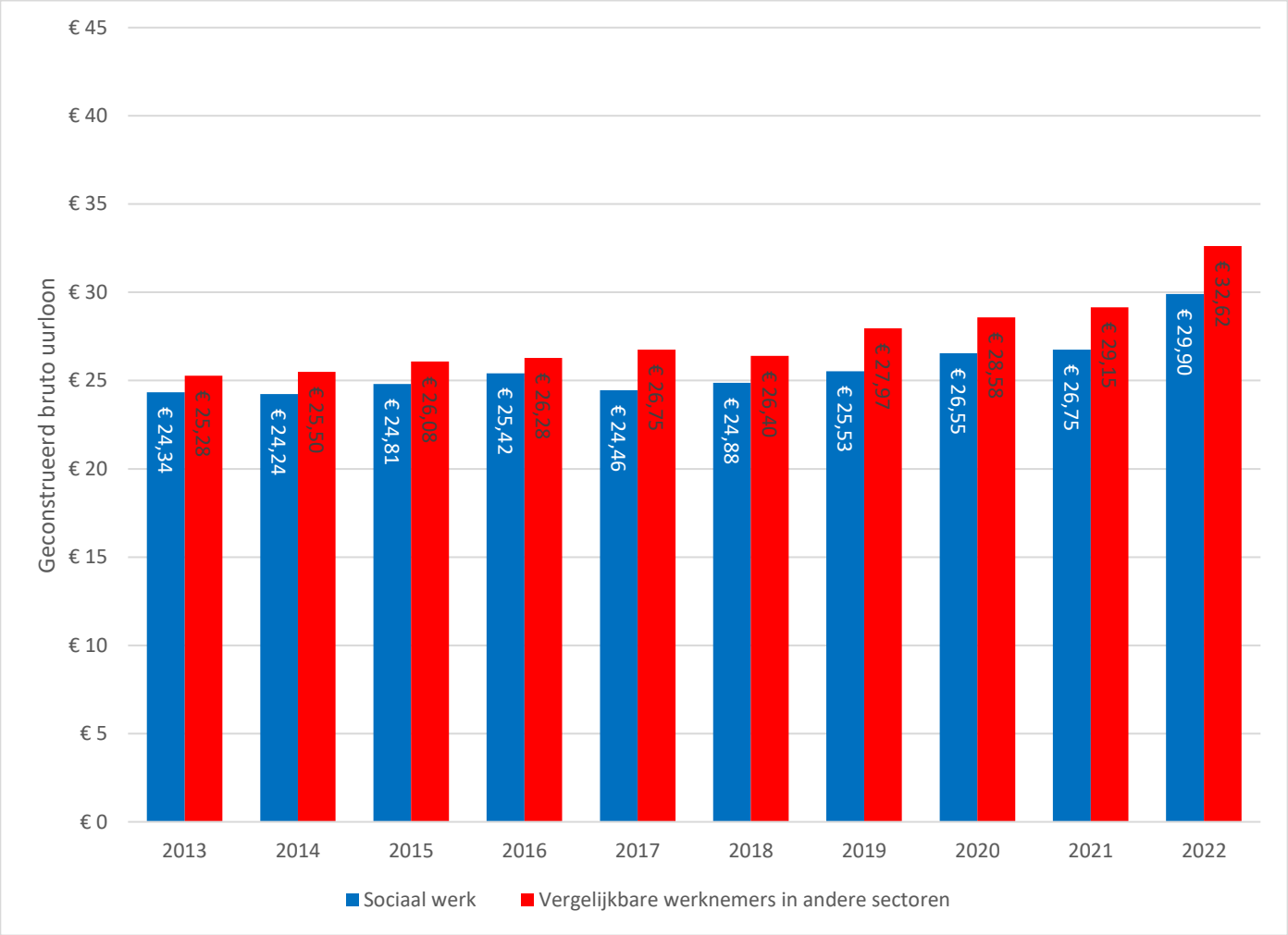
De sector sociaal werk omvat werknemers in de maatschappelijke opvang met overnachting, welzijnszorg voor ouderen, maatschappelijk werk, lokaal welzijnswerk, overig maatschappelijk advies, gemeenschapshuizen en samenwerkingsorganen op het gebied van welzijn. Het gaat in totaal om bijna 48 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 51 procent hoogopgeleid, 79 procent met een vast contract, 17 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 28 procent van 50 jaar of ouder.

11.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 11.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de sector sociaal werk en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in het sociaal werk was tussen 2013 en 2022 lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wat opvalt is dat het bruto uurloon in het jaar 2022 fors stijgt. Een mogelijke verklaring ligt in het aantal gewerkte overuren, welke flink zijn toegenomen in 2022 ten opzichte van 2021. Overuren worden vaak uitgekeerd met een extra toeslag, waardoor het gemiddelde uurloon hoger uitvalt als er meer overwerkuren worden gewerkt. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. In 2022 ontvingen werknemers in de sector sociaal werk daarom nog steeds een lager uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, net zoals in de voorgaande jaren.

Figuur 11.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de sector sociaal werk lag in 2022 lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector sociaal werk gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze sector. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in de sector sociaal werk als voor vergelijkbare tegenhangers buiten deze sector.

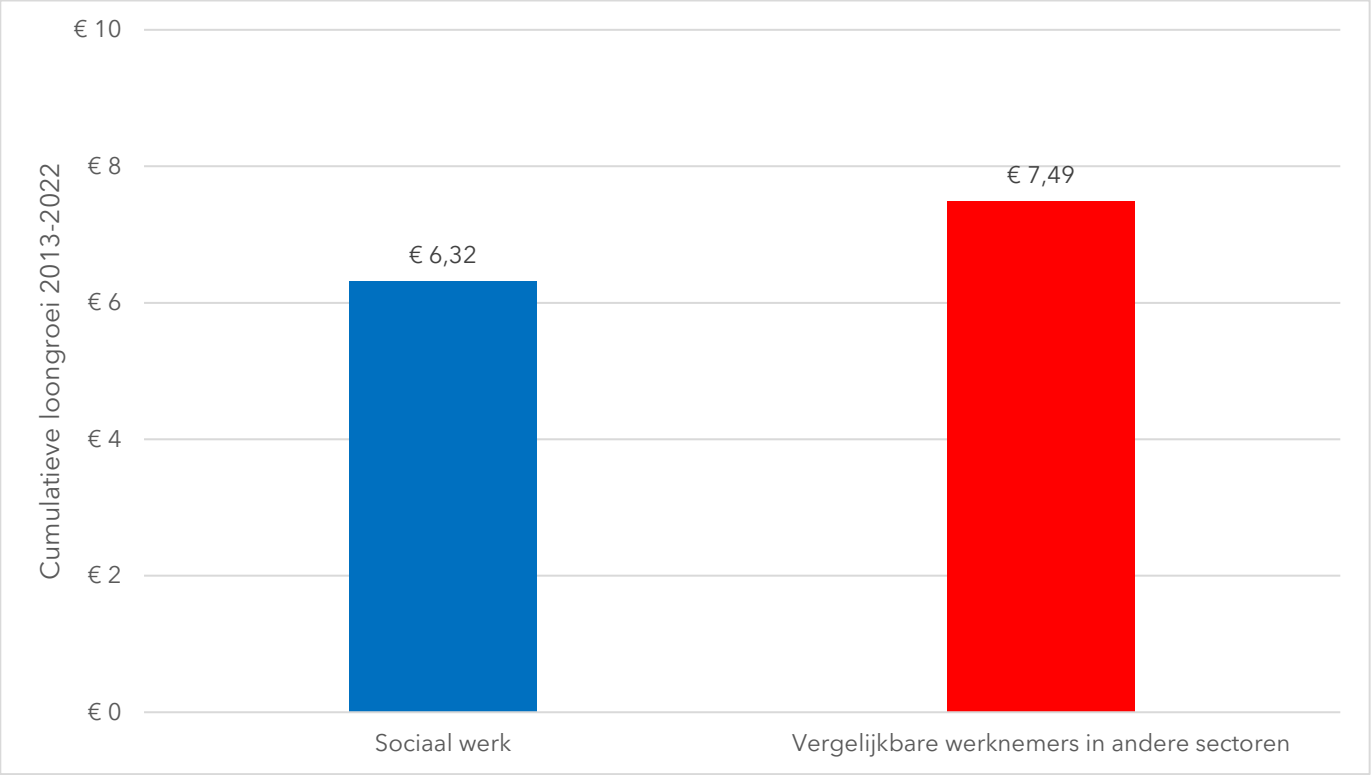
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 11.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 11.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[21] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen lager was voor werknemers binnen de sector sociaal werk

[21] Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de sector Sociaal werk tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 6,32, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,49. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 11.2 De uurloonstijging in de sector sociaal werk was over de periode 2013-2022 lager dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



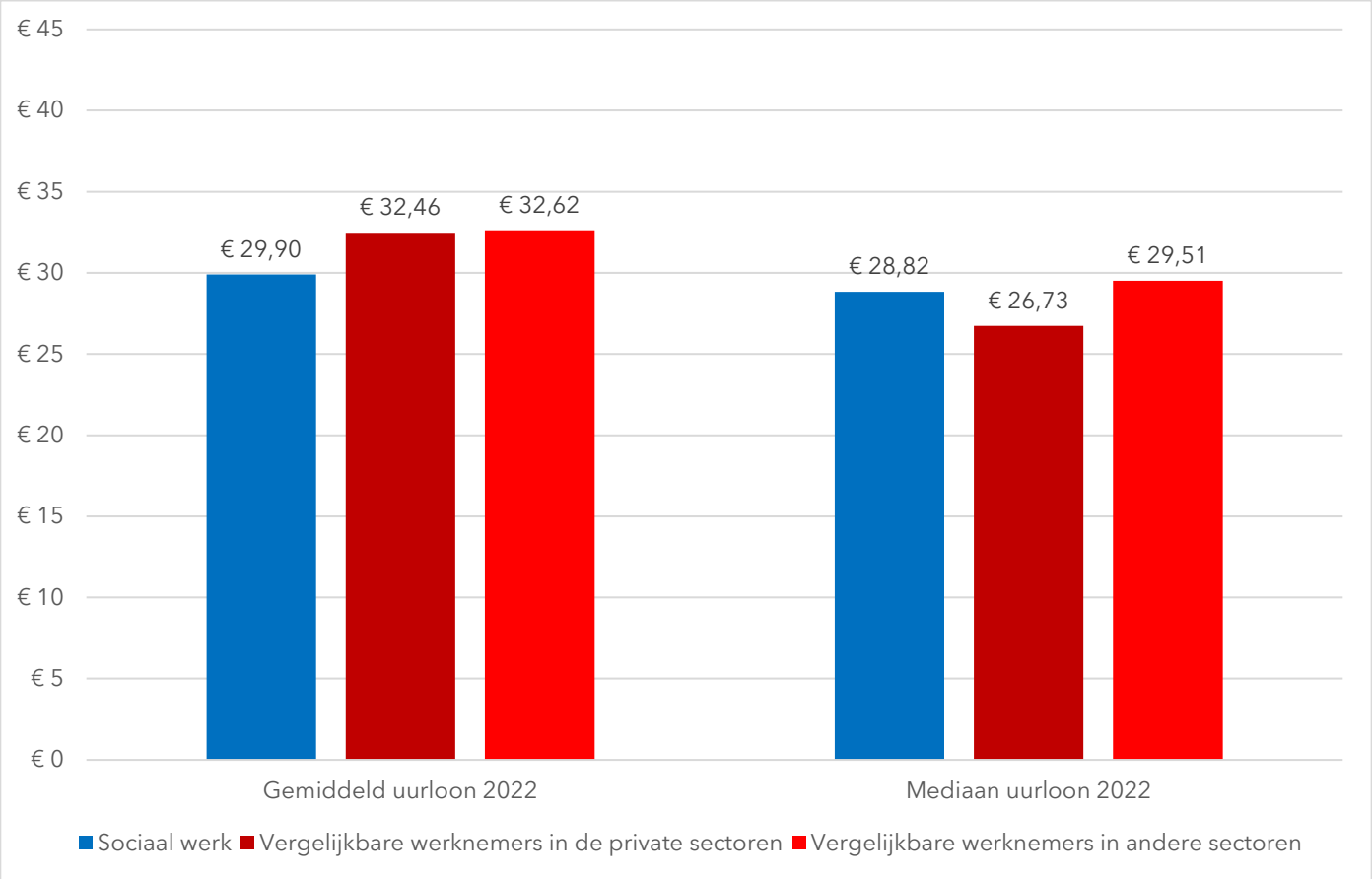
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de sector sociaal werk die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar naar het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is in de sector sociaal werk vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, en hoger dan dat van vergelijkbare werknemers in alleen private sectoren (zie Figuur 11.3). Dat het gemiddelde uurloon wel hoger ligt in de private sectoren wijst erop dat er in de sector sociaal werk minder uitschieters zijn aan de bovenkant van het loongebouw, maar dat de beloningspositie van het middensegment beter is dan in de private sector.

Figuur 11.3 Het mediane uurloon ligt hoger in de sector sociaal werk dan voor vergelijkbare werknemers in de private sector

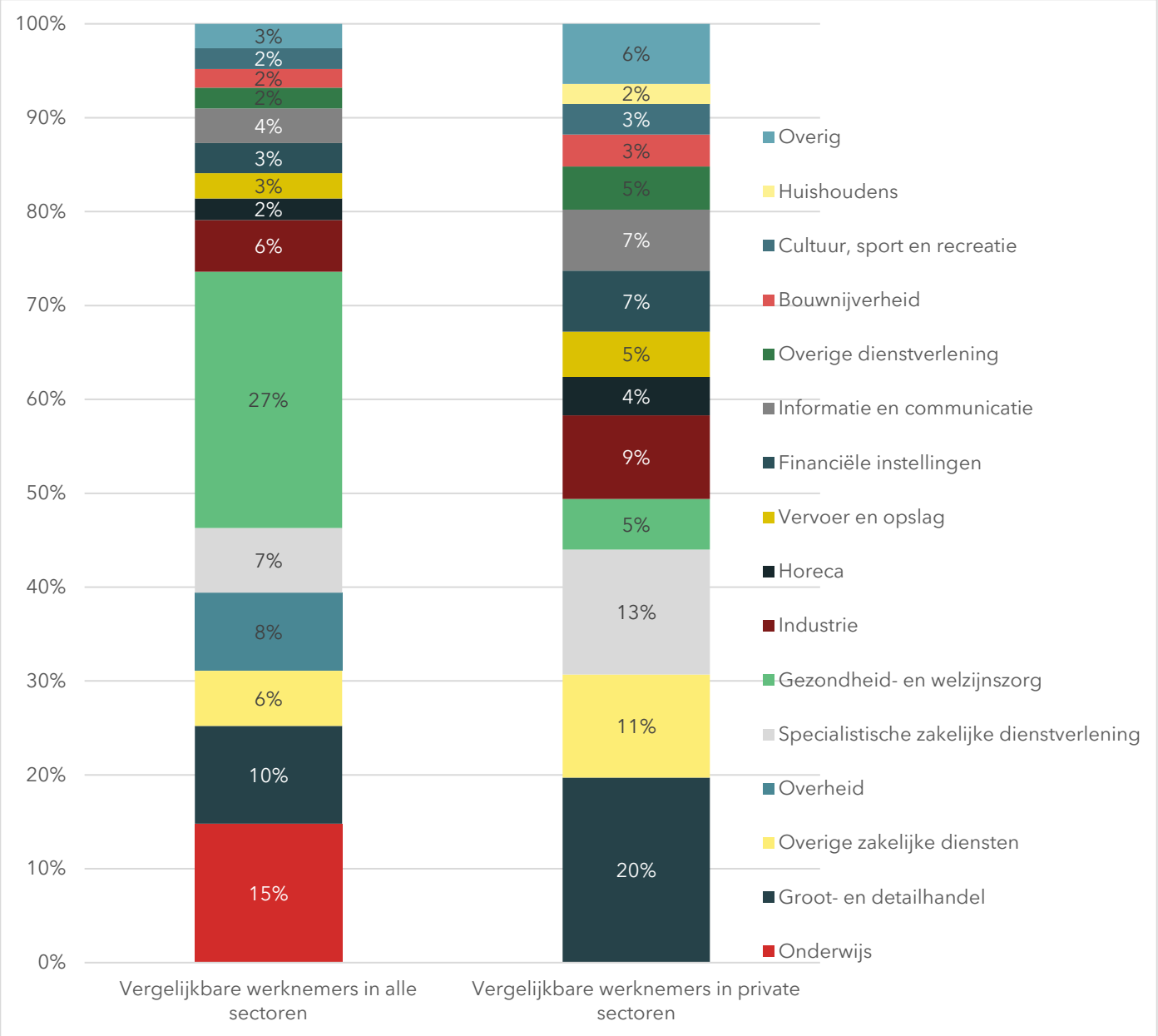


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector sociaal werk gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector sociaal Werk en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de sector sociaal werk als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de sector.

De best vergelijkbare werknemers voor werknemers binnen de sector sociaal werk zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren als andere zorgsectoren, het onderwijs en de overheid. Kijkend naar de private sectoren, zijn vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en specialistische en overige zakelijke dienstverlening (Figuur 11.3). Dat er vooral veel vergelijkbare werknemers in andere zorgsectoren werken, laat het belang zien van het meenemen van andere (semi)publieke sectoren in de loonvergelijking.

Figuur 11.4 De best vergelijkbare werknemers voor werknemers in de sector sociaal werk in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, het onderwijs, de overheid en de private sectoren specialistische en overige zakelijke dienstverlening



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de sector sociaal werk en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

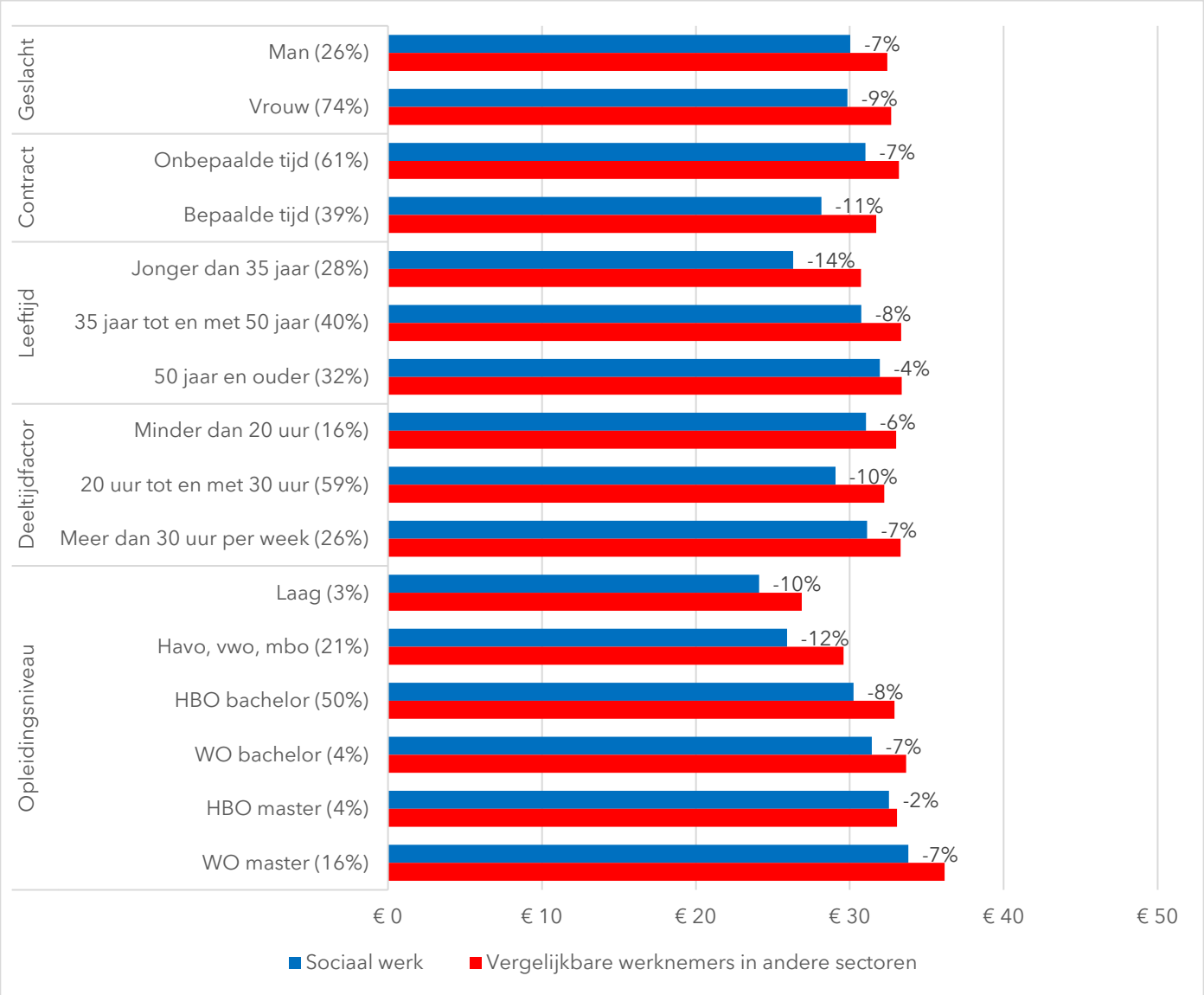
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking kan verder worden uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, zoals geslacht, type contract, leeftijd, arbeidsduur (deeltijdfactor) en opleidingsniveau (zie Figuur 11.4). Opvallend is dat alle groepen binnen de sector sociaal werk minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wel valt op dat voor sommige groepen in het sociaal werk het uurloonverschil groter is, zoals voor jongeren onder de 35 jaar, degenen zonder startkwalificatie en mbo-afgestudeerden en deeltijdwerkers. Zij verdienen een aanzienlijk lager uurloon (rond de 10 procent) dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog eens apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 11.5). Hieruit blijkt dat een aantal maatmensen in het sociaal werk gemiddeld ongeveer evenveel verdient als vergelijkbare werknemers in andere sectoren, namelijk mbo-afgestudeerden ouder dan 35 jaar met een voltijdbaan en masteropgeleiden ouder dan 50 jaar met een deeltijdbaan. Het is dus niet zo dat alle groepen in de sector sociaal werk een slechtere beloningspositie hebben dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Wel valt op dat geen enkele groep een substantieel betere beloningspositie heeft dan in andere sectoren.

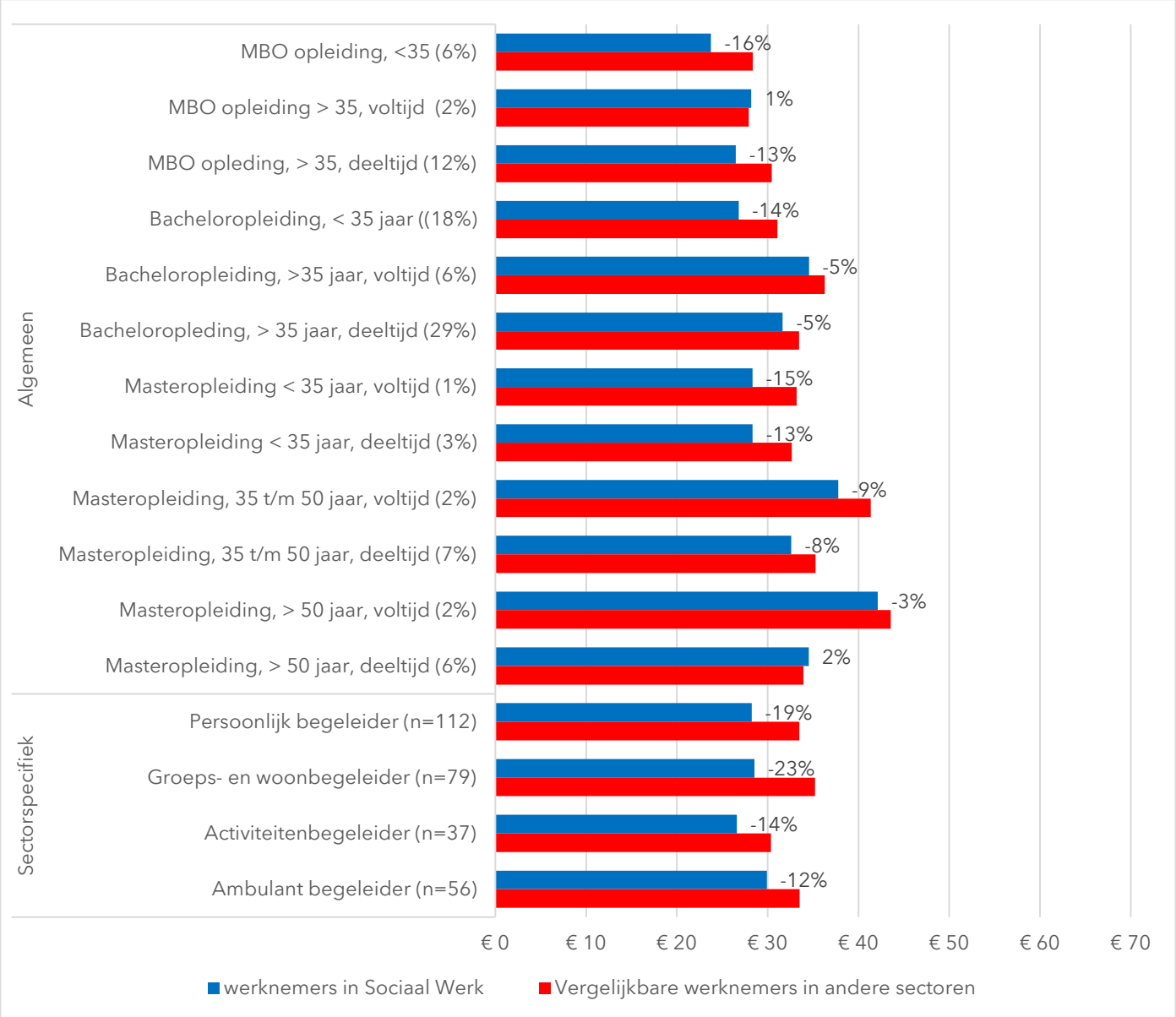
Figuur 11.5 Vrijwel alle groepen werknemers in de sector sociaal werk verdienen per uur minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in het sociaal werk en vergelijkbare werknemers buiten de sector. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 11.6 Het gemiddelde uurloon van werknemers in de sector sociaal werk lag in 2022 voor vrijwel alle onderscheiden maatmensen lager in vergelijking met andere sectoren, alleen voor masteropgeleide 50-plussers in deeltijd lag het gemiddelde uurloon hoger



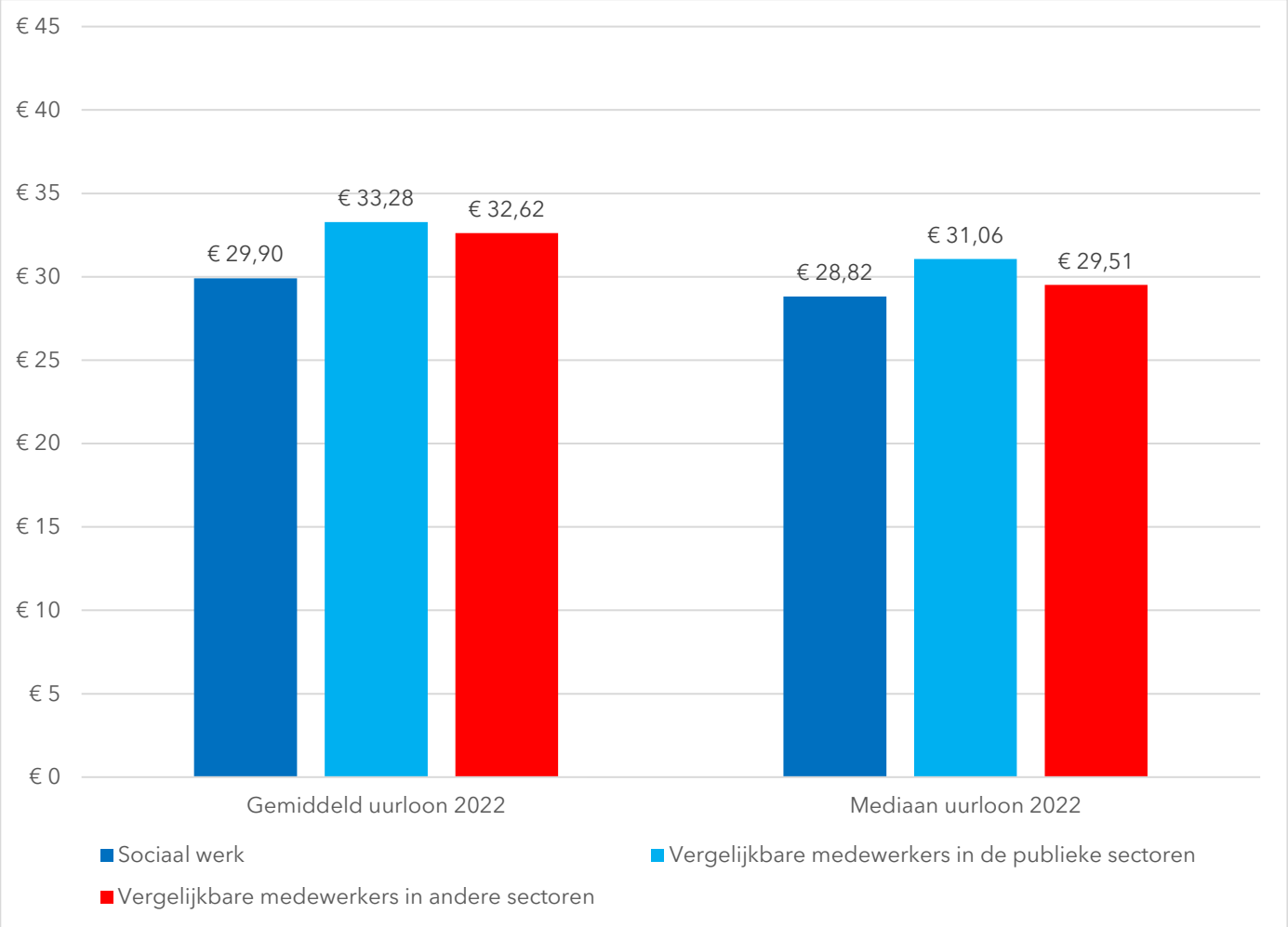
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers binnen de sector sociaal werk als voor vergelijkbare werknemers buiten de sector sociaal werk. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in het sociaal werk en vergelijkbare werknemers buiten de sector. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Het gemiddelde en mediane bruto uurloon ligt lager in de sector sociaal werk dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren. Dit suggereert dat de beloningen in de sector sociaal werk over de hele linie gemiddeld lager zijn dan in andere publieke sectoren, zowel aan de bovenkant, het middensegment als de onderkant van het loongebouw.

Figuur 11.7 Het mediane uurloon ligt in 2022 lager in de sector sociaal werk dan bij vergelijkbare werknemers in andere publieke sectoren en bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren in het algemeen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector sociaal werk gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector sociaal Werk en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de sector sociaal werk als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de sector sociaal werk.

11.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Een vergelijking van alleen primaire arbeidsvoorwaarden geeft slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van de sector sociaal werk als werkgever. Uitruil tussen primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken de sector sociaal werk voor sommige werknemers meer of minder aantrekkelijk. Daarom biedt Tabel 11.1 een globale vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die zijn omschreven in de cao van de sector sociaal werk met de secundaire arbeidsvoorwaarden uit de meest recente cao's van een tiental private sectoren.

Tabel 11.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in de sector sociaal werk ten opzichte van private sector cao's

Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Score t.o.v. private sector cao's
Voltijdsduur werkweek	++	Vergoeding apparaten	+
Vakantie-uren en feestdagen	0	Verlofregeling ouderschap	++
Toelagen overwerk	0	Verlofregeling zorg	+
Toelagen onregelmatige diensten	0	Opleidingsfaciliteiten	+
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	Duurzame inzetbaarheid	+
Vergoeding thuiswerken	+		

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende cao's uit de private sector zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

In de sector sociaal werk bedraagt de standaard werkweek 36 uur, terwijl deze in de private sector doorgaans 40 uur bedraagt. Dit heeft vooral voordelen voor werknemers met een minimumloon, aangezien het minimumloon per uur gunstiger is bij een kortere werkweek. Bovendien biedt een werkweek van 36 uur vaak meer flexibiliteit bij het plannen van werktijden, zonder dat dit ten koste gaat van verlofdagen. Denk hierbij aan de mogelijkheid om bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur te werken of om eens in de twee weken een extra vrije dag op te nemen. Daarnaast heeft de sector sociaal werk geen extra eenmalige uitkering afgesproken in de cao voor werknemers in bepaalde salarisschalen. Dit is vergelijkbaar met cao's in de private sector. De toeslagen / toelagen voor overwerk en onregelmatige diensten zijn ook vergelijkbaar met cao's in de private sector. In beide groepen cao's is er alleen een compensatie in de vorm van geld mogelijk. Wel zijn er in de sector sociaal werk afspraken gemaakt over bereikbaarheid. Dit is veelal niet aanwezig in de cao's in de private sector. Ook zijn er vergoedingen op het gebied van thuiswerken (€ 2,15 per dag) en vergoedingen voor telefoonkosten aanwezig. Ten slotte zijn de opleidings-faciliteiten binnen het sociaal werk beter geregeld dan in vergelijkbare cao's in de private sector. Zo is er een loopbaanbudget voor persoonlijk ontwikkeling. Ook is er in het kader van duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid tot verlofsparen en een gesprek "fit tot aan je pensioen."

11.3 Overkoepelend beeld

In 2022 ontvingen werknemers in de sector sociaal werk gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, de private sector in het bijzonder. Dat geldt voor alle groepen in de sector: zowel masterstudenten, degenen zonder startkwalificatie, jongeren als ouderen verdienen gemiddeld minder in het sociaal werk dan in andere sectoren. Deels heeft dat te maken met het feit dat er minder uitschieters zijn aan de bovenkant van het loongebouw (minder grootverdieners). Zo is het mediane bruto uurloon wel hoger dan in de private sector, hetgeen duidt op minder lagere uurlonen. Daar komt nog bij dat de secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van onder andere verlof en opleiding ruimer zijn in de sector sociaal werk dan in de private sector.

12 Overige zorg en welzijn

In 2022 ontvingen werknemers in de overige zorg en welzijn voor het eerst sinds 2013 gemiddeld een lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren en specifieke de private sector. Het mediane bruto uurloon ligt wel hoger in de overige zorg en welzijn dan bij vergelijkbare werknemers in de private sector.

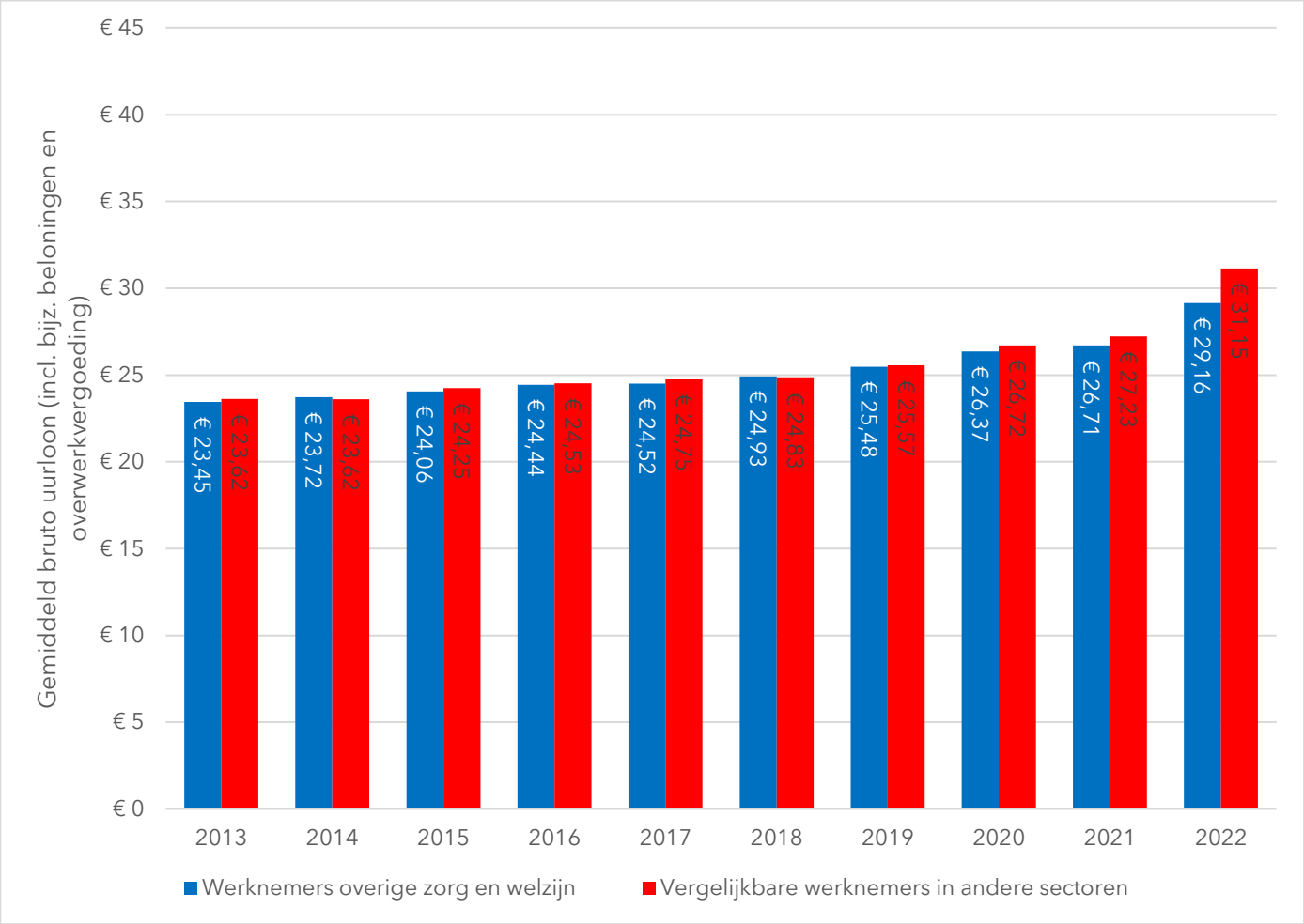
De sector overige zorg en welzijn is een samenstel van activiteiten binnen de zorg die niet onder de andere onderscheiden deelsectoren zijn te plaatsen, zoals tandartsen, praktijken van tandheelkundig specialisten, praktijken van verloskundigen, praktijken van fysiotherapeuten en overige paramedische praktijken (geen fysiotherapie of psychologie) en alternatieve genezers. Het gaat in totaal om ruim 102 duizend werknemers in de onderzoekspopulatie, waarvan 64 procent hoogopgeleid, 65 procent met een vast contract, 28 procent met een dienstverband van 30 uur of meer per week en 26 procent van 50 jaar of ouder.

12.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen binnen elk van de jaren 2013-2022

Figuur 12.1 biedt voor elk van de jaren 2013-2022 apart inzicht in het verschil in het gemiddelde bruto uurloon tussen werknemers in de overige zorg en welzijn en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de overige zorg en welzijn was tussen 2013 en 2021 ongeveer gelijk aan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In het jaar 2022 is dit niet langer het geval. Ondanks een flinke verhoging van het gemiddelde bruto uurloon in de overige zorg en welzijn, blijft die verhoging achter bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Overigens valt op dat ook bij vergelijkbare werknemers in andere sectoren een aanzienlijke stijging van het gemiddelde uurloon plaatsvindt. Deze stijging is vermoedelijk het gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor werkgevers de lonen harder laten stijgen, deels ook ter compensatie van de loonstagnatie tijdens de coronapandemie. In 2022 ontvingen werknemers in de overige zorg en welzijn daardoor een lager gemiddeld bruto uurloon dan in andere sectoren. Het verschil in gemiddeld bruto uurloon is daarmee toegenomen in vergelijking met voorgaande jaren.

Figuur 12.1 Het gemiddelde bruto uurloon van werknemers in de overige zorg en welzijn lag in 2022 lager dan dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector overige zorg en welzijn gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze sector. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers binnen de sector overige zorg en welzijn als voor vergelijkbare tegenhangers buiten deze sector.

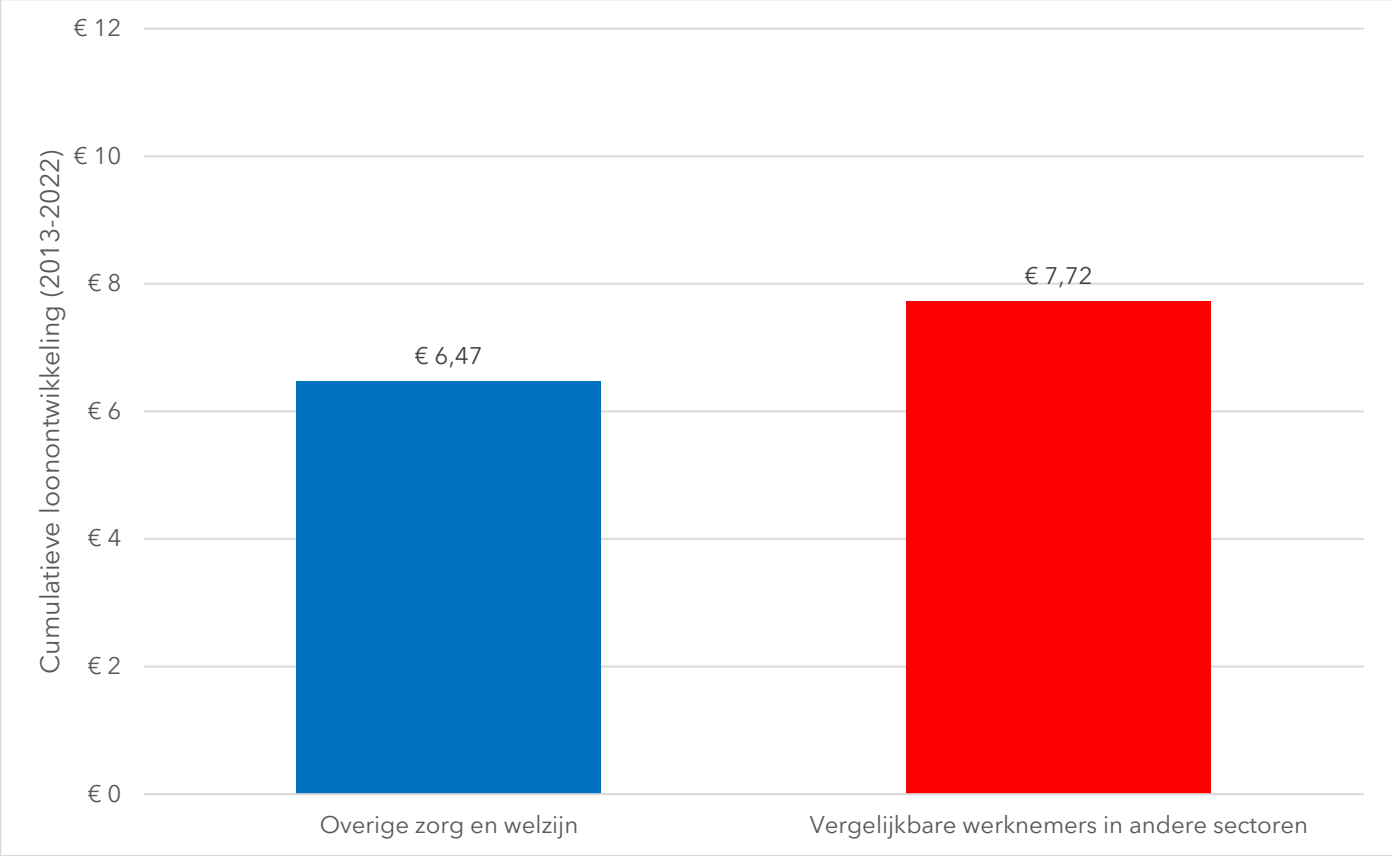
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Omdat de samenstelling van het personeelsbestand elk jaar verandert, wordt de totale loongroei in Figuur 12.1 mede bepaald door samenstellingseffecten. Figuur 12.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling *over de jaren* 2013-2022 zien, waarbij voor die samenstellingseffecten is gecorrigeerd.[22] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen lager was voor werknemers in de sector overige zorg en welzijn dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In totaal is het gemiddelde uurloon in de overige

22 Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

zorg en welzijn tussen 2013 en 2022 in absolute termen gestegen met € 6,47, terwijl die van vergelijkbare werknemers is toegenomen met € 7,72. Ook de ongecorrigeerde loonontwikkeling in Figuur 12.1 suggereerde al een lagere loonstijging voor werknemers in de sector overige zorg en welzijn dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarbij zij benadrukt dat het hier gaat om daadwerkelijke gemiddelde loonontwikkelingen van individuele werknemers. Als gevolg van periodieken en promoties ligt die over het algemeen boven de gemiddelde ontwikkeling van cao-lonen.

Figuur 12.2 De gemiddelde werkelijke uurloonontwikkeling van werknemers in de overige zorg en welzijn is over de periode 2013-2022 cumulatief hoger dan die van vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

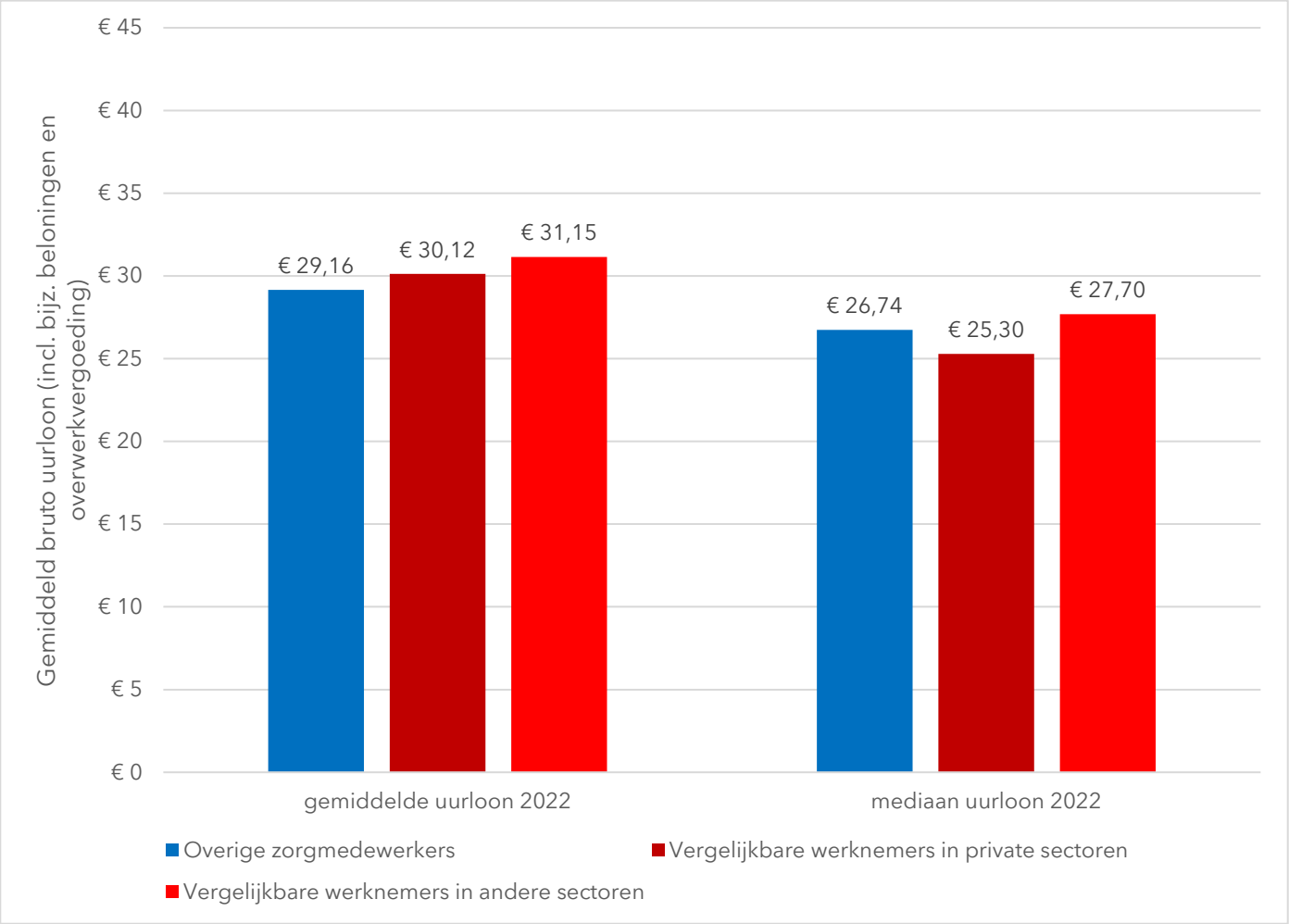
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers binnen de sector overige zorg en welzijn die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor werknemers in andere sectoren.

Mediane uurloon

Het mediane bruto uurloon is binnen de sector overige zorg en welzijn hoger dan voor vergelijkbare werknemers in de private sectoren (zie Figuur 12.3). Dat geldt niet voor de vergelijking met alle andere sectoren. Dat het gemiddelde bruto uurloon ook hoger is in de private sectoren, wijst erop dat er in deze sector méér werknemers

werken die relatief veel verdienen en meer werknemers die relatief weinig verdienen. Dat vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren ook een hoger gemiddeld bruto uurloon hebben, wijst er mogelijk op dat de werknemers aan de onderkant van het loongebouw van de sector overige zorg en welzijn een lager gemiddeld bruto uurloon ontvangen dan vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren.

Figuur 12.3 Het mediane uurloon ligt in 2022 hoger in de overige zorg en welzijn dan bij vergelijkbare werknemers in private sectoren, maar lager dan in andere sectoren in het algemeen



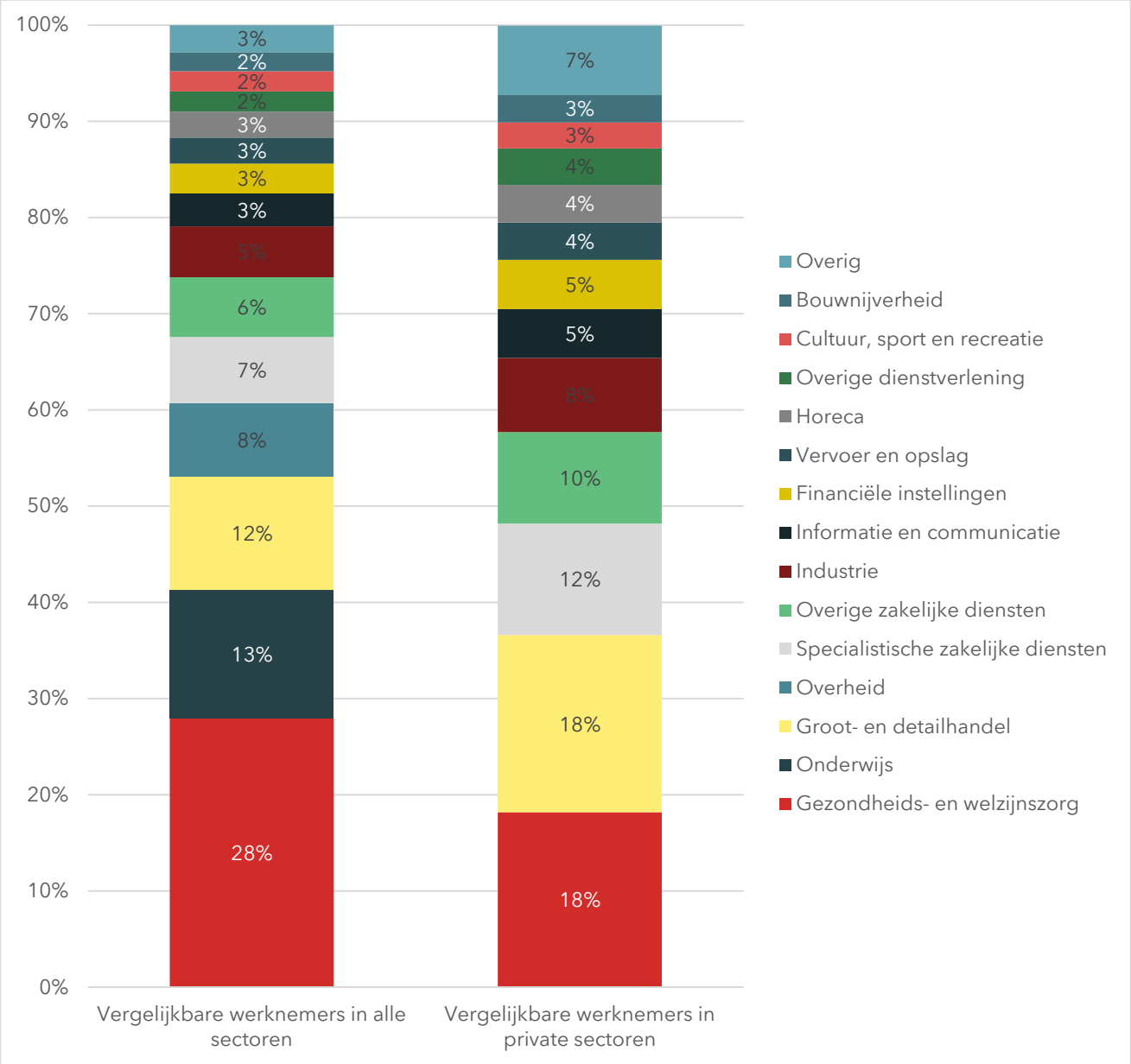
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de sector overige zorg en welzijn gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector overige zorg en welzijn en (ii) in de private sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers bij de sector overige zorg en welzijn als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de overige zorg en welzijn.

De best vergelijkbare werknemers voor werknemers binnen de overige zorg en welzijn zijn voornamelijk afkomstig uit publieke sectoren als andere zorgsectoren, het onderwijs en de overheid. Kijkend naar de private sectoren, zijn

vergelijkbare werknemers vooral werkzaam binnen de groot- en detailhandel en de specialistische en overige zakelijke dienstverlening (Figuur 12.4).

Figuur 12.4 De best vergelijkbare werknemers voor werknemers in de overige zorg en welzijn in 2022 zijn voornamelijk afkomstig uit andere zorgsectoren, het onderwijs, de overheid, de groot- en detailhandel en de specialistische en overige zakelijke dienstverlening



CBS: Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek presenteert de sectorsamenstelling van de best vergelijkbare werknemers in (i) alle andere sectoren buiten de overige zorg en welzijn en (ii) private sectoren in het jaar 2022. De best vergelijkbare werknemers zijn geselecteerd op basis van de propensity score matching-methode (zie Hoofdstuk 2). De sectorsamenstelling is weergegeven op basis van de hoofdindeling van sectoren (SBI2008) van het CBS.

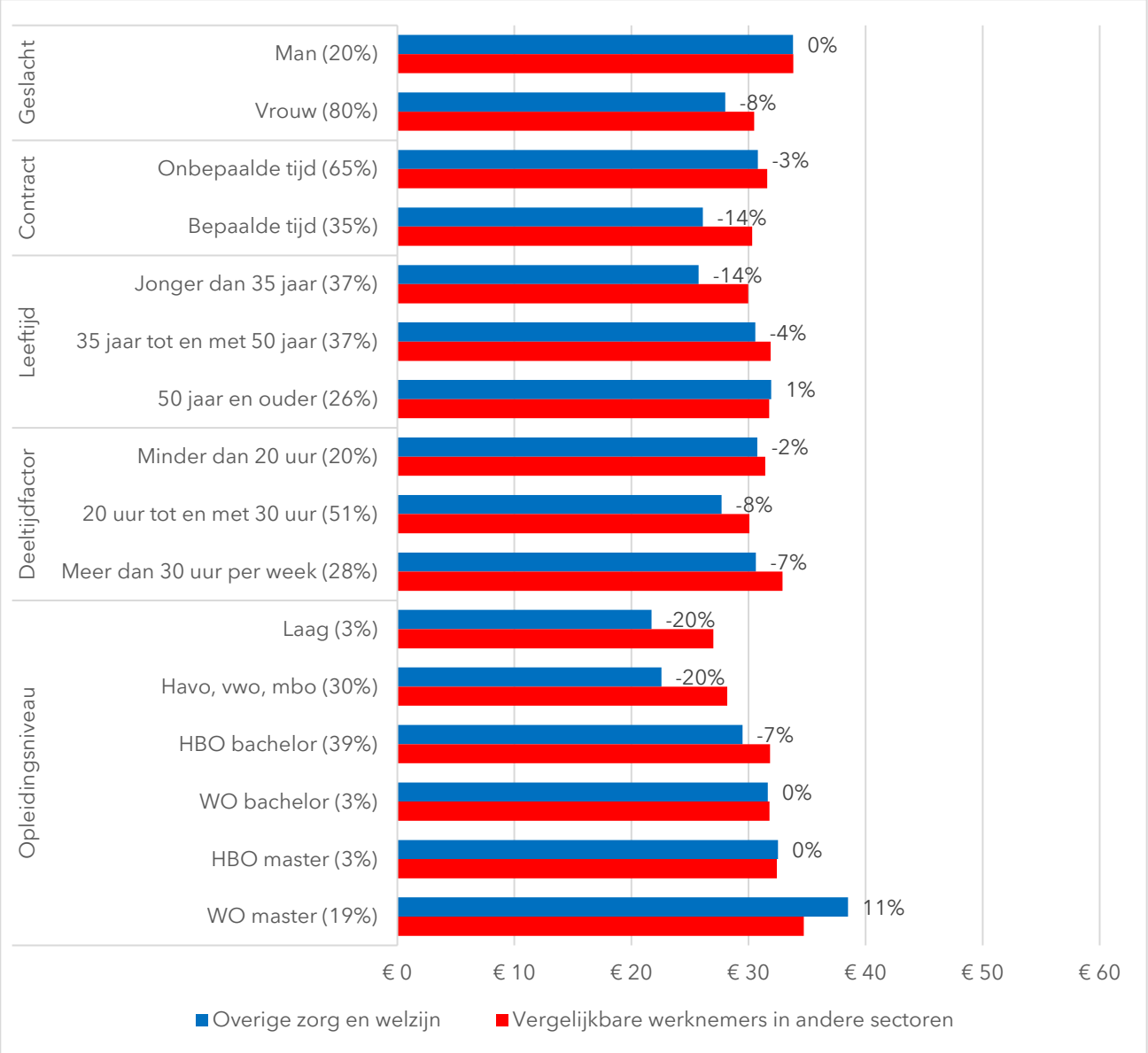
Loonvergelijking voor specifieke groepen

De loonvergelijking is apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met verschillende achtergrondkenmerken (zie Figuur 12.5). Mannen (vrouwen) verdienen in de overige zorg en welzijn een ongeveer gelijk (lager) gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Verder hebben werknemers met een tijdelijk contract (voor bepaalde tijd) een lager gemiddeld uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers in de overige zorg en welzijn met een vast contract (voor onbepaalde tijd) is dit ook het geval, maar het verschil is wel kleiner. Daarnaast is het gemiddelde uurloon van werknemers onder de 50 jaar lager dan van vergelijkbare werknemers in alle andere sectoren. Voor werknemers boven de 50 jaar in de overige zorg en welzijn is het gemiddelde uurloon ongeveer gelijk. Kijkend naar de arbeidsduur verdienen werknemers in alle onderscheiden categorieën minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tot slot ligt het gemiddelde uurloon voor werknemers in de overige zorg en welzijn met een wo-master diploma aanzienlijk hoger dan voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Voor werknemers met een hbo-master of wo-master is het gemiddelde uurloon ongeveer gelijk. Voor mensen met een ander diploma ligt het gemiddeld uurloon lager in de overige zorg en welzijn.

Loonvergelijking voor maatmensen

De loonvergelijking is ook nog apart uitgevoerd voor verschillende groepen werknemers met *een specifieke combinatie* van achtergrondkenmerken (zogenaamde 'maatmensen', zie Figuur 12.5). Opvallend is het verschil naar opleidingsniveau. Werknemers in de overige zorg en welzijn die mbo-opgeleid zijn verdienen over het algemeen minder per uur dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, terwijl werknemers die een masteropleiding hebben afgerond over het algemeen méér verdienen dan werknemers in andere sectoren. De grootste verschillen zijn zichtbaar voor werknemers die in deeltijd werken en een masteropleiding hebben afgerond. Zij verdienen in de overige zorg en welzijn ongeveer 31 procent meer per uur dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Mbo-opgeleiden van onder de 35 jaar verdienen het minst goed in vergelijking met andere sectoren. Zij verdienen in de overige zorg en welzijn ongeveer 25 procent minder dan 'gelijken' in andere sectoren.

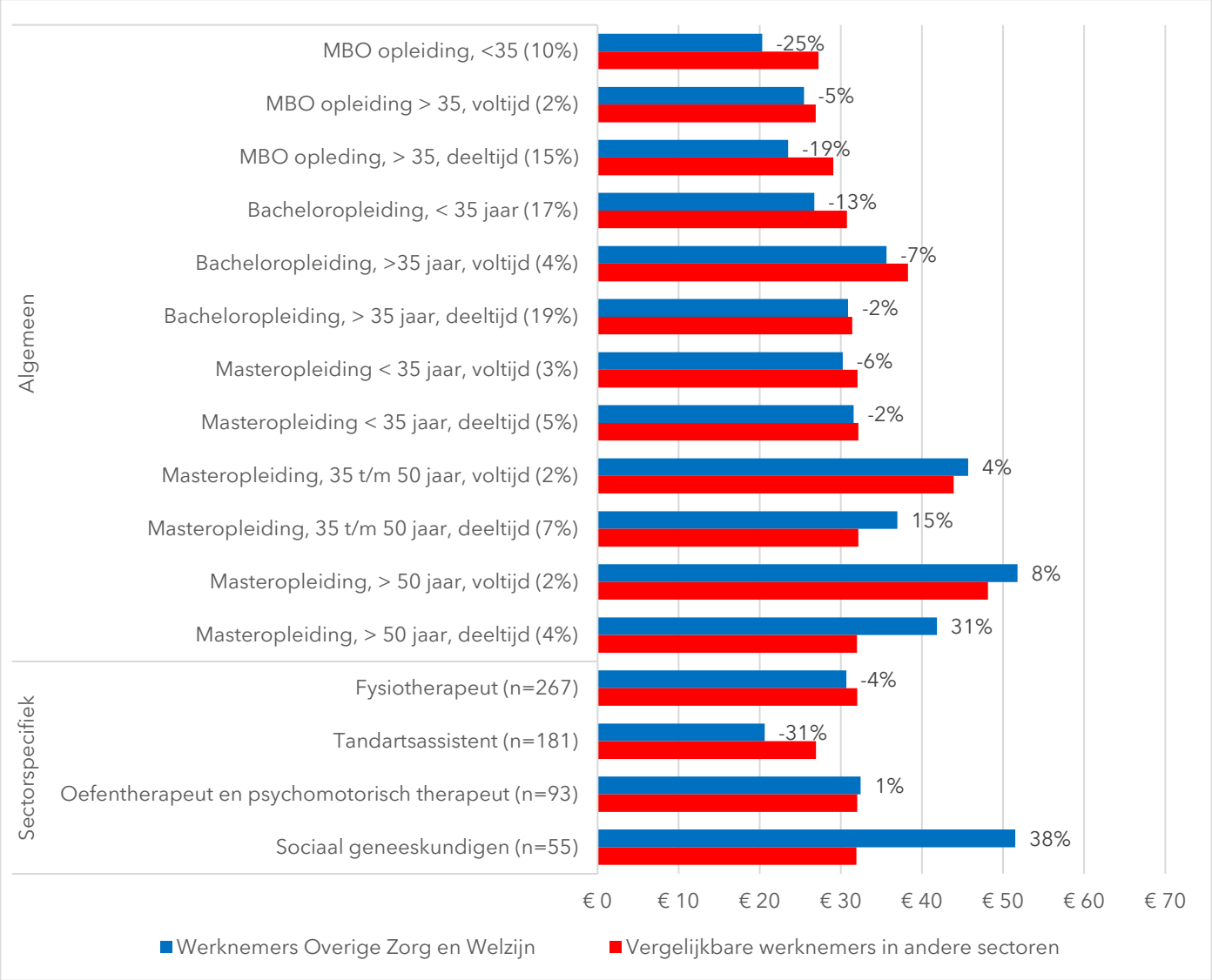
Figuur 12.5 Werknemers met een hbo- of wo-master diploma verdienen in de overige zorg en welzijn meer dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren, werknemers met een hbo-bachelor of lager diploma juist minder per uur verdienen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode (zie eerdere uitleg). De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in de overige zorg en welzijn en vergelijkbare werknemers buiten de overige zorg en welzijn. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep.

Figuur 12.6 Het gemiddelde uurloon van werknemers in de overige zorg en welzijn lag in 2022 ten opzichte van andere sectoren hoger voor iedereen met een master opleiding boven de 35 jaar, voor alle andere groepen werknemers lag het gemiddeld bruto uurloon in de overige zorg en welzijn juist lager



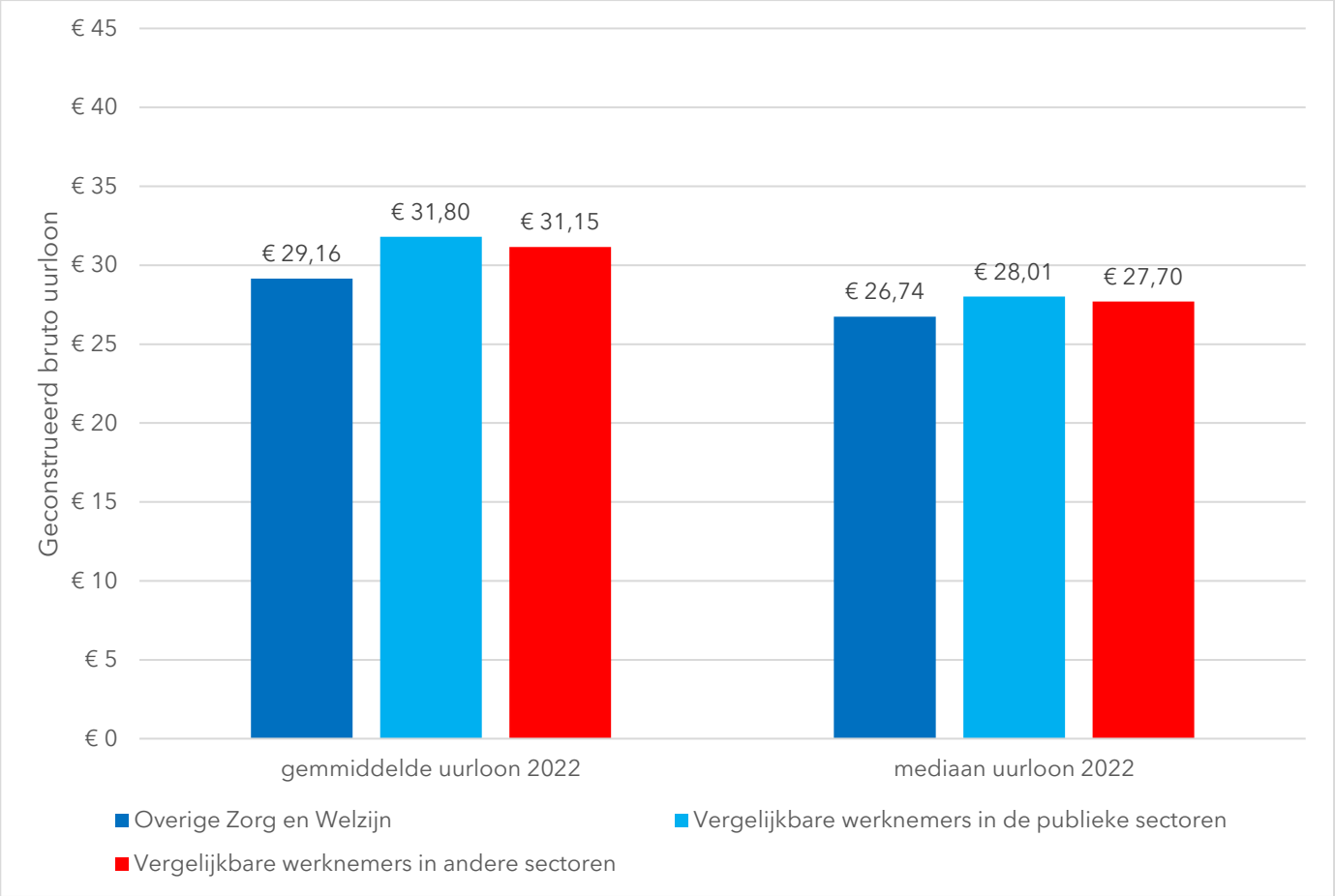
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. De grafiek presenteert het gemiddelde uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel werknemers bij de sector overige zorg en welzijn als voor vergelijkbare werknemers buiten de sector overige zorg en welzijn. De resultaten zijn weergegeven voor verschillende groepen werknemers. De labels achter de balken geven het procentuele verschil weer in uurloon tussen werknemers in de overige zorg en welzijn en vergelijkbare werknemers buiten de overige zorg en welzijn. Tussen haakjes staat telkens het aandeel van de sector dat behoort tot de groep of, in het geval van de sectorspecifieke maatmensen, het aantal observaties waarop de analyse is gebaseerd. Bij de sectorspecifieke maatmensen is het niet mogelijk om de lonen onderling goed te vergelijken doordat de achtergrondkenmerken (met name op het gebied van leeftijd en arbeidsduur) niet noodzakelijkerwijs hetzelfde zijn.

Loonvergelijking met publieke sectoren

Het gemiddelde en mediane bruto uurloon ligt in de sector overige zorg en welzijn lager dan bij vergelijkbare werknemers in andere (publieke) sectoren. Dit suggereert dat de beloningen lager zijn aan de onderkant en het middensegment van het loongebouw. Werknemers aan de bovenkant hebben juist een relatief goede inkomenspositie (zie Figuur 12.5), alleen vormen zij een relatief klein deel van de overige zorg en welzijn, waardoor dit weinig invloed heeft op het gemiddelde uurloon.

Figuur 12.7 Het mediane uurloon ligt in 2022 lager in de overige zorg en welzijn dan bij vergelijkbare werknemers in de publieke sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen de overige zorg en welzijn gezocht naar de best vergelijkbare werknemer (i) in alle sectoren buiten de sector overige zorg en welzijn en (ii) de publieke sectoren. De grafiek presenteert het gemiddelde en mediane uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, van zowel alle werknemers binnen de overige zorg en welzijn als voor vergelijkbare tegenhangers buiten de sector.

13 Algemeen beeld

Over het geheel is het gemiddelde bruto uurloon in de zorgsector in 2022 ongeveer vergelijkbaar met dat van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. In deelsectoren als de gehandicaptenzorg, sociaal werk en verpleging, verzorging en thuiszorg liggen de gemiddelde bruto uurlonen ten opzichte van vergelijkbare werknemers in andere sectoren wat lager, bij universitair medische centra juist wat hoger. Een cao-analyse laat zien dat alle zorgsectoren een ruimere invulling kennen van secundaire arbeidsvoorwaarden dan de private sector.

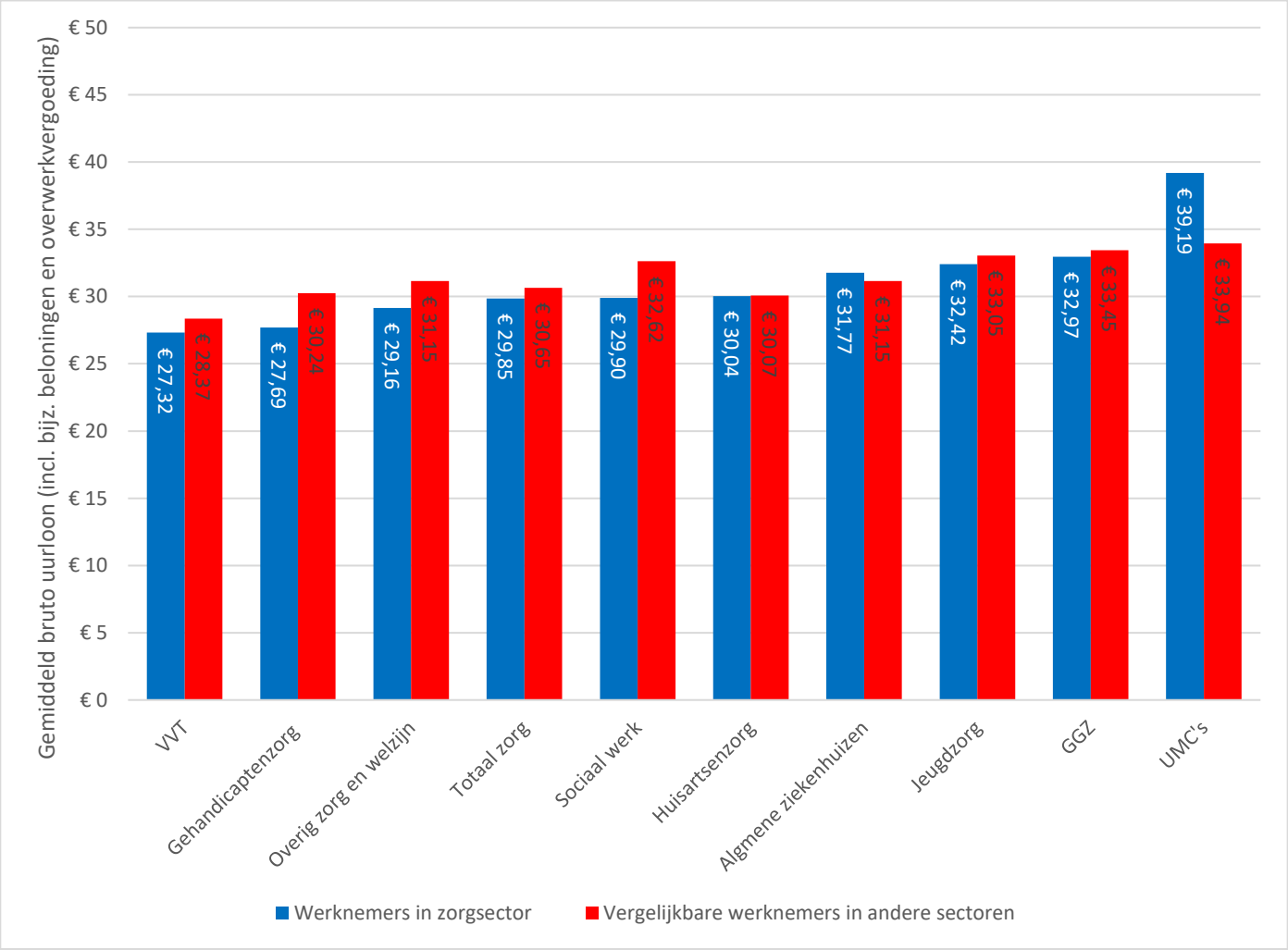
Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de vergelijking van arbeidsvoorwaarden in een negental deelsectoren van de zorg, te weten universitair medische centra, algemene ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, huisartsenzorg en gezondheidscentra, gehandicaptenzorg, verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, jeugdzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn. De onderzoekspopulatie voor de loonvergelijking per deelsector is afgebakend op grond van de SBI-codes van deze deelsectoren en beperkt tot reguliere werknemers. Omdat alle waarnemingen met ontbrekende relevante achtergrondkenmerken uit de onderzoekspopulatie zijn verwijderd, is de onderzoekspopulatie niet volledig representatief voor het totale relevante personeelsbestand in de zorg. Dat heeft echter geen gevolgen voor de vergelijking van gemiddelde uurlonen tussen werknemers in de zorg met vergelijkbare werknemers in andere sectoren. De matching en daarmee de loonvergelijking gebeurt immers onder meer op basis van het opleidingsniveau, dat voor alle sectoren op dezelfde manier (beperkt) beschikbaar is.

13.1 Primaire arbeidsvoorwaarden

Loonverschillen in 2022

Figuur 13.1 laat zien dat werknemers in de zorgsector in 2022 gemiddeld genomen een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon hebben als de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Tegelijkertijd zijn er veel uitzondering op dat gemiddelde beeld. Zo ontvingen werknemers in de sectoren gehandicaptenzorg, verpleging, verzorging en thuiszorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn in 2022 een lager bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Een mogelijke verklaring is dat er minder specialisatie nodig is (in opleiding en loopbaan) voor werk in deze deelsectoren dan bijvoorbeeld het werk in ziekenhuizen of bij de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), waardoor werknemers een minder gunstige beloningspositie hebben. Aan de andere kant hebben werknemers bij universitair medische centra (umc's) en in minder mate bij algemene ziekenhuizen gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Bij ziekenhuizen heeft dat onder andere te maken met het hoge aantal artsen dat werkzaam is in de sector. Zij doorlopen een langer opleidingstraject (doorgaans een driejarige masteropleiding) dan andere master-studenten (die doorgaans een masteropleiding van één a twee jaar kennen) en werken vaak onregelmatige werktijden, wat de hogere beloning kan verklaren.

Figuur 13.1 Het gemiddelde bruto uurloon is voor werknemers in de zorg gemiddeld genomen vergelijkbaar met dat van vergelijkbare werknemers in andere sectoren, met veel uitzonderingen naar deelsectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen een deelsector van de zorg gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten deze deelsector van de zorg. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in zorgsectoren als voor hun vergelijkbare tegenhangers buiten elk van deze zorgsectoren.

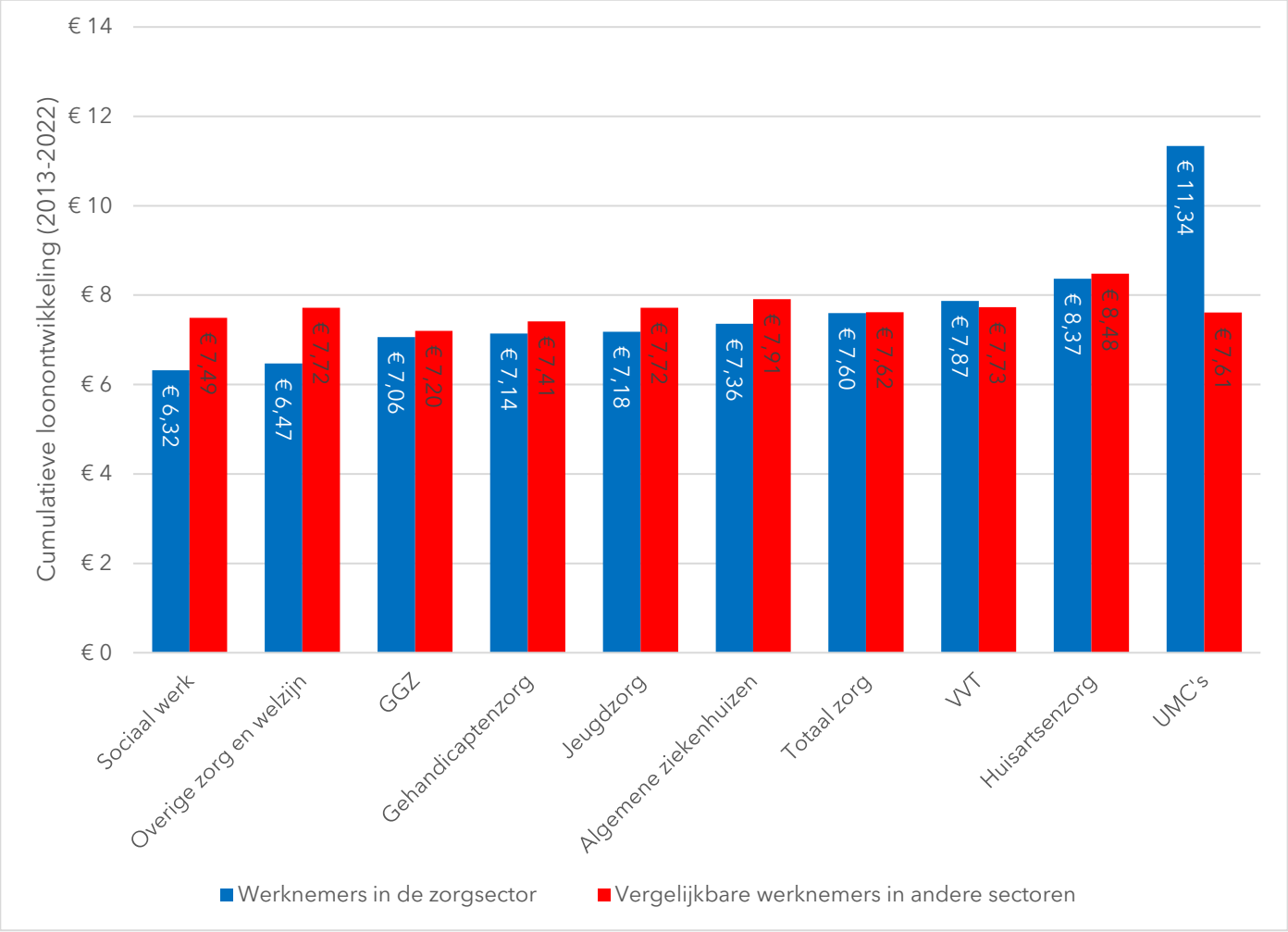
Totale loonontwikkeling 2013-2022

Figuur 13.2 laat de cumulatieve loonontwikkeling over de periode 2013-2022 zien, waarbij voor veranderingen in samenstelling van het personeelsbestand is gecorrigeerd.[23] Hieruit blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen vergelijkbaar is tussen werknemers in de zorg en vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren is het

23 Om de loongroei te corrigeren voor samenstellingseffecten, is per jaar alleen gekeken naar de loongroei van werknemers die twee jaar achter elkaar in dezelfde sector werken. Vervolgens is deze gecorrigeerde gemiddelde loongroei per jaar opgeteld over de periode 2013-2022.

verschil in loonontwikkeling het grootst bij de umc's. Werknemers bij umc's kennen een fors hogere loongroei dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Daarentegen is de loongroei over de periode 2013-2022 juist lager voor werknemers bij algemene ziekenhuizen, jeugdzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn.

Figuur 13.2 De cumulatieve loongroei over de periode 2013-2022 is gemiddeld genomen vergelijkbaar tussen werknemers in de zorg en vergelijkbare werknemers daarbuiten, met variatie naar deelsectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

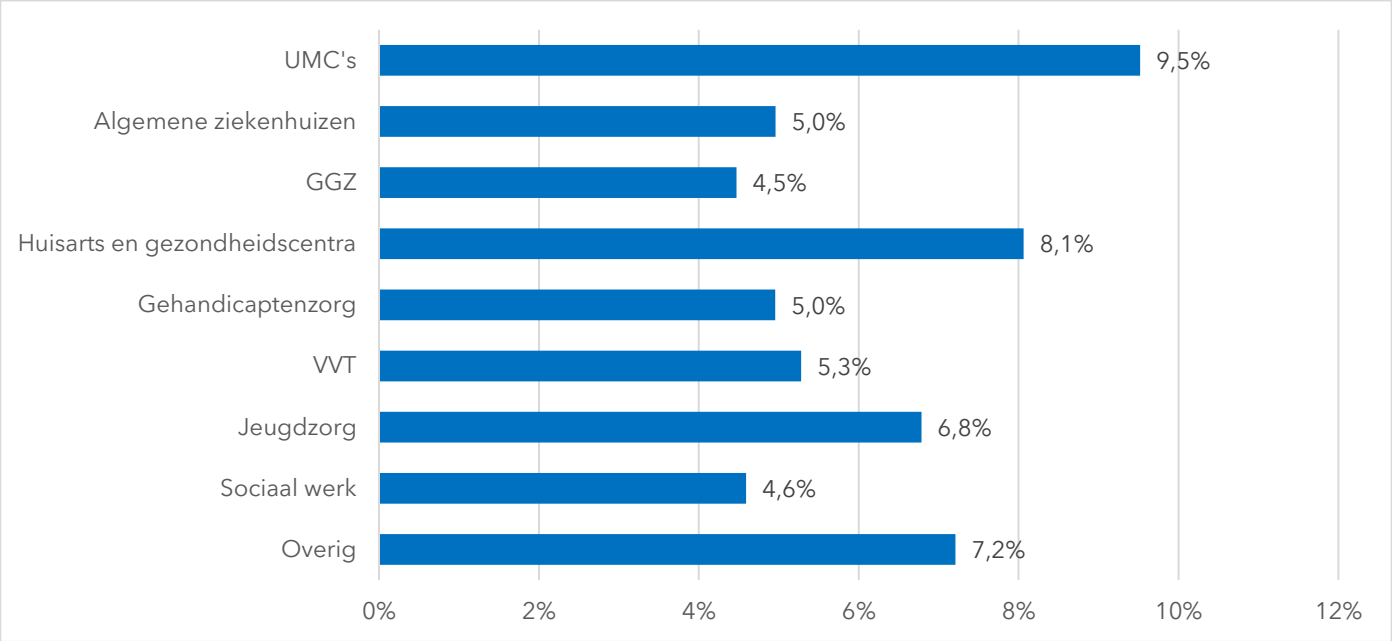
Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Voor alle werknemers per zorgsector die gedurende twee opeenvolgende jaren binnen dezelfde organisatie hebben gewerkt, is berekend wat de werkelijke loongroei is van het ene jaar op het andere. Dit proces is herhaald voor de jaar-op-jaar loongroei voor elk jaar tussen 2013 en 2022. De jaarlijkse loongroei in euro's is vervolgens opgeteld om de cumulatieve groei te berekenen. Een vergelijkbaar proces is gevolgd voor vergelijkbare werknemers in niet-zorgsectoren.

Recente ontwikkelingen

Verder is het mogelijk inzicht te bieden in recente ontwikkelingen in primaire arbeidsvoorwaarden door te kijken naar feitelijke loonontwikkelingen (exclusief incidentele looncomponenten) in de eerste twee kwartalen van 2023

ten opzichte van de eerste twee kwartalen in 2022. Dat is relevant, omdat als gevolg van de hoog opgelopen inflatie en de daaropvolgende looneisen door de vakbonden veel cao's een flinke loonstijging hebben doorgevoerd of in het vooruitzicht hebben gesteld. Figuur 13.3 laat zien dat de stijging van de contractuele uurlonen in de verschillende deelsectoren van de zorg tussen het eerste half jaar van 2022 en het eerste half jaar van 2023 varieert tussen de 4 en 10 procent. De procentuele stijging ligt het laagste in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en het hoogste bij de universitair medische centra (umc's). Daarbij moet worden benadrukt dat hierin alleen de structurele loonontwikkeling is meegenomen. Incidentele looncomponenten of structurele loonsverhogingen die na 1 juli 2023 zijn ingegaan maken dus geen deel uit van deze procentuele stijging. De totale uurloonontwikkeling kan voor alle sectoren dus nog stijgen (of dalen) wanneer er informatie over incidentele loonontwikkelingen over heel 2023 beschikbaar komt. Deze kunnen niet worden meegenomen in de analyse, omdat de beschikbare registratiegegevens op het moment van analyse niet verder gingen dan juni 2023.

Figuur 13.3 De loongroei tussen het eerste half jaar van 2022 en het eerste half jaar van 2023 varieert tussen de 4 en 10 procent in de verschillende deelsectoren van de zorg



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze grafiek laat de loongroei zien van werknemers (exclusief incidentele beloningen) die zowel in de eerste twee kwartalen van 2022 als de eerste twee kwartalen van 2023 werkzaam waren in de genoemde deelsector van de zorg. In het berekenen van de feitelijke loongroei is alleen gekeken naar de groei in het basisloon. Dit is het loon exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon. De reden hiervoor is dat het moment van uitkering van dergelijke looncomponenten verschilt tussen organisaties, sectoren en type looncomponent. Sommige bijzondere beloningen worden bijvoorbeeld pas later in het jaar uitgekeerd, waardoor een zuivere berekening van de totale uurloonstijging pas mogelijk is als er gegevens over het hele jaar 2023 beschikbaar zijn.

13.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Tabel 13.1 laat zien dat de secundaire arbeidsvoorwaarden in de onderscheiden deelsectoren van de zorg over het algemeen ruimer zijn in vergelijking met een tiental cao's in de private sector. Op alle arbeidsvoorwaarden scoren de zorgsectoren beter (+ of ++) of even goed (0) als de private sectoren. Het komt niet voor dat zorgsectoren een minder ruime invulling (- of --) van een arbeidsvoorwaarde in de cao kennen dan private sectoren. Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van een tiental (bedrijfstak)cao's in de private sector. In cao's zijn vooral minimum secundaire arbeidsvoorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de zorgsectoren versus de private sector.

De private sector cao's hebben over het algemeen een werkweek van 40 uur per week. Het aantal vakantie-uren zit tussen de 160 en 190 uur per jaar. Voor overwerk en onregelmatige diensten is er veelal geen keuze tussen geld of vrije tijd. In de meeste cao's is er enkel sprake van een financiële vergoeding. Verder kennen de meeste cao's in de private sector geen thuiswerkvergoeding. In het kader van verlof wordt in de private sector meestal de wazo gevolgd. Dit geldt zowel voor zorgverlof als voor ouderschapsverlof. In sommige cao's van de private sector is het mogelijk om langer verlof op te nemen via verlofsparen (o.a. de metalelektro (hoger personeel) en woondiensten).

Tot slot is in de meeste private sector cao's weinig aandacht voor opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid. Veelal is de scholing intern gericht en ligt de focus bij jonge werknemers. In het kader van duurzame inzetbaarheid is er in de meeste private sector cao's beperkt aandacht in de vorm van een gesprek of een relatief gering budget.

Tabel 13.1 Overzicht van secundaire arbeidsvoorwaarden in deelsectoren van de zorg ten opzichte van een tiental private sector cao's

	Gehandicaptenzorg	Algemene Ziekenhuizen	GGZ	VVT	Jeugdzorg	Huisartsenzorg & gezondheidscentra	UMC	Sociaal Werk
Voltijdsduur werkweek	++	++	++	++	++	+	++	++
Vakantie-uren en feestdagen	0	0	0	+	+	0	0	0
Toelagen overwerk	+	0	+	+	+	0	0	0
Toelagen onregelmatige diensten	+	0	+	0	0	0	0	0
Toelagen bereikbaarheid / recht onbereikbaarheid	+	+	0	+	+	+	+	+
Vergoeding thuiswerken	+	+	+	0	+	+	+	+
Vergoeding apparaten	+	+	+	0	0	+	+	+
Verlofregeling ouderschap	+	++	+	+	0	+	0	++
Verlofregeling zorg	++	+	+	+	+	+	+	+
Opleidingsfaciliteiten	+	++	++	+	+	+	++	+
Duurzame inzetbaarheid	++	+	+	+	+	0	+	+

Bron: Openbaar gepubliceerde cao's, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: ++ = veel ruimere regeling, + = ruimere regeling, 0 = vergelijkbare regeling/onduidelijk, - = minder ruime regeling, -- = zeer veel minder ruimere regeling. De volgende private sector cao's zijn meegenomen in de vergelijking: retail-non food, bouw en infra, schoonmaak- en glazenwasbedrijf, beroepsgoederenvervoer over de weg, woondiensten, metaal elektro, Koninklijke horeca Nederland, Nouryon chemicals, levensmidddelenbedrijf en DSM.

Bijlage A Toelichting bij cao vergelijking

Geraadpleegde cao's

Sector	Geraadpleegde cao
Universitair medische centra (umc's)	Cao universitair medisch centra 2022-2023
Algemene ziekenhuizen	Cao Ziekenhuizen 2021-2023
Gehandicaptenzorg	Cao gehandicaptenzorg 2021-2024
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	Cao GGZ 2021-2024
Verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt)	De cliënt centraal de medewerker op één! CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2023
Huisartsenzorg en gezondheidscentra	Cao Huisartsenzorg 1 januari 2022 t/m 31 december 2023
Jeugdzorg	Cao Jeugdzorg 2021-2023
Sociaal werk	Cao Sociaal Werk Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2023-2025

Universitair medisch centra's (umc's)

Werktijden en beloning

Volgens de cao van het umc's bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week.[24] Daarbovenop hebben werknemers recht op 169 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en 25 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo is er een toelage voor onregelmatige diensten. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van een vergoeding in tijd (verlofuren) en, indien dit niet mogelijk, een vergoeding in geld. De vergoeding in geld hangt deels af van de voorkeur van werknemer en werkgever.

Werknemers van umc's hebben het recht op onbereikbaarheid buiten het arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Daarnaast hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt €2,- netto per thuisgewerkte dag. Ten slotte hebben werknemers geen eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de cao.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is niet uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. Verder is kortdurend zorgverlof ook ruimer dan in WAZO. Zo is er recht op maximaal vier maal de wekelijkse arbeidsduur en een vergoeding van ten minste 70 procent (minimaal 70 procent van trede 10 schaal 6).

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is er drie procent van de loonsom beschikbaar voor scholing. Met dit budget is het mogelijk om intern te specialiseren in een medisch vakgebied. Daarnaast zijn er ook bredere opleidingsmogelijkheden in de vorm van een persoonlijk opleidingsplan. Verder wordt functiegerichte scholing in opdracht van de werkgever volledig vergoed. Scholing die gericht is op brede inzetbaarheid wordt voor de helft vergoed. Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de vorm van een generatiebeleid. Deze regeling wordt decentraal verder ingevuld. Ook is er extra persoonlijk budget voor iedereen die geboren is voor 1958. Dit budget kan ook worden ingezet voor duurzame inzetbaarheid.

24 Voor AIO's en medisch specialisten is de werkweek respectievelijk 46 uur en 40 tot 48 uur. Medisch specialisten hebben op een aantal andere terreinen ook andere afspraken. Zo hebben ze bijvoorbeeld ook recht op 24 vakantiedagen per jaar.

Algemene ziekenhuizen

Werktijden en beloning

Volgens de cao van ziekenhuizen[25] bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week.[26] Daarbovenop hebben werknemers recht op 144 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en nul bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo is er een toelage voor onregelmatige diensten en bereikbaarheidsdiensten. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er ook sprake van een vergoeding in geld.

Werknemers van ziekenhuizen hebben het recht op onbereikbaarheid ("vrij van dienst") buiten het arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten. Wel hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt €2,- netto per thuisgewerkte dag. Ten slotte hebben werknemers een eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao. Deze bedroeg €250,- naar rato van het dienstverband.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. De ziekenhuizen vullen dit aan tot 100 procent. Daarbovenop is het mogelijk om vier weken onbetaald verlof op te nemen. De doorbetalingsregeling is ook ruimer aan wat de WAZO heeft voorgeschreven bij langdurig zorgverlof. Zo is het voor werknemers mogelijk om maximaal twaalf weken zorgverlof op te nemen.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is er drie procent van de loonsom beschikbaar. Met dit geldt is het onder andere mogelijk om intern te specialiseren in een medisch vakgebied. Tevens werken algemene ziekenhuizen met een ontwikkelplan waarin de scholingsbehoefte wordt vastgesteld. Functiegerichte scholing wordt voor honderd procent vergoed. De kosten voor scholing in het kader van brede inzetbaarheid worden onderling tussen werknemer en werkgever verdeeld. Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de vorm van een generatiebeleid. Deze regeling maakt het mogelijk om tegen financieel aantrekkelijke voorwaarden minder te gaan werken. In het kader van duurzame inzetbaarheid is er een persoonlijk levensfasebudget. Dit bedraagt minimaal 57 uur per jaar. Voor oudere werknemers ligt dit aantal uur hoger.

25 Voor medisch specialisten geldt een aparte arbeidsvoorwaardenregeling, namelijk de AMS.
26 Voor AIO's geldt een arbeidsduur van 38 uur per week.

Gehandicaptenzorg

Werktijden en beloning

Volgens de cao van de gehandicaptenzorg bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 144 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en nul bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo kunnen onregelmatige diensten vergoed worden in de vorm van geld of vrije tijd. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van een vergoeding in geld en vrije tijd. Ook hier hangt de hoogte van de vergoeding weer af van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

Werknemers in de gehandicaptenzorg hebben het recht op onbereikbaarheid als ze niet zijn ingeroosterd. Wel hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt €2,- netto per thuisgewerkte dag. Ten slotte hebben werknemers in een bepaalde salarisschaal (FWG schalen 55, 60 en 65) een eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. De gehandicaptenzorg heeft een eenzelfde regeling. Daarbovenop is het mogelijk om vier weken onbetaald verlof op te nemen. De doorbetalingsregeling is ook ruimer aan wat de WAZO heeft voorgeschreven bij langdurig zorgverlof. Zo is het voor werknemers mogelijk om maximaal drie maanden zorgverlof op te nemen dat gedeeltelijk wordt doorbetaald.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is er twee procent van de loonsom beschikbaar (exclusief verletkosten). Werknemers het recht en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Zo is er ruimte voor loopbaanoriëntatie via het balansverlof. Daarnaast hebben werknemers eens in de drie jaar recht op loopbaanadvies. Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de vorm van het persoonlijk levensfasebudget en balansverlof.

Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

Werktijden en beloning

Volgens de cao van de GGZ bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 166 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en 22 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo kunnen onregelmatige diensten vergoed worden in de vorm van geld of vrije tijd. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van een vergoeding in geld en vrije tijd. Ook hier hangt de hoogte van de vergoeding weer af van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

Werknemers bij de GGZ hebben niet het recht op onbereikbaarheid. Wel hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt €2,- netto per thuisgewerkte dag. Ten slotte hebben werknemers geen eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. De GGZ heeft een eenzelfde regeling. Daarbovenop is het mogelijk om vier weken onbetaald verlof op te nemen. De doorbetalingsregeling is ook ruimer aan wat de WAZO heeft voorgeschreven bij langdurig zorgverlof. Zo is het voor werknemers mogelijk om maximaal zes keer de de overeengekomen arbeidsduur per week zonder doorbetaling van het salaris op te nemen voor langdurig zorgverlof.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding hebben werknemers de recht op en de plicht tot scholing. Deze scholing bestaat uit een persoonlijk ontwikkelplan waarbij er ruimte is voor functiegerichte scholing en scholing voor bredere inzetbaarheid. Ook is er de mogelijkheid om eens per vijf jaar loopbaanadvies te krijgen.

Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de vorm van het persoonlijk levensfasebudget. Hiervoor zijn 35 verlofuren per jaar beschikbaar en een budget van €500,-. Daarnaast is er ook een generatiepactregeling. Deze regeling stelt ouderen in staat om minder te gaan werken tegen financieel aantrekkelijke voorwaarden.

Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT)

Werktijden en beloning

Volgens de cao van de VVT bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 237,4 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en 93,4 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo worden onregelmatige diensten vergoed in de vorm van een toeslag op het loon. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van een vergoeding in geld en vrije tijd. Ook hier hangt de hoogte van de vergoeding weer af van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

Werknemers bij de VVT hebben het recht op onbereikbaarheid in periodes dat ze niet zijn ingeroosterd. Ook hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. De precieze hoogte daarvan wordt decentraal geregeld. Ten slotte hebben werknemers geen eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. De VVT heeft een eenzelfde regeling. Daarbovenop is het mogelijk om vier weken onbetaald verlof op te nemen. De doorbetalingsregeling is ook ruimer aan wat de WAZO heeft voorgeschreven bij langdurig zorgverlof. Zo is het voor werknemers mogelijk om maximaal drie aaneengesloten maanden zorgverlof op te nemen met doorbetaling van salaris.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is in de VVT sector en Arbeidsmarkt en Ontwikkelfonds opgericht. Daarnaast wordt er ieder jaar een opleidingsplan vastgesteld (hiervoor is twee procent van de loonsom beschikbaar). Ook vinden er gesprekken plaats over de persoonlijke ontwikkelingen en professionele ontwikkeling. In termen van vergoeding wordt functiegerichte scholing volledig vergoed door de werkgever in zowel tijd als geld. Bij niet direct functiegerichte scholing werknemers de recht op en de plicht tot scholing. Hetzelfde geldt ook voor scholing die verplicht is gesteld door de werkgever. Als het gaat om een andere vorm van scholing, wordt er onderling tussen werkgever en werknemer een afspraak gemaakt.

Er is aandacht voor duurzame inzetbaarheid in de vorm van een landingsbaan regeling. Hierdoor is het mogelijk voor 60 plussers om minder uren te gaan werken. het persoonlijk levensfasebudget. Ook is het mogelijk om vervroegd uit te treden na 45 dienstjaren in de zorg.

Huisartsenzorg

Werktijden en beloning

Volgens de cao van de huisartsenzorg bedraagt een voltijds werkweek 38 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 190 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 152 wettelijke vakantie uren en 38 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo worden onregelmatige diensten vergoed in de vorm van een toeslag op het loon of extra vrije tijd (keuze werknemer). De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van een vergoeding in geld. Ook hier hangt de hoogte van de vergoeding weer af van het tijdstip waarop gewerkt wordt.

Werknemers in de huisartsenzorg hebben het recht op onbereikbaarheid in periodes dat ze niet zijn ingeroosterd. Wel is er een vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. Ook hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze bedraagt €2,- netto per dag. Ten slotte hebben werknemers geen eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. In de huisartsenzorg is dit honderd procent. De doorbetalingsregeling is ook ruimer aan wat de WAZO heeft voorgeschreven bij langdurig zorgverlof. Zo wordt bij kortdurende zorgverlof ook honderd procent van het salaris doorbetaald voor een periode van maximaal twee weken. Het langdurig zorgverlof is niet meer of minder genereus dan de WAZO.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is er in de huisartsenzorg een scholingsplan. Iedere werknemer die minimaal acht uur per week werkt heeft recht op twintig uur scholing per jaar. Voor loopbaangerichte scholing worden de kosten van de opleiding volledig vergoed (zowel in tijd als geld). Als de opleiding in het buitenland plaatsvindt, worden hier afspraken gemaakt over de kosten. Over duurzame inzetbaarheid zijn procesafspraken gemaakt.

Jeugdzorg

Werktijden en beloning

Volgens de cao van de jeugdzorg bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 200 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en 56 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (overuren of onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo worden onregelmatige diensten vergoed in de vorm van een toeslag op het loon of extra vrije tijd (keuze werknemer). De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Voor overwerk is er sprake van eenzelfde soort vergoeding.

Werknemers in de jeugdzorg hebben het recht om onbereikbaar te zijn, tenzij de werkgever de opdracht heeft gegeven dat ze bereikbaar moeten zijn. Ook hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding die is gekoppeld aan de nibudnorm. Ten slotte hebben werknemers een eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao in 2021. Deze bedroeg 2 procent van het jaarloon.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is niet uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. De doorbetalingsregeling is wel ruimer bij langdurig zorgverlof. Zo is het mogelijk om dertien keer het gemiddelde aantal werkuren per week aan verlof op te nemen. Hierbij wordt dan de helft van het salaris doorbetaald.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding wordt er per organisatie anderhalf procent van de loonsom beschikbaar gesteld voor opleiding. Daarnaast krijgt iedere organisatie een scholings- en loopbaanplan. Ook wordt er een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld in samenspraak met iedere individuele werknemer. Verder kunnen werknemers opleidingskosten vergoed krijgen van de werkgever. Ten slotte is iedere werknemers verplicht tot het volgen van bijscholing.

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen wordt de MDIEU subsidie aangevraagd. Deze subsidie bevat tal van acties om als werknemer en organisatie te werken aan duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wordt het mogelijk om 100 weken bovenwettelijk verlof te sparen. Deze weken kunnen op een later tijdstip worden ingezet. Dit kan bijdragen aan een goede balans tussen werk en privé. Ten slotte is er een generatieregeling waarbij ouderen tegen financieel aantrekkelijke voorwaarden minder kunnen gaan werken.

Sociaal werk

Werktijden en beloning

Volgens de cao van sociaal werk bedraagt een voltijds werkweek 36 uur per week. Daarbovenop hebben werknemers recht op 170 vakantie uren per jaar. Van deze vakantie uren zijn er 144 wettelijke vakantie uren en 26 bovenwettelijke vakantie uren. Als er gewerkt wordt op ongebruikelijke tijden (onregelmatige diensten), is hiervoor extra compensatie geregeld. Zo worden onregelmatige diensten vergoed in de vorm van een toeslag. De hoogte van deze toelage is afhankelijk van het tijdstip waarop gewerkt wordt. Er is geen vergoeding voor overwerk geregeld in de cao.

Werknemers in de sector sociaal werk hebben niet het recht om onbereikbaar te zijn. Wel hebben werknemers recht op een thuiswerkvergoeding. Deze is minimaal €2,15 per dag. Ten slotte hebben werknemers geen eenmalige uitkering gekregen bij het afsluiten van de nieuwe cao in 2023.

Bijzonder verlof

Ouderschapsverlof is uitgebreider geregeld dan wat in de WAZO staat voorgeschreven. Volgens de WAZO heeft iemand die met ouderschapsverlof recht op doorbetaling gedurende negen van de 26 weken. De doorbetaling bedraagt 70 procent van het dagloon. In de cao geregeld dat aanvullend voor twaalf weken nog 40 procent van het salaris doorbetaald wordt. De doorbetalingsregeling is ook ruimer bij kortdurend en langdurend zorgverlof. Zo wordt bij kortdurend zorgverlof (maximaal anderhalve week) het salaris volledige doorbetaald. Voor langdurend zorgverlof is het mogelijk om dertien keer het gemiddelde aantal werkuren per week aan verlof op te nemen. Hierbij wordt 40 procent over de helft van de arbeidsovereenkomst doorbetaald.

Opleidingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid

In het kader van opleiding is er een periodiek gesprek over individuele inzetbaarheid. Doel van dat gesprek is om de inzetbaarheid van individuele werknemers te vergroten. Ter ondersteuning hiervan is er ook een loopbaanbudget (anderhalf procent van de loonsom). Dit budget kan onder andere worden gebruikt voor het volgen van scholing, training of een opleiding.

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen wordt de MDIEU subsidie aangewend om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met werknemers zodra de AOW-leeftijd binnen tien jaar bereikt wordt. Ook is der de mogelijkheid tot verlofsparen. Hierbij is het mogelijk om verlof later op te nemen dan het jaar waarin het opgebouwd is. Tevens is er een generatieregeling op organisatieniveau. Deze maakt het mogelijk om tegen financieel aantrekkelijke voorwaarden minder te gaan weken. Ten slotte zijn er leeftijdsafhankelijke vitaliteitsuren om de inzetbaarheid te vergroten.

“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-141
ISBN 978-90-5220-355-3

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2023 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl