

Vergaderjaar 2023–2024

29 282

Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 552

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR LANGDURIGE ZORG EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 december 2023

In 2021 heeft de SER in haar advies «Aan de slag voor de zorg»¹ op basis van een beloningsonderzoek van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) geconcludeerd dat de eindsalarissen in het midden van het loongebouw (FWG 35 tot en met 65) in de zorg achterbleven bij het gemiddelde van de markt en de publieke sector. Dit wordt ook wel het zogenaamde «buikje» genoemd. Vervolgens zijn er door het demissionaire kabinet Rutte III extra middelen beschikbaar gesteld (675 mln euro structureel vanaf 2022) bovenop de reguliere overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (ova) en zijn er in verschillende zorgcao's afspraken gemaakt om de lonen in het midden van het loongebouw extra te laten stijgen. Ook zijn er de afgelopen periode de nodige nieuwe cao's afgesloten binnen zorg en welzijn en zijn er verschillende cao's vanwege de hoge inflatie opengebroken of verlengd met aanvullende contractloonsstijgingen.

Eind vorig jaar heb ik aan uw Kamer aangekondigd² opnieuw onderzoek te doen naar de beloning in de zorg, teneinde daarvan een actueel beeld te krijgen. Middels deze brief informeer ik u over de uitkomsten van drie onderzoeken die zijn uitgevoerd. Het gaat om de volgende drie onderzoeken:

1. Een update van het AAVN-beloningsonderzoek uit 2021 in combinatie met een verbreding van dit eerdere onderzoek met de cao's Jeugdzorg en Sociaal werk. Dit onderzoek is – mede op mijn verzoek – uitgevoerd door AAVN in opdracht van de Brancheorganisaties-Zorg (BoZ).
2. Een vergelijking van de lonen van werknemers binnen de sector zorg en welzijn met de lonen van vergelijkbare werknemers in andere

¹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/arbeidsmarkt-in-zorg.pdf>

² Verslag van een schriftelijk overleg over het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (programma TAZ), Kamerstuk 29 282, nr. 498.

sectoren op basis van achtergrond kenmerken. Dit onderzoek is uitgevoerd door SEO in opdracht van het Ministerie van VWS³.

3. Op basis van onder meer cijfers van het CBS en het uitstroomonderzoek van Regioplus is de relatie tussen uitstroom uit zorg en welzijn en arbeidsvoorwaarden nader onderzocht.

Hieronder schets ik de belangrijkste conclusies uit de verschillende onderzoeken, die tezamen de rode draad vormen. Ik heb deze conclusies ook gedeeld met de partijen uit het BO arbeidsmarkt. Voor een uitgebreidere feitelijke toelichting verwijs ik u naar de bijgevoegde oplegnotitie waarin de belangrijkste conclusies per onderzoek worden weergegeven en de onderzoeksmethodiek kort wordt toegelicht. Voor de volledigheid vindt u bijgevoegd ook de drie onderliggende onderzoeksrapporten. Gelet op de demissionaire status van het kabinet laat ik een beleidsmatige weging van de uitkomsten van de onderzoeken aan mijn opvolger.

Uit het AWWN-rapport blijkt dat de zorg een inhaalslag heeft gemaakt ten opzichte van de marktsector als het gaat om de eindsalarissen in de cao's. Het zogenoemde buikje is kleiner geworden; van 9% in 2021 naar circa 3% nu. Per januari 2024, wanneer nieuwe cijfers voor de marktsector beschikbaar zijn, verwacht AWWN dat het buikje weer toeneemt naar ongeveer 6%. Daarnaast heeft SEO de beloning in de gehele sector zorg en welzijn vergeleken met de markt. Uit dit onderzoek blijkt dat het gemiddeld uurloon van werknemers in zorg en welzijn vergelijkbaar is met dat van vergelijkbare werknemers in de marktsector. Ten opzichte van de rest van de (semi-)publieke sector blijft de beloning in zorg en welzijn gemiddeld genomen achter. Dit blijkt zowel uit de update van het AWWN-rapport waarin situationele toeslagen als ORT niet zijn meegenomen, als uit het SEO-rapport waarin deze toeslagen wel zijn meegerekend.

Daarnaast komt uit de onderzoeken naar voren dat in de sector zorg en welzijn de hoogte van de beloning meer dan in andere sectoren samenhangt met opleidingsniveau en werkervaring. Dit geldt vooral voor de sectoren die werken met de functiewaarderingsystematiek FWG (ziekenhuizen, GGZ, gehandicaptenzorg en VVT) en niet of minder voor het sociaal domein (jeugdzorg en sociaal werk), huisartsenzorg en umc's. In de zorg en welzijn (behalve in het sociaal domein) verdienen medewerkers met WO-niveau relatief meer dan in andere sectoren in Nederland. Dit geldt des te meer voor medisch specialisten. Voor mensen met een mbo-opleiding of geen startkwalificatie geldt dat ze in zorg en welzijn minder verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Volgens SEO kan dit komen door een striktere loonstructuur, waarbij er beperkingen zijn in de loongroei die men kan realiseren gegeven een bepaald(e) opleidingsniveau en functie. Daar staat tegenover dat er in zorg en welzijn over het algemeen meer opleidingsmogelijkheden zijn om de positie te verbeteren dan in private cao's.

Primaire arbeidsvoorwaarden geven slechts een partieel inzicht in de aantrekkelijkheid van een sector. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn van belang en worden uit dezelfde loonruimte betaald. Het gaat om een afruif. De secundaire arbeidsvoorwaarden binnen de sector zorg en welzijn zijn over het algemeen ruimer dan de secundaire arbeidsvoorwaarden gemiddeld in de private sector. Met name op het gebied van duur van een voltijd werkweek, duurzame inzetbaarheid, verlofregelingen zorg/ouderschap en opleidingsfaciliteiten scoren bijna alle cao's in zorg en

³ Het betreft een verdieping van een breder onderzoek naar de beloning in de (semi-)publieke sector dat door SEO is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van BZK. Het brede rapport zal door het Ministerie van BZK naar uw Kamer worden gestuurd.

welzijn hoog. Zo is in veel zorgcao's vastgelegd dat er (ieder jaar) een opleidingsplan wordt opgesteld en dat een bepaald percentage van de totale loonsom voor scholing beschikbaar is (variërend van 1,5 tot 3%). Op het terrein van duurzame inzetbaarheid zijn in veel zorgcao's afspraken gemaakt over een generatieregeling en is een levensfasebudget of extra levensloopverlofuren beschikbaar. In de meeste private cao's is volgens SEO daarentegen weinig aandacht voor scholingsfaciliteiten en duurzame inzetbaarheid. Op basis van het onderzoek van SEO is geen uitspraak te doen over de secundaire arbeidsvoorwaarden in de zorg en welzijn in relatie tot die in andere publieke sectoren.

Tot slot geeft het onderzoek naar de relatie tussen uitstroom en arbeidsvoorwaarden een bevestiging van het beeld dat arbeidsvoorwaarden een beperkte rol spelen bij de keuze om de sector zorg en welzijn te verlaten. Cijfers laten zien dat een vertrek uit de sector zorg en welzijn gemiddeld genomen tot minder inkomensvoortgang leidt dan een wisseling van baan binnen de sector zorg en welzijn.

Ik ga ervan uit uw Kamer hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister voor Langdurige Zorg en Sport,
C. Helder