



AVV: De Democratische Vakbond

Voorstellenbrief AVV voor de cao-gesprekken met ZKN

Zelfstandige Klinieken Nederland
t.a.v. directeur P. Timmerman
Zilverstraat 69
2718 RP Zoetermeer

Utrecht, 19 oktober 2021

Geachte mevrouw Timmerman, beste Paulette,

Hierbij bieden wij onderstaande wijzigingsvoorstellen voor de vigerende cao ZKN aan.

De zorg staat volop in de belangstelling. De coronapandemie heeft een groot beroep op de zorg gedaan. De reacties vanuit de samenleving hebben aangetoond hoe noodzakelijk goede zorg en voldoende gemotiveerd zorgpersoneel is. Ondertussen worden grote verdere stijgingen van de zorgkosten verwacht, evenals grote en toenemende personeelstekorten. Het binden van personeel, en met name van verpleegkundigen, blijkt lastig.¹ De zelfstandige klinieken spelen een steeds belangrijker rol in het zorgveld. In 2020 ging reeds 5,1% van het bedrag aan medisch specialistische zorg naar de klinieken, waarmee de groei van de sector doorzet.² In specifieke subsectoren vindt al een kwart van de medisch-specialistische zorg plaats in een kliniek. De meeste klinieken laten goede cijfers zien.

De arbeidsverhoudingen in de landelijke zorg daarentegen blijven gespannen. Bonden voeren al enige tijd actie bij de universitaire medische centra en de signalen bij de cao ziekenhuizen wijzen ook die kant op.

AVV heeft op basis van alle beschikbare informatie de volgende concrete voorstellen.

1. Looptijd

AVV stelt een cao voor met een looptijd van één jaar.

2. Loonstijging

AVV stelt voor de salarissen (en de tabellonen) op 1 januari 2022 met 4% te verhogen.

Er is veel te doen over de achterblijvende salarissen in de zorg. Onderzoek van werkgeversvereniging AWWN laat zien dat de meeste zorgsalarissen 9% achterblijven ten opzichte van vergelijkbare functies in marktsectoren.³ De SER pleit voor extra salarisverhoging om het gat met de markt te dichten.⁴ Een Kamermeerderheid pleitte reeds voor een verhoging van de salarissen van zorgverleners. Het kabinet is het hier mee eens, en heeft zeer recent 675 miljoen extra ter beschikking gesteld, goed voor

¹ Raad voor de Volksgezondheid en Samenleving, 2020, Applaus is niet genoeg.

² <https://www.zkn.nl/cijfers-zkn/>

³ AWWN 2021. Beloningen in de zorg.

⁴ SER, mei 2021. Aan de slag voor de zorg, p. 47.

1,5% extra loonsverhoging.⁵ Een derde van de reacties in de stemmingsrapportage van AVV ging over achterblijvend loon.⁶ De inflatie is ondertussen gestegen naar 2,7%. Uit een overzicht van de loonstijgingen van de verschillende zorgsectoren blijkt dat de zelfstandige klinieken nu een (geringe) achterstand hebben opgelopen ten opzichte van belendende sectoren als ziekenhuizen, GGZ et cetera. Bovendien is de looptijd van de cao ziekenhuizen al afgelopen.

	Stijging sinds 2014	Laatste cao eindigt op
Cao ZKN	14,8%	31-12-2021
Cao NVZ	16,0%	30-6-2021
Cao GGZ	17,0%	31-12-2021

Tabel Cumulatieve (structurele) salarisontwikkeling sinds de eerste ZKN cao in 2014

Daarenboven hebben alle cao's in de zorg⁷ eenmalige uitkeringen gekend die bij de cao ziekenhuizen en de cao universitaire medische centra (vanaf 2014) optellen tot ruim €1.000 per persoon. De cao ZKN heeft in het geheel geen eenmalige uitkeringen gekend. Dus ook op dat vlak liggen de klinieken achter ten opzichte van de omliggende sectoren.

3. Werkdruk, roostering en plus- en minuren

AVV stelt voor een aanvullende toelichting op de roostersystematiek in de cao op te nemen.

Tijdens de besprekingen voor de cao 2019-2020 hebben ZKN en AVV langdurig en uitgebreid gesproken over de roostersystematiek. Daar is uiteindelijk een goed leesbare en voor beide partijen werkbare tekst uitgekomen. Helaas ontvangt AVV signalen vanuit diverse (grotere) klinieken dat leidinggevenden niet goed omgaan met het roosteren. De signalen zijn ernstig, met geluiden als: 'de kliniek bepaalt mijn privéleven'. Het gebeurt (te) vaak dat roosters op korte termijn gewijzigd worden, of dat ondernemersrisico's, zoals het wel of niet opengaan in het weekend, in strijd met artikel 7:628 BW op werknemers worden afgewenteld. Werknemers met flexibele roosters, veelal verpleegkundigen, krijgen dan bijvoorbeeld min-uren bijgeschreven omdat de kliniek dicht gaat terwijl zij ingeroosterd stonden. Een dergelijke handelwijze is expliciet niet de bedoeling, niet van de wet en evenmin van de cao. Roosters, ook flexibele roosters, geven werknemers zekerheid over hun werkinzet de komende weken. Dit is des te meer het geval nu het bij klinieken om planbare zorg gaat en werknemers mede om die reden bij een kliniek willen werken. Leidinggevenden zadelen werknemers met deze incorrecte toepassing van de cao onnodig met een verhoogde werkdruk op en daardoor met stress. (Daarenboven komt nog dat werknemers met (bijna) voltijdscontracten überhaupt niet in staat zijn dergelijke minuren weg te werken; dit gevoel vergroot de werkdruk en de stress.) Het eerder genoemde SER rapport maakt ook reeds melding van een gemiddeld als hoog ervaren werkdruk in de zorg. De vertaling naar deze sector ligt voor een substantieel deel in een onjuist gebruik en frequente aanpassingen van de inroostering, die voor onnodige extra werkdruk en –stress zorgen. Leidinggevenden moeten strakker roosteren en erop toezien dat het rooster ook wordt nageleefd. Deze conclusie wordt ook ondersteund door de uitkomsten van de workshop die AVV en ZKN gezamenlijk

⁵ <https://www.nrc.nl/nieuws/2021/09/23/salarissen-in-de-zorg-omhoog-kabinet-trekt-jaarlijks-675-miljoen-uit-a4059432>

⁶ Stemningsrapportage AVV voor de cao ZKN, januari 2021.

⁷ De cao BO geboortezorg is in deze vergelijking niet meegenomen, omdat die nog niet bestond in 2014.

gehouden hebben in maart 2021. AVV wil de volgende toelichting in de cao opnemen zodat de cao voortaan overal correct wordt toegepast.

Een tekort aan werkaanbod, bij voorbeeld door wijzigingen in de openstelling van een kliniek, vormt een risico dat bij de werkgever ligt. Die kan dat niet bij de werknemer neerleggen. Dat betekent dat de werkgever in die gevallen het rooster in beginsel ongewijzigd dient te laten. De werkgever kan dan vervangende werkzaamheden aan de ingeroosterde werknemer opdragen.

4. Onbereikbaarheid

AVV stelt voor het recht op onbereikbaarheid in de cao vast te leggen.

Zoals boven aangegeven, komen er teveel signalen binnen dat werknemers frequent gevraagd wordt om diensten te schuiven, ingeroosterde diensten te vervangen door bereikbaarheidsdiensten, ingeroosterde diensten te laten vervallen, et cetera. Dit constante beroep op beschikbaarheid levert werkdruk en -stress op. AVV wil regelen dat werknemers hun verlof zo veel mogelijk ongestoord kunnen genieten.

Je hebt het recht om ingeroosterd te worden volgens je contractuele arbeidsduur. Je hebt het recht om niet bereikbaar te zijn tijdens de periode waarop je niet bent ingeroosterd.

5. Werkingssfeer

AVV stelt voor maatregelen te treffen zodat alle werknemers van klinieken die lid zijn van ZKN onder de (werkingssfeer van de) cao vallen.

Sociale partners kunnen bij de definitie van werkgever in de werkingssfeer zowel voor rechtspersonen als voor bredere organisatorische verbanden kiezen. Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters beide keuzes respecteren.⁸

AVV en ZKN hebben vanaf de eerste ZKN cao uitdrukkelijk gekozen voor een breed werkgeversbegrip: niet alleen rechtspersonen maar organisatorische verbanden kunnen werkgever zijn in de zin van de cao ZKN. Die keus brengt ook de minste administratieve rompslomp met zich mee. Die keus is nogmaals bevestigd bij de carve-out bepaling in de werkingssfeer van de cao ziekenhuizen.

AVV ontvangt signalen uit klinieken dat deze niet op alle werknemers de cao toepassen. Deze onduidelijkheid is ongewenst en levert veel vragen op. Indien klinieken van mening zijn dat van specifieke rechtspersonen binnen hun organisatorische verband redelijkerwijs niet gevraagd kan worden de cao ZKN toe te passen, is het buiten de werkingssfeer verklaren van die tot het organisatorisch verband behorende rechtspersoon niet de geëigende route. Artikel 5 biedt voldoende mogelijkheden voor klinieken om in voorkomende gevallen dispensatie aan te vragen.

AVV stelt voor om de volgende definitie van organisatorisch verband in de cao op te nemen.

Organisatorisch verband

Een organisatorisch verband is een verzameling rechtspersonen, bestaande uit

- a) tenminste één stichting met een toelating conform de WTZI/WTZA,*
- b) een aantal vennootschappen, die door eigenaarschap (van tenminste 50%) met elkaar verbonden zijn en die zorg aanbieden onder gebruikmaking van de zorgtoelating van één van de stichtingen genoemd bij a).*

⁸ Zie bijvoorbeeld HR 23 september 2016, ECLI:NL:HR:2016:2171, of Hof Arnhem-Leeuwarden 12 oktober 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:9628.

Elke combinatie van een groep door onderling eigenaarschap verbonden vennootschappen en tenminste één stichting met zorgtoelating waar de vennootschappen gebruik van maken vormt een organisatorisch verband als bedoeld in deze cao.

6. Geboorteverlof

a. *AVV stelt voor de cao aan te passen op de recent ingevoerde wet WIEG en bovendien de UWV-uitkering bij de vijf weken aanvullend geboorteverlof van de partner aan te vullen tot 100%.*

b. *Rechthebbende in de zin van dit artikel zijn degenen genoemd in WAZO artikel 4.2 lid 1. AVV stelt voor om per 2 augustus 2022 tijdens de negen weken aanvullend ouderschapsverlof de UWV-uitkering van de ouder aan te vullen tot 100%.*

Rechthebbende in de zin van dit artikel zijn degenen genoemd in WAZO artikel 6.1.

Geboorte van een kind is vaak de start van een van de intensiefste levensfasen. Het is belangrijk voor ouders en kind, vooral in de eerste weken, om een band op te bouwen. Een te lage uitkering moet geen belemmering vormen. De voorgestelde aanvullingen helpen de klinieken om aantrekkelijke werkgevers te blijven.

7. Recht op groene baan en eerlijk pensioen

AVV wil dit in de cao verankeren middels het Recht op een groene baan en een groen pensioen.

De ILO definieert groene banen op basis van twee criteria. Ten eerste zijn het banen die 'decent' zijn. Dat wil zeggen: de arbeidsomstandigheden zijn naar behoren, en worden niet verslechterd door de transitie naar een duurzame samenleving. Ten tweede zijn groene banen natuurlijk groen. Dat wil zeggen dat het ofwel banen zijn in de productie van groene producten en diensten, ofwel banen gebaseerd op milieuvriendelijke processen. Een werknemer heeft er belang bij dat haar baan en pensioen groen zijn.⁹

AVV onderscheidt vier belangen:

a) Belang bij verantwoordelijk ondernemerschap.

Werknemers hebben er, als individuen, belang bij dat klimaatverandering wordt aangepakt, en dat actoren hierin de verantwoordelijkheid nemen die past bij het gehalte van invloed die zij hierop hebben. Ook zorgverzekeraars vragen reeds aan zorginstellingen om aan te geven wat zij doen om de Green Deal Zorg¹⁰ waar te maken.

b) Belang bij trots op je werk.

Werknemers hebben er belang bij dat zij zich trots kunnen voelen op hun werk, nu en in de toekomst. Een trots gevoel zal versterkt worden wanneer het bedrijf verantwoord te werk gaat. Onderzoek laat zien dat nu nog vooral jongere leeftijdsgroepen een duurzame baan belangrijk is, maar ook dat dit belang steeds breder onderkend wordt.

c) Belang bij facilitering mogelijkheden.

Werknemers hebben er belang bij dat zij zelf duurzaam kunnen handelen en hun eigen verantwoordelijkheid op dit gebied kunnen nemen. Op de werkvloer zal dit veelal alleen mogelijk zijn als de werkgever hiertoe de gelegenheid biedt.

d) Belang bij een groen pensioen.

⁹ Overigens zijn er al diverse initiatieven in de zorg voor verduurzaming, zoals <https://www.intrakoop.nl/nieuws/details/2021/10/07/met-kleine-stappen-kan-de-zorg-veel-duurzaamheidswinst-boeken>

¹⁰ <https://milieuplatformzorg.nl/green-deal/>

De grootste impact op verduurzaming van de wereld via de cao kan gemaakt worden met een pensioenregeling waarbij de gelden geïnvesteerd worden in duurzame doelen.¹¹ Door medewerkers zeggenschap te geven over de wijze van beleggen, kan de meeste invloed worden uitgeoefend op klimaatverandering.

AVV stelt voor dit recht op te nemen in de cao met de volgende uitwerking:

Elke werknemer van een zelfstandige kliniek heeft recht op een groene baan en een groen pensioen. Werkgever en werknemers committeren zich eraan alles in het werk te stellen om uitvoering te geven aan de bovengenoemde vier belangen.

8. Vergoeding thuiswerken

AVV stelt een (netto) vergoeding van €4 per thuiswerkdag voor.

Thuiswerken is voor veel bedrijven en werknemers gemeengoed geworden. AVV vindt het van belang dat werknemers hierin goed gefaciliteerd worden, en gaat ervan uit dat klinieken hun verantwoordelijkheid nemen in het ter beschikking stellen van de juiste apparatuur. Daarnaast maken werknemers kosten bij thuiswerken, zoals energie, gas, licht, koffie, thee, terwijl de werkgever juist aanzienlijk bespaart op reiskostenvergoeding, een kleinere behuizing en minder parkeerplekken nodig heeft.

9. Duurzame inzetbaarheid (DI)

a. *AVV stelt voor om in de cao op te nemen dat werknemers 100 weken verlof kunnen sparen.*

b. *AVV stelt voor om een DI-regeling in de cao op te nemen als volgt. Werknemers met een dienstverband van 50% of meer kunnen vanaf drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd een keus maken tussen de volgende twee opties.*

1) *De arbeidsduur wordt aangepast naar 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. De werkgever vult het salaris aan tot 90% van het oorspronkelijke salaris en draagt pensioenpremie af op basis van 100% van het oorspronkelijke salaris.*

2) *De werknemer opteert voor vrijwillig uittreden met een VSO en ontvangt de maximaal fiscaal gefaciliteerde uitkering van bruto € 22.164 tot aan de AOW-datum.¹²*

Met de stijgende AOW-leeftijd moeten werknemers langer doorwerken en neemt het belang van duurzame inzetbaarheid toe. Met de uitwerking van het Pensioenakkoord zijn er meer wettelijke mogelijkheden daarvoor bijgekomen. Vanaf 1 januari 2022 is het mogelijk om fiscaal gefaciliteerd meer uren te sparen. Ook is het mogelijk om werknemers met ingang van 2022 vervroegd te laten uittreden met een fiscaal vrijgestelde maximum uitkering.

10. Vergoeding stagiaires

AVV stelt voor de vergoeding voor stagiaires (in artikel 38.3) te verhogen met de overeengekomen en in deze cao overeen te komen cao-stijgingen sinds 1-1-2019.

11. Concurrentiebedingen

¹¹ Overigens kan dit desgewenst prima zonder daarbij aan rendement in te boeten. Zie bv <https://pensioenpro.nl/fd/30047403/pme-stapt-als-eerste-grote-nederlandse-pensioenfonds-uit-olie-en-gas>

¹² Bedrag 2021, wordt jaarlijks geïndexeerd.

AVV stelt voor in de cao op te nemen dat er geen concurrentiebedingen opgenomen kunnen worden in de individuele arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever de noodzaak daarvan kan hardmaken op basis van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Concurrentiebedingen vormen een onnodige beperking van de arbeidsmobiliteit. De door de overheid ingestelde commissie Borstlap heeft in haar rapport ook geadviseerd concurrentiebedingen te schrappen.¹³

12. Werkgeversbijdrage

AVV stelt voor de bestaande regeling te continueren.

Wij zien uit naar een constructief overleg.

Met vriendelijke groet

Martin Pikaart
Sectorbestuurder AVV

¹³ Rapport Commissie Regulering van werk. Januari 2020. In wat voor land willen wij werken? P. 66.