

Aan: Alternatief Voor Vakbond  
t.a.v. Martin Pikaart, voorzitter

Van: ZKN

Onderwerp: Inzet ZKN cao ZKN 2021

Datum: 27 november 2020

Beste Martin,

Op 31 december 2020 eindigt de looptijd van de huidige cao ZKN. Volgens afspraak starten wij op 2 december met de onderhandelingen voor een nieuwe cao. De onderhandelingen worden dit jaar in een bijzondere context gehouden: corona houdt de samenleving al maanden in haar greep.

De afgelopen weken heeft de ZKN HR-commissie veel tijd gestoken in de voorbereidingen van de cao-besprekingen, mede gelet op de bijzondere sociaaleconomische situatie waarin wij ons bevinden. Corona heeft grote impact op de medisch specialistische zorg en daarmee ook op de dienstverlening van Zelfstandige klinieken. De situatie is voor veel zelfstandige klinieken op dit moment als volgt:

- Zelfstandige klinieken hebben geen corona zorg verleid, nadat in een groot aantal zelfstandige klinieken de zorgverlening tijdens de eerste golf moest worden afgeschaald naar een minimum is er nu (gelukkig) voldoende zorgvraag aan de zelfstandige klinieken;
- De gevraagde zorg moet echter door de medewerkers 'corona-proef' geleverd worden. Dat betekent meer werk, 1,5 meter economie, meer veiligheidsvoorzieningen, meer tijd en dus ook meer kosten voor Zelfstandige klinieken teneinde de zorgvraag adequaat te leveren;
- Onduidelijk is nog in hoeverre de in 2020 geleverde zorg door de verzekeraars wordt vergoed, zeker in de situaties waarbij zorgplafonds door Zelfstandige klinieken worden overschreden. Relevant hierbij is dat Zelfstandige klinieken meer verwijzingen uit ziekenhuizen krijgen, maar dat de financiële budgetten die voor 2020 aan de ziekenhuizen zijn toegekend bij de ziekenhuizen blijven;
- Er is voor Zelfstandige klinieken nog onduidelijkheid over eventuele compensatiemaatregelen/continuïteitsregeling voor het opvangen extra kosten als gevolg van de Tweede golf;
- Gesprekken tussen veel Zelfstandige klinieken en de verzekeraars over de vergoedingen in 2021 lopen nog. De gesprekken verlopen moeizaam, uitkomsten zijn nog ongewis;
- De pensioenpremie van Pensioenfonds Zorg en Welzijn wordt per 1 januari 2021 verhoogd met 1,5%, werkgever en medewerker dragen daaraan ieder voor 50% aan bij.
- Het is onduidelijk welke impact corona zal hebben op de zorgverlening en de financiering van Zelfstandige klinieken in 2021.

### *ZKN stelt een cao voor met een looptijd van één jaar*

Ondanks bovengenoemde onzekerheden streeft ZKN er naar om een nieuwe cao af te sluiten, zodat Zelfstandige klinieken en hun medewerkers tijdig duidelijkheid krijgen over de arbeidsvoorwaarden in het jaar 2021. Gelet op de omstandigheden achten wij het verstandig om een cao met een looptijd van één jaar overeen te komen. In de loop van 2021 kunnen wij dan gezamenlijk bezien welke insteek voor de cao 2022 opportuun is.

### *ZKN stelt een gezamenlijk onderzoek innovatie salarisgebouw cao ZKN voor*

Gedurende de looptijd van de cao 2021 zou ZKN graag met AVV onderzoeken of innovatie van het schaalgebouw van de cao ZKN voordelen kan opleveren voor de Zelfstandige klinieken en hun medewerkers. ZKN denkt daarbij aan het onderzoeken van mogelijkheden om het salarisgebouw nog beter aan te laten sluiten bij de 'eigen-aardigheden' van de branche van de Zelfstandige klinieken. Samen zouden wij bijvoorbeeld kunnen stilstaan bij eventuele knelpunten die werkgevers en werknemers bij de toepassing van het salarisgebouw ervaren. Het onderzoek zou kunnen leiden tot voorgestelde aanpassingen in de opbouw van de schaalbedragen in de schalen, de minimum en de maximum bedragen van de schalen of bijvoorbeeld een (tijdelijke?) extra uitloop in de salariëring van functies waarvoor krapte op de arbeidsmarkt geldt.

### *ZKN stelt voor om de cao-onderhandelingen te beperken tot het overleg over loonontwikkeling*

ZKN heeft goede nota genomen van de afspraken rond loonontwikkeling in de aanpalende zorgcao's. Eerder (vóór de start van de coronacrisis) afgesloten cao's in de diverse zorgbranches bevatten – net als de eerder afgesloten cao's in andere branches - afspraken over algemene loonontwikkeling in 2021 van 3% of zelfs hoger. ZKN is van oordeel dat de medewerkers van Zelfstandige klinieken ook aanspraak moeten kunnen maken op inkomensverbetering. Maar met de wetenschap en de vele onzekerheden van dit moment acht ZKN een loonafpraak van 3% of hoger voor het jaar 2021 onverantwoord. ZKN stelt daarom een gematigde loonontwikkeling voor, waarvan een deel structureel en een deel eenmalig zou kunnen worden toegekend.

### *ZKN stelt voor om de tussentijds gewijzigde tekst rond meer- en minderuren waar aan te passen in de geest van de oorspronkelijke tekst.*

Als gevolg van de coronacrisis hebben ZKN en AVV in maart 2020 afspraken gemaakt tot wijziging van artikel 10 (de toelichting en lid 5) en artikel 13 leden 4, 5, 6 cao ZKN. Gelet op de ingetreden normalisatie van de organisatie van de werkuren van de medewerkers stelt ZKN voor om de gewijzigde tekst weer aan te passen in de geest van de oorspronkelijke tekst. Zie voor de details de bijlage.

Met bovenstaande voorstellen en de toelichting daarop hoopt ZKN een duidelijk beeld te hebben geschept over de actuele situatie binnen de branche Zelfstandige klinieken. ZKN streeft er naar om nog in december tot een akkoord te komen, hoopt op constructief overleg en ziet dat overleg in vertrouwen tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur,

Paulette Timmerman

Bijlage: voorgestelde tekstwijziging artikel 10 lid 5 en artikel 13 leden 4, 5 en 6 cao ZKN

Artikel / lid	Huidige (tussentijds gewijzigde) tekst art. 10 (toelichting en lid 5) en 13 (leden 4, 5 en 6) cao ZKN	Voorgestelde nieuwe tekst (in de geest van de oorspronkelijke tekst) art. 10 lid 5 en 13 leden 4, 5 en 6
10	<p>Art. 10. Werktijden</p> <p><i>Toelichting bij de tussentijdse wijziging van de cao met ingang van 30 maart 2020.</i></p> <p><i>'Als cao-partijen hebben ZKN en AVV in artikel 10 lid 8 cao ZKN afgesproken dat werkgever en werknemer in onderling overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden kunnen overeenkomen. Een dergelijke aanpassing leidt vervolgens tot meer of minder gewerkte uren met een daarbij behorende compensatiemethode. Uit signalen van Zelfstandige klinieken wordt duidelijk, dat de als gevolg van de coronacrisis niet gewerkte uren van medewerkers soms worden geadministreerd als minder gewerkte uren, welke in een later stadium zouden moeten worden gecompenseerd door extra te werken uren. ZKN en AVV stellen vast dat de mogelijkheid van het als werkgever en medewerker in onderling overleg afwijken van eerder afgesproken werktijden en roosters alleen van toepassing behoort te zijn in reguliere situaties en niet past op de situatie wanneer langdurig minder werk voorhanden is binnen een kliniek als gevolg van de coronacrisis. Zie ook de aanvulling bij artikel 10.1 lid 5. Ook het verplicht afschrijven van verlof – of PLB uren van medewerkers mag niet worden ingezet om vermindering van werk op te vangen. Indien er door medewerkers niet kan worden gewerkt als gevolg van de coronacrisis zijn financiële steunmaatregelen geïnitieerd, bijvoorbeeld door de Rijksoverheid. Ten behoeve van de juiste toepassing van de steunmaatregelen is het verstandig om als Zelfstandige kliniek een separate administratie bij te houden van enerzijds gedeelde omzet en anderzijds daardoor niet gewerkte uren door medewerkers'.</i></p>	 <p>Art. 10. Werktijden</p> <p><i>Toelichting bij de tussentijdse wijziging van de cao met ingang van 30 maart 2020.</i></p> <p><i>'Als cao-partijen hebben ZKN en AVV in artikel 10 lid 8 cao ZKN afgesproken dat werkgever en werknemer in onderling overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden kunnen overeenkomen. Een dergelijke aanpassing leidt vervolgens tot meer of minder gewerkte uren met een daarbij behorende compensatiemethode. Uit signalen van Zelfstandige klinieken wordt duidelijk, dat de als gevolg van de coronacrisis niet gewerkte uren van medewerkers soms worden geadministreerd als minder gewerkte uren, welke in een later stadium zouden moeten worden gecompenseerd door extra te werken uren. ZKN en AVV stellen vast dat de mogelijkheid van het als werkgever en medewerker in onderling overleg afwijken van eerder afgesproken werktijden en roosters alleen van toepassing behoort te zijn in reguliere situaties en niet past op de situatie wanneer langdurig minder werk voorhanden is binnen een kliniek als gevolg van de coronacrisis. Zie ook de aanvulling bij artikel 10.1 lid 5. Ook het verplicht afschrijven van verlof – of PLB uren van medewerkers mag niet worden ingezet om vermindering van werk op te vangen. Indien er door medewerkers niet kan worden gewerkt als gevolg van de coronacrisis zijn financiële steunmaatregelen geïnitieerd, bijvoorbeeld door de Rijksoverheid. Ten behoeve van de juiste toepassing van de steunmaatregelen is het verstandig om als Zelfstandige kliniek een separate administratie bij te houden van enerzijds gedeelde omzet en anderzijds daardoor niet gewerkte uren door medewerkers'.</i></p>
10 / 5	<p>Artikel 10</p> <p>De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd. Je werkuren worden zodanig ingeroosterd dat je gemiddeld het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt.</p> <p>Met ingang van 1 maart 2020 tot de datum waarop cao-partijen hierover tot nieuwe afspraken komen geldt als gevolg van de coronacrisis echter het volgende (zie ook hierboven bij de toelichting):</p>	<p>Artikel 10</p> <p>De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd. Je werkuren worden zodanig ingeroosterd dat je gemiddeld het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt.</p> <p>Met ingang van 1 maart 2020 tot de datum waarop cao-partijen hierover tot nieuwe afspraken komen geldt als gevolg van de coronacrisis echter het volgende (zie ook hierboven bij de toelichting):</p>

	<p>a. Tijdens de coronacrisis kunnen als gevolg van afgenomen werk geen minuren worden bijgeschreven of meeruren worden verrekend;</p> <p>b. Tijdens de coronacrisis wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd of van de uren waarop de medewerker (wettelijk) recht heeft (bijvoorbeeld bij oproepkrachten).</p>	<p><del>c. Tijdens de coronacrisis kunnen als gevolg van afgenomen werk geen minuren worden bijgeschreven of meeruren worden verrekend;</del></p> <p><del>d. Tijdens de coronacrisis wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd of van de uren waarop de medewerker (wettelijk) recht heeft (bijvoorbeeld bij oproepkrachten).</del></p>
13 / 4	<p>De tijdvakken van zes maanden waarover de door jou gewerkte uren worden vastgesteld lopen van 1 oktober 2019 tot en met 31 maart 2020 (eerste tijdvak), van 1 april 2020 tot en met 30 september 2020 (tweede tijdvak) en van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021 (derde tijdvak). Met instemming van de OR kunnen andere tijdvakken worden afgesproken.</p>	<p>De tijdvakken van zes maanden waarover de door jou gewerkte uren worden vastgesteld lopen van 1 oktober 2019 tot en met 31 maart 2020 (eerste tijdvak) en van 1 april 2020 tot en met 30 september 2020 (tweede tijdvak). Met instemming van de OR kunnen andere tijdvakken worden afgesproken.</p>
13 / 5	<p>a. Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden meer uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dan is er sprake van meer gewerkte uren. Die meer gewerkte uren kunnen in het tweede tijdvak worden gecompenseerd met minder te werken uren.</p> <p>b. Indien meer gewerkte uren aan het eind van het tweede tijdvak niet geheel zijn gecompenseerd met minder gewerkte uren, worden de resterende meer gewerkte uren in de eerste maand van het derde tijdvak (oktober 2020) uitbetaald overeenkomstig lid 7 en 8 van dit artikel.</p> <p>c. Indien eventuele in het derde tijdvak meer gewerkte uren aan het eind van het derde tijdvak niet geheel zijn gecompenseerd met minder gewerkte uren, worden de over het derde tijdvak resterende meer gewerkte uren in april 2021 uitbetaald overeenkomstig lid 7 en 8 van dit artikel.</p>	<p><del>a. Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden meer uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dan is er sprake van meer gewerkte uren. Die meer gewerkte uren kunnen in het tweede tijdvak worden gecompenseerd met minder te werken uren.</del></p> <p><del>b. Indien meer gewerkte uren aan het eind van het tweede tijdvak niet geheel zijn gecompenseerd met minder gewerkte uren, worden de resterende meer gewerkte uren in de eerste maand van het derde tijdvak (oktober 2020) uitbetaald overeenkomstig lid 7 en 8 van dit artikel.</del></p> <p><del>c. Indien eventuele in het derde tijdvak meer gewerkte uren aan het eind van het derde tijdvak niet geheel zijn gecompenseerd met minder gewerkte uren, worden de over het derde tijdvak resterende meer gewerkte uren in april 2021 uitbetaald overeenkomstig lid 7 en 8 van dit artikel.</del></p>

		<p>Heb je in het verstreken tijdvak van zes maanden meer uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dan is er sprake van uit te betalen meer gewerkte uren. Die meer uren worden in de eerste maand volgend op het verstreken tijdvak uitbetaald overeenkomstig lid 8 van dit artikel</p>
13 / 6	<p>a. Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden minder uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan worden de te weinig gewerkte uren verrekend met de eventuele meer te werken uren in het tweede of derde tijdvak van zes maanden.</p> <p>b. Aan het einde van het derde tijdvak (31 maart 2021) vervallen jouw op dat moment nog openstaande te weinig gewerkte uren. Er mogen geen verlof uren worden verrekend.</p>	<p><del>a. Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden minder uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan worden de te weinig gewerkte uren verrekend met de eventuele meer te werken uren in het tweede of derde tijdvak van zes maanden.</del></p> <p><del>b. Aan het einde van het derde tijdvak (31 maart 2021) vervallen jouw op dat moment nog openstaande te weinig gewerkte uren. Er mogen geen verlof uren worden verrekend.</del></p> <p>Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden minder uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan worden de te weinig gewerkte uren verrekend met de eventuele meer te werken uren in het tweede tijdvak van zes maanden. Aan het einde van het tweede tijdvak vervallen jouw op dat moment nog openstaande te weinig gewerkte uren. Er mogen geen verlof uren worden verrekend.</p>