



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

## Inzet AVV voor cao ZKN 2017 en verder

AVV, 2 november 2016

### Kaderzetting

De zorg is momenteel onderwerp van heftig politiek debat. In de aanloop naar de verkiezingen begin volgend jaar heeft tenminste één van de politieke partijen de zorg zelfs als speerpunt in haar programma opgenomen, tenminste een van de landelijk opererende vakbonden heeft hetzelfde gedaan. Door de vergrijzing en ontgroening ontstaat druk op het zorgstelsel, dat dan ook de afgelopen jaren reeds op meerdere punten is gewijzigd. Het (ook internationale) succes van een snelgroeïende club als Buurtzorg laat eens te meer zien dat de kwaliteit van de zorgprofessional bepalend is voor de kwaliteit van de zorg. Deze hernieuwde focus op de professional in plaats van op het systeem uit zich, ondanks de druk op tarieven, gelukkig meer en meer in waardering voor die zorgprofessional, ook in financiële zin. Zo is onlangs voor twee jaar de cao VVT, toch een van de zorgsectoren die het meest onder druk staan, tot stand gekomen, met een structurele verhoging van 4,3% en een eenmalige van 2,4%.

Dit is de inzet van AVV voor alweer de derde cao ZKN sinds de eerste in het voorjaar van 2014 het licht zag. Tevens is voor de tweede keer een verzoek tot algemeen verbindend verklaring ingediend bij het ministerie van Zorg en Welzijn. Vanwege overlapping met de werkingssfeer van de cao Ziekenhuizen (waarvoor eveneens een avv is aangevraagd) is helaas nog geen algemeen verbindend verklaring van de cao ZKN tot stand gekomen.

Hoewel in 2014 begonnen vanuit de tot dan toe algemeen verbindend verklaarde cao NVZ heeft de ZKN een duidelijk eigen sectorale uitstraling gekregen, waarin veel meer tegemoet gekomen wordt aan de specifieke, autonome en flexibeler manier van werken in de klinieken en de hoge aandacht voor kwaliteit en klanttevredenheid. Zo is bijvoorbeeld in de cao ZKN prestatieafhankelijk belonen ingevoerd. Zo kunnen klinieken in overleg met de ondernemingsraad een eigen beoordelingssysteem opstellen. Zo zijn er budgetten voor duurzame inzetbaarheid geïntroduceerd. AVV vindt het van belang om de tijd te nemen voor een terugblik op de vele doorgevoerde veranderingen. Hebben ze gewerkt? Zijn werknemers er positief over? Hoe worden ze ervaren door werkgevers? Wat is de impact geweest op de mate van flexibiliteit? Wat is de impact geweest op de werkdruk? AVV is van mening dat nu evaluaties van enkele ingevoerde afspraken op hun plaats zijn.

### Employability

AVV stelt voor dat de werkgever vergoedt de kosten voor beroepsregistratie, ook voor diëtisten, huidtherapeuten etc.

*De huidige werkgever kan in voorkomende gevallen van mening zijn dat registratie overbodig is, een nieuwe werkgever is dat vaak niet. In het kader van de gedeelde wettelijke verantwoordelijkheid voor het employable houden van werknemers is het goed dat*



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

*werknemers de kosten voor beroepsregistratie vergoed krijgen. Dit geldt eens te meer aangezien klinieken de kwaliteit van hun medewerkers als hoogste goed aanprijzen.*

## Balans in flex

AVV stelt voor om eenduidig in de cao op te nemen hoe omgegaan wordt met feestdagen en bijzonder verlof voor part-timers.

*Part-timers kunnen regulier werken op een dag waarop een feestdag valt of een gebeurtenis waarvoor bijzonder verlof geldt. Voorkomen dient te worden dat werkgevers pogen part-timers daarvoor op een andere dag in te roosteren, waardoor de facto part-timers het recht op feestdagen of bijzonder verlof ontzegt wordt.*

AVV stelt doorbetaling ORT tijdens verlof voor.

*AVV stelt voor ter voorkoming van onduidelijkheid om de doorbetaling van ORT tijdens verlof in de cao op te nemen. In artikel 7:639 BW is bepaald dat een werknemer gedurende zijn vakantie zijn recht op loon behoudt. Onder loon wordt verstaan al datgene dat een werknemer zou hebben verdiend, wanneer hij geen vakantie zou hebben opgenomen, maar had gewerkt. Hier valt dus niet alleen het basissalaris onder, maar ook looncomponenten, zoals een onregelmatigheidstoeslag. Dit is bevestigd door het Europese Hof van Justitie in diens uitspraak van 15 september 2011 (Williams BA). Inmiddels heeft ook de kantonrechter dit bevestigd in enkele recente zaken.*

AVV stelt doorbetaling ORT bij aanpassing rooster op verzoek werkgever door.

*AVV stelt voor om voor werknemers met een structureel arbeidspatroon waarin op verzoek van werkgever een wijziging wordt aangebracht, de ORT te berekenen volgens het structurele arbeidspatroon van de werknemer.*

## Werkings sfeer

AVV stelt voor de 50- klinieken ook onder de werkingssfeer te brengen.

*AVV constateert dat de 50-klinieken ook onder de verplichte pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn zijn gebracht, waardoor al een zekere vorm van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden tot stand is gekomen. De reden die Zorg en Welzijn hiervoor geeft is de volgende: 'Voor wat betreft de bedrijfsactiviteit "behandeling" worden onder de huidige werkingssfeer werkgevers begrepen die hun inkomsten voor minimaal 50% direct of indirect van overheidswege ontvangen of uit basis-en/of aanvullende zorgverzekeringen. Het was de bedoeling van sociale partners aldus de echte particuliere klinieken uit te zonderen van de werkingssfeer. Gebleken is dat deze financieringseis in de praktijk steeds meer tot willekeur en rechtsonzekerheid bij de aansluiting bij het fonds leidt.' Merk op, dat deze argumentatie onverkort van toepassing is op de werkingssfeer van de cao Ziekenhuizen.*



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

*Ook heeft de introductie van de WMO ervoor gezorgd, dat er wijzigingen in de financiering van de zorg zijn opgetreden. Hierdoor is de scheiding tussen 50- en 50+ klinieken meer kunstmatig geworden.*

## Pensioen

AVV stelt voor het premieverhaal van werkgever op werknemer te laten op 50% van de totale premie maar met een maximum van 10,5 %-punt van de pensioengrondslag (zijnde 90% van het huidige premieverhaal van 50%).

*De interne pensioenstudie wijst uit dat de verplichte pensioenregeling van Zorg en Welzijn niet duurzaam is. Tevens blijkt uit de studie dat het werknemersbestand van de klinieken ouder is dan het deelnemersbestand van Zorg en Welzijn. Hierdoor profiteren de klinieken van de leeftijdssolidariteit in de premie. De dekkinggraad van Zorg en Welzijn ligt momenteel onder de 90%, en Zorg en Welzijn is deelnemers aan het voorbereiden op een mogelijke korting in 2018. Zo'n korting zou gepaard gaan met een premieverhoging van vermoedelijk 2,5%-punt bovenop de reeds aanzienlijke premie van 23,5% (van de pensioengrondslag). AVV vindt het uiterst onwenselijk dat werknemers twee keer de dupe worden, enerzijds van een korting en anderzijds van een premieverhoging. Ook bij verschillende eerdere versoeringen werd een groter beroep gedaan op actieve deelnemers dan op gepensioneerden en werkgevers. Bovendien zijn niet alleen de aanspraken op papier maar ook de pensioenvooruitzichten in de economische werkelijkheid voor werknemers al fors gedaald door de lage dekkinggraad. Om deze reden wil AVV de premiebijdrage van werknemers beperken tot 90% van de huidige bijdrage, die de helft van 23,5%-punt bedraagt.*

## Looneis en looptijd

AVV zet in op een loonsverhoging van 2,5% per 1 januari 2017 en nog eens 2,5% per 1 januari 2018 en een looptijd van 2 jaar.

*Na jaren van loonmatiging trekken in alle sectoren de lonen weer enigszins aan, ook in aangrenzende sectoren zoals bv in de recent afgesloten cao VVT. AVV meent dat ook werknemers bij klinieken moeten kunnen meeprofiten van de opleving.*

## Vakbondsfaciliteiten en sociaal partnerschap

AVV stelt voor de contributie aan een vakbond fiscaal te faciliteren in de werkkostenregeling.

AVV stelt voor om bestaande afspraken voor een werkgeversbijdrage te continuëren, na herijking op het aantal werknemers in de branche.

AVV stelt voor om gezamenlijk het sociaal partnerschap te versterken.



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

*Deze afspraak staat al in de vigerende cao. Het blijkt echter, dat AVV nog niet bij elke kliniek welkom is, waardoor AVV het vakbondswerk in de onderneming daar onvoldoende vorm kan geven.*

AVV stelt voor om enkele in de vigerende cao gemaakt afspraken te evalueren.

De afspraken rondom beoordelings-gerelateerde beloning.

De afspraken rondom het DI-budget.

Daarnaast stelt AVV voor om een onderzoek te doen naar de werkdruk van werknemers.

### Modernisering cao-teksten

AVV stelt voor de formulering van diverse artikelen te vereenvoudigen en te verhelderen.

*Vragen over de uitleg van artikelen kunnen voorkomen worden door heldere herformulering.*

AVV stelt voor om relevante bedragen aan te passen met de loonsverhoging.

*Bv de stagevergoeding, etc.*