

INLEIDING

In bijna alle sectoren waarbij de FBZ is betrokken zullen in 2007 weer CAO-onderhandelingen worden gevoerd. Het FBZ-arbeidsvoorwaardenbeleid geeft een kader voor de onderhandelingen. Thema's die voor alle of voor een meerderheid van de sectoren van belang zijn worden in het arbeidsvoorwaardenbeleid behandeld. Daarnaast komen punten aan de orde die voor specifieke sectoren van belang zijn. Bij het bepalen van de CAO-inzet voor de verschillende sectoren vormt het arbeidsvoorwaardenbeleid het kader. De FBZ is betrokken bij de volgende CAO-onderhandelingen:

CAO	loopt af per	aantal werknemers
Gehandicaptenzorg	1 april 2007	110.000
Gezondheidscentra	1 april 2007	2.500
GGZ	1 september 2006	57.000
Jeugdzorg	1 mei 2007	18.000
Nederlandse Universiteiten	1 september 2007	50.000
NSPOH	1 januari 2008	40
Onderzoekinstellingen	1 oktober 2006	2.500
Sanquin	1 februari 2008	2.750
Thuiszorg	1 januari 2007	160.000
Universitair Medische Centra	1 juni 2007	56.000
Verpleeg- en verzorgingshuizen	1 januari 2007	200.000
Ziekenhuizen	1 februari 2008	175.000

De sectoren waarin de FBZ actief is zullen de komende jaren te maken krijgen met tekorten op de arbeidsmarkt. Goede arbeidsvoorwaarden maar ook loopbaanperspectieven zijn van belang om werknemers te behouden maar ook om voldoende nieuwe instroom te realiseren. Het CAO overleg zal steeds meer vanuit deze invalshoek gevoerd moeten worden.

Centraal of lokaal

Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden staat al een aantal jaren op de agenda en blijft ook de komende jaren een belangrijk thema. Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden houdt in dat de arbeidsvoorwaarden niet meer centraal tussen werkgevers- en werknemersorganisaties worden ingevuld, maar dat deze lokaal worden afgesproken tussen individuele werkgevers en bijvoorbeeld ondernemingsraden of in het instellingsgebonden overleg tussen werknemersorganisatie en werkgever.

De FBZ is een voorstander van centraal, landelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Dit bevordert de eenduidigheid van CAO-afspraken binnen een sector. Ondernemingsraden en lokale werknemersvertegenwoordigers zijn niet altijd op alle punten volledig geëquipeerd om de (landelijke) consequenties van lokale afspraken te overzien.

Op CAO-niveau dient daarom te worden vastgesteld welke onderwerpen op lokaal niveau kunnen worden behandeld en binnen welke kaders en randvoorwaarden dat dient te gebeuren. Primaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur, pensioenen, overwerkvergoedingen en vergoedingen voor onregelmatig werk lenen zich in ieder geval niet voor besluitvorming op lokaal niveau. Over studiefaciliteiten, reiskosten, kosten voor dienstkleding, faciliteiten met betrekking tot automatiseringsapparatuur en/of thuiswerken en telefoonkosten kan wel op lokaal niveau worden besloten.

In de CAO dient te worden vastgelegd dat over deze punten decentraal afspraken moeten worden gemaakt en eventueel aan welke voorwaarden deze afspraken moeten voldoen. In

de CAO behoren vangnet bepalingen te worden opgenomen die gelden indien er lokaal geen overeenstemming kan worden bereikt.

Voor sommigen gaat de decentralisatie van arbeidsvoorwaarden richting medezeggenschap nog niet ver genoeg. Er is een beginnende trend waar te nemen naar individualisering van arbeidsvoorwaarden. Werknemers kunnen dan vanuit een bepaald budget hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. Echter, veel werknemers vinden arbeidsvoorwaarden dermate complex dat zij de voorkeur geven aan een CAO waarin eenduidige regels zijn opgenomen, zonder dat zij daarvoor (periodiek) zelf keuzes dienen te maken. De huidige ervaringen met de CAO à la carte, ook daar waar dat ver is doorgevoerd, leren dat slechts een beperkte groep werknemers keuzes maakt die afwijken van het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket. Voordat tot invoering van dergelijke vormen van arbeidsvoorwaarden wordt gekozen dient duidelijk te zijn wat de daadwerkelijk behoeftes van werknemers zijn. Bovendien is het niet mogelijk om alle arbeidsvoorwaarden om te zetten in een persoonlijk budget.

Een andere ontwikkeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden is de invoering van prestatiebeloning. Veel werkgevers willen een systeem invoeren waarbij salarisverhogingen of gratificaties afhankelijk zijn van de prestaties. Het invoeren van prestatiebeloning is zeer complex. Veel werkgevers onderschatten dit. Het is vaak moeilijk eenduidige en objectief meetbare criteria te ontwikkelen op grond waarvan prestaties kunnen worden gemeten. Het is bovendien alleen toepasbaar indien aan individuele medewerkers specifieke resultaten kunnen worden toegedacht. Het leveren van prestaties in teamverband is van grote waarde maar is moeilijk te vertalen naar het belonen van individuen. Daarnaast bestaat het gevaar dat er met name wordt gekeken naar de kwantitatieve prestaties en dat de kwaliteit niet of nauwelijks een rol zal spelen in de beoordeling van prestaties. Ook kan de focus op productieaantallen ten koste gaan van het opleiden en inwerken van nieuwe medewerkers. De FBZ is derhalve van mening dat indien prestatiebeloning wordt ingevoerd, hiervoor landelijk op CAO niveau heldere kaders dienen te worden gesteld. Een en ander kan decentraal nader worden ingevuld met instemming van de OR.

PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Leidraad bij het vaststellen van de ruimte voor het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid is de Macro Economische Verkenning 2007 zoals uitgegeven door het Centraal Plan Bureau. De cijfers die onderstaand zijn vermeld zijn uit deze MEV afkomstig.

Sociaal-economische situatie 2006 en 2007

Economie

De verwachting in 2005 dat de Nederlandse economie in 2006 met 2,5% zou groeien is ruimschoots uitgekomen. De huidige verwachting is dat de groei in 2006 zal uitkomen op 3,25%. De economische groei zal vervolgens in 2007 iets afvlakken, tot 3%. Dit is aanzienlijk beter dan de afgelopen vijf jaar, toen de economische groei gemiddeld 0,8% per jaar bedroeg. Deze matige groei had verschillende oorzaken: terroristische aanslagen, boekhoudschandalen, oplopende geopolitieke spanningen en forse schommelingen in de eurokoers en de olieprijs. De verwachtingen voor 2006 en 2007 zijn echter met aanzienlijke onzekerheden omgeven. Internationale risico's zijn gelegen in de ontwikkeling van de olieprijs en de dollarkoers. Daarnaast bestaat ook onzekerheid omtrent de ontwikkeling van de particuliere consumptie, en het verloop van aandelenkoersen en de huizenprijs.

Arbeidsmarkt

Op alle onderdelen van de arbeidsmarkt is het conjuncturele herstel duidelijk zichtbaar. In 2006 neemt de werkgelegenheid naar verwachting toe met 1,75%, na dalingen in de afgelopen vier jaar van gemiddeld 0,8% per jaar. Deze positieve ontwikkeling is vrijwel geheel toe te schrijven aan de marktsector, ten gevolge van de gunstiger productieontwikkeling en het hogere winstniveau in de afgelopen jaren.

Bij de overheid nam de werkgelegenheid in 2006 wat af maar voor 2007 ligt een stijging met circa 10.000 personen, vooral in onderwijs en veiligheid, in het verschiet. Aan de andere kant zal dit ook afhangen van een nieuw kabinet, aangezien verschillende politieke partijen hebben aangegeven het aantal ambtenaren te willen reduceren. Ook in 2007 neemt echter de marktsector het leeuwendeel van de werkgelegenheidsgroei voor zijn rekening. De werkgelegenheid in de zorg loopt voor 2006 en 2007 gestaag op, met ongeveer 40.000 personen per jaar.

Het arbeidsaanbod neemt naar verwachting in 2006 met 0,75% en in 2007 met 1% toe. Dit is onder andere het gevolg van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen.

Inflatie en koopkracht

De inflatie komt naar verwachting in 2006 uit op 1,25%. Naast inflatiedrukkende maatregelen van de overheid zoals de afschaffing van de onroerende zaakbelasting voor gebruikers zorgde een aantal forse prijsstijgingen van een inflatieopvoerend effect, zoals een sterke stijging van de gasprijs. Voor 2007 wordt de inflatie geraamd op 1,5%.

Na drie jaren van daling of stagnatie neemt de koopkracht van de meeste huishoudens in 2006 en 2007 naar verwachting weer toe. De helft van de huishoudens gaat er in 2006 naar verwachting minstens 1,75% in koopkracht op vooruit; de andere helft gaat er minder op vooruit of zelfs op achteruit. De spreiding in koopkrachtmutaties is groot door de overgang van het oude naar het nieuwe zorgstelsel. Vooral 65-plussers en huishoudens met kinderen onder de 18 jaar gaan er gemiddeld genomen in 2006 in koopkracht op vooruit.

In 2007 verbetert de koopkracht in doorsnee met 1,25%. Werknemers zullen profiteren van de verlaging van de AWF-premie (Algemeen WerkloosheidsFonds). Dit is vooral gunstig voor de hogere inkomens vanwege de franchise in de AWF-premie. De lagere inkomens hebben meer profijt van de verlaging van de tarieven in de eerste en tweede schijf. Daarnaast hebben de aanpassingen op het gebied van kinderbijslag en kinderopvangvergoeding en de ontwikkelingen in de premie van de ziektekosten positieve gevolgen voor de koopkrachtontwikkeling.

Inkomensontwikkeling

De contractloonstijging in de marktsector, die in 2005 afzwakte tot 0,8%, trekt naar verwachting aan tot 1,75% in 2006 en 2% in 2007. De versnelling van de contractloonstijging is bescheiden in het licht van de snelle verbetering van de situatie op de arbeidsmarkt. Dit komt mede doordat voor ongeveer eenderde van de werknemers al een CAO voor geheel 2007 is gesloten, terwijl de conjuncturele situatie ten tijde van de onderhandelingen minder gunstig was. Het omgekeerde deed zich aan het begin van dit decennium voor.

De contractloonstijging ligt iets boven de inflatie, zowel in 2006 als in 2007 0,5%.

De contractloonstijging bij de overheid, die in 2005 duidelijk achterbleef, zal in 2006 de contractloonstijging in de marktsector overtreffen. Dit blijkt uit de reeds gesloten CAO's. De stijging bij de overheid valt mede hoog uit door de omzetting van werkgeversbijdragen voor prepensioen en particuliere ziektekosten in werkgeversbijdragen voor levensloop en de nieuwe zorgverzekering.

Omvang en besteding arbeidsvoorwaardenruimte

De arbeidsvoorwaardenruimte wordt zoals gebruikelijk samengesteld uit de som van de verwachte arbeidsproductiviteitsstijging en de verwachte inflatie (consumentenprijsindex). Voor 2007 bedragen deze naar verwachting respectievelijk 2,25% en 1,5%. Hieruit resulteert dan in principe een arbeidsvoorwaardenruimte van 3,75%, waarbij wordt uitgegaan van de marktsector. *In de niet-marktsectoren, waarin de FBZ voornamelijk onderhandelt, is dit percentage altijd lager, hetgeen zijn weerslag heeft op de ruimte die kan worden geëist.*

Onderhandelingsruimte, salarisontwikkeling en salariseis

Net als voorgaande jaren lijkt het niet haalbaar noch gerechtvaardigd in te zetten op een salariseis van 3,75% en daarmee de volledige arbeidsvoorwaardenruimte aan te wenden voor een salarisstijging. In de sectoren waarin de FBZ onderhandelt zijn de werkgevers grotendeels afhankelijk van de ruimte die het kabinet ter beschikking stelt. De zogenoemd OVA-ruimte (OVerheidsbijdrage Arbeidsvoorwaardenontwikkeling, het door de overheid ter beschikking gestelde percentage ten behoeve van inkomens- en arbeidsvoorwaardenontwikkeling) zal, evenals in voorgaande jaren, naar verwachting in 2007 niet toenemen ten opzichte van de huidige OVA-ruimte. Daarnaast worden de ziekenhuizen en UMC's geconfronteerd met een extra bezuiniging van € 145 miljoen vanaf 2007 in verband met overschrijding van de productieafspraken in 2005. Dit zal in de ogen van de werkgevers zijn weerslag (moeten) hebben op de arbeidsvoorwaardenruimte.

De minimale salariseis is onder normale omstandigheden gelijk aan de inflatieverwachting, derhalve 1,5%. Gelet op de negatieve ontwikkeling van de koopkracht in de afgelopen jaren lijkt het echter niet wenselijk slechts in te zetten op inflatiecorrectie. Daarom zal worden ingezet op een salarisstijging van 2,5%, met een marge van maximaal 0,5% naar boven. Verder stelt de FBZ voor een deel van de in totaal beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte in te zetten voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierdoor zal naar verwachting de gehele arbeidsvoorwaardenruimte worden benut.

SECUNDAIRE ARBEIDSVORWAARDEN

In 2007 zal een aantal belangrijke onderwerpen de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden bepalen. In 2006 is door de regering namelijk een groot aantal wijzigingen in sociale en fiscale wetgeving doorgevoerd die in 2007 door sociale partners zullen worden opgepakt. De verschillende relevante ontwikkelingen kunnen tot een aantal thema's worden geclusterd. Het eerste hoofdthema heeft betrekking op arbeidstijden en arbeidsomstandigheden. Het tweede thema betreft het leeftijdsbewustpersoneelsbeleid, waaronder seniorenbeleid, employability en levensloop. De vele ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsongeschiktheid vormen het derde thema. Het vierde thema betreft onderwerpen op fiscaal terrein en de WMO. Als laatste wordt ingegaan op een aantal specifieke onderwerpen die betrekking hebben op elementen van bepaalde CAO's.

1. ATW/ATB

Nadat in 2006 het nieuwe arbeidstijdenbesluit van kracht is geworden is er ook een nieuwe arbeidstijdenwet vastgesteld. De nieuwe arbeidstijdenwet zal op 1 april 2007 van kracht worden. De wet wordt gefaseerd ingevoerd. De invoering is gekoppeld aan de looptijd van CAO's. De 'oude' ATW blijft in 2007 van kracht zolang er nog een CAO loopt die vóór 1 januari 2007 is gesloten. Vanaf 1 januari 2008 geldt voor alle CAO's, ook voor de CAO's die voor 1 januari 2007 zijn gesloten, dat de nieuwe ATW volledig van kracht wordt. Dit betekent dat bij een beperkt aantal CAO's, los van de reguliere CAO-onderhandelingen het gesprek moet worden gevoerd over de toepassing van de nieuwe ATW binnen de betreffende sector.

De nieuwe arbeidstijdenwet (ATW) komt voort uit de wens om de regeldruk voor het bedrijfsleven te verminderen en meer flexibiliteit mogelijk te maken. De flexibiliteit is meer gericht op werkgevers dan op werknemers aangezien de normen aanzienlijk worden verruimd. In de huidige ATW kan worden gekozen tussen twee regimes: de zogenoemde standaardregeling en de overlegregeling. De overlegregeling bevat ruimere normen dan de standaardregeling. CAO partijen kunnen overeenkomen dat de ruimere overlegregeling in een bepaalde sector van toepassing is.

De nieuwe ATW bevat voor veel onderdelen een ruimere regeling dan de huidige standaard en zelfs dan de huidige overlegregeling. Zo wordt de maximale werkweek 60 uur en is per vier weken is een werkweek van gemiddeld 55 uur toegestaan. Maar per 16 weken mag er gemiddeld maximaal 48 uur worden gewerkt. Daarnaast zijn de bepalingen over pauzes ook verruimd. Bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur heeft een werknemer recht op minimaal 0,5 uur pauze met de mogelijkheid die op te splitsen in tweemaal een kwartier. Bij CAO mag de totale pauze worden beperkt tot 15 minuten. Bij een arbeidstijd van meer dan 10 uur per dag heeft een werknemer recht op drie kwartier pauze, die opgesplitst mag worden in driemaal een kwartier. Het uitgangspunt dat er geen arbeid op zondag wordt verricht blijft gehandhaafd. Daar waar wel arbeid op zondag wordt verricht bestaat er het recht op minimaal 13 vrije zondagen per jaar. Bij CAO mag hiervan worden afgeweken. Ook worden de regels rond nachtdiensten versoepeld. Een nachtdienst is een dienst waarvan tenminste 1 uur tussen 00.00 en 06.00 wordt gewerkt. Er mag maximaal 10 uur in een nachtdienst worden gewerkt. Het standaard maximum aantal nachtdiensten is 36 per 16 weken. Bij CAO mag dit worden uitgebreid naar 140 nachtdiensten per jaar.

Bij CAO kan dus een aantal ruime normen verder worden verruimd. Hiermee moet zorgvuldig worden omgegaan om de gezondheid van werknemers te beschermen.

De bepalingen van de ATW moeten in samenhang worden gelezen met het Arbeidstijdenbesluit (ATB). Met name het ATB is voor de FBZ-leden van groot belang. In 2006 is het huidige ATB in werking treden. De nieuwe ATW zal ook weer leiden tot een aangepast ATB dat begin 2007 wordt verwacht. In het huidige ATB geldt de afzonderlijke bepaling voor aanwezigheidsdiensten alleen voor AIOS en tandartsen in opleiding tot specialist. Zij krijgen tot 1 augustus 2007 een maximale arbeidsduur van 58 uur en vanaf 1 augustus 2007 tot 1 augustus 2009 een maximale arbeidsduur van 56 uur. De mogelijkheid bestaat om per 1 augustus 2009 uit te gaan van een maximale arbeidsduur van 52 uur. De regering zal te zijner tijd bekijken of daar aanleiding toe is. De regering verwacht dat door verruiming van de arbeidsduur de bestaande praktijken op het gebied van aanwezigheidsdiensten in veel sectoren gecontinueerd kunnen worden.

Als gevolg van de invoering van het ATB in 2006 zijn in de CAO's afspraken gemaakt over de wijze waarop met de regeling moest worden omgegaan. Doordat het onderscheid tussen werkuren en aanwezigheidsuren in de zin van de ATW is vervallen, dus beide volledig meetellen voor de bepaling van de arbeidsduur moesten er ook afspraken worden gemaakt over de honorering van deze uren. Een gelijke honorering voor werkuren en aanwezigheidsuren zou leiden tot grote financiële consequenties. Derhalve is afgesproken dat de uren verschillend worden gehonoreerd, analoog aan de reeds in de daarover in de CAO opgenomen afspraken. *Daar waar echter in aanwezigheidsuren ook daadwerkelijk werk*

wordt verricht, dient de honorering van de in aanwezigheidsdienst gewerkte uren gelijk te zijn aan die van de reguliere werkuren. Zonodig moeten hiervoor aanvullende afspraken worden gemaakt. De afspraken over werk- en rusttijden zijn veelal gecontinueerd.

In veel, maar nog niet alle CAO's is geregeld dat er geen gebruik zal worden gemaakt van de opt out clause. Op grond van de opt out clause mag met instemming van de werknemer de arbeidsduur gemiddeld 60 uur per week bedragen, berekend over een periode van 13 weken. De werknemer moet hier uitdrukkelijk en schriftelijk mee instemmen. Indien de werknemer niet instemt, mag dit geen reden zijn voor ontslag. De FBZ streeft er naar bij CAO de opt out clause buiten werking te stellen. Werkweken van gemiddeld 60 uur zijn onverantwoord. Dit betekent namelijk dat er in de praktijk ook werkweken van 78 uur zullen voorkomen. Dit is zowel ongezond voor de betrokken werknemer, als voor de organisatie. Met dergelijke werkweken komt de kwaliteit van de geleverde prestaties onder druk te staan. Mede in het licht van berichten van het hoge aantal aios dat te zwaar wordt belast en derhalve zich in de gevarezone bevindt voor een burn out is het van belang zorgvuldig met arbeidstijden en arbeidsduur om te gaan. Bovendien vreest de FBZ dat de vrijwillige instemming van werknemer om akkoord te gaan met de opt-out in de praktijk geen vrijwillige keuze zal zijn. Hoewel het weigeren van de opt-out geen reden tot ontslag mag zijn, kan het wel een reden zijn om iemand niet in dienst te nemen of een tijdelijk contract te beëindigen of een opleidingsplaats te weigeren.

Daarnaast is de opt-out voor artsen niet nodig. Immers, tot 1 augustus 2007 geldt een maximum arbeidsduur van 58 uur. Rond die datum is het waarschijnlijk dat er een nieuwe richtlijn is, zodat aanpassing van de Nederlandse regelgeving aan de dan geldende Europese kaders noodzakelijk is.

Daarnaast maakt de FBZ zich zorgen over de rol van de Arbeidsinspectie bij naleving van de regelgeving, zowel nu als in de toekomst. Uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie 2004 blijkt dat meer dan 50% van de ziekenhuizen die eerder een waarschuwing of boete hadden gekregen de regels overtreden. Bij verruiming van de arbeidstijdenwetgeving vreest de FBZ dat veel instellingen niet in staat zullen zijn op verantwoorde wijze met de verruimde mogelijkheden om te gaan.

Overige aanpassingen arbeidstijdenwetgeving

De problematiek rond de aanwezigheidsdiensten is niet de enige wijziging die de arbeidstijdenwetgeving zou moeten ondergaan. *Bij het aanpassen van de regelgeving dient naar de mening van de FBZ gelijk de uitsluiting van bepaalde beroepsgroepen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, zoals de medisch specialisten, sociaal-geneeskundigen, verpleeghuisartsen en huisartsen te worden opgeheven.* Uit eerder onderzoek blijkt dat een meerderheid van de medisch specialisten hier voorstander van is.

ARBO

Per 1 januari 2007 treedt een herziene Arbeidsomstandighedenwet in werking. De oude wet, die stamt uit 1998, bevatte veel gedetailleerde regels. Deze overvloed aan regelgeving leidde vaak tot weinig animo binnen organisaties om aan de slag te gaan met verbetering van arbeidsomstandigheden. Met een vereenvoudiging van de wet en het leggen van meer verantwoordelijkheden bij werkgevers en werknemers, beoogt de overheid alle betrokkenen te activeren knelpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden aan te pakken.

In de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet stelt de overheid een beperkt aantal doelvoorschriften vast. Deze geven het beschermingsniveau aan dat organisaties aan medewerkers moeten bieden zodat zij veilig en gezond kunnen werken. Hoe dit niveau wordt bereikt, laat de overheid over aan werknemers en werkgevers. Uitzondering hierop zijn de grote risico's, zoals het werken met gevaarlijke stoffen of hard geluid. Daarvoor blijven strikte gedetailleerde bepalingen gelden. Vrijwilligers vallen niet langer onder de Arbeidsomstandighedenwet tenzij er ernstige arbeidsrisico's spelen.

Het is de bedoeling dat werknemers en werkgevers gezamenlijk afspraken maken over de wijze waarop de doelschriften het beste in de praktijk kunnen worden nagestreefd. Afspraken hierover en goede voorbeelden hiervan dienen te worden vastgelegd in een arbocatalogus. Organisaties kunnen in deze catalogi opzoeken op welke manieren en met welke middelen zij hun werknemers voldoende kunnen beschermen. De arbeidsinspectie hanteert na goedkeuring de specifieke arbocatalogus als richtlijn bij de inspectie. Wanneer er voor een organisatie geen catalogus is opgesteld, zal de inspectie de oude (gedetailleerde) arbobeleidsregels hanteren als inspectiecriteria. Arbocatalogi kunnen op bedrijfs/instellingsniveau en op sectorniveau door vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers worden opgesteld.

In de zorgsector zijn met name de werkdruk, de fysieke belasting, het omgaan met agressie en geweld en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen belangrijke knelpunten in de arbeidsomstandigheden. Een actief en op maat gesneden arbobeleid is van groot belang als een belangrijk middel om het welzijn van medewerkers te verbeteren en de arbeidsproductiviteit in de branche te verhogen. Daarnaast is het van belang dat, met het oog op de toekomstige benodigde grotere instroom van medewerkers, de zorg zich profileert als een sector die duurzaam met haar medewerkers omgaat. Een goed arbeidstandighedenbeleid draagt hier in hoge mate aan bij.

Om de toepasbaarheid van arbomaatregelen en voorbeelden te vergroten pleit de FBZ voor een snelle ontwikkeling van arbocatalogi op CAO-niveau. Daar waar mogelijk kan het voorbereidende onderzoek worden ondergebracht bij de voormalige sectorfondsen. De maatregelen dienen aan te sluiten bij de praktijk. Bij de ontwikkeling van de arbocatalogi dient tevens aandacht te worden geschonken aan de wijze waarop de uitvoering van de maatregelen wordt georganiseerd en hoe de catalogus actueel wordt gehouden.

In de diverse sectoren zijn in het verleden arbo(plus)convenanten afgesloten. Deze convenanten hebben waardevolle resultaten bereikt. *Om dit voor langere tijd te kunnen borgen dienen de resultaten van de arbo(plus)convenanten in de CAO's te worden vastgelegd.*

2. Leeftijdsbewustpersoneelsbeleid

De leeftijdsopbouw van de bevolking gaat de komende decennia ingrijpend veranderen. De vergrijzing wordt langzaam maar zeker een feit. Er is sprake van dubbele vergrijzing. Enerzijds neemt het aantal ouderen ten opzichte van de beroepsbevolking toe (de grijze druk) en anderzijds worden de ouderen steeds ouder. Voor de komende jaren worden grote tekorten op de arbeidsmarkt verwacht, met name in de zorg en in het onderwijs. Door al deze ontwikkelingen wordt het noodzakelijk dat werknemers langer doorwerken. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten stijgt en ligt inmiddels bijna op de leeftijd van 61 jaar. Door het afschaffen van de fiscale faciliteiten voor prepensioen zal deze leeftijd de komende jaren verder stijgen. Het financieel onaantrekkelijk maken van vroegtijdig met pensioen gaan is echter niet voldoende. *Het is van belang dat werknemers gezond en gemotiveerd kunnen blijven doorwerken.*

De oplossing voor het langer doorwerken wordt veelal gezocht in leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. In leeftijdsbewustpersoneelsbeleid wordt in het personeelsbeleid rekening gehouden met de leeftijdsfase waarin werknemers zich bevinden. Dit kan zowel op jonge leeftijd als later in de carrière. Op dit moment is het personeelsbeleid in veel organisaties erop gericht om met name de jongere medewerkers kansen te bieden zich te scholen, te ontwikkelen en door te groeien naar andere functies. Een en ander is ook gericht op verticale mobiliteit. Het is van belang dat die instrumenten worden ingezet die stimulerend werken en werknemers in een bepaalde levensfase niet parkeren in een doodlopend traject. Belangrijke instrumenten die daarbij een rol spelen zijn jaar- of functioneringsgesprekken waarin bij onderwerpen en vraagstelling rekening wordt gehouden

met de levensfase. *Bij ouderen kan bijvoorbeeld meer aandacht worden besteed aan fysieke en psychische belasting. Scholing is voor alle leeftijdscategorieën van belang maar wordt bij ouderen vaak vergeten. Bij oudere werknemers kan naast of in plaats van verticale mobiliteit ook horizontale mobiliteit een gespreksonderwerp zijn. Daar waar sprake is van zware fysieke of psychische belasting kan worden gekeken naar wijziging van takenpakketten, de caseload, meer variatie en meer flexibiliteit.*

Ook arbeidsvoorwaarden kunnen een rol spelen in het mogelijk maken van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. Om werknemers langer, gezond en gemotiveerd te laten doorwerken kunnen in CAO's bepalingen worden opgenomen die dit mogelijk maken. Voor een optimaal effect dienen deze dan wel in de organisaties te worden ingebed in een leeftijdsbewustpersoneelsbeleid.

Ook de Commissie Gelijke Behandeling (de waakhond die toeziet op het verbod van leeftijdsdiscriminatie bij arbeid), vindt leeftijdsbewustpersoneelsbeleid noodzakelijk als breder kader indien er arbeidsvoorwaarden zijn die onderscheid maken op basis van leeftijd.

Om werknemers ook op latere leeftijd voor het arbeidsproces te behouden is een aantal zaken van belang. Uit onderzoek blijkt dat werknemers soms al vanaf 45 jaar maar zeker vanaf 55 jaar worden geconfronteerd met beperkingen ten aanzien van fysieke en psychische belasting. De meeste cao's gaan echter niet verder dan extra vrije dagen en soms een mogelijkheid om minder te gaan werken. CAO's zouden veel verder moeten gaan. Daarnaast zijn cao's vaak star. Iemand heeft recht op een regeling of niet, je maakt gebruik van een regeling of niet. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid om vanaf 55 of 60 jaar vrijgesteld te worden van diensten. Echter, sommigen werknemers willen wel diensten draaien, maar minder of alleen bepaalde diensten (bijvoorbeeld wel weekenddiensten maar geen nachtdiensten) of zijn gebaat bij een langere hersteltijd na een dienst. CAO's zouden die flexibiliteit moeten bieden.

Een en ander dient gefaciliteerd te worden door de juiste financiële kaders. Indien het verrichten van diensten eindigt buiten schuld of toedoen van de werknemer dient een afbouwperiode in acht te worden genomen voor de vergoeding van de diensten. Zo zal voor werknemers van 55 jaar en ouder, die langdurig voor dezelfde werkgever onafgebroken deelhebben genomen aan diensten, de gemiddeld ontvangen toelage voor diensten of een aanvaardbaar percentage daarvan tot aan pensionering doorbetaald dienen te worden. Ook zijn maatregelen zoals vrijwillige demotie bespreekbaar, mits deze maatregelen zijn voorzien van de bijbehorende financiële garanties.

Ook andere regelingen zouden flexibeler moeten zijn. Als ouderen recht hebben op arbeidsduurverkorting, dan moet het mogelijk zijn dit flexibel in te zetten. De een heeft behoefte aan meer vrije dagen, de andere heeft behoefte aan een korte werkdag en een volgende wil graag een halve dag minder werken per week.

Een ander belangrijk element is de overgangsregelingen. Invoering van een goed leeftijdsbewustpersoneelsbeleid vraagt tijd. De effecten van een dergelijk beleid zijn ook vaak niet onmiddellijk merkbaar. Daar waar werknemers op korte termijn perspectief hebben op het gebruik van seniorenregelingen dienen derhalve goede overgangsregelingen gerealiseerd worden.

Levensloop

Een van de regelingen die vaak wordt genoemd in het kader van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid is de levensloopregeling. Het lijkt echter lastig deze daarin een plaats te geven. Het is immers aan de werknemer zelf of hij of zij deelneemt of in staat is om deel te nemen. Het heeft niet het collectieve karakter van een CAO waaraan werknemers en werkgevers verplicht zijn gebonden.

Inmiddels is de levensloopregeling een jaar van kracht. Werknemers kunnen sparen voor de financiering van een periode van onbetaald verlof, of om eerder te stoppen met werken ('prepensioen'). Werknemers hebben voor opname van het levensloopverlof ten behoeve van wettelijke vormen van verlof, zoals het ouderschapsverlof of zorgverlof, geen toestemming nodig van de werkgever. Werkgevers zijn verplicht werknemers de levensloopregeling aan te bieden; zij kunnen deze echter niet verplicht stellen. Werknemers mogen maximaal 210% van hun brutoloon sparen door jaarlijks maximaal 12% van hun salaris in te leggen.

Op dit moment neemt slechts een heel klein percentage van de werknemers deel aan de levensloopregeling. *De oorzaken liggen onder andere in de onbekendheid met de regeling, het lange termijn denken dat van werknemers wordt gevraagd en de beperkte (financiële) voordelen die aan de regeling zijn gekoppeld. Veel werknemers zien het als een sigaar uit eigen doos. De werkgeversbijdrage, als die er al is, is vaak dermate laag dat werknemers zich goed realiseren dat ze heel erg lang moeten sparen voor verlof van beperkte duur. In een groot aantal CAO's is een beperkte werkgeversbijdrage overeengekomen. Deze is echter veelal nog onvoldoende. De werkgeversbijdrage dient minimaal tussen de 0,8 en 1,2% van het salaris te zijn.*

Ook zijn binnen de CAO's uitvoeringsregelingen vastgesteld. *Wat bij een aantal CAO's nog niet of onvoldoende is geregeld is de opschorting van het verlof bij ziekte. Daarnaast moeten de voorwaarden waaronder werknemers kunnen deelnemen zo gunstig mogelijk zijn. Ook moet een recht op opname van het verlof in de regeling worden vastgelegd en dient de verlofperiode niet aan een maximum of minimum te worden gebonden. De FBZ streeft er naar in alle CAO's te realiseren dat in geval van ziekte die langer duurt dan 4 weken, het verlof op verzoek van de werknemer kan worden opgeschort.*

Wat vaak wordt vergeten is dat gedurende het verlof op de werkplek herbezetting plaats moet vinden. Met name bij langdurend verlof is meer nodig dan een flexibele opstelling van de 'achterblijvers'. Levensloopverlof van de een mag niet leiden tot toename van de werkdruk bij achterblijvende collega's.

Levensloop en ander verlof

Op basis van wettelijke regelingen en CAO's kunnen werknemers gebruik maken van diverse vormen van verlof, zoals vakantie, zorgverlof, bijzonder verlof en calamiteitenverlof. De levensloopregeling kan hierop een aanvulling zijn, maar mag deze verlofvormen niet gaan vervangen. Bijzonder verlof en zorgverlof zijn met name bedoeld voor incidenten en bijzondere of onvoorziene omstandigheden en gebeurtenissen. Dit betekent dat medewerkers daar gebruik van kunnen maken op het moment dat daar aanleiding toe is. De levensloopregeling biedt juist de mogelijkheid om met name langdurig verlof te plannen voor een door de werknemer gewenst doel.

3. Sociale zekerheid, arbeidsongeschiktheid en ziektekosten

3.a. Werkloosheidswet

In 2006 is met name de Werkloosheidswet (WW) ingrijpend gewijzigd. Het is nog niet duidelijk wat de effecten van de wijzigingen zijn. Daarnaast is er sprake van economische groei, waardoor het voor bepaalde groepen werklozen relatief gemakkelijk is een andere baan te vinden. Wel blijkt dat met name de groep boven de 45 jaar nog steeds moeilijk aan het werk komt.

Ook in 2007 vinden wederom wijzigingen van de WW plaats. De nieuwe WW heeft tot doel steeds meer een brug te zijn tussen twee banen. Daarom wordt vanaf 1 januari 2007 steeds meer maatwerk geboden aan werklozen bij het voldoen aan de sollicitatieplicht. Het UWV en CWI maken met alle werklozen afspraken over hun reïntegratie. Zij worden daarbij begeleid door een reïntegratiecoach. Vervolgens vindt na 3 maanden een poortwachertoets plaats. Indien blijkt dat de werkloze zich onvoldoende heeft ingespannen kan een korting op de uitkering plaatsvinden. *De FBZ vindt het belangrijk dat er daadwerkelijk goede begeleiding plaatsvindt. Daarbij is het van belang dat de begeleiding ook passend is voor hoger opgeleiden.*

Daarnaast wordt het mantelzorgforfait ingevoerd. Indien een werkloze een jaar mantelzorg heeft geboden aan een familielid of kennis, telt dit mee als een half jaar arbeidsduur bij de bepaling van de uitkeringsduur van de WW of WIA. Deze mantelzorgforfait geldt overigens pas over de in 2007 verleende mantelzorg en geldt voor mantelzorg die vervuld wordt vanuit een persoonsgebonden budget. Dit betekent dat informele mantelzorg niet wordt meegerekend. *De FBZ vraagt zich af of deze wijziging met dergelijke voorwaarden daadwerkelijk voor mantelzorgers een oplossing biedt.*

Per 1 mei 2007 wordt een derde wijziging ingevoerd. Vanaf die datum wordt bij kortdurende ziekte (minder dan 13 weken!) de WW uitkering gecontinueerd. Dit betekent dat terwijl iemand die niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, wel zijn WW-rechten verbruikt. Dit terwijl de WW duur in 2006 al aanmerkelijk is ingekort. *De FBZ vreest dat dit alleen zal leiden tot een risico op vervroegde aanspraak op de bijstand door betrokkene.*

De gevolgen van deze wijzigingen en de wijzigingen uit 2006 (o.a. aanscherping van de wekenis en verkorting van de duur) zijn dat de WW als vangnet steeds verder wordt beperkt. *De FBZ streeft in sociale plannen naar een uitsluiting van gedwongen ontslagen. Indien dit niet mogelijk is, is een inzet op begeleiding van werk naar werk buiten de instelling noodzakelijk. De FBZ stelt daarom steeds hogere eisen aan het door werkgevers bij reorganisaties aan te bieden flankerend beleid. Om-, her- en bijscholing worden daarbij steeds belangrijker. Ook is het van belang om werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen, meer specifieke begeleiding te bieden.*

De ontwikkelingen in de WW hangen samen met de discussie over een verdergaande versoepeling van het ontslagrecht. Deze discussie is nog lang niet uitgewoed. Eind 2006 is het gesprek hierover in de SER tussen werkgevers en werknemersorganisaties wederom vastgelopen. In 2007 zullen de ontwikkelingen op dit gebied zich verder uitkristaliseren. *Bij de CAO-onderhandelingen zal hiermee rekening worden gehouden.*

3.b. Wetgeving inzake arbeids(on)geschiktheid

Een andere categorie werknemers die bijzonder aandacht verdient is de arbeidsongeschikten. Per 1 januari 2006 is het nieuwe stelsel van arbeidsongeschiktheidswetgeving ingegaan waarbij de WAO is vervangen door de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA bestaat uit de IVA (Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) en WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten, < 35%). *In veel CAO's is inmiddels geregeld dat werkgevers de categorie werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst moeten houden met behoud van het oorspronkelijke salaris. Deze afspraak moet in alle CAO's worden vastgelegd.*

In dit stelsel ligt een zware plicht bij de werkgevers om arbeidsongeschikten zoveel mogelijk in dienst te houden. *De FBZ zal zich blijven inzetten om met werkgevers afspraken te maken waardoor gedeeltelijk arbeidsongeschikten zoveel mogelijk aan het werk kunnen blijven. Daarnaast zal de FBZ monitoren welke resultaten de werkgevers behalen bij het herplaatsen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, zowel in de categorie < 35% als in de categorie > 35%.*

Bij de WIA worden arbeidsongeschikten geconfronteerd met een behoorlijke inkomensdaling. De eerste wordt veroorzaakt doordat de uitkeringen zijn gerelateerd aan (70%) van het maximum dagloon en de tweede doordat bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten met name het nog gedeeltelijk werken in belangrijke mate bepalend is voor de hoogte van de uitkering. In veel CAO's is de bodem gelegd dat het inkomen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten nooit onder het niveau van het minimumloon mag uitkomen. Een deel van de inkomensval wordt opgevangen door de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van ABP en PGGM. Deze dichtten echter het gat niet volledig en/of maar voor beperkte duur (ABP). *Om de inkomensval volledig op te vangen zou hierop aanvullend op CAO-niveau een collectieve IPAP verzekering moeten worden afgesloten.*

Sinds de invoering van de WIA blijkt dat er veel lagere aantallen arbeidsongeschikten zijn dan voorheen. Ook blijkt dat veel WAO-ers bij herkeuring arbeidsgeschikt worden verklaard. Dit betekent dat arbeidsongeschikten deels verdwijnen in de categorie < 35% en deels op een andere manier uitstromen. Ook leidt dit ertoe dat grote groepen vanuit arbeidsongeschiktheid door dienen te stromen naar betaald werk. In de praktijk blijkt dat deze groep moeilijk aan de slag komt. *De FBZ vindt het van belang dat ook deze groep eerlijke kansen op de arbeidsmarkt krijgt. Werkgevers moeten zich inspannen om ook deze groep aan het werk te krijgen.*

Daarnaast blijkt dat nog niet in alle sectoren de voortgezette pensioenopbouw tijdens ziekte bij CAO is geregeld. De FBZ zal zich ook in 2007 hiervoor inzetten.

3.c Basisziektekostenverzekering

Op 1 januari 2006 is het nieuwe ziektekostenstelsel ingevoerd. Naast de nominale premie is er een inkomensafhankelijke bijdrage. Deze bijdrage bedraagt 6,5% van maximaal € 30.015,- van bepaalde onderdelen van het belastbaar inkomen uit box 1. De werknemer betaalt loonbelasting over deze tegemoetkoming. De hoogte van de werkgeversbijdrage (voor 2007 dus 6,5%) wordt afhankelijk van de kostenontwikkeling in de zorg. De verwachting is dat deze bijdrage de komende jaren gaat stijgen als gevolg van de kostenstijging in de zorg. De nominale premie zal in 2007 wel met gemiddeld 10% stijgen. Naast deze verplichte werkgeversbijdrage kent een aantal CAO's ook een werkgeversbijdrage ten behoeve van met name aanvullende pakketten. *De FBZ is van mening dat in alle CAO's een dergelijke werkgeversbijdrage gerealiseerd dient te worden. Deze werkgeversbijdrage dient voor alle werknemers beschikbaar te zijn, ongeacht of werknemers een aanvullend pakket afsluiten. Ook mag de bijdrage niet afhankelijk worden gesteld van deelname aan een collectief contract.*

Collectieve contracten

In veel sectoren zijn collectieve contracten gesloten. Deze hebben tot voordeel dat korting wordt gegeven op de premie. Daarnaast geldt voor werknemersorganisaties dat bij een grote collectiviteit - op of boven CAO niveau - er ook een rol weggelegd kan zijn in de vorm van een vertegenwoordiging in het bestuur (paritair samengesteld) van de betreffende collectieve verzekering, zodat er ook rechtstreeks invloed is op de inhoud van deze arbeidsvoorwaarde.

Collectieve contracten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- *de collectieve kortingen voor zowel basis als aanvullende verzekeringen dienen ook toegankelijk te zijn voor gezinsleden;*
- *het beginsel van non-selectie voor aanvullende verzekeringen;*
- *een eventuele werkgeversbijdrage mag niet worden gekoppeld aan verplichte deelname aan het collectieve contract;*
- *collectieve contracten zijn ook toegankelijk voor post-actieven;*
- *collectieve contracten maken een keuze mogelijk tussen een natura- en een restitutiepólis.*

De FBZ is een groot voorstander van de vrije keuze van de behandelaar door de patiënt. Derhalve is het van belang dat ook in collectieve contracten, zonedig tegen hogere kosten, een restitutiepolis aangeboden wordt.

4. Fiscale regelgeving, medezeggenschap en wmo

4.a Reiskosten

Sinds het belastingplan 2004 is de vergoeding voor dienstreizen van medewerkers in veel CAO's verslechterd. De belastingvrije vergoeding is destijds verlaagd van € 0,28 naar € 0,18 per kilometer. Dit heeft ertoe geleid dat in een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen de vergoeding naar beneden is bijgesteld. *Per 1 januari 2006 is de belastingvrije vergoeding verhoogd naar € 0,19, maar dat is nog volstrekt onvoldoende. De FBZ is van mening dat indien van een werknemer wordt verwacht een privé-auto beschikbaar te hebben voor het werk, de werknemer daar een afdoende vergoeding voor dient te ontvangen. Het is niet gerechtvaardigd om medewerkers te vragen zelf financieel bij te dragen aan het afleggen van dienstreizen. Indien de werkgever geen adequate vergoeding beschikbaar stelt, kan deze lease- of dienstauto's ter beschikking stellen of taxikosten vergoeden. In een aantal sectoren blijkt steeds weer dat ongeacht de verplichting om een auto beschikbaar te hebben, werkgevers niet geneigd zijn een reële vergoeding te verstrekken. Hierdoor worden de grenzen van goed werkgeverschap overschreden.*

Daarnaast is het van belang dat medewerkers een adequate vergoeding voor woon-werkverkeer ontvangen. In een aantal CAO's is er geen vergoeding of is deze vergoeding beperkt tot het openbaar vervoer of een daarmee corresponderend bedrag. Het openbaar vervoer is echter niet altijd een optie, hetzij door de aard van het werk, hetzij door de beperkte beschikbaarheid van openbaar vervoer. De FBZ zal zich blijven inspannen voor een goede vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer en van dienstreizen.

4.b Kinderopvang

Per 1 januari 2007 zal de regeling Kinderopvang wederom wijzigen. Doordat onvoldoende werkgevers vrijwillig een bijdrage verstrekten op grond van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang wordt de werkgeverbijdrage op een andere manier veiliggesteld. Alle werkgevers zullen bijdragen aan de regeling door een verhoging van de WW premie met 0,28%. De werknemers zullen naast de inkomensafhankelijke bijdrage van de fiscus het voormalige werkgeversdeel vanaf 1 januari 2007 van de fiscus ontvangen in de vorm van de kinderopvangtoeslag.

De gebruikers van kinderopvang zijn met name werknemers met midden en hogere inkomens. Zij waren door de invoering van de WBK benadeeld. Per 1 januari 2007 wordt daarom ook de inkomensgrens tot waar er recht bestaat op een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang voor het eerste kind verhoogd naar een maximum gezinsinkomen van € 130.000.

De FBZ vindt het positief dat grotere groepen werknemers, inclusief de hogere inkomens, in staat worden gesteld gebruik te maken van kinderopvang. Wel blijft van belang dat werkgevers indien nodig het aanbod van flexibele kinderopvang, bijvoorbeeld voor werknemers met onregelmatige werktijden, stimuleren. Daar waar wachttijden zijn voor bepaalde vormen van opvang kunnen werkgevers eveneens een stimulerende rol spelen, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van locaties.

Goede en toegankelijke kinderopvang is een van de instrumenten die werkgevers kunnen inzetten om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. Ook andere faciliteiten, zoals het tijdelijk minder of op andere tijden werken kan het werknemers makkelijker maken werk en gezin te combineren.

4.c. diverse fiscale wijzigingen

In 2007 zal een aantal fiscale regels wijzigen die beperkte consequenties hebben voor werknemers. Het gaat om regels die deel uitmaken van de operatie "Paarse Krokodil". Deze

regels hebben tot doel de administratieve lasten van bedrijven en organisaties te verminderen en leiden er toe dat een aantal regels wordt versoepeld, het betreft onder meer:

- afschaffing bijtelling OV kaarten die mede voor (woon-)werk verkeer worden gebruikt;
- afschaffing bijtelling fiets van € 68,- die in het kader van het cafetariamodel werd geheven;
- verruiming van mogelijkheden van bedrijfsfitness buiten het bedrijf;
- verruiming geschenkenregeling;
- vereenvoudiging regeling telefoonkostenvergoedingen.

Deze vereenvoudigingen bieden mogelijkheden om hetzij het gebruik van het cafetariamodel aantrekkelijker te maken, zoals voor de fiets of bedrijfsfitness, hetzij werkgevers te stimuleren bepaalde regelingen af te spreken nu de administratieve lasten beperkt zijn. De FBZ is van mening dat de nieuwe fiscale mogelijkheden zo ruim mogelijk benut moeten worden.

4.d Medezeggenschap

In 2006 zou de minister met nieuwe voorstellen komen om de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) te wijzigen. In plaats daarvan heeft de minister in 2006 een studie laten verrichten naar mogelijke scenario's voor de medezeggenschap in de toekomst. Voorlopig zijn er nog geen voornemens om tot nieuwe wetgeving te komen.

In 2007 zal de FBZ de mogelijke ontwikkelingen op dit gebied volgen en daarnaast de leden blijven adviseren over de toepassing van de WOR. In dit kader kunnen heldere afspraken op CAO-niveau over de bevoegdheden en faciliteiten van de ondernemingsraad bijdragen tot goed functionerende medezeggenschap. Dit is in het belang van werkgever en werknemer.

De FBZ hecht er aan dat in ondernemingsraden voornamelijk leden van werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd. Daarom is het van belang dat ten tijde van verkiezingen de individuele leden worden geactiveerd. Zittende ondernemingsraden dienen de medewerkers er op te wijzen dat leden van werknemersorganisaties de mogelijkheid hebben zich via hun werknemersorganisatie verkiesbaar te stellen. Deze informatieplicht zou bij CAO moeten worden vastgelegd.

4.e. WMO

Na veel discussie treedt op 1 januari 2007 de WMO, de wet maatschappelijke ontwikkeling, in werking. Doelstelling van deze wet is de marktwerking in de zorg, in eerste instantie in de Thuiszorg, te versterken, een hogere efficiency te bewerkstelligen en de werking van de AWBZ terug te brengen naar waar de AWBZ voor was bedoeld, namelijk het tegemoet komen aan onverzekerbare risico's. Dit laatste om te voorkomen dat een onaanvaardbare druk op de AWBZ zou ontstaan, ofwel dat de AWBZ onbetaalbaar zal worden.

Een andere doelstelling van de wet is mensen te stimuleren meer een beroep te doen op mogelijkheden in de omgeving waardoor in zorg kan worden voorzien (mantelzorg).

De gemeenten hebben de beschikking gekregen over een budget dat zij kunnen besteden aan die aanbieder(s) van zorg die zij uitkiezen die de zorg in natura zal leveren, en aan persoonsgebonden budget voor die burgers die daarvoor kiezen. De gemeenten werden geacht de beleidsregels op dit terrein uiterlijk 31 december 2006 te hebben vastgesteld, maar inmiddels is duidelijk dat niet alle gemeenten daarin zullen slagen.

2007 is dan ook een overgangsjaar. In een aantal gemeenten zal in 2007 de oude situatie nog worden voortgezet. Een aantal andere gemeenten heeft de aanbestedingen al afgerond en een keuze gemaakt voor bepaalde aanbieders van thuiszorg. Overigens houdt de consument het recht te kiezen binnen de door de gemeente gecontracteerde aanbieders. De gemeenten hebben de taak gekregen kwaliteitseisen te stellen en toezicht te houden op de naleving daarvan.

Door het aantreden van nieuwe aanbieders op de markt van de huishoudelijke verzorging (met name schoonmaakbedrijven) is het waarschijnlijk dat de WMO zal zorgen voor reductie van het personeelsbestand in de Thuiszorg, met name in de uitvoerende functies.

Op het moment van opstellen van deze nota is een procedure aanhangig waarin de vraag ter tafel ligt of het verlies aan arbeidsplaatsen binnen de Thuiszorg als gevolg van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (deels) wordt ondervangen omdat de Wet Overgang van Onderneming (WOO) van toepassing zou zijn. Gezien de wijzigingen die de WMO betekent voor de indicatie-organen wordt verwacht dat daar (eveneens) de personeelsomvang zal moeten worden gereduceerd.

5. Overige sectorspecifieke aandachtspunten

In een aantal CAO's bestaan nog specifieke aandachtspunten die niet zijn onder te brengen bij de hierboven behandelde thema's. Deze aandachtspunten verdienen echter wel hun plaats in het arbeidsvoorwaardenbeleid.

Wet BIG & overige (wettelijke) registraties

De invoering van de Wet BIG enige jaren geleden heeft ertoe geleid dat diverse beroepsgroepen voor een rechterlijke instantie kunnen worden gedaagd voor straf- en/of tuchtrechtzaken. CAO's dienen een bepaling te bevatten dat de werknemers kunnen terugvallen op een adequate verzekering of voorziening voor rechtsbijstand. Daarnaast dient de werkgever de kosten voor zijn rekening te nemen die voortvloeien uit (her)registratie (inclusief registratie op grond van artikel 14 en artikel 34) en accreditatie in het kader van deze wet. *De voor herregistratie benodigde scholing dient volledig te worden vergoed en gefaciliteerd. Ook dient de werkgever voldoende faciliteiten te bieden voor intercollegiale toetsing en andere ten behoeve van de herregistratie noodzakelijke activiteiten. De FBZ wenst, mede in het kader van de Wet BIG en de WGBO, in alle CAO's professioneel statuten tot stand te brengen. Het gaat daarbij om het vastleggen en afbakenen van de professionele verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar als professional en als werknemer. Naast registraties op grond van de wet BIG kan uit andere wetgeving, zoals de Wet op de Jeugdzorg een verplichte registratie noodzakelijk zijn voor de beroepsuitoefening. Tevens zijn er verenigingsregisters die vanuit het oogpunt van kwaliteitsverbetering zijn ingesteld. De kosten van deze registraties dienen door de werkgever eveneens vergoed te worden.*

Scholing & vakgebonden vergoedingen

Adequate scholingsfaciliteiten zijn van groot belang voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening. *Werkgevers dienen medewerkers in staat te stellen zich afdoende te scholen en jaarlijks een scholingsbudget per werknemer beschikbaar te stellen. Naast scholing zijn ook lidmaatschappen van beroeps- en wetenschappelijke verenigingen, deelname aan conferenties en congressen en het aanschaffen van literatuur van wezenlijk belang voor een goede beroepsuitoefening. In CAO's dienen voldoende vergoedingsmogelijkheden te bestaan om hiervan gebruik te kunnen maken.*

Bij- en nascholingsverlof

De werknemer dient jaarlijks aanspraak te hebben op tien werkdagen bij- en nascholingsverlof met behoud van bezoldiging. Indien de bij- en nascholing door de parttimer wordt gevolgd op reguliere werkdagen maar buiten het overeengekomen arbeidspatroon, dient tevens een aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen de overeengekomen werktijd te ontstaan.

Meerkeuzesystemen

In een aantal CAO's zijn vormen van meerkeuzesystemen van arbeidsvoorwaarden gerealiseerd. Vrije keuzemogelijkheden binnen CAO's zijn aantrekkelijk voor werknemers. *In alle CAO's dienen meerkeuzemogelijkheden te worden opgenomen. In ieder geval dienen daarbij alle fiscale faciliteiten optimaal te worden opengesteld. Zo kunnen ook contributies*

van werknemersorganisaties en beroepsverenigingen via een vermindering van het brutoloon als doel worden opgenomen in een meerkeuzesysteem van arbeidsvoorwaarden.

Stagiaires & co-assistenten

CAO's dienen voor co-assistenten en stagiaires een (stage)vergoeding te bevatten. Tevens dient met deze groepen een stageovereenkomst te worden gesloten. Daarnaast dient geregeld te worden dat in periodes waarin de OV-studentenkaart niet geldig is of in situaties waarin een stagiair geen OV-studentenkaart ter beschikking heeft, een reiskostenvergoeding conform de CAO wordt verstrekt.

AIOS en andere opleidingsfuncties

Het voornemen bestaat om in 2007 of 2008 de financiering van de opleiding tot medische specialist onder te brengen in een opleidingsfonds. De FBZ heeft bezwaar gemaakt tegen het onderbrengen van de kosten van arbeidsvoorwaarden, als onderdeel van de opleidingskosten van aios, in dit fonds. De consequenties hiervan zijn namelijk moeilijk te overzien. De overheid heeft met instemming van een aantal beroepsorganisaties toch ingestemd met een totale financiering van opleidingsplaatsen. Indien de kosten van de arbeidsvoorwaardenstijgingen als gevolg van CAO onderhandelingen niet automatisch leiden tot aanpassing van het kostenniveau van de opleidingen kan een onaanvaardbare situatie ontstaan. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers ten aanzien van aios de CAO niet meer (onverkort) zouden willen uitvoeren. Het uitgangspunt moet zijn dat aios onder de CAO vallen van de werkgever en dat zij niet geconfronteerd mogen worden met een uitgekilde regeling.

Voor overige opleidingsfuncties dient eveneens een minimuminschaling te worden vastgesteld. Daarbij dienen duidelijke criteria te worden opgenomen over de wijze waarop relevante ervaring meetelt bij inschaling.

AMS

In branches waar sprake is van toepassing of invoering van een arbeidsvoorwaardenregeling voor medisch specialisten (AMS) dient nadere afstemming plaats te vinden over de uitbreiding van deze regelingen naar andere beroepsgroepen. De wijze waarop wordt per branche separaat in overleg met de beroepsgroepen besproken. Daarnaast moet uitvoering worden gegeven aan de afspraak alle artsfuncties onder de AMS te brengen.

Privatisering & fusies, werkingsfeer

Instellingen brengen regelmatig activiteiten onder in BV's en stichtingen. In sommige gevallen is de achtergrond om de werking van de CAO te ontlopen. De FBZ is van mening dat de CAO ook van toepassing moet zijn op aparte rechtspersonen waarin aandelenbelang of bestuursbevoegdheid bestaat. In sommige gevallen kan een volgerschap van een goede CAO een oplossing zijn. Tevens dienen CAO's van toepassing te zijn op personeel van derden en uitzendkrachten.

Daarnaast is met name bij privatisering, fusies of verplaatsing van activiteiten naar instellingen met een andere CAO het pensioen een belangrijk aandachtspunt. Werkgevers dienen eventuele pensioenschade voor hun rekening te nemen.

Afbouw vergoedingsregelingen

Indien werknemers gedurende langere tijd een bepaalde vergoeding ontvangen, bijvoorbeeld voor het verrichten van bereikbaarheidsdiensten of onregelmatige diensten, dient bij stopzetting van deze activiteiten door redenen die hun oorzaak vinden in maatregelen van de werkgever een afbouwregeling van kracht te zijn. Gedurende een aantal jaren dienen de werknemers als gewenning de gehele en/of een aanvaardbaar percentage van de gemiddeld ontvangen vergoeding of toeslag te blijven ontvangen. Deze toelage dient onderdeel te zijn van het pensioengevend salaris.

Peildatumsystematiek eindejaarsuitkering GGZ & UMC

Het recht op de eindejaarsuitkering is binnen de CAO GGZ en de CAO UMC gebonden aan het in dienst zijn op een bepaalde datum, in casu 1 december van het betreffende jaar. Bij uitdiensttreding voor de peildatum vervalt het recht, ook als is een werknemer een groot deel van het jaar wel in dienst geweest. *De FBZ wil dit systeem veranderen door het meer rechtvaardigere opbouwsysteem. De werknemer ontvangt in dat geval bij uitdiensttreding een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat de betreffende werknemer dat jaar in dienst is geweest. Als een werknemer na de peildatum in dienst treedt, bouwt de werknemer over de resterende periode van dat kalenderjaar eveneens een eindejaaruitkering na rato op.*

Excellentietoelage UMC

In de CAO UMC is voor medisch specialisten een regeling opgenomen waarbij zij onder voorwaarden recht kunnen hebben op een excellentietoelage. *De FBZ vindt dat een dergelijke CAO-bepaling geen dode letter mag zijn. De FBZ zal zowel landelijk als op het niveau van de instellingen er op toezien dat de regeling ook daadwerkelijk wordt toegepast. Ook mogen instellingen geen eigen regeling opstellen die de toepassing van de CAO bepaling verder inkadert.*

AHG

Voor huisartsen bestaat sinds een aantal jaren een met de AMS in de CAO Ziekenhuizen vergelijkbare regeling. Sinds 2006 is vanwege de gewijzigde financieringsstructuur van huisartsenzorg een geheel nieuwe rekenmethode ontwikkeld en in de CAO Gezondheidscentra opgenomen. In 2007 zal met de werkgevers worden overlegd over een soortgelijke regeling voor fysiotherapeuten. *Nader onderzoek zal er aan bij moeten dragen of een dergelijke ontwikkeling gewenst is.*

Gezondheidscentra

Er is een ontwikkeling gaande dat stichtingen worden opgericht om in de eerste lijn diensten aan te bieden voor eerstelijnszorg. Soms worden daarbij huisartsen in dienst genomen zodat deze stichtingen gekwalificeerd zouden kunnen worden als gezondheidscentra. Zij passen de CAO Gezondheidscentra niet toe, noch brengen zij de pensioenvoorziening onder bij het PGGM. *De CAO Gezondheidscentra zal voor wat betreft de werkingssfeer zich ook moeten uitstrekken tot deze rechtspersonen.*