



Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek

ARBEIDSVOORWAARDENBELEID FBZ 2008

INLEIDING

In bijna alle sectoren waarbij de FBZ is betrokken zullen in 2008 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 januari 2009	110.000
Gezondheidscentra	1 april 2008	2.500
GGZ	1 maart 2008	57.000
Jeugdzorg	1 mei 2008	18.000
Nederlandse Universiteiten	1 maart 2010	50.000
NSPOH	1 januari 2008	40
Onderzoekinstellingen	1 juli 2010	2.500
Sanquin	1 februari 2008	2.750
Universitair Medische Centra	1 januari 2008	60.000
Verpleeg/verzorgingshuizen/Thuiszorg	1 maart 2010	360.000
Ziekenhuizen	1 februari 2008	175.000

In bovenstaande sectoren blijft de FBZ actief, met als doel het behouden en creëren van goede arbeidsvoorwaarden. Goede vooruitzichten en mogelijkheden binnen een organisatie dragen bij aan het welzijn van de werknemer, hetgeen weer van positieve invloed is op de organisatie als geheel. De FBZ zal in zowel het CAO overleg als overleggen in verband met reorganisaties en/of fusies blijven uitgaan van het belang voor werknemers op korte en lange termijn.

Centraal of decentraal

Arbeidsvoorwaarden kunnen op centraal en op decentraal niveau worden geregeld. 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 het instellingsgebonden overleg tussen werknemersorganisatie en werkgever. Decentralisatie van arbeidsvoorwaarden is al lange tijd onderwerp van gesprek. Met name werkgevers geven de voorkeur aan decentralisatie.

De FBZ is voorstander van centraal en landelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden, omdat dit de eenduidigheid van CAO-afspraken binnen een sector bevordert.

Ondernemingsraden en lokale werknemersvertegenwoordigers zijn niet altijd op alle punten volledig geëquipeerd om de (landelijke) consequenties van lokale afspraken te overzien. De FBZ is van mening dat op CAO-niveau dient te worden vastgesteld welke onderwerpen op lokaal niveau kunnen worden behandeld en binnen welke kaders en randvoorwaarden dat dient te gebeuren. Primaire arbeidsvoorwaarden, zoals 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 in het kader van maatwerk wel op lokaal niveau worden besloten. In de CAO behoren vangnet bepalingen te worden opgenomen die gelden indien er lokaal geen overeenstemming kan worden bereikt.

De praktijk wijst uit, dat indien sprake is van een CAO à la carte, slechts enkele werknemers de keus maken om daadwerkelijk af te wijken van het gemiddelde arbeidsvoorwaardenpakket.

Prestatiebeloning

Veel werkgevers hebben de wens uitgesproken in het kader de arbeidsvoorwaarden te komen tot de invoering van prestatiebeloning, waarbij salarisverhogingen of gratificaties afhankelijk zijn van de prestaties. Met name daar waar een deel van het reguliere salaris ingeruild moet worden voor prestatiebeloning is het voor de FBZ niet bespreekbaar. Beloning als 'extraatje' om een bijzondere inspanning, bijdrage of resultaat te belonen is voor de FBZ onder voorwaarden wel bespreekbaar.

Met prestatiebeloning hopen de werkgevers meer grip te hebben op het functioneren van werknemers. Echter, prestatiebeloning mag slechts een klein onderdeel zijn van een heel personeelsinstrumentarium dat erop gericht is werknemers goede prestaties te leveren.

De systematiek van prestatiebeloning is zeer complex. Eenduidige en objectief meetbare criteria om de prestaties van individuele medewerkers te meten zijn nagenoeg niet op te stellen. Daar komt bij dat een individuele medewerker vaak afhankelijk is van anderen bij de uitoefening van de functie, de externe omstandigheden waar de werknemer geen grip op heeft. De werkgevers onderschatten de problemen bij het opstellen van een prestatiesysteem en zullen zich uiteindelijk waarschijnlijk laten leiden door de kwantitatieve prestaties in plaats van de kwaliteit van het geleverde werk. Prestatiebeloning is afkomstig uit het bedrijfsleven. Daar bestaat in bepaalde functies een meer directe relatie tussen prestatie, omzet en winst. In de gezondheidszorg ligt dit anders. Daar is de productie vaak vooraf begrensd en leidt meer productie niet altijd tot hogere inkomsten.

PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Leidraad bij het vaststellen van de ruimte voor het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid is de Macro Economische Verkenning 2008 zoals uitgegeven door het Centraal Plan Bureau. De informatie en cijfers die onderstaand zijn vermeld zijn uit deze MEV afkomstig. Mochten gedurende 2008 de situatie zich dramatisch anders ontwikkelen dan in de MEV voorzien, kan dit gedurende het jaar aanleiding zijn om de ruimte voor het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid te wijzigen.

Sociaal-economische situatie 2007 en 2008

Economie

De Nederlandse economie groeide in 2006 met 3%. Er was sprake van een duidelijke versnelling vergeleken met het groeitempo in de twee daaraan voorafgaande jaren. Ook voor 2007 en 2008 worden gunstige groeicijfers verwacht. In 2007 zal de groei van het bruto binnenlands product naar verwachting 2,75% bedragen, en in 2008 2,5%.

Zoals altijd is deze groeiverwachting met aanzienlijke onzekerheden omgeven. De risico's zijn vooral van internationale aard, maar gelet op de aard van de Nederlandse economie, die vooral van handel met het buitenland afhankelijk is, kunnen deze risico's directe invloed hebben op de binnenlandse economie en daarmee op de groeicijfers. De risico's betreffen de onrust op de financiële markten (crisis op de hypotheekmarkt in de VS), de ontwikkeling van de olieprijs en de dollarkoers, en de rente en aandelenkoersen. De BBP-groei zou hierdoor beperkt kunnen blijven. De gevolgen van de recente onrust op de financiële markten zijn in nog geen van de ramingen verwerkt, maar het CPB geeft aan dat haar raming aan de onderkant van het spectrum zit.

Arbeidsmarkt

De situatie op de arbeidsmarkt is in betrekkelijk korte tijd finaal omgeslagen. De stijging van het aanbod blijft achter bij die van de vraag. Hierdoor daalt de werkloosheid gestaag, tot gemiddeld 4,5% van de beroepsbevolking. De krapte op de arbeidsmarkt is merkbaar toegenomen. Dit uit zich onder meer in een stijging van de vacaturegraad. De werkgelegenheid in de marktsector neemt in 2007 naar verwachting met 2,25% toe. Samen met een substantiële stijging van de werkgelegenheid in de zorgsector en een bescheiden groei bij de overheid resulteert een toename van de werkgelegenheid met 145.000 arbeidsjaren. Ten gevolge van beleidsmaatregelen zal het arbeidsaanbod in 2008 waarschijnlijk met 0,75% stijgen, waardoor de verdere afname van de werkloosheid beperkt zal blijven tot 0,5%-punt, oftewel 4% in 2008. De werkgelegenheid in de zorgsector neemt naar verwachting de komende jaren toe door de stijgende vraag naar zorg.

Inflatie en koopkracht

De inflatie loopt naar verwachting in bescheiden mate op, van 1,75% in 2007 naar 2% in 2008. Dit komt voort uit de toenemende stijging van de arbeidskosten per eenheid product, hogere energieprijzen en de verhoging van de productgebonden belastingen. De onderliggende inflatie, die geschoond is voor veranderingen in energieprijzen en productgebonden kosten, loopt naar verwachting op van 0,8% in 2006 naar 1,5% in 2007 en 1,75% in 2008.

De koopkracht van huishoudens verbetert in 2007 in doorsnee met 0,75%. In 2008 zal een deel van de huishoudens er in koopkracht op vooruit gaan, een ander deel zal erop achteruit gaan, waardoor de koopkracht gemiddeld ongeveer stabiel blijft. De koopkrachtverbetering van 2007 is onder meer te danken aan lastenverlichting en verhoging van de kinderbijslag, de kinderopvangtoeslag en de AOW-tegemoetkoming. De koopkracht blijft in 2008, ondanks de reële inkomensstijging, gemiddeld stabiel door een hogere loonheffing, verhoging van het tarief van de tweede schijf met 0,45% en door hogere ziektekosten. De spreiding in koopkrachtontwikkeling is in 2008 vrij groot door de wijziging in het ziektekostenstelsel. De overgang van no claim naar eigen risico is ongunstig voor mensen met weinig ziektekosten en gunstig voor mensen met hoge ziektekosten.

Inkomensontwikkeling

Door de snel oplopende spanning op de arbeidsmarkt trekt de contractloonstijging in de marktsector naar verwachting aan, van 1,75% in 2007 naar 3,25% in 2008. De contractloonstijging loopt vooral op door de daling van de werkloosheid. Ook de inflatietoename stuwt de contractlonen in toenemende mate op. Dit is echter slechts gedeeltelijk zichtbaar in de reeds afgesloten CAO's voor de marktsector. Voor de nog af te sluiten CAO's voor 2008 wordt uitgegaan van een contractloonstijging van ongeveer 3,5%. Deze contractloonstijging wordt echter, zoals hiervoor aangegeven, grotendeels tenietgedaan door onder andere stijging van de inflatie, toename van de belastingdruk en toename van de ziektekosten.

Omvang en besteding arbeidsvoorwaardenruimte

De arbeidsvoorwaardenruimte wordt zoals gebruikelijk samengesteld uit de som van de verwachte arbeidsproductiviteitsstijging en de verwachte inflatie (consumentenprijsindex). Voor 2008 bedragen deze naar verwachting respectievelijk 1,75% en 2%. 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.

Onderhandelingsruimte, salarisontwikkeling en salariseis

Net als voorgaande jaren is 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 zogenoemde 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 2008 niet of nauwelijks toenemen ten opzichte van de huidige OVA-ruimte. Daarnaast is in de Begroting 2008 van VWS wederom een zogenoemde Taakstelling opgenomen, om te komen tot structurele besparingen in de ziekenhuissector. Voor 2008 is de efficiencybesparing gesteld op € 160 miljoen, oplopend tot € 400 miljoen in 2011. Ook wordt per 2009 de functiegerichte budgettering afgeschaft en zal voor een deel van de zorg de zogenoemde maatstafconcurrentie worden ingevoerd. Dit alles 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 2%. Gelet op de negatieve ontwikkeling van de koopkracht in de afgelopen jaren en de verwachte negatieve koopkrachtontwikkeling voor de beroepsgroepen van FBZ lijkt het echter niet wenselijk slechts in te zetten op inflatiecorrectie. De FBZ zal daarom inzetten op een salarisstijging van 3%, met een marge van 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 ARBEIDSVOORWAARDEN

In 2008 zullen thema's als vergrijzing, leeftijdsbewustpersoneelsbeleid, en marktwerking in de zorgsituatie op de arbeidsmarkt de discussies over arbeidsvoorwaarden in belangrijke mate bepalen. Ook zaken als arbo en arbeidstijden blijven in ontwikkeling. Hieronder worden de verschillende onderwerpen en ontwikkelingen nader toegelicht.

1. Marktwerking

De zorgsector wordt geconfronteerd met een veelheid aan ontwikkelingen. De introductie van marktwerking in de zorg gaat steeds verder. Ook staan de budgetten steeds meer onder druk. Voor de ziekenhuizen staat 2008 in het teken van de verdere budgetkortingen, uitbreiding van het B-segment van de DBC's en de afschaffing van de lump sum financiering. Daarnaast staat voor 2009 de maatstafconcurrentie op de stoep. In de thuiszorg worstelt men nog steeds met de invoering van de WMO (zie hieronder). Voor 2008 worden daar vele ontslagen verwacht, met name op het gebied van de huishoudelijke verzorging. Al deze ontwikkelingen hebben gevolgen op verschillende niveaus: zorgbreed, op sectorniveau en op instellingsniveau.

Instellingen gaan zich in deze turbulente omgeving herbezinnen op hun positie. Dat leidt tot een scala aan gedragingen. Naast een groot aantal reorganisaties, vaak ingegeven door financiële argumenten, zijn er vele fusies. Op sectorniveau leidt dit tot het volgende. Sommige instellingen zoeken het in fusies binnen de sector, anderen kijken naar fusies binnen de gehele zorgketen of ontstaan er samenwerkingsverbanden op specifieke gebieden. Er ontstaan instellingen met tienduizenden werknemers met daarbinnen verschillende CAO's. Dit stelt de FBZ voor het vraagstuk hoe hiermee om te gaan. Wellicht kan deze beweging leiden tot de behoefte aan een CAO voor de gehele zorgsector met daarbij een op de specifieke branche (zoals de Gehandicaptenzorg, Ziekenhuizen, etc.) specifiek toegesneden deel. De CAO voor de zorgsector zou dan beperkt moeten zijn tot met name de primaire arbeidsvoorwaarden. Het sectorspecifieke deel bevat dan de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit leidt binnen dergelijke grote instellingen tot uniformiteit op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden.

Op instellingsniveau zijn ook bepaalde ontwikkelingen waar te nemen. De toenemende focus op de financiële resultaten leidt ertoe dat in een aantal instellingen wordt gekeken naar de outsourcing van bepaalde activiteiten. Tot voor kort ging het dan met name om facilitaire afdelingen zoals de catering of de technische dienst. Op dit moment wordt ook op sommige plaatsen overwogen afdelingen als bijvoorbeeld fysiotherapie, diëtiëk of ergotherapie uit te besteden. Binnen de thuiszorg lijkt er een trend te zijn ingezet waarin werknemers in de huishoudelijke verzorging worden aangespoord hun dienstverband te beëindigen en vervolgens als Alfahulp aan de slag te gaan. Betrokkenen opereren dan als zelfstandige buiten de CAO.

De FBZ maakt zich zorgen over de voorwaarden waaronder outsourcing wordt ingezet. Werknemers lopen het risico een aantal waarborgen op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden te verliezen. Ook zijn de begeleiding en de faciliteiten voor, en de randvoorwaarden waaronder de betreffende werknemers worden geoutsourced punten van zorg. Tevens kan outsourcing negatieve consequenties hebben voor de interne samenhang in de dienstverlening van de betreffende instelling.

Daarnaast brengen instellingen regelmatig activiteiten onder in BV's en stichtingen. In sommige gevallen is de achtergrond om de werking van de CAO te ontlopen en daarmee besparingen te realiseren. *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.*

2. Specifieke aandachtspunten voor professionals

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 (her)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 (her)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 veel CAO's zijn vormen van meerkeuzesystemen van arbeidsvoorwaarden gerealiseerd. Vrije keuzemogelijkheden binnen CAO's zijn aantrekkelijk voor werknemers. *In alle CAO's dienen meerkeuzesystemen 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. Ook zijn er mogelijkheden om de vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer via het meerkeuzesysteem te verbeteren.*

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.

Uit onderzoek blijkt dat een universitair opgeleide stagiaire gemiddeld een stagevergoeding ontvangt van € 330,= per maand. Op dit moment verricht de KNMG in opdracht van de FBZ een onderzoek naar de hoogte van alle nu bestaande stagevergoedingen in de ziekenhuizen. Dit onderzoek zal hopelijk aanknopingspunten bieden om de discussie hierover op CAO-niveau te voeren.

AIOS en andere opleidingsfuncties

Met ingang van 1 januari 2007 is de financiering van onder andere de opleidingen tot medische specialist en tot klinisch psycholoog ondergebracht in het opleidingsfonds. Het risico bestaat nu dat bij komende CAO onderhandelingen werkgevers niet bereid zullen zijn tot het maken van afspraken met betrekking tot deze groep werknemers. 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 waarbij werkgevers aios zou willen uitsluiten van bepaalde CAO-afspraken. Daarnaast bestaat het risico dat in een volgende stap de arbeidsvoorwaarden van de aios uit de CAO worden gehaald en deze over worden geheveld naar een eigen arbeidsvoorwaardenregeling gekoppeld aan het opleidingsfonds. Dit betekent ook dat het werkgeverschap extern zal worden belegd en de aios via een vorm van detachering in de verschillende instellingen werkzaam zullen zijn. De FBZ is tegenstander van dergelijke ontwikkelingen omdat dit leidt tot een andere positie van de aios op de werkvloer ten opzichte van hun collega's. Ook ontwikkelingen rond het oprichten van medical schools voor aios volgt de FBZ met een kritische blik.

AMS/HAMS

In branches waar sprake is van toepassing of invoering van een arbeidsvoorwaardenregeling voor medisch specialisten (AMS/HAMS) 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/HAMS te brengen. Een eerste stap in de richting van het onderbrengen van de andere beroepsgroepen onder de AMS/HAMS kan de gelijkenschakeling van de arbeidsduur van deze groepen met die van de AMS/HAMS. Dit betekent op voltijds basis een uitbreiding van de arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur, met een uitloop naar respectievelijk 45 (AMS) en 48 (HAMS) uur. Op voltijds basis zal daardoor het salaris zal stijgen.

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 een meer rechtvaardig 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 eindejaarsuitkering naar 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 toelage wordt echter zeer incidenteel toegekend. *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

In de CAO gezondheidscentra is sinds 2006 is vanwege de gewijzigde financieringsstructuur van huisartsenzorg een geheel nieuwe rekenmethode van kracht die de honorering van huisartsen regelt. De methode is gekoppeld aan het aantal rekenpatiënten. Het is de vraag of een dergelijke ontwikkeling voor alle beroepsgroepen werkzaam binnen de CAO toe te juichen is. Voor bepaalde specifieke behandelaars is het mogelijk op deze wijze de honorering vast te stellen, dit geldt echter niet voor iedereen. *De FBZ is van mening dat voor de verschillende beroepsgroepen steeds een eigen afweging noodzakelijk is om te bepalen of een stap in deze richting gezet moet worden.*

Gezondheidscentra

Er is een ontwikkeling gaande dat stichtingen worden opgericht met het doel activiteiten aan te bieden op het gebied van de eerstelijnszorg. Soms worden daarbij huisartsen of andere professionals 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.*

3. ATW / ATB

Het terrein van arbeidstijden blijft in beweging. Na de invoering in 2006 van het nieuwe arbeidstijdenbesluit is op 1 april 2007 de nieuwe arbeidstijdenwet van kracht geworden. In veel CAO's zijn inmiddels afspraken gemaakt over de wijze waarop de nieuwe ATW in de betreffende sector wordt ingevoerd. De ATW bevat een ruim regime qua arbeidstijden. Daarnaast is er de mogelijkheid bij collectieve regeling, dat wil zeggen bij CAO of met instemming van de OR nog ruimere normen toe te passen dan de normen van de nieuwe ATW. De FBZ is van mening dat daar waar dat nog niet is geregeld geen normen mogen worden afgesproken die het al zeer ruime niveau van de ATW te boven gaan. Het overleg over toepassing van normen die ruimer zijn dan die van de ATW moet altijd op CAO-niveau plaatsvinden. De gezondheid van werknemers is in het geding en die moet zoveel mogelijk worden beschermd.

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 getreden. In 2007 is het ATB beperkt gewijzigd. In het 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. Vanaf 1 februari 2008 gelden er nieuwe regels t.a.v. de arbeids- en rusttijden bij aanwezigheidsdiensten. De standaardregel is dat voor en na een aanwezigheidsdienst tenminste een onafgebroken rusttijd moet bestaan van 11 uur. Een inkorting van de 11 uur is alleen toegestaan indien dat bij collectieve regeling is afgesproken. Het moet dan gaan om uitzonderlijke situaties. Na een verkorting van de rust moet de volgende rustperiode met de verkorte uren worden verlengd.

Een ander element uit het ATB is de opt out. 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. In veel, maar nog niet alle, CAO's is geregeld dat er definitief geen gebruik zal worden gemaakt van de opt out clause (soms is de afspraak gekoppeld aan de duur van de CAO). De FBZ streeft er naar bij CAO de opt-out clause definitief buiten werking te stellen. Werkweken van gemiddeld 60 uur zijn onverantwoord. Dit betekent namelijk dat er in de praktijk ook werkweken van bijvoorbeeld 78 uur zullen voorkomen (het gaat immers om een gemiddelde van 60 uur!). 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.

Gezien de afhankelijke positie van met name arts-assistenten 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 gezondheid van deze groep in het geding. Er zijn op dit moment al veel berichten over het overtreden van de regelgeving bij de inroosting van arts-assistenten. Een en ander heeft ertoe geleid dat de Arbeidsinspectie controles uitvoeren naar de arbeids- en rusttijden van AIOS en ANIOS. Tevens zal een werkdrukonderzoek plaatsvinden. De FBZ is van mening dat werkgevers inzicht moeten geven in hoe zij omgaan met de arbeidstijden en werkdruk van arts-assistenten en dat zij maatregelen moeten nemen als er sprake is van overtreding van de regels. Wellicht is het denkbaar dat notoire overtreders op een zwarte lijst geplaatst zullen worden. Ook moeten werknemers die in bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdiensten werken een adequate vergoeding ontvangen.

Overige aanpassingen arbeidstijdenwetgeving

Een ander element dat naar de mening van de FBZ nog aanpassing behoeft is de opheffing van 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.

4. ARBO

Per 1 januari 2007 is de Arbeidsomstandighedenwet gewijzigd. De nieuwe Arboretwet geeft werkgevers en werknemers een ruimere mogelijkheid om in de eigen sector, rekening houdend met specifieke kenmerken van de sector, invulling te geven aan de uitvoering van de wetgeving. Het doel van de wetwijziging is geweest door middel van de samenwerking tussen werkgever en werknemer meer maatwerk te creëren met als gevolg (mogelijk) meer draagvlak binnen de organisatie. De werkgever dient zorg te dragen voor gezonde en veilige werkomstandigheden.

In de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet stelt de overheid een beperkt aantal doelvoorschriften vast. 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. Afspraken tussen werkgevers en werknemers over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de doelvoorschriften binnen een bedrijfsbranche of op sector niveau kunnen worden vastgelegd in een arbocatalogus. Een arbocatalogus kan ook tot stand komen binnen een branche of een sector. Een werkgever voert overleg over zaken betreffende het arbeidsomstandighedenbeleid met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. De Arbeidsinspectie stelt ten behoeve van werkgevers en werknemers speciale branchebrochures op. De Arbeidsinspectie kan hoge boetes opleggen bij het niet naleven van de wettelijke regels.

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 door werknemers en werkgevers gedragen arbobeleid is van positieve invloed op het welzijn van de werknemers. De ontwikkeling dat in de zorg een grotere instroom van medewerkers nodig zal zijn zet zich door. Werkgevers zullen zich meer moeten gaan inspannen om medewerkers te behouden c.q. aan te trekken. Een goed arbeidsomstandighedenbeleid maakt de werkgever in de zorg aantrekkelijk(er).

De FBZ, voorstander van regelingen op CAO-niveau, zet zich in voor een snelle en met name goede ontwikkeling van arbocatalogi op CAO-niveau. Uitgangspunten zijn goede uitvoerbaarheid van de maatregelen en het blijven actualiseren van de catalogus. Indien in het verleden arbo(plus)convenanten zijn afgesloten, dienen de resultaten van deze arbo(plus) convenanten in de CAO's te worden vastgelegd.

5. Sociale zekerheid

5.a. Werkloosheidswet

De WW (Werkloosheidswet) heeft tot doel werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De WW bevat ook regels met betrekking tot reïntegratie. Tevens geeft de WW aan werknemers van wie de werkgever niet in staat is het verschuldigde loon te betalen recht op vergoeding van achterstallig loon.

In 2006 en 2007 is de WW ingrijpend gewijzigd (o.a. aanscherping van de wekeneis). Dit heeft gevolgen gehad voor de duur van de (bovenwettelijke) uitkeringen en beperkt het vangnetprincipe van de WW. De wijzigingen hebben met name geleid tot beperkingen van de aanspraken van werklozen op de WW. Derhalve is het van belang dat in het reguliere personeelsbeleid en bij reorganisaties wordt ingezet op de inzetbaarheid van werknemers.

De FBZ hanteert in sociale plannen als uitgangspunt dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Om werknemers zoveel mogelijk te kunnen herplaatsen wordt ingezet op begeleiding van werk naar werk binnen (of indien niet anders mogelijk buiten) de instelling met zo mogelijk een salarisgarantie noodzakelijk. De FBZ stelt daarom steeds hogere eisen aan het door werkgevers bij reorganisaties aan te bieden flankerend beleid. Afspraken over om-, her- en bijscholing worden daarbij steeds belangrijker. Ook is het van belang om werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen, meer specifieke begeleiding te bieden.

5.b. Het nieuwe ontslagrecht?

De systematiek van het ontslagstelsel in het Nederlandse arbeidsrecht is in de afgelopen jaren met regelmaat onderwerp van discussie geweest. De politieke spanning over deze materie loopt steeds op en werkgevers en werknemers lijken lijnrecht tegenover elkaar te staan. In de SER hebben werkgevers en werknemers geen gezamenlijk advies hierover tot stand kunnen brengen en ook binnen het kabinet is geen overeenstemming bereikt. Kritiek op het huidige ontslagstelsel is onder andere dat het door de vele mogelijke procedures onoverzichtelijk en te ingewikkeld is, het de flexibiliteit op de arbeidsmarkt beperkt en het een juridisch steekspel is geworden, met veelal (te) hoge vergoedingen. Werkgevers vinden het een lastig, tijdrovend en duur traject en willen juist een goedkoper en makkelijker traject.

De FBZ vindt dat het huidige ontslagsysteem een drempel is tegen willekeur. Bij het innemen van een standpunt over een wijziging van het ontslagrecht moet rekening gehouden worden met het feit dat het ontslagsysteem een onverbreeklijk geheel vormt met het systeem van sociale voorzieningen. De kabinetsplannen voor de versoepeling van het ontslagrecht dragen nauwelijks bij aan de daling van de werkloosheid en de invoering van een maximumontslagvergoeding zal leiden tot veel onrust. Grote zorg is ook de toekomst voor oudere werknemers: zij zijn relatief duur, kunnen door de voorstellen sneller hun baan

verliezen en het blijft een feit dat hun kansen op nieuw werk klein zijn. De FBZ vindt dat er goede maatregelen moeten komen om de toenemende vergrijzing op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden en is voor stimulatie van mobiliteit van werknemers onder goede voorwaarden, maar niet ten koste van de algemene ontslagbescherming van werknemers.

In verband met alle onrust die is ontstaan over de kabinetsplannen met betrekking tot verandering van het ontslagrecht heeft het kabinet besloten nu geen knopen door te hakken en stelt het kabinet een commissie in die voor 1 juni 2008 advies uitbrengt over de vraag welke maatregelen nodig zijn om structureel meer mensen aan het werk te krijgen. De FBZ zal deze ontwikkelingen op de voet volgen.

Afspiegelingsbeginsel

Het last-in-first-out principe bij ontslagzaken via het CWI is per 1 maart 2006 vervangen door het afspiegelingsbeginsel. Bij afspiegeling wordt het personeel dat werkzaam is in een uitwisselbare functie in 5 leeftijdsgroepen ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). De ontslagen binnen elke categorie moeten zodanig plaatsvinden dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de ontslagen zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moet binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag worden voorgedragen. In de publieke sector is toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet verplicht, echter steeds meer werkgevers in de publieke sector geven er de voorkeur aan dit nieuwe beginsel bij ontslag toe te passen binnen hun organisatie.

De FBZ is geen voorstander van toepassing van het afspiegelingsbeginsel, omdat toepassing hiervan negatieve gevolgen kan hebben voor oudere werknemers. Onze voorkeur gaat uit naar het anciënniteitsbeginsel waarbij de selectie op basis van het aantal dienstjaren plaatsvindt.

5.c. Wetgeving inzake arbeids(on)geschiktheid

Sinds 2006 is de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht. Afhankelijk van de mate en de duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid valt men onder de IVA of de WGA. In verband met de strengere toelatingscriteria is de instroom in de WIA lager dan destijds in de WAO. De IVA (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) verstrekt uitkeringen aan volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%). De WGA (regeling werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) verstrekt uitkeringen aan gedeeltelijk arbeids(on)geschikten en aan volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (35-100%).

In het nieuwe stelsel ligt een zware plicht bij de werkgever om gedeeltelijk arbeidsongeschikten zoveel mogelijk in dienst te houden. *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. De FBZ zal zich blijven inzetten om met werkgevers in CAO's en sociale plannen afspraken te maken om gedeeltelijk arbeidsongeschikten zoveel mogelijk aan het werk te houden.*

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 arbeidsongeschikten 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.*

De FBZ vindt het van belang dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten eerlijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen en vindt dat werkgevers zich moeten (blijven) inspannen om ook deze groep aan het werk te houden.

Het is gebleken dat nog niet in alle sectoren de voortgezette pensioenopbouw tijdens ziekte bij CAO is geregeld. De FBZ zal zich ook in 2008 hiervoor blijven inzetten.

6. Basisziektekostenverzekering

Sinds de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel blijken weinig werkgevers bereid om naast de verplichte inkomensafhankelijke premie een aanvullende werkgeversbijdrage te verstrekken. Wel worden door veel sectoren en/of branches onderhandelingen gevoerd om aantrekkelijke collectieve contracten af te sluiten. De jaarlijkse stijging van de premies en het belang van werkgevers bij goed verzekerde werknemers rechtvaardigt een aanvullende werkgeversbijdrage. Daar waar wel een aanvullende bijdrage wordt verstrekt is deze weer veelal afhankelijk van deelname aan het collectieve contract.

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.

Tevens is de FBZ van mening dat in alle sectoren collectieve contracten afgesloten moeten worden. 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 bevatten bij voorkeur een restitutiepolis zodat verzekerden hun eigen zorgaanbieder kunnen kiezen.

7. Medezeggenschap

In 2006 en in 2007 is een tweetal studies verricht naar 1: mogelijke scenario's voor de medezeggenschap in de toekomst en naar 2: het huidige functioneren in de context van ontwikkelingen zoals: globalisering en digitalisering.

Beide uitgebreide onderzoeken geven een veelheid aan knelpunten weer waar ondernemingsraden momenteel mee worstelen. Deze hangen samen met zowel a) de positie in de arbeidsverhoudingen als met b) te onderscheiden rollen zoals: controleur of actief initiatiefnemer en met c) te vervullen taken zoals: wel of geen volwaardig onderhandelingspartner zijn bij arbeidsvoorwaardenvorming. Beide onderzoeken hebben niet gelet tot een fundamentele heroverweging van de wet op de ondernemingsraden.

Uit de hierboven genoemde onderzoeken blijkt dat veel ondernemingsraden kampen met a) een onderbezetting en b) over onvoldoende deskundigheid en ervaring beschikken. Derhalve is de FBZ geen voorstander van verdergaand arbeidsvoorwaardenoverleg door een OR. Echter, gezien de ontwikkelingen in de zorgsector acht de FBZ het van essentieel belang dat ondernemingsraden goed kunnen functioneren en dat ook FBZ-leden zitting hebben in ondernemingsraden. Derhalve zal de FBZ zich zeker blijven inspannen om leden te stimuleren zitting te nemen in een OR en waar nodig ondersteuning bieden.

8. Vergrijzing

8.a. Levensfasebewust personeelsbeleid

De leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking gaat de komende decennia ingrijpend veranderen. De vergrijzing wordt langzaam maar zeker een feit. In 2020 is 1 op de 5 Nederlanders 65 jaar of ouder en er is sprake van dubbele vergrijzing: niet alleen neemt het aantal ouderen ten opzichte van de beroepsbevolking toe (de grijze druk), maar tegelijkertijd worden de ouderen steeds ouder. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat de komende jaren grote tekorten worden verwacht en dan vooral in de zorg en in het onderwijs.

Om deze tekorten te kunnen opvangen is de komende jaren een hogere arbeidsparticipatie van belang. Deze toename kan worden bevorderd door zowel aandacht aan specifieke doelgroepen als aan bepaalde leeftijd fasen te besteden.

Zo staan momenteel nog steeds bepaalde groepen langs de 'zijlijn'. Dit zijn bijvoorbeeld: migranten die bemoeilijkt instromen, jongeren die vooral in flexbanen blijven steken en vrouwen die na de komst van een kind kleinere deeltijd banen (< 32 uur) ambiëren om zo zorg en privé beter te kunnen combineren.

Daarbij ontstaat steeds meer het besef dat, zowel fysiek als mentaal gezien en gelet op te onderscheiden levensfasen, rekening moet worden gehouden met de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers.

En tenslotte kan op de korte termijn winst worden behaald door de participatie van ouderen te bevorderen. Recent is gebleken dat 40% van werkzoekenden ouder is dan 45 jaar. Deze groep blijkt grote hinder te ondervinden bij het vinden van een passende baan.

Door de druk op de arbeidsmarkt wordt steeds meer noodzakelijk geacht dat werkenden langer doorwerken. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten stijgt en ligt inmiddels bijna op de leeftijd van 61 jaar. In 2006 golden VUT-afspraken voor nog maar 11 procent van alle CAO-ers, terwijl dit percentage in 2001 nog 83 procent was. Door het afschaffen van de fiscale faciliteiten voor prepensioen is de verwachting dat de leeftijd de komende jaren nog verder zal stijgen. Daarnaast liggen ook andere arbeidsvoorwaarden specifiek voor ouderen, zoals leeftijdsverlofdagen, steeds meer onder vuur. Onder andere als gevolg van uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling.

Het financieel onmogelijk maken van vroegtijdig met pensioen gaan en het afschaffen van andere specifiek op ouderen van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden zijn echter eenzijdige maatregelen. Het is immers vooral van belang dat werknemers gezond en gemotiveerd (blijven) werken. Bij beleid moet daarom gekeken worden naar factoren die de motieven optimaal beïnvloeden en of de belangrijkste vijf te bereiken effecten wel integraal worden nagestreefd:

1. Het behouden en vergroten van de inzetbaarheid en van het functioneren.
2. Het behouden en vergroten van de motivatie en de tevredenheid.
3. Evenwicht tussen belasting en belastbaarheid.
4. Differentiëren in arbeidsvoorwaarden als onderdeel van personeelsbeleid.
5. Optimaliseren van het management dat kan omgaan met levensfasebeleid.

De eerste drie effecten hangen vooral samen met arbeidsinhoudelijke aspecten van onder meer: motivatie, fysieke en psychische belasting en passende competenties.

Tijdens een loopbaan zijn zowel de werknemer als de werksituatie voortdurend aan veranderingen onderhevig. Daardoor kan, qua arbeidsinhoud, onbalans ontstaan met knelpunten zoals: overbelasting en/of een verminderde inzetbaarheid.

Levensfasegericht beleid dient met adequate instrumenten deze onevenwichtigheid zoveel mogelijk te voorkomen of te mitigeren.

Vooral het vierde beleidseffect verwijst daarbij niet naar specifieke ouderenregelingen maar meer naar financiële arrangementen. Verwacht wordt dat in de toekomst het accent meer komt te liggen op een individuele financiering van besluiten ten aanzien van de eigen loopbaan, vanuit een individueel beschikbaar budget of recht. Denk daarbij aan: het financieren van vervroegd uitreden, van een sabbatical leave of van langerdurende scholing. Het FBZ acht het van belang dat instellingen die instrumenten ter beschikking stellen die een bijdrage leveren aan de financiële basis van die besluiten. Onder meer dienen instellingen voldoende keuzemogelijkheden voor werknemers te faciliteren waarmee men zelf, met ondersteuning van de werkgever, kan sparen voor gewenste stappen in de loopbaan.

Voorbeelden van concrete maatregelen zijn bijvoorbeeld:

- een loopbaanbudget, zodat iedere werknemer een bedrag kan besteden;
- uitruil van arbeidsvoorwaarden;
- financiële compensatie bij demotie.

Bij de loopbaanontwikkeling van oudere werknemers is horizontale mobiliteit (meer specialisatie) meer een gespreksonderwerp. Uit onderzoek blijkt echter dat werknemers soms al vanaf 45 jaar, maar zeker vanaf 55 jaar geconfronteerd worden met beperkingen ten aanzien van fysieke en psychische belasting. Daar waar sprake is van zware fysieke of psychische belasting moet bijvoorbeeld worden gekeken naar wijziging van takenpakketten en/of van de caseload, taakvariatie en/of meer flexibiliteit. Hiervoor zijn echter maatregelen nodig, zoals scholing en passende loopbaanafspraken.

In het algemeen dient bij beleidsontwikkeling het uitgangspunt meer te moeten zijn, dat bij arbeidstoedeling rekening wordt gehouden met de, bij een bepaalde levensfase, voorkomende wensen en omstandigheden waarvoor voldoende en praktische instrumenten beschikbaar moeten zijn.

8.b Doorwerken

Naast de insteek van het leeftijdsfasenbewust personeelsbeleid om werknemers in staat te stellen gezond en gemotiveerd de pensioengerechtigde leeftijd te behalen komt er steeds meer aandacht voor doorwerken na pensionering. Ook de regering pleit voor het wegnemen van barrières in cao's voor 65-plussers die willen doorwerken. In veel CAO's leidt het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In enkele CAO's is dit een zogenaamde 'kan-bepaling' waardoor er overleg dient plaats te vinden tussen werkgever en werknemer. In de praktijk leiden deze 'kan-bepalingen' slechts in uitzonderingsgevallen tot continuering van het dienstverband.

De FBZ is van mening dat indien de werknemer dat wenst, doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk moet zijn. Vrijwilligheid staat hierbij voorop. Dit betekent wel dat de CAO-bepalingen zoveel mogelijk van kracht moeten blijven. Ook kan het noodzakelijk zijn voor deze categorie een aantal specifieke regelingen in de CAO op te nemen. Dit betreft onder meer de bepalingen inzake salaris, reïntegratie en doorbetaling van loon bij ziekte en ontslag.

Een recent initiatief om doorwerken te faciliteren is de zogenaamde 'doorwerk-CAO'. Deze wordt per 1 januari 2008 van kracht voor de daarbij aangesloten werkgevers. Deze CAO regelt een aantal zaken waaronder de mogelijkheid onbeperkt tijdelijke contracten aan te gaan. De FBZ is er geen voorstander van dat werkgevers voor 65-plussers aansluiting zoeken bij een aparte CAO, ook is de FBZ tegen het onbeperkt afsluiten van tijdelijke contracten voor de 65-plussers. De FBZ prefereert aanpassing van de CAO die binnen de sector van kracht is.

8.c. Levensloop

In 2006 is de levensloopregeling geïntroduceerd, onder andere als vervanger van prépensioen. Tot nu toe blijkt deze regeling geen groot succes:

- Nog maar 5 procent van de werkenden neemt aan deze regeling deel.
- Het blijkt dat jongeren en vrouwen met zorgtaken het minst deelnemen.

- Er ontbreekt het recht op verlofopname.
- Er is een verplichte keuze tussen sparen voor levensloop of voor een spaarloon.
- Voor werknemers met een laag salaris loont het niet om deel te nemen.
- Veel werknemers ervaren de regeling als 'een sigaar uit eigen doos': er is vaak geen werkgeversbijdrage.

De FBZ streeft ernaar om in alle CAO's meer voordelen uit de bestaande wetgeving te behalen, door bijvoorbeeld te realiseren dat in geval van ziekte die langer duurt dan 4 weken, het verlof op verzoek van de werknemer kan worden opgeschort en dat uit meerdere bronnen kan worden gespaard. Wellicht dat toekomstige wijziging van de regeling kan leiden tot stijging van de populariteit van de regeling zodat deze ook een rol kan gaan spelen binnen het levensfasebewustpersoneelsbeleid.

Tenslotte wordt vaak vergeten, 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.

9. Reis- en verhuiskosten

In veel sectoren blijven de reiskostenvergoedingen een punt van zorg. De beperkte fiscale mogelijkheden zijn hier debet aan. Sinds 1 januari 2006 is de belastingvrije vergoeding verhoogd naar € 0,19 en met ingang van 2007 is de uitvoering van regelgeving verruimd (wet: Paarse Krokodil). Deze maatregelen bieden echter onvoldoende mogelijkheden. De FBZ is van mening dat indien van een werknemer verwacht wordt een privé-auto beschikbaar te hebben voor het werk, de werknemer daar een afdoende vergoeding voor dient te ontvangen.

Het is absoluut niet gerechtvaardigd om medewerkers te vragen zelf financieel bij te dragen aan het afleggen van dienstreizen! Indien de werkgever geen adequate vergoeding beschikbaar stelt, dan dient deze lease- of dienstauto's ter beschikking te stellen dan wel taxikosten te vergoeden.

Daarnaast is het van belang dat medewerkers een adequate vergoeding voor woon-werkverkeer ontvangen. In een aantal CAO's is er geen vergoeding of deze vergoeding is beperkt tot het openbaar vervoer of een daarmee corresponderend bedrag, dan wel de eerste 10 of 20 kilometers worden niet vergoed. Het openbaar vervoer is lang niet altijd een optie, hetzij door de aard van het werk, hetzij door de beperkte beschikbaarheid. De FBZ zal zich blijven inspannen voor een goede vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer en van dienstreizen.

Bovendien blijkt dat verhuiskostenregelingen niet goed worden toegepast. Doordat bijna geen enkele werknemer ertoe verplicht kan worden dicht bij het werk te wonen zijn werkgevers vaak niet meer bereid verhuiskosten te vergoeden. Dit betekent dat werknemers bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever, ver van hun huidige woonplaats, volledig de verhuiskosten zelf dienen te dragen. In het verleden werd er op grond van de CAO nog een vergoeding gegeven. De CAO bepaling bestaat nog steeds maar wordt niet meer toegepast. Hierdoor wordt een nuttige CAO bepaling een dode letter. Ook kan dit nadelige effecten hebben op de mobiliteit van werknemers.