

## **DEFINITIEF EXEMPLAAR**

# **ARBEIDSVOORWAARDENBELEID FBZ 2011**

### **INHOUDSOPGAVE**

#### **1. INLEIDING**

#### **2. ONTWIKKELINGEN IN EN VAN BELANG VOOR DE SECTOR**

##### 2.1. REGEERAKKOORD

##### 2.2. ZORG

- a) Sectorbreed
- b) Specifiek per sector

##### 2.3. ARBEIDSMARKT

##### 2.4. ARBEIDSRECHT

- a) Rechtspositie ambtenaren
- b) Ontslagrecht

##### 2.5. SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

- a) Sociale zekerheid
- b) Pensioen

##### 2.6. MEDEZEGGENSCHAP

#### **3. VERTALING NAAR CAO'S EN SOCIALE PLANNEN**

##### 3.1. PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

- a) Salarisontwikkeling
- b) Prestatiebeloning
- c) Opbouwsystematiek eindejaarsuitkering

##### 3.2. SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

- a) Levensloop en levensfase
- b) Werktijden en verlof
- c) Kostenvergoedingen
- d) Opleiding en ontwikkeling
- e) Specifieke groepen

## 1. INLEIDING

Voor u ligt het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FBZ voor 2011. Een dergelijk beleid wordt jaarlijks opgesteld, en dient als kader voor de arbeidsvoorwaardenoverleggen die de FBZ voert. Doel daarbij is het behouden en creëren van goede en reële arbeidsvoorwaarden. Goede arbeidsvoorwaarden bevorderen het welzijn van de werknemers, wat weer doorwerkt op de gehele organisatie en de werkgelegenheid. Uitgangspunt voor de FBZ bij de cao-onderhandelingen en het overleg op decentraal niveau (m.b.t. sociale plannen) blijft het belang van de werknemers op zowel korte als lange termijn. De FBZ is in 2011 betrokken bij de volgende cao's:

<b>cao</b>	<b>loopt af per</b>	<b>aantal werknemers</b>
CIZ	1 januari 2011	2.800
Gehandicaptenzorg	1 maart 2011	156.000
Gezondheidscentra	1 april 2011	4.500
GGZ	1 maart 2011	84.800
Jeugdzorg	1 mei 2011	31.300
Nederlandse Universiteiten	1 januari 2011	52.000
NSPOH	1 januari 2011	35
Onderzoekinstellingen	1 juli 2010	2.650
Sanquin	1 maart 2011	2.900
Universitair Medische Centra	1 maart 2011	63.200
VVT	1 maart 2012	383.500
Ziekenhuizen	1 maart 2011	199.700

In dit arbeidsvoorwaardenbeleid is in hoofdstuk 2 beschreven welke ontwikkelingen er zijn binnen de zorg en welke andere ontwikkelingen er spelen die van belang zijn voor de zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 weergegeven wat de gevolgen hiervan zijn voor de onderhandelingen over cao's en sociale plannen in 2011.

## 2. ONTWIKKELINGEN IN EN VAN BELANG VOOR DE SECTOR

### 2.1 REGEERAKKOORD

Op 30 september 2010 bereikten de Tweede Kamerfracties van VVD en CDA een regeerakkoord met als motto 'Vrijheid en verantwoordelijkheid'. Dit regeerakkoord is de leidraad voor het beleid van het kabinet Rutte-Verhagen. Daarnaast zijn de fracties van VVD, CDA en PVV een gedoogakkoord overeengekomen. In het regeerakkoord ligt de nadruk op bezuinigingen, met als doel om het overheidstekort in 2015 te hebben weggewerkt. Het ontslagrecht, de WW en de hypotheekrenteaftrek blijven daarbij onveranderd. Het akkoord heeft wel gevolgen voor de AOW-leeftijd, daarvoor hebben regeringspartijen namelijk aangesloten bij het pensioenakkoord dat eerder in 2010 tot stand is gekomen.

Als gevolg van het regeerakkoord daalt de gemiddelde koopkracht in Nederland (volgens ramingen met 0,5%). Verder willen CDA en VVD minder bestuurders, ambtenaren en politici. Dit moet worden bereikt door vermindering van het aantal leden van de Eerste en Tweede Kamer, minder ministeries, minder ambtenaren en minder regels. Ook is in het regeerakkoord opgenomen dat de lonen in de collectieve sector (met uitzondering van die in de zorg) bevroren worden en dat het ambtenarenrecht gelijkgetrokken moet worden met het reguliere arbeidsrecht.

Over de gezondheidszorg is een uitgebreid hoofdstuk opgenomen in het regeerakkoord. Hieruit blijkt dat het kabinet de kwaliteit van de gezondheidszorg wil verbeteren en tegelijk de kosten beheersen. Zo moet er een verbod op fusies tussen zorgverzekeraars en zorgaanbieders komen en een nieuw prijsbeleid voor geneesmiddelen. Ook moeten bijzondere behandelingen in een beperkt aantal ziekenhuizen worden geconcentreerd. Verder wordt het basispakket van de zorgverzekering herzien, zodat meer behandelingen onder de financiële verantwoordelijkheid van de patiënt gaan vallen. Ook vindt er overheveling plaats van onderdelen van de AWBZ naar de Zorgverzekeringswet en wordt een aantal zaken uit het AWBZ-pakket gehaald die in de toekomst voor rekening van de patiënt komen. Tot slot mogen ziekenhuizen particulier geld aantrekken en winst uitkeren en wil het kabinet een plafond van 75.000 euro stellen aan gouden handdrukken voor topmensen in de zorg.

Van het regeerakkoord is vooraf niet te voorspellen in hoeverre (en op welk moment) alle plannen zullen worden gerealiseerd. In dit arbeidsvoorwaardenbeleid zijn de verschillende thema's uit het regeerakkoord die gevolgen kunnen hebben voor arbeidsvoorwaardenonderhandelingen van de FBZ bij de betreffende onderwerpen opgenomen. In algemene zin kan worden geconcludeerd dat de FBZ voorstander is om het voorzieningspakket van de AWBZ kritisch te beschouwen omdat in dat kader wel besparingen kunnen worden gerealiseerd maar dat in dat kader overleg met "het veld" noodzakelijk is.

### 2.2 ZORG

#### a) Sectorbreed

##### Stand van zaken

Prestatiebepaling (waarbij zorginstellingen niet meer betaald worden voor de capaciteit die zij hebben maar voor de prestaties die zij leveren) is inmiddels alom ingevoerd binnen instellingen die AWBZ-gefinancierde zorg leveren. Deze instellingen zijn nog volop bezig met het aanpassen van de organisatie aan de hand van de zorgzwaartepakketten (zzp's). Binnen ziekenhuizen (gefinancierd via de Zorgverzekeringswet) wordt sinds enkele jaren gewerkt met DBC's. De invoering van DOT (DBC's op weg naar Transparantie, de opvolger van het huidige DBC-systeem) is uitgesteld tot 2012. Wel kunnen instellingen al proefdraaien met DOT. Voornemen is dat bij de invoering van DOT, de vrije prijsvorming in de ziekenhuiszorg (het zgn. B-segment) verder wordt uitgebreid. Aandachtspunt bij vrije prijsvorming is de bereikbaarheid van de zorg. Het is onwenselijk dat mensen door hun verzekeraar gedwongen worden om onredelijk ver te reizen voor zorg vanwege een lagere prijs elders. In ieder geval de basiszorg dient voor iedereen in de directe nabijheid beschikbaar te zijn.

Zorgverzekeraars pakken de rol die zij hebben gekregen bij invoering van de Zorgverzekeringswet steeds meer op. Recente ontwikkeling is dat verzekeraars ook op kwaliteit sturen, door alleen contracten aan te gaan met zorginstellingen die aan bepaalde eisen voldoen. Er is veel discussie over de vraag of de gestelde eisen wel een juist beeld geven van de kwaliteit die een zorginstelling levert.

De FBZ is van mening dat er duidelijke en objectieve kwaliteitscriteria moeten worden ontwikkeld, voordat instellingen kunnen worden afgerekend op de geleverde kwaliteit. Het beperken van bepaalde zorg tot enkele ziekenhuizen die een behandeling het meest uitvoeren, kan naast het ongemak van de cliënt door behandeling verder van huis, ook negatieve gevolgen hebben voor de opleidingsplaatsen voor nieuwe artsen. De concentratie per ziekenhuis verandert wat dat betreft, wat gevolgen kan hebben voor de invulling en de locatie van de opleidingsplaatsen.

#### Ketenzorg

De eerstelijnszorg gaat steeds meer als ruggengraat van de gezondheidszorg functioneren. De vergrijzing en toename van chronisch zieken brengen een grotere en andere vraag naar zorg met zich mee. Het beleid is dat deze mensen zo veel en zo lang mogelijk thuis opgevangen moeten worden. Hierbij is afstemming tussen zorgverleners in de eerste lijn enerzijds en de zorg in ziekenhuizen anderzijds essentieel. Zorgaanbieders moeten via samenwerkingsverbanden zorg leveren in de eigen omgeving van de cliënt, dit geldt ook voor specialistische zorg. Denken en handelen in 'ketens' dus. Door deze ketenzorg kan ook efficiëncyverbetering worden bereikt, bijvoorbeeld door het beter kanaliseren van patiënten in het ziekenhuis door tussenkomst van een huisarts en het bundelen van mensen met soortgelijke problematiek.

#### Overheveling AWBZ naar Wmo

De AWBZ staat onder druk. Net zoals in 2007 met de thuiszorg is gebeurd, heeft de regering nu het plan om ook dagbesteding en begeleiding over te hevelen van de AWBZ naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Deze wijziging heeft als doel om dagbesteding en begeleiding dichterbij de cliënt te organiseren. Argumentatie daarvoor is dat de gemeenten deze mensen en hun situatie beter kent dan de logge zorgkantoren. Bovendien moet de maatregel tot bezuinigingen leiden. Bij thuiszorgorganisaties heeft de overheveling naar de Wmo geleid tot veel onrust en bovendien tot (forse) ontslagrondes. Dit keer zullen met name instellingen voor gehandicaptenzorg die extramurale zorg leveren, de gevolgen hiervan ondervinden.

#### Minder overhead

Vanwege de toenemende marktwerking en het daarbij horende kostenbewustzijn, proberen veel zorginstellingen de overheadkosten inzichtelijk te maken. Daarbij wordt ernaar gestreefd om bezuinigingen zo veel mogelijk ten laste van de overhead te brengen, en zo min mogelijk ten laste van het primaire proces. Ook het kabinet wil de overhead in de gezondheidszorg substantieel terugbrengen, daartoe zal een normering per sector worden vastgesteld. Probleem met het vergelijken van de overhead(kosten) tussen verschillende organisaties (en vergelijking met een norm), is dat tot nu toe niet eenduidig vastgesteld is wat precies tot de overhead behoort. Omvat de overhead bijvoorbeeld alleen het hoofdkantoor en het management, of ook de ondersteuning op de verschillende zorglocaties? Hierover moet duidelijkheid komen, willen organisaties zich kunnen conformeren aan een norm.

#### Outsourcing

Op instellingsniveau leidt de toegenomen focus op de financiële resultaten ertoe dat wordt gekeken naar de outsourcing van bepaalde activiteiten. Daarbij worden werknemers soms zelfs aangespoord om hun dienstverband te beëindigen en vervolgens als zelfstandige aan de slag te gaan. Ook gaan hele afdelingen over naar een commerciële organisatie, veelal een organisatie zonder cao of met een slechtere cao dan van waaruit de werknemers komen. Daarnaast brengen instellingen regelmatig activiteiten onder in aparte BV's of stichtingen.

*De FBZ maakt zich zorgen over de motivering voor en de voorwaarden waaronder outsourcing wordt ingezet. In sommige gevallen is de achtergrond om de werking van de cao te ontlopen en daarmee besparingen te realiseren. Werknemers lopen in dergelijke situaties het risico een aantal waarborgen op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden te verliezen. De FBZ is tegenstander van outsourcing indien dit (mede) tot doel heeft te bezuinigen op arbeidsvoorwaarden. Outsourcing kan bovendien negatieve consequenties hebben voor de interne samenhang in de dienstverlening van de betreffende instelling.*

#### Algemeen verbindend verklaring (AVV)

Gezien de eerder geschetste ontwikkeling dat outsourcing van activiteiten veelvuldig voorkomt, met als (mede)doelstelling om te bezuinigen op personeelskosten, is de rechtspositie van werknemers in het geding. De bedreigingen van nieuwe toetreders (zoals schoonmaakbedrijven in de thuiszorg), de concurrentie van zbc's (zelfstandige behandelcentra), medisch specialisten in dienst van een maatschap (Spidma's) en andere niet aan de cao gebonden partijen vormen de aanleiding.

De FBZ is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Eén van de manieren om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, is het algemeen verbindend laten verklaren van cao's. Is een cao algemeen verbindend verklaard, dan betekent dit dat alle werkgevers in de betreffende sector verplicht zijn om de cao toe te passen op hun werknemers. Zo lang een cao (nog) niet algemeen verbindend verklaard is, hoeven alleen de werkgevers die lid zijn van de betreffende werkgeversvereniging de cao toe te passen.

*De FBZ zal enerzijds in overgangsprotocollen proberen af te spreken dat de oude cao indien mogelijk van toepassing blijft na de overgang van het personeel. Anderzijds zal de FBZ zich inzetten voor een ruime werkingssfeer van de cao's zodat ook de nieuwe werkgevers eronder vallen, en vervolgens streven naar het algemeen verbindend verklaren van deze cao's.*

## **b) Specifiek per sector**

### Jeugd(gezondheids)zorg

De prominente rol die gemeenten hebben gekregen binnen de jeugdzorg, heeft landelijk geleid tot een groot aantal initiatieven tot integratie van de afzonderlijke vormen van preventie, signalering en openbare gezondheidszorg voor kinderen en jongeren. Gemeenten, GGD'en en thuiszorgorganisaties brengen de uitvoering van hun JGZ-activiteiten ofwel onder in nieuwe stichtingen voor jeugdgezondheidszorg van 0 tot 19 jaar, of alle activiteiten worden geconcentreerd binnen een GGD. Bovendien worden er Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's) gevormd. Deze CJG's, die in 2011 in elke gemeente aanwezig zijn, moeten dienen als laagdrempelige frontoffice voor alle jeugdzorg binnen de gemeenten.

Doordat de verantwoordelijkheid voor jeugdzorg bij de gemeenten wordt neergelegd, kan de geleverde zorg per gemeente gaan verschillen. Dit is een onwenselijke situatie; het is belangrijk dat patiënten weten waar ze aan toe zijn. Bovendien krijgen gemeenten erg veel taken op hun bord, waarvan het de vraag is of zij het allemaal aankunnen.

*Bij de overgang van personeel naar GGD'en, aparte stichtingen of CJG's zal de FBZ in overgangsprotocollen proberen af te spreken dat er geen achteruitgang van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. Bij eventuele nieuwe arbeidsvoorwaardenregelingen voor CJG's streeft de FBZ naar zo veel mogelijk uniformiteit.*

### IQ-criterium voor recht op AWBZ-zorg

Volgens internationale criteria is sprake van een verstandelijke handicap als iemands IQ lager is dan 70. In Nederland onderscheiden we tot nu toe ook de categorie licht verstandelijk gehandicapten (IQ 70-85) die in aanmerking kan komen voor AWBZ-zorg. Er moet dan sprake zijn van beperkingen in de sociale redzaamheid, leer- en/of gedragsproblemen als gevolg van het verminderd cognitief functioneren. Voornemen van de regering is om de IQ-grens voor nieuwe cliënten met een verstandelijke handicap te verlagen naar 70. Op korte termijn zal dit wellicht besparingen opleveren. Omdat de gemeten IQ-score binnen de range van 50 tot 85 echter weinig of niets zegt over de ernst van de problemen en de aanwezige ondersteuningsbehoefte, bestaat het risico dat de problematiek van betreffende cliënten op langere termijn verergert waardoor dit uiteindelijk meer kosten met zich meebrengt.

### Ouderenzorg

De regering heeft de wens uitgesproken voor een betere ouderenzorg. Hiervoor wordt vanaf 2012 geld vrijgemaakt. De bedoeling is dat de zorgzwaartepakketten kostendekkend worden gemaakt, hierbij worden ook de opleidingen van personeel meegenomen. Het idee is dat hierdoor 12.000 extra werknemers aan het werk kunnen voor de dagelijkse verzorging van ouderen. Of deze werknemers ook daadwerkelijk (vanaf 2012) opgeleid en beschikbaar zijn, is nog de vraag.

### Terugloop TBS

TBS-instellingen hebben de laatste jaren te maken met een teruggang van het aantal cliënten. Oorzaak hiervan ligt onder andere in het negatieve imago van de longstay-afdelingen. Advocaten adviseren hun cliënten in het strafproces om niet mee te werken aan een psychologische test, zodat er geen TBS opgelegd kan worden en de cliënt dus niet het risico loopt om op een longstay-afdeling terecht te komen. Hierdoor hebben de TBS-klinieken te maken met leegstand en overcapaciteit. De regering heeft het plan om de instroom in de TBS te beperken en de longstay-afdelingen zo mogelijk te versoberen. Dit kan gevolgen hebben voor de benodigde hoeveelheid personeel in de klinieken. Op andere terreinen, zoals preventieve zorg en permanent toezicht op zedendelinquenten die de TBS-behandeling hebben afgerond, is wellicht een uitbreiding van het werk te verwachten.

## 2.3 ARBEIDSMARKT

### Numerus fixus

Om aan de vraag van een kwart meer artsen in 2025 tegemoet te komen, wil het kabinet de numerus fixus in lijn met het rapport van de Raad voor de Volksgezond en Zorg in vijf jaar afschaffen. Volgens het kabinet is het afschaffen van de numerus fixus een randvoorwaarde voor goede marktwerking in de zorg.

De numerus fixus is bedoeld om enerzijds ervoor te zorgen dat het aanbod van artsen aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt en anderzijds de kwaliteit van medische (vervolg)opleidingen te garanderen. Dit laatste kan alleen wanneer er voldoende opleidingscapaciteit is binnen de universiteiten.

*In de praktijk blijken zich ieder jaar meer mensen aan te melden voor de initiële opleiding geneeskunde dan de opleidingscapaciteit toelaat. Hieruit valt op te maken dat het reguleren van de opleidingstoegang nog steeds nodig is. De numerus fixus is hiervoor een goed instrument voor wat betreft de FBZ en dient daarom te worden gehandhaafd.*

*Volgens de FBZ is de numerus fixus tevens in het belang van de huidige en toekomstige basisartsen, omdat het ervoor zorgt dat personen die zijn opgeleid tot basisarts, ook daadwerkelijk in aanmerking komen voor een vervolgopleiding (het Capaciteitsorgaan zal periodiek moeten monitoren of het aanbod nog voldoende aansluit bij de vraag). En dat zij, wanneer zij vervolgens zijn afgestudeerd, ook feitelijk kunnen gaan werken in de door hen gekozen specialisatie.*

### Leeftijd en levensfase

De leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking de komende decennia ingrijpend veranderen. De vergrijzing wordt steeds meer een feit: al in 2020 is een op de vijf Nederlanders 65 jaar of ouder. Er is bovendien 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 de vergrijzing dat de komende jaren grote tekorten worden verwacht en dan vooral in de zorg, voor wat betreft de verzorgende en heelkundige beroepen, en in het onderwijs.

In het algemeen geldt dat het streven is de tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen door een hogere arbeidsparticipatie. Dit ook geldt voor de zorg. Deze toename kan worden bevorderd door enerzijds aandacht te besteden aan specifieke doelgroepen die weinig participeren, en anderzijds door meer in te spelen op bepaalde levensfasen, zodat werknemers niet vroegtijdig uitstromen dan wel behouden blijven voor de sector na een tijdelijke uitstroom.

Voor wat betreft de eerste categorie: momenteel staan nog steeds bepaalde groepen professionals, waaronder ook (para)medici, 'langs de zijlijn'. Dit zijn bijvoorbeeld: migranten die moeilijk instromen en vrouwen die na de komst van kinderen kleinere deeltijdbanen (< 32 uur) ambiëren. Om uit deze groepen meer mensen aan het werk te krijgen, moet het mogelijk worden om het werk zodanig te organiseren dat een combinatie met het privéleven en met eventuele zorgtaken wordt gefaciliteerd.

Het andere aandachtspunt betreft het voorkomen van onnodige uitstroom. In dat verband wordt steeds vaker levensfasebewust personeelsbeleid ingezet om (oudere) werknemers in staat te stellen gezond en gemotiveerd de pensioengerechtigde leeftijd te halen. Door ervoor te zorgen dat werknemers goed inzetbaar blijven, kan het beschikbare arbeidspotentieel worden behouden. Het besef ontstaat steeds meer dat, zowel fysiek als mentaal en gelet op te onderscheiden levensfasen, rekening moet worden gehouden met de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers.

De vraag is of het bovengenoemde voldoende is om de tekorten op de arbeidsmarkt in de toekomst op te kunnen vangen. Voor de FBZ blijft dit een aandachtspunt.

## 2.4 ARBEIDSRECHT

### a) Rechtspositie ambtenaren

Eens in de zoveel tijd laait de discussie over de rechtspositie van ambtenaren weer op. Historisch gezien is de verschillende rechtspositie van ambtenaren en werknemers goed te verklaren. Bekend is ook dat veel ambtenaren veel waarde hechten aan het begrip ambtenaar. Over de vraag of dit vandaag de dag nog redelijk is, verschillen de meningen echter. De regering heeft recent aangekondigd dat het ambtenarenrecht (nu echt) gelijkgetrokken gaat worden met het reguliere arbeidsrecht. Of dit uitsluitend het ontslagrecht betreft of het gehele ambtenarenrecht, is onduidelijk.

*De FBZ is van mening dat het wel of niet hebben van een aparte rechtspositie, los staat van het begrip 'ambtenaar'. Een medewerker die voor een overheidsorgaan werkt, is en blijft ambtenaar. Dat daar een aparte rechtspositie bij hoort, lijkt echter niet voor alle overheidssectoren verdedigbaar. Het ambtenarenrecht heeft voor werknemers zowel voordelen als nadelen ten opzichte van het arbeidsrecht. De FBZ is daarom geen voorstander van het volledig afschaffen van het ambtenarenrecht en het van toepassing verklaren van het arbeidsrecht. De FBZ denkt eerder aan een combinatie van bepalingen uit het huidige arbeidsrecht en het huidige ambtenarenrecht.*

## **b) Ontslagrecht**

### Kantonrechtersformule/ontslagvergoeding

De kantonrechtersformule is een rekenmodel dat door de Kring van Kantonrechters is ontwikkeld voor de toekenning van vergoedingen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Sinds 1 januari 2009 is een nieuwe kantonrechtersformule van kracht. De berekening van het aantal dienstjaren is gewijzigd waardoor de ontslagvergoeding lager uitvalt. Daarnaast geven kantonrechters bij de bepaling van de hoogte van de ontslagvergoeding meer aandacht aan bijzondere omstandigheden, zoals de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Ook wordt bij oudere werknemers rekening gehouden met de leeftijd waarop zij naar verwachting met pensioen zouden zijn gegaan als geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst had plaatsgevonden. Ten slotte geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid die worden ontbonden binnen twee jaar dat de vergoeding in beginsel gelijk is aan het salaris over de resterende tijd.

In het regeerakkoord is opgenomen dat voor de topinkomens in de collectieve sector de hoogte van de ontslagvergoeding wordt gemaximeerd op € 75.000,-. Er lag ook al een wetsvoorstel over de maximering van de ontslagvergoeding voor hogere inkomens, met een jaarsalaris van € 75.000,- of meer. Het is nog niet duidelijk of dit voorstel van kracht wordt en zo ja wanneer.

*Uitgangspunt van de FBZ is om de wachtgeldregelingen in de diverse cao's niet navenant aan te passen aan de lagere kantonrechtersformule. Ook in sociale plannen blijft de oude kantonrechtersformule het uitgangspunt voor vergoedingen bij vrijwillig ontslag.*

*De maximering van de ontslagvergoeding doet niets af aan de onderhandelingsvrijheid, werknemer en werkgever kunnen namelijk buiten de rechter andere afspraken maken. De FBZ zal op cao-niveau bezien of dwingende regelingen kunnen worden afgesproken die recht doen aan de belangen van de werknemers in dit kader.*

### Afspiegelingsbeginsel

Bij ontslagzaken via UWV WERKbedrijf wordt gebruik gemaakt van het afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat het personeel dat werkzaam is in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen is 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. Ten slotte geldt binnen iedere leeftijdscategorie het principe 'last in first out'.

*Bij overleg over sociale plannen is één van de uitgangspunten van de FBZ: geen gedwongen ontslag. De FBZ zet bij plaatsing/herplaatsing in op het anciënniteitsbeginsel, waarbij boventalligverklaring op basis van het aantal dienstjaren plaatsvindt. De FBZ is tegen toepassing van het afspiegelingsbeginsel in situaties waarin dit wettelijk niet is vereist, omdat dit met name negatieve gevolgen kan hebben voor de oudere werknemers.*

## **2.5 SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN**

### **a) Sociale zekerheid**

#### De Werkloosheidswet

De WW (Werkloosheidswet) heeft tot doel werknemers te verzekeren tegen de financiële gevolgen van (onvrijwillige) werkloosheid. De wijzigingen van de WW in de afgelopen jaren hebben met name geleid tot beperking van aanspraken van werklozen op de WW.

### Passende arbeid en WW

Op grond van de 'Richtlijn passende arbeid 2008' geldt voor werknemers die na 1 juli 2008 werkloos zijn geworden dat na een jaar werkloosheid alle arbeid passend is. Omdat de richtlijn pas van toepassing is na een jaar werkloosheid, heeft de richtlijn effect sinds 1 juli 2009. Weigering van passende arbeid vanwege bijvoorbeeld een lager niveau of salaris dan dat van de laatste baan leidt tot een verlaging van de WW-uitkering.

Een wetswijziging in de WW maakt het mogelijk dat werknemers die na een jaar WW passende arbeid met een lager salaris aanvaarden er in inkomen niet op achteruit gaan. Het nieuwe salaris wordt aangevuld met de WW-uitkering. Bij het sluiten van sociale plannen zal de FBZ hiermee rekening houden in verband met het geldende maximum dagloon.

Doel van de richtlijn en de wetswijziging is het voorkomen dat mensen te lang werkloos blijven en daardoor veel minder kans op de arbeidsmarkt hebben.

*Buiten het feit dat de FBZ zich inzet voor behoud van werkgelegenheid is het belangrijk dat werkloosheid en daarmee het aantal ex-werknemers dat een beroep moet doen op de WW beperkt blijft. Ook dient bij sociale plannen aandacht te worden besteed aan mogelijke consequenties van hiaten in de pensioenopbouw bij werkloosheid. De FBZ streeft er naar de negatieve effecten van de afschaffing van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering, FVP (deze stichting betaalde onder voorwaarden gratis een bijdrage om de effecten van pensioenbreuk te beperken) op cao of lokaal niveau op te lossen.*

*De FBZ is van mening dat de Richtlijn passende arbeid ongewenste effecten heeft. Het is namelijk zeer de vraag of het moeten aanvaarden van een andere en lager betaalde baan, bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie van de achterban. Daarnaast kan aanvaarding van passende arbeid tot demotivatie leiden, wat zich weer kan uiten in onnodig ziekteverzuim.*

### Arbeids(on)geschiktheid

Sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) begin 2006 ligt de nadruk in ons arbeidsongeschiktheidsstelsel op wat iemand nog kan en niet meer op wat iemand niet meer kan. Alleen mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn hebben nog recht op een uitkering op grond van de inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA). Werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid door de uitvoeringsinstantie UWV tussen 35-80% arbeidsongeschikt worden verklaard, vallen in het stelsel onder de regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Wie na twee jaar arbeidsongeschiktheid door UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, blijft in dienst van de werkgever en ontvangt geen uitkering. Werknemer en werkgever moeten in dat geval samen een oplossing zoeken in de vorm van bijvoorbeeld een andere functie in de organisatie. Pas nadat alles is gedaan om werkloosheid te voorkomen en dus naast interne mogelijkheden ook externe mogelijkheden zijn onderzocht, kan na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslag volgen. Inmiddels is in veel cao's geregeld dat werkgevers deze laatste categorie werknemers in dienst moet houden met behoud van het oorspronkelijke salaris.

Arbeidsongeschikten met een uitkering op basis van de WIA kunnen er in inkomen aanzienlijk op achteruit gaan. De oorzaak hiervan is dat de uitkeringen zijn gerelateerd aan (70% van) het maximum dagloon. Daarnaast is bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten met name het nog gedeeltelijk werken in belangrijke mate bepalend voor de hoogte van de uitkering.

In veel cao's is daarom de bodem gelegd dat het inkomen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten nooit onder het niveau van het minimumloon mag uitkomen. In enkele cao's is overeengekomen dat de uitkering wordt gerelateerd aan het dagloon, zonder de maximering. Ook wordt een deel van de inkomensachteruitgang opgevangen door de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van ABP en PFZW. Deze dichtten het inkomensgat echter niet volledig en/of maar voor een beperkte duur.

*De FBZ blijft zich inzetten om met werkgevers in cao's en sociale plannen afspraken te maken om gedeeltelijk arbeidsongeschikten zoveel mogelijk aan het werk te houden en met behoud van het oorspronkelijke salaris. De FBZ vindt het van belang dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten eerlijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen en vindt dat werkgevers zich tot het uiterste moeten (blijven) inspannen om ook deze groep aan het werk te houden. Ook streeft de FBZ ernaar om in alle sectoren de voortgezette pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid bij cao te regelen.*

## b) Pensioen

### Verhoging pensioenleeftijd en arbeidsparticipatie van ouderen

De krimp van de beroepsbevolking en de toename van het aantal 65-plussers maken langer doorwerken noodzakelijk. De AOW-leeftijd zal daarom worden verhoogd naar 66 jaar door het kabinet. Bovendien zal het kabinet met een voorstel komen om in lijn met de afspraak die sociale partners onderling hebben gemaakt in het pensioenakkoord (d.d. 4 juni 2010) de AOW-leeftijd op den duur te koppelen aan de levensverwachting.

Ondanks dat de arbeidsparticipatie van ouderen in de loop der jaren is toegenomen speelt echter nog steeds een rol dat werkgevers het beeld hebben dat 55-plussers vaak ziek zijn, zich niet willen of kunnen scholen en dat ze duur zijn. In de praktijk komen werklozen van 55 jaar en ouder (en soms al jonger) niet of nauwelijks aan het werk. Bij een verhoogde AOW-leeftijd, is dat voor werkgevers nog meer reden ouderen niet aan te nemen. De werkgever is in zijn beleving dan immers nog langer gebonden aan de niet-flexibele en dure werknemer en het risico op voor de werkgever dure WW- of WIA-uitkeringen wordt hoger.

*De FBZ blijft nastreven om werknemers gezond en gemotiveerd de pensioengerechtigde leeftijd te laten behalen.*

### Doorwerken na pensioen

In veel cao's leidt het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog tot automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In enkele cao's is een zogenaamde 'kan-bepaling' opgenomen, waardoor er overleg dient plaats te vinden tussen werkgever en werknemer voordat dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. In de praktijk leiden deze 'kan-bepalingen' echter slechts in uitzonderingsgevallen tot continuering van het dienstverband.

Momenteel zijn er nog knelpunten die het lastig maken om iemand 'gewoon' een verlengd dienstverband of een oproepcontract te bieden. Aandachtspunt hierbij is onder meer het verzekeren van de werknemer tegen arbeidsongeschiktheid.

*De FBZ is van mening dat, indien de werknemer dat wenst, doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk moet zijn, onafhankelijk van hoe hoog de pensioengerechtigde leeftijd precies is. Vrijwilligheid staat hierbij voorop. De cao-bepalingen moeten daarbij volledig van kracht blijven. Wel kan het noodzakelijk zijn voor deze categorie een aantal specifieke regelingen in de cao op te nemen, bijvoorbeeld over loondoorbetaling bij ziekte en over ontslag. 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 sluiten van tijdelijke contracten voor de 65-plussers. De FBZ prefereert aanpassing van de cao die binnen de sector van kracht is, waarin de bepaling wordt opgenomen dat doorgevoerd kan worden.*

### Driepijlersysteem

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler wordt gevormd door de AOW, welke voor alle inwoners van Nederland geldt. De tweede pijler bestaat uit pensioenrechten die werknemers tijdens hun werkzame leven opbouwen gedurende hun dienstverband met een werkgever. De derde pijler is een vrijwillige individuele aanvulling, veelal in de vorm van een lijfrente of levensverzekering. Doordat de AOW niet is gekoppeld aan de loonontwikkeling, maakt deze uitkering een steeds kleiner deel uit van het totale pensioen dat iemand ontvangt. Hierdoor wordt het belang van de tweede en derde pijler vergroot.

*De FBZ vindt het onwenselijk dat de AOW-uitkering steeds minder waard wordt, en is dan ook voorstander van het koppelen van de hoogte van de AOW aan de loonontwikkeling. De AOW en de aanvullende collectieve pensioenen uit de tweede pijler kunnen zo een volwaardig geheel vormen, waardoor het bijverzekeren in de derde pijler niet nodig is voor het vergaren van een degelijk inkomen vanaf de pensioenleeftijd.*

### De dekkingsgraad

De dekkingsgraad van de pensioenfondsen is behoorlijk volatiel. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn enerzijds de lage rentestand en anderzijds het feit dat we langer leven en dus langer pensioen nodig hebben. Indien de dekkingsgraad zo laag blijft, zijn veel pensioenfondsen genoodzaakt maatregelen te nemen. Deze maatregelen kunnen bestaan uit bijvoorbeeld een verhoging van de premie of verlaging van de pensioenrechten dan wel het opbouwpercentage. Hierbij moet een evenwichtige belangenbehartiging plaatsvinden, met name bij de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer.

### Overgang van pensioenfonds

Bij de UMC's loopt sinds 2005 een traject naar de mogelijkheden van een eventuele overgang van het personeel van pensioenfonds ABP naar PFZW (voorheen PGGM). De FBZ is voorstander van deze overgang, gelet op het positieve effect hiervan op de mobiliteit tussen academie en algemene ziekenhuizen. Door het gelijktrekken van de pensioenfondsen wordt pensioenovergang en waardeoverdracht voorkomen. Dit is vooral gunstig voor aios, die in verband met hun opleiding regelmatig (moeten) wisselen tussen academie en algemene ziekenhuizen. De FBZ is wel van mening dat niet getornd mag worden aan de criteria die met betrekking tot deze overgang aan de cao-tafel zijn opgesteld, met name de criteria dat de overgang niet mag leiden tot achteruitgang in het nettosalaris voor medewerkers en dat wijziging van het pensioenregime niet mag leiden tot verlies van bestaande aanspraken van medewerkers.

Ook in geval van bijvoorbeeld het onderbrengen van Beweging 3.0 Jeugdgezondheidszorg voor 0-4 jarigen naar een GGD of omgekeerd is sprake van overgang van pensioenfonds. De overgang van pensioenfonds leidt zowel voor werkgevers als voor werknemers vaak tot onduidelijkheden. Zo kan sprake zijn van voorwaardelijk toegekende rechten aan werknemers door het pensioenfonds, die in beginsel niet overdraagbaar zijn naar een ander pensioenfonds. Het is zaak dat deze rechten worden gewaarborgd.

*Volgens de FBZ dienen eventuele nadelige gevolgen van de overgang te worden gecompenseerd door de werkgevers zodat bijvoorbeeld voorwaardelijke rechten van werknemers niet verloren gaan.*

## **2.6 MEDEZEGGENSCHAP**

### Centraal/decentraal

Arbeidsvoorwaarden kunnen zowel op centraal als decentraal niveau worden geregeld. De decentralisatie van arbeidsvoorwaarden houdt in dat de arbeidsvoorwaarden niet meer centraal tussen werkgevers- en werknemersorganisaties worden overeengekomen, maar dat deze lokaal worden afgesproken tussen individuele werkgevers en bijvoorbeeld ondernemingsraden (op basis van de WOR) of het instellingsgebonden overleg tussen werknemersorganisaties en werkgever. Ook is het mogelijk dat een individuele werknemer en een werkgever bepaalde arbeidsvoorwaarden overeenkomen. Een van de hoofddoelstellingen van een cao is echter het uitsluiten van concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Door op lokaal niveau of zelfs met een individuele werknemer afwijkende afspraken te maken, kan dit doel deels worden ondergraven.

In bijna elke cao zijn decentraal in te vullen arbeidsvoorwaarden opgenomen waarbij de tendens is dat deze mogelijkheid, bijvoorbeeld in de vorm van een 'ondernemingsovereenkomst' tussen een werkgever en de ondernemingsraad, steeds vaker door werkgevers wordt gewenst omdat dan beter zou kunnen worden aangesloten bij de behoeften van de belanghebbenden. De FBZ is echter geen voorstander van een dergelijke decentralisatie: het risico bestaat dat bij het op decentraal niveau verdelen van schaarste (tijd, geld) groepen met een specifiek belang tegen elkaar worden uitgespeeld. Een bijkomend punt is bovendien dat bij veel OR leden een grote(re) behoefte bestaat aan meer ondersteuning, bijvoorbeeld de mogelijkheid om vragen te stellen of bepaalde kwesties door te nemen omdat benodigde kennis ontbreekt. Ondernemingsraden geven daarom in het algemeen de voorkeur aan regelingen op landelijk niveau, mits deze helder en uitvoerbaar zijn.

#### Belang deelname aan medezeggenschap door leden

De FBZ heeft als werknemersorganisatie het recht haar leden te laten participeren in overleg- en medezeggenschapsorganen. Zij kan, op grond van de WOR, kandidaten stellen voor verkiezingen van ondernemingsraden binnen de organisaties. Hetzelfde geldt voor het Lokaal Overleg (LO) bij publiekrechtelijke organisaties. Vanwege de trend tot decentralisering vindt de FBZ het van groot belang om leden te hebben in medezeggenschapsorganen, zodat de specifieke belangen van de achterban goed kunnen worden behartigd. Daar waar naast de OR ook andere organen actief zijn, zoals LO, is het van belang dat een duidelijke taakafbakening wordt overeengekomen.

*Ten principale dient het centrale landelijk overleg over arbeidsvoorwaarden voorbehouden te zijn aan werknemersorganisaties, hetgeen ook geldt voor het bepalen van het keuzeveld van decentraal in te vullen arbeidsvoorwaarden. Zij kunnen meer waarborgen bieden qua deskundigheid, onafhankelijkheid en representativiteit. Bovendien zijn landelijk opererende representatieve werknemersorganisaties in staat om zorg te dragen voor uniformiteit en eenduidigheid ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. De FBZ is van mening dat, indien er onderwerpen op lokaal niveau kunnen worden geregeld, op cao-niveau dient te worden vastgesteld welke onderwerpen dit zijn en binnen welke kaders en randvoorwaarden dat dient te gebeuren. Arbeidsvoorwaarden zoals salaris, arbeidsduur, verlof, vakantie-toeslag, eindejaarsuitkering, pensioenen, overwerkvergoedingen en vergoedingen voor diensten/onregelmatig werk lenen zich in ieder geval niet voor besluitvorming op decentraal niveau.*

*Over zaken als studiefaciliteiten, reiskosten, kosten voor dienstkleding, faciliteiten met betrekking tot automatiseringsapparatuur en/of thuiswerken en telefoonkosten kan in het kader van maatwerk wel op decentraal niveau worden besloten mits dit helder is ingekaderd in de cao. Ook behoren in de cao in dat geval vangnetbepalingen te worden opgenomen die gelden indien er decentraal geen overeenstemming kan worden bereikt. Een onderwerp als roosters/arbeidsduur leent zich bij uitstek voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer.*

*Aangezien arbeidsvoorwaardenoverleg op decentraal niveau van invloed kan zijn op de mogelijkheid de belangen van de achterban te behartigen, blijft de FBZ zich inzetten voor deelname van leden in medezeggenschapsorganen. De FBZ zal daarbij zorgdragen voor voldoende faciliteiten voor een deskundige ondersteuning van FBZ-leden die deel uitmaken van deze medezeggenschapsorganen.*

### 3. VERTALING NAAR CAO'S EN SOCIALE PLANNEN

#### 3.1 PRIMAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

##### a) Salarisontwikkeling

Leidraad bij het vaststellen van de ruimte voor het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid is de Macro Economische Verkenning 2011 zoals uitgegeven door het Centraal Planbureau (CPB). De informatie en cijfers die onderstaand worden vermeld zijn uit deze MEV afkomstig.

Indien in 2011 de (economische) situatie zich anders ontwikkelt dan in de MEV voorzien, dan kan dit aanleiding zijn de ruimte voor het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid te herzien.

#### **Sociaal-economische situatie 2010 en 2011**

##### Economie

De Nederlandse economie herstelt zich sinds de tweede helft van 2009 van een uitzonderlijk diepe recessie. Het herstel houdt inmiddels vier kwartalen aan, maar is nog niet uitbundig te noemen. Na een krimp van het bruto binnenlands product (bbp) met 3,9% in 2009 wordt voor 2010 voor Nederland een economische groei geraamd van 1,75%. In 2011 vertraagt de groei naar verwachting tot 1,5%, onder invloed van een terugval in de internationale economische groei. De voorziene economische groei is vrijwel volledig toe te schrijven aan de export.

De Nederlandse economie is relatief goed door de crisis gekomen. Het bbp-volume ligt in 2011 naar verwachting wat hoger dan in 2007. Dit geldt niet voor het eurogebied, aldus het CPB.

Het CPB heeft na de publicatie van de MEV 2011 alsnog de economische effecten van het financieel kader van het coalitieakkoord VVD-CDA doorgerekend. De analyse is gebaseerd op het financieel kader zoals het CPB heeft ontvangen op 24 september 2010. Hieruit komt naar voren dat de groei van het bbp op basis van de maatregelen die de regering zal nemen, lager uitkomt. Per saldo resulteert volgens het CPB een bbp-groei van 1,25% per jaar in de periode 2011-2015.

##### Arbeidsmarkt

Ook met betrekking tot de werkloosheid doet Nederland het bepaald niet slecht. Er zijn maar weinig landen waar tussen 2008 en 2011 het werkloosheidspercentage minder oploopt dan in Nederland. In de raming wordt er door het CPB van uitgegaan dat de werkloosheid stabiliseert op gemiddeld 5,5% in 2010 en 2011. Op basis van de doorrekening van het financieel kader van het coalitieakkoord geeft het CPB aan dat de werkloosheid in 2015 als gevolg van de maatregelen van het kabinet hoger uit zal vallen en zal uitkomen op 6,75%.

Naar verwachting daalt de werkgelegenheid in arbeidsjaren in 2010 nog met 1,25%, terwijl voor 2011 een stabiele ontwikkeling van 0% wordt voorzien. De werkgelegenheid bij de overheid zal naar verwachting in 2011 dalen met 1,5%, als gevolg van de ingeplande bezuinigingen en al lopende personeelstaakstellingen. Deze daling wordt gecompenseerd door de zorg, waar de werkgelegenheid – net als tijdens de crisis – blijft doorstijgen. In 2011 zullen bijna 30.000 personen meer dan in 2010 aan de slag kunnen in de zorgsector; naar verwachting is in 2011 één op de zeven werkenden in die sector werkzaam. Aan de daling van de werkgelegenheid in de marktsector komt in de loop van 2011 een einde, maar voor het jaar als geheel wordt nog een kleine krimp verwacht. Volgens het CPB vergroten maatregelen van het kabinet op lange termijn de werkgelegenheid met 1,1% ten opzichte van de verwachtingen uit de MEV 2011.

Het arbeidsaanbod neemt naar verwachting van het CPB in 2010 met 10.000 personen toe en in 2011 met 15.000 personen af. De toename is laag, zeker vergeleken met voorgaande jaren waarin de participatie van vrouwen en ouderen gestaag toenam. Het blijkt echter dat deze groepen nog steeds de weg naar de arbeidsmarkt vinden; vrouwen werken vaak in de zorgsector en voor ouderen is het tegenwoordig financieel aantrekkelijk om te blijven werken. De beperkte toename vindt vooral zijn oorzaak in de groep jongeren. Zij vinden momenteel moeilijk een baan en de werkloosheid onder deze leeftijdsgroep is medio 2010 met 12% relatief hoog in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. In plaats van werk te zoeken blijven velen daarom langer op school.

##### Inkomensontwikkeling

De contractloonstijging in de marktsector vlakt naar verwachting af van 2,7% in 2009 naar 1% in 2010 en 1,5% in 2011. De ontwikkeling van het contractloon reageert altijd met enige vertraging op die van de inflatie en de werkloosheid. De raming impliceert een stijging in de nog af te sluiten cao's rond het niveau van de inflatie.

De sociale lasten voor werkgevers nemen dit jaar licht toe door de stijging van de inkomensafhankelijke bedrage Zorgverzekeringswet (Zvw) en van de premie voor de sectorale wachtgeldfondsen. In 2011 nemen de sociale lasten voor werkgevers naar verwachting sterker toe door de verdere stijging van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en van de premie voor de wachtgeldfondsen. De pensioenpremie voor werkgevers zal in 2011 naar verwachting ook oplopen.

#### Inflatie en koopkracht

De inflatie is in 2009 afgenomen tot 1,2%, door de uitzonderlijk diepe recessie en de sterke daling van de grondstoffenprijzen. In de eerste helft van 2010 bedroeg de inflatie gemiddeld slechts 0,9%, mede door de vertraagde doorwerking van de lage olieprijs in de gas- en elektriciteitsprijzen. Het CPB geeft aan dat dit effect in de tweede helft van 2010 vervalt, en ligt de inflatie gemiddeld ongeveer 0,75%-punt hoger. Gemiddeld bedraagt de inflatie naar verwachting 1,25% in 2010 en 1,5% in 2011.

Er zijn volgens het CPB in het financieel kader van het coalitieakkoord ook maatregelen die de inflatie doen stijgen. Het gaat met name om de verhoging van de huren en de stijging van de loon- en inkomensbelasting.

De koopkracht bleef gedurende de diepe neergang verrassend genoeg stijgen, mede doordat de overheidsfinanciën in eerste instantie de klap van de crisis konden opvangen. De mediane koopkracht steeg in 2009 zelfs met 1,8%. Vanaf 2010 worden de gevolgen van de crisis ook in de koopkracht zichtbaar. De mediane koopkracht daalt in 2010 naar verwachting van het CPB met 0,5% in 2010 en in 2011 met 0,25%.

Het totaal van de maatregelen van het financieel kader van het coalitieakkoord van de nieuwe regering leidt er volgens de doorrekening van het CPB toe dat de mediane koopkracht uiteindelijk daalt met 0,25% per jaar. De totale koopkrachtdaling voor werknemers (afgerond 0% per jaar) is kleiner dan die voor uitkeringsgerechtigden (0,5% per jaar) en voor 65-plussers (eveneens 0,5% per jaar). De koopkrachteffecten van het financieel kader vertonen volgens het CPB een aanzienlijke spreiding, omdat de achterliggende maatregelen betrekking hebben op specifieke groepen. Het voorgestelde beleid heeft op de koopkracht van werkende tweeverdieners en alleenstaanden met hoge inkomens in doorsnee een effect van -0,25%-punt per jaar; het effect op minimumuitkeringsgerechtigden en op alleenverdieners met lage en middeninkomens is in doorsnee -1 tot -1,5%-punt per jaar. Specifieke groepen ondervinden meer nadeel van het voorgestelde beleid door cumulatie van effecten.

#### Omvang arbeidsvoorwaardenruimte

De arbeidsvoorwaardenruimte wordt zoals gebruikelijk samengesteld uit de som van de verwachte arbeidsproductiviteitsstijging en de verwachte inflatie (consumentenprijsindex). Voor 2011 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.

#### Onderhandelingsruimte

In de niet-marktsectoren, waarin de FBZ voornamelijk onderhandelt, is het percentage voor de arbeidsvoorwaardenruimte altijd lager omdat de werkgevers in deze sectoren grotendeels afhankelijk zijn van de ruimte die het kabinet ter beschikking stelt. Deze zogenoemde OVA-ruimte (Overheidsbijdrage Arbeidsvoorwaardenontwikkeling, het door de overheid ter beschikking gestelde percentage ten behoeve van inkomens- en arbeidsvoorwaardenontwikkeling) zal voor zover nu bekend in 2011 1,25% bedragen, hetgeen behoorlijk afwijkt van de hiervoor genoemde arbeidsvoorwaardenruimte van 3,75%. Ook zullen werkgevers van mening zijn dat zij, gelet op de bezuinigingstaakstelling, de stijging van de sociale lasten voor werkgevers en de verwachte stijging van de pensioenpremies, nauwelijks of geen ruimte ter beschikking hebben voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

#### Salariseis

De minimale salariseis is onder normale omstandigheden gelijk aan de inflatieverwachting, derhalve 1,5%. Gelet op de hierboven geschetste gestaag stijgende arbeidsproductiviteit in de zorgsector, lijkt het, net als vorig jaar, nog steeds opportuun uitdrukkelijk in te zetten op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van de zorgsector, waardoor de salariseis hoger kan worden gesteld. Hierbij wil de FBZ de ogen niet sluiten voor de bezuinigingen die de overheid oplegt. Alles afwegende zal de FBZ inzetten op een salarisstijging van 2%. Verder stelt de FBZ voor een deel van de in totaal beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte (van 3,75%) in te zetten voor secundaire arbeidsvoorwaarden waaronder de te verwachten stijging van de pensioenpremie.

## **b) Prestatiebeloning**

Werkgevers in meerdere sectoren blijven streven om in het kader van afspraken over arbeidsvoorwaarden te komen tot invoering van prestatiebeloning. Met de invoering van prestatiebeloning ofwel resultaatgericht belonen kunnen verschillende doeleinden worden nagestreefd door werkgevers zoals prestatieverbetering, motivatie, deling van bedrijfsrisico en stimuleren van ander arbeidsgedrag. Er kleven echter ook nadelen aan prestatiebeloning. Zo hebben werknemers resultaten niet altijd in eigen hand, maar worden ze er wel op afgerekend. Door de koppeling van bepaalde resultaten aan belonen, kan het zijn dat werknemers minder aandacht besteden aan andere taken van hun functie.

De systematiek van prestatiebeloning is zeer complex. Eenduidige en objectief meetbare criteria om de prestaties van individuele werknemers te meten zijn, zeker binnen de zorg, niet eenvoudig op te stellen. Al jaren wordt geconstateerd dat in tal van cao's nog wordt gewerkt met de automatische periodiek en dat derhalve nog veel valt te winnen door het daadwerkelijk beoordelen van het functioneren van werknemers op basis van tevoren vastgestelde criteria. De FBZ is van mening dat werkgevers de problemen bij het opstellen van een prestatiesysteem onderschatten. Het risico bestaat dat prestatiebeloning uiteindelijk zal leiden tot een focus op de kwantitatieve prestaties in plaats van de kwaliteit van het geleverde werk. Bovendien blijkt uit nogal wat onderzoek dat prestatiebeloning vaak niet het effect heeft dat men ervan verwacht, maar wel veel onrust kan veroorzaken.

*Een systeem van prestatiebeloning is voor de FBZ alleen onder voorwaarden bespreekbaar. De FBZ is dan ook geen voorstander van prestatiebeloning als duidelijke meetbare criteria ontbreken. Een dergelijk beloningssysteem moet objectief, consequent, transparant en proportioneel zijn en gebaseerd zijn op inkomenszekerheid. De FBZ vindt het onbespreekbaar, dat een deel van het reguliere salaris zou moeten worden ingeruild voor het bekostigen van een systeem van prestatiebeloning. Beloning als gevolg van een bijzondere inspanning, bijdrage of resultaat is en blijft voor de FBZ een adequaat instrument.*

## **c) Opbouwsystematiek eindejaarsuitkering**

In diverse cao's is inmiddels een eindejaarsuitkering overeengekomen. Deze uitkering wordt gefinancierd uit arbeidsvoorwaardenruimte die, indien er geen eindejaarsuitkering overeengekomen was, bijvoorbeeld in de salarisschalen zou zijn verdisconteerd. Binnen enkele cao's is het recht op de eindejaarsuitkering nog gebonden aan het in dienst zijn op een bepaalde datum, meestal 1 december van het betreffende jaar. Bij uitdiensttreding voor de peildatum vervalt het recht, ook als de werknemer een groot deel van het jaar wel in dienst is geweest.

*De FBZ is van mening dat een eindejaarsuitkering een opbouwsystematiek moet kennen waarbij per maand een reservering wordt gemaakt voor de opgebouwde eindejaarsuitkering. In dat geval ontvangt de werknemer die gedurende het jaar uit dienst gaat, het reeds opgebouwde bedrag bij uitdiensttreding uitbetaald. Zo lang de opbouwsystematiek nog niet in alle cao's is opgenomen, blijft de FBZ bij de onderhandelingen over sociale plannen inzetten op het hanteren van de opbouwsystematiek voor werknemers die als gevolg van een reorganisatie, de organisatie verlaten.*

### 3.2 SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

#### a) Levensloop en levensfase

##### Levensfasebewust beleid in alle cao's

Zoals hierboven beschreven, is in veel cao's inmiddels aandacht voor inzetbaarheid in de verschillende levensfasen. Dit is echter nog niet in alle cao's het geval. De regering heeft recent bepaald dat voortaan alleen cao's die aandacht besteden aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid (o.a. door middel van scholing), algemeen verbindend worden verklaard. Aan welke eisen het beleid moet voldoen, is nog niet bekend. Gezien het belang van algemeen verbindend verklaring van sector-cao's, is het echter een punt om nu al rekening mee te houden bij de cao-onderhandelingen.

Een levensfasebewust personeelsbeleid moet volgens de FBZ frictiemomenten die zich kunnen voordoen tijdens het werkzame leven (door overbelasting of verminderde inzetbaarheid) zo veel mogelijk voorkomen of mitigeren. Daarbij dienen de volgende effecten te worden nagestreefd:

1. het behouden en vergroten van de inzetbaarheid en van het functioneren;
2. het behouden en vergroten van de motivatie en tevredenheid;
3. evenwicht tussen belasting en belastbaarheid;
4. balans tussen werk en privé.

Onderdeel van een nieuw levensfasebewust personeelsbeleid is vaak dat regelingen die specifiek voor oudere werknemers gelden, worden afgeschaft. Met het geld dat hierdoor vrijkomt, worden de nieuwe regelingen vervolgens gefinancierd. Bekend is echter wel dat oudere werknemers (soms vanaf 45 jaar, maar zeker vanaf 55 jaar) geconfronteerd worden met beperkingen ten aanzien van fysieke en psychische belasting.

*De FBZ is daarom geen voorstander van het zonder meer afschaffen van specifieke bepalingen voor ouderen. Dit is pas verantwoord op het moment dat er een volwaardig alternatief tegenover staat. Daarbij zijn deugdelijke overgangsmatregelen voor oudere werknemers die niet voldoende tijd hebben om een toereikend budget op te bouwen, een voorwaarde. Bij cao's waar ontziebepalingen voor 55-plussers worden verminderd, stelt de FBZ als voorwaarde dat werknemers die reeds gebruikmaken van de bepalingen, dit kunnen blijven doen. Bovendien is de FBZ van mening dat het volledig afschaffen van ontziebepalingen voor diensten in de nacht zeer onwenselijk is, omdat oudere werknemers nu eenmaal meer tijd nodig hebben om te herstellen na werk tijdens de nacht.*

##### Levensfasebudget bij overgang naar een andere werkgever

In veel zorg-cao's zijn de laatste jaren afspraken gemaakt over een (verlof)budget, vaak levensfasebudget genoemd. De budgetten zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat werknemers gedurende hun verschillende levensfasen inzetbaar blijven doordat zij gebruik kunnen maken van de budgetten. Vaak is daarbij geregeld dat de werknemer het opgebouwde budget kan meenemen naar een andere werkgever, in ieder geval wanneer de nieuwe werkgever dezelfde cao hanteert. Dit is echter niet in alle cao's geregeld.

*Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, is het volgens de FBZ noodzakelijk dat een opgebouwd levensfasebudget kan worden meegenomen naar een andere werkgever binnen de sector. Bij de cao-onderhandelingen zal hierop dan ook worden ingezet. Wanneer dit nog niet op cao-niveau is geregeld, zal hier ook aandacht aan worden besteedt in het overleg over een sociaal plan in het geval van collectieve overdracht van werknemers van de ene aan de andere werkgever.*

##### Levensloop

Bij de reeds ontwikkelde levensfasebudgetten, is in sommige cao's een koppeling gemaakt met de levensloopregeling. Het voordeel van de levensloopregeling ten opzichte van sparen bij de werkgever, is dat het levenslooptegoed rentedragend is en vervolgens kan worden aangewend voor vroegpensioen. De levensloopregeling staat echter sinds de invoering in 2006 al ter discussie. Er maken tot nu toe zeer weinig mensen gebruik van de regeling. Voornemen van het huidige kabinet is dan ook om de levensloopregeling en het spaarloon te integreren tot een nieuwe vitaliteitsregeling. Deze regeling moet ondersteuning bieden bij zorgtaken, in het volgen van scholing, het opzetten van een eigen bedrijf, demotie of deeltijdpensioen. De regeling kan echter niet worden gebruikt voor vervroegd uittreden.

Verder bestaat het plan om de levensloopregeling aantrekkelijker te maken door de omkeerregeling die nu voor de loonheffing bestaat (geen loonheffing betalen op het moment van sparen, wel op het moment van uitbetaling van het levenslooptegoed), uit te breiden naar de sociale verzekeringspremies.

*De FBZ zal de ontwikkelingen rond de levensloopregeling blijven volgen. Wanneer er wijzigingen in de levensloopregeling optreden die gevolgen hebben voor de mogelijkheden die werknemers op grond van de cao hebben, moeten de cao's hierop zo mogelijk worden aangepast.*

## **b) Werktijden en verlof**

### Arbeidstijden

Met de invoering van de Arbeidstijdenwet (ATW) 2007 en daarmee tegelijkertijd een afslanking en vereenvoudiging van het Arbeidstijdenbesluit (ATB) is de balans tussen de twee doelstellingen van deze wet (enerzijds het verbeteren van de prestaties en de concurrentiepositie van bedrijven en anderzijds de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer) onder de vigeur van beginselen als flexibilisering en vereenvoudiging, meer in de richting van het eerstgenoemde doel verschoven. Dit uit zich met name in: de vervanging van de oude standaard- en overlegnorm door een enkelvoudig normenstelsel, verruiming van de maximale arbeidstijden, beperking van de minimale rusttijden, afschaffing van het onderscheid tussen arbeidstijd en arbeidstijd inclusief overwerk en de mogelijkheid om bij collectieve regeling, dat wil zeggen bij cao of met instemming van de ondernemingsraad, nog ruimere normen toe te passen dan de (reeds verruimde) normen van de ATW/ATB.

*De FBZ is van mening dat er geen normen mogen worden afgesproken die het al zeer ruime niveau van de ATW/ATB te boven gaan. Het overleg over deze normen dient zoveel mogelijk in de vorm van een collectieve regeling op cao-niveau plaats te vinden. Daarbij dient, met name ten aanzien van de maximale arbeidstijd per dienst/periode, zoveel mogelijk aangesloten te worden bij de normen uit de oude overlegregeling. In een aantal cao's is het inmiddels gelukt om de balans tussen de doelstellingen van de wet weer te verbeteren. In de overige cao's blijft dit een aandachtspunt.*

### Opt-outclausule

Op grond van Europese wetgeving bedraagt sinds 1 augustus 2009 de gemiddelde arbeidsduur die een werkgever met een werknemer kan overeenkomen maximaal 48 uur per week. Er bestaat echter voor werkgevers de mogelijkheid om gebruik te maken van de opt-outclausule om in individuele gevallen met de werknemer een arbeidsduur van gemiddeld 60 uur per week overeen te komen. De werknemer dient hier uitdrukkelijk en schriftelijk mee in te stemmen. In verschillende cao's is inmiddels geregeld dat er geen gebruik mag worden gemaakt van de opt-outclausule. In een enkel geval is deze afspraak nog gekoppeld aan de duur van de cao.

Verder bestaat tot 1 augustus 2011 de mogelijkheid om als werkgever een overgangsregeling toe te passen waarbij de arbeidsduur voor arts-assistenten maximaal 52 uur per week bedraagt. Om deze regeling toe te mogen passen, was vereist dat ten eerste hiervan melding werd gemaakt bij de Europese Commissie en ten tweede de werkgevers met de werknemersorganisaties overeenstemming bereikten over een deugdelijk plan van aanpak. Hierin is beschreven hoe de wekelijkse arbeidstijd tegen het einde van de overgangsperiode teruggebracht zal worden tot een gemiddelde van maximaal 48 uur. In de cao's voor ziekenhuizen en UMC's zijn dergelijke plannen van aanpak overeengekomen en kunnen de werkgevers dus gebruikmaken van de overgangsregeling.

*De FBZ streeft ernaar bij alle cao's waar dit nog niet is gebeurd, de opt-outclausule definitief buiten werking te stellen. Werkweken van gemiddeld 60 uur (dus incidenteel is bijvoorbeeld ook het absolute maximum van 78 uur mogelijk) zijn onverantwoord. Dit is niet alleen ongezond voor de betrokken werknemer, maar het heeft ook nadelen voor de instelling. Met dergelijke werkweken komt immers ook de kwaliteit van de geleverde zorg onder druk te staan.*

*Vanaf 1 augustus 2011, wanneer de overgangsregeling voor arts-assistenten afloopt, zal de FBZ er op toezien dat aan de maximale arbeidsduur van 48 uur per week wordt voldaan. Zo nodig wordt de Arbeidsinspectie hierbij ingeschakeld.*

*Het terugbrengen van de maximale arbeidsduur voor arts-assistenten naar 48 uur, heeft wel tot gevolg dat medisch specialisten (meer) aanwezigheidsdiensten moeten gaan draaien. De FBZ zal daarom inzetten op aanvullende arbeidsvoorwaardelijke afspraken binnen de Honoreringsregeling voor Academisch Medisch Specialisten (HAMS) en de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten in algemene ziekenhuizen (AMS).*

*Een ander element dat naar de mening van de FBZ aanpassing behoeft, is de opheffing van uitsluiting van bepaalde beroepsgroepen (zoals de medisch specialisten, sociaal-geneeskundigen, specialisten ouderengeneeskunde en huisartsen) van belangrijke onderdelen van de ATW/ATB. Uit onderzoek blijkt dat een meerderheid van de medisch specialisten hier voorstander van is. Daarnaast dient in de cao's aandacht te worden besteed aan het gegeven dat onderdelen van de ATW, zoals de beschermingsbepalingen voor zwangerschap en bevalling, ook voor de medisch specialist van toepassing zijn.*

#### Verhouding actieve en inactieve uren

Op grond van de huidige Europese wetgeving tellen de inactieve uren tijdens een aanwezigheidsdienst volledig mee bij de vaststelling van het maximaal aantal te werken uren per week. Deze diensten beslaan een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur, waarbij de werknemer verplicht op de werkplek aanwezig is.

*Met de ruime arbeidstijdnormen is het zaak dat de werknemers die in bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdiensten werken hiervoor een adequate vergoeding ontvangen zeker omdat in deze diensten ook steeds meer daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De FBZ zet in op betaling van het reguliere uurloon tijdens aanwezigheidsdiensten, afhankelijk van de belasting tijdens deze aanwezigheidsdiensten. Een (telefonische) oproep gedurende een bereikbaarheidsdienst dient bovendien te worden vergoed conform de regeling vergoeding arbeid tijdens bereikbaarheidsdienst voor ten minste een half uur. In enkele cao's is dit inmiddels geregeld, voor de overige cao's blijft dit de inzet van de FBZ.*

#### Aanpassing arbeidsduur

Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) kan een werknemer verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur. Het kan hierbij zowel gaan om een vermeerdering als om een vermindering van de arbeidsduur. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen weigeren op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang. Een beroep op de WAA kan ingaan vanaf het moment dat een werknemer een jaar bij een werkgever in dienst is. Aios, die vanwege hun opleiding moeten wisselen tussen academische en algemene ziekenhuizen, vallen hierdoor tussen wal en schip.

*De FBZ streeft ernaar de toepassing van de WAA bij cao te verruimen, zodat bij aios in de opleidings-situatie rekening wordt gehouden met de totale opleidingsperiode.*

#### Ouderschapsverlof

Het recht om ouderschapsverlof op te nemen is wettelijk vastgesteld. Een werknemer heeft recht op 26 keer de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof. De werknemer krijgt geen salaris voor de uren waarin ouderschapsverlof is opgenomen, tenzij er andere afspraken zijn gemaakt tussen werknemers en werkgevers op cao niveau.

*Nog niet in alle cao's zijn afspraken opgenomen over (deels) betaald ouderschapsverlof. De FBZ spant zich in om dit te realiseren. Daarnaast is de FBZ in het kader van de balans tussen werk en privé voorstander van verdere flexibilisering van de rechten van werknemers bij het opnemen van ouderschapsverlof.*

#### Verlofopbouw tijdens ziekte

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de verlofopbouw volgens het Nederlandse recht stopgezet nadat een werknemer 6 maanden ziek is. Uit een uitspraak van het Europese Hof van Justitie uit 2009, is gebleken dat deze Nederlandse regeling in strijd is met het Europese recht. Uit deze uitspraak blijkt dat de opbouw van verlof niet mag worden beperkt vanwege arbeidsongeschiktheid. Een wetsvoorstel om het Burgerlijk Wetboek, waarin dit Europese recht tot uitdrukking moet komen, hierop aan te passen ligt inmiddels bij de Eerste Kamer. Dit wetsvoorstel omvat bovendien de bepaling dat opgebouwd verlof voortaan eerder vervalt, namelijk zes maanden na verloop van het kalenderjaar waarin het is opgebouwd.

*De FBZ is van mening dat voor wat betreft verlofopbouw tijdens ziekte zo snel mogelijk moet worden aangesloten bij het Europese recht. De FBZ zal tot die tijd bij cao-onderhandelingen inzetten op volledige verlofopbouw tijdens ziekte. Verder zal de FBZ zich bij cao-onderhandelingen verzetten tegen het verkorten van de vervaltermijn van verlofuren, in ieder geval voor wat betreft de bovenwettelijke verlofuren.*

### **c) Kostenvergoedingen**

#### Reiskosten woon-/werkverkeer en dienstreizen

De FBZ vindt het van groot belang dat werknemers een adequate vergoeding voor reiskosten ontvangen. In een aantal cao's is er voor woon-werkverkeer echter 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, hetzij door het tijdstip waarop gereisd dient te worden. Voor dienstreizen geldt dat de belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer in vrijwel alle gevallen onvoldoende is om de dienstreis kostendekkend te vergoeden. Volgens de FBZ is het onredelijk dat een werknemer zelf een financiële bijdrage levert aan dienstreizen.

*De FBZ zal zich zowel bij cao's als bij sociale plannen blijven inspinnen voor een kostendekkende vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer en van dienstreizen.*

#### Verhuiskostenvergoeding

In diverse cao's is de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding gekoppeld aan een verhuisplicht. Alleen wanneer de werkgever een verhuisplicht aan de betreffende werknemer heeft opgelegd, bestaat er aanspraak op een vergoeding. Sinds een uitspraak van het Europese Hof van Justitie over het niet kunnen opleggen van een verplichte woonplaats, wordt er nog maar zeer zelden een verhuisplicht opgelegd. Het komt echter vaak voor dat werknemers bij indiensttreding verhuizen, of dat door een reorganisatie de standplaats wordt gewijzigd. Omdat ook in die gevallen geen verhuisplicht wordt opgelegd, ontvangt de werknemers op basis van de cao geen verhuiskostenvergoeding.

*De FBZ is van mening dat zowel in het geval van een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie, als bij vrijwillige verhuizing bij indiensttreding, aanspraak moet bestaan op een verhuiskostenvergoeding. Hierop zal de FBZ dan ook inzetten bij de cao-onderhandelingen. Zo lang dit niet gerealiseerd is, zal in sociale plannen worden ingezet op het (op verzoek van de werknemer) opleggen van een verhuisplicht bij standplaatswijzigingen, zodat er conform cao wel recht bestaat op een verhuiskostenvergoeding.*

#### Werkkostenregeling

Ingaande 1 januari 2011 wordt door de fiscus een nieuwe Werkkostenregeling (WKR) ingevoerd. Deze regeling komt in de plaats van de huidige regels voor het doen door de werkgever van (fiscaal vrijgestelde) vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemers. Tot 2014 kan de werkgever jaarlijks kiezen om de WKR in te voeren, dan wel de oude regelingen te handhaven. Ingaande 1 januari 2014 wordt toepassing van de WKR voor alle werkgevers verplicht.

Bij toepassing van de WKR kan de werkgever maximaal 1,4% van het totale fiscale loon (de vrije ruimte, of forfaitaire ruimte) besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemers. Wordt die grens van de vrije ruimte overschreden, dan wordt over het bovenmatige deel loonbelasting geheven in de vorm van een eindheffing (van 80%).

Verschillende huidige regelingen (met name het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden en de reisen beroepskostenvergoedingen en -verstrekkingen) in de zorg-cao's zullen worden getroffen door het nieuwe WKR-regime bij invoering daarvan. Daarnaast biedt de WKR ook mogelijkheden om te komen tot een nieuw "Vergoedingen en Verstrekkingen kader", dan wel een aanvullende set van regels. Op cao-niveau zullen dus nadere afspraken moeten worden gemaakt, dan wel (rand)voorwaarden worden gesteld aangaande de WKR. Gezien de ruime overgangperiode (tot 2014) die in deze door het Ministerie van Financiën is gecreëerd is daarvoor voldoende ruimte en tijd.

Enige belangrijke uitgangspunten bij het ontwerpen van voornoemd kader zijn:

- De Vrije Ruimte dient in beginsel optimaal, evenredig en naar rato te worden gereserveerd voor en besteed aan de werknemers die deze ruimte (van 1,4%) hebben opgebouwd (mogelijk in de vorm van een budget).

- Het systeem van gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen dient op een voor de werknemer optimale wijze te worden aangewend.
- Gerichte vrijstellingen (zoals bijvoorbeeld de € 0,19 km. voor eigen vervoer, of bijscholingen, cursussen en congressen die voor het werk van de werknemer van belang zijn) en nihilwaarderingen zijn een aantal door de fiscus - binnen normen - aangewezen vergoedingen en verstrekkingen die de werkgever onbelast aan de werknemer kan verstrekken en die ook niet de Vrije Ruimte "vullen". Waarbij voor de nihilwaarderingen tevens geldt dat deze altijd een vorm van loon in natura zijn (zoals bijvoorbeeld werkkleding of een ter beschikking gestelde mobiele telefoon bij > 10% zakelijk gebruik).
- Vergoedingen en verstrekkingen die (buiten het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden) nu reeds worden gedaan dienen in beginsel niet ter vulling van de vrije ruimte.

*De FBZ is van mening dat invoering van de werkkostenregeling (WKR) vereist dat niet op instellingsniveau, doch eerst op cao-niveau nadere afspraken, met eenduidige criteria en (rand)voorwaarden, dienen te worden gemaakt, waarbij de mogelijkheden van de nieuwe werkkostenregeling voor de werknemer zo optimaal mogelijk kunnen worden aangewend.*

#### Zorgverzekering

De kosten van de in Nederland verplichte ziektekostenverzekering zijn de afgelopen jaren gestegen en zullen ook in 2011 weer omhoog gaan. Daarnaast wordt het basispakket versoberd.

Nog steeds blijken niet alle werkgevers bereid een aanvullende werkgeversbijdrage te verstrekken naast de verplichte inkomensafhankelijke premie. Wel voeren veel sectoren en/of branches onderhandelingen om aantrekkelijke collectieve contracten te sluiten. Indien wel een aanvullende bijdrage wordt verstrekt, is deze echter vaak afhankelijk gesteld van deelname aan het collectieve contract. Ook komt het voor dat bij cao een 'preferred supplier' overeengekomen is voor de zorgverzekering, maar dat een werkgever zijn werknemers toch probeert te bewegen om bij een andere zorgverzekeraar een zorgverzekering af te sluiten. De FBZ staat hier niet achter.

*De FBZ streeft ernaar om in alle cao's een (aanvullende) werkgeversbijdrage te realiseren. Deze werkgeversbijdrage dient voor alle werknemers beschikbaar te zijn, ongeacht of werknemers een aanvullend pakket sluiten. Ook mag de bijdrage niet afhankelijk worden gesteld van deelname aan een collectief contract of verzekering bij de preferred supplier. Bij zorg-cao's waar nog geen preferred supplier is overeengekomen, is de FBZ van mening dat de IZZ als preferred supplier zou moeten worden opgenomen. Daarnaast is de FBZ van mening dat in alle andere sectoren collectieve contracten moeten worden gesloten vanwege de kortingen op de premie.*

#### **d) Opleiding en ontwikkeling**

##### Aios en andere opleidingsfuncties

De financiering van onder andere de opleidingen tot medisch specialist is ondergebracht in het Opleidingsfonds. De kosten van de arbeidsvoorwaardenstijgingen als gevolg van cao-onderhandelingen leiden echter nog niet automatisch tot aanpassing van het kostenniveau van de opleidingsvergoedingen. Hierdoor kan een onaanvaardbare situatie ontstaan, waarbij werkgevers minder vergoed krijgen dan het arbeidsvoorwaardelijke kostenniveau op grond van de cao-afspraken. Een dergelijke ontwikkeling leidt tot druk op het doorgaans met veel moeite tot stand gebrachte arbeidsvoorwaardenpakket van de aios. De geboekte progressie zou geheel teniet worden gedaan indien de regelingen voor aios uit de cao worden gehaald en deze worden overgeheveld naar een eigen arbeidsvoorwaardenregeling gekoppeld aan het opleidingsfonds. Het niet 'indexeren' vormt ontegenzeggelijk een bedreiging voor de rechtspositie en rechtszekerheid van aios. Een dergelijke ontwikkeling zou er ook toe kunnen leiden dat de discussie weer oplaait om het werkgeverschap van de aios onder te brengen in een stichting, waarbij de aios via een vorm van detachering in de verschillende instellingen werkzaam zullen zijn. De FBZ ziet hiertoe, in het geval van de aios, geen enkele aanleiding. Het Opleidingsfonds en deze discussie over werkgeverschap brengt dan ook serieuze risico's met zich voor de (arbeidsvoorwaardelijke) rechtspositie van de aios.

*De FBZ is tegenstander van het Opleidingsfonds en is waakzaam ten aanzien van mogelijk ongewenste ontwikkelingen in de arbeidsvoorwaardelijke positie van de aios op de werkvloer ten opzichte van hun collega's. Vergelijkbare ontwikkelingen, zoals rond het oprichten van medical schools voor aios, volgt de FBZ eveneens met een kritische blik.*

### Wet BIG & overige (wettelijke) registraties

De Wet beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG) bevat regels voor de kwaliteit van de zorgverlening door beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg. De belangrijkste doelstelling van de Wet BIG is het scheppen van voorwaarden voor het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van de beroepsuitoefening in de individuele gezondheidszorg. Daarom staan er in de wet bepalingen over zaken als titelbescherming, registratie, voorbehouden handelingen en tuchtrecht. Ook is in de Wet BIG geregeld dat diverse beroepsgroepen voor een rechterlijke instantie kunnen worden gedaagd voor straf- en/of tuchtrechtzaken en worden aanvullende regels mogelijk gemaakt ten aanzien van herregistratie.

*Cao's dienen, in dat verband, 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 samenhangen met de (her)registratie en accreditatie in het kader van genoemde wetgeving en de inschrijving en (her)registratie in kwaliteitsregisters die niet wettelijk zijn voorgeschreven.*

### Scholing en persoonlijke ontwikkeling

Het investeren in (het op peil houden van) kennis, evenals het bieden van mogelijkheden om de inzetbaarheid van werknemers te optimaliseren, vormen een speerpunt in het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FBZ. Het nagestreefde doel is enerzijds het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit van de zorgverlening en anderzijds de individuele ontwikkeling van de werknemer. Daarbij is zowel aandacht voor de wettelijke kaders (zoals de Wet BIG en WGBO) als voor het domein van human resource management.

Adequate vakgerichte scholingsfaciliteiten, al dan niet in het kader van (her)registratie, zijn van groot belang voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening en daarmee voor de kwaliteit van zorg. Werkgevers hebben hier rechtstreeks belang bij, omdat zij uiteindelijk (ook) worden aangesproken en/of beoordeeld op basis van de kwaliteit van de geleverde zorg. Het veel gehoorde argument dat het op peil houden van vakkennis louter en alleen de verantwoordelijkheid is van de individuele beroepsbeoefenaar onderschrijft de FBZ niet, omdat het behoort tot de kosten van de zorg en niet van het individu. Werkgevers dienen werknemers in staat te stellen zich op hun vakgebied afdoende te scholen en hiervoor jaarlijks een specifiek 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.

*De FBZ is van mening dat in het kader van goed werkgeverschap de werkgever de werknemer voldoende faciliteiten moet bieden om de arbeidsmarktpositie van werknemers te behouden respectievelijk te verbeteren. Bovendien dient de (voor herregistratie) benodigde scholing volledig te worden vergoed en gefaciliteerd. Ook dient de werkgever voldoende faciliteiten te bieden voor intercollegiale toetsing en andere ten behoeve van de kwaliteitsbevordering noodzakelijke activiteiten. De FBZ heeft hierbij een voorkeur voor een adequaat (vakinhoudelijk) scholingsbudget voor iedere professional.*

### Professioneel statuut

Het belangrijkste aspect van een professioneel statuut is het waarborgen van de professionele autonomie en de daarmee samenhangende rechten en plichten. Wil een professional echter blijven voldoen aan zijn beroepsverantwoordelijkheid dan dient hij echter ook in staat te worden gesteld om zijn kennis en bekwaamheid op peil te houden. Een professioneel statuut dient daarom ook afspraken te bevatten over bij- en nascholing en (her)registratie.

*De FBZ wenst in alle cao's professionele statuten tot stand te brengen. Het gaat daarbij, naast mogelijk geldende normen in het kader van wettelijk of privaats tuchtrecht, om het vastleggen en afbakenen van de professionele verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar als professional en als werknemer.*

### Stage

Stages zijn vaak zeer intensief, waardoor het voor de student niet goed mogelijk is om naast de stage bij te verdienen. De stagiair maakt vaak wel kosten voor de stage zoals reiskosten. Ook wordt er bij het normbedrag voor studiefinanciering rekening gehouden met eigen inkomsten.

Er bestaan grote verschillen tussen werkgevers bij het wel of niet vergoeden van deze onkosten en het toekennen van een stagevergoeding. In een aantal cao's is inmiddels wel een stagevergoeding voor coassistenten overeengekomen.

*De FBZ is van mening dat alle cao's een (stage)vergoeding voor stagiaires, onder wie coassistenten, dienen te bevatten, en zal zich hier dus voor blijven inzetten. Tevens dient met iedere stagiaire 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. Om dit alles te bereiken, zal de FBZ in cao's, en als dat niet mogelijk is, in de arbeidsmarktverleggen proberen te bereiken dat er per sector (stage)fondsen worden ingesteld. Doel hiervan is dat alle werkgevers (ook de werkgevers die zelf geen stageplaatsen aanbieden) bijdragen aan stages.*

#### **e) Specifieke groepen**

##### De positie van physician assistants

Physician assistants (PA's) werken in uiteenlopende settings met uiteenlopende takenpakketten, zowel in de eerste- als in de tweedelijns gezondheidszorg en bij bijna alle voorkomende medische specialismen. Een door de beroepsvereniging NAPA opgesteld beroepsprofiel vormt het kader voor die gevarieerde beroepsuitoefening. Dit profiel is geschreven op basis van de praktijkervaring van de eerste lichtingen PA's en de artsen met wie zij samenwerken. Het is dus een afspiegeling van de feitelijke beroepsuitoefening, zoals die zich in de medische praktijk aftekent. Daarbij is ook gebruik gemaakt van het PA-opleidingsprofiel dat mede richting heeft gegeven aan die beroepsuitoefening. Een derde bron vormt het CBO-raamwerk voor beroepsprofielen. In de inleiding van dit beroepsprofiel wordt vooruitgelopen op de wetgeving die in voorbereiding is om het juridische kader voor de PA te regelen. In de praktijk ondervinden de PA's veel moeilijkheden bij het beschrijven, waarderen en belonen in de instellingen waar men werkzaam is.

*De FBZ is van mening dat het beroepsprofiel als leidraad moet dienen bij het positioneren van de functie van PA in de instelling en dan verder afgestemd moet worden op de werkelijke praktijkuitoefening met een op basis van het in de instelling gehanteerde systeem, waardering en beloning. De FBZ staat haar leden hierin uiteraard bij en houdt de ontwikkelingen nauwlettend in de gaten.*

##### Salarisverschil aios en anios

Een werknemer die wordt aangesteld als aios, krijgt hiervoor een salaris op grond van de in de cao daarvoor vastgestelde (aparte) salarisschaal. Voor een anios geldt geen aparte salarisschaal, maar deze wordt ingeschaald in de betreffende FWG-functiegroep. Dit kan in de praktijk betekenen dat een aios minder verdient dan een anios met evenveel ervaringsjaren. Ook komt het voor dat een werknemer die aios wordt, er in salaris op achteruit gaat doordat hij een eerdere baan als anios heeft gehad.

*De FBZ is van mening dat het onterecht is dat een aios minder verdient dan een anios wanneer er sprake is van een gelijk aantal ervaringsjaren. Ook een salaristerugval in verband met het starten van een vervolgopleiding is onwenselijk en kan bovendien een negatief effect hebben op het aantal aanmeldingen voor de vervolgopleiding. Daarom zal de FBZ bij de cao-onderhandelingen inzetten op een salaris voor de aios dat minimaal gelijk is aan dat van een anios.*

##### AMS/HAMS

*De FBZ is van mening dat er nog steeds reden is uitvoering te geven aan de afspraak om alle artsenfuncties die nu vallen onder de Cao Ziekenhuizen/UMC's onder de AMS/HAMS te brengen. De AMS dient daarnaast ten minste een volwaardig alternatief te blijven voor de vrije vestiging van medisch specialisten.*

De discussie over herziening van het levensfasebeleid in de Cao Ziekenhuizen was langdurig en uiterst gecompliceerd. AMS-partijen spraken vorig jaar af om voor de doorvertaling van deze cao-afspraken meer tijd te nemen. Begin 2010 heeft de NVZ aangegeven op dit moment geen behoefte te hebben om dit onderdeel van de cao 'door te vertalen'. Ofschoon de Variflex al voor een deel is opgelost, is hieraan verder geen gevolg meer gegeven. Gedurende 2011 zal nader worden onderzocht of en ja op welke manier er eventueel een andere invulling aan deze regeling kan worden of moet worden gegeven.

Dit geldt ook voor de oorspronkelijk door de werkgever gewenste 'vernieuwing van de AMS'. De NVZ heeft ten aanzien van de AMS en de toekomst daarvan aangegeven een pas op de plaats te willen doen vanwege de discussie over vernieuwing van het toelatingscontract voor de vrijgevestigde medisch specialist en de NVZ hier een samenhang ziet. Mede om die reden heeft de NVZ ook aangegeven het invoeren van variabele beloning te willen laten vallen. Vooral de ook in het eerdere deel van deze nota aangevoerde argumenten als complexiteit van systemen van prestatiebeloning, het vaak ontbreken van objectieve meetbare criteria om individuele prestaties te meten en dergelijke spelen hierbij een belangrijke rol en maken een discussie hierover niet eenvoudig. Het toepassen van positieve incentives zoals het beter inzetten van de gratificatieregeling in de AMS voor medisch specialisten zou hiervoor wellicht toch een beter instrument zijn.

In de afgelopen jaren heeft veelvuldig overleg plaatsgevonden tussen NVZ en een aantal andere beroepsgroepen, in casu klinisch chemici, klinisch fysici en apothekers, om onder de werkingssfeer van de AMS te worden gebracht. Tot heden is dit vanwege de opstelling van de NVZ niet mogelijk gebleken. Dit zo zijnde is de inzet er vooralsnog op gericht om daar waar de positie van deze beroepsgroepen vergelijkbaar is met die van de medisch specialist, de cao op deze punten aan te passen.

#### Excellentietoelage UMC's

In de Cao UMC is voor medisch specialisten een regeling opgenomen waarbij zij onder voorwaarden recht kunnen hebben op een excellentietoelage. In de praktijk wordt deze toelage echter zeer incidenteel toegekend.

*De FBZ wenst de controleerbaarheid van de naleving van de afspraken inzake de excellentietoelage te vergroten. Bij de onderhandelingen over de nieuwe cao in 2011, zal de FBZ daarom inzetten op nadere afspraken over de toepassing van de regeling excellentietoelage. Daarnaast zal de FBZ zich inspannen om de oude afspraak (10%-regeling) in te voeren: 10% van de medisch specialisten per UMC dient een excellentietoelage te ontvangen.*

*Verder vindt de FBZ dat de recent ontstane discussie over te hoge inkomens voor sommige (veelal vrijgevestigde) specialismen niet mag worden afgewenteld of mag doorwerken naar de medisch specialist in dienstverband. De Nza heeft inmiddels uitspraken gedaan over de wijze waarop de tarieven van (sommige) medisch specialismen moeten worden aangepast. Met als oogmerk inkomensharmonisatie van medisch specialisten en specialismen is de FBZ wel voorstander van het verder verfijnen en constant monitoren van de DBC-structuur.*

#### AHG

In de Cao Gezondheidscentra is sinds 2006 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 andere beroepsgroepen werkzaam binnen de cao zou moeten worden gevolgd. Voor bepaalde specifieke professionals wordt momenteel bezien of op deze wijze een soortgelijke honoreringsstructuur kan worden vastgesteld. Dit geldt echter niet voor iedereen.

Op dit moment wordt de huidige AHG-regeling in werkgroepverband geëvalueerd. Ook zal deze werkgroep zich buigen over de toekomstige nieuwe bekostigingssystematiek voor huisartsen en bezien of het mogelijk is op basis hiervan met voorstellen tot wijziging van de AHG te komen.

*In de praktijk blijkt de waarneming tot toenemende problemen te leiden omdat de waarnemers een steeds hogere vergoeding vragen. De komende cao-onderhandelingen zal hieraan specifiek aandacht worden besteed.*

#### Gezondheidscentra

Al enige tijd is er 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, maar vaak brengen zij de pensioenvoorziening wel onder bij het PFZW of passen de Cao gezondheidscentra gedeeltelijk toe.

*De Algemeen Verbindendverklaring is een oplossing om ook de werknemers werkzaam bij organisaties die thans menen niet te vallen onder de werkingssfeer van de Cao Gezondheidscentra, onder deze werkingssfeer te brengen. De FBZ blijft zich inzetten om alle werknemers in de gezondheidscentra onder de Cao Gezondheidscentra te laten vallen tenzij ontheffing is verleend dan wel andere afspraken zijn overeengekomen met werknemersorganisaties.*