

t.a.v.

de portefeuillehouders P&O

Werkgevers doen een bod

Al meer dan een jaar geleden zijn we begonnen met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Het overleg heeft lange tijd stilgelegen. Dit kwam doordat de bonden nog met het kabinet onderhandelden. Die onderhandelingen gingen over onder andere vroegpensioen en sociale zekerheid. Begin dit jaar konden wij weer met de bonden aan tafel. In het CAO-bulletin van afgelopen februari hebben we u hierover geïnformeerd. Beide partijen beseften dat het moeilijke onderhandelingen zouden worden. Daarom hebben het CvA en de bonden zich extra ingespannen om te komen tot een acceptabel resultaat. Dit is helaas niet gelukt. Vooral over de lonen en over het FLO zijn we het nog niet eens.



Bas Verkerk, voorzitter CvA

Bod

Op 26 april 2005 hebben we weer met de bonden gesproken. Het is ons niet gelukt om een akkoord met de bonden te bereiken. Daarom hebben we besloten om een nieuw gedetailleerd bod te doen. In dit bod zit een aantal plussen voor medewerkers, zoals een eenmalige uitkering in juni en een structurele loonsverhoging in oktober. Maar er zitten ook versoberingen bij. Zo staat in het bod een nieuw stelsel dat het FLO gaat vervangen. De kosten van dit nieuwe stelsel zullen de eerste jaren flink toenemen. Dit komt door investeringen in opleidingen, het creëren van herplaatsingsmogelijkheden en overgangsrecht. Uiteindelijk leidt het stelsel tot lagere kosten. Maar nog belangrijker: het nieuwe stelsel houdt

meer rekening met de gezondheid van de medewerkers. En het nieuwe stelsel zorgt ervoor dat medewerkers die nu ver voor de pensioengerechtigde leeftijd stoppen met werken, langer kunnen doorwerken. Al met al is het bod in onze ogen zeer acceptabel.

De gehele tekst van het bod vindt u in dit CAO-bulletin. Ik hoop van harte dat de bonden dit bod met beide handen aangrijpen, dan kunnen wij verder met de implementatie van de voorstellen. Ik houd er echter rekening mee dat de bonden en hun achterban het bod niet accepteren. Mogelijk leidt dit in de komende periode tot acties bij gemeenten. Met name personeel bij de brandweer en am-

balancediensten zullen wellicht actie willen voeren om het FLO te beschermen. Het CvA heeft een FLO-krant geschreven. Hierin leggen we uit waarom het FLO moet worden vervangen door een nieuw stelsel, en hoe dat stelsel er volgens ons uit moet zien. We hopen dat we met deze informatie wat van de onrust die nu bij het FLO-personeel bestaat kunnen wegnemen. Ik roep u dan ook op om het FLO-bulletin te verspreiden onder het FLO-personeel. De FLO-krant vindt u op de speciale CAO-pagina op het VNG-net (www.vng.nl).

Als er daadwerkelijk acties komen in onze sector, zullen wij u nader berichten.

G.A.A. Verkerk
Voorzitter College voor
Arbeidszaken VNG

I N H O U D

27 april 2005

- Pag. 1 Werkgevers doen een bod
- Pag. 2b Inhoud bod
- Pag. 2f Bijlage bij bod CvA

Achtergrond bod

We hebben in het bod een aantal punten van de inzetbrief niet meege-nomen. Op dit moment wordt nog overleg gevoerd over de reguliere FPU. Dit gebeurt in de Pensioenka-mer van de ROP, het orgaan dat over de ABP-regeling beslist. Pas als de uitkomsten van dit overleg duidelijk zijn, zullen het CvA en de bonden gaan spreken over de FPU Gemeenten. Ook is er geen bod gedaan op het ge-bied van sociale zekerheid. Dit komt doordat de wetgevingstrajecten rond-om de WIA (het nieuwe stelsel voor arbeidsongeschiktheid) en de WW nog niet zijn afgerond. In het bod van het CvA zijn wel andere belangrijke onderwerpen opgenomen zoals: loon-doorbetaling bij ziekte, hervorming FLO, ziektekosten en loonontwikke-ling. Daarnaast zijn er onderwerpen uit de inzetbrief van de bonden op-genomen zoals jeugdwerkloosheid en een studie naar een mogelijke invulling van een sectorale levens-loopregeling.

Hieronder beschrijven we voor een aantal belangrijke onderwerpen hoe het CvA is gekomen tot zijn bod.

Loonontwikkeling

Veel gemeenten moeten bezuinigen en het kabinet bepleit een nullijn voor overheidssectoren. Dit lijkt reden om geen loonsverhoging te bieden. Aan de andere kant is er al enige tijd geen loonstijging geweest. Het CvA vindt het daarom verantwoord om de bon-den tegemoet te komen en een een-malige uitkering en een bescheiden structurele loonsverhoging af te spre-ken. Maar niet zo veel als de bonden willen. Wij bieden een eenmalige uitkering in juni van € 100,- en (per oktober) een structurele loonsverho-ging van 0,45%. Voorwaarde bij dit bod is dat de bonden ons wel op een paar andere punten tegemoet komen.

Loondoorbetaling bij ziekte

1 januari 2004 ging de ‘Wet verlen-ging loondoorbetalingverplichting tij-dens ziekte 2003’ in. Vanaf dat mo-ment zijn werkgevers verplicht om bij ziekte twee jaar lang het loon door te betalen. Na deze twee jaar wordt de medewerker beoordeeld op arbeids-ongeschiktheid. In het Sociaal Akkoord

is afgesproken dat over de twee jaar van ziekte in totaal niet meer dan 170% van het loon wordt doorbetaald. CAO-partijen moeten afspraken maken over de manier waarop de 170% over deze twee jaar ziekte wordt gespreid.

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers sneller aan het werk gaan als het inkomen al in het eerste ziektejaar wordt lager wordt. Met de onderstaan-de verdeling van de 170% loondoor-betaling verwacht het CvA het ziekte-verzuimpercentage in de sector ver-der te beperken:

- 0 - 6 maanden: 100%
- 7 - 12 maanden: 90%
- 13 - 24 maanden: 75%

Meer dan 24 maanden tot einde dienstverband: 70%

Het CvA garandeert hierbij het mini-mumloon.

Om reïntegratie te stimuleren wil het CvA afspreken dat de medewerker, die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie, over de gewerkte uren 100% van zijn bezol-diging ontvangt. Bij een dienstonge-val wordt altijd 100% van de bezoldi-ging doorbetaald.

Ziektekosten

Op dit moment zijn bijna alle gemeen-teambtenaren verplicht verzekerd op grond van de IZA-regeling. Op 1 ja-nuari 2006 wordt waarschijnlijk (het wetsvoorstel ligt nu bij de Eerste Kamer) een nieuw ziektekostenstel-sel ingevoerd. Iedereen wordt dan vrij in het kiezen van een zorgverzeke-raar. De werkgever kan zijn mede-werkers niet meer verplichten om zich bij een bepaalde verzekeraar aan te sluiten. Iedereen is wel verplicht om zelf een zogenaamde standaardver-zekering te nemen. Het pakket van deze standaardverzekering sluit aan bij het ziekenfondspakket en is dus minder uitgebreid dan het IZA-pak-ket. Bovenop deze standaardverze-kering kan iedereen zich aanvullend verzekeren, maar alleen op vrijwilli-ge basis. Wel kan de werkgever een collectief contract afsluiten met een geselecteerde zorgverzekeraar. Hier-mee kan de medewerker een pre-miekorting krijgen op een standaard-en/of aanvullende verzekering.

De IZA-regeling is dus in het nieuwe

ziekttekostenstelsel niet meer te hand-haven. Maar wat komt er in plaats van de IZA-regeling? Op dit moment ver-kennen het CvA en de bonden de mogelijkheden van het nieuwe ziek-tekostenstelsel. Wellicht kunnen we ook in het nieuwe stelsel sectorale afspraken maken over ziektekosten. Te denken valt aan een tegemoetko-ming van de werkgever in de kosten. Ook onderzoeken we of we de geza-menlijke inkoopkracht van gemeen-ten kunnen benutten voor premiekor-tingen op standaard- en/of aanvul-lende verzekeringen. Overigens is het uniek dat in de CAO afspraken wor-den gemaakt over een nieuwe ziek-tekostenregeling. Hoewel er in een aantal sectoren wel gesproken wordt over het afsluiten van een collectief contract, hebben ze het daar niet over een werkgeversbijdrage.

Jeugdwerkloosheid

De Raad van Werk en Inkomen (RWI) heeft aan Staatsecretaris Van Hoof voorstellen gepresenteerd voor de aanpak van een aantal problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Eén van deze voorstellen is gericht op jonge werklozen. Het RWI wil loon-kostensubsidies voor het creëren van leerwerkplekken bestemd voor jon-ge werklozen.

Het CvA en de bonden onderschrij-ven het belang van het inperken van de jeugdwerkloosheid. Daarom stelt het CvA voor 1000 werkervaringsplaat-sen beschikbaar te stellen voor jon-geren. Het gaat om leerwerkplekken, banen op grond van een instapplan, werkstages en reguliere stages. Voor-waarde hierbij is dat het kabinet het voorstel van het RWI overneemt.

FLO

Het CvA streeft al lange tijd naar het hervormen van het FLO. In eerdere CAO's zijn al studieafspraken gemaakt om te komen tot een nieuwe rege-ling. Die studies hebben tot nu toe niet geleid tot een nieuw stelsel waar beide partijen zich in kunnen vinden. De urgentie om het FLO te hervor-men is groter dan ooit. In 2006 gaan er nieuwe fiscale regels gelden voor vroegpensioen, dus ook voor het FLO. Die nieuwe fiscale regels maken het FLO uiteindelijk 52% duurder. Hier-door wordt het instandhouden van het

FLO erg duur.

Een belangrijk argument van het CvA om het FLO te willen hervormen is dat het CvA van mening is dat de huidige regeling in strijd is met het goed werkgeverschap. De gebruikelijke FLO-leeftijd is 55 of 60 jaar. Uit onderzoek van het Coronel-instituut blijkt dat het werk voor sommige medewerkers al (ruim) voor deze leeftijd te belastend voor de gezondheid kan zijn. Het CvA wil daarom toe naar individueel maatwerk: als het werk voor iemand te belastend wordt moet hij ander werk kunnen gaan doen. Hiervoor dienen werkgever en medewerker al in een vroeg stadium afspraken te maken over een andere functie op latere leeftijd.

Uit eerder genoemd onderzoek blijkt dat er geen eenduidige leeftijd is waarop het zwaardere beroep niet meer kan worden uitgeoefend. Dit betekent dat het FLO in strijd is met de 'wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid'. Deze wet regelt namelijk dat er alleen sprake mag zijn van leeftijdsontslag als daar een

objectieve reden voor is. Zo'n objectieve reden zou een eenduidige leeftijd zijn waarop het werk te belastend is, maar die is er niet.

In zijn bod heeft het CvA een nieuw stelsel voorgesteld dat uitgaat van activiteit in plaats van inactiviteit: herplaatsing in plaats van vervroegd uitsteden. De inhoud van dit stelsel vindt u in de bijlage.

Het nieuwe stelsel biedt het huidige personeel werkzekerheid. Ook het nieuwe personeel wordt voor onbepaalde tijd aangesteld, dit in tegenstelling tot het eerdere voorstel van het CvA.

Gemeenten gaan medewerkers begeleiden naar een nieuwe functie op latere leeftijd. Dit kan een functie binnen of buiten de gemeente zijn.

Om herplaatsing voor brandweermensen mogelijk te maken heeft het CvA de bonden beloofd zich in te spannen voor taakuitbreiding bij de brandweer, bijvoorbeeld door taken op het terrein van preventie en handhaving.

Dit onder het motto 'meer rood op straat'. Het CvA roept gemeenten op snel werk te maken van herplaatsingsmogelijkheden voor medewerkers in zwaardere functies. Medewerkers zullen namelijk van hun werkgever meer duidelijkheid willen over mogelijke functies.

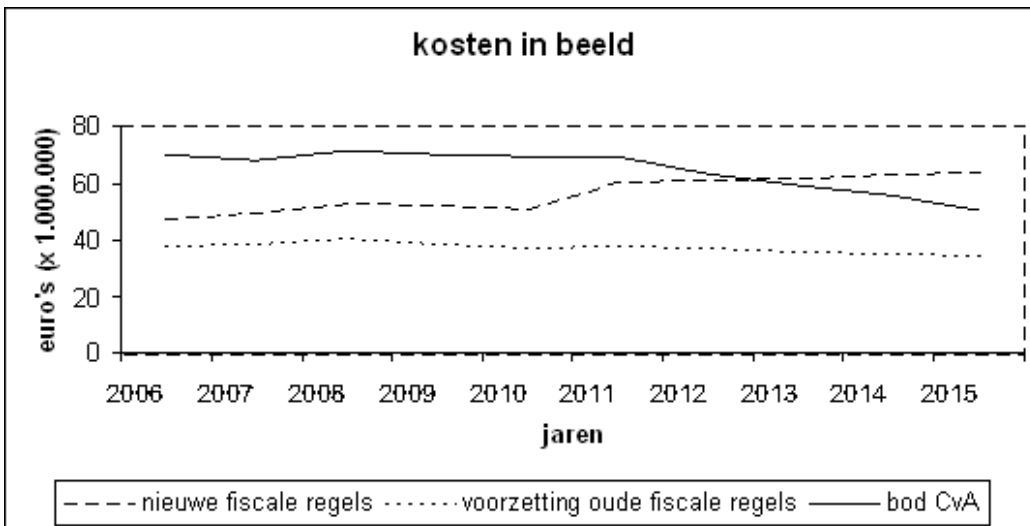
Het nieuwe stelsel is de eerstkomende jaren duurder dan het voortzetten van het huidige stelsel met de nieuwe fiscale regels. Dit blijkt ook uit de grafiek verderop in dit bulletin. Toch vindt het CvA het verstandig om over te gaan op het nieuwe stelsel omdat het op termijn leidt tot minder kosten en tot het langer doorwerken van het betrokken gemeentelijke personeel.

Het CvA vindt dat dit nieuwe stelsel en het bijbehorende overgangsrecht recht doet aan de verwachtingen van de huidige medewerkers en dat de financiële lasten voor de sector acceptabel zijn.

FLO: Kosten in beeld gebracht

Onderstaand schema geeft een indicatie van de kosten die gemoeid zijn met de FLO-discussie. De onderste lijn geeft aan welke kosten gemeenten zouden hebben als er niets zou veranderen; er zou geen nieuwe fiscale wetgeving komen en het FLO zou blijven voortbestaan op de huidige wijze. Te zien is dat deze kosten betrekkelijk laag zouden blijven. Deze kostenlijn is echter niet meer realistisch omdat werkgevers vanaf 1 januari 2006 over de FLO-uitkering meer belasting moeten gaan betalen. Het effect van deze aanpassing van de belastingregels is te lezen uit de tweede lijn.

De lijn die bovenin begint en uiteindelijk wat afloopt geeft de kosten aan van het nieuwe stelsel. In het begin zijn de kosten voor de gemeenten veel hoger, omdat er geïnvesteerd wordt in personeel en omdat een deel van de huidige medewerkers nog een uitkering krijgt die lijkt op het FLO. Uiteindelijk zullen de kosten geleidelijk afnemen tot een acceptabel niveau.



FLO-krant

Het nieuwe stelsel dat het CvA biedt in de plaats van het FLO brengt nogal wat veranderingen met zich mee. Het CvA heeft een krant gemaakt om medewerkers te informeren over het nieuwe stelsel. In deze krant wordt ingegaan op de noodzaak van de hervorming van het FLO en op de inhoud van het nieuwe stelsel.

Het CvA heeft gemerkt dat er veel onrust bestaat over het hervormen van het FLO. Deels komt deze onrust voort uit onwetendheid en onzekerheid. Met deze krant hoopt het CvA antwoord te geven op vragen die er leven en de onzekerheid te kunnen wegnemen.

Het CvA vindt het belangrijk dat het huidige FLO-personeel inzicht krijgt in het nieuwe stelsel. Daarom vragen wij u de FLO-krant onder deze medewerkers te verspreiden.

De FLO-krant vindt u op de speciale CAO-pagina op VNG-net (www.vng.nl).

Inhoud bod

Noot: In onderstaande tekst wordt gesproken over een 'onderhandelaarsakkoord'. De bonden hebben het bod echter niet geaccepteerd dus is er geen sprake van een onderhandelaarsakkoord, maar van een bod van het CvA aan de bonden.

1. Inleiding

Op 26 april 2005 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Het akkoord loopt van 1 april 2004 tot 1 december 2005.

Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend.

De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven. Voorzover voor een te maken afspraak een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, kan die afspraak worden doorgevoerd, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt en gemeenten daarover bericht hebben ontvangen.

2. Akkoord is van toepassing op de G4

Op grond van het LOGA-protocol zijn de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G4)

in principe slechts gebonden aan een akkoord wat betreft de primaire loonontwikkeling, arbeidsduur en algemeen aanvullende afspraken met betrekking tot ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij een dienstongeval. Voor de looptijd van dit akkoord hebben de G4 zich echter geëngaat aan het hele akkoord. Het akkoord is derhalve op alle onderdelen bindend voor de G4; alle afspraken zullen worden vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden.

3. Loonparagraaf

Eenmalige uitkering

In juni 2005 ontvangen alle ambtenaren die op 1 juni in dienst zijn ter compensatie van de stijging van de ziektekostenpremies en de pensioenpremies, een eenmalige uitkering van 100 euro. Dit bedrag geldt voor deeltijders naar rato.

De eenmalige uitkering zal niet doorwerken naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft de opbouw als de indexatie.

Salarisontwikkeling

De salarissen worden per 1 oktober 2005 verhoogd met 0,45%.

4. Loondoorbetaling bij ziekte

De minimum loondoorbetalingverplichting bij ziekte (70%) is geregeld in de Wet terugdringing ziekteverzuim. Op 5 november zijn in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over de wettelijke aanvulling van de loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar. De totale ziektegelduitkering aan de werknemer mag over de twee ziektejaren tezamen niet

meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen.

Partijen hebben besloten om de afspraken in de Stichting van de Arbeid als volgt te vertalen voor de gemeentelijke sector. Deze wijzigingen gaan in per 1 juli 2005 en zijn vanaf die datum van toepassing zijn op de medewerkers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn.

Gedurende de eerste 6 maanden van de ziekte wordt 100% van de bezoldiging uitbetaald. In de 7e tot en met de 12e maand wordt 90% van de bezoldiging uitbetaald. In de 13e tot en met de 24e maand wordt 75% uitbetaald van de bezoldiging uitbetaald. Na 24 maanden wordt bij voortdurende ongeschiktheid tot aan het einde van het dienstverband 70% van de bezoldiging uitbetaald. In al de gevallen wordt tenminste het minimumloon uitbetaald, of indien het een deeltijder betreft, een evenredig deel van het minimumloon.

De medewerker die in het kader van de WIA is gekeurd en volledig arbeidsongeschikt is verklaard, ontvangt ook na zijn ontslagdatum, doch uiterlijk tot 1 jaar na aanvang ziekte/arbeitsongeschiktheid een aanvulling van de werkgever op zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gedurende de eerste 6 maanden na aanvang ziekte aangevuld tot 100% van de bezoldiging en in de 7e tot en met de 12e maand na aanvang ziekte/arbeitsongeschiktheid tot 90% van zijn bezoldiging.

De medewerker die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie zal over de gewerkte uren 100%

van het loon ontvangen, ook al betreft dit arbeid die normaliter lager bezoldigd is. Deze stimuleringsregel geldt voor werk en voor scholing gedurende de voor de werknemer geldende arbeidstijden en voor zover opgenomen in het reïntegratieplan en waarin heldere prestatiecriteria zijn neergelegd.

Bij dienstongevallen blijft de medewerker recht houden op zijn volledige bezoldiging gedurende het dienstverband.

5. Ziektekosten

Op 1 januari 2006 wordt naar alle waarschijnlijkheid de nieuwe zorgverzekeringswet ingevoerd. Als gevolg van deze wet moeten de IZA-regeling, aanverwante regelingen als de 1%-regeling en de ziektekostenregelingen zoals die van toepassing zijn in de gemeente Amsterdam en Den Haag worden herzien. Partijen zijn op dit moment de voor- en nadelen van de diverse mogelijkheden onder de nieuwe zorgverzekeringswet aan het verkennen om zo, met inachtneming van de belangen van werkgever en werknemer, te komen tot een nieuwe invulling van een sectorale ziektekostenregeling.

Onderzocht zal worden hoe de gezamenlijke inkoopkracht van gemeenten kan worden benut voor zowel actieve als post-actieve medewerkers. Hierbij wordt gedacht aan een korting op de premie voor de basisverzekering en gunstige polisvoorwaarden (prijs, pakket en acceptatie) met betrekking tot de aanvullende verzekeringsmogelijkheden. Een ander element dat wordt onderzocht is de verstrekking van een werkgeversbijdrage aan de werknemer die een aanvullende verzekering afsluit bij een geselecteerde verzekeraar. Met deze werkgeversbijdrage bij het afsluiten van aanvullende verzekering dient tevens een bijdrage te worden geleverd aan het door gemeenten gevoerde verzuim-, verzuimpreventie- en arbobeleid. Voor post-actieven zal overgangsrecht worden gecreëerd.

6. Functioneel leeftijdsontslag

Partijen constateren dat wijziging van

de 'uitkering functioneel leeftijdsontslag' (FLO) om een aantal redenen noodzakelijk is geworden.

In de eerste plaats zijn er medische redenen. Uit onderzoek van het Coronel instituut blijkt dat de leeftijds-grens waarop uitoefening van de FLO-functie medisch gezien, fysiek en psychologisch, niet langer verantwoord is, individueel bepaald is en voor elke werknemer anders ligt. Naast medewerkers voor wie doorwerken tot na de FLO-leeftijdsgrens medisch gezien wel verantwoord is, blijkt uit dat onderzoek dat voor veel andere werknemers het doorwerken tot aan de FLO-leeftijdsgrens medisch gezien niet verantwoord is.

In de tweede plaats is het op basis van de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid niet meer toegestaan om medewerkers op grond van het bereik van een bepaalde vaststaande leeftijd ontslag te verlenen, zoals dat op dit moment bij FLO het geval is. Ontslag op grond van leeftijd is alleen dan toegestaan indien dit objectiveerbaar is, b.v. op basis van de medische gesteldheid van de werknemer.

Daarnaast speelt de maatschappelijke discussie over de noodzaak van langer doorwerken. In het licht daarvan zal per 1 januari 2006 een nieuw fiscaal kader van kracht worden, waardoor de kosten van de huidige FLO-regeling per 1 januari 2006 zeer sterk zullen stijgen.

Tot slot speelt bij de ambulancesector nog de specifieke omstandigheid dat per 1 januari 2005 de vergoeding aan de publieke ambulancediensten voor de FLO-lasten gehalveerd is. Hierdoor raakt een groeiend aantal ambulancediensten in de financiële problemen en staat zelfs een aantal ambulancediensten op de rand van faillissement, met alle gevolgen van dien voor de werkgelegenheid.

Partijen hebben op grond van bovenstaande redenen moeten besluiten om per 1 januari 2006 het huidige functioneel leeftijdsontslag te herzien en een nieuw systeem in te voeren voor medewerkers in zware beroepen. Partijen hebben overeenstemming bereikt om daarbij als uitgangspunt te hanteren de systematiek zoals deze is neergelegd in de bijlage

bij dit onderhandelaarsakkoord. Kernpunten in dit nieuwe systeem zijn herplaatsing en de facilitering daarvan en het toekennen van een persoonlijk budget aan werknemers in zware beroepen. Dit persoonlijk budget kan de werknemer bijvoorbeeld inzetten voor de opbouw van extra pensioen of levensloop. Het nieuwe stelsel heeft daardoor als voordeel boven het oude stelsel dat mensen rechten kunnen opbouwen en meenemen indien zij voortijdig overstappen naar een andere minder belastende functie. Dit is bij het huidige FLO-stelsel niet het geval.

Daarnaast wordt een overgangsregeling worden getroffen voor het zittende personeel.

7. Nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming

Partijen zijn overeengekomen om een nieuw systeem van arbeidsvoorwaardenvorming uit te werken. Uitgangspunt van het nieuwe systeem is dat er één rechtspositie voor alle gemeenten komt, inclusief de grote vier gemeenten, en waarbij het onderscheid tussen de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de uitwerkingsovereenkomst (UWO) wordt opgeheven. Bij de nadere uitwerking van dit uitgangspunt zal onder meer aandacht moeten worden besteed aan de mogelijkheden voor lokaal maatwerk op onderdelen, de positie van het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad en de overgang van het huidige naar het toekomstige model. Onder erkenning van de lokale verantwoordelijkheid in dezen, bestaat bij de partijen niet de intentie om in het kader van deze afspraak over de vormgeving van een nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming de medezeggenschap over arbeidsvoorwaarden onder te brengen bij de OR.

8. Ontslagvolgorde bij reorganisatie

Partijen constateren dat de huidige regeling omtrent de ontslagvolgorde bij reorganisatie, zoals deze is neergelegd in artikel 8:4:1 van de CAR-UWO, strijd oplevert met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. De regeling stimu-

leert het ontslag van de oudste en de jongste medewerkers. Partijen zijn overgekomen om de huidige regeling in te trekken en de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties over te laten aan het lokale overleg. Partijen zullen deze wijziging 2 jaar na invoering evalueren.

9. Centraal functiewaarderingsysteem

Partijen zijn overeengekomen om te onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van een centraal functiewaarderingsysteem. Er zal een onderzoek worden uitgevoerd naar de (on)mogelijkheden van een dergelijk centraal systeem. Het onderzoek zal extern zal worden uitgevoerd en ter begeleiding van het onderzoek zal een brede klankbordgroep en begeleidingscommissie worden samengesteld.

Doel van het onderzoek is zodanige informatie te vergaren dat CAO-partijen een besluit kunnen nemen omtrent het al dan niet daadwerkelijk gaan ontwikkelen van een eenduidig functiewaarderingssysteem voor de gemeentelijke sector.

10. Modernisering rechtspositie vrijwilligers brandweer

Partijen zijn overeengekomen om nog in 2005 te starten met de modernisering van de rechtspositie van de vrijwillige brandweer. Doel van deze modernisering is om de rechtspositie beter te laten aansluiten op de moderne praktijk bij de brandweer. Ontwikkelingen waar de rechtspositie op moet worden aangepast zijn: het stimuleren van het vrijwilligerschap door het verbeteren van de relatie met de hoofdwerkgever; de toename van de deelname van vrouwen aan de vrijwillige brandweer; het steeds meer voorkomen van verschillende vormen van bedrijfsvoering en inroostering.

11. Protocol Rouwverwerking

Partijen zijn overeengekomen om een voorbeeldregeling rouwprotocol op te stellen. Deze voorbeeldregeling zal onder de gemeenten worden ver-

spreid. Gemeenten kunnen voor zover daar lokaal behoefte aan bestaat nadere invulling geven aan deze voorbeeldregeling.

12. Studie naar invoering Levensloopregeling

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van deze CAO een studie te doen naar de invoering van een levensloopregeling in de gemeentelijke sector. De levensloopregeling maakt het mogelijk voor medewerkers om onder gunstige fiscale condities, zelf te sparen om op een later moment extra verlof te kunnen opnemen voor bijvoorbeeld zorgtaken, studie, sabbatical of om vroeger te kunnen uittreden.

De doelstellingen van de levensloopregeling, het beter mogelijk maken van de combinatie van arbeid en zorg en het creëren van de mogelijkheid om eerder uit te treden, sluiten aan bij de doelstelling van een aantal rechtspositionele regelingen in de CAR-UWO. Bij het onderzoek naar de mogelijke invoering van een levensloopregeling zullen daarom ook deze rechtspositionele regelingen worden betrokken. Het gaat om de volgende onderwerpen.

- FPU Gemeenten: Door de wijziging van de fiscale regels rondom vroegpensioenen, zal de huidige FPU-regeling waarschijnlijk per 2006 sterk worden gewijzigd. Omdat de FPU als basis dient voor de FPU gemeenten zal dit ook grote gevolgen hebben voor de FPU-gemeenten. De gevolgen en de consequenties daarvan voor de FPU-gemeenten zullen worden meegenomen in het onderzoek naar de invoering van de levensloopregeling.
- Ouderschapsverlof: Vanaf 2006 wordt de werkgeversbijdrage aan ouderschapsverlof fiscaal belast. Dit betekent dat de regeling voor de werkgever twee keer zo duur wordt. Aan de andere kant krijgen werknemers die ouderschapsverlof genieten, een fiscale tegemoetkoming als zij voor de financiering van het verlof hun levenslooptegoed inzetten. Partijen zullen in het onderzoek deze nieuwe fiscale regels betrekken.

- Tenslotte zullen partijen het verlostelsel tegen het licht houden en bezien of en op welke wijze gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die de levensloopregeling biedt om te komen tot enerzijds een eenvoudiger en overzichtelijker verlostelsel en anderzijds een kwalitatief goede levensloopregeling.

13. Medezeggenschap

Partijen hechten belang aan medezeggenschap. In dat kader willen zij daarom de deelname aan de medezeggenschap bevorderen door het creëren van een betere aansluiting van de alledaagse werkzaamheden op het lidmaatschap van de ondernemingsraad. Partijen zijn overeengekomen om een nader voorstel uit te werken ter mogelijke invoering van een OR-gesprek tussen het OR-lid en zijn leidinggevende. Elementen van dit OR-gesprek zouden kunnen zijn afspraken omtrent de afstemming tussen de werkzaamheden voor de OR en de taken voor de afdeling, afspraken omtrent de benodigde faciliteiten (uren, scholing) en de termijn waarbinnen de medewerker weer volledig voor de afdeling beschikbaar zal zijn. Daarnaast zou ook het persoonlijk ontwikkelingsplan tot onderdeel van dit OR-gesprek kunnen worden gemaakt.

14. Jeugdwerkloosheid

Partijen hechten belang aan het leveren van een bijdrage in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Naast een algemeen maatschappelijk belang heeft de gemeentelijke sector hierin ook een eigenstandig belang gezien de vergrijzing en de daarmee samenhangende en toenemende vervangingsvraag.

Volgens de cijfers van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) valt te verwachten dat er medio 2008 flinke tekorten gaan ontstaan op de arbeidsmarkt voor MBO'ers, HBO'ers en Academici. Er zal flink gewerkt moeten gaan worden aan doorstroom en de scholing van het eigen personeel, zodat er ook aan de onderkant van het gemeentelijk loongebouw meer ruimte ont-

staat voor de instroom van jongeren. In navolging van de STAR aanbevelingen en de kabinetsplannen met betrekking tot de aanpak van de jeugdwerkloosheid pleegt de gemeentelijke sector een extra inzet om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

De aanpak van de jeugdwerkloosheid zou zich op twee doelgroepen die minimaal 3 maanden werkloos moeten zijn moeten richten:

- a. Schoolverlaters en jongeren met een startkwalificatie (VMBO, MBO, HBO en WO) met het doel deze groep snel te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.
- b. Schoolverlaters en jongeren zonder startkwalificatie te stimuleren om hun opleiding af te maken via de route werkend leren.

Partijen zullen gemeenten stimuleren om werkervaringsplaatsen voor jongeren beschikbaar te stellen. Er zijn verschillende mogelijkheden op dit gebied, te denken valt aan:

– *Leerwerkplek*

Doel is om in aansluiting bij het advies van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) op leerwerkplekken werklozen jongeren in combinatie met scholing werkervaring te laten opdoen om daarmee de kansen op een reguliere baan te vergroten. Onder voorwaarde dat het kabinet dit advies overneemt, en de noodzakelijke voorwaarden creëert, waaronder onder meer de realisatie van een wijziging in de Wet werk en bijstand met betrekking tot de inzet van uitkeringsgelden voor loonkostensubsidies zijn de partijen het volgende overeengekomen.

- In een leerwerkbaan kan een werkzoekende gedurende drie maanden tot maximaal een half jaar bij een werkgever met behoud van uitkering werk en opleiding combineren.
- Indien dit succesvol verloopt, krijgt het leerwerktraject een vervolg in een reguliere tijdelijke aanstelling van tenminste 1,5 jaar. Gedurende deze periode zijn de

reguliere arbeidsvoorwaarden van toepassing met dien verstande dat de werknemer wordt ingeschaald in schaal 1.

- Gedurende de tijdelijke aanstelling wordt de werknemer bij vacatures in ieder geval als interne kandidaat aangemerkt.
- Na afloop van voornoemde periode kan de werkgever de werknemer een vaste aanstelling aanbieden, waarbij dan de reguliere arbeidsvoorwaarden, inclusief inschaling van toepassing zijn.
- Partijen zullen na overname van het advies van de RWI door het kabinet de noodzakelijke aanpassingen in de rechtspositie doorvoeren.

– *Instapplan*

Het bieden van de mogelijkheid om werkervaring op te doen door het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de mogelijkheid die te verlengen. Dit gebeurt tegen loon en de betreffende gekwalificeerde jongere heeft het recht om als interne kandidaat te solliciteren op vacatures.

– *Werkstage*

Schoolverlaters zonder startkwalificatie een stage aanbieden om ze aanvullende kennis en ervaring op te laten doen en daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit zou in de vorm kunnen van een tijdelijke en boventallige werkstage, met als voorwaarde dat er scholing of begeleiding wordt geboden. Eventueel kan uitzicht worden geboden op een aanstelling en het recht om als intern kandidaat te solliciteren op vacatures. Dergelijke stages zouden kunnen plaatsvinden met behoud van uitkering.

– *Stage*

Schoolverlaters met een diploma die 3 tot 6 maanden werkloos zijn een stage aanbieden. Dit heeft als doel hun opleiding, kennis en werkervaring op peil te houden en daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Partijen stellen zich tot doel om in de periode 2005-2007 tenminste 1000 jongeren op deze wijze aan de slag te helpen, met daarbij bijzondere aandacht voor jongeren van allochtone afkomst. Dit vanwege de bijzondere problemen die zij vaak onderkennen bij het krijgen van een baan¹. Om dit aantal te realiseren wijzen de partijen met nadruk op de activiteiten van het A+O Fonds gemeenten en de mogelijkheid tot het verkrijgen van subsidie in het kader van een tweetal stimuleringsregelingen van het A+O Fonds. Het gaat daarbij om de stimuleringsregeling 'werkervaring voor jong talent' en 'ruim baan voor jong talent' die zich richten op het bieden van werkervaring respectievelijk het vasthouden van jong talent in de gemeentelijke organisatie.

15. Vakbondsbijdrage

De contributie van het lidmaatschap van de vakbond is fiscaal onbelast indien dit wordt meegenomen in het zogenaamde cafetariamodel. Wel heeft dit tot gevolg dat de grondslag voor uitkeringen en pensioenen daalt. Partijen zijn overeengekomen om de gemeenten via een ledenbrief informeren over de voor- en nadelen van deze constructie. Zij zullen daarbij tevens de gemeenten adviseren om de vakbondsbijdrage aan te merken als bestedingsmogelijkheid zoals bedoeld in artikel 4a:3, waardoor werknemers die dat wensen gebruik kunnen maken van deze mogelijkheid.

16. Pensioengrondslag

Bij de overgang van het eindloonsysteem naar het middelloonsysteem per 1 januari 2004 is door de Pensioenkamer vastgesteld welke beloningselementen tot de pensioengrondslag behoren. Recent is afgesproken dat de Pensioenkamer vóór 1 juli 2005 nadere afspraken zal maken over de pensioengrondslag. In afwachting van de uitkomsten van dit overleg in de Pensioenkamer en de gevolgen daarvan voor de gemeentelijke sector behoudt het CvA zich het recht voor om op een later moment het bod aan te vullen op dit onderwerp.

¹ Zie "Etnische minderheden op de arbeidsmarkt – beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen" een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.minszw.nl

Bijlage bij bod CvA

Hervorming FLO-regeling

Inleiding

In het onderhandelaarsakkoord hebben partijen besloten om per 1 januari 2006 een nieuw stelsel in te voeren voor medewerkers in fysiek en/of psychisch bezwarende functies, de huidige FLO-functies. Dit nieuwe stelsel zal het huidige Functioneel Leeftijdsontslag (FLO) vervangen. In deze bijlage geven partijen een invulling aan dit nieuwe stelsel. Het stelsel zal gaan gelden voor al het nieuwe personeel. Voor het huidige personeel zal overgangsrecht gelden. Afhankelijk van het aantal dienstjaren lijkt dit overgangsrecht meer of minder op de huidige FLO-regeling.

In deze bijlage wordt het nieuwe stelsel toegelicht. We beginnen met de motivatie van partijen om een nieuw stelsel af te spreken.

Waarom de FLO herzien?

Medische redenen

Het Coronel-instituut heeft onderzoeken gedaan naar de belastbaarheid van brandweer- en ambulancepersoneel. Uit deze onderzoeken blijkt dat onderdelen van het werk voor sommige mensen al ruim vóór het 55e levensjaar ongezond zijn. Veel mensen zouden dus eerder dan hun 55e moeten stoppen met dat werk. De huidige regeling is een 'alles of niets'-regeling: je krijgt alleen een FLO-uitkering als je tot je 55e doorwerkt in de FLO-functie. Dat leidt er toe dat mensen blijven doen waar ze eigenlijk niet meer toe in staat zijn. Dat levert gevaar op voor henzelf en voor degenen die ze moeten redden.

Juridische houdbaarheid

Een ander aspect is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Deze wet verbiedt leeftijdsontslag, tenzij het ontslag betreft wegens pensioenleeftijd. De wet maakt een uitzondering voor situaties waarvoor een objectieve recht-

vaardigingsgrond bestaat. In de Wet gelijke behandeling is een overgangsregeling getroffen voor pensioenontslag. Deze overgangsregeling heeft tot gevolg dat tot 2 december 2006 het FLO-ontslag niet onder de werking van het leeftijdsverbod valt. Na deze datum is het FLO-ontslag verboden, tenzij hier een objectieve rechtvaardigingsgrond voor bestaat. De Coronel-onderzoeken tonen aan dat er geen wetenschappelijke onderbouwing is voor een algemene ontslagleeftijd bij brandweer- en ambulancepersoneel. Er is dus geen objectieve rechtvaardiging voor het FLO-ontslag. Dit betekent dat de FLO-regeling vanaf 2 december 2006 in strijd is met de wet.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Naast bovenstaande redenen is er de noodzaak van langer doorwerken. Het FLO zorgt ervoor dat een grote groep medewerkers al op relatief jonge leeftijd uittreedt, alléén vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd, en ongeacht de mate waarin de medewerkers nog in staat zijn binnen of buiten de organisatie te werken. Het financiële draagvlak voor oudedagsvoorzieningen en sociale zekerheid neemt af, onder andere door de sterke vergrijzing. Om degenen die afhankelijk zijn van een pensioen of een uitkering zekerheid te bieden, zullen mensen dus langer moeten doorwerken.

Financiële ontwikkelingen

Om mensen te stimuleren langer door te werken heeft het kabinet het fiscale kader voor VUT-regelingen gewijzigd. Onder VUT-uitkeringen verstaat de wetgever onder andere uitkeringen die tot doel hebben de periode tot pensioen/AOW te overbruggen. De FLO-regeling valt onder deze definitie. Door deze fiscale maatregelen zal het FLO anderhalf keer zo duur worden. Hierdoor zal de druk op het arbeidsvoorwaardenbudget in de sector van medewerkers met een FLO-uitkering onevenredig toenemen.

Een ander financieel probleem speelt specifiek in de ambulancesector: Het College Tarieven Gezondheids-

zorg (CTG) beslist over de financiering van de arbeidsvoorwaarden bij de ambulancediensten. De middelen die ter beschikking staan voor de financiering van het FLO worden door het CTG vanaf 1 januari 2005 herverdeeld over de publieke en private sector. De huidige FLO-regeling leidt al sinds 1 januari jl. tot ernstige tekorten bij de publieke ambulancediensten en dreigt zelfs tot een faillissement te leiden bij in ieder geval drie diensten (B3-stichtingen). Voor de gemeentelijke diensten is denkbaar dat de tekorten leiden tot afname van werkgelegenheid en zelfs het besluit om de dienst af te stoten.

Nieuw stelsel per 1 januari 2006

De CAR-UWO regelt alleen de hoogte en de duur van de FLO-uitkering. Gemeenten hebben lokaal leeftijdsgrenzen voor bezwarende functies bepaald. Veelal is dit 55, soms 60 of daar tussenin. Onderstaand wordt het nieuwe stelsel voor FLO-55-functies weergegeven per 1 januari 2006. Verderop in deze bijlage wordt ingegaan op FLO-functies met hogere leeftijdsgrenzen.

Voor wie gaat het nieuwe stelsel gelden?

Het nieuwe stelsel (inclusief het overgangsrecht) zal gelden voor de medewerkers die: (1) werkzaam zijn in een functie waarvoor de gemeente het functioneel leeftijdsontslag heeft vastgesteld; en (2) ook daadwerkelijk werken in een fysiek of psychisch bezwarende functie.

Functies die aan deze twee voorwaarden voldoen zullen we hieronder aanduiden als bezwarende functies. Functies die zijn aangeduid als 'FLO-functie', maar die niet echt fysiek of psychisch belastend zijn, vallen niet onder het nieuwe stelsel en ook niet onder het overgangsrecht.

Categorieën medewerkers in het nieuwe stelsel

In het nieuwe stelsel wordt voor medewerkers die werkzaam zijn in een door de gemeente aangewezen be-

zwarende functie, onderscheid gemaakt tussen vier categorieën medewerkers²:

- 1) medewerkers die na 31 december 2005 in dienst treden in een bezwarende functie;
- 2) medewerkers die op 1 januari 2006 in een bezwarende functie werkzaam zijn en op dat moment minder dan 20 dienstjaren hebben in een bezwarende functie in de gemeentelijke sector;
- 3) medewerkers die op 1 januari 2006 in een bezwarende functie werkzaam zijn en op dat moment tussen de 20 en 25 dienstjaren in een bezwarende functie hebben in de gemeentelijke sector;
- 4) medewerkers die op 1 januari 2006 in een bezwarende functie werkzaam zijn en op dat moment meer dan 25 dienstjaren in een bezwarende functie hebben in de gemeentelijke sector en/of medewerkers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder zijn.

De eerste categorie medewerkers zijn de medewerkers die in dienst treden na 31 december 2005. Op deze categorie zal het nieuwe stelsel van toepassing zijn. Voor de medewerkers die dan al in dienst zijn zal overgangsrecht gelden. Medewerkers in de categorieën 2-4 zijn medewerkers die al in een bezwarende functie bij de gemeente werken op het moment dat het nieuwe stelsel wordt ingevoerd.

Waarom deze indeling

De onderverdeling in categorieën vindt plaats op basis van het aantal dienstjaren dat medewerkers werkzaam zijn in de bezwarende functie. In de zin van de Wet gelijke behandeling levert het gebruik van dienstjaren indirect onderscheid op. Oudere medewerkers hebben immers over het algemeen de meeste dienstjaren. Echter, dit onderscheid op grond van leeftijd kan objectief worden gerechtvaardigd. Deze medewerkers zijn bij de gemeente gaan werken met de ver-

wachting dat zij met FLO zouden gaan. Binnen de gemeenten staat het FLO al enkele decennia ter discussie. De vervanging ervan kan dan ook niet echt als een verrassing komen. Toch is het redelijk om rekening te houden met de verwachtingen van het huidige personeel. Deze groep kan men extra bescherming bieden die niet nodig is voor mensen die nog in dienst moeten treden. De zorgplicht van de werkgever voor het huidige personeel is zwaar, en wordt zwaarder naarmate de medewerker langer bij de gemeentelijke sector werkzaam is. Ook zal herplaatsing moeilijker zijn voor medewerkers met meer dan 25 dienstjaren: zij hebben al bijna hun hele loopbaan in de bezwarende functie erop zitten, en zullen zich daardoor moeilijker oriënteren op een verandering. De overgangsregeling voor deze groep lijkt zoveel mogelijk op de huidige FLO-regeling en biedt daarom extra bescherming. Deze regeling zal ook van toepassing zijn op de categorie medewerkers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder zijn. Toepassing van deze regeling op deze specifieke categorie levert leeftijds-onderscheid op, welke kan worden gerechtvaardigd met een verwijzing naar de mogelijkheden die binnen de fiscale regelgeving zijn gecreëerd.

PAGO

Voor de bezwarende functies zal een instrument worden toegepast waarmee de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van medewerkers kan worden bijgehouden. Dit instrument zal gericht zijn op de belastbaarheid ten aanzien van de specifieke taken waarmee de functie is belast (bv. brandweertaken of ambulancetaken). Met dit instrument, het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), wordt periodiek de belastbaarheid gemeten, en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. Sociale partners zullen onderzoeken hoe de PAGO vorm gegeven moet worden.

Taakverbreding

Het nieuwe stelsel gaat uit van activiteit in plaats van inactiviteit. Medewerkers in bezwarende functies zullen gedurende hun loopbaan toewerken naar een andere functie op latere leeftijd. Hierbij worden ze begeleid door hun werkgever. Niet alleen de medewerkers, ook de organisatie moet worden klaargestoomd voor dit nieuwe beleid. Hoewel de verwachting is dat er binnen en buiten de gemeentelijke organisatie voldoende mogelijkheden zijn voor herplaatsing, zal ook worden gekeken naar de mogelijkheid om taken van de brandweerorganisatie uit te breiden. Onder het motto "meer rood op straat" zullen werkgevers taakverbreding realiseren zodat men zoveel mogelijk binnen de brandweerorganisatie actief kan blijven tot pensionering. De grote vier gemeenten zullen hierin een voortrekkersfunctie in vervullen voor de hele gemeentelijke sector.

1) Medewerkers uit de eerste categorie

Het nieuwe stelsel gaat gelden voor de medewerkers van categorie 1. Zij worden in principe vast aangesteld (net als reguliere ambtenaren) in algemene dienst, waarbij wordt aangegeven dat de bezwarende functie voor een tijdelijke periode wordt uitgevoerd. Deze periode duurt maximaal 20 jaar. Na deze periode wordt de medewerker in ieder geval herplaatst. Indien het dienstbelang dit vereist, de medische keuring (pago) dit toelaat en de medewerker hierin toestemt, kan die periode met telkens één jaar worden verlengd. Deze verlenging leidt niet tot een verlenging van de termijn waarin het persoonlijk budget (zie hieronder) wordt verstrekt en mag niet in de plaats komen van oriëntatie op een loopbaan na beëindiging van het werk in de bezwarende functie.

Loopbaanplan

Vanwege de tijdelijkheid van de functie zullen medewerkers zich gedurende

² Hier en daar komen nog situaties voor in gemeenten dat medewerkers FLO rechten hebben terwijl zij niet in daadwerkelijk fysiek/psychisch bezwarende werkzaamheden verrichten. Vanaf 2006 zal het nieuwe stelsel (inclusief het overgangsrecht) voor mensen in bezwarende functies ook alleen mogen gelden voor diegenen die dat werk ook echt verrichten.

dit dienstverband moeten oriënteren op een loopbaan na het bezwaren-de werk. Hiertoe stelt de werkgever met iedere medewerker een loopbaanplan op. In dit loopbaanplan spreken werkgever en werknemer af, op welke wijze zij samen werken aan het realiseren van een geslaagde herplaatsing na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Herplaatsing kan overigens zowel binnen als buiten de gemeen-te plaatsvinden.

Het loopbaanplan wordt voor het eerst opgesteld in het eerste jaar dat de medewerker in dienst is. Daarna wordt het plan in de POP-cyclus (in ieder geval 1 x per 3 jaar) geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspra-ken vastgelegd met betrekking tot het benodigde verlof en eventuele ver-dere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte af-spraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidin-gen die in het kader van het loop-baanplan zijn afgesproken.

Persoonlijk budget

Tijdens de jaren dat de medewerker de bezwarende functie uitvoert ont-vangt hij een persoonlijk budget. Dit budget kan hij inzetten om extra ouder-domspensioen in te kopen of hij kan dit op zijn levenslooptrekening stor-ten zodat hij eerder dan de pensioen-gerechtigde leeftijd kan stoppen met werken. Ook kan het budget worden ingezet voor extra scholing en oplei-ding, naast hetgeen hij krijgt aange-boden van zijn werkgever. Het bud-get kan ook een steuntje in de rug zijn bij het opzetten van een eigen bedrijf. Per dienstjaar ontvangt de me-dewerker een kwart maandsalaris aan persoonlijk budget. Hierover wordt ook pensioen opgebouwd. Het budget wordt maximaal 20 jaar ver-strekt.

Overigens ontvangen de medewer-kers zolang zij de bezwarende func-tie uitvoeren ook nog de gebruikelij-ke toelagen. Deze toelagen kunnen vanzelfsprekend ook worden ingezet om extra ouderdomspensioen in te kopen of te storten op de levensloop-rekening van de medewerker.

Herplaatsing

Beide partijen, werkgever en werk-nemer, zijn samen verantwoordelijk voor een geslaagde herplaatsing. Deze gedeelde verantwoordelijk im-pliceert dat beide partijen rechten en plichten hebben ten opzichte van el-kaar, dat van beide partijen een ac-tieve houding wordt verwacht om de herplaatsing ook daadwerkelijk mo-gelijk te maken en dat men elkaar op ieders verantwoordelijkheden kan en moet aanspreken.

Zowel de werkgever als de medewer-ker zelf zijn er voor verantwoordelijk dat de medewerker wordt voorbereid voor een andere functie, binnen of buiten de gemeente.

In dit kader zullen gemeenten onder andere onderzoeken, welke verbre-ding van het takenpakket van de brandweerdiensten mogelijk is, om functiewisseling binnen de brand-weerorganisatie optimaal mogelijk te maken.

Vanzelfsprekend zullen bij herplaat-sing de arbeidsvoorwaarden gaan gelden die gebruikelijk zijn voor de nieuwe functie.

2) Medewerkers uit de tweede categorie

Medewerkers die bij invoering van de nieuwe regeling minder dan 20 dienstjaren hebben, zullen met on-dersteuning van de werkgever toe-werken naar een nieuwe functie op latere leeftijd. Deze medewerkers worden herplaatst op het moment dat zij niet langer voldoen aan de eisen die de functie stelt aan de beroeps-beoefenaar. Bij herplaatsing ontvan-gen zij een bonus.

Loopbaanplan

Om toe te werken naar een succes-volle herplaatsing stelt de werkge-ver met iedere medewerker een loop-baanplan op. In dit loopbaanplan spreken werkgever en werknemer af, op welke wijze zij samen werken aan het realiseren van een geslaagde herplaatsing na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Herplaatsing kan overigens zowel binnen als buiten de gemeen-te plaatsvinden.

Daarna wordt het plan in de POP-cyclus (in ieder geval 1 x per 3 jaar) geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot het benodigde verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte afspraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Met iedere medewerker moet binnen twee jaar na ingang van het nieuwe stelsel een loopbaanplan zijn opge-steld.

Persoonlijk budget

Over de jaren dat de medewerker de bezwarende functie uitoefent, ontvangt hij een persoonlijk budget. Het per-soonlijk budget bedraagt voor iede-re medewerker uit categorie 2 in to-taal 10 maandsalarissen. De uitbe-taling van dit bedrag wordt verspreid over een periode van maximaal 20 jaar. De periode waarin de uitbeta-ling van het totale persoonlijk bud-get plaatsvindt, is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de medewe-ker bij invoering van het nieuwe stel-sel: hoe meer dienstjaren, hoe ho-ger het bedrag per jaar.

Voorbeeld: een medewerker heeft bij invoering van het nieuwe stelsel 12 dienstjaren. Het totale persoonlijke budget van 10 maandsalarissen wordt dan over een periode van 8 jaar (20 -/ 12) uitbetaald. De betreffende me-dewerker ontvangt de komende 8 jaar daarom 1,25 maandsalaris per jaar.

Indien de medewerker tussentijds herplaatst wordt in het kader van het nieuwe stelsel of verzoekt om ont-slag vanwege het starten van een eigen bedrijf, ontvangt hij het nog niet uitgekeerde deel in een keer.

Voorbeeld: de medewerker uit het vorige voorbeeld wordt 3 jaar na in-voering van het nieuwe stelsel her-plaatst. Het resterende deel van 6,25 maandsalarissen wordt in één keer bij herplaatsing uitbetaald.

De medewerker kan het persoonlij-ke budget inzetten om extra ouder-domspensioen in te kopen of om op zijn levenslooptrekening te storten zodat hij eerder dan de pensioenge-

rechtigde leeftijd kan stoppen met werken. Ook kan het worden ingezet voor extra scholing en opleiding, naast hetgeen hij krijgt aangeboden van zijn werkgever. Het budget kan ook een steuntje in de rug zijn bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Overigens ontvangen de medewerkers zolang zij de bezwarende functie uitvoeren ook nog de gebruikelijke toelagen. Deze toelagen kunnen vanzelfsprekend ook worden ingezet om extra ouderdomspensioen in te kopen of te storten op de eigen levenslooptrekening.

Bonus

Bij een succesvolle herplaatsing of bij vrijwillig ontslag, ontvangt de medewerker een bonus. Ook deze bonus kan worden ingezet voor het opbouwen van extra pensioen of worden geïnvesteerd in een eigen bedrijf. De bonus is een compensatie voor het verlies van de toelagen waarvan bij de bezwarende functie sprake was. De hoogte van deze bonus is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Per dienstjaar ontvangt de medewerker 6% van het jaarsalaris. Maximaal wordt een bonus voor 20 dienstjaren uitgekeerd. De medewerker kan dus uitkomen op een bonus van 120% van het jaarsalaris.

Herplaatsing

Door inspanningen van alle betrokken partijen moet succesvolle herplaatsing, zeker voor de medewerkers die in categorie 2 vallen, goed mogelijk zijn.

Zowel de werkgever als de medewerker zelf zijn er voor verantwoordelijk dat de medewerker wordt voorbereid voor een andere functie, binnen of buiten de gemeente.

In dit kader zullen gemeenten onder andere onderzoeken, welke verbreding van het takenpakket van de brandweerdiensten mogelijk is, om functiewisseling binnen de brandweerorganisatie optimaal mogelijk te maken.

Indien herplaatsing onverhoopt niet (direct) mogelijk blijkt te zijn kan de medewerker niet worden ontslagen op grond van het feit dat hij ongeschikt is voor zijn oude functie (tenzij er sprake is van volledige arbeids-

ongeschiktheid wegens ziekte en/of gebreken). Voorwaarde hierbij is dat de medewerker zelf een actieve houding aanneemt om herplaatsing in een andere functie mogelijk te maken. Daarnaast moet hij alle medewerking verlenen aan de herplaatsingsinspanningen van de werkgever.

Vanzelfsprekend zullen bij herplaatsing de arbeidsvoorwaarden gelden die gebruikelijk zijn voor de nieuwe functie.

In het geval de medewerker niet meer geschikt is voor zijn oude functie en ook niet (direct) kan worden herplaatst, ontvangt hij de eerste twee jaar een uitkering die qua hoogte gelijk is aan de loondoorbetaling tijdens ziekte. Ook tijdens deze periode zijn zowel de medewerker als de werkgever gehouden activiteiten te ondernemen die gericht zijn op herplaatsing van de medewerker. Het loopbaanplan moet worden uitgevoerd en zo nodig worden aangepast. Na deze twee jaar ontvangt de medewerker 60% van zijn salaris zolang het dienstverband voortduurt. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker zijn persoonlijk budget heeft ingezet voor levensloopdoelinden. Sociale partners zullen onderzoeken hoe deze voorwaarde nader vorm gegeven kan worden. De medewerker en de werkgever blijven zich ook gedurende deze periode inzetten voor herplaatsing van de medewerker. Het loopbaanplan blijft hierbij het geëigende middel.

3) Medewerkers uit categorie drie

Voor deze categorie geldt ook dat gestreefd wordt naar herplaatsing in een andere functie. Omdat zij dicht bij de FLO-leeftijd zitten dan hun jongere collega's zal de bonus bij succesvolle herplaatsing hoger zijn. Deze bonus is overigens wel afhankelijk van het aantal dienstjaren. Is er geen sprake van herplaatsing dan blijft de medewerker in dienst van de gemeente en ontvangt hij 70% van zijn jaarsalaris.

Loopbaanplan

Om toe te werken naar een succesvolle herplaatsing stelt de werkgever met iedere medewerker een loopbaanplan op. In dit loopbaanplan

spreken werkgever en werknemer af, op welke wijze zij samen werken aan het realiseren van een geslaagde herplaatsing na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Herplaatsing kan overigens zowel binnen als buiten de gemeente plaatsvinden.

Daarna wordt het plan in de POP-cyclus (in ieder geval 1 x per 3 jaar) geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot het benodigde verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte afspraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Gelet op het feit dat medewerkers van deze groep dicht bij de huidige FLO leeftijd zitten zal de werkgever bij het opstellen van deze plannen aan deze categorie voorrang geven. De loopbaanplannen moeten binnen een jaar na ingang van het nieuwe stelsel gereed zijn.

Persoonlijk budget

Over de jaren dat de medewerker de bezwarende functie uitoefent, ontvangt hij een persoonlijk budget. Het persoonlijk budget bedraagt voor iedere medewerker uit categorie 3 in totaal 10 maandsalarissen. Deze hoogte is gebaseerd op een half maandsalaris per jaar voor een periode van 20 jaar. Omdat deze categorie medewerkers al minimaal 20 dienstjaren heeft, is het persoonlijk budget wat zij zullen ontvangen al maximaal 10 maandsalarissen. De uitbetaling van dit bedrag wordt verspreid over de eerste vijf jaar na invoering van het nieuwe stelsel. Ieder jaar ontvangt de medewerker dus twee maandsalarissen.

Indien de medewerker in die vijf jaar herplaatst wordt, ontvangt hij het nog niet uitgekeerde deel in een keer.

De medewerker kan het persoonlijke budget inzetten om extra ouderdomspensioen in te kopen of om op zijn levenslooptrekening te storten zodat hij eerder dan de pensioengerechtigde leeftijd kan stoppen met

werken. Ook kan het worden ingezet voor extra scholing en opleiding, naast hetgeen hij krijgt aangeboden van zijn werkgever. Het budget kan ook een steuntje in de rug zijn bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Overigens ontvangen de medewerkers zolang zij de bezwarende functie uitvoeren ook nog de gebruikelijke toelagen. Deze toelagen kunnen vanzelfsprekend ook worden ingezet om extra ouderdomspensioen in te kopen of te storten op de eigen levenslooptoelagen.

Bonus

Bij een succesvolle herplaatsing of vrijwillig ontslag ontvangt de medewerker een bonus. Ook deze bonus kan worden ingezet voor het opbouwen van extra pensioen of worden geïnvesteerd in een eigen bedrijf. De bonus is een compensatie voor het verlies van de toelagen waarvan bij de bezwarende functie sprake was. De hoogte van deze bonus voor deze groep medewerkers is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Per dienstjaar ontvangt de medewerker 7,5% van het jaarsalaris. Maximaal wordt een bonus voor 20 dienstjaren uitgekeerd. De medewerker kan dus uitkomen op een bonus van 150% van het jaarsalaris.

Herplaatsing

Door inspanningen van alle betrokken partijen moet succesvolle herplaatsing goed mogelijk zijn.

Zowel de werkgever als de medewerker zelf zijn er voor verantwoordelijk dat de medewerker wordt voorbereid voor een andere functie, binnen of buiten de gemeente.

In dit kader zullen gemeenten onder andere onderzoeken, welke verbreding van het takenpakket van de brandweerdiensten mogelijk is, om functiewisseling binnen de brandweerorganisatie optimaal mogelijk te maken.

Indien herplaatsing onverhoopt niet (direct) mogelijk blijkt te zijn kan de medewerker niet worden ontslagen op grond van het feit dat hij ongeschikt is voor zijn oude functie (tenzij er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en/of gebreken). Voorwaarde hierbij is dat

de medewerker zelf een actieve houding aanneemt om herplaatsing in een andere functie mogelijk te maken. Daarnaast moet hij alle medewerking verlenen aan de herplaatsingsinspanningen van de werkgever.

Vanzelfsprekend zullen bij herplaatsing de arbeidsvoorwaarden gelden die gebruikelijk zijn voor de nieuwe functie.

In het geval de medewerker niet meer geschikt is voor zijn oude functie en ook niet (direct) kan worden herplaatst, ontvangt hij de eerste twee jaar een uitkering die qua hoogte gelijk is aan de loondoorbetaling tijdens ziekte. Ook tijdens deze periode zijn zowel de medewerker als de werkgever gehouden activiteiten te ondernemen die gericht zijn op herplaatsing van de medewerker. Het loopbaanplan moet worden uitgevoerd en zo nodig worden aangepast. Na deze twee jaar ontvangt de medewerker 70% van zijn salaris zolang het dienstverband voortduurt. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker zijn persoonlijk budget heeft ingezet voor levensloopdoelinden. Sociale partners zullen onderzoeken hoe deze voorwaarde nader vorm gegeven kan worden. De medewerker en de werkgever blijven zich ook gedurende deze periode inzetten voor herplaatsing van de medewerker. Het loopbaanplan blijft hierbij het geëigende middel.

4) Medewerkers uit categorie vier

Oudere medewerkers in categorie vier zullen nog gebruik kunnen maken van een regeling die zal lijken op de huidige regeling. De totale kosten van de regeling zullen in vergelijking tot de huidige FLO-regeling vele malen hoger zijn voor de werkgever. Desondanks zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van het nieuwe fiscale kader om een uittrederegeling van 70% tot de pensioengerechtigde leeftijd te realiseren.

Indien er mogelijkheden voor zijn kan de betreffende werknemer samen met zijn werkgever er voor kiezen toe te werken naar een herplaatsing. Succesvolle herplaatsing zal in dat geval leiden tot een bonus per doorgevoerd jaar van 35% van het jaarsalaris. Over deze bonus wordt pensioen

opgebouwd.

Hervorming FLO 60 en overige

Gemeenten hebben voor enkele functies een leeftijdsgrens van 60 jaar aangewezen.

In enkele gevallen betreft dit functies die niet daadwerkelijk uit fysiek/psychisch bezwarende taken bestaan. Met de hervorming van de FLO zal vanaf 2006 voor deze functies gelden dat zij komen te vallen onder het reguliere personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid van gemeenten.

Een aantal FLO 60-functies is daadwerkelijk fysiek/psychisch bezwarend, echter niet in dezelfde mate als het brandweer (de uitrukfuncties) - en ambulancevak, de leeftijdsgrens ligt immers ook hoger. Voor nieuw personeel in deze functies wordt er om die reden niet voor gekozen centraal een nieuw stelsel af te spreken. Uiteraard kan men wel lokaal afspraken maken over herplaatsing. Ook kunnen, om eerder te kunnen stoppen met werken, medewerkers ervoor kiezen om te sparen in de levenslooptoelagen.

Voor het huidige personeel zal overgangsrecht worden ontwikkeld. Dit overgangsrecht houdt in dat medewerkers die op 1-1-2005 55 jaar of ouder waren, nog gebruik kunnen maken van een regeling die zal lijken op de huidige regeling. De fiscale mogelijkheden die voor deze leeftijdsgroep zijn gecreëerd, zullen worden gebruikt om een uittrederegeling van 70% tot de pensioengerechtigde leeftijd te realiseren.

Sociale partners denken na over een passende regeling voor de jongere categorieën medewerkers. Hierbij zal onder meer de mogelijkheid van een werkgeversbijdrage in de levensloop worden bezien.

Naast FLO 60 zijn er ook gemeenten die als leeftijdsgrens bij functie 56, 57, 58 of 59 hebben aangewezen. Voor deze functies geldt dat het nieuwe stelsel dat de FLO 55 gaat vervangen van toepassing is. De overgangsgrenzen en bedragen zullen echter aangepast worden aan de vastgestelde leeftijd.

Definitielijst bij FLO-bijlage

Met de onderstaande begrippen wordt in deze notitie bedoeld:

Maandsalaris: Het schaalbedrag, het bedrag van de schaal dat aan de ambtenaar is toegekend (CAR art. 3:1 lid 2 onder b).

Jaarsalaris: Het tot een jaarbedrag herleid schaalbedrag (CAR art. 3:1 lid 2 onder b).

FLO-regeling 55 / FLO-regeling 60: De CAR-UWO maakt geen onderscheid in leeftijden in de FLO-regeling. De CAR-UWO regelt immers alleen de hoogte en de duur van de uitkering als de werkgever een leeftijdsgrens aan een functie toekent.

In deze notitie wordt het onderscheid wel gemaakt, omdat in de sector dit onderscheid ook gebruikelijk is.

Herplaatsing: Het gaan vervullen van een andere functie binnen of buiten de gemeentelijke organisatie. Bij herplaatsing gaan de arbeidsvoorwaarden gelden die gebruikelijk zijn voor de nieuwe functie.

Bezwarende functie: een functie die door de gemeente is aangewezen als een fysiek en/of psychisch belastende functie die niet gedurende de gehele loopbaan kan worden uitgevoerd en waaraan in de huidige situatie het recht op FLO is verbonden.

Dienstjaren: Het aantal jaren dat de medewerker in een door de gemeente aangewezen bezwarende functie is gewerkt. Ook de jaren in een bezwarende functie bij een andere gemeenten tellen mee.