

NOTITIE

Aan : Sociale Partners: Branchevereniging VHG, FNV Bondgenoten en
CNV Vakmensen

CC : --

Van : Paritaire werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid (LBPB)

Nummer : 1045-10
Versie : 1.0

Datum : 7 februari 2011

Onderwerp : Aanbevelingen met betrekking tot levensfasebewust personeelsbeleid in de
groene sector

Inleiding

In de CAO voor het Hoveniersbedrijf wordt vanaf 1 juli 2009 door de werkgever 0,2% van het bruto loon voor de individuele werknemer gereserveerd met het doel om op een gezonde en vitale wijze de pensioengerechtigde leeftijd te behalen, de balans tussen werk versus privé te optimaliseren en alle leeftijddiscriminerende maatregelen uit genoemde CAO te halen en op een gezonde en vitale wijze de pensioengerechtigde leeftijd te halen. Wij noemen dit de levensfaseregeling in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Om deze levensfaseregeling fiscaal aantrekkelijk te kunnen benutten, hebben leden van de werkgroep LBPB gesprekken gevoerd met het Ministerie van SZW en VNO-NCW/MKB Nederland. Op dit punt heeft de werkgroep geen meetbare resultaten kunnen boeken.

In het concept regeerakkoord 2010 staat dat het kabinet mensen in staat wil stellen een goede balans te vinden tussen betaald werk, zorgtaken, vrijwilligerswerk, scholing en vrije tijd. Een werkelijke verhoging van de arbeidsparticipatie kan alleen worden bereikt als er genoeg mogelijkheden zijn om werk op flexibele wijze te combineren met andere activiteiten. Dit wil het kabinet onder andere bereiken door de vitaliteitregeling in het leven te roepen; de levensloopregeling en het spaarloon worden geïntegreerd tot een regeling die ondersteunt in zorgtaken, in het volgen van scholing, het opzetten van eigen bedrijf, demotie of deeltijdpensioen. De voorgestelde vitaliteitregeling kan niet worden gebruikt voor vervroegd uitreden.

In deze notitie doet de werkgroep LBPB een aanbeveling op welke wijze het levensfaseregelingbudget kan worden ingevuld en voor welke bestedingsdoelen het opgebouwde budget kan worden gebruikt. Daarnaast heeft de werkgroep een aantal uitgangspunten geformuleerd om de regeling goed te implementeren.

1. Opbouw levensfaseregelingbudget

Vooruitlopend op de definitieve uitwerking van de vitaliteitregeling van het kabinet, stelt de werkgroep voor om de levensfaseregeling zoals opgenomen in de CAO voor het Hoveniersbedrijf, verder vorm te geven.

De werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid heeft in de afgelopen periode nagedacht over de wijze en voor welke bestedingsdoelen het opgebouwde levensfaseregelingbudget mag worden aangewend.

De werkgroep LBPB stelt voor om het levensfaseregelingbudget voor de komende CAO periode te vullen met de volgende items:

- 0,2% van het brutoloon (reeds geëffectueerd per 1 juli 2009).
- Max. 5 vrije ADV (naar keuze van de werknemer)
- Bovenwettelijke vakantiedagen (naar keuze van de werknemer)

2. Bestedingsdoelen

De werkgroep LBPB stelt voor om de volgende bestedingsdoelen 'tijd', 'scholing' en 'gezondheid' aan te wenden voor levensfasebewust personeelsbeleid. Onder ieder bestedingsdoel staat een aantal mogelijkheden waarvoor het opgebouwde bedrag mag worden aangewend. In de toekomst worden de mogelijkheden uitgebreid. Het opgebouwde levensfaseregelingbudget kan worden aangewend om de bestedingsdoelen 'gezondheid', 'scholing' en 'tijd' te financieren.

2.1 Bestedingsdoel 'gezondheid'

De definitie van gezondheid volgens Wikipedia is: Gezondheid is het gezond zijn, het gevoel dat alles in orde is, zowel in lichamelijk, in geestelijk, als in maatschappelijk opzicht. De definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO 1948): Gezondheid is een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk welzijn en niet slechts de afwezigheid van ziekte of andere lichamelijk gebreken.

De werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid stelt voor om voor het bestedingsdoel 'gezondheid', de werknemer de mogelijkheid te bieden om een gezondheidscheck te laten uitvoeren of een houdings-/bewegingsconsulent in te schakelen.

2.1.1 Gezondheidscheck

De gezondheidscheck is een aanvulling op het Preventief Medisch Onderzoek (PMO; art. 64) en richt zich niet op het werk maar op de leefstijl van de werknemer. Zo worden overgewicht, cholesterol en bloedsuiker bepaald. De arts of arboverpleegkundige bespreekt de uitslagen met de werknemer en geeft advies. De uitslagen en adviezen worden genoteerd in het een gezondheidspas. Werknemers kunnen een offerte aanvragen bij de Stigas ServiceDesk (tel. 079-363 65 05 of per mail: info@stigas.nl). De kosten voor een gezondheidscheck bedragen € 40,--.

2.1.2 Houdings-/bewegingsconsulent

De houdings-/bewegingsconsulent onderzoekt of er verbeteringen mogelijk zijn in de werkomgeving en/of de werktechniek kan worden aangepast aan de eventuele beperkingen van de werknemer. Dit onderzoek vindt in principe plaats op de werkplek. Het is belangrijk dat er overleg is en de mening van zowel de werknemer als de werkgever wordt gehoord. Werknemers kunnen een offerte aanvragen bij de Stigas ServiceDesk (tel. 079-363 65 05 of per mail: info@stigas.nl) of een andere leverancier met een gelijk product. Werkgevers aangesloten bij Sazas met een pakket 'Compleet' kunnen de kosten volledig declareren bij Sazas. Werkgevers met een pakket 'Eigen regie' ontvangen geen vergoeding. Het inschakelen van een houdings-/bewegingsconsulent bedraagt dan € 1.000,--.

2.2 Bestedingsdoel 'scholing/opleiden'

Het formuleren van een definitie van scholing is lastig, omdat er diverse invalshoeken en zienswijzen zijn over wat exact onder scholing/opleiden kan worden verstaan. De werkgroep LBPB heeft scholing/opleiden in dit kader als volgt gedefinieerd:

Scholing of opleiding is het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, (toekomstige) functie of (zelfstandig) beroep.

Het dient zowel voor het uitoefenen als het verkrijgen van één of meerdere (deel)kwalificatie(s) voor een taak, functie of beroep. Niet alleen binnen de eigen sector maar ook sector overschrijdend.

De te volgen scholing/opleiding wordt toegekend wanneer de werknemer voornemens is een andere wending aan zijn loopbaan te geven, dan wel voor investering in de verdere ontwikkeling van eigen kennis/vaardigheden binnen de functie/bedrijf waar hij nu werkzaam is. Het volgen van scholing/opleiding die in opdracht van de werkgever plaatsvindt om de huidige functie te kunnen blijven vervullen, is voor rekening van de werkgever. Alle andere scholing/opleiding dient in principe uit het levensfaseregelingbudget te worden gefinancierd, tenzij werkgever en werknemer een andere regeling zijn overeengekomen.

Het is ook mogelijk om van het bestedingsdoel 'scholing/opleiden' de werknemer de mogelijkheid te bieden om een loopbaanadvies of een assessment uit te laten voeren.

2.3 Bestedingsdoel 'tijd'

Het bestedingsdoel 'tijd' wordt tijdens de komende CAO onderhandelingen buiten beschouwing gelaten.

2.4 Administratie

Door middel van een formulier tekenen werkgever en werknemer voor het bestedingsdoel en het gekozen element. Na overleg van een offerte en factuur maakt de werkgever het bestede bedrag vanuit het opgebouwde levensfaseregelingbudget over naar het bankrekeningnummer van de werknemer; netto-netto afhankelijk van het bestedingselement en binnen de huidige fiscale afspraken.

2.5 Geschillencommissie

Ingeval van geschillen kan zowel de werkgever als de individuele werknemer de geschillencommissie inschakelen. De geschillencommissie geeft een niet-bindend advies omtrent het geschil (artikel 73).

3. Uitgangspunten en aanbevelingen levensfaseregeling

De uitgangspunten om de levensfaseregeling verder vorm te geven zijn:

1. De levensfaseregeling is van toepassing op alle onder de CAO voor het Hoveniersbedrijf vallende werknemers ongeacht leeftijd. Op het moment dat een werknemer zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt, wordt geen levensfaseregelingbudget meer opgebouwd. Een werknemer met een contract voor bepaalde tijd kan aan het einde van de contractperiode bepalen of hij/zij het opgebouwde levensfasebudget laat uitbetalen of wil laten staan.
2. De levensfaseregeling is met ingang van 1 juli 2009 van kracht.
3. De werkgever reserveert doorlopend 0,2% van het brutoloon op naam van de werknemer.
4. De werkgever houdt jaarlijks een levensfasegesprek met zijn werknemer. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van het levensfasegesprekformulier. Dit formulier staat op de website van Branchevereniging VHG: www.vhg.org. De werknemer kan gebruik maken van de digitale levensfasewijzer. Deze levensfasewijzer staat op de website van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en Branchevereniging VHG.
5. De bestedingsdoelen en de onderliggende elementen zoals vermeld in deze notitie, worden gehanteerd.
6. Het opgebouwde levensfaseregelingbudget wordt minstens een maal per jaar kenbaar en inzichtelijk gemaakt aan de werknemer en bij voorkeur op de loonstrook vermeld.

7. Het opgebouwde levensfaseregelingbudget wordt vooralsnog niet naar een speciale bankrekening geboekt en blijft dus binnen de onderneming. Dit in afwachting van de voorgestelde vitaliteitregeling in het regeerakkoord en anders opnieuw punt 7 in overweging nemen.
8. Een werknemer kan niet meer besteden aan het bestedingsdoel dan het opgebouwde levensfaseregelingbudget. Het is niet mogelijk om een negatief saldo op te bouwen. Het is mogelijk om het levensfaseregelingbudget alsnog aan te vullen met maximaal 5 opneembare ADV dagen of de bovenwettelijke vakantiedagen.
9. Ingeval van uitdiensttreding of overlijden wordt het opbouwde levensfaseregelingbudget, na inhouding van loonheffingen, uitbetaald. Dit indien het bedrag niet netto is opgebouwd.
10. Ingeval van faillissement van een onderneming wordt gezocht naar een oplossing om het opgebouwde levensfaseregelingbudget van de werknemer te garanderen.
11. In CAO onderhandelingen van 2012-2013 wordt nog gesproken over de hoogte van de opbouw scholing dat wordt overgebracht naar het levensfaseregelingbudget.
12. Sociale partners zullen gezamenlijk een communicatieplan uitwerken om de levensfaseregeling bij werkgevers en werknemers onder de aandacht te brengen.
13. Het is mogelijk om jaarlijks het overschot ADV dagen en bovenwettelijke vakantiedagen aan het levensfaseregelingbudget toe te voegen.
14. De tenaamstelling 'seniorenregeling' wijzigen in 'duurzame inzetbaarheidregeling'.

Schema: opbouw en bestedingsdoelen levensfaseregeling budget

Overwerk →				
				→ Gezondheid - gezondheidcheck - houding/beweging
Vakantiegeld →				
				→ Scholing/opleiding - loopbaanadvies - assessment - opleiding voor carrière - opleiding voor andere baan
	IN →	BUDGET	UIT →	
0,2% (+ eventueel) ** →				
				--- > (Vrije tijd)
Max. 5 vrije ADV **→				
				→ Levensloopregeling (budget in levensloopregeling)
Tijd voor Tijd (TvT) →				
Bovenwettelijke vakantiedagen **→				
Restant Flexpot →				
Gratificatie, bonus, winstdeling →				
Seniorenregeling →				

**) Door werkgroep LBPB vastgestelde onderdelen om het levensfasebudget op te bouwen.