

Voorstellenbrief Cao Apotheken en cao Arbeidsomstandigheden Apotheken 2012

De apotheekbranche is geen tranendal

A. Inleiding

Het land van de Openbare Apotheek is nog steeds sterk in beweging als gevolg van het streven van overheid en zorgverzekeraars om de kosten van de farmacie in de hand te houden. Het is overigens belangrijk om te realiseren dat deze kosten voor het grootste gedeelte uit de kosten van de medicijnen zelf bestaan. De kosten van distributie (kosten van het apotheekbedrijf) hebben slechts een omvang van ongeveer 25% van de materiaalkosten. In het kader van het in de hand houden van de stijging van de medicijnkosten heeft het preferentiebeleid en de alternatieven, zoals het pakjesmodel, zich als middel tot kostenbesparing als succes bewezen. De uitgifte van (nieuwe) dure medicijnen gaat ook veelal om de openbare apotheek heen, er is zelfs een verschuiving richting ziekenhuis waarneembaar.

Het preferentiebeleid en zijn alternatieven heeft echter een zeer slecht effect op een ander belangrijke doel van de farmacie, namelijk bijdragen aan de (kwaliteit van de) gezondheidszorg. Dit effect wordt nog eens versterkt doordat zorgverzekeraars ook van mening zijn dat de distributie van medicijnen en de voorlichting daaromheen, goedkoper kan. Dit uit zich in de betaling van de "receptregelvergoeding". Deze gaat van een standaardproduct met een standaardvergoeding naar een grote set van diverse producten/verrichtingen met elk hun eigen vergoedingsplaatje. In 2012 zijn deze vergoedingen ook nog aan vrije marktwerking onderhevig gemaakt. Het lijkt erop dat de zorgverzekeraars zichzelf en hun klanten (patiënten) hiermee heel sterk benadelen. Zorg, de menselijke factor, wordt steeds belangrijker en deze heeft zijn prijs. Hoe groter het percentage "zorg", de "menselijke factor", tegenover "doosjes schuiven" hoe meer de handeling vergoed wordt. Dit wordt echter maar zeer beperkt door zorgverzekeraars gehonoreerd.

Uit het feit dat er op zeer grote schaal geklaagd wordt door de apothekers over deze ontwikkeling kan geconcludeerd worden dat de branche nog niet op deze ontwikkeling ingespeeld is. Hier ligt een probleem wat nu afgewenteld lijkt te worden op het personeel in de apotheek.

Transitieperiode

De openbare apotheekbranche heeft nog steeds geen goed antwoord op deze ontwikkeling gevonden, maar is daar wel druk mee bezig. Ketens kijken naar alternatieve inkomstenbronnen en de zelfstandige apotheken kijken ook goed naar hun bedrijfsprocessen en proberen de kracht van hun kleinschaligheid uit te buiten. De branche ziet nu ook in dat zorg aantrekkelijker is dan handel. Verbazingwekkend is dit niet, hier lijkt de (financiële) toekomst te liggen. Het doosjes schuiven brengt nauwelijks meer wat op en dat geldt ook voor de prijsmarges op medicijnen. In informatie geven en medicatiebegeleiding ligt de (financiële) toekomst. De huidige periode moet nog steeds gezien worden als een transitieperiode, de apotheekbranche als een (monopolistisch) gilde dat zelf de dienst kon maken verandert

in een apotheekbranche zoals vele commerciële branches. De apotheekbranche heeft, als min of meer onderdeel van de gezondheidszorg, nog wel een speciale positie. Wat die positie zal zijn, onderdeel van de niet-commerciële gezondheidszorg of onderdeel van de commerciële gezondheidszorg, zal de toekomst uitwijzen.

Niet bezuinigen op personeel maar inzetten op ondernemen in de zorg

We moeten constateren dat de huidige ontwikkelingen eigenlijk nog steeds gepaard gaan met min of meer paniek onder de apothekers. Nog steeds weten ze niet echt hoe op zorgverzekeraars en overheid te reageren.

Ze grijpen dus naar het eerste waaraan ze denken, kosten naar beneden. En dat vooral de kosten die het dichtst bij liggen en waar ze wel enige (onderhandelings-) macht hebben, de personeelskosten.

Deze ontwikkeling gaat echter tegen de richting van meer zorg in. Daar is personeel voor nodig, goed opgeleid en met plezier werkend. En dat personeel moet ook verantwoord kunnen werken, met zo'n werkdruk dat er veilig en klantgericht (zorg!) kan worden gewerkt. Het lijkt erop dat dit door veel apothekers uit het oog wordt verloren.

Willen apothekers verder kunnen als ondernemers dienen ze te denken als ondernemers en zich de vraag stellen "hoe kunnen we inspelen op de vraag vanuit de maatschappij en hoe kunnen we om ze maatschappelijke taak, binnen het gegeven van commerciële apotheken, het beste vervullen en daar een goede boterham mee verdienen". Zorgverzekeraars zijn hier terecht gevoelig voor. Ondernemen wordt dus inspelen op de vraag naar goede afspraken over begeleiding van medicijngebruik, betere therapietrouw, beter behandelresultaat etc. En het zijn niet alleen de zorgverzekeraars die hier gevoelig voor zijn, dit geldt ook voor patiënten en overheid. Onomstotelijk is hier goed opgeleid en gemotiveerd personeel voor nodig. En dat zal niet lukken wanneer dit personeel slechts als een kostenpost wordt gezien in plaats van degenen die dat produceren waarmee de apotheker geld kan verdienen: zorg. Het inzetten op korte termijn personele bezuinigen in plaats van commerciële georiënteerde groei (zorg), zorgt dus uiteindelijk voor een commercieel niet meer levensvatbare openbare apotheekbranche. Door te streven naar zo laag mogelijke personeelskosten is er ook geen noodzaak meer tot innovatie, technisch of bedrijfstechnisch. Lucratieve, zorggerichte activiteiten zullen dan door opkomende derden worden overgenomen of verricht. Uiteindelijk zal de traditionele geneesmiddelenvoorziening misschien wel door nationalisatie of overname door zorgverzekeraars moeten worden veiliggesteld.

B. De voorstellen

De voorstellen zoals hierna zijn aangegeven zijn geformuleerd op grond van het algemene beleid van FNV Bondgenoten en het specifieke beleid m.b.t. de apotheekbranche. Ze zijn opgesteld door de Vakgroep Apotheken binnen FNV Bondgenoten die daarbij bovenstaande overwegingen en de uitslag van een onder leden en niet-leden georganiseerde enquête heeft meegenomen.

Een van de uitkomsten van de enquête is overigens dat de cao soms niet of slecht wordt toegepast. In het bijzonder geldt dit voor de toepassing van het kwartaalurensysteem. Dit bevestigt het beeld wat er al bij vakbonden heerst. We willen dit onderwerp van bespreking laten zijn.

1. Het loon en arbeidsverhoudingen

Besparen om te overleven

Werkgevers lijken ingezet te hebben op besparen op personeelskosten om te kunnen overleven. Dit lijkt ons, zie boven, het paard achter de wagen spannen. De transformatie van de sector gaat door, personeelskosten spelen daarbij geen doorslaggevende rol, het “commercieel” kunnen inspelen op de onvermijdelijke veranderingen wel. Slechte ondernemers zullen verdwijnen, goede, inventieve ondernemers, al dan in de vorm van een keten, zullen overleven en opbloeien. Al eerder is aangegeven dat goed en gemotiveerd personeel een vereiste is om tot de overlevers te kunnen behoren. Apotheken zijn en zullen steeds meer en klantgericht bedrijf moeten zijn. Hiervoor is goed opgeleid personeel voor nodig, dat een normale vergoeding voor zijn werk opvangt

Normale loonontwikkeling

We hebben aangegeven waarom we de roep om bezuinigen op en terughoudend te zijn met loonstijgingen niet zullen beantwoorden. De apotheekwerkgevers die dit roepen hebben geen vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en zullen dus ook waarschijnlijk niet tot de overlevers behoren. Wij stellen dan ook een normale loonontwikkeling voor, en het in stand houden van het huidige pensioen. Als de branche dit niet wil betalen geeft ze zichzelf een brevet van onvermogen tot verandering.

1.1. Loon

De vakgroep volgt de algemeen lijn van FNV Bondgenoten over 2012

- a. een verhoging van de salarisschalen en betaalde lonen met 2,5%.
- b. Daarnaast vraagt FNV Bondgenoten een eenmalige uitkering van € 300 als compensatie van de verhoogde opgelegde lasten b.v. ten gevolge van de premie ziektekostenverzekeringen.

1.2. Jeugdschalen

De cao Apotheken omvat nog steeds jeugdschalen voor de leeftijden 15 tot 18 jaar. Ervaring is echter niet afhankelijk van leeftijd.

- a. We stellen voor om leeftijdschalen te laten vervallen. Degenen die nu volgens een jeugdschaal wordt uitbetaald ontvangt vanaf 1 april 2012 het aanvangssalaris van de schaal waarin zij is ingedeeld.

1.3. Uitzendarbeid, NEN-certificering, inzet en loon

We zien dat het verschijnsel uitzendkrachten en gedetacheerde toeneemt in de apotheekbranche. Op zich is flexarbeid niet te verwerpen, we willen echter voorkomen dat

de inzet van flexarbeid die van vaste arbeid bedreigt. In dit kader stellen we het volgende voor.

- a. Om werkneemsters en werkgevers zo veel mogelijk te beschermen tegen malafide aanbieders van uitzendarbeid willen we in de cao opnemen dat de apotheker alleen gebruik mag maken van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400 certificering en ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid.
- b. Voor wat betreft uitzendkrachten en gedetacheerden zijn wij van mening dat deze collega's onder minimaal dezelfde voorwaarden dienen te werken als hun collega's in dienst van de apotheek. Zeker wat betreft hun loon. We willen deze verplichting in de cao opnemen.
- c. Uitzendkrachten en gedetacheerden dienen slechts incidenteel te worden ingezet. We stellen daarom voor om in de cao op te nemen dat als een positie meer dan 9 maanden in een periode van 12 maanden door een uitzendkracht of gedetacheerde wordt ingenomen, deze positie door een werkneemster in vaste dienst moet worden bezet.

1.4 Uitkering in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art 5 Cao Apotheken)

De inhoud van dit artikel komt uit de tijd dat reorganisaties, massaal ontslag en/of niet-verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet aan de orde waren. Met andere woorden, de inhoud is uit de tijd.

- a. We stellen voor om op te nemen dat bij onvrijwillig ontslag minimaal de huidige regeling van toepassing is. Echter, als de uitkomst van de "neutrale kantonrechterformule" hoger uitvalt dan de huidige regeling, dan heeft de ontslagene recht op het bedrag van de kantonrechterformule. De bestaande aanbeveling van cao-partijen wordt wat FNV Bondgenoten betreft met deze financiële regeling uitgebreid. (art 30 cao arbo apotheken) en omgezet is een standaard Sociaal Plan.
- b. Verder stellen we voor om in dit kader werkgever en werkneemster die niet te herplaatsen is verplicht ter bemiddeling aan te melden bij het SBA-mobiliteitscentrum "Apotheekwerk". Deze verplichting vervalt indien werkneemster geen gebruik maakt van haar recht op ww, en daardoor aangeeft geen nieuwe arbeid te willen aanvaarden.

1.5 Indexatie vaste bedragen

We stellen voor om de stagevergoeding BOL in de cao, zo ook de vergoeding studiekosten, met 2,5% te verhogen

1.6. Levensloopregeling

De levensloopregeling is per 1-1-2012 (gedeeltelijke) gestopt en de spaarloonregeling helemaal. De z.g. vitaliteitregeling is nog niet van start gegaan. We stellen voor om te bezien hoe we hier binnen cao-verband zo goed mogelijk mee om kunnen gaan.

2. De branche

Handel of zorg.

Al lang zweeft de branche tussen handel en zorg in. Het lijkt er op dat in de "zorg" de toekomst zit. Ook lijkt het erop dat er meer en meer diversiteit en specialisatie gaat

ontstaan: apotheken gericht op “zorg”, de dienstapotheken en de handelsapotheken: apotheken die ‘fabrieksmatig bereiden” en de “doosjesschuivers, gespecialiseerd in herhaalrecepten”, al dan niet op afstand.

2.1 Werkingsfeer

- a. De werkingsfeer van de cao is niet meer geheel aangepast aan de huidige ontwikkelingen in de branche. FNV Bondgenoten wil graag oneerlijke concurrentie door middel van toepassing van slechtere arbeidsvoorwaarden voorkomen. Voor zover nu mogelijk is, dienen we de werkingsfeer up-to-date te maken en verder af te spreken dat partijen gezamenlijk een inventarisatie maken van wat we in dit kader aantreffen. We denken hier o.a. aan poliklinische apotheken, dienstapotheken, internetapotheken en afzonderlijk bedrijven die diensten als bereiding en central-filling aanbieden.
- b. Apothekers in loondienst zijn ook werknemers. Ook zij dienen onder de werkingsfeer van de cao te worden gebracht, zodat hun arbeidsvoorwaarden de facto niet eenzijdig door de werkgever wordt vastgesteld. We stellen voor om de huidige COALA-regeling als basis van de onderhandelingen te nemen.

2.2. Up-to-date functiegebouw

Doordat er steeds meer apotheekvormen ontstaan die onder de cao (dienen) te vallen in het van belang dat het functiegebouw uit de cao up-to-date wordt gehouden. Het systeem, BakkenistMNT, is zo dat alle functies in elke apotheekvorm beschreven kunnen worden. Dit is echter nog lang niet volledig gedaan.

- a. We stellen voor om SBA opdracht te geven om bij alle apotheekvormen de functies te inventariseren en te beschrijven.

2.3. Dienstapotheek / meerder werkgevers

- a. De dienstapotheek, al dan niet in een zorginstelling gevestigd, ontwikkelt zich steeds meer als afzonderlijk fenomeen. We stellen voor om na te gaan in hoeverre hier geen aparte regelingen in de cao voor moeten opnemen,
- b. We stellen voor met betrekking tot het inroosteren m.b.v. het kwartaalurensysteem in verschillende werkomgevingen in de cao te bepalen dat hier één “persoonlijk” schema voor wordt toegepast. Dit o.a. om te voorkomen dat de arbeidstijdenwetgeving niet meer goed kan worden toegepast.

2.4. Oneerlijke concurrentie tegengaan

FNV BG wil de werkgevers en leden ondersteunen in hun strijd tegen oneerlijke concurrentie. Diverse nieuwe apotheekvormen, al dan niet opgericht door intramurale instellingen of groothandelaren, proberen o.a. op loongebied concurrentie met de openbare apotheek aan te gaan. We stellen in dit kader het volgende voor:

- a. Van belang is dat werkgeversorganisaties en vakbonden er samen voor zorgen dat de werkingsfeer van de cao Apotheken wordt gehandhaafd. We stellen voor de secretaris cao-partijen opdracht te geven om actief na te gaan welke apotheken ten onrechte de cao niet volgen en hierop actie te ondernemen om dit alsnog plaats te laten vinden.
- b. Samen met werkgevers willen we ook actief bij relevante instanties lobbyen om te voorkomen dat de intramurale (poli-)apotheken steeds meer afleveren aan niet-

intramurale patiënten, veelal ook nog eerste uitgiftes en zo onterecht lucratief marktaandeel van de openbare apotheken afsnoepen.

3. Arbeidsomstandigheden

De sector Apotheken is een van de weinige sectoren die een aparte en uitgebreide cao arbeidsomstandigheden heeft. Binnen de sector is altijd al veel aandacht voor gezondheidsgevaaren en arbeidsomstandigheden geweest. De regels in de cao zijn goed doordacht en worden door cao-partijen actueel gehouden. Aan de cao is de arbocatalogus gekoppeld en wordt bijvoorbeeld het infosysteem RIFAS in de lucht gehouden.

Uit werkgeverskringen is het geluid gekomen dat het wel wat minder kan en dat de arbocao opgeheven kan worden en, uitgekleeft, in de cao Apotheken kan worden opgenomen. FNV Bondgenoten verzet zich hier sterk tegen. De verworvenheid van een goed arbobeleid, ook via de aparte cao vormgegeven, willen we niet opgeven. We hopen dat de werkgevers dit, zoals ook de Arbeidsinspectie dat al deed, nu ook inzien en de huidige situatie willen bestendigen.

3.1 Voortzetting cao arbeidsomstandigheden

a. We stellen voor de Cao Arbo Apotheken te handhaven en te verlengen

3.2 Staand werk

Van de medewerkster in de apotheek zal steeds meer verwacht worden dat ze zich ook op latere leeftijd actief opstelt. Een van de fysieke belemmeringen hierbij is het feit dat in de apotheek veelal staand werk wordt verricht.

a. We stellen voor dat de SBA opdracht krijgt om de gevolgen van dit staande werk te onderzoeken en dat zij voorstellen doet die de negatieve gevolgen hiervan kan opvangen. Dit kan dan tot nadere cao-afspraken leiden. Hierbij kan gedacht worden aan het bevorderen/invoeren van taakvariatie.

3.2 Werkdruk

Toenemende werkdruk staat als een van belangrijkste onderwerpen op de agenda van de leden. Wij willen afspraken maken over het onder controle houden hiervan. Gedacht kan worden aan het koppelen van fte's aan een aantal receptregels.

a. Het ervaren van werkdruk heeft ook een subjectieve kant. De toegenomen onvrijheid om zelf je rooster in te richten speelt hierin vaak een rol. Deze onvrijheid wordt gedeeltelijk veroorzaakt door de werking van het kwartaalurensysteem, waarbij een extra of tekort aan gewerkte uren buiten een standaardrooster moet worden opgevangen. We stellen in dit kader voor, om te bezien in hoeverre het kwartaalurensysteem hiervoor aangepast kan worden. De rol van de diverse soorten "vrije tijd" kan hierin meegenomen worden.

3.4 Leeftijdsbewust personeelsbeleid / ouderenbeleid / mantelzorg

Feitelijk heeft de branche geen goed leeftijdsbewust personeelsbeleid. In de praktijk is dit een zaak van werknemerster en werkgever zonder dat hiervoor richtlijnen vanuit de cao gelden. Bij de ene apotheek gaat het dus goed, bij de ander helemaal niet.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat dan niet alleen over de ouderen, maar ook over diegenen die b.v. opgroeide kinderen hebben die aan hun zorgen zijn toevertrouwd. Algemeen wordt onderkend dat de werkdruk in de apotheek flink is opgevoerd de laatste jaren, dit draagt zeker niet bij aan meer interesse en afspraken m.b.t. dit onderwerp. En wat ouderenbeleid betreft: de opstelling van werkgevers t.a.v. het onderwerp aanpassing seniorenregeling geeft ons geen gevoel dat werkgevers bij dit onderwerp verder willen denken dan nodig is.

Echter, de maatschappij en in het verlengde daarvan de overheid, vereist dat in cao's hiervoor afspraken gemaakt worden om voor AVV is aanmerking te kunnen komen.

- a. We stellen voor om het onderwerp leeftijdsbewust personeelsbeleid wederom gezamenlijk te bespreken en bezien wat voor richtinggevende afspraken we in de cao kunnen opnemen.

4. Pensioen 2014

De pensioenwereld is sterk in beweging. Tijdens de cao-onderhandelingen zal er nog geen duidelijkheid zijn over politieke besluitvorming n.a.v. het pensioenakkoord en de uitwerking in wet- en regelgeving. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. FNV Bondgenoten wil deze overeind houden.

Werkgevers hebben eind vorig jaar aangegeven dat ze de premie(stijging) veel te fors vinden. Ook FNV Bondgenoten vindt de kosten van pensioen hoog. Deze moeten echter afgezet worden tegen de opbrengst. Het lijkt ons dat over pensioenoplossingen gedacht kan worden op het moment dat er meer duidelijk is wat de wetgeving gaat vastleggen. Zodra dit duidelijk is moeten hierover aparte onderhandelingen gestart worden.

a. Aparte onderhandelingen pensioen

We stellen voor om, zodat er duidelijkheid is over de wettelijke parameters waarbinnen nieuwe pensioenregelingen kunnen worden afgesproken, hierover onderhandelingen te starten.

b. Samenhang pensioenen en cao

We stellen voor om zo nodig af te spreken de Cao Apotheken aan te passen naar aanleiding van de uitkomsten van de voornoemde pensioenonderhandelingen.

Tevens willen we de kernpunten van de pensioentoezegging, zoals ook de premieverdeling, in de cao opnemen.

5. Vakantiewetgeving 2012 / roosterproblematiek

Tot nu toe zijn werkgevers en werknemers het niet eens over de cao-aanpassingen als gevolg van de veranderende vakantiewetgeving per 1-1-2012. Vanaf deze datum gaat de vakantieopbouw tijdens ziekte door. Wettelijke vakantiedagen vervallen binnen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan. FNV Bondgenoten vindt deze laatste verandering niet wenselijk en stelt voor hier per cao van af te wijken. Dit bemoeilijkt ook het

opnemen van gespaard verlof, bijvoorbeeld voor een bezoek aan een oorsprongland, niet. Verder voorkomt het veel extra administratief gedoe.

a. verjaringstermijn 5 jaar

We stellen voor de verjaringstermijn voor alle vakantiedagen in de cao Apotheken op 5 jaar na ontstaan te stellen.

5.1 Aanwezigheidsdienst / nacht- avonddienst (art 18 cao apotheken)

De regeling van artikel 18 blijkt in de praktijk moeilijk uitvoerbaar voor wat betreft aanwijzing van een dienst als aanwezigheids- of nachtdienst. We stellen voor bovengenoemd artikel op dit punt te (laten) evalueren en te bezien in hoeverre er hierover eenduidiger afspraken kunnen worden gemaakt, waarbij ook de avonduren moeten worden betrokken.

5.2. Kwartaalurensysteem

Een SBA-werkgroep heeft een kleine evaluatie van het kwartaalurensysteem uitgevoerd. Verder is gebleken dat de positie van de zaterdag in relatie tot de feestdagtoeslag onduidelijk is,

a. We stellen het rapport van voornoemde commissie te bespreken

b. Zaterdag is naast een doordeweekse dag tevens een weekenddag in de caoregeling. Dit geeft bij de uitvoering van feestdagenregeling een probleem. We stellen voor om de feestdagtoeslag op de weekendzaterdag 50 % te laten zijn conform art 24)

5.3. Werken in verschillende apotheken. Kwartaalurensysteem

Het komt regelmatig voor dat een werkneemster in verschillende apotheken arbeid verricht, al dan niet in dienst van verschillende werkgevers. Hierdoor kunnen problemen met de werkduur ontstaan. De arbeidstijdenwet geldt op het niveau van de werkneemster.

a. We stellen voor om in het geval van het verrichten van werk op verschillende werkplekken in de cao op te nemen dat de regels van het kwartaalurensysteem ook op basis van de inzet van een werkneemster moeten worden toegepast.

6. Diversen

a. Medezeggenschap

Steeds meer apotheken gaan samenwerken of worden onder één leiding gebracht. Het fenomeen medezeggenschap in formele zin is nog steeds slecht ontwikkeld binnen de branche. We stellen voor om de verplichtingen uit de Wet op de Ondernemingsraden uitdrukkelijk in de cao onder de aandacht te brengen.

b. Bijzonder verlof, kaderleden

In artikel 25 lid 4k wordt geregeld dat het kaderlid in de daar aangegeven situaties verlof met behoud van loon krijgt "gedurende de daarvoor benodigde tijd". In de praktijk blijkt de uitvoering van deze afspraak soms moeilijk door de financiële mogelijkheden van de apotheek of door het niet gemist kunnen worden van de werkneemster. Inzet van mensen van de werkvloer ten behoeve van branchebeleid is echter een kwalitatieve versterking van de branche. De kosten moeten dus collectief worden gedragen.

- a. We stellen voor om verlet van werknemer te vergoeden vanuit de SBA-gelden. Hierdoor krijgt de (zelfstandige) apotheker een financiële vergoeding voor alle uren dat een werknemer afwezig is.
- b. Wij stellen voor om hieronder expliciet ook de benodigde reizen te verstaan.
- c. Om het artikel te verduidelijken stellen we voor de organisaties die door/vanwege cao-partijen zijn ingesteld expliciet te noemen (w.o. SBA, PMA, SANA en KAOF).

c. Einde dienstverband en AOW

Recente wetgeving heeft ervoor gezorgd dat de ingang van het recht op AOW op de verjaardag van de werkneemster is komen te liggen. De pensioenregeling gaat er van uit dat dit op eerste van de maand is. We willen afspraken maken die voorkomen dat de werkneemster hierdoor een tijdje zonder inkomen kan komen te zitten.

d. Cursus “Pensioen in zicht”

We willen graag afspreken dat elke werkneemster ter voorbereiding op de situatie van gepensioneerde recht heeft op het volgen van een cursus “Pensioen In Zicht”. De kosten hiervoor komen ten laste van de werkgever of worden via door SBA betaald.

e. Definitie pensioengevend salaris

Recentelijk is gebleken dat er een onduidelijkheid is over de definitie van pensioengevend salaris, vooral in het kader van de vraag welke toeslagen pensioengevend zijn. We stellen voor om deze duidelijkheid door testaanpassingen in de cao op te heffen.

7. Positie SBA

SBA als infrastructurele branchevoorziening, premievaststelling

FNV Bondgenoten denkt dat SBA een belangrijke instrument van de totale apotheekbranche is om maatschappelijk zijn rol te kunnen spelen. We hechten dan ook aan het voortbestaan van de SBA en de functies die deze voor de branche heeft. Natuurlijk moet het SBA en zijn activiteiten goed op de behoeftes van de branche afstemmen en dat constant blijven doen. Samendoen dient goedkoper en vooral kwalitatief beter te zijn dan individueel doen.

- a. Het bestuur SBA heeft vastgesteld dat de uitgaven van SBA in 2014 op 75% van die van 2012 zullen liggen. De premievaststelling SBA, dient hiervoor, met in achtneming van de huidige reserves en noodzakelijke reserves, op afgestemd worden.

8. Slot

a. Werkgeversbijdrage

Ten behoeve van het werk van de vakbond ten behoeve van de branche, ook voor de niet georganiseerde werkneemster vragen we een werkgeversbijdrage conform de z.g AWWN-bijdrage

b. Looptijd

FNV Bondgenoten,
Vakgroep Apotheken

We stellen een looptijd van 1 jaar voor. Naar gelang de resultaten van de onderhandelingen kan een afwijkende looptijd overeengekomen worden

c. Aanvulling en wijziging cao-voorstellen

We houden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen de voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.

Utrecht, 12-0038 b

11 januari 2012