

CONVENANT
OVER DE
NIEUWE AANPAK
VOOR DE
BEPALING
VAN DE
OVA
VOOR HET
VWS-VELD

Convenant over de nieuwe aanpak
voor de bepaling van de ova voor het
VWS-veld

De onderstaande partijen

aan de ene kant:

de minister en de staatssecretaris van VWS
hierna te noemen: 'de overheid'

aan de andere kant:

de werkgeversorganisaties in het VWS-veld
(zoals vermeld bij de ondertekening)
hierna te noemen: 'de werkgevers'

overwegende:

- dat de bijzondere situatie in de gepremieerde en gesubsidieerde sector (privaatrechtelijke organisaties brengen collectieve goederen voort die geheel of gedeeltelijk bekostigd worden uit financiële middelen die tot de collectieve lasten worden gerekend) en het fundamentele recht van sociale partners op vrije onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden partijen dwingt tot het maken van nadere afspraken over de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling, de ova;
- dat zij door de bijzondere situatie in de gepremieerde en gesubsidieerde sector weliswaar beiden verantwoordelijkheid dragen voor het voorzieningenniveau (de overheid op hoofdlijnen; de werkgevers op instellings/praktijkniveau), maar dat zij daarbij onderscheiden verantwoordelijkheden hebben en dat zij beiden op een specifieke wijze verantwoording af moeten leggen;
- dat voor de individuele werkgevers geldt dat zij moeten werken binnen het spanningsveld van het gegeven budget, de vraag naar de te leveren voorzieningen en de arbeidsmarkt waarop een beroep moet worden gedaan teneinde in staat te zijn om de beoogde voorzieningen tot stand te brengen. Daarbij wordt van hen verwacht dat zij een kwantitatief en kwalitatief goede dienstverlening leveren tegen zo laag mogelijke kosten;
- dat voor de bewindslieden van VWS geldt dat zij uit hoofde van hun deelname aan het kabinet ook een brede verantwoordelijkheid dragen en dat zij als eerste te maken hebben met het budgetrecht van en de verantwoordingsplicht aan het parlement;

- dat beide partijen elkaars verschillende verantwoordelijkheid en de daarmee samenhangende marges in het verkeer met elkaar respecteren;
- dat beide partijen zich dan ook daadwerkelijk zullen inzetten om de bepaling van de ova op een goede wijze te laten verlopen;
- dat de overheid en de werkgevers er ieder vanuit hun verantwoordelijkheid voor het voorzieningenniveau baat bij hebben om een (arbeids)marktconforme arbeidsvoorwaardenontwikkeling mogelijk te maken respectievelijk overeen te komen;
- dat het risico voor het voorzieningenniveau ontstaat bij zowel een hogere als bij een lagere dan (arbeids)marktconforme arbeidsvoorwaardenontwikkeling;
- dat een convenant een geëigende weg is om de overeenstemming over de nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova voor het VWS-veld vast te leggen en die daarmee zowel voor partijen als voor andere betrokkenen inzichtelijk te maken;

komen overeen:

artikel 1

De bepaling van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (de ova) verloopt met ingang van de ova-99 volgens: 'de nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova voor het VWS-veld' (citeertitel: nieuwe aanpak voor de ova).

artikel 2

Het post WAGGS-model (TK 1993-1994, 23723, nr. 1) vormt de basis van de in dit convenant neergelegde afspraken. De nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova voor het VWS-veld krijgt – in afwijking van hetgeen hierover is vastgelegd in het post WAGGS-model – vorm conform het bijgestelde referentiekader en de bijgestelde procedure uit de volgende artikelen.

artikel 3

lid 1

De ova voor het jaar t (ova-t) wordt bepaald met behulp van het referentiebegrip voor de loonkostenontwikkeling in de marktsector voor het jaar t.

lid 2

Het referentiekader voor de loonkostenontwikkeling wordt gevormd door de optelsom van de volgende loonkostenelementen:

- de contractuele loonkostenmutatie per uur op jaarbasis in de marktsector (= de CPB-raming contractloonmutatie marktsector plus de CPB-raming arbeidsduurverkorting marktsector);
- de incidentele loonontwikkeling in de marktsector;

- de werkgeverslastenontwikkeling voor de sociale zekerheid en de pensioenen (= de CPB-raming voor mutatie collectieve lasten plus de CPB-raming voor de mutatie pensioenpremies uit de CPB-tabel sociale lasten bedrijven).

lid 3

Op het punt van de incidentele loonontwikkeling wordt het referentiekader voor de jaren 1999 t/m 2002 ingevuld met de volgende waarden: 1999: 0,75%; 2000: 0,7%; 2001: 0,65%; 2002: 0,6%.

lid 4

De vergoeding voor de loonkostenpost 'incidenteel' wordt in 2002 opnieuw gezien. Deze evaluatie is niet bedoeld voor een nacalculatie op basis waarvan eventueel te weinig of teveel toegekende ruimte verrekend zou kunnen worden.

artikel 4

De procedure voor de bepaling van de ova wordt ten opzichte van die in de periode vóór 1999 verkort omdat:

- er geen beleidsmatige fase meer is;
- er ook geen ex ante-overleg over de bepaling van de ova meer wordt gehouden;
- er geen adviescommissie meer is die ingeschakeld kan worden.

artikel 5

Er komt een onafhankelijke rekencommissie die een rapport van bevindingen opstelt als zwaarwegend advies voor de overheid over eventuele aanleidingen om de referentie-uitkomst bij te stellen alvorens de ova te bepalen en zo ja hoe groot die bijstelling in de ogen van de commissie moet zijn.

Deze taak van de rekencommissie is nader beschreven in de toelichting bij dit convenant.

artikel 6

Voor de bepaling van de ova-t (= ova voor het jaar t) zal een tijdpad worden aangehouden beginnend in oktober van het jaar t-1 (t min 1) en lopend tot de uiteindelijke bepaling van de ova-t uiterlijk op 15 april-t. De cijfers van het Centraal Planbureau uit het Centraal Economisch Plan-t (CEP-t) vormen uiteindelijk de basis voor de ova-t.

artikel 7

Ná twee ova's die volgens de nieuwe aanpak zijn bepaald (de ova-99 en de ova-2000), vragen beide partijen gezamenlijk advies aan een commissie van alsdan door beide partijen te benoemen externe deskundigen om de nieuwe aanpak te evalueren tenzij partijen voor die tijd overeen komen dat daaraan geen behoefte bestaat.

artikel 8

lid 1

Met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is bepaald, blijft het convenant van kracht totdat er andere afspraken zijn gemaakt.

lid 2

De in dit convenant neergelegde afspraken blijven voor tenminste vier ova's van kracht behoudens door partijen nader gemaakte afspraken naar aanleiding van de evaluatieronde ex artikel 7.

lid 3

Na die periode kan het convenant worden gewijzigd in overeenstemming tussen de overheid en een representatieve meerderheid van werkgevers.

lid 4

Beide partijen zullen direct na de mededeling van de wens tot herziening van de afspraken aan de andere partij open en reëel gaan overleggen,

gericht op het bereiken van overeenstemming vóór de aanvang van de overlegronde voor de volgende ova, over een vervangend stelsel van afspraken.

Een wens tot herziening moet van de kant van werkgevers gedragen worden door een representatieve meerderheid.

artikel 9

Werkgeversorganisaties op het beleidsterrein van VWS die het convenant niet hebben ondertekend op de onderstaande datum kunnen ten allen tijde later tot het convenant toetreden door dit convenant alsnog te ondertekenen.

artikel 10

Eventuele problemen bij de nakoming van dit convenant zullen partijen aan de burgerlijke rechter voorleggen, echter eerst nadat is gebleken dat partijen niet in onderling overleg tot een voor de overheid en een representatieve meerderheid van de werkgevers bevredigende oplossing konden komen.

artikel 11

De overheid zal dit convenant aanbieden aan de Staten Generaal als het nieuwe systeem van afspraken over de loonkostenindexering voor de sectoren in het VWS-veld waarbij het referentiekader en de procedures zijn aangepast ten opzichte van het post WAGGS-model uit TK 1993-1994, 23723, nr. 1.

artikel 12

De toelichting bij dit convenant en het convenant zelf vormen één, integraal geheel.

's-Gravenhage, 20 september 1999

Overheid

partij bij het convenant nieuwe aanpak
voor de ova

de Minister van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
dr. E. Borst-Eilers

de Staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,
Margo Vliegthart

Werkgeversverenigingen

partij bij het convenant nieuwe aanpak
voor de ova

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN),
P.E.M. Bottelier, voorzitter

Woonzorg Federatie (WZF),
H.D. Cornelissen, voorzitter

Nederlandse Vereniging voor Verpleeghuiszorg
(NVVz),
F.F.L. Vlak, arts, vice-voorzitter

Nederlandse Maatschappij tot bevordering der
Tandheelkunde (NMT),
H.W. Zijlstra, tandarts, voorzitter

Orde van Medisch Specialisten,
F.B.M. Sanders, voorzitter

Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV),
R.W.M. van Velzen, huisarts, voorzitter

Nederlandse Vereniging van Internaatsbesturen
Schippersejeugd (NEVIS),
drs. K.E. Abbing, voorzitter

Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter
bevordering der Pharmacie (KNMP),
*drs. G.E. Inia Douma, vice-voorzitter van het
Hoofdbestuur*

Zorgverzekeraars Nederland (ZN),
J. Schirmbeck, hoofd afdeling Arbeidszaken

Landelijke Vereniging voor Thuiszorg (LVT),
T. Meijer, vice-voorzitter

Landelijke Federatie Ambulance Zorg (LFAZ),
mr. E.S.A. van der Meer, arts, voorzitter

Federatie van Werkgeversverenigingen (FW),
mr. J.N. Scholten, voorzitter

Landelijke Werkgeversvereniging Gezondheidscentra
(LWG),
J.F.H. van Oosterbos, voorzitter

Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS),
mr. A.G. Mandersloot, voorzitter

Toelichting bij het convenant over de nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova voor het VWS-veld

1 Inleiding

De instellingen (en vrije beroepsbeoefenaren) ontwerpen hun begroting in het loon- en prijspeil van het jaar waarin ze de begroting maken (jaar t-1). In het begrotingsjaar zelf (jaar t) past de financieel verantwoordelijke organisatie (COTG, CVZ, VWS) de hoogte van het instellingsbudget dan wel het tarief aan voor de nominale component. Via een indexering van het budget/tarief staat alles dan in het loon- en prijspeil van het begrotingsjaar. Dit convenant heeft betrekking op de loonkostenindexering van de instellingsbudgetten c.q. de tarieven, waarbij het loon-gevoelige deel van dat budget/tarief de berekeningsgrondslag vormt, dus in het vervolg van deze toelichting zal in navolging van het convenant zelf ook alleen maar op die vorm van indexering worden ingegaan.

Die loonkostenindexering wordt uitgevoerd met behulp van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling, de ova, in casu de ova-t. In het verloop van deze toelichting wordt ingegaan op de totstandkoming van de ova, met name op de nieuwe aanpak daarvoor die in het convenant is neergelegd als uitwerking van de gezamenlijke conclusie die werkgevers en overheid op 8 juli 1997 hebben getrokken dat er behoefte bestond om onder ogen te zien waar het post WAGGS-model stroef werkte en waar het dus voor verbetering vatbaar was.

2 Het post WAGGS-model

De wijze waarop de loonkostenindexering gestalte kreeg, is in de loop der jaren voortdurend veranderd. De systematiek werd steeds aangepast aan de in de tijd veranderende eisen en inzichten. De achtereenvolgende instrumenten in de laatste decennia waren: de trendsystematiek, de TWACS, de WAGGS en het post WAGGS-model. De loonkostenindexering werd zo steeds globaler, sloot

steeds meer aan bij de gebudgetteerde bekostigingssystemen en bij de grotere verantwoordelijkheid voor werkgevers.

Het post WAGGS-model, dat beschreven staat in het Kamerstuk TK 1993-1994, 23723, nr. 1, vormde het kader waarbinnen de indexering, in de vorm van de ova, van 1995 tot en met 1998 tot stand kwam. Werkgevers en overheid hadden overeenstemming bereikt over dit alternatief voor de WAGGS. Dit post WAGGS-model vormt de basis voor 'de nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova in de VWS-sectoren'. Vandaar dat in deze paragraaf wat uitvoeriger wordt stil gestaan bij het post WAGGS-model.

Het post WAGGS-model beoogde de gelijktijdige realisering van drie gelijkwaardige doelstellingen:

- normale arbeidsverhoudingen;
- kostenbeheersing;
- handhaving van het beoogde voorzieningen-niveau.

In het genoemde Kamerstuk, de aanbiedingsbrief en de notitie zelf, staan hierover diverse passages. In paragraaf 2 van de notitie staat hierover:

'Oogmerk van het kabinet is te komen tot een wijze van ruimtevaststelling voor de financiering van de arbeidsvoorwaarden die ook op de langere termijn waarborgt dat een aantal doelstellingen tegelijkertijd wordt gerealiseerd, te weten: het verder normaliseren van het arbeidsvoorwaarden overleg in de g+g sectoren gericht op het handhaven van de relatieve arbeidsmarktpositie van de werkgevers in de g+g sectoren, het doen leveren van kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijke voorzieningen en het realiseren van een zo groot mogelijke beheersbaarheid van het begrotingsproces in relatie tot het vaststellen van de loonkostenmutaties. Het kabinet heeft deze doelstellingen eerder geformuleerd in het standpunt naar aanleiding van het SER-advies over de arbeidsvoorwaarden in de g+g sector.

Uitgangspunt is dat van een ondernemer in de g+g sector wordt verwacht dat deze zowel kwantitatief als kwalitatief goede dienstverlening levert tegen zo laag mogelijke kosten. Hiervoor is nodig dat op de arbeidsmarkt goede krachten kunnen worden geworven en behouden. Aangezien de werkgevers in de g+g sectoren en de werkgevers in de marktsector op dezelfde

arbeidsmarkt (bestaande uit een aantal deelmarkten) opereren, kan de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in de g+g sectoren niet structureel achterblijven bij die in de marktsector.'

Om te bewerkstelligen dat de instellingsbudgetten, c.q. de tarieven op een adequate wijze aan de loonkostenontwikkeling werden aangepast, een wijze die zo veel mogelijk voldeed aan de gelijktijdige realisering van de bovengenoemde drie doelstellingen, was in het post WAGGS-model een procedure neergelegd die voorzag in twee stappen die uiteindelijk leidden tot de ova.

Allereerst werd een referentiebegrip voor de loonkostenontwikkeling, dat aansluiting had bij de loonkostenontwikkeling in de marktsector, doorlopen. Dat referentiekader ex post WAGGS-model omvatte een aantal substantiële elementen binnen de loonkostenontwikkeling die opgeteld representatief werden geacht voor de gemiddelde ontwikkeling van loonkosten in de marktsector:

- de contractuele loonkostenontwikkeling per uur op jaarbasis;
- het incidenteel;
- de werkgeverslastenontwikkeling voor de sociale zekerheid en de pensioenen;
- de trendmatige productiviteitsontwikkeling, als aftrekpost.

Om te komen tot een overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (ova) voor de g+g sectoren werden deze elementen ingevuld met CPB-ramingen voor de marktgemiddelde ontwikkeling, behalve bij de aftrekpost. Daar werd een trendmatige raming gehanteerd voor de ontwikkeling in de g+g sectoren. Een ander bijzonder punt bij dit referentiekader was het element van het incidenteel. Vanwege het fluctuerende karakter van zowel het incidenteel zelf als van de CPB-cijfers voor dit element was een afspraak gemaakt dat voor de periode tot en met 1998 een vast percentage zou worden gehanteerd. Met het oog op de ontwikkeling in de marktsector in de afgelopen periode (i.c. vóór 1994) en de raming van het CPB voor de komende jaren (i.c. 1995 t/m 1998) werd dit percentage vastgesteld op 0,75%.

Na deze zogeheten objectieerbare fase kwam vervolgens een overlegfase. In deze beleidsmatige fase, de fase tussen de referentiewaarde en de vast te stellen ova, konden werkgevers die factoren betrekken die zij voor hun sector relevant achten. De overheid kon in deze fase op basis van

nieuwe inzichten in de sociaal-economische en politieke situatie, de financiële situatie van het Rijk en/of specifieke omstandigheden in de g+g sectoren, haar inzet bepalen.

Hieruit zou dan vervolgens de ova voortvloeien: het percentage waarmee budget dan wel tarief worden geïndexeerd voor de financiering van de arbeidsvoorwaarden zodanig 'dat een aantal doelstellingen tegelijkertijd wordt gerealiseerd, te weten het verder normaliseren van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de g+g sectoren gericht op het handhaven van de relatieve arbeidsmarktpositie van de werkgevers in de g+g sector, het doen leveren van kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijke voorzieningen en het realiseren van een zo groot mogelijke beheersbaarheid van het begrotingsproces in relatie tot het vaststellen van de loonkostenmutaties.'

Als sluitstuk van het post WAGGS-model was er een adviescommissie die kon worden ingeschakeld wanneer het overleg niet tot overeenstemming leidde. Het advies was voor geen der partijen bindend. Indien de adviesfase werd doorlopen dan stelde de overheid de ova vast nadat de commissie advies had uitgebracht en na nog een laatste ronde afsluitend overleg.

3 De nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova in het VWS-veld

Zowel werkgevers als VWS waren niet tevreden met het post WAGGS-model zoals dat in het bovengenoemde Kamerstuk was neergelegd. Dat model behoefde dus bijstelling. Over de bijgestelde visie van VWS op het toekomstige model om de ova te bepalen heeft in december 1998/ januari 1999 intensief ambtelijk overleg plaats gevonden. Dat ambtelijk overleg resulteerde na een bestuurlijk overleg op 1 februari 1999 en verder ambtelijk overleg over de uitwerking uiteindelijk tot overeenstemming tussen VWS en werkgeversorganisaties die dit convenant ondertekenen over 'de nieuwe aanpak voor de bepaling van de ova in het VWS-veld'. Die nieuwe aanpak is neergelegd in het convenant en omvat – kort weergegeven – de volgende afspraken:

- de objectieerbare fase blijft gehandhaafd;
- de beleidsmatige fase verdwijnt uit het model;
- het overleg over de ova verdwijnt uit het model;
- de adviescommissie verdwijnt uit het model;

- de trendmatige productiviteitsontwikkeling verdwijnt uit het referentiekader;
- het referentiekader wordt op het punt van het incidenteel voor de eerstkomende vier jaren ingevuld met de reeks 0,75%, 0,7%, 0,65% en 0,6%;
- door het verdwijnen van het overleg over de vaststelling van de ova in het kader van de ova in het kader van het post WAGGS-model zal de relatie tussen de loonkostenruimte en het voorzieningenniveau in het overleg over de meerjarenafspraken aan de orde komen;
- het model geldt totdat er een ander is overeengekomen;
- beide partijen vragen ná twee ova's advies aan een commissie van alsdan te benoemen externe deskundigen om het nu voorgestelde systeem te evalueren;
- er komt een onafhankelijke rekencommissie.

De bekostigingsregelingen in het VWS-veld gaan uit van globale vormen van budgettering. Ook voor de bekostiging van overheidszijde van de arbeidskostenmutatie in de vorm van de overeen te komen ova zal een globale vorm van budgettering worden gevolgd. Dit impliceert dat er slechts één hoogte van de ova, voor het totale VWS-veld geldend, uit de nieuwe aanpak voortvloeit.

4 Versluitering

Bij voortijdige bekendwording van de hoogte van de ova bestaat het risico dat die als bodem gaat functioneren in het CAO-overleg. Beide partijen zullen daarom in de periode voorafgaande aan de totstandkoming van een nieuwe CAO de publiciteit over de ova mijden. De afspraken uit de nieuwe aanpak komen namelijk niet tot hun recht wanneer er een publiek debat over de ova ontstaat voordat de CAO-onderhandelingen zijn afgerond. In zoverre verschilt de totstandkoming van de ova essentieel van de totstandkoming van een CAO. Bij dat laatstgenoemde kan het bespelen van de media wél een belangrijk instrument vormen. De versluitering van de hoogte van de ova is dus van belang voor een ongestoord verloop van de CAO-onderhandelingen. Op enig moment moeten echter de instellingsbudgetten van het lopende begrotingsjaar worden aangepast.

Daarbij moeten de voor de aanpassing verantwoordelijke instanties (VWS, COTG, CVZ, IPO,

VNG) rekening en verantwoording aan de instellingen kunnen afleggen over die aanpassing. Teneinde de aanpassing van de instellingsbudgetten door te kunnen voeren zal VWS de door haar gefinancierde instellingen daarover in de loop van het lopende begrotingsjaar berichten met de rekenregel (ova-percentage als totaal plus berekeningsgrondslag). Ook de secretariaten van de intermediaire organen als COTG, CVZ, IPO en VNG zullen in de loop van het begrotingsjaar door VWS over het ova-percentage worden ingelicht. De werkgevers geven vervolgens zelf door aan het secretariaat van het COTG, c.q. het betreffende intermediaire orgaan wanneer de richtlijnaanpassing/loonkostenindexering daar geagendeerd kan worden.

Het streven van de overheid is er in principe op gericht om het ova-percentage in juli van enig jaar door te geleiden naar de intermediaire organen. Aan de hand van de voortgang, dan wel het gebrek aan voortgang, in het onderhandelingsproces voor de diverse CAO's zal het tijdstip nader worden bepaald. Het vroegst mogelijke tijdstip daarbij is de datum van vaststelling van de ova-t. Het laatst mogelijke tijdstip is de eerste helft van september-t.

5 Verschil in tijdshorizon

In verband met de begrotingscyclus en de voor het referentiebegrip relevante factoren wordt de ova alleen voor het lopende begrotingsjaar vastgesteld, een ova-t voor het begrotingsjaar t dus (dit laat overigens onverlet dat er voor loonkostencomponenten meerjarige afspraken kunnen worden gemaakt). CAO-afspraken kunnen evenwel meerdere jaren omvatten, dan wel een andere periode beslaan dan een kalenderjaar.

Het bepalen van een ova voordat de CAO-onderhandelingen beginnen, moet werkgevers duidelijk maken welke financiële marges er in hun instellingsbudgetten/tarieven zitten die bij de CAO-onderhandelingen kunnen worden benut.

Zo doende kan ook worden bereikt dat de werkgeversdelegatie bij de CAO-onderhandelingen een integrale afweging kunnen maken tussen de arbeidsvoorwaarden en het volume. Deze opzet wordt uiteraard bemoeilijkt naar mate dat de tijdshorizon van de ova en die van de CAO van elkaar gaan afwijken. Aan het kostenniveau van een CAO-ontwikkeling waaraan werkgevers zich committeren voordat er over die periode een ova is bepaald, kunnen werkgevers dan ook geen afspraken ontlenen. Die zijn voor eigen risico en

rekening tenzij de overheid zich ex ante aan nadere afspraken over de ova in de betreffende periode heeft gecommitteerd.

6 Representativiteit

Aangezien de partij aan ene zijde, de overheid, één en ondeelbaar is, gelden representativiteits-criteria alleen voor de partij aan andere zijde, de werkgevers.

Representatief is in dit verband wanneer er voldaan is aan het criterium dat er een meerderheid is van de loonsom in de sectoren in het VWS-veld.

7 Relatie met het volume

Het is evident dat een andere ontwikkeling van de kosten van de arbeidsvoorwaarden dan waarmee in de ova rekening is gehouden, bij een gegeven budget ten koste van het voorzieningenniveau gaat, in kwalitatieve en/of in kwantitatieve zin. Het bepalen van de hoogte van de ova met de markt-gemiddelde ramingen is geïntroduceerd in het post WAGGS-model. De achterliggende bedoeling van de overheid daarvan was om de werkgevers in staat te stellen hun relatieve arbeidsmarktpositie te handhaven door een (arbeids)markt-conforme arbeidsvoorwaardenontwikkeling financieel mogelijk te maken. Tevens werd het op deze wijze mogelijk dat de stijging uit hoofde van de arbeidskostenontwikkeling volumeneutraal kon uitwerken. En tenslotte werd zo een incentive voor werkgevers ingebouwd om qua kostenontwikkeling niet boven de marktsector uit te stijgen. De beleidsmatige fase werd door werkgevers gebruikt om de overheid factoren onder de aandacht te brengen die een risico voor het volume inhielden indien de overheid de ova alleen met marktgemiddelde waarden zou bepalen. Nu een dergelijk ex ante-overleg bij de bepaling van de ova ontbreekt, is het evident dat ex post (ná de bepaling van de ova) de mogelijke consequenties van de ova voor het voorzieningenniveau bij een gelijkblijvend budget aan de orde zullen komen. Partijen zijn overeengekomen dat de sectorale overleggen over de meerjarenafspraken (mja) daar de geschikte gremia voor zijn. Voor die sectoren waarvoor geen meerjarenafspraken gelden, zal een soortgelijk overleg worden gehouden. In het mja-overleg zullen daarom bij de bespreking over de realisering van de volume-afspraken op reële basis ook analyses aan de orde zijn over de loonkostenontwikkeling in de sector c.q. de instellingen (onder andere ten opzichte van de ova

en van andere factoren zoals instroomafspraken). Dat vereist gezamenlijke inspanning om transparantie in relevante feiten en in mogelijke oorzaken te bereiken. Daarover vindt overleg plaats. Op basis van die analyse van feiten en oorzaken rond onder andere de loonkostenontwikkeling (waaronder ook de loonkostenpost incidenteel), de verrichte inspanningen van werkgevers ten aanzien van het realiseren van het afgesproken volume en van kostenreductie, de werkdruk en het terugdringen van het ziekteverzuim wordt vervolgens in het mja-overleg bezien welke conclusie kan worden getrokken.

8 De rekencommissie

8.1 *Wat moet deze commissie gaan doen?*

Deze commissie heeft de onderstaande taak: het referentiekader is vereenvoudigd; de productiviteitsontwikkeling is er als aftrekpost uitgehaald en voor het incidenteel is een vierjarige reeks afgesproken. Daarom betreft de objectiveerbare fase nog twee elementen:

- de contractuele loonkostenmutatie per uur op jaarbasis (=CPB-raming contractloonmutatie markt plus CPB-raming arbeidsduurverkorting);
- de werkgeverslastenontwikkeling voor de sociale zekerheid en de pensioenen (= CPB-raming voor mutatie collectieve lasten plus de CPB-raming voor de mutatie pensioenpremies uit de CPB-tabel sociale lasten bedrijven).

Als gevolg van aanpassingen in wettelijke regelingen zoals in de sfeer van de belastingen en de sociale premies, is het mogelijk dat de uitkomst van de berekening met het referentiekader niet weergeeft wat met deze systematiek wordt beoogd, namelijk het ook op dit punt bieden van een marktgemiddelde vergoeding. In de praktijk van het post WAGGS-model (sinds 1995) werd deze mogelijkheid ook onderkend. Een aangepaste berekening was dan nodig om tot de ova te komen.

Zo waren er tot nu toe aanpassingen in de ova-berekening nodig in verband met de wijziging van de WW-premie in juli i.p.v. in januari, de ecotax, de privatisering ZW, de PEMBA. Situaties dus waarin wijzigingen in het belasting- en premie-regime een specifieke compensatie boden voor de marktsector die niet naar rato ten goede dreigden te komen voor de g+g sectoren.

In de nieuwe aanpak zal de commissie jaarlijks deze mogelijke aanpassingen berekenen en daar verslag over uitbrengen. De opdracht van de commissie bestaat zo allereerst uit de inventarisatie van aanpassingen in wettelijke regelingen, zoals in de fiscale sfeer en bij de sociale premies, die een ander effect kunnen hebben op de loonkostenontwikkeling dan waar de normale reken-systematiek voor het referentiekader van uit gaat. Gegeven deze rekensystematiek becijfert de commissie vervolgens de aanpassing van de referentie-uitkomst als gevolg van de inventarisatie. De voorbeelden uit het verleden vormen goede aanwijzingen voor de commissie over wat partijen beogen bij de invulling van dit rekenwerk.

Dat levert voor dit aspect de volgende kalender van werkzaamheden op:

- in oktober, na het verschijnen van de MEV: inventarisatie plus cijfermatige doorrekening resulterend in een concept-advies;
- in november bespreken werkgevers en overheid op ambtelijk niveau het concept-advies en bekijken samen of er nog onduidelijkheden op dit vlak resteren die nog aan de commissie moeten worden voorgelegd;
- in maart, na het verschijnen van het CEP: actualisatie van het concept-advies door de commissie met behulp van het concept-advies, het CEP, de nadere vragen uit de eerste ronde van overheid en werkgevers. Dit alles resulteert in een advies van de commissie;
- eind maart bespreken werkgevers en overheid op ambtelijk niveau het advies;
- vervolgens stelt de overheid uiterlijk 15 april de ova vast. Afwijkingen ten opzichte van de geadviseerde waarde worden daarbij onderbouwd en beargumenteerd.

8.2 *Wie vraagt wat?*

De commissie heeft geen open werkopdracht maar de concrete taakopdracht die onder 8.1 is omschreven. Partijen kunnen, gezamenlijk of afzonderlijk, de commissie aanvullende adviesvragen voorleggen, uiteraard binnen de begrenzing van de taak van de commissie. Deze werkzaamheden dienen te worden geïntegreerd in het geheel van werkzaamheden van de rekencommissie en het tijdpad daarvoor.

8.3 *Wat gebeurt er met de jaarlijkse bevindingen van de commissie?*

Het verslag van de jaarlijkse bevindingen van de commissie heeft de status van een zwaarwegend advies.

8.4 *Hoe wordt deze commissie ingevuld?*

Deze commissie wordt door VWS en de werkgevers gezamenlijk ingevuld met externe deskundigen op het terrein van de arbeidskosten en de arbeidskostenontwikkeling. Ze komt onder leiding van een onafhankelijke voorzitter, bij voorkeur iemand die naast cijfermatige begaafdheden deskundigheid bezit over de bestuurlijke processen.

De voorzitter wordt door partijen gezamenlijk verzocht als zodanig op te treden. Verder wordt gedacht aan twee leden die deskundigheid bezitten voor de genoemde werkzaamheden, waarbij iedere partij er één voordraagt en waarbij de andere partij met die voordracht in moet stemmen. Van overheidszijde wordt de inbreng gezocht in vertegenwoordiging van CPB of CBS. Van werkgeverszijde wordt die primair gezocht in de semi-overheidssector dan wel de private sector. De leden verrichten hun werkzaamheden zonder last of ruggespraak van de eventuele organisatie waarvoor zij werkzaam zijn.

Over de secretariële ondersteuning van de commissie zullen bij de verkennende besprekingen met de commissieleden afspraken worden gemaakt. Duidelijk is dat die secretariële ondersteuning afgestemd moet zijn op de aspecten van onafhankelijk, kwalitatief passend, berekend op zowel piekbelastingen als op continuïteit.