Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Conceptarbeidsvoorwaardennota

Inleiding

Deze arbeidsvoorwaardennota 2107 e.v. is de basis voor de inzet van de gemeentelijke werkgevers voor de volgende Cao Gemeenten. De Cao Gemeenten is een belangrijk instrument om ontwikkeling en resultaten van medewerkers te stimuleren en ervoor te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden van gemeenten bijdragen aan de maatschappelijke opgaven van gemeenten.

Verder met de Cao van de Toekomst

De Cao Gemeenten van 2017 is een volgende stap in de harmonisatie, vereenvoudiging en modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De VNG wil een cao die bijdraagt aan een brede inzetbaarheid van medewerkers en die de mobiliteit van medewerkers vergroot. De VNG vraagt in deze cao extra aandacht voor modernisering van beloning en verlof.

Deze speerpunten komen voort uit de Cao van de Toekomst: de werkgeversvisie voor een nieuwe cao-inhoud en cao-proces opgesteld in 2012. Door innovatie van de werktijdenregeling, een nieuw beloningshoofdstuk en een individueel keuzebudget met meer keuzevrijheid voor medewerkers hebben gemeenten al grote vorderingen gemaakt. De VNG wil met beloning en verlof vervolgstappen maken.

Essentieel voor de toekomstbestendigheid van de Cao Gemeenten is dat deze aansluit bij de visie op werkgever- en werknemerschap. Zoals afgesproken in het laatste cao-akkoord hebben gemeentelijke werkgevers en medewerkers deelgenomen aan een co-creatietraject over de onderwerpen: verlof, belonen en (interne) flexibiliteit en zekerheid.

Co-creatie betekent dat werkgevers en medewerkers zelf voorstellen ontwikkelen voor nieuwe arbeidsvoorwaarden. Co-creatie zorgt voor vernieuwende, innovatieve oplossingen met grote kans voor draagvlak bij de mensen waarvoor de rechtspositie bedoeld is. De VNG neemt de adviezen die door de co-creatiegroepen zijn opgesteld over.

De adviezen zijn als bijlage toegevoegd. Hieronder staat een korte weergave van de adviezen.

Adviezen uit de co-creatie

Bewust belonen

De co-creanten hebben geadviseerd: één systematiek van bewuste beloning voor de hele gemeentelijke sector. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Belonen is geen automatisme. De huidige salarissystematiek met vaste periodieken wordt vervangen door een openschalensysteem; een schalensysteem met een minimum- en een maximumbedrag waarin de groei wordt uitgedrukt in een percentage en afhankelijk is van een beoordeling.
- Beoordelen is maatwerk. Beoordeling van medewerkers wordt gedifferentieerd in een 4-puntschaal met de kwalificatie: verbetering noodzakelijk, voldoende, goed en zeer goed. Daaraan gekoppeld wordt de groei van het salaris in een percentage binnen een vastgestelde reikwijdte.

Januari
2017

- Functioneringstoelage (3:8 CAR) wordt onderdeel van het beloningssysteem in een nieuwe vorm. Medewerkers die op het maximum van hun schaal zitten en uitstekend functioneren hebben bij een zeer goede beoordeling recht op een eenmalige uitkering. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het verhogingspercentage bij de kwalificatie zeer goed.
- Gratificaties en attenties zijn incidentele beloningen en kunnen als aanvullend instrument ingezet worden. Ten opzichte van de huidige mogelijkheden kan een attentie ook vorm krijgen in een niet geldelijke beloning. De voorwaarde 'uitstekend functioneren' komt te vervallen.
- Randvoorwaarden voor beoordelen. De groei door de schaal, het verstrekken van gratificaties/attenties en het toekennen van een eenmalige uitkering bij zeer goed functioneren dient te worden geborgd in een evaluatiesysteem. Werkgevers stemmen dit lokaal af met de medezeggenschap.
- Invoeringsdatum. Gezien de omvang van de aanpassingen wordt voorgesteld om de invoering gefaseerd plaats te laten vinden. De voorgestelde data zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat er uiterlijk in juni 2017 een nieuwe cao is. Per 1 januari 2019 invoering van een evaluatiesystematiek gebaseerd op een 4-puntschaal. Invoering van het nieuwe beloningssysteem met de open schalen, procentuele groei, eenmalige uitkering bij maximum van de schaal en verstrekken van gratificaties/attentie op 1 januari 2021.

De VNG vindt dat deze uitgangspunten voor een systematiek van bewuste beloning de leidinggevende en medewerkers meer invloed geeft om prestaties, resultaten en ontwikkeling van medewerkers te beoordelen en belonen. Een modern beloningssysteem is een instrument dat de dialoog tussen medewerker en leidinggevende bevordert, sturing geeft op resultaten en ontwikkeling van medewerkers stimuleert. De effectiviteit van de gemeentelijke organisatie en de tevredenheid van medewerkers wordt daardoor vergroot.

Verlof

De CAR-UWO kent vanaf 1 januari 2017 een wettelijk verlof van 144 uur. Daarnaast bestaat lokaal de mogelijkheid om extra bovenwettelijk verlof toe te kennen. De omvang van dit bovenwettelijke verlof verschilt per gemeente en per medewerker. De co-creatiegroep adviseert: één sectorale norm voor bovenwettelijk verlof. Harmoniseren en vereenvoudigen van het verlof heeft tot doel het bovenwettelijke verlof in een verlofbudget om te zetten dat geldt voor alle medewerkers. Alle medewerkers hebben gelijke aanspraak op verlof en bepalen zelf waarvoor ze dat verlof inzetten. Daarmee wordt de mobiliteit en samenwerking tussen gemeenten gestimuleerd. Een centrale verlofregeling kent de volgende algemene uitgangspunten:

- Sectorale norm voor bovenwettelijke verlofuren. Om te komen tot een nieuwe sectorale norm moet al het bovenwettelijk verlof in de sector geharmoniseerd worden. De co-creatiegroep stelt voor om dit rekenkundig te benaderen. Al het bovenwettelijk verlof van een gemeente wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal medewerkers. Het totaal van alle gemeenten wordt vervolgens gedeeld door het aantal medewerkers binnen de gehele sector.
- Leeftijdsverlof. Veel gemeenten hebben het leeftijdsverlof afgebouwd. Gemeenten die leeftijdsverlofdagen eerder hebben afgekocht of uitgeruild, daarmee wordt rekening gehouden bij de totale transitie.
- Afbouwregeling. Harmonisatie van bovenwettelijke verlofuren kan ertoe leiden dat individuele medewerkers minder aanspraak hebben op verlof. Overgangsmaatregelen moeten de overgang van verlofrechten regelen. De overgangsmaatregelen krijgen de vorm van een afbouwregeling die binnen een afzienbaar tijdsbestek voor harmonisatie van het bovenwettelijk verlof zorgt.
- Invoeringsdatum. Per 1 januari 2019 moet er een uniform verlofbudget voor alle gemeentelijke medewerkers gelden.

(Interne) flexibiliteit en zekerheid

De omgeving waarin gemeenten opereren verandert. Gemeenten hebben daarin de behoefte om het werk flexibel te organiseren. Deze flexibiliteit is voor werkgevers belangrijk om de onvoorspelbaarheid van werkzaamheden op te vangen en om specifieke expertise te verkrijgen. Om de balans tussen flexibiliteit en werkzekerheid te versterken ziet de co-creatiegroep mogelijkheden om medewerkers tot interne flexibiliteit te bewegen. Bredere inzetbaarheid bevordert en vergroot de mobiliteit van medewerkers en zorgt anderzijds voor stabiliteit in de organisatie.

Uitgangspunten flexibiliteit en werkzekerheid:

- Flexibiliteit hangt samen met strategisch personeelsmanagement. Vanuit ambities op de personeelsontwikkeling op langere termijn kan er gewerkt worden aan talentontwikkeling, interne flexibiliteit en interne mobiliteit van medewerkers. De inzetbaarheid en bereidheid van medewerkers om optimaal mee te veranderen is een gezamenlijke investering.
- Initiatieven binnen de gemeentelijke organisatie die gericht zijn op de bevordering van interne flexibiliteit moeten gestimuleerd worden. Hierin ligt een opdracht voor het A&O fonds om deze initiatieven te verzamelen, te delen en te monitoren. Gemeenten kunnen van elkaar leren en elkaar inspireren.
- Er zijn geen bepalingen in de CAR-UWO of cao-afspraken die belemmerend werken voor stimulering van interne flexibiliteit.
- Gemeenten moeten komen tot een samenhangend flexibiliteitsbeleid dat zowel op interne als externe flexibiliteit gericht is.
- Het overleg in de OR en het GO dient een duidelijk rol te krijgen bij de ontwikkeling van het strategisch personeelsmanagement en de daarin opgenomen keuzes rond flexibiliteit.

Het bevorderen van de interne flexibiliteit verlaagt de behoefte aan externe flexibiliteit. De co-creatiegroep ziet dit als een goede ontwikkeling. Interne flexibiliteit kan echter niet zonder externe flexibiliteit. Externe flexibiliteit maakt onderdeel uit van de gemeentelijke organisatie en is niet meer weg te denken.

Conclusie

Co-creatie speelt een belangrijke rol bij veranderingen rond het verhogen van de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden en werken vanuit vertrouwen. De VNG vindt dat de co-creatiegroepen goede oplossingen hebben voorgelegd. In voorbereiding op de co-creatie is er door bestuurders en medewerkers eenvisie op de drie thema's geformuleerd. Deze visie komt op hoofdlijnen overeen met de uitgangspunten van de co-creatieadviezen.

Voor de uitwerking van cao-afspraken hebben gemeenten de afgelopen jaren voor grote uitdagingen gestaan. Voor gemeentelijke werkgevers is het vaak niet eenvoudig om cao-afspraken in praktijk te brengen; verandering kost tijd. Om die reden wil de VNG gemeenten bij grootschalige projecten ruimer de tijd voor implementatie geven. In deze cao wil de VNG moderniseringsafspraken maken met een realistische implementatietermijn. Een concrete planning moet bijdragen aan een betere ondersteuning van gemeenten.

Aanpassingen CAR-UWO

Banenafspraak

De Participatiewet verplicht werkgevers om groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen tot het arbeidsproces. In de twee afgelopen cao-akkoorden zijn hierover afspraken gemaakt om extra banen voor de doelgroep banenafspraak te creëren. In veel gemeenten zijn al arbeidsplekken gerealiseerd. Het is van belang dat gemeentelijke werkgevers de arbeidsparticipatie van deze groep met een afstand tot de arbeidsmarkt blijven vergroten en duurzaam arbeidsplekken creëren. Het is een maatschappelijke verantwoordelijkheid van gemeentelijke werkgevers dat iedereen naar vermogen mee kan doen in de samenleving.

- Aanstellingen op grond van de banenafspraak
  Voor mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen geldt in de CAR-UWO in plaats van de functieschaal een aparte salarisschaal A. Voor een beter passende aansluiting vindt de VNG dat de gehele doelgroep banenafspraak ingeschaald moet kunnen worden in salarisschaal A. Verbreden van de toepasbaarheid van salarisschaal A draagt bij aan meer beweging.

- Minimumjeugdloon
  Salarisschaal A is gebaseerd op het wettelijk minimumloon. Dit geldt ook voor medewerkers onder de 23 jaar. Voor deze groep geldt niet het minimumjeugdloon. In de praktijk leidt dit tot problemen. Voor jongeren onder de 23 jaar -vooral jongeren met een arbeidsbeperking vanuit Pro/VSO- komt de loonwaarde door het ontbreken van de jeugdloonschalen hoger uit dan het voor hen geldende minimumjeugdloon. Dit heeft tot

ongewenst gevolg dat er niet of nauwelijks loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever. De VNG wil de belemmering om jongeren met een arbeidsbeperking aan te nemen opheffen door jeugdloonschalen toepasbaar te maken voor deze groep.

Tegemoetkoming ziektekosten

De CAR-UWO geeft medewerkers recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten. Voorwaarde voor de tegemoetkoming is dat de medewerker zijn basis- en aanvullende verzekering 3 en 4 bij de collectieve zorgverzekering heeft. De VNG vindt dat deze voorwaardelijke tegemoetkoming moet komen te vervallen. Vanuit goed werkgeverschap wil de VNG dat iedere medewerker aanspraak heeft op een passende tegemoetkoming in de ziektekosten.

VWNW-commissie: herziening artikel 10d:24

Bij een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract (VWNW) bij boventalligheid kunnen werkgever en medewerker zich wenden tot een paritaire toetsingscommissie. Deze toetsingscommissie brengt een advies. In de CAR-UWO is opgenomen dat dit advies bindend is. Dit is niet in lijn met de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Het college kan zich niet laten binden door een advies van de paritaire toetsingscommissie. Om de rechtsgeldigheid van het advies in overeenstemming te brengen met de Awb wil de VNG het bindend advies omzetten naar een zwaarwegend advies. Daarbij dient te worden opgenomen dat het college van het advies kan afwijken als dit voldoende gemotiveerd is.

WML

De salaristabel van de CAR-UWO kent nog enkele periodieken die onder het wettelijk minimumloon vallen. Valt het schaalbedrag voor een medewerker onder het voor hem geldende minimumloon, dan heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML. Onwenselijk effect hiervan is dat voor jongeren onder de 23 jaar het minimumjeugdloon geldt. De VNG wil deze differentiatie naar leeftijd uitsluiten door iedereen het wettelijk minimumloon van een 23-jarige te garanderen. Deze leeftijd wordt waarschijnlijk verlaagd per 1 juli 2017.

VOG

Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat de medewerker een verklaring omtrent het gedrag (VOG) overlegt. Dit leidt er toe dat bij interne overplaatsing of functiewijziging er formeel geen grond is om een VOG te vereisen. De VNG vindt dat de mogelijkheid om een VOG te vragen aan de medewerker moet worden uitgebreid, en wel voor die situaties dat er door wijzigingen in de functie, overplaatsing of tewerkstelling een VOG nodig is.

Financiering A+O fonds Gemeenten

De VNG wil een afspraak met de vakbonden maken over de financiering van het A+O fonds. Het ministerie van BZK stort nu het budget voor het A+O fonds in het Gemeentefonds, en maakt daarna vanuit het Gemeentefonds dit budget over naar het A+O fonds. Directe afdracht naar andere instanties dan naar gemeenten is onrechtmatig bevonden en daarom krijgen vanaf 2018 alle gemeenten een deel van dit bedrag erbij uit het gemeentefonds. De VNG wil in de cao afspreken dat de komende drie jaar gemeenten dit bedrag weer doorsluizen naar het A+O fonds. Het gaat om een budget-neutrale afspraak voor drie jaar: de gemeenten maken evenveel over als ze er bijkrijgen. Tijdens de looptijd van de afspraak wil de VNG de werkwijze en toekomstige financiering van het A+O fonds evalueren. De VNG heeft de leden uitgebreider over de financiering van het A+O fonds en over de voorgenomen afspraak geïnformeerd in de ledenbrief van 14 december 2016 (ECWGO/U2016015).

Loonontwikkeling en looptijd

De laatste cao loopt af op 1 mei 2017. De VNG wil een cao afsluiten voor minimaal een jaar. . De ruimte voor nieuwe afspraken over loonontwikkeling in 2017 wordt mede bepaald door al bestaande afspraken. In de huidige cao heeft de VNG afgesproken dat het salaris per 1 januari 2017 met 0,4% stijgt. Vanaf 1 januari 2017 stijgen de ABP-pensioenpremies met 2,6%, wat leidt tot een stijging van de pensioenpremiekosten voor de werkgever met 1,40% van de loonsom.

Gemeenten moeten deze kosten zelf dragen: anders dan de zogenoemde kabinetssectoren krijgen gemeenten geen compensatie voor de hogere pensioenpremiekosten. De bestaande afspraken voor 2017 leiden dus al tot groot een beslag op de arbeidsvoorwaardenruimte.

De waardering van de gemeentelijke werkgever voor de inzet en kunde van medewerkers moet ook tot uiting komen in goede arbeidsvoorwaardenafspraken: afspraken over loon nu (salaris) en loon later (pensioen). Vorig jaar hebben de VNG en de vakbonden gekozen voor een verlaging van de pensioenpremies en een forse verhoging van de salarissen met 3%. Dit jaar is er juist een forse verhoging van de pensioenpremies. De VNG erkent dat deze verhoging nodig is om de pensioenregeling te borgen, maar stelt vast dat hiermee de arbeidsvoorwaardenruimte volledig is benut. Als er ruimte is voor een nieuwe salarisafspraak in 2017, dan is die zeer bescheiden. .
De pensioenpremieontwikkeling voor 2018 is nog niet vastgesteld maar zeker is dat die ook zal drukken op de loonruimte voor 2018, maar waarschijnlijk in mindere mate dan in 2017. De pensioenpremiestijging zoals het ABP die nu voorziet, zou leiden tot een stijging van de pensioenpremiekosten voor de werkgever met 1% van de loonsom.

Wnra

De Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) is door de Eerste Kamer aangenomen. De Wnra brengt de rechtspositie van ambtenaren in overeenstemming met het private arbeidsrecht. Tweezijdigheid en gelijkwaardigheid staan in de nieuwe wet centraal. Naar alle waarschijnlijkheid treedt de wet op 1 januari 2020 in werking. Implementatie van de normalisatie is omvangrijk. Afspraken over arbeidsverhoudingen en het arbeidsvoorwaardenoverleg zijn noodzakelijk. De VNG wil hierover apart met gemeenten en vakbonden overleg voeren.

Tot slot

De Cao Gemeenten is van alle gemeentelijke werkgevers en medewerkers. De VNG vindt het belangrijk om samen aan een toekomstbestendige cao te blijven werken. De focus moet daarbij liggen op samenwerking, versterking en verbinding. Draagvlak voor nieuwe arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen ontstaat door los van de cao-onderhandelingen op vernieuwende wijze met elkaar te participeren. Op basis hiervan geven we de cao verder vorm met arbeidsvoorwaarden van nu, die passen bij gemeenten en hun medewerkers.