

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT ARBEIDSVOORWAARDEN PROVINCIES 2012/2015**

(Bereikt op 6 oktober 2014)

### 1. Looptijd

Het akkoord heeft een looptijd van 1 juni 2012 t/m 31 december 2015.

### 2. Loonontwikkeling

Per 1 januari 2015 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 2% en per 1 juli 2015 een structurele salarisverhoging van 1%. Daarin is meegenomen de vrijval van het werkgeversdeel van de pensioenpremie die ten gevolge van een pensioenakkoord ABP per 1 januari 2015 beschikbaar is voor de cao-tafel. In de kalendermaand waarin de nieuwe cao wordt getekend, wordt een bruto eenmalige uitkering gegeven van 450 euro voor voltijders (deeltijders naar rato).

### 3. Werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid

- a. Partijen spreken een sectoraal kader Van Werk Naar Werk (VWNW) af, met als doel om onvrijwillige werkloosheid te voorkomen in situaties waarin de baan bij de provincies (vanwege een reorganisatiebesluit) op de tocht staat. Vanuit goed werkgeverschap krijgen werknemers die ander werk moeten zoeken, daarin gedurende 24 maanden of zoveel korter als nodig, optimale begeleiding en ondersteuning. VWNW-begeleiding geldt voor werknemers van wie de functie is vervallen en die boventallig c.q. herplaatsbaar zijn verklaard. Er kunnen ook (in lichtere vorm) VWNW-trajecten worden afgesproken met werknemers die voor wat langere tijd zijn aangenomen en voor wie het niet mogelijk is om het tijdelijk dienstverband om te zetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Partijen spreken een tijdelijke sectorale regeling van werk naar werk af, naar analogie van de cao gemeenten, waarbij ze vóór 1 januari 2015 tot een definitieve invulling van deze tijdelijke regeling zullen komen. De in bijlage 1 opgenomen hoofdlijnen daarvan worden verwerkt in deze tijdelijke regeling. Bestaande garanties tegen gedwongen (reorganisatie) ontslagen in provincies blijven bestaan voor de duur dat die zijn overeengekomen. De tijdelijke sectorale regeling VWNW geldt in eerste instantie tot 1 januari 2017 en wordt medio 2016 geëvalueerd. De afspraken over een definitieve sectorale regeling VWNW worden gemaakt op een tijdstip dat de uitkomst van de onder 6 bedoelde paritaire studie bekend is. Partijen verwachten dat er gemiddeld 7.500 euro nodig zal zijn per individueel van werk naar werk traject voor iemand die vast in dienst is en 5.000 voor een medewerker die tijdelijk in dienst is.
- b. Provincies geven uitvoering aan de landelijke afspraken over extra banen voor arbeidsgehandicapten, overeenkomstig de afgesproken fasering. Voor provincies betreffen dat in totaal 340 extra banen in 10 jaar, te weten per ultimo van de jaren 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 achtereenvolgens (cumulatief): 41, 88, 136, 170, 204, 238, 272, 306 en 340 extra banen.
- c. In een gezamenlijk project met het A&O-fonds gemeenten wordt in 2014/2015 een pilot uitgevoerd met functiecreatie voor arbeidsgehandicapten in de provincies Fryslân en Drenthe. De uitkomsten van die pilot worden gedeeld met alle provincies en worden geagendeerd in het SPA. De ondernemingsraden worden in het traject betrokken.
- d. Partijen willen jongeren meer kansen geven op een baan bij de provincie. Als gevolg van bezuinigingen en taakstellingen is er beperkte instroom van jongeren en vergrijsst de provinciale organisatie. De provincies streven naar een evenwichtiger leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Provincies bieden jongeren een substantieel aantal stageplekken, werkervaringsplaatsen, traineeschappen e.d. aan. Partijen gaan de inspanningen van de provincies monitoren. Bij het openstellen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking zullen werkloze jongeren met een Wajong-uitkering en (jongere) mensen op de wachtlijst voor een plaats binnen een SW-bedrijf prioriteit krijgen. Ook een generatiepact kan een goed instrument zijn om jongeren een kans op werk te geven. In een generatiepact worden ouderen op basis van vrijwilligheid gestimuleerd om minder te gaan werken en daarmee ruimte in de formatie te creëren voor aanstelling van jongeren. Het is daarmee tevens een instrument van duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers. Partijen gaan de kansen en mogelijkheden van een generatiepact verkennen. Bijvoorbeeld door in 2015, met ondersteuning van het A&O-fonds provincies, een pilot binnen twee provincies op te zetten: daarbij streven

- partijen naar de realisatie van 5 arbeidsplaatsen voor jongeren per pilot. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de ervaringen bij een aantal gemeenten. De eerste resultaten van de pilot kunnen worden meegenomen in de volgende cao. Er wordt vooraf onderzoek gedaan naar de (fiscale) haalbaarheid.
- e. Ondanks allerlei verrichte inspanningen, hebben partijen besloten geen sectorplan in te dienen. Op de 7 thema's voor sectorplannen hebben de provincies in de afgelopen jaren al tal van initiatieven genomen, vaak in samenwerking met andere organisaties in de regio. De provincies zullen deze initiatieven voortzetten. Partijen zullen de provinciale inspanningen monitoren.
  - f. Partijen hechten veel belang aan vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat is ook de belangrijkste conclusie van de evaluatie van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) in 2013: partijen onderschrijven nog steeds de doelstellingen van het POB<sup>1</sup>, maar waren het niet eens over het instrument (het persoonlijke budget). Daarom gaan partijen gezamenlijk werken aan een nieuwe, bredere regeling ter bevordering van loopbaan en mobiliteit van de werknemers. Zij gaan via een quick scan vóór 1 februari 2015 in beeld brengen wat provincies hebben gedaan met de aanbevelingen van de toenmalige Commissie van Wijzen en wat daarvan het effect is. Op basis daarvan maken zij medio 2015 afspraken over noodzakelijke aanvullende maatregelen in de volgende cao. Daaronder begrepen maatregelen ter verdere stimulering van de mobiliteit in het kader van het loopbaanbeleid en in het VWNW-traject. Het A&O-fonds provincies zal een belangrijke ondersteunende rol kunnen spelen bij de inspanningen ter vergroting van de duurzame inzetbaarheid.
  - g. Partijen roepen de provincies op om, voor zover dat al niet gebeurt, bij inkoop en aanbesteding social return als voorwaarde te stellen. Daarmee wordt social return als arbeidsmarktinstrument ingezet om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

#### 4. Flexibiliteit en werkzekerheid

Partijen zoeken in het belang van zowel de organisatie als de werknemer naar evenwicht tussen flexibiliteit en werkzekerheid. Flexibele arbeidsrelaties kunnen een passend middel zijn voor provincies om te kunnen inspelen op fluctuaties in het werkaanbod en veranderende omstandigheden. Zij kunnen maatwerk bieden voor individuele werknemers en werkdruk voorkomen. Anderzijds moet flexibiliteit niet doorschieten en moeten ongewenste verschillen tussen werknemers op de werkvloer worden voorkomen.

Partijen doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek naar omvang, noodzaak/wenselijkheid en de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties. De resultaten hiervan worden betrokken bij het streven flexibele arbeidsrelaties te beperken tot de in de CAP vermelde mogelijkheden hiervan voor flexibiliteit. Partijen sluiten zo mogelijk aan bij het onderzoek ter zake dat sociale partners in de sector gemeenten hebben afgesproken.

#### 5. Reparatie AOW-hiaat in de rechtspositieregelingen

Partijen willen de rechtspositieregelingen laten aansluiten op de verhoogde AOW-leeftijd en hebben geïnventariseerd waar dat (nog) niet het geval is.

In de boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling (BNWW-regeling) komt een AOW-hiaat voor in de verlengde nawettelijke uitkering. Dit hiaat wordt gerepareerd waardoor de verlengde nawettelijke uitkering kan doorlopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd (in plaats van tot 65 jaar). Gelijktijdig vindt een evenredige verhoging plaats van de leeftijd op ontslagdatum die voorwaarde is voor het recht op die verlengde nawettelijke uitkering (van 57 naar 59 jaar).

Daarnaast is er een AOW-hiaat in de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarin is geregeld dat

- de doorbetaling van bezoldiging bij ziekte en arbeidsongeschiktheid; en
- de aanvulling op partnerpensioen of wezenpensioen bij overlijden wegens een dienstongeval of beroepsziekte;

---

<sup>1</sup> Bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers en zeggenschap van de werknemer over en verantwoordelijkheid voor zijn eigen loopbaan.

in ieder geval eindigt op de leeftijd van 65 jaar. De leeftijd van 65 jaar zal worden omgezet in de AOW-gerechtigde leeftijd. De daartoe noodzakelijke wijziging van de regeling is opgenomen in bijlage 2 die onderdeel uitmaakt van het onderhandelingsresultaat.

#### 6. Paritaire studie boven- en nawettelijke Werkloosheidsregeling (BNWW-regeling)

Partijen constateren een aantal belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en het ontslagrecht. In april 2013 is er een Sociaal Akkoord tussen sociale partners en de overheid gesloten met onder meer afspraken over veranderingen in de WW, het ontslagrecht en begeleiding Van Werk Naar Werk (VWNW). In 2014 is de Wet Werk en Zekerheid aanvaard. De uitkeringsduur van de WW zal hierdoor (op termijn) worden teruggebracht naar maximaal 2 jaar, waarbij sociale partners op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW kunnen introduceren. Ook het ontslagrecht wordt ingrijpend gewijzigd, waarbij onder meer de transitievergoeding wordt geïntroduceerd. Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien van afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt en zoals deze nu deels vastgelegd zijn in de Wet Werk en Zekerheid. Cao partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao nadere afspraken maken om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector provincies. Het aanstaande SER-advies "rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW" wordt hierbij betrokken. Partijen zullen daarbij, naast het derde WW jaar, ook betrekken de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid en de boven- en nawettelijke werkloosheidsregeling. Partijen willen bij voorkeur een paritaire studie voor de drie decentrale overheidssectoren gezamenlijk en zullen hierover in overleg treden met de sociale partners in de sectoren gemeenten en waterschappen. Als eerste stap brengen partijen dan de verschillen tussen de drie sectoren en ten opzichte van de marktsector in beeld. Op basis daarvan ontwikkelen zij een model hoe de drie verschillende BNWW-regelingen naar elkaar kunnen toegroeien. Dat dient in de pas te lopen met andere onderdelen van de ontwikkeling naar één cao voor de decentrale overheden.

Vooruitlopend op deze paritaire studie zullen, zo mogelijk al per 1 januari 2015, met inachtneming van overgangsrecht, de volgende wijzigingen in de BNWW-regeling worden doorgevoerd:

- reparatie van het AOW-hiaat (zie punt 5);
- schrapping van de werkgeversbijdrage in vrijwillige extra pensioenopbouw;
- afschaffing van het recht op een aanvulling op de WW voor werknemers met een tijdelijk dienstverband, in samenhang met afspraken over begeleiding Van Werk Naar Werk in het voortraject (zie 3a).

Deze wijzigingen zijn vastgelegd in voornoemde bijlage 2.

#### 7. Uitvoering cao-studies

##### *a. Tijd- en plaats-onafhankelijk werken (TPOW)*

Het Nieuwe Werken heeft zich stevig gesetteld in de provincies en is primair een lokale verantwoordelijkheid. Provincies kunnen daarbij ondersteuning krijgen van het A&O-fonds provincies. De rol van partijen in het SPA ligt op rechtspositioneel gebied. Zij willen werknemers meer verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsduur, werktijden en werkplek. Zij hebben daartoe een handreiking ontwikkeld: de handreiking tijd- en plaats-onafhankelijk werken (TPOW). Die is opgenomen in bijlage 3.

Daarnaast hebben partijen een nulmeting naar tijd- en plaats-onafhankelijk werken in provincies uitgevoerd. Die is opgenomen in bijlage 4. Vóór 1 januari 2016 zullen partijen een 1-meting uitvoeren. De bijlagen 3 en 4 maken onderdeel uit van het onderhandelingsresultaat.

##### *b. Individueel Keuzebudget (IKB)*

- Partijen willen werknemers verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsvoorwaardenpakket. Werknemers kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden. Partijen hebben daartoe afspraken gemaakt over de invoering van een Individueel Keuzebudget (IKB). De Regeling van het IKB is te vinden in bijlage 5 die onderdeel

uitmaakt van het onderhandelingsresultaat. De regeling heeft de goedkeuring van de Belastingdienst en APG.

- Het IKB wordt op 1 januari 2015 ingevoerd. Partijen constateren dat het een aantal provincies helaas niet gaat lukken om het IKB op een verantwoorde wijze per 1 januari 2015 in te voeren. Die provincies voeren het IKB op 1 januari 2016 in.
- Partijen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede communicatie over (de implementatie van) het IKB. Partijen hebben daarbij oog voor de gevolgen van het IKB voor individuele situaties. Er is op de website van het IPO een gezamenlijke tool-kit IKB opgenomen. Die zal verder worden uitgebreid.
- Het IKB zal gezamenlijk worden geëvalueerd zodra hiermee in alle provincies ten minste twee kalenderjaren ervaring is opgedaan. Vanaf 1 januari 2015 is er een paritaire begeleidingscommissie. De ervaringen met het IKB zullen regelmatig worden geagendeerd in de SPA-werkgroep.

### *c. Invoering Werkkostenregeling (WKR)*

Per 1 januari 2015 moeten alle provincies zijn overgestapt op de Werkkostenregeling. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke provincies. Op sectorniveau wordt hieraan ondersteuning verleend, onder meer door voorlichting en uitwisseling van kennis en ervaring tussen de provincies. Op sectorniveau is de overstap op de WKR beleidsneutraal. Dit betekent dat partijen t.b.v. de overstap op de WKR geen afspraken zullen maken over aanpassing van de rechtspositieregelingen die in het SPA zijn overeengekomen en dat daarmee dus de bestaande uitruilmogelijkheden in IKAP (waaronder uitruil van brutoloon voor de vakbondscontributie) gehandhaafd blijven. Afzonderlijke provincies kunnen in het Georganiseerd Overleg afspraken maken over nieuwe of andere fiscaal aantrekkelijke doelen in IKAP als zij daarvoor ruimte hebben in het forfait van de WKR.

## 8. Evaluatie beloningssysteem

Partijen zullen begin 2015 gezamenlijk het systeem van beoordelen, belonen, competentie management en functiewaardering evalueren. Het betreft een beperkte evaluatie die door een deskundig extern bureau zal worden uitgevoerd en zal worden bekostigd uit de A&O-middelen. Partijen maken in 2014 afspraken over opzet, inhoud en tijdpad van de evaluatie. Er komt een paritaire commissie ter begeleiding van het evaluatieonderzoek. In het SPA maken partijen afspraken over wat er moet worden gedaan met de uitkomsten van de evaluatie.

## 9. Cao van de toekomst en gezamenlijke cao voor de decentrale overheden

- Partijen zullen als vervolg op de paritaire werkconferentie van 14 april 2014 de mogelijkheden van een gezamenlijke visie op de cao van de toekomst verkennen. Zij betrekken in die verkenning de gevolgen van de normalisatie van de ambtelijke rechtspositie waarvan het (initiatief)wetsvoorstel momenteel bij de Eerste Kamer ligt.
- Partijen streven naar één cao (van de toekomst) voor de decentrale overheden. Bonden en werkgevers van de decentrale overheden moeten hiermee voortvarend en met ambitie aan de slag gaan. Gezamenlijk moet worden verkend welke koppeling (zowel inhoudelijk als in tijdplanning) hier wenselijk is met de hierboven al aangegeven normalisatie van de ambtelijke rechtspositie. Onderdeel van de uitwerking van de ene cao voor de decentrale overheden zijn duidelijke afspraken over wat op welke overlegtafel wordt besloten.

## 10. Monitoring cao-afspraken

Partijen hechten belang aan de naleving van cao-afspraken en gaan die gezamenlijk monitoren. Hiermee houden partijen zicht op de naleving van cao-afspraken die sociale partners in de afzonderlijke provincies moeten uitvoeren. Op 1 maart 2015 en 1 september 2015 bespreken partijen in de werkgroep SPA de stand van zaken m.b.t. de gemaakte afspraken in deze cao. Bij constatering dat er sprake is van onvoldoende voortgang, worden in het bestuurlijke SPA maatregelen besproken om de adequate uitvoering van de cao afspraken alsnog te garanderen.