

## Principeakkoord Cao gemeenten 2013-2015

### Preambule

Gemeenten zijn zich aan het voorbereiden op een van de grootste decentralisatieopgaven van de afgelopen jaren: vanaf 2015 krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid voor het sociale domein. Hierbij zoeken zij en hun medewerkers de samenwerking met andere gemeenten, medeoverheden, maar ook met burgers, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Met de drie decentralisaties wordt een nieuwe beweging ingezet als het gaat om samenwerkingsverbanden op lokaal niveau. Daarnaast blijven burgers de gemeenten aanspreken op de kwaliteit van beleid en dienstverlening. Zowel aan de voorkant als aan de achterkant zal de inrichting van taken en functies veranderen en zullen gemeentelijke organisaties hierop moeten worden aangepast. Dit alles vindt plaats in een context waarin de gemeentelijke arbeidsmarkt vast zit, er weinig instroom is van jongeren, de vergrijzing toeneemt en er een wens is bij werknemers tot meer keuzevrijheid en zekerheid. De sector staat dus voor een grote uitdaging de komende periode in een tijd met teruglopende financiële middelen. Dit vraagt veel van zowel de gemeenten als de werknemers in de sector.

Sociale partners willen in het licht van bovenstaande in deze cao het volgende bereiken:

1. Het bevorderen van instroom van jongeren.
2. Het bevorderen van duurzaam werken voor ouderen.
3. Het bevorderen van arbeidskansen en inzetbaarheid voor iedereen.
4. Het meer in balans brengen van flexibiliteit en werkzekerheid.
5. Een open en toegankelijke gemeentelijke arbeidsmarkt.
6. Het vergroten van de keuzevrijheid voor werknemers door een IKB.
7. Het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden.
8. Modernisering en vereenvoudiging van de CAR-UWO.

In de cao 2011-2012 zijn partijen, in het kader van de Cao van de Toekomst, begonnen met nieuwe afspraken over van-werk-naar-werk, de introductie van een loopbaanbudget, het creëren van een ruimer dagvenster en de aanstelling in algemene dienst. Met bovenstaande doelstellingen doen partijen een volgende stap naar een moderne en toekomstbestendige Cao gemeenten.

## 1. Werkgelegenheid en werkervaring

### Kansen voor jongeren en ouderen

Als gevolg van vacaturestops en inkrimping van de formatie door bezuinigingen, stromen er minder jongeren de sector in. Hierdoor vergrijzen gemeentelijke organisaties. Daardoor levert de sector een beperkte bijdrage aan het aan het werk helpen van jonge werklozen. Partijen vinden het van belang dat jongeren een kans krijgen in de sector en hebben de ambitie, dat binnen de looptijd van deze cao minimaal 1500 jongeren een baan krijgen binnen de sector. Het gaat om arbeidsplaatsen van een jaar, met de intentie tot een aanstelling voor onbepaalde tijd. Deze afspraak zal door het A+O fonds Gemeenten worden gemonitord.

Om deze ambitie te helpen realiseren hebben partijen onder andere een sectorplan ingediend bij het Ministerie van SZW. Op basis van dit sectorplan kunnen gemeenten cofinanciering aanvragen voor het bevorderen van loopbaankansen en werkgelegenheid van onder andere jongere en oudere medewerkers. Onderdeel van dit sectorplan is een subsidie voor 250 arbeidsplaatsen voor jongeren. Deze subsidieregeling is onder voorbehoud van goedkeuring van het sectorplan door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Tevens spreken partijen af, dat de Stage- en Trainee-regeling van het A+O fonds wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Daarnaast adviseren partijen gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Dit houdt in dat ruimte voor aanstelling van jongeren wordt gemaakt, doordat via ondersteunende instrumenten oudere werknemers gestimuleerd worden minder te gaan werken en daarmee structureel ruimte ontstaat in de formatie. Een voorbeeld van een stimulerende maatregel is de 80/90/100 maatregel: oudere werknemers kunnen dan kiezen om 80% van hun aanstelling te gaan werken waarvoor ze 90% krijgen doorbetaald en behouden 100% pensioenopbouw. Het is tevens een instrument in het kader van duurzaam werken. Voorbeelden van gemeenten die al werken met een generatiepact zullen geplaatst worden op de website van het A+O fonds Gemeenten ([www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)).

### Werkervaringsplaatsen en stages

Gemeenten bieden jongeren tevens kansen om werkervaring op te doen. De CAR-UWO wordt zodanig aangepast dat gemeenten meer mogelijkheden hebben om jongeren stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Het gaat om jongeren die nog een opleiding volgen of een opleiding hebben afgerond en voor wie bij de gemeente nog geen plek is voor een volwaardige aanstelling. De benodigde aanpassingen van de CAR-UWO zullen per 1 januari 2015 in werking treden en zijn opgenomen in bijlage 1. Hierin worden:

- werkervaringsplaatsen mogelijk gemaakt
- de basisregels voor stages vastgelegd.

Bijlage 1 maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

### Kansen voor mensen met een beperking

Ter stimulering van de werkgelegenheid en als uitvloeisel van de afspraken in het Sociaal Akkoord 2013 betreffende de Participatiewet zullen in de sector Gemeenten jaarlijks 525 banen open gesteld worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Per 31-12-2015 zullen in totaal 630 banen moeten zijn gerealiseerd voor deze groep. Dit bovenop de mensen met een

beperking die al in dienst zijn bij gemeenten. Werkloze jongeren met een Wajong-uitkering en mensen op de wachtlijst voor een plaats binnen een SW-bedrijf krijgen hierbij prioriteit. Ter stimulering van mogelijkheden binnen gemeentelijke organisaties hebben partijen afgesproken pilots te houden met functiecreatie met hulp van het sectorfonds SBCM en het A+O fonds Gemeenten.

#### Behoud werkgelegenheid voor laag opgeleiden in de sector

Partijen spreken uit dat het in het belang van de sector is om de werkgelegenheid voor laag opgeleiden te behouden. Partijen vinden het van belang, dat bij uitbesteding<sup>1</sup> van taken de gemeente een zorgvuldige afweging maakt tussen kwaliteit, kosten en de sociale gevolgen voor het personeel. Partijen adviseren gemeenten om bij de adviesaanvraag conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden uitdrukkelijk deze aspecten mee te nemen, zodat werknemers invloed uit kunnen oefenen op het definitieve besluit. Gemeenten zullen bij inkoop en aanbestedingen social return als voorwaarde stellen. Op deze manier wordt social return ingezet als arbeidsmarktinstrument om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Partijen roepen gemeenten op om bij inkoop en aanbestedingen de regels van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag te hanteren. Gemeenten die nog niet zijn aangesloten, worden gestimuleerd dit alsnog te doen. De modelverordening Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van de VNG biedt gemeente een handreiking bij het formuleren van sociale voorwaarden bij inkoop en aanbestedingen.

## 2. Vergroten werkzekerheid

#### Ketenbepaling en anti-draaideurbepaling

In lijn met de wet Werk en Zekerheid zullen op het moment van inwerkingtreding van deze wet, nu voorzien op 1 juli 2015, de in deze wet opgenomen bepalingen over opeenvolgende tijdelijke aanstellingen in artikel 2:4 van de CAR worden opgenomen. Dat betekent dat een keten van opeenvolgende aanstellingen, met een tussenliggende periode van niet meer dan 6 maanden, na de derde verlenging of het overschrijden van een termijn van 24 maanden, resulteert in een vaste aanstelling. Tevens wordt aan artikel 2:4 een anti-draaideur bepaling toegevoegd.

In het kader van overgangsrecht wordt artikel 2:6 aangepast. Partijen spreken af dat de effecten van deze wijziging zullen worden gemonitord door het A+O fonds Gemeenten. De CAR wijzigingen zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

#### Flexibiliteit en inzetbaarheid

Partijen zijn van mening dat er een balans moet zijn tussen flexibiliteit en werkzekerheid. Dit is in het belang van zowel de organisatie als de werknemers. Flexibele arbeidsrelaties kunnen een passend middel zijn voor gemeenten om in te kunnen spelen op fluctuaties in het werkaanbod en veranderende omstandigheden. Tevens kan een dergelijke arbeidsrelatie maatwerk bieden voor medewerkers en werkdruk voorkomen. Tegelijkertijd onderkennen cao-partijen dat er sprake kan zijn van doorgeschoten flexibiliteit in de vorm van

---

<sup>1</sup> Onder uitbesteding verstaan partijen o.a. externe verzelfstandiging, privatisering en aanbesteding.

arbeidsrelaties met dubieuze en een onevenwichtige vormgeving. Voorkomen moet worden dat er ongewenste verschillen tussen medewerkers op de werkvloer ontstaan.

Partijen vinden het niet wenselijk dat voor structureel werk bij gemeenten arbeidsrelaties worden aangegaan onder voorwaarden die niet geregeld zijn in de gemeentelijke rechtspositieregeling.

Partijen spreken het volgende af:

- partijen doen tijdens de looptijd van deze cao onderzoek naar de diverse vormen van flexibele arbeidsrelaties. Onderdeel van dit onderzoek zijn de omvang, de noodzaak en de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties;
- als het onderzoek aanwijzingen geeft van oneigenlijk gebruik van bepaalde constructies, ondanks de oproep in dit cao akkoord, nemen partijen in de volgende cao passende maatregelen;
- partijen zijn van mening dat de inhuur van tijdelijk personeel kan blijven bestaan ter voorkoming van werkdruk bij de medewerkers en om fluctuaties op te vangen.

Partijen zien kansen in het stimuleren van de flexibilisering met behoud van economische zekerheid voor medewerkers door het aanstellen (op vrijwillige basis) in regionale pools. Hierdoor zijn medewerkers breed inzetbaar binnen de regio met behoud van rechtspositie. Regionale mobiliteitsbureaus kunnen een rol spelen bij het stimuleren van vraag en aanbod van werk tussen medewerkers en gemeenten in de regio. Hiermee is een efficiëntere bedrijfsvoering mogelijk omdat niet iedere functionaris in dienst van de gemeente hoeft te zijn en wordt de samenwerking tussen de gemeenten bevorderd. Tegelijkertijd heeft de medewerker wel een zekerheid doordat hij een vaste aanstelling heeft.

In het licht van bovenstaande wordt hoofdstuk 3 zodanig aangepast dat er geen afzonderlijke bezoldigingsverordeningen meer zijn. Hiermee worden de drempels weggehaald tussen de gemeenten onderling waardoor medewerkers makkelijker tussen organisaties kunnen overstappen (zie Nieuw beloningshoofdstuk).

## WW

Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien 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 Gemeenten. Het aanstaande SER-advies "Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW" wordt hierbij betrokken. Partijen zullen daarbij ook betrekken de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (hoofdstuk 10d CAR-UWO).

### 3. Transparante gemeentelijke arbeidsmarkt

De sector gemeenten is in beweging als het gaat om nieuwe verantwoordelijkheden in het sociale domein maar de gemeentelijke arbeidsmarkt zit vast. Het ideaalbeeld is een sector waar vraag en aanbod optimaal op elkaar aansluit, de werknemer gemotiveerd aan het werk blijft en kwaliteit blijft leveren. Daarbij past een betere doorstroom en een medewerkersbestand dat een evenwichtige verdeling in generaties kent.

Partijen spreken daartoe het volgende af:

- Uiterlijk 1 juli 2015 wordt door het A+O fonds Gemeenten een nieuwe webomgeving gelanceerd die de bestaande regionale gemeentelijke vacaturesites verbindt en één ingang creëert. Alle projecten, klussen en functies die open worden gesteld door gemeenten zijn via deze webomgeving te vinden. Medewerkers kunnen een eigen profiel aanmaken en op basis daarvan bekijken hoe hun positie op de arbeidsmarkt is. Op deze site worden ook informatie en instrumenten gebundeld voor medewerkers zoals aanbod van ontwikkelscans, loopbaanscans, informatie over EVC trajecten.
- Gemeenten gaan het EVC-instrument inzetten voor medewerkers zonder startkwalificatie. Elke gemeentelijke medewerker die kan en wil beschikt binnen 5 jaar over een EVC-startkwalificatie op minimaal MBO-2 niveau. EVC's zijn instrumenten om de inzetbaarheid van medewerkers te verbreden en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze afspraak wordt via de personeelsmonitor gemonitord. Het jaar 2013 geldt als nulmeting.

#### 4. Cao van de Toekomst

##### Individueel Keuzebudget

Partijen spreken af om uiterlijk op 1 januari 2016 een individueel keuzebudget (IKB) in te voeren. Dit IKB sluit aan bij de wens voor meer keuzevrijheid voor de werknemer en is daarmee een verdere stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor de sector. Het IKB maakt maatwerk op individuele basis mogelijk. Tegelijk is het IKB voor alle gemeenten gelijkvormig. Dit beantwoordt aan de wens van werkgevers en werknemers om vanuit centrale kaders individuele keuzevrijheid mogelijk te maken.

Het IKB wordt gevormd door de volgende bronnen:

- vakantie-uitkering zoals bepaald in artikel 6:3 CAR;
- eindejaarsuitkering zoals bepaald in artikel 3:6 CAR<sup>2</sup>;
- levensloopbudget (1,5%) zoals bepaald in artikel 6a:7 lid 1 CAR<sup>3</sup>;
- bovenwettelijk vakantieverloftegoed van 14,4 uur zoals voortvloeit uit artikel 6:2 lid 1 CAR.

Op het moment dat het IKB in werking treedt, vervallen de arbeidsvoorwaarden die de bronnen van het IKB vormen als zelfstandige arbeidsvoorwaarde.

De werknemer krijgt de volgende keuzemogelijkheden:

- a. verlof;
- b. uitbetaling;
- c. reservering
- d. de-reservering
- e. levensloopverlof voor rechthebbenden;
- f. inkoop extra pensioen;
- g. (onbelaste) opleiding/training;

<sup>2</sup> De hoogte van de eindejaarsuitkering is 6% van het salaris met een minimum van € 1.750 bij een volledig dienstverband.

<sup>3</sup> Het levensloopbudget is 1.5% van het salaris met een bodem van € 400 bij een volledige dienstverband.

h. premie IPAP-verzekering.

Het IKB wordt als een financieel budget opgenomen in een nieuw keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Gemeenten kunnen besluiten, dat naast het IKB ook andere arbeidsvoorwaarden in dit keuzemodel als bron ingezet kunnen worden. Ook kan lokaal besloten worden om andere keuzemogelijkheden toe te voegen.

In bijlage 3 bij dit akkoord is deze afspraak verder uitgewerkt. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

Omdat voor de brandweer specifieke regels gelden ten aanzien van het levensloopsbudget (overgangsrecht FLO en hogere levensloopbijdrage voor medewerkers die hier niet onder vallen) kan het beschikbare IKB budget voor hen anders zijn.

Partijen streven ernaar over de uitwerking van de afspraken in, door de Belastingdienst goedgekeurde, CAR-teksten uiterlijk 1 december 2014 overeenstemming te bereiken. Partijen richten een projectorganisatie in voor de ondersteuning van de implementatie van het IKB bij gemeenten.

#### **Nieuw beloningshoofdstuk**

Partijen stellen een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk van de CAR-UWO (hoofdstuk 3) vast. De nieuwe tekst wordt 1 januari 2016 van kracht. De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 is bijgevoegd in bijlage 4 bij dit akkoord. Bijlage 4 maakt integraal onderdeel uit van dit akkoord. Met de voorgestelde wijzigingen van hoofdstuk 3, wordt invulling gegeven aan de afspraken die partijen in de cao 2011-2012 over dit hoofdstuk hebben gemaakt.

De herziening van hoofdstuk 3 heeft drie belangrijke doelen namelijk harmonisatie, vereenvoudiging en modernisering.

#### *Vereenvoudiging*

Rond belonen is in de loop van de tijd een doolhof aan begrippen en definities ontstaan. Zo is het bezoldigingsbegrip, naast het salaris- en loonbegrip, een permanente bron van verwarring, dat leidt tot verschillende definities (bestanddelen) in de CAR-UWO en de lokale rechtspositieregelingen. Het nieuwe hoofdstuk 3 brengt daar verandering in. Er is gekozen voor zo eenvoudig mogelijke teksten en begrippen en een duidelijk begrippenkader.

Als deze wijziging van het begrip bezoldiging in salaris en salaristoelagen leidt tot nadeel als gevolg van de wijziging in de grondslagen zowel binnen als buiten de CAR-UWO dan lossen de partijen dit op zodat dit effect zich niet zal voordoen.

#### *Harmonisatie*

Het nieuwe hoofdstuk 3 faciliteert de samenwerking tussen van gemeenten. Gemeenten gaan steeds meer samenwerken. Steeds vaker betekent dat ook gezamenlijk werkgeverschap. Met de invoering van hoofdstuk 3 is dit makkelijker te realiseren. Het nieuwe hoofdstuk 3 bevordert de mobiliteit. Het wordt voor een medewerker makkelijker om over te stappen naar een andere gemeente of naar een samenwerkingsverband, zonder dat hij zich daarbij zorgen hoeft te maken over negatieve gevolgen voor zijn arbeidsvoorwaarden.

De harmonisatie wordt gerealiseerd doordat alle gemeenten dezelfde begrippen ('salaris', 'salaristoelagen' enz.) op dezelfde manier gaan gebruiken. Daarnaast zijn onderdelen die in de meeste bezoldigingsverordeningen staan (bijvoorbeeld de BHV-toelage) opgenomen in het nieuwe beloningshoofdstuk. Verder is voor onderdelen die verplicht zijn, maar voorheen lokaal van een uitvoeringsregeling moesten worden voorzien (bijvoorbeeld de toelage onregelmatige dienst), de uitvoering nu in het nieuwe hoofdstuk geregeld. Tot slot is dit hoofdstuk geharmoniseerd door de bepalingen in het nieuwe hoofdstuk een standaardkarakter te geven. Afwijkingen, zowel naar beneden als naar boven, zijn niet toegestaan.

### *Modernisering*

Partijen willen dat de cao modern HRM- beleid ondersteunt. Dat betekent meer nadruk op gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor het werk en de loopbaan, en meer verband tussen resultaten, ontwikkeling en beloning.

Hierom is een aantal onderdelen, die niet meer passen bij de huidige trends en ontwikkelingen op beloningsgebied, aangepast.

Het nieuwe hoofdstuk sluit aanvullende lokale bepalingen uit. Nu heeft elke gemeente een eigen bezoldigingsverordening. Na vaststelling van het nieuwe hoofdstuk moeten de lokale bezoldigingsverordeningen worden ingetrokken. Het voorgaande wil niet zeggen dat de in die bezoldigingsverordening opgenomen beleidsregels die gemeenten hanteren bij de uitvoering tot het verleden gaan behoren. Voor zover nog van belang en toepassing worden deze op een andere wijze lokaal vastgelegd.

Het nieuwe hoofdstuk 3 is een ingrijpende verandering. Daarom is nodig:

- Een invoeringstermijn: de inschatting is dat hiervoor minstens een jaar nodig is. Gemeenten moeten dat jaar gebruiken om hun systemen (bijvoorbeeld de salarisadministratie) aan te passen en het overgangsrecht in te voeren.
- Overgangsrecht: zoals gezegd heeft de invoering van het nieuwe hoofdstuk niet als doel om te bezuinigen. Invoering van gelijke arbeidsvoorwaarden zal echter onvermijdelijk tot gevolg hebben dat in sommige gemeenten individuele werknemers er op achteruitgaan als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt. Ten aanzien van het overgangsrecht zijn daarom door partijen de volgende afspraken gemaakt:
  1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31-12-2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn afgesproken
  2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's worden uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
  3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden<sup>4</sup> die voor al het personeel binnen een gemeente gelden op 31-12-2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1-1-2016 in dienst komt, voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
  4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden<sup>5</sup> die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling opgenomen die vervallen (en dus

---

<sup>4</sup> Bruto blijft bruto. netto blijft netto.

<sup>5</sup> Bruto blijft bruto. netto blijft netto.

bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker bepaald:

- a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker zou ontvangen aan toe(s)lagen/vergoedingen volgens de bij de overgang geldende regels;
  - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toe(s)lagen/vergoedingen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek;
  - c. Het verschil is de toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
5. Als 2014 geen representatief jaar is als gevolg van langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof of extreem veel overwerk wordt in onderling overleg een ander representatief referentietijdvak vastgesteld.
  6. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3<sup>6</sup>. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
  7. Er zijn geen anti-cumulatiebepalingen.
  8. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
  9. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is wordt deze afgekocht in eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
  10. Als een dienstverband in loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de garantietoelage naar rato uitgekeerd.
  11. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
  12. Vergroten van aanstellingsomvang heeft geen effect.
  13. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Partijen onderzoeken in 2020 of het mogelijk is om tot een centrale afspraak over afkoop te komen.

#### Modernisering CAR UWO

Tijdens de looptijd van deze cao zal een paritaire werkgroep worden ingesteld die uiterlijk 1 juli 2016 een voorstel aan het BLOGA zal voorleggen, voor een verdere modernisering en vereenvoudiging van de CAR UWO op basis van het advies van de werkgroep Modernisering CAR UWO.

## 5. Studietoelagen

#### Onderzoek naar ervaringen Van Werk naar Werk trajecten

In de vorige cao zijn nieuwe afspraken gemaakt over de Van-Werk-naar-Werk trajecten (10d). Deze afspraken zijn met ingang van 1 april 2013 in werking getreden. Uitgangspunt van de VWNW-aanpak is, dat iedereen aan het werk blijft. Dat kan dus ook zijn in tijdelijke of projectmatige werkzaamheden. Partijen vinden een balans tussen werk en zekerheid tijdens Van-Werk-Naar-Werk trajecten een belangrijk uitgangspunt. Zij spreken af dat uiterlijk 1 juli 2015 een inventarisatie is afgerond van de ervaringen met het huidige 10d.

---

<sup>6</sup> Deze toelage valt onder het nieuwe artikel 3:15 CAR.



## Onderzoek Bewust belonen

Met de invoering van een vernieuwd beloningshoofdstuk wordt een belangrijke stap gezet in de modernisering van de gemeentelijke rechtspositieregeling. Partijen zijn zich er echter van bewust, dat het daarnaast van groot belang is om binnen afzienbare termijn ook te komen tot een toekomstbestendig beloningssysteem dat tegemoet komt aan de wensen van medewerkers en werkgevers. Een dergelijk beloningssysteem geeft medewerkers meer invloed op de hoogte van hun beloning en geeft leidinggevendenden meer mogelijkheden om te sturen op resultaten en ontwikkeling. Tegen deze achtergrond spreken partijen af een onderzoek te laten doen naar een of meerdere vormen van flexibele beloning, gebaseerd op beoordeling, die binnen de sector gemeenten zouden kunnen worden toegepast. Als kader voor het onderzoek hebben partijen de volgende randvoorwaarden voor een toekomstig beloningssysteem geformuleerd:

- Objectiviteit: beloningsbeslissingen moeten zijn gebaseerd op een objectiveerbare beoordeling
- Transparantie: leidinggevendenden en medewerkers kennen de regels en kaders voor het beloningsbeleid en hebben toegang tot de uitkomsten daarvan
- Uniformiteit: de uitkomsten van het beloningsbeleid kunnen per medewerker verschillen, maar de uitgangspunten zijn voor iedereen gelijk.

In bijlage 5 staat een nadere uitwerking van deze onderzoeksopdracht.

## 6. Overige afspraken

### Vakantie en verlof bij ziekte

Partijen spreken af dat de CAR UWO in lijn wordt gebracht met de Europese regelgeving, dat betekent dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen ziek en niet ziek bij de opbouw en opname van vakantieverlof. Partijen hebben ook afspraken gemaakt over verval en verjaringstermijnen. De nieuwe afspraken leiden tot een vermindering van de administratieve lasten.

Hiertoe wordt een deel van hoofdstuk 6 van de CAR UWO per 1 oktober 2014 gewijzigd. Deze wijzigingen zijn opgenomen in bijlage 6 van dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het akkoord.

### HR 21

Partijen onderkennen dat een uniforme functiewaarderingssystematiek een belangrijke rol kan spelen bij harmonisering van de arbeidsvoorwaarden binnen de sector. Tegen deze achtergrond gaan partijen zich ervoor inzetten om te bereiken dat binnen afzienbare termijn een meerderheid van de gemeenten en gemeentelijke organisaties zich aansluit bij HR21. Op dit moment hebben ruim 160 gemeentelijke organisaties zich aangesloten bij HR21, waarvan 100 gemeenten. Partijen streven ernaar dat in 2016 minstens de helft van de gemeenten zich heeft aangesloten.

### Vakbondsverlof

Ter verduidelijking van het artikel over bepaalde vakbondsfuncties (vakbondsconsulent en arbeidsvoorwaardenadviseur), spreken partijen af artikel 6:4:2 aan te passen per 1 januari 2015. De functies vakbondsconsulent en arbeidsvoorwaardenadviseur worden expliciet in dit opgenomen. Deze wijziging is opgenomen in bijlage 7 van dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het akkoord.

### Ziektekostencontract

Partijen spreken af om, in het jaar voorafgaande aan de afloop van het collectieve ziektekostencontract, de gecontracteerde zorgverzekeraars een klantenonderzoek te laten doen bij werknemers en werkgevers naar de waardering van de verplichte deelname aan een collectief contract in relatie tot de tegemoetkoming die de werkgever verstrekt.

### Wijziging artikel 10:33 lid 3 CAR

Als gevolg van de wijziging van het pensioenreglement en de verschuiving van de AOW-leeftijd wordt de in artikel 10:33 lid 3 opgenomen leeftijdsbepaling vervangen door AOW-leeftijd.

## 7. Loonparagraaf en looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2013 tot 1 januari 2016.

De salarissen worden per 1 oktober 2014 verhoogd met 1% en per 1 april 2015 met 50 euro per maand. In de maand oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering gedaan van 350 euro. De vergoedingen van de vrijwillige brandweer stijgen met de afgesproken salarisstijgingen, met dien verstande dat de verhoging van € 50 een stijging van 1,4% van de vergoedingen betekent.

Verder spreken partijen af dat als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldend wettelijk minimumloon ligt, de medewerker het voor hem geldende minimumloon ontvangt. Dit zal bij de salaristabellen aangegeven worden.

## 8. Slotbepalingen

- Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Voor zover een wijziging van de CAR UWO noodzakelijk is moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijzigingen overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten worden vastgesteld.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke Cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten, geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam.

Aldus overeengekomen te Utrecht, 15 juli 2014

Namens het College voor Arbeidszaken



S. Pijpstra  
Secretaris College voor Arbeidszaken

Namens de vakbonden



A.E. de Haas  
Abvakabo FNV



J. Schot  
CNV Publieke Zaak



E. Clason  
CMHF