

College voor Arbeidszaken

CMHF

t.a.v. mw. G. ten Hove

Postbus 127

3990 DC HOUTEN

doorkiesnummer

(070) 3738020

uw kenmerk

ons kenmerk

ECWGO/U201700122

bijlage(n)

datum

16 februari 2017

betreft

inzet van de VNG voor het
overleg over de Cao
Gemeenten 2017 e.v.

Geachte mevrouw Ten Hove,

In deze brief staat de inzet van de VNG voor het overleg over de Cao Gemeenten 2017 e.v. De VNG wil met de cao 2017 e.v. het uitgangspunt van de Cao van de Toekomst (november 2012), een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever, verder vormgeven. Met dit uitgangspunt wordt de gemeentelijke rechtspositie aangepast aan de wensen van werkgevers en werknemers, de veranderende taken en verantwoordelijkheden, de maatschappelijke en lokale context en de gemeentelijke arbeidsmarkt.

In de afgelopen cao's zijn de arbeidsvoorwaarden gemoderniseerd en geharmoniseerd, zoals het nieuwe beloningshoofdstuk en het individueel keuzebudget (IKB). De VNG wil graag met u nu verdere stappen zetten. Gemeenten willen ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever blijven, voor iedereen die een bijdrage wil en kan leveren aan de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan. Dit vraagt om inzet van gemeentelijke werkgevers en hun (toekomstige) werknemers maar ook van de cao partijen. Bij de verdere vormgeving naar een toekomstbestendige cao zal daarom rekening gehouden moeten worden met de uitvoerbaarheid van de afspraken als het gaat om de uitwerking van de cao afspraken en de bijbehorende implementatietermijnen.

Co-creatie

Het accent van de komende cao-onderhandelingen ligt voor de VNG op de thema's die in co-creatie zijn verkend. Zoals afgesproken in het laatste cao-akkoord hebben gemeentelijke werkgevers en medewerkers deelgenomen aan een co-creatietraject over de thema's: verlof, belonen en (interne) flexibiliteit en zekerheid. Werkgevers en medewerkers uit de sector zijn gevraagd om advies te geven over deze drie thema's. Deze werkgevers en medewerkers hebben op innovatieve wijze in de themagroepen voorstellen uitgewerkt en overhandigd aan het LOGA.

De VNG vindt dat de themagroepen goede adviezen hebben opgeleverd en spreekt haar dank uit aan de werkgevers en werknemers die hieraan een bijdrage hebben geleverd. De VNG heeft de adviezen integraal aan haar leden voorgelegd en hier de inzet voor de cao op gebaseerd.

Bewust belonen

Het advies van deze co-creatiegroep bevat een nieuw beloningssysteem. Het uitgangspunt voor dit systeem is een open schaal met een minimum- en een maximumbedrag waarin de groei afhankelijk van de resultaten en de ontwikkeling wordt uitgedrukt in een percentage. Om een nieuw beloningssysteem goed toe te kunnen passen wordt dit gekoppeld aan een evaluatiesysteem. Met dit advies heeft de co-creatiegroep een balans gecreëerd tussen de wens te flexibiliseren en de wens om zekerheid te borgen. Uit de ledenraadpleging van de VNG blijkt dat een meerderheid van gemeenten achter het advies in zijn geheel staat. Tegelijk is er een aanzienlijke minderheid van gemeenten die principieel bezwaar maken tegen het geadviseerde systeem. De koppeling van het nieuwe beloningssysteem aan het geadviseerde evaluatiesysteem zien veel gemeenten als een verregaande inbreuk op de lokale autonomie en cultuur. Zij kunnen zich niet vinden in een cao-afspraken over de arbeidsvoorwaarde beloning als dat ook een afspraak inhoudt over de bedrijfsvoering. Omdat het hier gaat om bezwaren van een aanzienlijke minderheid van gemeenten, die principieel van aard zijn, zet de VNG niet in op een voor alle gemeenten verplicht systeem van bewust belonen.

Tegelijk stelt de VNG vast dat een meerderheid van gemeenten ambities heeft in bewust belonen en daarin graag ondersteund wordt door de cao. Deze meerderheid kan zich vinden in de balans tussen flexibiliteit en zekerheid die door de werkgevers en de werknemers in co-creatie is gevonden. De VNG wil daarom met u verkennen hoe wij de gemeenten hierin helpen, bijvoorbeeld in de vorm van een 'kan-bepaling' of gemeentelijke pilots, in de vorm die de co-creatiegroep heeft geadviseerd.

Verlof

Elke medewerker heeft nu op grond van de wet recht op 144 uur verlof. Daarnaast hebben gemeenten lokaal de mogelijkheid om bovenwettelijk verlof toe te kennen. De omvang van dit bovenwettelijke verlof verschilt niet alleen per gemeente, maar ook per medewerker. Op gemeentelijk niveau kan het verlof gekoppeld worden aan lokale feest- of bruidsdagen. Op het niveau van de medewerker kan het verlof gekoppeld worden aan leeftijd, dienstjaren en/of salarisschaal. Gemeenten vinden het belangrijk dat het verlofhoofdstuk wordt geharmoniseerd en vereenvoudigd.

Een sectorale verlofregeling stimuleert de arbeidsmobiliteit van de medewerkers en vergemakkelijkt de samenwerking tussen gemeenten op lokaal niveau. Er moet een sectorale regeling komen, waarin alle medewerkers dezelfde verlofrechten hebben in de vorm van een verlobudget, met een eigen verantwoordelijkheid én keuze waar ze dat verlof voor inzetten. De themagroep verlof heeft in co-creatie een advies opgeleverd dat aansluit bij de wensen van de gemeentelijke werkgevers en medewerkers. De VNG neemt dit advies integraal over in haar inzet: een sectorale norm voor bovenwettelijk verlof. De VNG wil hier graag afspraken over opnemen in de nieuwe cao.

(Interne) flexibiliteit en zekerheid

Gemeenten maken gebruik van flexibele arbeidsrelaties. Dit is voor werkgevers belangrijk om de onvoorspelbaarheid van werkzaamheden op te vangen, om specifieke expertise te verkrijgen en mee te bewegen met de maatschappelijke opgaven van gemeenten. Gemeenten houden altijd behoefte aan een bepaalde mate van flexibiliteit. Iedere gemeente doet dat op een manier die past bij de grootte van de gemeente, de cultuur en de doelstellingen. De VNG wil gemeenten de ruimte laten om

hieraan invulling te geven binnen de grenzen van de wet. De VNG wil geen normerende afspraken over het gebruik van flexibele arbeidsrelaties opnemen in de cao.

De VNG benadrukt het belang van het advies van de co-creatiegroep om de interne flexibiliteit te bevorderen. Bredere inzetbaarheid van medewerkers bevordert en vergroot de mobiliteit en zorgt anderzijds voor stabiliteit in de organisatie. De VNG stelt in dat kader voor om samen met u de mogelijkheden te bespreken voor het bevorderen van de interne flexibiliteit bij gemeenten met de adviezen die de themagroep heeft gegeven. Het A+O fonds Gemeenten kan de opdracht gegeven worden om lokale initiatieven te verzamelen, te delen en te monitoren.

Overige voorstellen

Om tot goede arbeidsvoorwaarden te komen doet de VNG naast thema's die in co-creatie aan bod zijn gekomen de volgende voorstellen:

- **Banenafpraak**
 - In lijn met de Participatiewet en de bestaande cao-afspraken wil de VNG de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijven vergroten en duurzame arbeidsplekken creëren voor mensen uit de doelgroep.
 - De VNG stelt voor om de toepasbaarheid van salarisschaal A uit te breiden. Voor een betere beweging moet de gehele doelgroep van de banenafpraak ingeschaald kunnen worden in salarisschaal A.
 - Salarisschaal A kent geen jeugdloonschalen. Voor jongeren (<23jaar) uit de doelgroep geldt bij inschaling in salarisschaal A het wettelijk minimumloon. Hierdoor wordt er in beperkte mate loonkostensubsidie verstrekt aan werkgevers. De VNG wil jeugdloonschalen aan salarisschaal A toevoegen, zodat de belemmering om jongeren met een arbeidsbeperking aan te nemen wordt opgeheven.
- **VWNW-commissie: herziening artikel 10d:24**
 - Voor geschillen over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract (VWNW) geldt dat een paritaire toetsingscommissie een bindend advies kan uitbrengen. Een bindend advies is naar de letter van de Algemene wet bestuursrecht niet rechtsgeldig. De VNG wil het bindend advies omzetten naar een zwaarwegend advies waarvan het college alleen kan afwijken als dit voldoende gemotiveerd is.
- **Verklaring omtrent gedrag (VOG)**
 - De VNG stelt voor om de mogelijkheid voor het aanvragen van een verklaring over omtrent gedrag (VOG) uit te breiden voor situaties, waarin er door wijziging in de functie, overplaatsing of tewerkstelling een VOG nodig is.
- **Wettelijk minimumloon**
 - De salaristabel van de CAR-UWO kent enkele periodieken onder het wettelijk minimumloon. Volgens de CAR-UWO hebben medewerkers minimaal recht op het voor hen geldende WML. Dit impliceert dat voor jongeren (<23 jaar) het jeugdminimumloon van toepassing is. De VNG wil de differentiatie naar leeftijd uitsluiten door medewerkers het WML van een 23-jarige te garanderen.
- **Financiering A+O fonds Gemeenten**
 - De VNG wil een budget-neutrale afspraak maken over de financiering van het A+O fonds Gemeenten. De directe afdracht vanuit het Gemeentefonds naar het A+O fonds

Gemeenten is onrechtmatig bevonden. Vanaf 2018 krijgen gemeenten een deel van het bedrag erbij uit het Gemeentefonds. De VNG wil afspreken dat gemeenten dit bedrag weer overmaken naar het A+O fonds. Dit is een tijdelijke afspraak voor de duur van drie jaar.

- o Graag evalueert de VNG gedurende de looptijd van de afspraak de werkwijze en de toekomstige financiering van het A+O fonds Gemeenten na 2020.

Loonontwikkeling

De ruimte voor nieuwe afspraken over loonontwikkeling in 2017 wordt mede bepaald door al bestaande afspraken. In de huidige cao is afgesproken dat het salaris per 1 januari 2017 met 0,4% stijgt. Vanaf 1 januari 2017 stijgen de ABP-pensioenpremies met 2,6%. Dit leidt tot een stijging van de pensioenpremielasten voor de werkgever met 1,40% van de loonsom.

Vorig jaar hebben sociale partners 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 stelt vast dat hiermee de arbeidsvoorwaardenruimte volledig is benut. Als er ruimte is voor een nieuwe salarisafpraak 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. De pensioenpremiestijging zoals het ABP die nu voorziet, zou leiden tot een stijging van de pensioenpremielasten voor de werkgever met 1% van de loonsom.

Looptijd

De VNG stelt voor dat de looptijd van een nieuwe cao minimaal een jaar bedraagt. Daarbij sluit de VNG de mogelijkheid niet uit om met u te verkennen of er een langere looptijd mogelijk is.

Normalisering rechtspositie ambtenaren

Nu de normalisering van de ambtelijke rechtspositie een feit is dient de VNG zich voor te bereiden op de inwerkingtreding van de wet met de beoogde ingangsdatum van 1 januari 2020. De wet heeft grote gevolgen voor de gemeentelijke werkgevers. Er moeten afspraken gemaakt worden over arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en het arbeidsvoorwaardenoverleg. De VNG wil hierover met u procesafspraken maken.

Tot slot

De VNG licht de voorstellen graag toe in het komende cao-overleg. In een constructief overleg hopen wij de arbeidsvoorwaarden voor gemeenten op een toekomstbestendige wijze verder vorm te geven.

We behouden ons het recht voor om gedurende het overleg nieuwe of nadere voorstellen te doen.

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



Dhr. R.S. Cazemier
Voorzitter

