



Concept

Arbeidsvoorwaardennota

Inleiding

Deze arbeidsvoorwaardennota 2019 is de basis voor de inzet van de gemeentelijke werkgevers voor de volgende Cao Gemeenten. De gemeentelijke sector is uniek en daar horen passende arbeidsvoorwaarden bij.

Op 1 januari 2020 wordt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) van kracht. Het is voor gemeenten een hele uitdaging om de implementatie en de voorbereiding op de Wnra op tijd klaar te hebben. Voor die tijd moet er veel geregeld worden. Dit geeft een grote uitvoeringslast voor gemeenten. Om die reden kiest de VNG er bewust voor om – naast de ‘verhuizing’ van het publieke naar het private recht – de inzet voor de nieuwe Cao Gemeenten te beperken tot de belangrijkste onderwerpen: loonontwikkeling, looptijd en de harmonisatie van het bovenwettelijk verlof. De harmonisatie van het bovenwettelijk verlof bouwt voort op eerder gemaakte afspraken en wil de VNG na jaren van verkennend en voorbereidend werk in de Cao Gemeenten vastleggen.

Hieronder worden de onderwerpen toegelicht.

Loonontwikkeling

VNG stelt een cao met goede loonafspraken voor. Een passende loonsverhoging voor medewerkers.

Hoeveel loonruimte er bij gemeenten beschikbaar is hangt af van verschillende factoren. De financiële positie van het Gemeentefonds is in verhouding tot de voorgaande jaren naar verwachting iets beter dan in

de afgelopen jaren. De netto gecorrigeerde Rijksuitgaven en macro-economische cijfers kunnen nog worden bijgesteld, waardoor het accres van het Gemeentefonds lager kan uitvallen. Ook de stijging van de pensioenpremies van het ABP hebben invloed op de loonontwikkeling. Naar verwachting stijgen de pensioenpremielasten in 2019 met 1,32% van de loonsom, een flink deel van de financiële ruimte.

Er moet een prikkel blijven om medewerkers te belonen voor hun inzetbaarheid voor de voortdurende veranderende maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe mensen moeten geprikkeld worden om bij gemeenten aan de slag te gaan. Een financiële prikkel is de verhoging van het salaris.

De VNG wil afspraken maken over een passende loonontwikkeling. Op die manier blijven de gemeenten een aantrekkelijke werkgever. Nu en in de toekomst.

Looptijd

VNG stelt een looptijd van 1 jaar voor van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

Focus op de implementatie van de Wnra is essentieel voor gemeentelijke werkgevers. De veranderingen zijn ingrijpend. Met een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 hebben werkgevers de tijd om voorbereidingen te treffen en praktische veranderingen door te voeren.

Harmonisatie van het bovenwettelijk verlof

VNG stelt voor om een sectorale norm inclusief nieuw voorstel voor het overgangsrecht per 1 januari 2021 op te nemen in de Cao Gemeenten.

Harmonisatie van het bovenwettelijk verlof staat al sinds lange tijd op de agenda van gemeenten. In verschillende cao's zijn er afspraken gemaakt om de wens van werkgevers concreet vorm te geven. Gemeenten hebben nu lokaal de mogelijkheid om extra bovenwettelijk verlof toe te kennen. Hierdoor is er bij gemeenten een verscheidenheid aan bovenwettelijke verlofuren ontstaan. Harmonisatie van al dit bovenwettelijk verlof biedt uitkomst aan de behoefte van medewerkers om verlofuren flexibel en naar eigen keuze in te zetten, de arbeidsmobiliteit van medewerkers wordt verhoogd en harmonisatie draagt bij aan de ambtelijke fusies en samenwerkingen tussen gemeenten.

In lijn met de afspraak uit de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 heeft een paritair samengestelde werkgroep een advies opgeleverd aan het LOGA. Het advies is als bijlage toegevoegd. De belangrijkste uitgangspunten van het advies zijn:

1. **Een sectorale norm.** De werkgroep heeft aan de hand van een enquête al het bovenwettelijk verlof geharmoniseerd. De bovenwettelijke verlofnorm komt uit op 34 uur.
2. **Overgangsrecht.** De sectorale norm geldt voor nieuwe medewerkers. Voor de zittende medewerkers geldt overgangsrecht. Deze medewerkers behouden hun recht op bovenwettelijk verlof wat ze voor inwerkingtreding van de sectorale norm hebben.
3. **Kosten overgangsrecht.** De kosten van het overgangsrecht bestaan uit het verschil tussen de kosten van de huidige opgebouwde rechten en de kosten van verlofaanspraken na invoering van de sectorale norm.
4. **Lokale sluitingsdagen (couleur locale).** De werkgroep stelt voor om werkgevers de mogelijkheid te bieden om na instemming van de ondernemingsraad maximaal twee werkdagen binnen de norm aan te wijzen als verplichte verlofdagen.
5. **Inwerkingtreding.** in overeenstemming met de afspraak uit de vorige cao stelt de werkgroep voor om de nieuwe verlofregeling per 1 januari 2020 op te nemen in de Cao Gemeenten.

De VNG vindt dat de werkgroep een zeer bruikbaar en kwalitatief goed advies heeft opgeleverd. Op twee punten brengt de VNG een alternatief voorstel in.

norm ook van toepassing is op de zittende medewerkers. Dit betekent concreet dat het overgangsrecht versneld wordt afgebouwd. Na een periode van vijf jaar geldt voor alle medewerkers de sectorale norm. Gemeenten die nu meer bovenwettelijk verlof kennen dan de voorgestelde sectorale norm bouwen dat verlof geleidelijk af. Gemeenten die nu minder bovenwettelijk verlof kennen dan de sectorale norm bouwen het verlof geleidelijk op.

2. De VNG stelt voor om de verlofregeling op 1 januari 2021 in de Cao Gemeenten op te nemen, dus een jaar na inwerkingtreding van de Wnra.

Op nadrukkelijk verzoek van gemeenten heeft de VNG de ambitie om het bovenwettelijk verlof te harmoniseren. Opvallend is dat een kleine minderheid van gemeenten geen voorstander van de harmonisatie is nu de afspraken steeds meer vorm krijgen. Inmiddels is er een concrete sectorale norm van 34 uur en is het tijd om de knoop door te hakken: een sectorale verlofnorm of behoud van lokale bovenwettelijke verlofregelingen. Een ding is zeker, een sectorale norm past bij de vooruitstrevendheid van de afgelopen cao's om arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden en dit vanuit de gedachte van centralisatie vorm te geven.

Vernieuwing

Vernieuwen van de Cao Gemeenten doen we samen!

De uitdagingen voor gemeenten zijn er de afgelopen jaren niet minder op geworden. Veranderingen als digitalisering, flexibilisering en de krapte op de arbeidsmarkt beïnvloeden het werk. De bovenstaande voorstellen voor de nieuwe Cao Gemeenten zijn nagenoeg beleidsarm. Tegelijk wil de VNG open blijven staan voor vernieuwing van de cao op inhoud en proces. Hoewel vernieuwing van arbeidsvoorwaarden een van de thema's van het College voor Arbeidszaken is, lukt dit alleen als werkgevers, vakbonden én werknemers met elkaar de wensen en behoeften van moderne arbeidsvoorwaarden uitvinden. Werkgevers alleen kunnen de cao niet veranderen, daar zijn de vakbonden en werknemers bij nodig: vernieuwen van de Cao Gemeenten doen we samen! Samen kan er voldoende draagvlak gecreëerd worden.

Vernieuwing van de Cao Gemeenten moet onze aandacht krijgen. Richting 2020 wil de VNG met werkgevers, vakbonden en medewerkers afspraken maken over vernieuwing van de Cao Gemeenten. Met als doel? Arbeidsvoorwaarden die passen bij de veranderende maatschappij en de gemeentelijke sector.