



## Voorstellen FNV voor cao 2019

In september jl. heeft FNV de Week van de Cao georganiseerd. Het doel was om een breed beeld te krijgen wat er leeft onder medewerkers bij gemeenten. Welke onderwerpen vindt men belangrijk? Wat moet er anders in de cao? Om hier achter te komen, zijn in het hele land bijeenkomsten georganiseerd in vakbondshuizen en op de werkvloer. Daar hebben medewerkers (leden en niet-leden) vrijuit kunnen spreken over wat zij belangrijk vinden. Daarnaast kwamen ook vele reacties per mail binnen van mensen die geen kans zagen de bijeenkomsten te bezoeken. Alles bij elkaar heeft deze ophaalactie een duidelijk beeld opgeleverd wat er leeft op de werkvloer, zowel onder vakbondsleden als niet-leden.

### Top 5

Er zijn veel verschillende onderwerpen benoemd. Sommige van de genoemde onderwerpen horen thuis in het lokale overleg met bonden of de OR (zoals de invulling van opleidingsbeleid) of zijn niet geschikt om mee te nemen voor de inzet van een landelijke cao (zoals voldoende ruime toiletten). Maar in de overige onderwerpen is een duidelijke top 5 te herkennen van meest genoemde zaken:

1. Een ruime loonsverhoging
2. Afspraken over duurzaam werken/generatiepact/ouderenregeling/vitaliteitsbeleid
3. Verruiming van verlofmogelijkheden/combinatie werk-privé/zorg
4. Wat te doen met toenemende werkdruk?
5. Negatieve gevolgen toenemende flexibilisering voor flex- en vaste medewerkers

Punt 1 is niet verrassend. Het is bekend dat de economie al weer jaren groeit, de winsten stijgen en de staatsschuld daalt, maar mensen zien dat niet terug in hun portemonnee. De bescheiden loonontwikkeling in afgelopen jaren wordt teniet gedaan door stijging van energieprijzen, premies voor ziektekostenverzekeringen, etc. Werknemers profiteren veel te weinig mee van de economische groei. En dus groeit de wens naar een ruime loonsverhoging zodat de koopkracht daadwerkelijk groeit.

De punten 2, 3 en 4 zijn ook goed te begrijpen gezien de ontwikkelingen van de laatste jaren: langer moeten doorwerken door stijgende AOW-leeftijd, toenemende werkdruk door meer taken en minder mensen, toenemende zorgvragen van de participatiemaatschappij en hogere kwaliteitseisen aan het werk. Dit vraagt om meer aandacht voor levensfasebeleid, meer ruimte om werk en vrije tijd te kunnen regelen én maatregelen om de werkdruk terug te dringen. Werkdruk kan ook een (negatief) gevolg zijn van toenemende flexibilisering van contracten. Door grote wisseling van collega's en het steeds weer mensen moeten inwerken, loopt de werkdruk op voor vaste medewerkers. Voor de mensen met flexcontracten zelf is er de onzekerheid over inkomen op lange termijn en de vraag of men er wel bij hoort. Dit alles is belastend en niet bevorderlijk voor gezondheid, noch voor de kwaliteit van het werk.

### Speerpunten FNV

FNV heeft de volgende speerpunten voor 2019: **meer koopkracht, meer zekerheid en meer kwaliteit**. N.B. Onder kwaliteit wordt ook verstaan dat je op een gezonde manier je werk kunt doen. We willen meer aandacht voor vitaliteit en duurzaam werken. We hebben in de sector een stap in de goede richting gezet met de introductie van het generatiepact, maar de ontwikkelingen anno 2019 vragen een verdergaand en breder vitaliteitsbeleid. Met de drie speerpunten "meer koopkracht, meer kwaliteit en meer zekerheid" sluiten we aan bij de genoemde punten in de top 5. Hieronder zullen we per speerpunt onze voorstellen uitwerken voor de cao gemeenten 2019.

## Meer koopkracht

De economie groeit en de winsten stijgen. De staatskas is op orde gebracht. Nu wordt het tijd dat werknemers ook van deze betere economische situatie gaan profiteren. De centrale looneis van de FNV is 5%. Hier willen we voor de sector gemeenten bij aansluiten. Het kabinet en de economen zeggen dat er ruimte is voor ruime loonsverhoging en roepen zelfs de werkgevers op om dit te doen! Er is geen reden om nu een uitzondering te maken voor werknemers van gemeenten. We stellen daarom concreet voor om een cao af te sluiten met een looptijd van één jaar en de lonen structureel te verhogen met 5% in januari 2019.

De groei van koopkracht is van belang om iedereen mee te laten doen in de maatschappij. Koopkracht is ook van belang om de binnenlandse besteding te laten groeien. En er is een situatie van krapte op de arbeidsmarkt, waardoor het ook voor werkgevers noodzakelijk is aantrekkelijke lonen te kunnen bieden. Dit kan niet als de loonontwikkeling in de sector gemeenten achter blijft bij de rest van de sectoren. Voor de werving van werknemers en het binden en boeien is een ruime loonstijging noodzakelijk!

FNV stelt verder voor dat we de tegemoetkoming voor de ziektekosten loskoppelen van de gekozen ziektekostenverzekeraar. We willen af van gedwongen winkelnering. Ons voorstel is dat iedereen recht heeft op de tegemoetkoming, ongeacht bij welke ziektekostenverzekeraar wordt aangesloten.

## Meer kwaliteit (door meer vitaliteit)

Steeds meer mensen maken zich zorgen of ze gezond de eindstreep halen. Zeker nu de werkdruk toeneemt en de AOW-leeftijd is gestegen. Mensen moeten langer doorwerken. Gemeenten zijn echter nog onvoldoende voorbereid op deze ontwikkeling. Een eerste stap is gezet met de introductie van het generatiepact in de sector. Maar nog niet alle gemeenten hebben een generatiepactregeling afgesproken. Op de plekken waar dit niet het geval is, willen senioren ook gebruik kunnen maken van een regeling.

Maar er komen ook vragen van *andere* leeftijdsgroepen om in bepaalde situaties extra verlof op te nemen. Steeds meer mensen verlenen mantelzorg, wat een forse aanslag doet op beschikbare tijd en - energie. Ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie werk – zorg problematisch kan zijn. Mensen die zelf ziek zijn, moeten regelmatig een specialist bezoeken wat niet altijd buiten werktijd kan. En zo zijn er veel situaties op te noemen waarin mensen tijdelijk meer verlof nodig hebben.

De mogelijkheden voor bijzonder verlof zijn in de loop der jaren nagenoeg afgeschaft. Met de komst van het IKB is er wel de mogelijkheid om extra verlof te kopen. Maar mensen ervaren dit als onvoldoende. Verder komt er weinig concreet levensfase beleid of duurzaam werken beleid van de grond.

Hoogste tijd dus om in de cao 2019 extra ruimte te scheppen voor vitaliteitsbeleid en duurzaam werken. Dit is wat FNV betreft nadrukkelijk niet gericht op één bepaalde leeftijdsfase. Vitaliteit is belangrijk voor alle leeftijdsgroepen! En niet alleen voor werknemers maar ook voor werkgevers! Want als hier te weinig aandacht voor is, gaat dit ten koste van de kwaliteit, lopen mensen vast en worden mogelijk zelfs ziek. Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin alle leeftijdsfasen meer ruimte is om passende maatregelen te treffen. Voor dit beleid willen we kijken naar uitbreiding en aanpassing van bestaande verloffaciliteiten, en naar andere instrumenten die kunnen worden ingezet om vitaliteit te bevorderen. Dat we naar de verlofregelingen kijken, sluit mooi aan bij de afspraak uit de vorige cao, dat we de verlofregeling in de cao willen moderniseren en harmoniseren.

## Vitaliteitsregeling

Het advies van de werkgroep Verlof om te komen tot een landelijke norm van 192,4 uur verlof, betekent dat het systeem van leeftijdsdagen zou komen te vervallen. Hiervoor in de plaats wordt het algemene verlof voor alle medewerkers verhoogd, zodat jonge medewerkers meteen een hoger verlof saldo hebben. Een hoger basis verlof voor iedereen is prima, omdat daarmee meer ruimte ontstaat in alle leeftijdsfasen. Maar FNV vindt het géén goed idee dat er geen specifiek beleid meer is om oudere medewerkers iets te kunnen bieden om gezond de eindstreep te kunnen halen. Het vervallen van leeftijdsdagen zonder dat hiervoor ander levensfase beleid in de plaats komt vindt FNV onaanvaardbaar.

FNV stelt concreet voor om vitaliteitsbeleid op te nemen in de cao-gemeenten, met de volgende elementen:

- Een verhoogd basisverlof naar 194,4 uur (oftewel 27 dagen van 7,2 uur), met daarin:
- 2 dagen voor lokaal aan te wijzen feestdagen, en
- 4 verlofdagen in het IKB (i.p.v. 2);
- Bovenop het basisverlof een vitaliteitsbudget voor de hele organisatie, met het totaal van 2 verlofdagen per werknemer;
- Een regeling voor 60+ medewerkers om minder te werken, waarbij 50% wordt doorbetaald van de tijd die minder wordt gewerkt en 100% pensioenopbouw over de oude arbeidsduur;
- De mogelijkheid voor iedere medewerker die in de knelt komt, om een verzoek in te dienen om een bijdrage te krijgen uit het vitaliteitsbudget, zodat extra verlof kan worden opgenomen voor bepaalde tijd, of geld ingezet kan worden voor andere noodzakelijke maatregelen. Voor 60+ medewerkers die gebruik willen maken van de minderwerken regeling en die in schaal 6 of lager zitten, kan ook een bijdrage uit het vitaliteitsbudget aangevraagd worden;
- De uren die vrijvallen doordat 60+medewerkers minder gaan werken, worden 100% herbezet. Dit kan bijdragen aan beleid om jonge starters op de arbeidsmarkt een kans te geven, maar ook om andere groepen die moeilijk aan werk komen meer kansen te bieden. Tevens biedt dit kansen voor medewerkers die al bij de gemeente werken. Bijvoorbeeld voor medewerkers die meer willen werken omdat dat goed past in deze fase van hun leven of juist een carrière stap willen maken, of gewoon ander werk willen doen.
- Overgangsrecht, zodat medewerkers er door de nieuwe norm niet op achteruit kunnen gaan
- De inzet van middelen vanuit het vitaliteitsbudget wordt gedaan onder verantwoordelijkheid van een interne commissie, waarin een vertegenwoordiging zit van werkgevers- en werknemerskant. Als er in een kalenderjaar niet alle middelen worden opgemaakt, wordt dit overgeheveld naar het volgende kalenderjaar.
- Met de combinatie van een verhoogd basisverlof, de extra speelruimte in een IKB, en het aanbod van het vitaliteitsbudget ontstaat er voor iedereen meer ruimte binnen deze vitaliteitsregeling. Het is niet beperkt tot één bepaalde leeftijd- of doelgroep.

### **Meer zekerheid**

Het aantal mensen met flexibele contracten is afgelopen jaar weer toegenomen in de gemeentelijke sector. Dit betekent dat steeds meer mensen in een onzekere situatie werken. Voor de mensen met een vaste aanstelling betekent het dat er meer wisselingen zijn op de afdeling, dat er meer tijd kwijt is aan inwerken van collega's en dat de druk op een steeds kleiner aantal vaste medewerkers komt te liggen. Dit is voor iedereen onwenselijk en daarom willen we verdere afspraken maken om onzekerheid weg te nemen.

In de cao 2017/2018 is afgesproken dat er een toeslag komt voor payrollmedewerkers, die niet gelijk beloond worden. Daarmee wordt gelijk werk-gelijk loon gerealiseerd, en wordt het ook voordeliger mensen met een vaste aanstelling aan te nemen. Deze afspraak is ingegaan op 1 oktober jl. We zullen komend jaar zien wat het effect is van deze afspraak. Ook is afgesproken dat voor structureel werk een vaste aanstelling wordt geboden. We willen afspraken maken hoe we dit laatste goed kunnen monitoren. Want het is belangrijk dat dit niet blijft bij een papieren afspraak.

De kans bestaat dat er meer uitgeweken wordt naar uitzendconstructies. Als payrollwerk duurder wordt, maar dit niet leidt tot vaste aanstellingen, is er de uitweg van uitzendwerk. Daarnaast is het de vraag of er wel goed onderscheid gemaakt kan worden tussen uitzendwerk en payrollconstructies. Om deze redenen stellen we voor dat uitzendmedewerkers, die langer dan 6 maanden hetzelfde werk doen, óf een vaste aanstelling wordt geboden, óf dat aan hen een toeslag wordt betaald voor het verschil in beloning met een vaste aanstelling volgens de cao-gemeenten. Dit is ook volgens het principe gelijk werk- gelijk loon en is er een stimulans om vaste aanstellingen te bieden.

Bert de Haas en Fred Bos, onderhandelaars FNV Overheid