

**Onderhandelaarsakkoord  
CAO sector Gemeenten 2004-2005  
1 september 2005**

**1. Inleiding**

Op 1 september 2005 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 april 2004 tot 1 december 2005.

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. Hierbij geldt een uitzondering voor de Amsterdam en Den Haag voor zover dit de afspraken over ziektekosten betreft (zie punt 5, onder 4).

De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Voorzover een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten (eventueel met terugwerkende kracht) tot datum van de inwerkingtreding van de afspraak worden vastgesteld.

**2. Akkoord is van toepassing op de G4**

Op grond van het LOGA-protocol zijn de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G4) in principe slechts gebonden aan een akkoord wat betreft de primaire loonontwikkeling, arbeidsduur en algemeen aanvullende afspraken met betrekking tot ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij een dienstongeval. Mede in het licht van afspraken zoals gemaakt onder paragraaf 7, nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming, hebben de G4 zich voor de looptijd van dit akkoord echter gecommitteerd aan het hele onderhandelaarsakkoord. Het akkoord is derhalve op alle onderdelen bindend voor de G4. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten geldt een afwijkende afspraak voor de G4 (zie paragraaf 5 onder 4). Alle afspraken zullen worden vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden.

**3. Salarisontwikkeling**

De salarissen worden per 1 juni 2005 verhoogd met 1 %.

**4. Loondoorbetaling bij ziekte**

De minimum loondoorbetalingverplichting bij ziekte (70%) is geregeld in de Wet terugdringing ziekteverzuim. Op 5 november 2004 zijn in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over de wettelijke aanvulling van de loondoorbetaling tijdens het eerste en

tweede ziektejaar. De totale ziektegelduitkering aan de werknemer mag over de twee ziektejaren tezamen niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedragen.

Partijen hebben besloten om de afspraken in de Stichting van de Arbeid als volgt te vertalen voor de gemeentelijke sector. Deze wijzigingen gaan in per 1 januari 2006 en zijn vanaf die datum van toepassing zijn op de medewerkers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn.

Gedurende de eerste 6 maanden van de ziekte wordt 100% van de bezoldiging uitbetaald. In de 7<sup>e</sup> tot en met de 12<sup>e</sup> maand wordt 90% van de bezoldiging uitbetaald. In de 13<sup>e</sup> tot en met de 24<sup>e</sup> maand wordt 75% van de bezoldiging uitbetaald. Na 24 maanden wordt bij voortdurende ongeschiktheid tot aan het einde van het dienstverband 70% van de bezoldiging uitbetaald. In al de gevallen wordt tenminste het minimumloon uitbetaald, of indien het een deeltijder betreft, een evenredig deel van het minimumloon.

Uit recente jurisprudentie<sup>1</sup> en wetgeving<sup>2</sup> blijkt dat bij het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte rekening moet worden gehouden met het verlot van een zwangere medewerkster. Bij de uitwerking van de afspraken over loondoorbetaling houden partijen rekening met deze jurisprudentie en wetgeving.

De medewerker die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie zal over de gewerkte uren 100% van het loon ontvangen, ook al betreft dit arbeid die normaliter lager bezoldigd is. Deze stimuleringsregel geldt voor werk en voor scholing gedurende de voor de werknemer geldende arbeidstijden en voor zover opgenomen in het reïntegratieplan waarin heldere prestatiecriteria zijn neergelegd.

Partijen zijn overeengekomen een extra financiële stimulans toe te kennen voor de zieke medewerker die werkzaamheden verricht in het kader van zijn reïntegratie voor tenminste 50% van zijn arbeidsduur. In dat geval wordt een extra percentage van 5% toegekend bovenop het percentage loondoorbetaling dat geldt voor de uren wegens ziekte tot een maximum van 100% van de bezoldiging.

Bij dienstongevallen blijft de medewerker recht houden op zijn volledige bezoldiging gedurende het dienstverband.

## **5. Ziektekosten**

Per 1 januari 2006 zal de zorgverzekeringswet worden ingevoerd. Deze voorziet in een basisverzekering voor ziektekosten voor elke burger. Daarnaast krijgt men op individuele basis de mogelijkheid om zich aanvullend te verzekeren. Als gevolg daarvan zal de IZA ziektekostenregeling in zijn huidige vorm verdwijnen. Sociale partners zijn overeengekomen om per 1 januari 2006 een nieuwe sectorale ziektekostenregeling in het leven te roepen. Hiervoor worden vrijvallende middelen ingezet die nu zijn gemoeid met de huidige ziektekostenregeling en de 1%-regeling.

---

<sup>1</sup> Uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 25 februari 2005, LJN: AS9294, 02/3044 AW

<sup>2</sup> Staatsblad 2005, 65.

De nieuwe sectorale ziektekostenregeling bestaat uit de volgende onderdelen:

### *5.1 Collectief arrangement*

Sociale partners zijn overeengekomen dat de gemeenten ten behoeve van hun ambtenaren en postactieven ingaande 1 januari 2006 voor een periode van 3 jaar een collectief arrangement sluiten met IZA Zorgverzekeraar N.V.

De geldelijke voordelen uit dit arrangement zullen geheel toekomen aan de gemeenteambtenaren, postactieven en hun gezinsleden.

De inhoud van dit collectieve arrangement bevat in ieder geval de volgende elementen:

- a. Korting op de basisverzekering  
Gemeenteambtenaren, postactieven (AOW-, FPU en FLO-gerechtigden) en hun gezinsleden ontvangen een zo groot mogelijke korting op de basisverzekering rekening houdend met de wettelijke mogelijkheden.
- b. Korting op de aanvullende verzekering  
Gemeenteambtenaren, postactieven en hun gezinsleden ontvangen een korting op de aanvullende verzekering.
- c. Nonselecte acceptatie (=zonder medische keuring)
  - i. Naast een nonselecte acceptatie van degenen die op 31 december 2005 reeds IZA verzekerd zijn, zal ook voor gemeenteambtenaren en hun gezinsleden die op 31 december 2005 geen IZA deelnemer zijn, per 1 januari 2006 het principe gelden van nonselecte acceptatie voor de basisverzekering en de aanvullende verzekering tot het huidige IZA-niveau, indien men zich aanmeldt voor 1 maart 2006.
  - ii. Ambtenaren die op of na 1 januari 2006 in gemeentelijke dienst komen, en hun gezinsleden worden op nonselecte basis geaccepteerd voor basis- en aanvullende verzekering tot het huidige IZA-niveau, indien aanmelding bij de IZA Zorgverzekeraar N.V. plaatsvindt binnen 2 maanden na datum indiensttreding.

Bovenstaande afspraken tussen sociale partners laten onverlet dat elke ambtenaar en zijn eventuele medeverzekerde gezinsleden die tot 1 januari 2006 IZA verzekerd zijn, vanaf 1 januari 2006 de keus kunnen maken zich te verzekeren bij een andere zorgverzekeraar.

### *5.2 Vergoeding bij aanvullende verzekering*

De werkgever kent aan gemeenteambtenaren die naast de basisverzekering een aanvullende verzekering tot aan het huidige IZA-niveau afsluiten bij IZA zorgverzekeraar N.V. maandelijks een ziektekostenvergoeding toe. De vergoeding zal worden opgenomen in de CAR. De hoogte van de vergoeding bedraagt € 156 per jaar. Deze vergoeding bedraagt € 276 per jaar indien de desbetreffende gemeenteambtenaar een bezoldiging heeft die lager of gelijk is aan het maximum van schaal 6. Deze hogere vergoeding vervangt de 1%-regeling, die per 1 januari 2006 vervalt en kan desgewenst worden aangewend voor het aangaan van een aanvullende verzekering met een lagere eigen bijdrage.

Bovenstaande besluitvorming is gebaseerd op een inschatting van de financiële gevolgen voor de werkgevers en de inkomensgevolgen voor actieve gemeenteambtenaren. Mochten door wijziging van kabinetsplannen er substantiële wijzigingen plaatsvinden in de werkgeverslasten en/of de inkomensgevolgen voor actieve gemeenteambtenaren, dan wordt hierover opnieuw overleg gevoerd. Eventuele aanvullende afspraken worden opgenomen in het volgende akkoord dat voor 1 december 2005 zal worden gesloten.

### 5.3 Postactieven

Partijen komen voor 15 oktober 2005 een oplossing voor de problematiek van de postactieven overeen.

### 5.4 Hardheidsclausule

Partijen komen voor 15 oktober 2005 een hardheidsclausule voor eventueel schrijnende gevallen overeen.

### 5.5 Grote steden

De gemeenten Amsterdam en Den Haag zijn geen deelnemer in de gemeenschappelijke IZA-regeling. Zij kennen een eigen lokale regeling voor ziektekosten. De afspraken als genoemd in de paragrafen 5.1, 5.2, 5.3 en 5.4 zijn op deze gemeenten en hun actieve en postactieve medewerkers niet van toepassing. Wel komen bestaande lokale afspraken over ziektekosten per 1 januari 2006 te vervallen. De werkgever zal een collectief ziektekostenverzekeringcontract afsluiten ten behoeve van het personeel. IZA Zorgverzekeraar NV wordt hierbij gezien als een van de mogelijke collectieve ziektekostenverzekeraars. Lokaal worden afspraken gemaakt over een werkgeversbijdrage zoveel mogelijk in lijn met de afspraken onder punt 2.

De gemeenten Rotterdam en Utrecht zijn deelnemer in de gemeenschappelijke regeling IZA. Voor de actieven en postactieven van deze gemeenten zijn de afspraken als hiervoor genoemd van toepassing, tenzij in het lokale overleg andere afspraken worden gemaakt.

## 6. Functioneel leeftijdsontslag

Partijen hebben moeten constateren dat het niet mogelijk is geweest in het kader van dit akkoord overeenstemming te bereiken over de toekomst van de FLO-regeling. Partijen zijn de overtuiging toegedaan dat wijzigingen in de regeling onontkoombaar zijn. Gronden hiervoor zijn met name het nieuwe fiscale kader per 1 januari 2006 en de te verwachten juridische problemen in verband met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Vanwege de complexiteit en gevoeligheid van het onderwerp is het nog niet gelukt inhoudelijk tot overeenstemming te komen. Een element dat hierbij ook een rol heeft gespeeld was onduidelijkheid over de toekomst van de FPU-regeling. In het licht van het bovenstaande zijn partijen van mening dat een aantal problemen betreffende de FLO-regeling nader overleg en onderzoek vergt. Partijen zijn daartoe een gezamenlijk traject overeengekomen. Elementen hiervan zijn:

- Onderzoek naar de mogelijkheden tot verbetering van arbeidsomstandigheden;
- Onderzoek naar verbetering van het loopbaanbeleid, de mogelijkheden van herplaatsing en het daarvoor benodigde instrumentarium;
- Nader onderzoek naar de eisen en mogelijkheden die het nieuwe fiscale stelsel per 1-1-06 met zich mee brengt, mede gelet op het recent gesloten akkoord over de hervorming van de FPU. Partijen realiseren zich dat het essentieel is om bepaalde onderdelen van de huidige FLO-regeling vóór 1-1-06 te hebben hervormd om voor de betreffende medewerkers gebruik te kunnen maken van het fiscale overgangsrecht en het overgangsrecht in het FPU-akkoord;

- Nadere uitwerking van de door het Coronel instituut bepleite individuele variant, onder meer langs de lijn van een eenduidig PAGO.

Partijen starten dit traject direct na het definitief worden van dit onderhandelaarsakkoord. Zij verbinden zich om, mede op basis van de dan beschikbare resultaten van bovengenoemde onderzoeken, uiterlijk 1 december 2005 overeenstemming te hebben bereikt. Indien partijen concluderen dat het bereiken van een akkoord voor 1 december 2005 niet mogelijk is, wordt een externe bemiddelaar ingeschakeld.

## **7. Nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming**

Partijen zijn overeengekomen om een nieuw systeem van arbeidsvoorwaardenvorming uit te werken. Uitgangspunt van het nieuwe systeem is dat er één rechtspositie voor alle gemeenten komt, inclusief de grote vier gemeenten, en waarbij het onderscheid tussen de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de uitwerkingsovereenkomst (UWO) wordt opgeheven. Bij de nadere uitwerking van dit uitgangspunt zal onder meer aandacht moeten worden besteed aan de mogelijkheden voor lokaal maatwerk op onderdelen, de positie van het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad en de overgang van het huidige naar het toekomstige model. Onder erkenning van de lokale verantwoordelijkheid in dezen, bestaat bij de partijen niet de intentie om in het kader van deze afspraak over de vormgeving van een nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming de medezeggenschap over arbeidsvoorwaarden onder te brengen bij de OR.

## **8. Ontslagvolgorde bij reorganisatie**

Partijen constateren dat de huidige regeling omtrent de ontslagvolgorde bij reorganisatie, zoals deze is neergelegd in artikel 8:4:1 van de CAR-UWO, strijd oplevert met de WGBL. De regeling stimuleert het ontslag van de oudste en de jongste medewerkers. Partijen zijn overeengekomen om de huidige regeling in te trekken en de vaststelling van de ontslagvolgorde bij reorganisaties over te laten aan het lokale overleg. Partijen zullen deze wijziging 2 jaar na invoering evalueren.

## **9. Centraal functiewaarderingsstelsel**

Partijen zijn overeengekomen om te onderzoeken wat de voor- en nadelen zijn van een centraal functiewaarderingsstelsel. Er zal een onderzoek worden uitgevoerd naar de (on)mogelijkheden van een dergelijk centraal stelsel. Het onderzoek zal extern worden uitgevoerd en ter begeleiding van het onderzoek wordt een brede klankbordgroep en begeleidingscommissie samengesteld. Het onderzoek zal zijn afgerond op 1 januari 2007.

Doel van het onderzoek is zodanige informatie te vergaren dat CAO-partijen een besluit kunnen nemen omtrent het al dan niet daadwerkelijk gaan ontwikkelen van een eenduidig functiewaarderingsstelsel voor de gemeentelijke sector.

## **10. Modernisering rechtspositie vrijwilligers brandweer**

Partijen zijn overeengekomen om nog in 2005 te starten met de modernisering van de rechtspositie van de vrijwillige brandweer. Doel van deze modernisering is om de rechtspositie beter te laten aansluiten op de moderne praktijk bij de brandweer. Ontwikkelingen waar de rechtspositie op moet worden aangepast zijn: het stimuleren van het vrijwilligerschap door het verbeteren van de relatie met de hoofdwerkgever; de toename van de deelname van vrouwen aan de vrijwillige brandweer; het steeds meer voorkomen van verschillende vormen van bedrijfsvoering en inroostering.

## **11. Protocol Rouwverwerking**

Partijen zijn overeengekomen om een voorbeeldregeling rouwprotocol op te stellen. Deze voorbeeldregeling zal onder de gemeenten worden verspreid. Gemeenten kunnen voor zover daar lokaal behoefte aan bestaat nadere invulling geven aan deze voorbeeldregeling.

## **12. Gemeentelijke aanvulling op de FPU en invoering levensloopregeling**

In de Pensioenkamer van de ROP hebben sociale partners een akkoord bereikt over versterkt ouderdomspensioen en het inzetten van 0,8% voor een -sectoraal nader in te vullen- levensloopregeling. Hiermee vervalt de basis voor de gemeentelijke FPU-regeling. CAO-partijen gaan daarom een nieuwe regeling ontwikkelen, te weten een gemeentelijke levensloopregeling. Deze regeling maakt het mogelijk voor medewerkers om onder gunstige fiscale condities te sparen om op een later moment extra verlof te kunnen opnemen voor bijvoorbeeld zorgtaken, studie, sabbatical of om vroeger te kunnen uitreden. Hiervoor worden middelen ingezet die vrijvallen door afschaffing van de gemeentelijke FPU-regeling. Met het oog op invoering per 1 januari 2006 zal hierover uiterlijk op 1 december 2005 overeenstemming zijn bereikt.

Bij het overleg hierover zal het volgende worden betrokken:

- Overgangsrecht: met gebruikmaking van de mogelijkheden van bovengenoemd akkoord in de Pensioenkamer van de ROP zullen partijen nadere afspraken maken over overgangsrecht in verband met het vervallen van de gemeentelijke aanvulling op de FPU. Om onzekerheid over de uitkering op korte termijn te voorkomen, zijn partijen overeengekomen dat de gemeentelijke aanvulling (op de FPU-conforme regeling<sup>3</sup>) tenminste tot 1 juli 2006 in stand zal blijven onder de voorwaarde dat per 1 januari 2006 de fiscaal noodzakelijke splitsing doorgevoerd is.
- Ouderschapsverlof: per 1 januari 2006 wordt de werkgeversbijdrage aan ouderschapsverlof fiscaal belast. Zonder aanpassing betekent dit dat de regeling voor de werkgever twee keer zo duur wordt. Daarnaast krijgen werknemers die ouderschapsverlof genieten een fiscale tegemoetkoming indien zij deelnemen aan de levensloopregeling<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Hierbij verwijzen wij naar de regeling voor medewerkers van 56 jaar of ouder die is overeengekomen in het Hoofdlijnenakkoord.

<sup>4</sup> Een werknemer hoeft maar een euro te storten op zijn levenslooprekening om in aanmerking te komen voor de fiscale tegemoetkoming bij ouderschapsverlof. De fiscale tegemoetkoming bedraagt € 29,19 per opgenomen dag ouderschapsverlof.

- Tenslotte zullen partijen het bestaande verlofstelsel tegen het licht houden en bezien of en op welke wijze gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die de levensloopregeling biedt om te komen tot enerzijds een eenvoudiger verlofstelsel en anderzijds een goede levensloopregeling.

### 13. Jeugdwerkloosheid

Partijen hechten belang aan het leveren van een bijdrage in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Naast een algemeen maatschappelijk belang heeft de gemeentelijke sector hierin ook een eigenstandig belang gezien de vergrijzing en de daarmee samenhangende en toenemende vervangingsvraag.

Uit onderzoek van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) blijkt dat er medio 2008 flinke tekorten ontstaan op de arbeidsmarkt voor MBO'-ers, HBO'ers en Academici.

Gelet op de arbeidsmarktontwikkelingen heeft de gemeentelijke sector een belang om een bijdrage te leveren aan de jeugdwerkloosheid en het verbeteren van startkwalificaties van jongeren. Er zal flink gewerkt moeten worden aan doorstroom en scholing van het eigen personeel, zodat ook aan de onderkant van het gemeentelijk loongebouw meer ruimte ontstaat voor instroom van jongeren. In navolging van de STAR aanbevelingen en de kabinetsplannen ten aanzien van de aanpak van de jeugdwerkloosheid pleegt de gemeentelijke sector een extra inzet om de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

De gemeenten erkennen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Partijen stellen zich tot doel in de periode van 2005 tot 2007 voor tenminste 1000 werkloze jongeren, in de leeftijd van 18 tot 25 jaar, te bewerkstelligen dat deze jongeren door middel van stageplaatsen, leerwerkplekken en tijdelijke aanstellingen hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren. Hierbij ontvangen ze de benodigde scholing op kosten van de gemeente.

Eind 2006 vindt in het LOGA rapportage plaats over de voortgang van deze afspraak.

De aanpak van de jeugdwerkloosheid richt zich op twee groepen jongeren die minimaal 3 maanden werkloos zijn.

- a. Schoolverlaters en jongeren met een startkwalificatie (VMBO, MBO, HBO en WO). Voor deze groep is het doel de jongeren snel te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.
- b. Schoolverlaters en jongeren zonder startkwalificatie. Deze groep wordt gestimuleerd hun opleiding af te maken via de route werkend leren.

Hierbij is bijzondere aandacht voor jongeren van allochtone afkomst. Dit vanwege de bijzondere problemen die zij vaak ondervinden bij het vinden van een baan.

Partijen zullen gemeenten stimuleren werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen. Hierbij kunnen gemeenten gebruik maken van de modelaanpak Jeugdwerkloosheid van het CWI.

Er zijn verschillende mogelijkheden op dit gebied. Te denken valt aan:

- *Leerwerkplek*  
In aansluiting bij het advies van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) om op leerwerkplekken werkloze jongeren in combinatie met scholing werkervaring te laten

opdoen om daarmee de kansen op een reguliere baan te vergroten, zal de rechtspositie worden aangepast.

- Op een leerwerkbaan kan een werkzoekende gedurende drie maanden tot maximaal een half jaar bij een werkgever met behoud van uitkering, werk en opleiding combineren.
- Indien bovenstaande succesvol verloopt, krijgt het leerwerktraject een vervolg in een reguliere tijdelijke aanstelling van maximaal 1,5 jaar. Gedurende deze periode zijn de reguliere arbeidsvoorwaarden van toepassing met dien verstande dat de werknemer wordt ingeschaald in schaal 1. Hiertegenover staat een adequate begeleiding en een opleiding op kosten van de werkgever.
- Gedurende de tijdelijke aanstelling wordt de werknemer bij vacatures in ieder geval als interne kandidaat aangemerkt.
- Na afloop van voornoemde periode kan de werkgever de werknemer een vaste aanstelling aanbieden, waarbij de reguliere arbeidsvoorwaarden, inclusief inschaling van toepassing zijn.

- *Instapplan*

Het bieden van de mogelijkheid om werkervaring op te doen door het aanbieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met de mogelijkheid die te verlengen. Dit gebeurt tegen loon, en de betreffende gekwalificeerde jongere heeft het recht om als interne kandidaat te solliciteren op vacatures.

- *Werkstage*

Schoolverlaters zonder startkwalificatie een stage aanbieden om ze aanvullende kennis en ervaring op te laten doen en daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit zou in de vorm kunnen van een tijdelijke en boventallige werkstage, met als voorwaarde dat er scholing of begeleiding wordt geboden. Eventueel kan uitzicht worden geboden op een aanstelling en het recht om als intern kandidaat te solliciteren op vacatures. Dergelijke stages kunnen plaatsvinden met behoud van uitkering.

- *Stage*

Schoolverlaters met een diploma die 3 tot 6 maanden werkloos zijn een stage aanbieden. Dit heeft als doel hun opleiding, kennis en werkervaring op peil te houden en daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Om de overeengekomen doelstelling te realiseren, wijzen de partijen met nadruk op de activiteiten van het A+O Fonds gemeenten en de mogelijkheid tot het verkrijgen van subsidie in het kader van een tweetal stimuleringsregelingen van het A+O Fonds. Het gaat daarbij om de stimuleringsregeling 'werkervaring voor jong talent' en 'ruim baan voor jong talent' die zich richten op het bieden van werkervaring respectievelijk het vasthouden van jong talent in de gemeentelijke organisatie.

#### **14. Vakbondsbijdrage**

De lidmaatschapscontributie van de vakbond is fiscaal onbelast indien dit wordt meegenomen in het cafetariamodel. Wel heeft dit tot gevolg dat de grondslag voor uitkeringen en pensioenen daalt. Partijen zijn overeengekomen om de gemeenten via een ledenbrief te informeren over de voor- en nadelen van deze constructie. Gemeenten wordt geadviseerd om de vakbondsbijdrage aan te merken als bestedingsmogelijkheid zoals bedoeld in artikel 4a:3, waardoor werknemers die dat wensen gebruik kunnen maken van deze mogelijkheid.



Aldus overeengekomen te Den Haag, 1 september 2005

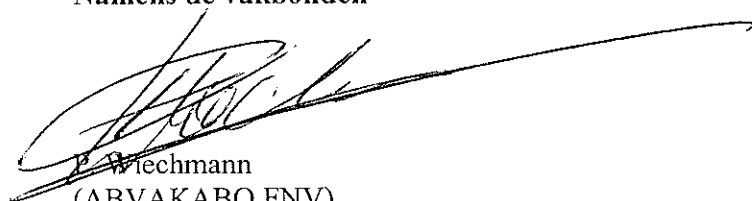
**Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG**

G.A.A. Verkerk  
Voorzitter



**Namens de vakbonden**

P. Wiechmann  
(ABVAKABO FNV)



W.J. Berg  
(CNV Publieke zaak)

P.M. van den Berghe  
(CMHF)

