



'TROTS'

Bijdragen aan de lokale democratie en de gemeentelijke dienstverlening vanuit werkgeversperspectief

Tussenevaluatie en prioritering voor 2021 en 2022



Colofon

Redactie

Chantal de Koster en Gerlof van Dijk

Opmaak

Chris Koning

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Inleiding	5
1.1 Beleidsplan College voor Arbeidszaken: aanleiding	5
1.2 Tussentijdse evaluatie meerjarenbeleidsplan: doel- en vraagstellingen	5
1.3 Leeswijzer	5
2 Context	7
2.1 Corona	7
2.2 “In wat voor land willen wij werken”: reflectie Hans Borstlap	7
2.2.1 Wat staat er in het rapport “In wat voor een land willen wij werken?”	8
2.2.2 Reflectie Hans Borstlap op meerjarenbeleidsplan “Trots”	8
2.3 Verkiezingen 2021	9
3 Arbeidsvoorwaarden van gemeenten	11
3.1 Werken aan arbeidsvoorwaarden	11
3.2 Pensioen	12
3.3 Arbeidsmarkt	13
3.4 Diversiteit en inclusiviteit	14
3.5 Arbeidsomstandigheden	14
4 Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking	16
4.1 Banenafpraak	16
4.2 Cao Sociale Werkvoorziening	17
4.3 Basisregeling voor de arbeidsmarkt	17
5 Kwaliteit van het ambt: integriteit en veiligheid	19
6 Positionering College voor Arbeidszaken	20
6.1 Overzicht van posities	20
6.2 Activiteiten rondom de positionering van het CvA	21
7 Wat heeft het CvA nog meer gedaan?	23

Voorwoord

Het College voor Arbeidszaken heeft in 2019 het meerjarenbeleidsplan "Trots" opgesteld voor de beleidsperiode 2019 - 2022. Vanuit de verantwoordelijkheid om de vinger aan de pols te houden, is deze tussenrapportage opgesteld om de voortgang van het werk in "Trots" te evalueren. We kijken daarmee twee jaar terug en twee jaar vooruit.

In 2019 was er veel te doen rondom de voorbereiding en inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op 1 januari 2020. De overgang van de publiekrechtelijke rechtspositie CAR-UWO naar de privaatrechtelijke Cao Gemeenten was een enorme transitie voor gemeenten. Het eerste jaar van "Trots" is dan ook voornamelijk gebruikt om gemeenten voor te bereiden op deze transitie.

Net toen de normalisering was ingetreden, zag de wereld er door het uitbreken van het coronavirus in 2020 opeens heel anders uit. Extra werken of thuiswerken in het 'nieuwe normaal' heeft het werk veranderd; nu en ook voor de toekomst. Het College voor Arbeidszaken heeft daarom een nieuw thema toegevoegd aan het meerjarenbeleidsplan: arbeidsomstandigheden. Bijdragen aan goede, veilige en gezonde arbeidsomstandigheden staat in deze tijd nog meer centraal.

Tegelijkertijd staan er ook andere nieuwe uitdagingen voor de deur. De posities van het College voor Arbeidszaken en de eind 2019 opgerichte Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) worden steeds belangrijker. Het veranderde speelveld van publiek naar privaat zorgt voor concurrentie en nieuwe vraagstukken. Om als werkgevers aantrekkelijk te zijn en blijven, wordt er een koers ingezet om de arbeidsvoorwaardelijke cao's een nieuwe impuls te geven.

Nu, bijna een jaar na het uitbreken van de coronacrisis, is duidelijk geworden dat de activiteiten uit het meerjarenbeleidsplan op hetzelfde tempo door konden gaan, vertraging hebben opgelopen als gevolg van de crisis of dat er juist extra prioriteit voor bepaalde thema's moest komen.

Mede dankzij de leden van het College voor Arbeidszaken, het bestuur van de WSGO én Hans Borstlap - die als tafelgast tijdens de heisessie van het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO zijn reflectie heeft gegeven op het meerjarenbeleidsplan - is deze tussenrapportage tot stand gekomen. In deze tussenrapportage leest u welke activiteiten het College voor Arbeidszaken de afgelopen twee jaar heeft uitgevoerd en welke prioriteiten er voor de komende twee jaar zijn gesteld.

Tot slot zijn wij ook trots op de werknemers van het VNG-bureau die het College voor Arbeidszaken ondersteunen om de doelstellingen uit het meerjarenbeleidsplan uit te voeren. Samen met het VNG-bureau blijft het College voor Arbeidszaken zich hard maken voor al die gemeenten, groot en klein, om hen te ondersteunen bij de uitvoeringspraktijk waar al die werknemers bij gemeenten ontzettend hun best voor doen.

Ton Heerts
Voorzitter College voor Arbeidszaken

1 Inleiding

1.1 Beleidsplan College voor Arbeidszaken: aanleiding

“Trots” is de titel van het meerjarenbeleidsplan van het College voor Arbeidszaken (CvA) waarmee het college in 2019 wilde benadrukken dat gemeenten trots mogen zijn op hun arbeidsvoorwaarden, wat ze doen en waar ze voor staan. In het meerjarenbeleidsplan is opgenomen aan welke taken het CvA van 2019 tot en met 2022 werkt zodat gemeentelijke werkgevers de optimale voorwaarden hebben om voldoende kwalitatief, kwantitatief en divers personeel aan te trekken en te behouden, ondersteunend te zijn bij een passende rechtspositie voor politieke ambtsdragers én agendasettend te zijn in arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen.

Het CvA werkt nu bijna twee jaar aan de doelstellingen die in “Trots” staan geformuleerd. Elk lid van het CvA is portefeuillehouder van een van de thema’s uit het beleidsplan. Om in kaart te brengen waar het CvA met de uitvoering van “Trots” – en dus de portefeuilles – staat en dit met elkaar te bespreken, heeft er op 16 november 2020 een digitale heisessie plaatsgevonden. De input die de leden van het CvA en het bestuur van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO¹) in die heisessie hebben geleverd, vormen de basis van de tussenstand in dit rapport.

Het CvA en het bestuur van de WSGO hadden Hans Borstlap, voorzitter van de Commissie Regulering van Werk, uitgenodigd om deel te nemen aan de heisessie om zijn opvattingen te horen over het meerjarenbeleidsplan “Trots” in relatie tot het onlangs verschenen rapport “In wat voor land willen wij werken”, waarvoor de commissie de werking van de arbeidsmarkt onderzocht. De reflectie van Hans Borstlap is in dit rapport verwerkt.

Hoewel dit beleidsplan van het CvA is, komt in bepaalde portefeuilles de WSGO voor. Samen zijn ze namelijk verantwoordelijk voor de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. Het CvA voor die van de gemeenten. De WSGO voor gemeentelijke organisaties. Daar waar gemeenten staat kan in veel gevallen daarom ook gemeentelijke organisatie worden gelezen.

1.2 Tussentijdse evaluatie meerjarenbeleidsplan: doel- en vraagstellingen

Het CvA gebruikt dit rapport om te bezinnen: *terugkijken én vooruitkijken*. Niet alleen ten opzichte van het meerjarenbeleidsplan “Trots”, maar ook ten opzichte van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)² per 1 januari 2020, de recente ontwikkelingen door het coronavirus en de voortschrijdende ambitie van het CvA. Welke lessen heeft het CvA de afgelopen twee jaar geleerd en moeten er andere prioriteiten worden gesteld? Dit rapport is niet alleen een intern document. Ook de leden van de VNG en de WSGO worden hiermee geïnformeerd.

De vragen die centraal staan in de evaluatie zijn:

- 1 Waar staan we nu?
- 2 Wat heeft prioriteit de komende periode?

1.3 Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is een afspiegeling van het meerjarenbeleidsplan “Trots”. Elke thema dat besproken wordt, kent dezelfde opbouw. Eerst wordt kort de achtergrond van de doelstelling geschetst. Vervolgens wordt ingegaan op de twee vragen die centraal staan in de evaluatie.

1 www.wsgo.nl

2 Op 1 januari 2020 trad de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. De belangrijkste gevolgen zijn dat de arbeidsrechtelijke positie van ambtenaren gelijk is aan die van werknemers in het private bedrijfsleven, en dat er een nieuwe (gewijzigde) Ambtenarenwet is. Gemeenten vallen nu onder het cao recht en het private arbeidsrecht.

Nieuw in de structuur van deze tussenevaluatie is (ten opzichte van het meerjarenbeleidsplan) dat:

- hoofdstuk 2 Context is toegevoegd. Hierin staat omschreven in welk maatschappelijke speelveld en omstandigheden het CvA zich bevindt.
- het nieuwe thema Arbeidsomstandigheden is opgenomen onder hoofdstuk 3 Arbeidsvoorwaarden voor gemeenten.
- het thema Banenafpraak nu een plek heeft gekregen in hoofdstuk 4 Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit thema stond in "Trots" onder het hoofdstuk Werken aan arbeidsvoorwaarden.
- hoofdstuk 5 Netwerken, dienstverlening en centrale inkoop HR en hoofdstuk 6 Secretariaten en commissies uit "Trots" zijn samengevoegd in het hoofdstuk 7 Wat heeft het CvA nog meer gedaan?

2 Context

In dit hoofdstuk staat omschreven welke invloed het maatschappelijk speelveld op “Trots” heeft.

2.1 Corona

In 2020 is extra duidelijk geworden dat gemeentelijke organisaties heel belangrijk werk doen. De uitbraak van corona heeft laten zien dat gemeentelijke organisaties veerkrachtige werknemers in dienst hebben die zich – in onzekere en onvoorspelbare tijden – wendbaar en flexibel opstellen om de dienstverlening in alle soorten en maten door te laten gaan. Voor het CvA is hiermee nog zichtbaarder geworden dat werknemers de kracht van de gemeentelijke dienstverlening zijn.

De coronacrisis heeft voor gemeenten onvermijdelijke gevolgen. Een groot aantal gemeenten staat er financieel niet goed voor. Veel gemeenten zijn druk bezig om de gevolgen en acties in kaart te brengen. Ook voor het CvA zijn de gevolgen van de coronacrisis merkbaar. De coronacrisis leverde veel arbeidsrechtelijke vraagstukken op. Vragen als: wat zijn de rechten en plichten van werknemers die thuiswerken, hoe zorgen we voor veilige werkomstandigheden en in welke gevallen geldt calamiteitenverlof. Hiertoe zijn FAQ's en handreikingen gemaakt. Het vraagstuk over het toekennen van vergoedingen ter dekking van kosten die voortvloeien uit corona-gerelateerde zaken ligt op de cao-tafel.

Voor de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan “Trots” geldt dat – al dan niet met een vertraging hier en daar – verder is gewerkt aan de activiteiten. De arbeidsmarkt is een van de thema's waarop de impact van corona groot is. Het aantal vacatures is afgenomen en jongeren en mensen met een arbeidsbeperking komen lastig aan een baan. Bij het opstellen van een arbeidsmarktvisie voor de toekomst van gemeenten (paragraaf 3.3) gaat dit een rol spelen.

Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden in tijden van corona vormen voor gemeenten en de werknemers een belangrijk aspect bij het uitvoeren van werk. Om gemeenten hierbij praktisch en juridisch te ondersteunen, is de portefeuille Arbeidsomstandigheden in 2020 opgericht. In paragraaf 3.5 is opgenomen wat het CvA de komende tijd op dit thema gaat doen.

Veel bijeenkomsten met gemeenten konden in de originele vorm niet doorgaan. Positieve klank is dat de coronacrisis het werken op afstand heeft bevorderd en via Webinars en online-bijeenkomsten het contact met gemeenten is versterkt. Ook het Werkgeversforum laat dit zien (Hoofdstuk7).

De coronacrisis heeft gemeenten op z'n kop gezet en dat zal nog lang voelbaar zijn. Welke gevolgen er nog op gemeenten afkomen is niet te voorspellen. In de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan “Trots” zal het CvA daar rekening mee houden.

2.2 “In wat voor land willen wij werken”: reflectie Hans Borstlap

“Er zijn fundamentele wijzigingen nodig in de regulering van werk”. Dat is de conclusie van de Commissie Regulering van Werk, ook wel Commissie Borstlap genoemd in het eindrapport “In wat voor land willen wij werken”³. De commissie onderzocht in opdracht van Minister Koolmees de toekomst van arbeid. Het rapport bouwt verder op het tussenrapport en ook discussienota van de commissie. In de discussienota had de commissie een aantal stellingen en denkrichtingen geformuleerd over regulering van wet- en regelgeving rondom arbeid, sociale zekerheid en fiscaliteit en opgeroepen op hierop een reactie te geven. De VNG en de Stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)⁴ hebben hierop een reactie gegeven.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

⁴ <https://www.stichtingzpw.nl>

Voor de digitale heisessie van het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO was Hans Borstlap uitgenodigd om meer over dit eindrapport te vertellen. Wat moet er volgens de commissie gewijzigd worden aan de regels rondom werk? En welke gevolgen heeft dat voor gemeenten? Ook gaf Hans Borstlap zijn reflectie op het meerjarenbeleidsplan "Trots".

2.2.1 Wat staat er in het rapport "In wat voor een land willen wij werken?"

Arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht, fiscaal recht en onderwijs zijn in hoge mate uiteengelopen en geïsoleerd geraakt terwijl ze allemaal invloed hebben op de factor arbeid. Daardoor werken ze niet meer. Al die regelsystemen gaan uit van een oude situatie werkgever en werknemer. Aan de hand van de begrippen *wendbaarheid* (werkenden zijn zich bewust van de noodzaak tot wendbaarheid en werkgevers kunnen soepel inspelen op marktveranderingen), *wederkerigheid* (werkenden kunnen zich makkelijk aanpassen aan veranderende omstandigheden en werkgevers sturen op ontwikkeling) en *weerbaarheid* (de plicht van werklozen om zich actief in te zetten tegenover collectieve ondersteuning) kunnen die regelsystemen veranderd worden.

Het eindrapport bevat vijf bouwstenen om te voldoen aan de bovenstaande vereisten van wendbaarheid, wederkerigheid en weerbaarheid. Dit zijn in het kort samengevat:

1. *Bevorder interne wendbaarheid.* Er moet een nieuw evenwicht komen tussen externe flexibiliteit en interne wendbaarheid. De voorstellen die de commissie daarvoor doet zijn het verlichten van de betalingsverplichtingen van werkgevers bij ziekte en ontslag en het inperken van de ketenregeling tot twee jaar, zodat tijdelijk werk ook tijdelijk wordt ingezet.
2. *Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen.* Stop de wildgroei aan contractvormen met onduidelijke toetsingskaders. Werk met drie typen contracten: zelfstandigen, (on)bepaalde tijd, en uitzend.
3. *Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren.* Kennisveroudering stopt de potentiële groei van werkenden. Werkgevers die een individueel keuzebudget toekennen en voor werknemers een 'loopbaanwinkel' creëren ondersteuning bij het vinden van opleidingen. Zo blijven werkenden in staat om zich te ontwikkelen.
4. *Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden.* Een gelijkere fiscaal speelveld ongeacht de contractvorm is gewenst. De regels van het Burgerlijk Wetboek moeten voor alle werkenden gelden, ook voor zelfstandigen. Alle werkenden moeten mee gaan betalen aan het fundament en overige collectieve uitgaven. Daarbij hoort ook het realiseren van een arbeidsongeschiktheidsverzekering op basisniveau voor alle werkenden die kan worden aangevuld met regelingen op cao- of individueel niveau.
5. *Zorg voor een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.* Door het aanbieden van effectieve en individuele begeleiding en ondersteuning kan worden voorkomen dat mensen uitvallen uit het arbeidsproces, over kunnen schakelen naar nieuw passend werk en uitkeringsgerechtigden weer zo snel mogelijk aan het werk kunnen komen. Publiek-private samenwerkingsverbanden in de regio's moet dit mogelijk maken. Een voorbeeld is het opzetten van een 'trioletent'. Iedereen die werkloos wordt, komt in die "trioletent" waarin gemeenten, UWV en het uitzendwezen aanwezig zijn. Die drie bepalen wat er aan de hand is en hoe iemand weer aan het werk geholpen kan worden.

2.2.2 Reflectie Hans Borstlap op meerjarenbeleidsplan "Trots"

Wat betekenen deze fundamentele wijzigingen voor het meerjarenbeleidsplan "Trots" volgens Hans Borstlap? Hans Borstlap voorspelt een grote toekomst voor gemeenten omdat volstrekt duidelijk is dat de dienstverlening van gemeenten naar burgers onvoorstelbaar belangrijk is. Arbeidsvoorwaarden zijn daarbij een instrument om goede dienstverlening aan de burgers aan te bieden. Gemeenten zijn daartoe ook op aard – om kwalitatief hoogwaardige dienstverlening aan burgers te verlenen. Zet die dienstverlening aan de burger centraal. In de cao en in het meerjarenbeleidsplan "Trots".

Hans Borstlap adviseert om het arbeidsvoorwaardenoverleg dan ook op te hangen aan deze kapstok: waartoe heb ik mensen nodig om de beste dienstverlening aan te bieden – creëer een naar buiten toe gericht cao. Laat werknemers 'ruiken' aan het bedrijfsleven en haal het bedrijfsleven ook naar binnen, daardoor ontstaat dynamiek en mobiliteit.

Als het gaat om de arbeidsmarkt moet het CvA zich focussen op het uitvoeren van beleid en aan de andere kant het aantrekken van mensen die bij gemeenten willen werken. Zet hiervoor HR in. Investeer in arbeidsmarktbeleid en activeer scholingsbeleid. Het CvA moet zorgen voor goede voorbeelden, gemeenten hoeven niet het wiel allemaal zelf uit te vinden. Werk is voor iedereen belangrijk ongeacht de capaciteiten van mensen. Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt horen daarbij. Door de normalisering zijn gemeenten onderdeel geworden van de 'grote' arbeidsmarkt. Focus daarom niet alleen op de gemeentelijke arbeidsmarkt, maar ook de regionale arbeidsmarkt. Door samenwerkingsverbanden in de arbeidsmarktregio's met UWV en het bedrijfsleven dan wordt de relevantie van gemeenten duidelijk.

De positie van het College voor Arbeidszaken is door de normalisering veranderd van een publiek naar een privaat speelveld. Het CvA is daarin een betekenisvolle speler als werkgever voor 165.000 gemeenteambtenaren en voor kwetsbare burgers die vallen onder de Cao Sociale Werkvoorziening of de toekomstige "Basis cao". Toelating tot Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid (STAR) geeft de VNG de mogelijkheid om zowel vanuit het werkgeversperspectief inbreng te hebben, maar juist ook de dienstverlening aan burgers en ondernemers in Nederland onder de aandacht te brengen.

Het CvA onderschrijft de knelpunten op de arbeidsmarkt die de commissie Borstlap schetst. De bouwstenen die ten grondslag liggen aan een fundamentele omslag van het stelsel vormen een positieve blik op de toekomst. Welke fundamentele wijzigingen hiervoor gaan zorgen, staat op de politieke verkiezingsagenda's.

2.3 Verkiezingen 2021

De verkiezingen voor de Tweede Kamer staan voor de deur. In maart 2021 gaat Nederland naar de stembus. Ook binnen de VNG worden deze verkiezingen nauwlettend gevolgd. Het VNG-programma Inzet Kabinetsformatie is ingesteld om goede afspraken te maken met het nieuwe kabinet voor gemeenten. De inzet van de VNG wordt uitgewerkt langs vier sporen:

- Structureel meer geld voor gemeenten.
- Betere bestuurlijke verhoudingen via de Wet op de Decentrale Overheden.
- Gezamenlijk inbreng aan het kabinet met IPO en UvW op vier onderwerpen: wonen, klimaat, economie en digitaal.
- Focus op uitvoering.

De partijprogramma's 2021-2025 die politieke partijen hebben gepubliceerd voor de verkiezingen bevatten voornamelijk sociaaleconomische thema's. Voor het CvA is het met name interessant om te kijken naar de thema's die de kern van het meerjarenbeleidsplan "Trots" raken: arbeidsvoorwaarden.

Uit een vergelijking van de partijprogramma's valt op dat een hoger minimumloon, een transparanter pensioenstelsel, het mogelijk maken van thuiswerkregelingen, inzetten op ruimere verlofmogelijkheden – zodat werknemers flexibel en betaald verlofsoorten als ouderschapsverlof, geboorteverlof, zorgverlof en calamiteitenverlof op kunnen nemen – en meer sociale bescherming op de arbeidsmarkt voor zzp'ers, kwetsbare groepen en mensen zonder baan die meer begeleiding behoeven, bij veel partijen terugkomen.

Verschillende politieke partijen hebben ook voorstellen uit het rapport van de commissie Borstlap overgenomen en willen aanpassingen op arbeidsrechtelijk gebied zoals het aantal contractvormen beperken tot drie, hervorming van het sociale stelsel door het invoeren van basisverzekeringen, basisbanen voor mensen met een uitkering en weinig kansen op de arbeidsmarkt, een leven lang ontwikkelen door scholing verplicht te maken en een fiscaal gelijk speelveld voor werkenden om verschillen tussen werkenden kleiner te maken.

Ook voor het CvA zijn dit belangrijke thema's, die de kaders zullen meegeven voor de activiteiten van het CvA. Welke kant het uiteindelijk op gaat, hangt af van politieke keuzes. Het regeerakkoord is daarmee ook bepalend voor de doelstellingen in het meerjarenbeleidsplan "Trots" maar

waarschijnlijker is het dat deze in een volgend meerjarenbeleidsplan 2023 – 2026 worden opgenomen.

3 Arbeidsvoorwaarden van gemeenten

3.1 Werken aan arbeidsvoorwaarden

Achtergrond

De afgelopen twee jaar is hard gewerkt aan het afronden van het normaliseringsproces⁵ en daarmee de overgang naar de eerste privaatrechtelijke cao's in 2020: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De invoering is goed afgerond. Door het normaliseringsproces en de extra activiteiten in verband met de coronacrisis is het project om de arbeidsvoorwaardelijke koers voor de lange termijn te bepalen nog niet gestart zoals was voorgenomen in 2019. Ook heeft de normalisering nieuwe vraagstukken opgeworpen in het kader van reikwijdte van cao's en bindingsvraagstukken van werkgevers.

Als gevolg van de coronamaatregelen zijn in 2020 nieuwe activiteiten ontwikkeld voor de inzetbepaling van de cao 2021. In de aanloop naar deze arbeidsvoorwaardennota voor 2021 is samen met de vakbonden onder werknemers een brede peiling uitgezet. Ruim 26.000 werknemers hebben de online vragenlijst ingevuld. Voor de leden van de VNG en de WSGO zijn digitaal bijeenkomsten georganiseerd om de koers voor de arbeidsvoorwaardennota van 2021 op te halen en denkrichtingen te toetsen.

Waar staan we nu?

De arbeidsvoorwaardennota voor 2021 is na de ledenraadpleging omgezet naar de werkgeversinzet voor de cao-onderhandelingen. De cao-onderhandelingen voor 2021 zijn gestart op 13 november 2020 en lopen nog. De koers in de cao-onderhandelingen moet leiden tot:

- eenheid en eenduidigheid in vakantie en verlof aanspraken in de gemeentelijke sector. Dit in combinatie met afspraken over lokaal vitaliteitsbeleid.
- afspraken over bovenwettelijke sociale zekerheid in de cao die passend zijn binnen het private arbeidsvoorwaardelijke landschap in Nederland. Concreet betekent dit dat we in het stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid meer de nadruk houden op het voorkomen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en minder op het behoud van inkomen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Daarmee kiezen we voor een koers die past bij de adviezen van de commissie Borstlap zoals het inkorten van de periode van loondoorbetaling bij ziekte en het verbeteren van de weerbaarheid op de arbeidsmarkt bij de transitie naar ander werk.
- aandacht voor thuiswerken en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden en omstandigheden.
- vernieuwing van de cao-afspraken over toelagen, passend in de huidige maar ook toekomstige context van enerzijds werknemers die structureel onregelmatig werken en anderzijds werknemers die hun eigen werktijden regelen. Een koers waarmee we de toelagen en vergoedingen logischer, evenwichtiger en onderling consistenten maken.

Via het A&O fonds Gemeenten stimuleren we goed werkgeverschap en belichten we actuele HRM-onderwerpen. Zie daarvoor <https://www.aeno.nl/>.

Wat heeft prioriteit de komende periode?

De arbeidsvoorwaardennota van 2021 is relatief beleidsarm⁶. De nota sluit aan bij de genormaliseerde omgeving en de afspraken uit het cao-akkoord 2019-2020⁷. De komende 2 jaar wordt gewerkt aan de nieuwe stip op de horizon voor de arbeidsvoorwaardelijke koers voor

⁵ Op 1 januari 2020 trad de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. De belangrijkste gevolgen zijn dat de arbeidsrechtelijke positie van ambtenaren gelijk is aan die van werknemers in het private bedrijfsleven, en dat er een nieuwe (gewijzigde) Ambtenarenwet is. Gemeenten vallen nu onder het cao recht en het private arbeidsrecht.

⁶ <https://vng.nl/nieuws/cao-2021-inzet-gemeentelijke-werkgevers>

⁷ Op 28 juni 2019 is een cao akkoord gesloten voor 2019 en 2020 waarin o.a. afspraken zijn gemaakt over verlof en vitaliteit. Het rapport van de gezamenlijke werkgroep Verlof & Vitaliteit is onderdeel van de werkgeversinzet. [Principe akkoord caogemeente-2019-2020](#).

de gemeentelijke cao: de lange termijn koers. Deze stip op de horizon is van belang voor een consistentie lijn in de toekomstige arbeidsvoorwaarden-nota's. Om deze stip op de horizon te kunnen zetten, zet het CvA een proces in gang van enquêtes, (digitale) ledenbijeenkomsten en gesprekken met het netwerk om een antwoord te krijgen op een aantal belangrijke vragen.

Belangrijke vragen zijn onder andere:

- zijn er algemene uitgangspunten te formuleren rondom arbeidsvoorwaardenbeleid? Zo ja welke? Bijvoorbeeld:
 - bevorderen van arbeidsmobiliteit
 - in lijn met genormaliseerde/private omgeving
 - keuzemogelijkheden voor werknemers
 - goed en aantrekkelijk werkgeverschap en profilering op de arbeidsmarkt
 - geen onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen gemeentelijke organisaties
- HRM beleid: wat moet in de cao en wat niet (wat is voorbehouden aan lokaal HRM beleid)
- de balans tussen de op centraal niveau geharmoniseerde cao-bepalingen en maatwerk per organisatie
- welk karakter moet de cao in essentie hebben? (standaard, kader, minimum)
- welke arbeidsvoorwaarden passen bij een hybride manier van werken (combinatie thuiswerken en kantoor)
- welke ervaringen nemen we mee uit de normaliseringsfase?

Bij het bepalen van de stip op de horizon wordt natuurlijk rekening gehouden met nieuwe arbeidsrechtelijke, sociale zekerheids- en fiscale wetgeving als gevolg van de Tweede Kamerverkiezingen. Ook moet rekening worden gehouden met eventuele veranderingen in de dienstverlening aan burgers en ondernemers in het fysieke domein, het sociaal domein, de informatiesamenleving en de lokale democratie als gevolg van de verkiezingsuitkomst. Een verandering in de dienstverlening kan zijn weerslag hebben op de inrichting van de (werk) organisatie van gemeenten en de omvang en kwaliteit van de personele behoefte.

3.2 Pensioen

Achtergrond

Bij goedwerkgeverschap hoort een toekomstbestendig pensioen, als onderdeel van het gehele arbeidsvoorwaardenbeleid. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor werknemers en zorgt ervoor dat men na pensionering over voldoende bestaansmiddelen beschikt.

Op 5 juni 2019 hebben het kabinet en landelijke werknemers- en werkgeversorganisaties een principeakkoord bereikt over de vernieuwing van het pensioenstelsel. In juli 2020 heeft het kabinet met de landelijke sociale partners definitief overeenstemming bereikt over de uitwerking van dit pensioenakkoord in de Hoofdlijnennotitie. Daarmee is een belangrijke mijlpaal bereikt op weg naar een nieuw pensioenstelsel. De ABP-pensioenregeling moet uiterlijk 1 januari 2026 aangepast zijn aan de nieuwe wet- en regelgeving.

Waar staan we nu?

De afgelopen 2 jaar is in het CvA het onderwerp pensioen doorlopend geagendeerd. Om leden te informeren over wat er gebeurt en te attenderen op de alsmaar toenemende kosten van pensioen. De onderwijssectoren en decentrale overheden, waaronder de VNG, hebben hun krachten gebundeld in de Zelfstandige Publieke Werkgevers⁸. ZPW en de kabinetssectoren moeten samen tot een werkgeversinzet komen om met de vakbonden de ABP-pensioenregeling aan te laten sluiten bij de nieuwe wettelijke regels.

Wat heeft prioriteit de komende periode?

In de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel dat ingaat per 2026 is wettelijk een tijdspad uitgezet. Binnen dit tijdspad legt de gemeentelijke sector voor de komende 2 jaar de volgende focus:

- intensiveren van de lobby en belangenbehartiging samen met de ZPW over pensioen bij het

⁸ <https://www.stichtingzpw.nl>, zie ook hoofdstuk 6.

kabinet en/of andere partijen betrokken bij het pensioenakkoord.

- de mogelijkheden blijven bezien om de huidige pensioenregeling zo bestendig mogelijk voort te zetten tot 2026 (transitiedatum).
- het vertalen van het pensioenakkoord in de nieuwe ABP-pensioenregeling, dit zodat op 1 juli 2023 het concept-transitieplan is afgerond en op 1 januari 2024 de definitieve versie. De gemeentelijke sector zal hierbij inzetten op de integrale benadering van de cao en pensioen en op een transparanter, realistisch en toekomstbestendig pensioencontract.
- het vergroten van de interne professionaliteit op pensioengebied binnen elke gemeente. Hiermee kan het pensioenbewustzijn van werknemers in alle leeftijdscategorieën verhoogd worden. Het gesprek tussen werkgever en werknemer over de individuele keuzes kan daardoor in alle levensfasen- en gebeurtenissen beter uitgevoerd worden.

3.3 Arbeidsmarkt

Achtergrond

De arbeidsmarkt is een belangrijke factor voor gemeenten in het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken en het verlenen van kwalitatief goede dienstverlening. De voortdurende beweging op de arbeidsmarkt maakt het anticiperen en participeren op de arbeidsmarkt vaak behoorlijk lastig. Hoe gaan werkgevers om met veranderingen op de arbeidsmarkt? En wat hebben werkgevers voor concrete instrumenten of lessen van andere gemeenten nodig om voldoende en goed gekwalificeerd personeel te krijgen? Om dat in kaart te brengen heeft het college drie doelstellingen geformuleerd:

- een onderzoek uitvoeren naar de trends en ontwikkelingen op de gemeentelijk arbeidsmarkt.
- het formuleren van een langetermijnvisie.
- verbinden van meerdere thema's uit het beleidsplan: banenafspraken, diversiteit en inclusie, onderkant arbeidsmarkt.

Waar staan we nu?

Eind 2019, begin 2020 hebben onderzoekers van bureau Experts in Media & Maatschappij in opdracht van de VNG een verkenning uitgevoerd naar de gemeentelijke arbeidsmarkt. Het rapport "De arbeidsmarkt voor de toekomst van gemeenten – Een verkenning" is daarvan het resultaat. Het rapport is gepubliceerd voordat de coronacrisis uitbrak in Nederland. De uitkomsten van het rapport zijn door de coronacrisis in een ander daglicht komen te staan, maar betekent niet dat de uitkomsten achterhaald zijn. Het rapport kan nog steeds dienen als leidraad bij het anticiperen op veranderingen waar gemeenten straks voor komen te staan.

Kort samengevat is de hoofdconclusie uit het rapport dat gemeenten bekend zijn met de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar tegen vraagstukken aanlopen bij het maken van de vertaalslag naar de praktijk.

Het CvA wil gemeenten ondersteunen bij het maken van die vertaalslag van trends en ontwikkelingen naar de praktijk door het formuleren van een langetermijnvisie die bestaat uit een arbeidsmarktvisie die is opgebouwd uit bouwstenen en die dient als voorbeeld. Het doel is dat gemeenten een eigen arbeidsmarktvisie op kunnen stellen door het mixen en matchen van die verschillende bouwstenen. Zo ontstaat er een arbeidsmarktvisie op maat. Een praktische handreiking moet gemeenten op weg helpen met de uitvoering van de arbeidsmarktvisie. De VNG heeft hiermee in samenwerking met het A&O fonds Gemeenten, vakbonden en gemeenten een start gemaakt. De Argumentenfabriek begeleidt dit traject.

Wat heeft prioriteit de komende periode?

- De VNG werkt samen met het A&O fonds Gemeenten, vakbonden en gemeenten in 2021 aan een arbeidsmarktvisie met praktische handreiking voor gemeenten.
- Belangrijk hierbij is dat de juiste spelers binnen gemeenten hierbij betrokken worden, om zodoende ook het draagvlak te vergroten en goede voorbeelden op te halen uit de praktijk.
- Het verbinden van diverse arbeidsmarktthema's, zoals de banenafspraken, diversiteit en inclusie en onderkant arbeidsmarkt.
- Versterken van de communicatie over dit thema en zorgen dat gemeenten elkaar kunnen vinden.

- Oog voor de ontwikkelingen rondom corona: wat betekent dit voor de arbeidsmarkt van gemeenten?

3.4 Diversiteit en inclusiviteit

Achtergrond

Om beter gebruik te maken van de factor arbeidsmarkt is ook focus op de diversiteit en inclusiviteit binnen de gemeentelijke organisaties belangrijk. Daarbij dient de gemeentelijke organisatie een afspiegeling van de samenleving te zijn om goed in contact te blijven met inwoners, om slagvaardig resultaten te kunnen boeken en voor de binding van inwoners met onze lokale democratie.

Nu, twee jaar verder na het agenderen van dit nieuwe thema in het beleidsplan, blijkt dat inclusief en divers denken ingewikkeld is. Diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer vragen om specifiek beleid en aanpassingen op de werkvloer. Iedereen moet mee kunnen doen, maar hoe kunnen gemeentelijke werkgevers dit mogelijk maken?

Waar staan we nu?

Het CvA heeft recent bevestigd dat diversiteit en inclusiviteit een impuls nodig heeft. Om gemeenten bewust te maken van diversiteit en inclusiviteit stimuleert het CvA gemeenten om het Charter Diversiteit te ondertekenen. Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring waarbij een organisatie zich committeert aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Organisaties worden hierbij begeleid en ondersteund. Inmiddels hebben 27 gemeenten het Charter ondertekend en zijn er meerdere gemeenten geïnteresseerd in deelname aan het Charter. Hoewel de tijd zijn werk zal doen, spant het CvA zich in om meer gemeenten te motiveren om het Charter te ondertekenen.

Het CvA richt zich voornamelijk op het creëren van bewustwording van dit thema bij bestuur, HRM en de werknemers. In het kader van die bewustwording is een groot aantal gesprekken gevoerd met gemeenten, worden er best practices gedeeld en worden gemeenten regelmatig geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen.

Wat heeft prioriteit de komende periode?

- Voorzetten van de activiteiten om het Charter Diversiteit bekend te maken onder gemeenten.
- De communicatie naar de leden wordt geïntensiveerd door het aanbieden van webinars, het uitbrengen van een terugkerende nieuwsbrief en informatie op het Werkgeversforum van de VNG.
- Om in beeld te brengen wat de effecten van het thuiswerken op de diversiteit en de inclusiviteit zijn, wordt er gekeken naar de mogelijkheden om een onderzoek te starten.

3.5 Arbeidsomstandigheden

Achtergrond

Het beleidsplan "Trots" voorziet niet in een specifiek thema arbeidsomstandigheden. Niet omdat dit thema niet de aandacht verdient, maar omdat in de praktijk bij gemeenten vaak al de gewenste vorm en inhoud wordt gegeven aan een veilige werkomgeving voor werknemers. Met het uitbrengen en actualiseren van de Arbocatalogus Gemeenten, die voorziet in thema's als werkdruk, fysieke belasting, agressie en geweld en beeldschermwerk, ondersteunen sociale partners gemeenten bij de aanpak van arbeidsrisico's. Hierdoor kunnen gemeenten een goede, veilige en gezonde werkomgeving blijven creëren.

De coronacrisis heeft de arbeidsomstandigheden van veel werknemers veranderd. Ook in tijden van corona zijn werkgevers verplicht om te zorgen voor goede, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Het werkklimaat heeft immers grote invloed op het welbevinden en de gezondheid van werknemers. Het 'nieuwe' werken in en om het gemeentehuis en vanaf de thuiswerkplek heeft echter voor nieuwe onvoorziene vraagstukken gezorgd.

Om snel te kunnen reageren op de vraag van gemeenten naar informatie over dit thema heeft het

CvA de portefeuille Arbeidsomstandigheden in het leven geroepen. De portefeuillehouders zetten zich proactief in de komende periode om in te kunnen spelen op vragen van gemeenten en zo bij te dragen aan goede, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

Wat heeft prioriteit de komende periode?

- In beeld brengen wat de gevolgen van de coronacrisis zijn voor de arbeidsomstandigheden van werknemers met aandacht voor:
 - thuiswerken en hybride werken.
 - de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een thuiswerkplek, verborgen ziekteverzuim, toename psychische klachten en greep houden op werkdruk.
- Het bewerkstelligen van een kritisch-constructieve houding bij werkgevers voor de Arbo-beheerorganisatie (verzuim, preventie, BHV, PAGO, voorlichting).
- Lobbyactiviteiten met betrekking tot nationale en Europese wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden. Als voorbeeld de Arbovisie 2040, dat een lopende campagne is van het ministerie van SZW om een visie te ontwikkelen op arbobeleid binnen Nederland voor de komende jaren.

4 Werkgever voor mensen met een arbeidsbeperking

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op drie dossiers. De banenafpraak & participatiewet, de Cao Sociale Werkvoorziening en de zogenaamde Basisregeling voor de arbeidsmarkt. In de onderstaande paragrafen wordt deze volgorde aangehouden. Deze dossiers hebben gemeen dat de gemeente de werkgever kan zijn voor deze mensen met een arbeidsbeperking, namelijk de burger die valt onder één van de regelingen.

4.1 Banenafpraak

Achtergrond

De afgelopen jaren is het CvA gemeenten blijven ondersteunen in hun verantwoordelijkheid als gemeentelijke werkgever om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Zo organiseert de VNG zelfstandig en samen met de ZPW o.a. webinars.

Werkgevers (markt en overheid) moeten gezamenlijk ervoor zorgen dat er eind 2025 in totaal 125.000 extra banen zijn gecreëerd waarin gemeenten hun aandeel leveren. Hiertoe is een convenant banenafpraak getekend met de Staatsecretaris van SZW en heeft iedere sector een werkagenda gemaakt.

De uitvoering van de Banenafpraak is een wettelijke taak. Er volgt een boete als de opbouw van het aantal banen niet voldoet aan de doelstellingen. Ook na de realisatie van 125.000 banen zullen deze in stand moeten worden gehouden.

Waar staan we nu?

De gezamenlijke opgave voor markt en overheid was om 55.000 extra banen tot en met 2019 te realiseren ten opzichte van de nulmeting: 40.000 banen in de sector markt en 15.000 banen in de sector overheid. De doelstelling van 55.000 extra banen is met 61.615 extra banen ruim gehaald. Overheidswerkgevers hebben gezamenlijk 9.786 banen gerealiseerd. De norm van 15.000 banen is niet bereikt. De gemeenten hebben hun quotum wel gehaald, maar dit komt met name doordat detacheringen van de SW meetellen en niet omdat iedere gemeentelijke organisatie er al in slaagt hieraan bij te dragen.

De coronacrisis en de coronamaatregelen hebben een enorme impact op de arbeidsmarkt en dus ook op de uitvoering van de Banenafpraak. De aandacht is verschoven naar het behoud van de huidige banen, in plaats van het uitbouwen van het aantal banen. Ondanks de stagnatie wordt er bij meerdere gemeenten wel achter de schermen doorgegaan om – zodra het weer mogelijk is – verder te gaan met wervings- en selectieactiviteiten. Op dit moment is nog niet volledig duidelijk wat de impact op langere termijn gaat zijn en of de opbouw van het aantal banen zoals beoogd nog reëel is.

De wetswijziging Banenafpraak, die het onderscheid weghaalt tussen markt en overheid en waardoor de quotumregeling verandert in een bonus/malus regeling, moet nog worden doorgevoerd. Het (opgeschorte) quotum wordt dan ook nog niet gedeactiveerd.

Wat heeft prioriteit de komende tijd?

- De werkagenda van en voor gemeenten wordt geactualiseerd waar nodig voor de periode 2020-2021 waarbij de uitgangspunten ten aanzien van de ondersteuning aan gemeenten hetzelfde zijn gebleven.
- Informatieverstrekking en kennisdeling. Het accent zal met name komen te liggen op digitale informatievoorziening via de website en forum. Ook wordt gekeken naar het aanbieden van Webinars.
- Verdere invulling in concrete activiteiten wordt verder uitgewerkt in overleg met gemeenten en

met andere betrokkenen (SZW, VNO/NCW: het Team Op naar de 125.000, UWW). Een eerste uitvraag hiervoor heeft al plaatsgevonden.

- In ZPW verband en met de kabinet sectoren zal de opbouw van het aantal banen gemonitord worden om indien nodig een signaal af te geven of de doelstellingen nog reëel zijn.

4.2 Cao Sociale Werkvoorziening

Achtergrond

De uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) is een gemeentelijke taak. Voor de mensen die werkzaam zijn onder de WSW is de gemeente werkgever. Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de instroom van nieuwe werknemers in de WSW en de bijbehorende Cao SW gestopt. De verwachting is dat in het jaar 2060 niemand meer werkzaam is onder de Cao SW. Het streven van de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het CvA, die namens de gemeenten de onderhandelingen voert met de vakbonden, is een Cao SW af te spreken met een looptijd van 4 of 5 jaar.

Waar staan we nu?

Cao-partijen hebben in 2019 en 2020 een cao kunnen afsluiten, helaas alleen voor een looptijd van telkens 1 jaar. Er is geen verlengde toezegging van het Ministerie van SZW ontvangen over het toekennen van de Loon-Prijs Ontwikkeling aan gemeenten. Momenteel is de KIA in onderhandeling over een Cao SW 2021 en verder. Wederom met de intentie om een langdurige cao af te sluiten. Om een langjarige cao af te sluiten moet aan onderstaande voorwaarden worden voldaan:

- er moeten een toezegging over de LPO komen of worden overeenkomen dat we voorwaardelijk de LPO uitkeren aan de salarissen en de stijgende werkgeverslasten.
- er moet een regeling in de Cao worden opgenomen die ervoor zorgt dat werknemers eerder kunnen stoppen met werken. Dit is de uitkomst van Cao 2019 en een voorwaarde van de vakbonden om een langjarige Cao te sluiten.
- er moet rekening worden gehouden met het nieuwe pensioencontract zoals is opgenomen in het pensioenakkoord. Sociale partners moeten samen een keuze maken voor een pensioencontract.
- er moet rekening worden gehouden met de stijgende pensioenpremies voor 2021 - 2025.

Wat heeft prioriteit de komende tijd?

- Het afsluiten van de Cao Sociale Werkvoorziening voor maximaal 5 jaar. Geen LPO is geen salarisstijging. Na de Tweede Kamerverkiezingen willen we alsnog een toezegging ontvangen van SZW over de financiering tot en met 2026.
- Een regeling opstellen en in de Cao opnemen die het voor werknemers en werkgevers aantrekkelijk maakt om eerder te stoppen met werken.
- Moderniseren van de teksten van de Cao SW.
- Samen met de vakbonden komen tot een keuze voor het pensioencontract onder de nieuwe Pensioenwet.

4.3 Basisregeling voor de arbeidsmarkt

Achtergrond

De Participatiewet heeft het stelsel van Wet werk en bijstand, Wet sociale werkvoorziening en Wajong vervangen. Daardoor vallen er meer mensen onder de Participatiewet dan in het verleden onder de WSW. Echter de gemeente is voor deze mensen vaak de begeleider naar werk en niet meer voor iedereen de werkgever. In 2013 hebben gemeenten vastgesteld dat er géén aparte cao komt voor deze groep mensen die niet valt onder de Cao SW of de Banenafpraak.

De KIA is naar aanleiding van de aanbevelingen uit het rapport Bekker⁹ nagegaan of het standpunt van de gemeenten uit 2013 nog houdbaar is naar de toekomst. De eerste signalen waren dat

⁹ Uit het rapport Bekker (Mr. Roel Bekker, Rapportage inzake het gemeentelijk beleid ten aanzien van de onderkant van de arbeidsmarkt en de eventuele wenselijkheid te komen tot algemene regelingen terzake", Den Haag, november 2017) is gebleken dat er geen brede steun is voor een cao voor de gehele doelgroep vallend onder de werking van de Participatiewet.

steeds meer gemeenten worstelen met de groep mensen die valt onder de Participatiewet (en niet onder de Cao SW of de Banenafpraak) en die tussen wal en schip dreigt te vallen.

Waar staan we nu?

Tijdens de buitengewone algemene ledenvergadering in november 2019 is aan gemeenten gevraagd of zij nog steeds het oude standpunt aanhangen (géén aparte cao). Dat bleek niet het geval te zijn.

Aan de VNG is toen de opdracht gegeven om via de KIA een voorstel te ontwikkelen voor een vorm waarin de arbeidsvoorwaarden worden opgenomen voor mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt.

Dat voorstel heeft in juni 2020 geleid tot een ledenraadpleging. Hierin werd aan gemeenten gevraagd of zij in kunnen stemmen met het opnemen van arbeidsvoorwaarden in een Cao voor mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt. Van de uitgebrachte stemmen was 99% voor het voorstel.

Sinds oktober 2020 vinden met de vakbonden gesprekken plaats over de zogenaamde "Basis cao" (*dit is nog een werktitel*). De KIA wil een "Basis cao" voor 5 jaar afsluiten die enerzijds betaalbaar is en anderzijds in het teken staat van ontwikkeling en begeleiding van deze burgers naar zo regulier mogelijk werk waar dat kan. Is dat niet mogelijk, dan optreden als goed werkgever. Naast de VNG is Cedris¹⁰ ook officieel Cao-partij bij deze "Basis cao" in wording. Zij zijn al lid van de onderhandelingsdelegatie van de KIA.

Wat heeft prioriteit de komende tijd?

- De KIA zet zich de komende periode in om die 5-jarige "Basis cao" af te sluiten en bij de het ministerie van SZW de nodige financiële middelen af te dwingen.
- De financiering van de afspraken is een belangrijke voorwaarde. De kosten van de afspraken mogen niet ten koste gaan van bestaande budgetten voor begeleiding e.d. Samen met het VNG team Gemeentefinanciën en het team Participatie en integratie wordt de financiële claim onderbouwd.
- Komen Cao partijen een "Basis cao" overeen dan zal er ook sprake moeten zijn van budget waar Cao-partijen beroep op kunnen doen voor de ontwikkeling van de cao (opleveren boekje) en de werknemers. SBCM, het A&O Fonds voor de SW, ontvangt jaarlijks een bijdrage vanuit het P-budget van € 2,8 miljoen. Van oudsher werd het budget alleen gebruikt voor de SW, maar sinds een aantal jaar wordt daar ook de nieuwe groep onder de Participatiewet mee bediend. De inzet is om SBCM ook het A&O-fonds voor de nieuwe doelgroep te laten zijn. Wellicht met het verzoek om de jaarlijkse subsidie te verhogen.
- Het afspreken van een "Basis cao" heeft mogelijk ook gevolgen voor de inzet van gemeenten op het dossier Banenafpraak. De eerste maanden van 2021 wordt gemonitord wat de impact van deze Cao is voor inzet van gemeenten voor mensen op de Banenafpraak.

¹⁰ <https://cedris.nl>

5 Kwaliteit van het ambt: integriteit en veiligheid

Achtergrond

Bestuurders moeten hun werk integer en veilig kunnen doen. Het CvA ondersteunt de politieke ambtsdragers hierbij. Een integer en veilig werkklimaat is onmisbaar voor behoud van kwaliteit van het lokaal bestuur en daarmee de lokale democratie. De Monitor Integriteit en Veiligheid 2020 die inzicht geeft in de mate waarin politieke ambtsdragers in het decentraal bestuur te maken krijgen met agressie en geweld door burgers heeft wederom laten zien dat dit onderwerp blijvende aandacht verdient. De persoonlijke veiligheid van politieke ambtsdragers, bestuurlijke integriteit en weerbare gemeenten krijgt daarom binnen het CvA de inspanning die daarvoor nodig is. Rechtspositionele vraagstukken over het werk van politieke ambtsdragers worden apart besproken in de VNG adviescommissie Rechtspositie Politieke Ambtsdragers.

Waar staan we nu?

In 2018 is het Netwerk Weerbaar bestuur opgericht. Dit netwerk, waar de VNG onderdeel van is, spant zich gezamenlijk in voor een weerbaar bestuur waarin politieke ambtsdragers hun werk veilig en integer uit kunnen voeren. De lessen die in dit netwerk geleerd worden, worden verder uitgedragen en vormgegeven in handreikingen, protocollen en instrumenten.

Niet alleen veiligheid is belangrijk, ook integriteit staat hoog op de agenda. Burgers mogen een hoge mate van dienstverlening van en productiviteit van gemeenten verwachten. Om te zorgen dat de gemeenten de basis van integriteit op orde hebben, zorgt het CvA voor praktische hulp in de vorm van toolkits en handreikingen, maar ook door het organiseren van het jaarlijkse congres de Nacht en Dag van de integriteit.

Wat heeft de komende periode prioriteit?

- Publicatie van de handreikingen:
 - Screening van gemeenteambtenaren.
 - Screening van burgemeesters, wethouders en raadsleden in het licht van de gemeenteraadverkiezingen 2022.
 - Omgaan met bedreigingen via social media tegen politieke ambtsdragers in samenwerking met de Universiteit van Utrecht en de Nationale Politie.
- De VNG Toolkit integriteit actualiseren, met name het gedeelte dat ziet op ambtelijke integriteit.
- Het actualiseren van de modelgedragscodes integriteit voor volksvertegenwoordigers en bestuurders. Daarnaast wordt de handreiking integriteit politieke ambtsdragers geactualiseerd. Onderzocht wordt of er een protocol ontwikkeld kan worden bij integriteitsschendingen.
- Een visie op integriteit ontwikkelen met daarin de focus wat de toekomstverwachtingen zijn ten aanzien van ambtelijke- en bestuurlijke integriteit.

6 Positionering College voor Arbeidszaken

6.1 Overzicht van posities

Achtergrond

Het College voor Arbeidszaken vervult een aantal taken en posities vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid binnen de VNG. Onderstaand de belangrijkste posities ultimo 2020.

Arbeidsvoorwaarden onderhandelingen - LOGA

Het CvA voert namens de gemeenten de onderhandelingen over de Cao Gemeenten. De onderhandelingen worden gevoerd in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). Daarbij wordt ook onderhandeld namens de WSGO. De VNG en de WSGO hebben daar afspraken over gemaakt. De onderhandelingsdelegatie van het CvA heeft twee leden die ook bestuurder van de WSGO zijn.

Kamer Inclusieve Arbeid

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het College voor Arbeidszaken is het werkgeversverband van alle gemeenten voor werknemers in dienst bij een sociale werkvoorziening. De KIA onderhoudt o.a. de Cao SW samen met de bonden. Daarnaast onderhandelt het over de "Basis cao".

Brandweerkamer en LOBA

De Veiligheidsregio's zijn sinds 1 januari 2014 de werkgever voor het brandweerpersoneel en overig personeel van Veiligheidsregio's. Sindsdien kent het CvA de Brandweerkamer waarin vertegenwoordigers van de 25 Veiligheidsregio's en twee adviseurs zitten die afspraken maken over brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden met de vakbonden. Afspraken die de Brandweerkamer maakt over de eigen brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden in de CAR-UWO vallen nog onder de verantwoordelijkheid van het CvA. De onderhandelingen worden gevoerd in het Landelijk Overleg Brandweer specifieke Arbeidsvoorwaarden (LOBA) Sinds 2020 wordt de volledige CAR UWO alleen nog onderhouden voor de Veiligheidsregio's. Het secretariaat van de Brandweerkamer wordt gevoerd door de VNG.

Bestuur A&O fonds Gemeenten

Het A&O fonds Gemeenten wordt aangestuurd door een bestuur dat bestaat uit sociale partners: VNG en vakbonden. Twee CvA-leden hebben zitting in het bestuur. Daarnaast is de Secretaris van het CvA lid van het bestuur. Het A&O fonds Gemeenten is partner van gemeenten bij gemeentelijke organisatievraagstukken en de persoonlijke ontwikkeling van werknemers. Doel van het fonds is dat de gemeentelijke sector zich blijft ontwikkelen. Leren van en met elkaar op lokaal, regionaal en landelijk niveau staat hierbij centraal.

Met ingang van 2021 is er een aparte Cao A&O-fonds Gemeenten. In deze cao staan onder andere de taken en de financiering van het fonds. Deze afspraken stonden daarvoor in de CAR-UWO en Cao Gemeenten.

ZPW

De niet-kabinetssectoren gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, de universitair medische centra en de werkgeversvereniging voor de onderzoeksinstituten hebben zich verenigd als Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW) met als doel afstemming op het terrein van arbeidsvoorwaarden.

Op 23 mei 2019 is de stichting ZPW opgericht¹¹ om onafhankelijk van het kabinet de bestuurlijke samenwerking op het terrein van pensioen, arbeidsmarkt en de banenafpraak tussen de onderwijssectoren en decentrale overheden te intensiveren en de lobby en belangenbehartiging van deze publieke werkgevers te versterken. Dit past in de koers van de VNG om als gelijkwaardige partner met het Rijk aan tafel te zitten.

6.2 Activiteiten rondom de positionering van het CvA

Achtergrond

De normalisering heeft niet alleen geleid tot de vertaling van de CAR-UWO naar een privaatrechtelijke cao, maar is ook van invloed op de positie van het CvA en het gemeentelijke arbeidsvoorwaardenstelsel. Om goed te kunnen functioneren binnen het systeem van het private arbeids- en cao-recht moet de gemeentelijke sector nog nadere positioneringskeuzes maken. De positionering van de gemeentelijke sector binnen dat systeem is dus nog niet afgerond.

Waar staan we nu?

In 2019 en 2020 zijn er, ten gevolge van de normalisering, de nodige ontwikkelingen geweest die van invloed zijn geweest op de positie van het CvA. Een overzicht van de stand van zaken:

- Eind 2019 is de WSGO opgericht voor organisaties die door gemeenten zijn opgericht om voor die gemeenten taken uit te voeren. De WSGO vervult de werkgeversverenigingsrol voor deze organisaties omdat de VNG alleen de gemeenten kan binden aan de Cao Gemeenten¹². De WSGO bindt de leden aan de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden waardoor uniforme arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke sector van toepassing zijn.
- Het CvA voert namens de gemeenten de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers van gemeenten. Ten gevolge van de normalisering voert het CvA nu met de WSGO samen de onderhandelingen over de Cao SGO en de Cao Gemeenten.
- De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het College voor Arbeidszaken is het werkgeversverband van alle gemeenten voor werknemers in dienst bij een sociale werkvoorziening. De KIA sluit de Cao Sociale Werkvoorziening. In juni 2020 hebben de leden zich positief uitgesproken over het voorstel om de arbeidsvoorwaarden voor mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt in een nieuwe "Basis cao" uit te werken. Naast de VNG is Cedris¹³ de cao-partij om de binding aan de "Basis cao" voor SW-bedrijven te borgen.
- Het Veiligheidsberaad heeft besloten tot de oprichting van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (verder: WWSV), uiterlijk op 1 januari 2022. De WWSV zal namens de besturen van de veiligheidsregio's onderhandelen met de vakbonden over bindende afspraken over arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de veiligheidsregio's. Momenteel ligt dat nog bij de Brandweerkamer van het CvA die de CAR UWO onderhoudt. Voor het jaar 2021 is er een convenant tussen LOBA en LOGA over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden in 2021 voor personeel in dienst van Veiligheidsregio's.
- De Stichting ZPW is in 2019 opgericht om onafhankelijk van het kabinet de bestuurlijke samenwerking op het terrein van pensioen, arbeidsmarkt en de banenafpraak tussen de onderwijssectoren en decentrale overheden te intensiveren en de lobby en belangenbehartiging van deze publieke werkgevers te versterken. De ZPW is nog geen onderdeel van de SER, maar er is wel afstemmingsoverleg samen met SER, STAR en vakcentrales. Daarnaast heeft de ZPW regulier overleg met SZW.

Wat heeft prioriteit de komende tijd?

- Het CvA gaat samen met de WSGO verder uitwerken voor wie zij werkgeversorganisatie willen en kunnen zijn. Voor welk type publieke organisaties met welke gemeentelijk taken kan en wil de VNG samen met de WSGO de werkgeversfunctie vervullen voor de gemeentelijke sector?

11 Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) is per 1 januari 2020 opgeheven. De werkgevers bij de decentrale overheden en het onderwijs hebben zich verenigd in de stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW). De werkgevers bij de kabinetssectoren zullen apart hiervan opereren. De kabinetssectoren zijn Rijk, politie, defensie en rechterlijke macht. behartigt de belangen van werkgevers in het publieke domein.

12 Het systeem van aansluitingsovereenkomsten bij de VNG sloot niet aan bij het stelsel van cao recht. Daarom is de VNG gestopt met dat systeem en is de WSGO opgericht. Zie ook <https://wsgo.nl/over-ons>. Veiligheidsregio's werken nog wel met een aansluitingsovereenkomst bij de VNG omdat zij nog niet genormaliseerd zijn en dus niet onder het cao recht vallen

13 <https://cedris.nl>.

- Belangen behartigen van de leden m.b.t. de reikwijdte van de gemeentelijke cao's en aanpalende cao's. Aangezien gemeentelijke organisaties nu te maken hebben met het private cao-speelveld, dienen zij bij de uitvoering van gemeentelijke taken ook rekening te houden met andere cao's die van toepassing kunnen zijn.
- Het CvA blijft zich - via ZPW - hard maken voor meer invloed op wet- en regelgeving. Daarvoor wil het CvA:
 - aansluiting organiseren bij de activiteiten van de SER en de Stichting van de Arbeid. Ook omdat de overlegpartners van de ZPW, via de vakcentrales, al in deze gremia zijn vertegenwoordigd. Toelating tot SER en de STAR geeft de VNG de mogelijkheid om zowel vanuit het werkgeversperspectief inbreng te hebben, maar juist ook dienstverlening aan burgers en ondernemers in Nederland onder de aandacht te brengen.
 - meer in overleg met het ministerie van SZW dat inhoudelijk verantwoordelijk is voor de algemene wet- en regelgeving ten aanzien van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en pensioenen. De verhouding met het ministerie van BZK voor de overheidssectoren blijft relevant onder andere door de wet ABP die onder de verantwoordelijkheid van de minister van BZK valt en door de coördinerende rol die de minister van BZK heeft namens het kabinet voor alle overheden.
- Zorgdragen voor een goede samenwerking en afstemming tussen de KIA en Cedris over de arbeidsvoorwaarden voor mensen aan onderkant van de arbeidsmarkt in de nog af te spreken "Basis cao".
- Het faciliteren en ondersteunen van de overgang van de arbeidsvoorwaarden van de veiligheidsregio's van de Brandweerkamer naar de WVSV. De Brandweerkamer van het CvA wordt uiterlijk per 1-1-2022 opgeheven. De huidige dienstverleningsovereenkomst tussen de VNG en het Veiligheidsberaad kan daarmee niet in stand blijven. Daarnaast kunnen in 2021 de aansluitingsovereenkomsten tussen het CvA en de veiligheidsregio's worden opgezegd.

7 Wat heeft het CvA nog meer gedaan?

Achtergrond

De VNG heeft ultimo 2020 355 gemeenten als lid en voor 25 Veiligheidsregio's een aansluitingsovereenkomst voor de CAR UWV. Tot en met 2019 kende de VNG ruim 150 organisaties met een aansluitingsovereenkomst. Dit zijn bijvoorbeeld volledig gefuseerde of op onderdelen samenwerkende ambtelijke organisaties, omgevingsdiensten en GGD 'en. Ten gevolge van de normalisatie is de VNG gestopt met het systeem van aansluitingsovereenkomsten (met uitzondering van de veiligheidsregio's). Deze aangesloten organisaties zijn lid geworden van de WSGO. De WSGO heeft ultimo 2020 189 leden¹⁴.

Waar staan we nu?

Onderstaand een overzicht van de stand van zaken en een korte terugblik van activiteiten en resultaten van de afgelopen 2 jaar.

a Fysieke netwerken

Eind 2020 zijn rond de 24 P&O en rechtspositie netwerken in beeld bij de VNG. Van de G4, LORN, POGG tot aan regionale netwerken. De VNG is echter niet (meer) bij alle netwerken actief in beeld. De coronamaatregelen hebben ertoe geleid dat de fysieke bijeenkomsten zijn gestopt. Een aantal netwerken is overgestapt op digitale bijeenkomsten.

In 2020 is een inventarisatie geweest bij welke netwerken VNG nog actief is en bij welke niet meer. Ook zijn er interviews geweest met meerdere netwerkdeelnemers over onder andere welke rol zij verwachten van de VNG in een netwerk en wat het netwerk nodig heeft. In het algemeen wordt de aanwezigheid van de VNG in netwerken goed gewaardeerd. Ook hechten deelnemers groot belang aan het "brengen en halen" van informatie binnen het netwerk.

b Vragen van leden via het VNG-informatiecentrum

Het beantwoorden van vragen over de cao's, de normalisatie, HRM-onderwerpen, de rechtspositie van politieke ambtsdragers en het geven van voorlichting over arbeidsvoorwaardelijke afspraken en arbeids- en sociaalrechtelijke wetgeving, blijft een belangrijk onderdeel van de service aan leden. De afgelopen periode zijn daar door het uitbreken van corona veel nieuwe vragen en vraagstukken aan toegevoegd, bijvoorbeeld over arbeidsomstandigheden en thuiswerken. Met ingang van 2020 is de rubricering van de typen vragen in Corsa verbeterd als ook de structurele monitoring en afstemming van antwoorden.

¹⁴ Het systeem van aansluitingsovereenkomsten bij de VNG sloot niet aan bij het stelsel van cao recht. Daarom is de VNG gestopt met dat systeem en is de WSGO opgericht. Zie ook <https://wsgo.nl/over-ons>. Veiligheidsregio's werken nog wel met een aansluitingsovereenkomst bij de VNG omdat zij nog niet genormaliseerd zijn en dus niet onder het cao recht vallen.

Jaar	Vragen gemeenten	Vragen niet-gemeenten ¹⁵	Totaal	Verhouding gemeenten/ niet-gemeenten
2016	2.688	1.247	3.935	68% - 32%
2017	1.930	836	2.766	70% - 30%
2018	1.868	738	2.606	72% - 28%
2019	2149	835	2.984	72% - 28%
2020	1.413	553	1.966	72% - 28%

De afgelopen jaren is de trend in het aantal vragen via het informatiecentrum neerwaarts. Duidelijk zichtbaar is de (tijdelijke) stijging in vragen in 2019 ten gevolge van de normalisering en het cao-akkoord 2019-2020. In 2020 is de dalende lijn in vragen via het informatiecentrum verder zichtbaar. Het aantal deelnemers en de vragen via het VNG werkgeversforum neemt echter toe.

c VNG fora

Kende het *Werkgeversforum* rond mei 2019 al ruim 1.600 deelnemers, in januari 2021 staat de teller op 2.252 deelnemers. Een deel van de stijging is toe te schrijven aan het sluiten van het *Forum Normalisering Rechtspositie Ambtenaren*. Dit Normaliseringsforum is per juni 2020 gesloten en blijft alleen in de lucht voor het raadplegen of downloaden van geposte informatie. Nieuwe berichten of vragen kunnen alleen worden gepost op het *Werkgeversforum*.

Het *Forum Normalisering Rechtspositie Ambtenaren* maakte voor de sluiting een groei door van 1.000 deelnemers in 2019 naar 1.492 deelnemers juni 2020.

Het *Forum Lerend Werken* had rond mei 2019 ruim 1.100 deelnemers. In januari 2021 1.672 deelnemers.

Het aantal bezoeken aan het *Werkgeversforum* in 2020 was 35.095¹⁶. In 2019 waren dit 17.760, maar toen bestond ook het normaliseringsforum nog als "concurrent" van het *Werkgeversforum*.

Een indicatie voor de toegenomen populariteit van het Werkgeversforum blijkt uit het aantal geplaatste items: dus vragen, nieuwsberichten, agenda-items (niet het aantal reacties). In 2019 werden nog 182 items geplaatst. In 2020 was dit gestegen tot 261 items. Veel vragen en informatie in de periode van de eerste genormaliseerde cao zijn dus tussen de leden uitgewisseld via het *Werkgeversforum*. Ook de VNG heeft in die periode veel informatie gedeeld op dit gesloten forum en daarmee niet op de openbare VNG website.

d Websites

Het CvA beheert de openbare website car-uwo.nl met een toelichting op de huidige rechtspositie. Deze site geeft weer wat de rechtspositieregels zijn en hoe deze toegepast dienen te worden. Deze website wordt met het oog op de Veiligheidsregio's nog in 2021 in de lucht gehouden. Daarnaast wordt de VNG website met het onderdeel *thema Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid* beheerd¹⁷. In 2020 is daarbij ook veel content geleverd voor de VNG website onderdeel *Corona-effecten: Gemeentelijke organisatie en dienstverlening*.

Sociale partners van de Cao Gemeenten hebben in december 2019 de website caogemeenten.nl gelanceerd. Daarop wordt de genormaliseerde Cao Gemeenten interactief toegelicht en extra informatie gepresenteerd, bijvoorbeeld de brochure rondom het WAZO-verlof. Het aantal unieke bezoeken van het moment van landing tot 31 december 2020 was 101.967.

e Bijeenkomsten

Ten gevolge van de coronacrisis hebben er geen fysiek bijeenkomsten met gemeenten plaatsgevonden. Wel zijn diverse digitale bijeenkomsten georganiseerd om de koers voor de arbeidsvoorwaardennota van 2021 te kunnen bepalen en over het rapport van de werkgroep Verlof & Vitaliteit.

15 In de vragen van niet-gemeenten zitten de Veiligheidsregio's, WSGO leden (sinds 2020, voorheen de aangesloten organisaties) en (salaris)adviesbureaus.

16 Het gaat in deze statistiek om het aantal unieke bezoeken. De unieke bezoekers tellen mee over een interval van 8 uur. Dit betekent dat een lid bijvoorbeeld 10 keer kan inloggen, maar dat dit slechts eenmaal wordt geteld als dit binnen het interval van 8 uur valt.

17 De WSGO heeft een eigen website: www.wsgo.nl.

f Functiewaardering

Sinds april 2011 is het functiewaarderingssysteem HR21 beschikbaar voor gemeenten met als doel eenduidigheid in functiewaardering in de sector, transparantere beloningsverhoudingen en personeelsmobiliteit. Het contract met betrekking tot de exploitatie van het sectorale functiewaarderingssysteem HR21 is met een jaar verlengd, tot 1 april 2022. Deze tijd wordt gebruikt om in samenspraak met de aangesloten organisaties en de VNG- en WSGO-leden te onderzoeken in welke richting HR21 zich moet ontwikkelen.

g Ziektekostenverzekering

Het CvA sluit namens gemeenten een contract voor de zorgverzekering voor werknemers en bestuurders. Met dit contract wordt gegarandeerd dat elke werknemer (zonder verplichting) toegang heeft tot een zorgverzekering met een vastgestelde prijs en dekking. Eerder heeft de VNG de collectieve zorgverzekering voor gemeenteambtenaren verlengd tot 1 januari 2021. Met ingang van 1 januari 2021 heeft de VNG – samen met o.a. de WSGO – voor de collectieve zorgverzekering een nieuw collectief zorgverzekeringscontract met 3 verzekeraars afgesloten: CZ, IZA en Menzis. De looptijd van dit contract is 1 januari 2021 tot 1 januari 2025 met de optie om deze eenmaal met één jaar te verlengen.

h Secretariaat Brandweerkamer – Veiligheidsregio's

Het secretariaat van de Brandweerkamer wordt gevoerd door de VNG. Het secretariaat is actief geweest in de ondersteuning in o.a. de laatste uitwerkingen van FLO-akkoord 2017, het Tweede Loopbaanbeleid en nadere werkzaamheden rondom de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Ook heeft het secretariaat bijgedragen aan de totstandkoming van een convenant tussen LOBA en LOGA over de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden in 2021 voor personeel in dienst van Veiligheidsregio's, aangezien Veiligheidsregio's nog niet zijn genormaliseerd.

i Commissie AAC-DO

De Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden (AAC-DO, voorheen bekend als 'LAAC') kan advies uitbrengen of een bindende uitspraak doen als het lokaal georganiseerd overleg in gemeenten niet tot de verplichte overeenstemming kan komen.

De kosten van aanvragen voor advies door een werkgever en voor arbitrage (bindend advies) zijn voor de werkgever. Bij advies op aanvraag van de bonden zijn de kosten voor de bonden. De VNG verzorgt de financiële en administratieve afhandeling. Zowel in 2019 als in 2020 is slechts éénmaal beroep gedaan op de AAC-DO.

j Commissie LKOG

De Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (hierna: LKOG) onderzoekt klachten van werknemers van gemeenten en gemeentelijke instellingen die zich bij de LKOG hebben aangesloten. De LKOG is op 1 januari 2007 ingesteld door het College voor Arbeidszaken.

Alle gemeenten en gemeentelijke instellingen kunnen zich met instemming van de ondernemingsraad aansluiten bij de LKOG. Aansluiting is op vrijwillige basis. De kosten van een advies of beslissing van de LKOG komen voor rekening van de gemeente of instelling waar de medewerker werkt die een klacht heeft ingediend. In 2019 zijn er 26 klachten ingediend, een toename vergeleken met vorige jaren. In 2020 is het aantal klachten met 7 stuks veel lager, mede door het thuiswerken als gevolg van corona. De VNG verzorgt de financiële en administratieve afhandeling.

k Ontslagcommissie

Gemeentelijke werkgevers¹⁸ die werknemers willen ontslaan vanwege reorganisatie of bedrijfseconomische redenen, moeten voor toestemming een verzoek indienen bij de Cao Ontslagcommissie voor de sector gemeenten. Deze commissie is sinds 1 maart 2020 actief. Het secretariaat van de Ontslagcommissie is ondergebracht bij het CAOP¹⁹.

18 De bij cao Gemeenten en cao SGO ingestelde Ontslagcommissie is een afwijking van ¾ dwingend recht, waarvan alleen leden van de VNG en de WSGO gebruik kunnen maken. Dit betekent dat vrijwillige volgers van de cao's geen beroep op deze regeling kunnen doen en zich moeten wenden tot UWV.

19 <https://www.caop.nl/commissies/ontslagcommissie-sector-gemeenten/>.

De kosten van de behandeling van een verzoek om toestemming voor ontslag, komen voor rekening van de aanvragende werkgever. Deze bestaan vooralsnog uit de zaak-gebonden kosten en de vergoeding en (reis)kosten van de leden van de ontslagcommissie. De overheadkosten komen gedurende de jaren 2020 tot en met 2023 voor rekening van het LOGA. In 2020 heeft de commissie 12 verzoeken ontvangen.

Wat heeft prioriteit de komende tijd?

De komende periode wordt de prioriteit gelegd bij:

- de ambitie blijft om hét aanspreekpunt van gemeenten te zijn op het terrein van de werkgeversverantwoordelijkheid naar werknemers en politieke ambtsdragers. Een belangrijk onderdeel van de service aan leden blijft de beantwoording van vragen van leden en het monitoren en profileren van het besloten *Werkgeversforum* op de VNG website.
- het actualiseren en optimaliseren van de rol van de VNG bij de P&O en rechtspositionele netwerken. Dit met het oog op de platformfunctie van de VNG. Netwerken zijn van belang om voeling te houden met wat leeft bij de werkgever.
- het actualiseren van de openbare VNG website onderdeel *thema Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid* en de content afstemmen met hetgeen op het niet-openbare *Werkgeversforum* wordt geplaatst.
- het organiseren van “Digitaal Arbeidszaken” in het voorjaar van 2021. Een digitaal dagdeel vol actualiteiten en toekomstbeelden over arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid.
- een nieuw aanbestedingstraject voor het beheer of de exploitatie van HR21 (vanaf 2022). Het jaar 2021 wordt gebruikt om, samen met onze leden en de organisaties die al van HR21 gebruikmaken, te onderzoeken in welke richting het sectorale functiewaarderingssysteem zich verder moet ontwikkelen. Daarbij zal onder meer gebruik worden gemaakt van de uitkomsten en aanbevelingen in het in 2019 in opdracht van de Beheercommissie HR21 gehouden onderzoek naar de realisatie van de indertijd geformuleerde doelstellingen van het functiewaarderingssysteem.
- met betrekking tot de commissies AAC-DO en LKOG wordt deze beleidsperiode gekeken op welke wijze deze commissies het beste kunnen worden gefaciliteerd, wat hun positie is, voor wie toegankelijk en hoe de financiering kan worden gewaarborgd.
- het faciliteren en het ondersteunen van de overgang van de arbeidsvoorwaarden van de Veiligheidsregio's van de Brandweerkamer naar de WWSV. De Brandweerkamer van het CvA wordt uiterlijk per 1-1-2022 opgeheven. De huidige dienstverleningsovereenkomst tussen de VNG en het Veiligheidsberaad kan daarmee niet in stand blijven. Daarnaast kunnen in 2021 de aansluitingsovereenkomsten tussen het CvA en de veiligheidsregio's worden opgezegd.

**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93
info@vng.nl

februari 2021

[vng.nl](https://www.vng.nl)