Arbeidsvoorwaardennota 2024 (concept)

VNG en WSGO

Inleiding

Dit is de conceptarbeidsvoorwaardennota voor 2024 van de VNG en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). De arbeidsvoorwaardennota is de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze conceptarbeidsvoorwaardennota wordt definitief na de ledenraadpleging.
De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen, en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. Het is de bedoeling dat de afspraken gaan gelden voor beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de *werkgevers* (VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

Doelen van de volgende cao

De medewerkers in de gemeentelijke sector leveren een essentiële bijdrage aan het functioneren van de samenleving. De cao moet de arbeidsvoorwaarden bevatten die medewerkers helpen de grote en uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen.

Na een aantal cao's waarover lang onderhandeld is en waarin verreikende aanpassingen zijn afgesproken, is er nu behoefte aan een akkoord dat snel wordt gesloten en duidelijkheid en continuïteit biedt. Met de arbeidsvoorwaardennota beperken we ons daarom tot het uitwerken van eerdere voorstellen en afspraken, en het vergroten van mogelijkheden bij de urgentste vraagstukken.

Met onze voorstellen willen we verder gaan richting de *Stip op de Horizon* die de VNG en de WSGO in 2022 hebben gezet, met arbeidsvoorwaarden die:

- effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken: meer activering in plaats van vangnetten,
- marktconform en concurrerend zijn,
- zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben,
- bijdragen aan (onder andere) vitaliteit van de medewerkers.

Arbeidsmarkt

De concurrentie op de arbeidsmarkt blijft groot, en veel gemeentelijke organisaties hebben bezettingsproblemen. Daarom stellen we voor in de bestaande arbeidsvoorwaarden meer mogelijkheden te creëren.

1. In artikel 5.1 cao vervallen de leden 4 en 5 zodat afspraken over een 40-urige weekweek niet langer gemeld en geregistreerd hoeven te worden. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en afwijken is alleen mogelijk als de bezetting dat vraagt en als de medewerker dat kan en wil.
2. Voor de functioneringstoelage (artikel 3.8 cao) en voor de arbeidsmarkttoelage (artikel 3.9 cao) geldt een hoger maximum: een maximum van 15% in plaats van het huidige maximum van 10%.
3. Een extra periodiek (artikel 3.4 lid 4 cao) kan in plaats van op de vaste periodiekdatum ook op een ander moment van het jaar worden gegeven.
4. De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao) worden opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8 (nu respectievelijk schaal 6 en 7).
5. De percentages van de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de buitendagvenstertoelage (artikel 3.12 cao) voor weekenden en feestdagen worden gelijk aan elkaar, conform het voorstel in de vorige cao-onderhandelingen:
    - Zaterdag 50%
    - Zondag 65%
    - Feestdag 100%
6. De opzegtermijn voor medewerkers wordt 2 maanden (in plaats van de huidige 1 maand). Hiervoor maken we gebruik van artikel 7:672 lid 8 BW. We willen niet voorkomen dat medewerkers vertrekken maar ervoor zorgen dat de werkgever en de collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken. Dit vergroot de continuïteit in de organisatie van het werk en vermindert daarmee de gevolgen voor de werkdruk.
7. Aan artikel 7.1 cao wordt een lid toegevoegd waarin staat dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in afwijking van lid 1 gedurende een periode van maximaal 6 weken recht heeft op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n). Dit is conform artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW.

Vitaliteitsbeleid

Vitaliteit van medewerkers blijft een aandachtspunt. Veel organisaties hebben beleid op dit onderdeel maar wij stellen voor om een basis voor alle organisaties af te spreken. In het akkoord voor de cao van 2019-2020 is al afgesproken om criteria voor het vitaliteitsbeleid voor alle organisaties op te stellen. Wij hebben in 2020 aan de leden voorgesteld om deze criteria in de cao op te nemen maar daarover nog geen afspraken met de vakbonden gemaakt.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, maar het vitaliteitsbeleid moet wel voldoen aan een aantal in de cao vastgelegde criteria. De LOGA-werkgroep heeft in 2020 de volgende criteria geformuleerd: (a) vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog; (b) vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid; (c) vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en (d) vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Alle werkgevers moeten in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit hebben, dat voldoet aan de bovengenoemde criteria. Dit beleidsplan moet in ieder geval bevatten:

- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onderbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
- De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 8 cao).
- Werkgevers moeten onderzoeken of er medewerkers zijn met zware beroepen voor wie individuele aanvullende maatregelen nodig zijn opdat deze medewerkers vitaal kunnen blijven werken.

We willen artikel 6.1 lid 2 en 3 in de cao schrappen. De vervaltermijn van wettelijke vakantie is dan niet 12 maanden maar de wettelijke 6 maanden. Dit bevordert tijdige en regelmatige opname van vakantie.

Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

We willen verder op de weg van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt moet de cao zoveel mogelijk bijdragen aan re-integratie. We stellen daarom opnieuw voor om voor medewerkers die na ingaan van de nieuwe cao werkloos worden, de uit het ambtelijk verleden stammende na-wettelijke werkloosheidsuitkering af te schaffen. En we stellen opnieuw voor om voor medewerkers die vóór ingaan van de nieuwe cao werkloos zijn geworden, een herlevingsbepaling voor de na-wettelijke werkloosheidsuitkering op te nemen.

De gemeentelijke cao kent wel een loongebouw maar geen functiehuis of conversietabel. Dit is uiterst zeldzaam. In eerdere cao’s is afgesproken om de diversiteit van gemeentelijke organisaties en de beleidsvrijheid te respecteren, maar om wel toe te werken naar één functiewaarderingssysteem voor (bijna) alle gemeenten. Hiertoe is in 2011 een gemeentelijk functiewaarderingssysteem ontwikkeld. Dit systeem, HR21, wordt nu door ruim de helft van de gemeenten en door ruim tachtig andere gemeentelijke organisaties gebruikt.

Om het gebruik van HR21 te bevorderen, stellen wij voor om in de cao op te nemen dat HR21 het functiewaarderingssysteem is, tenzij er voor een ander systeem wordt gekozen. Het blijft dus mogelijk om een ander functiewaarderingssysteem te hanteren, maar het wordt minder vanzelfsprekend.

Looptijd en loonontwikkeling

Ons voorstel betreft een cao voor één jaar, 2024.

We willen voor de volgende cao een loonontwikkeling afspreken waarmee de gemeentelijke sector zich goed positioneert tegenover de omliggende sectoren in de overheid. De ruimte voor loonontwikkeling in 2024 wordt mede bepaald door de verwachte pensioenpremieontwikkeling in 2024.

In de vorige cao hebben we de arbeidsvoorwaardenruimte voor het grootste deel vertaald in een nominale verhoging, vanwege de druk van de inflatie op de koopkracht van medewerkers met lagere inkomens. Voor de komende cao gaat onze voorkeur uit naar afspraken over een procentuele salarisverhoging.

Hiernaast stellen we voor om in de cao af te spreken dat we de 0,8 procentpunt in artikel 4.2 lid 1 onderdeel d van het individueel keuzebudget (voormalige verlofdagen) verplaatsen naar onderdeel b (voormalige eindejaarsuitkering), zodat ook dit onderdeel van het IKB pensioengevend wordt.

Overig

We stellen voor dat gedurende de looptijd van de volgende cao organisaties geen premie op het salaris inhouden ter bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering. Op dit moment houden organisaties 0,1% in op het salaris van medewerkers, ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering (artikel 10.16 cao). Op dit moment staat de inhouding van 0,1% van het salaris niet in verhouding tot het aantal (langdurig) werklozen in de sector. In principe herleeft de inhouding na afloop van de volgende cao.
Parallel aan de onderhandelingen over de komende cao voeren werkgevers en vakbonden afspraken van het laatste akkoord uit: afspraken over duurzame mobiliteit, inclusieve cao, rouw en overgang en kunsteducatie. De resultaten hiervan zullen niet in het komende akkoord komen, maar wel mogelijk in een volgend akkoord.

Zie ook

Stip op de horizon voor gemeentelijke cao's