Arbeidsvoorwaardennota 2023

VNG en WSGO

Inleiding

Dit is de arbeidsvoorwaardennota van de VNG en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). Deze concept arbeidsvoorwaardennota is de inzet voor de komende onderhandelingen voor de twee gemeentelijke cao's, de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden en de onderhandelingen gaan over beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de werkgevers (VNG en WSGO samen), over de cao (Cao Gemeenten en Cao SGO) en over organisaties (gemeenten en WSGO-leden).

De voorstellen bevatten de intentie om te komen tot een akkoord voor één jaar (looptijd cao 2 januari 2023 t/m 31 december 2023)[1] en een passende salarisverhoging. Werkgevers denken dat het met een reële inzet van beide partijen mogelijk moet zijn om vóór het einde van het jaar een passende cao te sluiten.

Uitdagingen en onrustige tijden

Arbeidsmarktkrapte is momenteel één van de grootste uitdagingen en lijkt een steeds structureler probleem te worden. De coronacrisis heeft op de (gemeentelijke) arbeidsmarkt en gemeenten een flinke impact gehad. Daar is nu de oorlog in Oekraïne bij gekomen. Daarbij is onze samenleving ook nog volop in transitie, onder andere op terreinen van klimaat, energie en wonen. Dit vergt heel veel van gemeenten.

De personeelsmonitor gemeenten 2021 laat zien dat het aantal medewerkers bij gemeenten opnieuw is gestegen, maar niet voldoende om de druk op het groeiende takenpakket van gemeenten op te lossen. Eén op de vijf vacatures is moeilijk vervulbaar. Dit zet de gemeentelijke dienstverlening verder onder druk. De vacaturemonitor van het A&O fonds gemeenten laat een verdubbeling van het aantal openstaande vacatures in drie jaar tijd zien. Afgezien van de kosten kunnen we niet alles via inhuur goedmaken. Het zijn van aantrekkelijk werkgever is een samenspel van de cao, lokaal en individueel maatwerk.

De onuitvoerbaarheid van beleid wordt terecht als een waarschuwing gezien, zoals Herman Tjeenk-Willink recent verwoordde in zijn lezing (*De Herman Tjeenk Willink-lezing 2022 "Tot zover ben ik gekomen", lezing over 'De democratische rechtsorde in de praktijk'*). Dit raakt ook de publieke dienstverlening in bredere zin. Samenwerking binnen de (groter wordende) gemeentelijke sector zal dus nog noodzakelijker worden.

Er komen steeds meer samenwerkingsverbanden en gemeenten hebben in deze crisistijden taken erbij gekregen; zij zijn hiermee wendbaar en daadkrachtig omgegaan. Al deze taken en werkzaamheden die gemeenten (moeten) verrichten wordt door mensen gedaan die we willen aantrekken en behouden. Ondanks de wendbaarheid en vitaliteit is de krapte op de arbeidsmarkt ongekend hoog en zal deze leiden tot meer capaciteitsdilemma's bij de aanpak van maatschappelijke opgaven en dienstverlening van gemeenten. Zonder voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers kunnen taken niet worden uitgevoerd.

[1] De huidige cao loopt tot en met 1 januari 2023 in verband met de invoering van de verlofharmonisatie.

Tijdig naar een passende cao
Werkgevers en vakbonden hebben in het vorige akkoord voor de cao 2021-2022 veel grote vernieuwingen doorgevoerd waarvan de laatste, de harmonisering van verlof, op 1 januari 2023 ingaat. Ook heeft de coronapandemie geleid tot een versnelde organisatievernieuwing/inrichting en nieuwe vraagstukken. De komende cao moet organisaties en hun medewerkers de rust en de continuïteit bieden om die ontwikkelingen verder gestalte te geven. Bij de inzet wordt rekening gehouden met de uitvoeringslast van voorgaande cao's.

We hebben werkafspraken gemaakt door middel van twee paritair samengestelde werkgroepen over hybride werken en bovenwettelijke sociale zekerheid. Ook het thema duurzame inzetbaarheid is vormgegeven in een samenwerkingsverband met vakbonden, A&O fonds en werkgevers.

Leeswijzer
Deze arbeidsvoorwaardennota bevat (1) voorstellen voor hybride werken en duurzaam verplaatsen, (2) voorstellen voor bovenwettelijke sociale zekerheid, (3) voorstellen voor toelagen, (4) duurzame inzetbaarheid, (5) diversen, en (6) een financiële paragraaf.

1. Hybride werken en duurzaam verplaatsen

1.1 Hybride werken

In de laatste cao hebben we voor 2022 een tijdelijke regeling afgesproken voor de thuiswerkvergoeding (€ 2 netto per dag) en hebben we een gezamenlijke werkgroep opgericht voor structurele afspraken over hybride werken. In het vorige cao-akkoord hebben partijen het volgende afgesproken:

" Partijen stellen vast dat de coronacrisis bij veel gemeentelijke werkgevers en medewerkers leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao welke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding voor de periode na 2022. Hierbij worden ook betrokken ontwikkelingen in wet- en regelgeving."

Een paritair samengestelde werkgroep is afgelopen periode hiermee aan de slag gegaan. De uitkomsten worden betrokken bij de cao-onderhandelingen.

Hybride werken heeft – onder invloed van de COVID-19-pandemie- een enorme vlucht genomen. De omvang hiervan stelt medewerkers en werkgevers voor grote uitdagingen. In de afgelopen periode is duidelijk geworden dat medewerkers en werkgevers verschillende wensen en behoeften (kunnen) hebben. De uitdaging waar we dan ook voor staan, is het komen tot een model waarbij enerzijds ruimte is voor maatwerk en anderzijds zoveel als mogelijk sprake is van gelijkwaardigheid binnen collectieve kaders. Denk in dit verband met name aan de arbeidsvoorwaardelijke kant van het onderwerp hybride werken.

De uitkomsten van de paritaire werkgroep zijn begin deze zomer gereed. Als werkgeversinzet stellen wij voor het structureel maken van de huidige thuiswerkvergoeding (artikel 3.22a), passend binnen het fiscale regime.

1.2 Duurzaam verplaatsen

De wereld om ons heen verandert en zo ook ons reisgedrag. In het verlengde van een meer structurele afspraak over hybride werken, is het verstandig na te denken over een duurzame mobiliteitsregeling.

Het thema duurzame mobiliteit staat (mede ingegeven door het Klimaatakkoord) steeds meer in de schijnwerpers. Werkgevers krijgen door aanstaande wetgeving straks te maken met diverse (aangescherpte) verplichtingen.

De huidige cao kent naast een regeling voor een reis-en verblijfskostenvergoeding (artikel 3.21) een zogenaamde 'kan-bepaling' voor een regeling voor een woon-werk reiskostenvergoeding. De

werkgever *kan* een regeling vaststellen voor die vergoeding (artikel 3.22). Dit laatste betreft dus lokaal beleid.

Als werkgeversinzet stellen we voor om een studieafspraak op te nemen in het cao-akkoord 2023 om te bezien of en zo ja hoe toegewerkt kan worden naar een in de cao geregelde duurzame mobiliteitsvergoeding/budget, met voldoende oog voor reeds bestaande lokale afspraken.

2. Bovenwettelijke sociale zekerheid

Werkgevers wensen een aantal bepalingen meer in overeenstemming te brengen met het private recht en de praktijk in Nederland. Belangrijkste voorstel hierin is om in het stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid nog meer het accent te leggen op het voorkómen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en behoud van werk (waar dan ook) en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

De gemeentelijke sector kent een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid, waaronder het derde ziektejaar bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Door de ontwikkeling van het ontslagrecht, werkloosheidsrecht en arbeidsongeschiktheidsrecht is de sociale zekerheid van gemeentelijke medewerkers steeds meer uit de pas gaan lopen met die van de rest van werkend Nederland. Werkgevers ervaren steeds meer uitvoeringsproblemen bij het UWV doordat de afwijkende sociale zekerheidsregelingen in de gemeentelijke sector niet passen binnen reguliere sociale zekerheidswetgeving.

Daarnaast hebben werkgevers en vakbonden de laatste jaren ingezet op maatregelen die niet zozeer gericht zijn op de inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen. De invoering van de van-werk-naar-werk afspraken van maximaal 24 maanden is daar het beste voorbeeld van.

Partijen hebben in het cao akkoord 2021-2022 afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar de loondoorbetalingsverplichting en aanvullingen in de cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Het gaat hierbij om de bijdrage van de cao-afspraken aan zowel inkomenszekerheid als re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers. Hier is een paritair samengestelde Werkgroep afgelopen periode mee aan de slag gegaan. De uitkomsten (begin deze zomer gereed) worden betrokken bij de cao-onderhandelingen.

Werkgevers hebben de volgende wensen t.a.v. herziening bovenwettelijke sociale zekerheid en werkloosheid:

1. Aanpassing van artikel 7.1 lid 1 en 2 waarmee de arbeidsongeschikte medewerker het eerste jaar recht krijgt op 100% loondoorbetaling, het tweede jaar recht krijgt op 70% loondoorbetaling, en na het derde jaar géén recht op loondoorbetaling. Hierdoor wordt het derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dus afgeschaft en wordt de loondoorbetalingsverplichting in hoogte en duur met de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek geharmoniseerd.
2. Schrappen van artikel 7.5 en de artikelen 10.21 tot en met 10.23, die het ontslagverbod voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers verlengen tot 36 maanden.
   Uit de praktijk blijkt dat het systeem in de gemeentelijke sector niet past bij de wijze waarop de landelijke wet- en regelgeving is ingericht en de werkwijze van het UWV.
3. Om de arbeidsmobiliteit te stimuleren en ex-medewerkers en medewerkers tot en met 1 januari 2023 in een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering te stimuleren naar nieuw werk stellen we voor om een herlevingsbepaling in de bovenwettelijke aanvullende en na-wettelijke uitkering op te nemen.
4. Schrappen van de na-wettelijke werkloosheidsuitkering (artikelen 10.5 tot en met 10.10), voor medewerkers die na het ingaan van de nieuwe cao werkloos worden.

3. Toelagen

De cao kent twee verschillende regelingen voor werktijden: de standaardregeling voor medewerkers die de eigen werktijden bepalen en de bijzondere regeling voor medewerkers die dat niet doen. Voor beide groepen gelden meerdere bepalingen over toelagen. Tijdens de corona-uitbraak en de lockdown bleek dat de bepalingen kunnen leiden tot situaties die lastig uitlegbaar zijn voor zowel werkgevers als medewerkers. Deze bepalingen zijn op onderdelen namelijk niet altijd logisch en consistent.

Werkgevers willen meer eenheid en duidelijkheid in de regelingen. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat de waardering voor de inzet beter tot uiting komt voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden. Dit zijn de medewerkers die vanwege roosters of bijzondere omstandigheden (zoals crisissituaties) moeten (blijven) werken op niet-traditionele tijden. Werkgevers doen daarom een verbetervoorstel:

<u>Aanpassing percentages toelage onregelmatige dienst en buitendagvenstertoelage</u>
Op zaterdag, zondag en feestdagen in beide werktijdenregelingen stellen we voor om hetzelfde percentage te hanteren in de artikelen 3.11 (toelage onregelmatige dienst) en 3.12 (buitendagvenstertoelage). Dit leidt tot eenvoud en meer uniformiteit.
De percentages worden dan:
- zaterdag : 50%
- zondag : 65%
- feestdagen : 100%

Dit is een verbetering voor de medewerkers in de bijzondere werktijdenregeling.

4. Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers vinden duurzame inzetbaarheid een heel belangrijk onderwerp en zijn zich dan ook goed doordrongen van de noodzaak van duurzaam inzetbare medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is zoals in de cao vastgelegd (hoofdstuk 8) een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Het goede gesprek over vitaal en duurzaam aan het werk blijven is belangrijk en mede-afhankelijk van de werknemer die regie neemt over zijn eigen loopbaan.

Gemeentelijke werkgevers beschikken over een breed pallet aan ontwikkelingsinstrumenten, denk onder andere aan de mogelijkheid van opleidingen (artikel 8.2), loopbaanadvies (artikel 8.6), bestedingsdoel IKB aan opleiding (artikel 4.3) en verlofsparen (artikel 6.3).

Voor het beleid moeten gemeenten de vrijheid hebben om dit in te richten zoals past bij hun organisatie met hun werknemers. Werkgevers moeten daarbij de ruimte krijgen om op organisatie- en/of individueel niveau de juiste maatregelen te nemen.

5. Diversen

Naast bovengenoemde voorstellen hebben werkgevers een aantal andere kleinere voorstellen, met name om de regelingen begrijpelijk en uitvoerbaar te houden.

5.1 Ouderschapsverlof (artikel 6.10)

In de huidige cao is het ouderschapsverlof geflexibiliseerd. Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in werking. Ouders krijgen per genoemde datum gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.

De bij de Wbo behorende rechten in combinatie met de reeds in de cao bestaande ouderschapsverlofregeling leidt in de praktijk tot veel (uitvoerings)vraagstukken. Werkgevers willen uitvoeringsproblemen oplossen en onduidelijkheden voorkomen, ook voor werknemers. Wij stellen voor:

a. De vergoedingentabel in lid 1 van artikel 6.10 eerlijker en evenwichtiger te maken op een kostenneutrale wijze, waarbij waar mogelijk gekeken wordt naar feitelijk inkomen en niet meer naar salarisschaal.
b. Een eenvoudigere aansluiting tussen de betaalde ouderschapsverlofrechten op grond van de Wbo (UWV uitkering) en die van de cao.
c. De terugbetalingsregeling uit artikel 6.10 lid 6 te vereenvoudigen. De periode waarover moet worden terugbetaald te beperken tot 12 maanden na de datum waarop het cao betaalde ouderschapsverlof is geëindigd. Er hoeft geen rekening meer te worden gehouden met verschillende verlofaanvraag periodes en aanvragen voor meerdere kinderen.

5.2 Aanspraken tijdens onbetaald Wazo-verlof (artikel 6.11)

a) Voor betaald en onbetaald Wazo verlof stellen we voor om – ongeacht de duur van het Wazo gerelateerde verlof – altijd de reguliere pensioenpremieverdeling te hanteren. Dit is voor werknemers gunstig en meer passend door de verschillende verlofvormen die nu voor een langere periode op elkaar kunnen worden afgestemd. Voor de werkgever beperkt dit de uitvoeringslast.
b) Wij stellen hier voor: bij “gewoon” onbetaald verlof (artikel 6.15) geldt voor een periode van drie maanden de reguliere pensioenpremieverdeling. Duurt het verlof langer dan drie maanden, dan betaalt de werknemer met ingang van de vierde maand zowel het werknemersdeel als het werkgeversdeel van het pensioen (vanaf maand vier dus, de drie maanden daarvoor niet). Dit voorstel is gunstiger voor de werknemer dan de huidige regeling omdat geen verhaal van de werkgeverspremie meer gaat plaatsvinden met terugwerkende kracht bij verlof langer dan drie maanden, maar is uitvoeringstechnisch eenvoudiger voor werkgevers. Om misbruik te voorkomen worden verschillende onbetaald verlofaanvraagperiodes die elkaar binnen 30 dagen opvolgen, gezien als één verlofperiode.

5.3 Kunstzinnige vorming (hoofdstuk 14)

Werkgevers constateren dat de WSGO één lid heeft in dit segment en dat het bij gemeenten grotendeels al niet meer binnen de gemeentelijke organisatie is vormgegeven maar veelal in een private stichting die de Cao Kunsteducatie moet toepassen. Werkgevers willen een studieafspraak maken over de toekomst van hoofdstuk 14 Kunstzinnige vorming in de cao.

6. Financiële paragraaf: Passende salarisverhoging

De werkgevers willen voor het komende cao-overleg afspraken maken over een cao voor één jaar, 2023, met een passende loonontwikkeling. Bij de loonontwikkeling houden we rekening met een stijging van de pensioenpremies van het ABP en sociale premies, waaronder werknemersverzekeringen. Dat betekent een loonontwikkeling die voor gemeentelijke organisaties rekening houdt met de financiële ruimte en oog heeft voor de positie op de arbeidsmarkt.

Redenen hiervoor zijn de breed gevoelde noodzaak om waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen en om te investeren in het imago op de arbeidsmarkt, en voorspelbaarheid van financiële lasten voor gemeentelijke werkgevers.

Tot slot:

In zijn algemeenheid streeft de VNG en de WSGO er steeds naar om de cao op technische punten inhoudelijk te verbeteren naar aanleiding van voortschrijdend inzicht en/of ontwikkelingen qua wetgeving en/of jurisprudentie. Dit geschiedt dan natuurlijk altijd in overleg met de vakbonden.