

zaaknummer: 562411
afdelingsnaam: IA-OrgO
steller: Marianne Dekker/ Fanny van Nie
telefoonnummer 035 629 2691/035-6292638-06-20411790
onderwerp: Akkoord Cao gemeenten 2019 - 2021

Voorstel

1. De arbeidsvoorwaardenregeling Hilversum (ARH) aanpassen conform de voorgestelde wijzigingen uit de hierbij behorende bijlage van de Logacirculaire Cao 2019-2021.

Samenvatting

De VNG en de landelijke vakbonden hebben op 28 juni 2019 een principe akkoord bereikt voor de Cao gemeenten. Dit akkoord is op 12 september definitief geworden.

Deze nieuwe Cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. Het akkoord bevat naast een salarisontwikkeling afspraken op het gebied van een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering en een werkgeversbijdrage aan de vakbonden. Deze wijzigingen krijgen pas rechtskracht nadat ze door uw college formeel zijn vastgesteld.

Inleiding

In de nieuwe Cao 2019 – 2021 zijn afspraken gemaakt over een aantal arbeidsvoorwaarden. Hieronder volgt een toelichting.

1) Salarisontwikkeling

- De salarissen stijgen per 1 oktober 2019 met 3,25%;
- In oktober 2019 krijgende medewerkers een eenmalige uitkering van € 750,--.
De éénmalige uitkering geldt voor de medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst waren, naar rato van het dienstverband (niet pensioengevend);
- Op 1 januari 2020 stijgt het salaris met 1%;
- Op 1 juli 2020 stijgt het salaris met 1%; en
- Op 1 oktober 2020 stijgt het salaris met 1%.

Toelichting:

De structurele salarisverhoging 2019 (3,25%) ligt boven de verwachte inflatie voor 2019 (juni 2019 is de gemiddelde inflatie 2,6%). De salarisverhoging is in lijn met recent grote akkoorden in de markt en bij de overheid.

Een éénmalige uitkering is een tegemoetkoming voor het feit dat de salarisverhoging pas op 1 oktober 2019 ingaat. Deze uitkering is een bedrag waardoor de tegemoetkoming relatief gunstiger uitvalt voor de lagere dan voor de hogere inkomens.

2) Tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering (artikel 3:26 ARH)

Vanaf dit jaar hebben alle medewerkers recht op een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering (ongeacht het verzekeringspakket).

Nu geldt de voorwaarde dat een medewerker één van de volgende aanvullende zorgverzekeringen heeft: Extra Zorg 3 of 4 bij IZA, Plus Collectief of Top Collectief bij CZ, Collectief Aanvullend 3 of 4 bij Menzis. Deze voorwaarde komt te vervallen.

De tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering is € 296,-- per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6. Voor de overige ambtenaren gaat het om een bijdrage van € 168,-- (functies vanaf schaal 7) per jaar. Deze bijdrage wordt in de maand december uitbetaald.

Toelichting

Op dit moment krijgen medewerkers alleen een tegemoetkoming in de kosten voor een zorgverzekering als zij een aanvullende verzekering hebben bij de collectieve verzekering van de VNG. Over deze koppeling heeft altijd al discussie bestaan. Het draagvlak is hiervoor is afgenomen onder de werkgevers en werknemers. Daarnaast hebben we bij de ledenraadpleging over de inzet van de vorige Cao al ingestemd met het voornemen deze koppeling af te schaffen.

Dit zal leiden tot het vereenvoudigen van de regelgeving en administratieve verwerking.

Financiële gevolgen

In 2018 ontvingen 268 medewerkers de werkgeversbijdrage ziektekosten (46 medewerkers daarvan kregen de hoge vergoeding van € 296,00 bruto). Totaal kosten € 50.912

Per juli 2019 heeft de gemeente 674 medewerkers. Naar verwachting zullen de totale kosten toenemen met € 77.127,-- en uitkomen op € 128.040,--.

3) Werkgeversbijdrage

In de Cao is afgesproken dat gemeenten vanaf 1 januari 2020 jaarlijks een werkgeversbijdrage aan de vakbonden betalen. In 2020 is dat een bedrag van € 21,04 per fulltime medewerker. Voor parttime medewerkers is het bedrag naar rato van het dienstverband.

Toelichting

De gemeentelijke werkgevers hebben baat bij het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg en ook bij goed functionerende vakbonden. Een Cao maakt overleg en onderhandelingen die de werkgever anders met elke werknemer zou moet voeren, onnodig.

Overige onderwerpen

1) Verlof en vitaliteit

De VNG en vakbonden zijn voornemens om in een volgende Cao afspraken te maken over verlof en vitaliteit.

De Cao moet een standaardnorm bevatten over het bovenwettelijke vakantieverlof maar zijn het niet eens over het overgangsrecht die gaat gelden bij de harmonisatie van dat verlof. Dit overgangsrecht is nodig voor medewerkers die nu meer of minder verlof krijgen. Dit is nl. een lokale aangelegenheid.

Hoe zijn de verlofrechten nu bij de gemeente Hilversum?

In de huidige arbeidsvoorwaarden hebben de medewerkers, naast de wettelijke verlofrechten van 144 uur, recht op 7,2 uur verlof (art. 6:2:1:0 lid 1 ARH). Daarnaast zijn er verlofrechten op basis van leeftijd en dienstjaren en wel als volgt;

Vanaf 35 jaar of 15 jaar overheidsdienst 14,4 uur bovenwettelijk verlof

Vanaf 45 jaar of 25 jaar overheidsdienst 28,8 uur bovenwettelijk verlof

Vanaf 55 jaar of 35 jaar overheidsdienst 43,2 uur bovenwettelijk verlof

Deze verlof rechten gebaseerd op leeftijd/dienstjaren verdwijnen bij de invoering van een sectorale norm van maximaal 34 bovenwettelijke verlofuren.

Dit onderwerp wordt in de volgende Cao uitgewerkt.

De VNG en vakbonden zijn het er over eens dat iedere gemeente beleid voor vitaliteit (duurzame inzetbaarheid) moet hebben maar willen recht doen aan bestaande lokale afspraken en gebruik maken van de mogelijkheden van het recent gesloten en nog uit te werken pensioenakkoord. Een gezamenlijke werkgroep zal een advies geven over de landelijke norm voor verlof en vitaliteit.

2) Transitievergoeding

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking.

Om stapeling van de huidige rechten en de transitievergoeding te voorkomen is het navolgende afgesproken m.b.t. het ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Het huidige Cao-recht op de van werk naar werk periode en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering blijft van toepassing. Er ontstaat geen recht op het wettelijke transitievergoeding.

In geval van een ontslag wegens disfunctioneren hebben medewerkers recht op de wettelijke opzegtermijn (in plaats van de nu geldende verlengde opzegtermijn) en daarbij kan tevens het recht op een transitievergoeding worden toegekend.

Financiën:

Komt niet vaak voor en zal niet veel extra kosten met zich brengen.

Dekking:

De dekking van de transitievergoeding dient te worden gedekt uit het personeelsbudget. Momenteel is dit voor ontslaguitkeringen ook het geval.

3) Flexibiliteit en zekerheid

De VNG en vakbonden onderzoek wat de effecten van de in de vorige cao afgesproken payroll toeslag is: dit is de toeslag waarmee de payroller evenveel verdient als een regulier medewerkers in dienst bij de gemeente. Doel is om vast te stellen wat het effect van de afspraak is op inzet van flexibel arbeid van de gemeente

Probleemstelling/doel

Het doel is om de arbeidsvoorwaardenregeling van Hilversum actueel te houden overeenkomstig de afspraken die gemaakt zijn in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.

Argumenten

De wijzigingen dienen vastgesteld te worden door het college voor het verkrijgen van formele rechtskracht.

Het college is gebonden aan de nieuwe Cao.

Financiën, middelen & capaciteit

De loonstijging van 3,25% in 2019 en de éénmalige uitkering van € 750,-- genoemd onder (punt 1) en de wijziging van de kosten van de tegemoetkoming in de kosten van de collectieve verzekering (punt 2), welke leiden tot verhoogde loonkosten die worden gedekt uit de begrote loonkosten 2019.

Per 1 januari, 1 juli en 1 oktober 2020 stijgen de lonen in totaliteit met 3%.

De uitkomsten van deze Cao zijn derhalve ook verwerkt in de begroting van 2020, de dekking hiervoor is de stelpost loon-, en prijscompensatie.

Uitvoering

Het streven is dat de salariswijzigingen met het salaris van oktober 2019 worden verwerkt. Mocht het onverhoopt praktisch niet uitvoerbaar zijn dan wordt dit met de salarisbetaling in de maand november verwerkt met terugwerkende kracht naar de situatie van oktober 2019.

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

D. Emmer

P.I. Broertjes

Bijlage(n)

1. Logacirculaire Cao 2019-2020