

Geachte gemeentesecretaris, beste collega,

Het college van de gemeente Vaals heeft op 8 september 2020 besloten om bijgaande brief te sturen naar alle gemeenten in Nederland. De brief brengt in het kort in beeld wat de negatieve gevolgen zijn van harmonisering van het bovenwettelijk verlof. Naar onze mening brengt harmonisering grotere problemen met zich mee dan de door de VNG aangedragen problemen die destijds aanleiding gaven om het onderzoek naar harmonisering te starten.

Wij realiseren ons dat het proces al in een ver stadium is beland. Blijkens de brief van het LOGA van 14 mei 2020 is het advies van de Werkgroep Verlof en Vitaliteit door de partijen in het LOGA in ontvangst genomen (<https://vng.nl/nieuws/advies-over-vitaliteitsbeleid-en-harmonisatie-verlof>). Partijen hebben immers al afgesproken om het advies voor te leggen aan de achterbannen en daarna te bespreken in het overleg over de cao 2021.

Desondanks roepen wij alle gemeenten op om op dit laatste moment dit onderwerp tijdens de komende ledenraadpleging over de cao 2021 nog eens heel kritisch te beoordelen.

Korte reactie op de argumenten die in 2018 door de Werkgroep gebruikt zijn om harmonisatie van verlof te onderzoeken:

Is het wel juist dat harmonisatie aan verlof sec van invloed is op de afweging van een werknemer om van de ene naar de andere gemeente te switchen? Is het niet zo dat uiteindelijk het geheel aan arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden, cultuur, privé omstandigheden etc. doorslaggevend zijn?

En zal harmonisatie van verlof sec überhaupt het aangaan van samenwerkingsverbanden vergemakkelijken? Is het niet zo dat bij het aangaan van samenwerkingsverbanden de gehele arbeidsvoorwaardenpakketten vergeleken wordt? Er wordt hoe dan ook onderhandeld met de vakbonden en in individuele gevallen zullen oude rechten nog steeds afgekocht worden. En is onderscheid in de hoogte van het verlof dat afhankelijk wordt gesteld van leeftijd wel een probleem. Uiteindelijk komen toch ook de jongere werknemers om de 5 jaar in aanmerking voor (een) volgende verlofdag(en)? Is het niet zo dat uit diverse onderzoeken naar voren komt dat de belastbaarheid van de werknemers met het klimmen der jaren minder wordt en dat verlof het werk enigszins draaglijker kan maken. Dit alles past toch in goed levensfasebewust personeelsbeleid?

Naar onze mening is er dan ook geen enkel probleem dat gemeenten verschillende bovenwettelijke verlofdagen hebben. Wij hebben dat van het begin af aan naar voren gebracht. De mening van gemeente Vaals en ook van andere gemeenten, waar aanvullende bovenwettelijke verlofdagen heel goed passen binnen het gehele arbeidsvoorwaardenpakket, wordt door de vooringenomen keuze om een landelijk gemiddelde te berekenen en dat als logische norm aan te nemen, makkelijk van tafel geveegd. Het proces hoe achterbanraadpleging en besluitvorming plaats vindt, leent zich daar ook voor. Gemeenten komen niet in de positie om deze thema's in open (expert) meetings te bespreken. En als experts in juli 2020 gevraagd worden om van gedachten te wisselen over de cao-inzet voor 2021 dan mogen ze hun mening over de inhoud van het advies van de Werkgroep niet geven omdat het advies al is vastgesteld. Op zich lijkt het berekenen van een landelijk gemiddelde voor het stellen van een sectorale norm logisch en plausibel. Maar dat is het voor wat betreft het thema verlof niet. Verlof moet immers in samenhang met andere arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarktomstandigheden en schaalgrootte van gemeenten gezien worden. En als we de keuze van de Werkgroep desondanks wel plausibel en logisch zouden vinden, waarom hanteren we deze keuze dan niet meteen ook voor alle

andere arbeidsvoorwaarden waar vrijheid en ruimte bestaat in het toepassen van eigen lokaal beleid, zoals functiewaardering, conversietabel, bronnen en doelen van het IKB?

Korte reactie op het vitaliteitsverlof:

De nieuw vast te stellen spaarverlofregeling wordt door de Werkgroep gepresenteerd als een regeling voor extra verlof dat ingezet kan worden in alle levensfasen.

Het spaarverlof is echter geen extra verlof; het is verlof dat de medewerker uit de sectorale norm van 36 uur per jaar kan halen en kan gebruiken om te sparen. Het is dus ook geen alternatief voor de leeftijdsverlofdagen, want die zijn inmiddels opgegaan / verloren gegaan in de sectorale norm. Voor een gemiddelde werknemer van de gemeente Vaals van 50 jaar betekent dit sowieso een achteruitgang van in totaal 5 dagen (leeftijdsverlof en lokale feestdagen).

Binnen de huidige cao kunnen werknemers ook verlof sparen voor de toekomst, namelijk door te putten uit het reeds bestaande aantal bovenwettelijke verlofdagen. Bovenwettelijk verlof kan ook nog aanvullend via het IKB gekocht worden. Niet gebruikte bovenwettelijke verlofdagen worden doorgeschoven naar volgende jaren en verjaren pas na 5 jaar. Verjaring is vervolgens makkelijk te stuiten, zodat de werknemer het saldo nog verder door kan schuiven. Verlof sparen is dus reeds binnen de huidige regelgeving eenvoudig. Er is dus naar onze mening geen behoefte aan een ingewikkelde spaarverlofregeling bovenop de bestaande mogelijkheden.

Ter afsluiting wil ik u allen vragen om nadrukkelijk stil te staan bij ons verzoek aan begrip en steun voor ons pleidooi. Wellicht komt u tot de conclusie dat harmonisering van verlof ook voor uw gemeente wel helemaal geen goed idee is. En als het voor uw gemeente om het even is of het advies van de Werkgroep wel of niet overgenomen wordt, hoe sympathiek is het dan om ons en andere collega gemeenten die gemotiveerd tegen het advies zijn, te steunen door tijdens de komende ledenraadpleging ook tegen het advies te stemmen.

Met vriendelijke groet,

Algemeen directeur/Gemeentesecretaris Vaals



Von Clermontplein 15, 6291 AT Vaals | Postbus 450, 6290 AL Vaals
043 3068568 | info@vaals.nl | www.vaals.nl