

Van: VNG <cva@vng.nl>
Verzonden: woensdag 12 december 2018 12:13
Aan: Griffie
Onderwerp: Cao Nieuwsbrief 12 december 2018

[Bekijk de nieuwsbrief in uw browser](#)



Informatie van het College voor Arbeidszaken van de VNG voor gemeentebestuurders

Afspraken sector gemeenten over normalisering rechtspositie ambtenaren

De VNG heeft afspraken gemaakt met de vakbonden over de normalisering van arbeidsvoorwaarden van gemeenteambtenaren. Daarover houdt de VNG nu een ledenraadpleging. In 2017 hebben de leden unaniem besloten dat de VNG ook vanaf 1 januari 2020 cao's moet sluiten die voor alle gemeenten gelden. De VNG heeft nu afspraken met de vakbonden gemaakt over de cao vanaf 1 januari 2020. U als gemeentebestuurder moet nu besluiten of dat de juiste afspraken zijn. Het alternatief is dat de gemeenten voortaan zelf over de arbeidsvoorwaarden onderhandelen. Daarom leg ik u hieronder graag uit wat de afspraken inhouden en waarover u in de ledenraadpleging beslist.



*Roel Cazemier
voorzitter College voor
Arbeidszaken*

Normalisering

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) betekent dat ambtenaren niet meer onder de Ambtenarenwet vallen maar net als alle andere werknemers in Nederland onder het Burgerlijk Wetboek. Dat gebeurt op 1 januari 2020 bij het Rijk, de gemeenten, de provincies en de waterschappen. Het betekent voor de gemeenten dat de afspraken over de arbeidsvoorwaarden opnieuw moeten worden vastgelegd. De belangrijkste afspraken leg ik hieronder uit.

Normalisering en de nieuwe cao

De VNG en de vakbonden hebben een volledige cao-tekst vastgesteld, die 1 januari 2020 kan

ingaan. Waarom is dat belangrijk? Omdat anders vanaf 2020 gemeenten niet samen één cao hebben, maar ieder een eigen cao.

Wat we nu de gemeentelijke cao noemen, de CAR-UWO, is onder het reguliere arbeidsrecht niet rechtsgeldig en vervalt op 1 januari 2020. De wet gaat er vanuit dat werkgevers en vakbonden zorgen dat er op 1 januari 2020 een nieuwe, rechtsgeldige cao is. Voor gevallen waar dat niet lukt, kent de wet overgangsrecht: dan blijft voor elke gemeente de huidige rechtspositie in stand 'als ware het een cao'. In de plaats van één cao voor alle gemeenten komen er dan 350 verschillende cao's, voor elke gemeente één.

Het overgangsrecht borgt de rechten van werknemers. Maar voor de gemeentelijke werkgever betekent het overgangsrecht dat hij vanaf 1 januari 2020 een eigen cao heeft inclusief alle afspraken die voorheen landelijk werden geregeld. En over al die afspraken mag de gemeente dan zelf gaan onderhandelen.

In 2017 hebben gemeenten de verschillende scenario's besproken en unaniem besloten dat de VNG ook vanaf 1 januari 2020 cao's moet sluiten die voor alle gemeenten gelden. Hiernaast hebben veel gemeenten gemeld dat de cao-tekst zo snel mogelijk bekend moet zijn. Deze hebben zij nodig om ervoor te zorgen dat ook de lokale en soms individuele afspraken op 1 januari 2020 kloppen.

Zowel de gemeentelijke werkgevers als werknemers hebben belang bij een zorgvuldige en probleemloze overgang op 1 januari 2020. Daarom hebben de VNG en de vakbonden afgesproken om de rechten die nu in de CAR-UWO staan, zo veel mogelijk over te zetten naar de nieuwe cao. Dat is voor een groot deel gelukt. Maar op twee onderwerpen verschilden de VNG en de vakbonden van mening en hebben zij een compromis moeten sluiten. Die twee onderwerpen zijn medezeggenschap en geschilbeslechting.

Normalisering en medezeggenschap

Op dit moment is elke gemeente formeel verplicht om met de vakbonden een commissie voor georganiseerd overleg (GO) in te stellen voor lokale arbeidsvoorwaarden en personeelszaken. De wettelijke basis onder die verplichting vervalt op 1 januari 2020. In het overleg met de vakbonden was voor de VNG het vertrekpunt dat gemeentelijke werkgevers de lokale arbeidsvoorwaarden voortaan met de ondernemingsraad zouden afspreken. Dit was ook de verwachting van verreweg de meeste leden van de VNG.

De vakbonden hadden een ander vertrekpunt. In de huidige cao, de CAR-UWO, staan afspraken over lokale ruimte die met de vakbonden moet worden ingevuld — bijvoorbeeld een gemeentelijke reiskostenregeling. De vakbonden vonden dat als die afspraken over lokale ruimte overgaan naar de nieuwe cao, daar dezelfde voorwaarden bij horen.

De VNG en de vakbonden hadden bij dit onderwerp dus andere vertrekpunten. Gaandeweg werd duidelijk dat een compromis op dit onderwerp een absolute voorwaarde voor de vakbonden was om een nieuwe cao-tekst vast te stellen. Met andere woorden: zonder afspraken over medezeggenschap zou er geen landelijke cao komen. Overigens werden de vakbonden daarin ook gesteund door een aantal ondernemingsraden.

Uiteindelijk zijn de VNG en de vakbonden elkaar tegemoet gekomen. Er blijft een vorm van lokaal overleg met de vakbonden. De verplichting tot overleg is beperkt tot tien, specifiek in de

cao genoemde, bepalingen. Voorbeelden daarvan zijn een sociaal plan en een reiskostenregeling. De werkgever hoeft niet periodiek met de vakbonden te overleggen, en hoeft hen alleen uit te nodigen als hij iets wil veranderen in een van de tien in de cao genoemde onderwerpen. En de werkgever en vakbonden kunnen het overleg zo vorm geven als ze willen: zo bepalen werkgever en vakbonden ieder voor zich wie aan het overleg deelneemt.

Alle andere onderwerpen kan de werkgever met de ondernemingsraad bespreken, inclusief onderwerpen die onder de lokale ruimte van de cao vallen. Voorbeelden daarvan zijn een regeling voor functioneringstoelage of aanvullend beloningsbeleid.

De afspraak is dus dat er lokaal overleg met de vakbonden blijft, maar andere regels voor het wat (een beperkte lijst onderwerpen), het wanneer (alleen als de werkgever iets wil veranderen in die onderwerpen) en het hoe (lokaal af te spreken).

Normalisering en geschilbeslechting

Op dit moment is elke rechtspositionele maatregel een besluit waartegen de ambtenaar in bezwaar kan gaan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verslag van een beoordelingsgesprek. Na 1 januari 2020 kan een ambtenaar niet meer in bezwaar gaan en kan hij direct naar de kantonrechter. Sommige gemeentelijke werkgevers willen in de plaats van de bezwarencommissie een of meerdere geschillenregelingen instellen, en andere juist niet. De VNG wilde daarom afspreken dat elke gemeente kan kiezen of er een geschillenregeling komt en voor welke onderwerpen.

Ook hier hadden de vakbonden een ander vertrekpunt: behoud van de mogelijkheid om over maatregelen in bezwaar te gaan. En ook hier ging het om principiële standpunten maar moesten partijen toch een compromis sluiten. De afspraken verplichten gemeenten om voor drie onderwerpen een geschillenregeling in te stellen. Eén daarvan, voor de van-werk-naar-werk regeling voor boventallige medewerkers, is al in 2013 afgesproken. De overige twee regelingen, voor functiewaardering en voor de individuele toepassing van sociale plannen, zijn nu afgesproken.

De VNG en de vakbonden willen gaan stimuleren dat werkgever en werknemer geschillen zoveel mogelijk oplossen in onderling overleg. Als dat niet lukt, zijn er voor drie onderwerpen geschillenregelingen.

Ledenraadpleging

De VNG heeft bij de afspraken de volgende afwegingen gemaakt. De VNG vindt het van belang dat er op 1 januari 2020 een rechtsgeldige cao ligt. Er is pas een cao als twee partijen, de werkgever en de vakbonden, die vaststellen. Dat betekent — in dit geval — dat op het gebied van medezeggenschap beide partijen elkaar halverwege hebben moeten vinden.

U als gemeentelijke werkgever en lid van de VNG mag nu besluiten of de VNG de goede afweging heeft gemaakt en of de cao zoals hij nu is afgesproken, definitief kan worden. Wij horen graag uiterlijk 1 februari 2019 wat u ervan vindt.

Meer informatie over de afspraken en over de ledenraadpleging:

<https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/normalisering-rechtspositie-ambtenaren/nieuws/ledenraadpleging-over-afspraken-wnra-bij-gemeenten>



[Volg op Twitter](#) | [Doorsturen](#)

[afmelden](#)