

BIJLAGE 2

Wijziging subsidies/ bekostiging welzijn en cultuur

Inleiding

In onze ledenbrief 'Indexering en wijziging subsidies welzijn en cultuur' van 4 juli 2011 (Lbr. 11/045) hebben wij als algemene achtergrond een uitgebreide toelichting gegeven hoe als gemeente te handelen bij subsidie-vermindering met personele gevolgen. Er is geen algemene verplichting voor lokale overheden om daaruit voortvloeiende kosten te vergoeden. Maar van belang is dat het Cao's betreft met bepalingen afgeleid

van overheidspersoneel. En u moet nagaan of u zich juridisch gebonden heeft, hoe u in het verleden met soortgelijke situaties bent omgegaan alsook of u gesubsidieerde/bekostigde instellingen hebt toegestaan om reserves te vormen. In latere ledenbrieven over de Cao's binnen welzijn en cultuur hebben wij deze kwestie opnieuw aangestipt en door Cao-partijen aangedragen goede gemeentelijke voorbeelden geschetst.

Per 1 juli 2015 hebben de werkgevers op basis van de Wet werk en zekerheid een grote verantwoordelijkheid gekregen om werknemers bij ontslag te begeleiden van werk naar werk onder andere met behulp van een transitievergoeding. Een sociaal plan hoort daar bij. Indien u bezuinigt op gesubsidieerde/bekostigde instellingen met als gevolg ontslag van personeel dan dient u zich goed rekenschap te geven van de wettelijke verplichtingen die dit voor de betrokken instellingen met zich meebrengt. Daarnaast zijn er Cao-bepalingen die in dat geval voor hen gelden. Overigens heeft de genoemde wet in de Cao-sectoren binnen welzijn en cultuur al meteen geleid tot de nodige veranderingen bij de begeleiding van en financiële tegemoetkoming aan werknemers die ontslagen moeten worden.

Wet werk en zekerheid/Wet arbeidsmarkt in balans

In de Wet werk en zekerheid (Wwz) die per 1 juli 2015 in werking is getreden zijn een aantal aspecten van belang in de relatie tussen de gemeenten en gesubsidieerde instellingen. Het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen en de begeleiding van werk naar werk met een transitievergoeding. Ook betreft het de bepalingen over de ontslagregels en de tijdelijke contracten. Het is de bedoeling dat per 2020 de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking treedt die enkele van deze zaken weer wat anders regelt.

* *Tijdelijke contracten*

In de Wwz gaat het om de beperking van het aantal tijdelijke contracten (maximaal 3) en de duur ervan (niet langer dan 2 jaar). In de Wab wordt deze duur verlengd tot 3 jaar. Daarna moet de werkgever kiezen voor een vast contract met de werknemer of deze niet langer inzetten. Voorts geldt het volgende: pas als de periode tussen twee contracten voor bepaalde tijd meer dan 6 maanden is wordt dit niet als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst gezien (voorheen was dat 3 maanden). Er was tot 1 juli 2016 een overgangsregeling voor per 2015 lopende Cao's. Ook kan in Cao's voor bepaalde

werkzaamheden worden afgeweken tot een maximum van 6 tijdelijke contracten en een periode van 4 jaar. Bovendien kan het Rijk sectoren aanwijzen die vanwege hun voortbestaan mogen blijven werken met louter tijdelijke contracten.

** Ontslagregels*

Over de wijziging van de ontslagregels valt het volgende op te merken: om bedrijfs- economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid loopt ontslag via het Uitvoerings- instituut Werknemersverzekeringen (UWV) en in andere gevallen via de kantonrechter.

** Transitievergoeding*

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers, die ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest en van wie de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever wordt beëindigd, recht op een transitievergoeding. Per 2020 geldt dat voor alle werknemers.

De vergoeding is bedoeld om de situatie van werk naar werk te vergemakkelijken en is afhankelijk van de duur van een dienstverband: $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar en $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest.

Per 2020 gaat het altijd om $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar. Het betreft thans om maximaal € 81.000,- of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen (de Hoge Raad heeft op 30 juni 2017 bepaald dat

bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten daarvan door de werkgever meer moet worden betaald).

Voor 50-plussers en voor kleine bedrijven tot 25 werknemers geldt tot 2020 een overgangsrecht. Ook kon in lopende Cao's tot 1 juli 2016 van de bepalingen afgeweken worden, terwijl beoogd is dat in Cao's per 2018 een eigen als redelijk te beschouwen regeling kan worden getroffen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. De transitievergoeding geldt niet bij faillissement of uitstel van betaling. Het is mogelijk dat door een wetswijziging de werkgevers per 2020 bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer financieel gecompenseerd worden.

Meer informatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Brochure "Wet werk en zekerheid: transitievergoeding", mei 2017 en Wet arbeidsmarkt in balans, aangenomen op 5 februari 2019:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2015/06/04/wwz-transitievergoeding>

https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35074_wet_arbeidsmarkt_in_balans

** WW-uitkeringen plus aanvulling*

Tot slot zijn per 1 januari 2016 de uitkeringen op basis van de Werkloosheidswet (WW) veranderd. De duur is teruggebracht met 1 kwartaal per maand zodat deze uiteindelijk per 2019 nog maximaal 24 in plaats van 38 maanden is. De opbouw van WW-rechten verandert eveneens: 1 maand per gewerkt

jaar geldt alleen nog in de eerste 10 jaar van het werk, daarna gaat het om $\frac{1}{2}$ maand per gewerkt jaar. De hoogte van de uitkeringen verandert niet. Wel geldt na een half jaar werkloosheid alle arbeid als passend. Als men met een WW-uitkering aan de slag gaat mag men meer inkomsten zelf houden dan voorheen.

In Cao's kunnen partijen afspreken de oorspronkelijke WW-duur te handhaven, ook mogen bovenwettelijke WW-uitkeringen daarin gehandhaafd worden. Voorts is er in de Stichting van de Arbeid op 10 mei 2017 afgesproken dat er een landelijk fonds, Stichting private aanvulling Werkloosheidswet en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (SPAWW), komt. Hierin wordt via werknemersbijdragen de oorspronkelijke duur van de WW gehandhaafd, in de praktijk veelal het derde WW-jaar genoemd. De concrete afspraken tussen werkgevers en werknemers moeten geregeld worden via zogeheten verzamel-Cao's, gedacht wordt aan maximaal 10. Er is inmiddels een verzamel-Cao voor Sociaal Werk/Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en Jeugdzorg. Voor de Openbare

Bibliotheken geldt er eveneens een verzamel-Cao.

Meer informatie:

<https://www.spaww.nl/>

1. Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Sociaal Werk

Een belangrijk onderdeel van de Cao-afspraken voor de branche W&MD per 1 juli 2015 betrof de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers. In ruil daarvoor zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag (grotendeels) afgeschaft zoals wachtgeld of bovenwettelijke WW-uitkeringen. Deze bestaan nog wel voor werknemers geboren voor 1 januari 1954 bij kleine instellingen tot 25 werknemers plus voor ontslag- procedures daterend voor 1 juli 2015. In plaats hiervan komt de transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Dit laatste moet ervoor zorgen dat werknemers al gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats het ontvangen van een aanvulling op de WW na ontslag. Ook is het zogeheten derde WW-jaar vanaf 2018 geregeld.

Bij ontslag van meer dan 10% van de werknemers of minimaal 5 fte is het de bedoeling dat de werkgever samen met de bij de Cao betrokken landelijke vakorganisaties een sociaal plan maakt en dat hij/zij tevens een uitvoeringsplan opstelt. Daarin kunnen op lokaal niveau aanvullende afspraken worden gemaakt bovenop de transitievergoeding en het loopbaanbudget.

Meer informatie:

<https://www.sociaalwerk-werkt.nl/cao-sociaal-werk/actuele-cao>

2. Cao Jeugdzorg

Per 1 mei 2016 is voor nieuwe ontslagen de wachtgeldregeling vervangen door de wettelijke transitievergoeding. Er kan € 4.000,- meer gegeven worden ten behoeve van mobiliteit en scholing. En er is een overgangs- regeling voor op de ingangsdatum lopende kwesties. Voorts is er sprake van een jaarlijks loopbaanbudget van 1,5% van de totale loonsom van de organisatie.

Jeugdzorgwerkers die als gevolg van reorganisaties door de nieuwe Jeugdwet per 2015 zijn ontslagen, hebben recht op vijf jaar wachtgeld. Ze vallen onder Wachtgeldregeling 1 van de Cao Jeugdzorg, waarvan ook sprake is bij bezuinigingen door het Rijk. Dat is de uitspraak van de Hoge Raad op 21 april 2017 na een vraag van de Kantonrechter over deze Cao-bepaling. De FNV heeft in haar juridische procedure een vergelijking gemaakt met de Wmo-bezuinigingen, die het Rijk per 2015 op gemeenten heeft toegepast.

Voor de overige gevallen is er een andere regeling en is het derde WW-jaar geregeld per 2018.

Meer informatie:

<https://www.jeugdzorg-werkt.nl/cao-jeugdzorg/actuele-cao>

3. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft bij ontslag de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 5 maanden salaris voor sollicitaties e.d., per 1 juli 2015 is dit veranderd in een in onderling overleg te bepalen aantal maanden. Daarnaast krijgt hij een persoonlijk budget, wat per 1 juli 2015 is vervangen door een transitievergoeding conform de Wet werk en zekerheid. Indien een werknemer voor zichzelf niet snel mogelijkheden elders ziet, dan volgt een vaststellingsovereenkomst. Per november 2010 zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan. Voor de werknemers bij de openbare bibliotheken geldt het derde WW-jaar.

Meer informatie:

4. Cao private Kunsteducatie

Met ingang van 1 juli 2015 kwamen bij ontslag de suppletieregeling en de bovenwettelijke uitkering uit de Cao te vervallen. In plaats daarvan geldt de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid. Er is een uitzondering voor personeel met een klein dienstverband dat daardoor geen recht heeft op WW bij ontslag. En personeel dat op 31 december 2016 tot 9 jaar in dienst is geweest ontvangt een transitievergoeding gedurende 2 jaar extra. Indien men 9 jaar of meer in dienst is dan is dat 1 jaar extra.

Per 2016 is er een Commissie afwijkende ontslagvolgorde. Deze beoordeelt ontslagen van docenten op de gemaakte collectieve afspraken ten aanzien van afwijken van de Ontslagregeling van het UWV. Deze Commissie maakt een passender ontslagvolgorde mogelijk (docenten geven immers les in verschillende instrumenten), maar is wel duurder ten opzichte van de gebruikelijke weg.

De werkgeversvereniging Cultuurconnectie heeft voorts het volgende gemeld. De bedrijfsvoering heeft behoorlijk wat flexibiliteit betreft ingeboet bij de invoering van de Wet werk en zekerheid. De transitievergoedingen op basis van deze wet vallen in veel gevallen hoger uit dan de voorheen vaak gehanteerde 'kantonrechtersformule'. Reorganisaties zijn daarmee nog kostbaarder geworden.

Het voormalige opleidingsfonds SFKV is per 1 mei 2013 opgeheven en voor het vervangende mobiliteitsfonds zou datzelfde gelden per 1 juli 2015. Werkgevers dragen thans 0,7% van de bruto-loonsom af ten behoeve van de Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK) voor het voeren van Cao-overleg, het algemeen verbindend verklaren, ontslagkwesties, arbeidsmarktprojecten, etc. Werknemers krijgen daarnaast individueel 0,5% van hun bruto jaarsalaris als scholingsbudget voor toekomstgericht opleiden (met een minimum van € 250,-). Over de groep zelfstandigen (zzp'ers) in de branche wordt inmiddels ook sociaal overleg gevoerd.

Meer informatie:

<https://www.cultuurconnectie.nl/onderwerpen/cao-kunsteducatie>

5. B3-instellingen

Gesubsidieerde instellingen zijn er in vele soorten en maten. Als zij de zogeheten B3-status hebben, wat onder andere een verplichte aansluiting bij het ABP betekent, worden zij beschouwd als "overheidswerkgever" en geldt voor hen hetzelfde als voor "reguliere" overheidswerkgevers (Rijk, gemeenten, provincies etc). B3-instellingen komen lokaal nog regelmatig voor o.a. in de kunsteducatie.

Sinds 2001 is voor overheidspersoneel de Werkloosheidswet van kracht. Dat houdt in dat overheids-medewerkers bij werkloosheid een WW-uitkering ontvangen. Anders dan in de private sector, zijn overheidswerkgevers dus ook B3-instellingen hiervoor eigenrisicodragers. Zij betalen de uitkering zelf. Daar tegenover staat dat zij geen WW-premie afdragen. Het werknemersdeel van de WW-premie (de pseudo WW-premie) kunnen zij zelf behouden. Daarmee kunnen B3-organisaties dus in principe een reserve opbouwen, waaruit voorkomende WW-uitkeringen betaald kunnen worden tenzij de gemeentelijke subsidie-methode geen mogelijkheden voor reservevorming biedt. Daar staat tegenover dat bij een grotere reorganisatie de kosten van één fte ontslag b.v. in de kunsteducatie al snel € 150.000,- bedragen (door bijvoorbeeld de transitievergoeding, re-integratietermijn en WW). Een dergelijke reserve is niet snel opgebouwd. Een overstap naar een private Cao en voortaan afdracht WW kan een gedeeltelijke oplossing hiertoe zijn.

Voor gemeenten geldt daarnaast dat er een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening (BWW) is. Die voorziening bestaat, in een beperkt aantal gevallen, uit een aanvulling op de WW en een uitkering na afloop van de WW. Of deze bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening ook voor de gesubsidieerde B3-instellingen geldt, is afhankelijk van de rechtspositieregeling van die instelling. Is dat de CAR-UWO, dan is de gemeentelijke voorziening ook op hen van toepassing. Is dat een andere Cao, dan moet naar de desbetreffende arbeidsvoorwaarden gekeken worden. In het Principeakkoord over de nieuwe Cao Gemeenten van juni jl. wordt gelet op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 2020 voorkomen dat bestaande Cao-afspraken over werkloosheid gaan stapelen met nieuwe wettelijke rechten. Medewerkers die bedrijfs-economisch ontslag krijgen, houden recht op het van-werk-naar-werk traject en de bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening en ontvangen geen transitievergoeding. Medewerkers die ontslag krijgen vanwege disfunctioneren, volgen de wettelijke opzegtermijn in plaats van de huidige, in de Cao opgenomen verlengde opzegtermijn, maar ontvangen vanaf 2020 wel de wettelijke transitievergoeding.

Bovenstaande maakt dat de frictiekosten van dergelijke instellingen zeer hoog kunnen zijn en een vicieuze cirkel kunnen veroorzaken indien deze niet door de gemeente vergoed worden. In veel gevallen is de lokale overheid immers (mede) veroorzaker van deze kosten. Er zijn ondertussen in diverse gevallen tussen de gemeenten en de betrokken instellingen oplossingen gevonden voor deze problematiek.

Voor meer informatie kunnen lokale B3-instellingen terecht bij de VNG www.vng.nl of t.a.v. de kunsteducatie bij de brancheorganisatie Cultuurconnectie www.cultuurconnectie.nl