Bekijk de nieuwsbrief in uw browser

CAO nieuwsbericht
Informatie van het College voor Arbeidszaken van de VNG voor gemeentebestuurders

Overleg over de Cao Gemeenten vastgelopen



Roel Cazemier voorzitter College voor Arbeidszaken

De VNG en de vakbonden overleggen sinds december 2018 over de Cao Gemeenten. Er is veel gebeurd en besproken aan de cao-tafel. Op vrijdag 12 april hebben de vakbonden, tot verbazing van werkgevers, het overleg over de Cao Gemeenten plotseling beëindigd. Met dit cao-nieuwsbericht informeer ik u over de recente ontwikkelingen.

Op 1 januari 2019 liep de Cao Gemeenten af. Op basis van de inzetbrieven hebben de Cao-partijen onderwerpen voor het overleg voor een nieuwe Cao Gemeenten geagendeerd. De inzet van de VNG: een cao met een beleidsarm karakter, met afspraken over de harmonisatie van het bovenwettelijke verlof en loonontwikkeling. De gesprekken verliepen aanvankelijk constructief. In de hoop tot een akkoord te komen hebben we in zes overleggen gesproken over de onderstaande onderwerpen.

Harmonisatie van het bovenwettelijk verlof
Belangrijk voor de VNG is het afronden van de harmonisatie van de bovenwettelijk verlofuren geharmoniseerd zoals al afgesproken in een eerdere cao-afspraak. Een gezamenlijk werkgroep van werkgever en bonden adviseerde een sectorale norm van 34 uur. Zo komt er einde aan de verschillen in verlofuren tussen medewerkers én gemeenten. Voor medewerkers betekent dit zij flexibel en naar eigen keuze verlof in kunnen zetten. Iedere medewerker groeit binnen vijf naar een sectorale norm van 34 uur. De vakbonden willen de bovenwettelijke verlofuren alleen harmoniseren als voor alle zittende medewerkers gegarandeerd wordt dat zij hun huidige verlofuren behouden tot en met het einde van hun dienstverband.

Als extra eis hebben de vakbonden de harmonisatie van het verlof gekoppeld aan een breed vitaliteitsbeleid voor ‘alle leeftijden’ met als belangrijkste element een generatiepact voor zestigplussers: extra verlof met gedeeltelijke loondoorbetaling en volledige pensioenopbouw. Dit onder andere ter compensatie van de leeftijdsverlofdagen die oudere medewerkers door de

harmonisatie zouden verliezen vervangen. Vanaf het begin van de onderhandelingen zijn wij duidelijk geweest dat het verbinden van deze extra eis aan de harmonisatie van het bovenwettelijk verlof onhaalbaar en onbetaalbaar is voor werkgevers. Bovendien wil de VNG door harmonisatie de verschillen tussen groepen medewerkers verkleinen. Het is onwenselijk dat de verschillen door een generatiepact weer worden vergroot.

Loonontwikkeling
De VNG wil investeren in de loonontwikkeling van medewerkers, zodat medewerkers koopkracht blijven behouden. We vinden het daarom van belang dat er een loonafspraak komt die bij de koopkrachtontwikkeling past. Vakbonden willen een loonafspraak fors boven koopkrachtontwikkeling. Gezien de beschikbare loonruimte in sector is zo'n forse looneis niet reëel. Hoewel we in onze inzetbrief een looptijd van 1 jaar hebben voorgesteld, behoort een cao met een langere looptijd (2 jaar) op dit moment ook tot de mogelijkheden om tot een akkoord te komen.

Transitievergoeding en werkgeversbijdrage
De VNG en de vakbonden hebben al eerder de intentie uitgesproken om te voorkomen dat er een stapeling ontstaat van huidige cao-afspraken bij werkloosheid vanwege reorganisatie-ontslag en ontslag wegens disfunctioneren en de wettelijke transitievergoeding die vanaf 2020 gaat gelden. Een gezamenlijke werkgroep heeft hiervoor een advies opgesteld met verschillende varianten. VNG en de vakbonden zien dezelfde oplossing voor het tegengaan van cumulatie. Hierover kunnen we overeenstemming vinden.

Partijen hebben eerder ook de intentie afgesproken om een werkgeversbijdrage aan de vakbonden mogelijk te maken. Een gezamenlijke werkgroep is tot een verdeeld advies gekomen. De vakbonden willen dat werkgevers een bijdrage aan de vakbonden geven volgens het model van de AWVN van €21 per fulltime medewerker. Een werkgeversbijdrage wil de VNG enkel aan haar leden voorleggen als bonden bereid zijn om huidige afspraken over lokale werkgeversbijdragen te laten vervallen en we het eens zijn over een lagere bijdrage dan het model van AWVN.

Andere onderwerpen
Een aantal ander onderwerpen is ook deel van het overleg. Dit zijn geen heftige discussiepunten:

- Dat voortaan alle medewerkers een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering krijgen en niet alleen medewerkers die bij de VNG-collectiviteit zitten.
- Dat het A+O fonds in het kader van vitaliteit een loopbaanscan aanbiedt aan jongeren (de Krachtkaart die het Rijk nu heeft) en een belastbaarheidsmeting (de workability index). Dit als onderdeel van een breed vitaliteitsbeleid.
- Een algemeen verbindend verklaring van de Cao Gemeenten per 1/1/2020.
- Een onderzoek naar flexibiliteit bij gemeenten waarbij payrollers gemonitord worden.

Zesde overleg
Tijdens het laatste overleg op 12 april hebben de VNG en de vakbonden eerst onderhandeld over een pakket met verlof en vitaliteit. De VNG heeft aangeboden om bij de harmonisatie van verlof de rechten van zestigplussers te bevriezen tot en met einde dienstverband. Uiteindelijk

werd duidelijk dat de vakbonden alleen het bovenwettelijk verlof willen harmoniseren als de rechten van alle zittende werknemers worden bevroren tot en met einde dienstverband én er een generatiepact komt voor zestigplussers. Dit willen wij niet. We zijn zeker bereid om stappen te maken om naar elkaar te bewegen, maar de eis van een duur generatiepact met twee dagen verlof voor zestigplussers met 50% loondoorbetaling (voor schaal zeven en hoger) of 75% loondoorbetaling (voor schaal zes of lager) en 100% pensioenopbouw is niet realistisch voor ons. Ook is het teleurstellend dat het uitvoeren van de eerdere cao-afspraak over harmonisatie van bovenwettelijke overleg op deze manier voor de VNG onmogelijk wordt.

Met de wetenschap dat werkgevers en medewerkers op korte termijn een cao willen en we op het punt van de harmonisatie van het verlof en duurzame inzetbaarheid nog ver uit elkaar liggen, is er op verzoek van de vakbonden gekeken naar een pakket zonder afspraken over verlof en vitaliteit. Vervolgens hebben wij dit bod neergelegd:

- een loonontwikkeling van 4,9% voor twee jaar: 3% in 2019 en 1,9% in 2020.
- volledige anticumulatie transitievergoeding conform advies gezamenlijke werkgroep.
- een werkgeversbijdrage van €5 per fulltime medewerker waarbij lokale werkgeversbijdragen en -regelingen geschrapt worden.

Overleg vastgelopen
Helaas bleek dat dit bod nog lang niet voldoende is voor de vakbonden. Vakbonden noemden het bod respectloos en liepen tot onze verbazing weg van de cao-tafel. Het is jammer dat de vakbonden niet verder willen praten en de totstandkoming van een nieuwe cao vertragen. We streven naar een evenwichtige cao die rekening houdt met de financiële ruimte met arbeidsvoorwaarden die recht doen aan alle medewerkers. We waren daarover nog volop in gesprek met elkaar. Er ligt een goed bod en we hebben geen eindbod op tafel gelegd.

Bonden stellen ultimatum
De bonden hebben de VNG een ultimatum gesteld. De VNG krijgt tot woensdag 1 mei a.s. de tijd om een reactie te geven. We betreuren het dat vakbonden het overleg in deze fase hebben beëindigd en de VNG confronteert met een ultimatum. De VNG wil verder onderhandelen en nodigt de vakbonden dan ook uit om terug te keren naar de cao-tafel. Wij zien nog voldoende perspectief en ruimte om afspraken te maken over goede arbeidsvoorwaarden en een verantwoorde loonontwikkeling. We willen met de vakbonden het gesprek voorzetten en vanuit wederzijdse verantwoordelijkheid kijken naar de mogelijkheden om de verschillen te overbruggen.

We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

Volg op Twitter | Doorsturen

afmelden