

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
14 september 2020
Kenmerk
TAZ/U202000687
Lbr. 20/064
Telefoon
070 373 83 93
Bijlage(n)
2

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. De Cao Gemeenten en de Cao SGO lopen af op 1 januari 2021. De onderhandelingen over een nieuwe cao beginnen na 1 november 2020. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de VNG en de WSGO voor de onderhandelingen over een volgende cao.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO zijn voor respectievelijk gemeenten en gemeentelijke organisaties. De cao's zijn inhoudelijk hetzelfde en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. De arbeidsvoorwaardennota is van VNG en WSGO samen, maar de VNG en de WSGO raadplegen ieder hun eigen leden. Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten.

De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid, toelagen, een aantal kleinere voorstellen over uiteenlopende onderwerpen en een financiële paragraaf.

Gemeenten kunnen tot en met **vrijdag 23 oktober 2020** reageren. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst kunnen een adviserende stem geven (sinds 1 januari 2020 hebben alleen nog veiligheidsregio's een aansluitingsovereenkomst). Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 28 en 29 oktober 2020 de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast.

De conceptarbeidsvoorwaardennota staat in de bijlage bij deze brief.

Aan de leden

Datum

14 september 2020

Kenmerk

TAZ/U202000687

Lbr. 20/064

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

2

College voor Arbeidszaken

Onderwerp

ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen over de cao voor 2021.

De onderhandelingen gaan tegelijk over de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaardennota is voor zowel de VNG als de WSGO. Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging van de VNG. Leden van de WSGO ontvangen een ledenbrief van hun eigen vereniging.

Gemeenten kunnen tot en met **vrijdag 23 oktober** 2020 een stem uitbrengen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst – dat zijn alleen veiligheidsregio's – kunnen een adviserende stem uitbrengen.

Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO bespreken op woensdag 28 oktober de uitkomsten van de ledenraadpleging. Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 29 oktober de gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen beginnen na 1 november.

In deze ledenbrief staat:

1. Een toelichting op de arbeidsvoorwaardennota
2. Een uitleg van de twee cao's
3. VNG-procedures voor de ledenraadpleging

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

De conceptarbeidsvoorwaardennota is tot stand gekomen op basis van onder andere bijeenkomsten van de VNG en de WSGO met vertegenwoordigers van gemeenten en gemeentelijke organisaties, en een samen met de vakbonden uitgevoerde medewerkerspeiling.

1. Toelichting op de arbeidsvoorwaardennota

Een aantal onderdelen van de arbeidsvoorwaardennota lichten we hier nader toe.

Gemeentelijk werkgeverschap en de cao in 2021

Drie ontwikkelingen spelen in 2021 een belangrijke rol in het gemeentelijk werkgeverschap en in het cao-overleg. Ten eerste het groeiende besef dat vitale organisaties niet kunnen bestaan zonder vitale medewerkers, en hoe belangrijk het is dat werkgevers en werknemers blijven investeren in die vitaliteit. Ten tweede de ambitie dat, na de invoering van de 'wet normalisering' dit jaar, de gemeentelijke medewerkers ook qua arbeidsvoorwaarden meer gaan meedoen met de rest van werkend Nederland. En ten derde natuurlijk de uitbraak van corona en de gevolgen daarvan voor het werk in de gemeentelijke sector.

De gemeentelijke organisatie wil voor iedereen een goede werkgever zijn. In de gemeentelijke sector is de werkgelegenheid een belangrijke constante, zeker in deze onzekere tijden. In dit cao-overleg moet de focus liggen op werkgelegenheid en goed werkgeverschap: goede afspraken over inhoudelijke verbeteringen in de cao.

Integraal overnemen advies Werkgroep Verlof en vitaliteit

Belangrijk onderdeel van de conceptarbeidsvoorwaardennota is een set afspraken over verlof en vitaliteit. Al in de vorige cao is afgesproken om deze onderwerpen in de komende onderhandelingen te bespreken. Hiervoor heeft een gezamenlijke werkgroep een advies uitgebracht. Werkgevers willen dit advies integraal onderdeel maken van de inzet voor de komende cao-onderhandelingen. Dat is om de volgende redenen.

Het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit biedt oplossingen voor meerdere onderwerpen waarover werkgevers en vakbonden het eerder niet eens werden. Vanuit een onderhandelingsperspectief bevat het advies daarom zowel 'plussen' als 'minnen', maar dat geldt voor werkgevers én voor vakbonden. Het advies vormt één geheel: het gaat ervan uit dat als er afspraken komen over verlof, dat er dan ook afspraken komen over vitaliteit (en omgekeerd). En het gaat ervan uit dat als de wensen van werkgevers worden gehonoreerd, de wensen van de vakbonden worden gehonoreerd (en omgekeerd).

De VNG en de WSGO vinden dat met het advies een goed evenwicht is bereikt in de wensen van werkgevers en vakbonden. Hiermee kunnen partijen een stap zetten in een aantal belangrijke vraagstukken. Als één van de partijen, werkgevers of vakbonden, nu alleen de eigen vraagstukken en de eigen 'plussen' agendeert, dan zou dat juist een grote stap terug zijn in het proces en afspraken over beide vraagstukken minder waarschijnlijk maken.

Belangrijk pluspunt voor de werkgevers is de verdeling van aandacht en middelen. De VNG en de vakbonden hebben zowel in het akkoord over de cao 2019-2020 als in de Werkgroep verlof en

vitaliteit afgesproken dat vitaliteitsbeleid bedoeld moet zijn voor alle medewerkers en niet alleen voor specifieke groepen. Vitaliteitsbeleid is maatwerk. Niettemin is het mogelijk dat bepaalde afspraken gericht zijn op bepaalde groepen. De VNG en de WSGO vinden het belangrijk dat niet één of meerdere groepen onevenredige aandacht en middelen krijgen, maar dat die eerlijk worden verdeeld over alle medewerkers.

Harmonisatie van verlof

De harmonisatie van verlof sluit aan bij ambitie van werkgevers om de kernarbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in de cao te regelen. Redenen voor harmonisatie zijn (a) het principe dat werkgevers niet onderling willen concurreren op arbeidsvoorwaarden; (b) het vergemakkelijken van samenwerking in de vorm van uitwisseling van personeel, gemeenschappelijke regelingen en fusies; en (c) het ontlasten van lokale besluitvorming en lokaal overleg.

Eerdere stappen die hierin zijn gezet, zijn het afschaffen van het onderscheid tussen een centrale en een lokale arbeidsvoorwaardenregeling (wat vroeger CAR en UWO waren) en het nieuwe hoofdstuk over beloning. Omdat nu nog steeds verreweg de meeste werkgevers voor harmonisatie zijn, lijkt de harmonisatie van verlof de meest voor de hand liggende volgende stap.

Naast de bovengenoemde argumenten voor harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, geldt specifiek bij verlof (d) dat op dit moment in veel organisaties het verlof ongelijk verdeeld is over verschillende groepen medewerkers, met name ouderen en jongeren. Uit de recente peiling onder medewerkers blijkt dan ook dat met name jongere medewerkers behoefte hebben aan meer verlof. Harmonisatie van verlof zorgt ervoor dat op termijn alle gemeentelijke medewerkers evenveel verlof gaan genieten.

Omdat de harmonisatie van verlof inzet is geweest van meerdere cao-onderhandelingen, zijn er ook meerdere ledenraadplegingen over gehouden. Uit de ledenraadplegingen blijkt dat nog steeds de meerderheid van werkgevers achter harmonisatie staat. Dat geldt voor harmonisatie in het algemeen en voor harmonisatie van verlof in het bijzonder. Maar uit de ledenraadplegingen blijkt ook dat die meerderheid kleiner wordt naarmate de voorstellen concreter worden.

De belangrijkste redenen die werkgevers in eerdere ledenraadplegingen gaven tegen harmonisatie van verlof zijn (a) de wens om juist wel te concurreren met arbeidsvoorwaarden, en met de arbeidsvoorwaarde verlof in het bijzonder; (b) dat harmonisatie leidt tot kosten bij werkgevers waar medewerkers nu minder dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben; (c) dat harmonisatie ertoe leidt dat medewerkers die nu meer dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben, te veel moeten inleveren; en (d) dat de baten van harmonisatie niet opwegen tegen de kosten ervan (overgangsprikelen).

Omdat de harmonisatie door verreweg de meeste werkgevers nog steeds gewenst is, willen werkgevers de komende cao afspreken om het bovenwettelijk verlof te harmoniseren. Wel willen werkgevers een ruime overgangstermijn afspreken. Een ruime overgangstermijn betekent dat gemeentelijke werkgevers die de harmonisatie van verlof wensen, een ruimer overgangsrecht moeten accepteren dan ze zelf zouden willen. Dat is nodig om tegemoet te komen aan werkgevers die door de harmonisatie worden geconfronteerd door hogere kosten of vermindering van aanspraken.

Spaarverlof

Een belangrijk onderdeel van het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit is het spaarverlof. Uit gesprekken met leden over dit advies, blijkt men zich te kunnen vinden in het idee achter het voorstel voor de spaarverlofregeling, maar ook een aantal bezwaren te zien. De meest genoemde bezwaren zijn vermindering van keuzevrijheid van de medewerker en administratieve belasting voor werkgevers.

Werkgevers willen voorstellen om een bepaling over spaarverlof toch op te nemen in de cao.

Een eerste reden hiervoor (maar ook een belangrijke voorwaarde) is dat het spaarverlof niet een beperking betekent van de keuzes van medewerkers. De spaarverlofregeling geeft medewerkers de keuze om spaarverlof meteen op te nemen óf te sparen.

Een tweede reden is dat het spaarverlof een belangrijke, zo niet onmisbare, schakel vormt tussen de afspraken over verlof en de afspraken over vitaliteit. De vakbonden hebben aangegeven dat een afspraak over het spaarverlof, het bezwaar tegen het vervallen van de leeftijdsdagen kan wegnemen.

Thuiswerken

Door de corona-uitbraak en de maatregelen daartegen werken op dit moment veel meer mensen thuis dan normaal. Dit leidt bij werkgevers en medewerkers tot de vraag of daarvoor een vergoeding nodig is. Het is zeer goed mogelijk dat ook in de nabije toekomst veel mensen thuis (moeten) blijven werken. Toch vinden werkgevers het niet verstandig om nu afspraken over een thuiswerkvergoeding in de cao te zetten.

Dat heeft meerdere redenen. Ten eerste oriënteert op dit moment de SER zich op een visie op thuiswerken en de bijhorende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Ten tweede zijn de Arbowetgeving en de fiscale wetgeving er niet op ingericht. Ten derde is op het op dit moment nog onduidelijk hoe lang, voor hoeveel medewerkers en in welke mate het thuiswerken de norm blijft. En ten vierde hebben veel werkgevers voorzieningen getroffen voor medewerkers die moeten thuiswerken. Deze voorzieningen zijn maatwerk: afgestemd op lokale omstandigheden, bestaande lokale afspraken en individuele behoeften.

Werkgevers willen daarom voorstellen om gedurende de looptijd van de cao de ontwikkelingen te monitoren en daarbij de mogelijkheid van passende maatregelen te verkennen.

2. Twee cao's

De komende onderhandelingen gaan over twee cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De Cao Gemeenten geldt voor alle Nederlandse gemeenten. De Cao SGO geldt voor alle leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties, de WSGO. Dit zijn organisaties die geen gemeente zijn maar wel onderdeel van de gemeentelijke sector zijn en dezelfde arbeidsvoorwaarden als gemeenten hebben.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden. De onderhandelingen over de beide cao's worden dan ook tegelijk en aan één tafel gevoerd. De VNG en de WSGO hebben hier onderling en met de vakbonden procesafspraken over gemaakt. Deze procesafspraken zijn als volgt:

- Conceptarbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO schrijven gezamenlijk één conceptarbeidsvoorwaardennota.
- Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO leggen de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan hun eigen achterbannen. Dus de VNG legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan de gemeenten, en de WSGO legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan haar leden. 14 september – 23 oktober 2020.
- Definitieve arbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO bespreken de uitkomst van beide ledenraadplegingen en stellen op basis van beide uitkomsten de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. 28 en 29 oktober 2020.
- Inzetbrief. De VNG en de WSGO schrijven gezamenlijk één inzetbrief bij de start van het overleg. November 2020.
- Onderhandelingen. Het College voor Arbeidszaken voert de onderhandelingen namens de VNG en de WSGO. De onderhandelingsdelegatie van het CvA heeft twee leden die ook bestuurders van de WSGO zijn.
- Akkoord. Het CvA en de WSGO ondertekenen gezamenlijk één principeakkoord.
- Ledenraadpleging principeakkoord. Het CvA en de WSGO leggen het principeakkoord voor aan hun eigen achterbannen.
- Cao. Als het principeakkoord wordt bekrachtigd, worden de afspraken verwerkt in de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

3. VNG-procedure ledenraadpleging conceptarbeidsvoorwaardennota

In deze paragraaf staat de procedure voor de ledenraadpleging door de VNG. Leden van de WSGO krijgen een brief van hun vereniging.

Gemeenten kunnen over de conceptarbeidsvoorwaardennota stemmen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het CvA kunnen een adviserende stem geven.

De enige organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken zijn sinds 1 januari 2020 veiligheidsregio's. Voor hen is namelijk de in werking treding van de Wnra uitgesteld. Het is nog onbekend in hoeverre arbeidsvoorwaardenafspraken die worden gemaakt over de Cao Gemeenten in 2021, ook gaan gelden voor de CAR-UWO. Op dit moment beraden de werkgevers en de vakbondsvertegenwoordigers bij de veiligheidsregio's zich op de toekomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de veiligheidsregio's.

Bij gemeenten krijgen de gemeentesecretarissen een link naar een digitaal reactieformulier. Gemeentesecretarissen worden geacht om te reageren namens het college. Bij organisaties met een aansluitingsovereenkomst krijgen de bij de VNG geregistreeerde contactpersonen een link naar een digitaal reactieformulier. De contactpersonen worden geacht te reageren namens het bestuur van hun organisaties.

NB. Het stemformulier voor gemeenten kan alleen voor gemeenten worden gebruikt, en het stemformulier voor leden van de WSGO kan alleen voor leden van de WSGO worden gebruikt. Wilt u bijvoorbeeld stemmen namens een samenwerkingsverband van gemeenten? Dan vult u voor elk van de deelnemende gemeenten een stemformulier voor gemeenten in, en vult u voor het samenwerkingsverband een stemformulier voor leden van de WSGO in.

De VNG werkt met gewogen stemmen. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van deze ledenraadpleging. Gemeenten die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen de conceptarbeidsvoorwaardennota.

U kunt **tot en met 23 oktober 2020** reageren.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Bijlage 1: Conceptarbeidsvoorwaardennota VNG en WSGO 2021

Bijlage 2: Advies werkgroep verlof en vitaliteit