

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.:	
24 OKT 2013	
A / B Stuk	Trefw.:
Werkpr.:	
Kopie aan:	
Archief D / N. reeks / V   Vertr.:	

13INK14206

Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

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

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

betreft  
Cao Gemeenten

uw kenmerk

ons kenmerk  
ECCVA/U201301403  
Lbr: 13/083  
CvA/LOGA 13/14

bijlage(n)

datum  
24 oktober 2013

### Samenvatting

Alle colleges hebben deze week een brief ontvangen van de vakbonden. In die brief geven de vakbonden hun visie op het overleg over de Cao Gemeenten. Daarnaast vragen ze gemeenten om de VNG op te roepen concrete stappen te maken in het overleg. In deze ledenbrief geven wij onze visie op het cao-overleg en op het verzoek van de vakbonden.

Het cao-overleg ligt stil omdat de vakbonden het overleg op 20 september hebben opgeschort. Dit deden ze nadat de VNG niet inging op hun ultimatum. Dit ultimatum was dat de VNG de eisen van de vakbonden zou inwilligen. Alleen als de VNG dat zou doen, wilden de vakbonden verder praten. De VNG wil het overleg graag zo snel mogelijk hervatten. Maar dat moet wel in een open gesprek over de wensen van beide partijen en niet op basis van een eenzijdig ultimatum.

De VNG wil met deze cao een begin maken aan de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en die richten op mobiliteit, flexibiliteit en inzetbaarheid van de medewerkers. Dit is in het belang van beide partijen. Over dit principe zijn we het met de vakbonden eens. In de volgende cao wil de VNG de beloning bij gemeenten vereenvoudigen en harmoniseren, een individueel keuzebudget invoeren en de regels voor verlof en ziekte in overeenstemming brengen met de wet- en regelgeving.

De wensen van de vakbonden staan in de brief die zij deze week aan alle colleges hebben gestuurd. In deze brief staat niet altijd wat het standpunt van de VNG daarover is. Daarom staat in deze ledenbrief een overzicht van de overeenkomsten en verschillen tussen de VNG en de vakbonden. Over sommige van die wensen zijn we het al eens, over andere wensen waren we nog in gesprek en over weer andere wensen hebben we nog nauwelijks gesproken. En natuurlijk zijn er ook wensen waar we het niet over eens zijn. Wij hopen u met deze ledenbrief een duidelijker beeld te geven van het overleg.

Bij de brief van de vakbonden zit een antwoordformulier, waarmee u de VNG kan oproepen om concrete stappen te maken in het overleg. Het is, uiteraard, aan gemeenten zelf hoe hiermee om te gaan. Maar wij hopen dat als u vragen of twijfels hebt over de inzet van de VNG, u dit direct aan ons laat weten. Als u dit doet via [cva@vng.nl](mailto:cva@vng.nl) dan maken wij een afspraak voor een gesprek. Daarnaast wijzen wij u er op dat het antwoordformulier zich beperkt tot drie algemene, voor iedereen herkenbare thema's die ook de VNG onderschrijft. Ondertekening zou echter kunnen impliceren dat u daarnaast ook achter alle wensen van de bonden staat.



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

## Aan de leden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
Cao Gemeenten

ons kenmerk  
ECCVA/U201301403  
Lbr: 13/083  
CvA/LOGA 13/14

datum  
24 oktober 2013

Geacht college en gemeenteraad,

De vakbonden hebben deze week een brief gestuurd naar alle gemeenten. Deze brief gaat over de Cao Gemeenten en de visie van de vakbonden daarop. De vakbonden vragen gemeenten daarnaast om de VNG op te roepen om in de onderhandelingen concrete stappen te zetten.

Dit is voor ons aanleiding om u een ledenbrief te sturen met informatie over het cao-overleg en het standpunt van de VNG. Tot nu toe hebben wij over het cao-overleg gecommuniceerd via onze website en bestuurdersnieuwsbrieven. Hierin beperken we ons meestal tot de hoofdlijnen. Nu geven wij u met deze ledenbrief uitgebreidere informatie.

In deze ledenbrief krijgt u informatie over:

- Waarom het cao-overleg is stilgelegd
- De wensen van de VNG
- De verschillen en overeenkomsten tussen vakbonden en VNG
- Oproep van de vakbonden en reactie VNG

### 1. Waarom het cao-overleg stil ligt

Het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG onderhandelt met de vakbonden over de Cao Gemeenten. Het CvA heeft dertig leden: burgemeesters, wethouders en gemeentesecretarissen. Een onderhandelingsdelegatie van negen personen voert de onderhandelingen.

De laatste Cao Gemeenten liep af op 1 januari 2013. We hebben ruim vijf maanden over een nieuwe cao overlegd. Op 5 april wisselden de VNG en de bonden de inzetbrieven uit en op 20 september schortten de vakbonden het overleg op omdat de VNG niet inging op het ultimatum dat ze stelden. Na het overleg op 5 april en een overleg op 28 juni was dit het derde overlegmoment.

De VNG begint graag zo snel mogelijk weer aan het cao-overleg. Wij willen in het overleg concrete afspraken maken, over zowel onze wensen als die van de vakbonden. Hierbij wil de VNG alle afzonderlijke wensen in hun onderlinge samenhang bekijken. De vakbonden eisten op 20 september dat we eerst hun eisen zouden inwilligen. Daar zijn wij niet op ingegaan. In het overleg met de vakbonden willen we naar oplossingen zoeken waar beide partijen achter staan, maar dat kan pas als de vakbonden weer verder willen praten.

## **2. Wat zijn de wensen van de VNG**

De VNG en de vakbonden zijn het cao-overleg begonnen met een gezamenlijke analyse van de opgaven voor gemeenten. De situatie die de vakbonden in hun brief schetsen is daarom heel herkenbaar: door bezuinigingen nemen de instroom en de doorstroom af en vergrijsst het gemeentepersoneel nog sneller. Ook over de oplossingsrichting zijn we het eens: we moeten investeren in de inzetbaarheid, mobiliteit en flexibiliteit van medewerkers.

Dit gedachtegoed stond al centraal in de vorige cao en hebben we bekrachtigd in de *Werkgeversvisie Cao van de Toekomst*, en in de *Verklaring van Ede* die we met de bonden hebben opgesteld. De VNG wil in deze cao de eerste stap zetten naar de Cao van de Toekomst en afspraken maken over de harmonisatie en modernisering van beloning en over een individueel keuzebudget. Hiernaast wil de VNG de gemeentelijke regeling voor verlof bij ziekte in overeenstemming brengen met de wet- en regelgeving.

Veel van de wensen van de vakbonden passen in onze visie op de cao van de toekomst. Maar niet allemaal en ook niet altijd precies op de manier waarop de vakbonden het willen. De VNG wil een modern cao-overleg: niet onderhandelen vanuit vooraf ingenomen standpunten maar samen zoeken naar oplossingen voor gedeelde opgaven. Een ultimatum zoals de vakbonden hebben gesteld, past daar niet bij.

## **3. Waar zijn de verschillen en overeenkomsten tussen VNG en de vakbonden**

### **3.1 Kansen op werk**

- De vakbonden en de VNG willen de kansen op werk voor jongeren vergroten. Hiervoor hebben de vakbonden het zogenaemde generatiepact voorgesteld: ouderen werken minder en maken zo plaats voor nieuwe, jongere medewerkers. Ook wij willen hier afspraken over maken want het generatiepact sluit aan bij wat veel gemeenten doen. Gemeenten kunnen dit soort afspraken maken om bezuinigingen en de instroom en uitstroom af te stemmen op hun personeelsopbouw, hun personeelsbeleid en hun plaatselijke arbeidsmarkt. Hiermee kunnen gemeenten die anders weinig mogelijkheden voor instroom hebben, toch ruimte creëren voor jongeren. Maar de vakbonden willen dit alleen in hun variant. Zij willen dat alle medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd recht hebben om minder te gaan werken met een gedeeltelijke looncompensatie. Dat kan de VNG niet afspreken. Het recht om minder te werken wordt dan een doel op zich, een

soort deeltijd-VUT. Voor de VNG gaat het juist om de instroom van jongeren. Dat ouderen minder gaan werken kan in bepaalde gevallen het middel zijn om dat te bereiken, maar niet overal.

- De VNG en de vakbonden willen beide kansen bieden voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. We bereiden samen met de vakbonden pilots voor over functiecreatie voor arbeidsgehandicapten. De VNG heeft al met het Rijk afgesproken dat de gemeenten vanaf 2015 elk jaar 433 nieuwe arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten maken. Omdat we deze afspraak al hebben gemaakt, is het nauwelijks aan de orde geweest in het cao-overleg, maar er lijkt hier geen verschil van inzicht te zijn.
- Een wens van de vakbonden is dat medewerkers minder tijdelijke aanstellingen achter elkaar kunnen krijgen: het 'terugdringen van onzeker werk'. Het kabinet bereidt hierover een wetswijziging voor, maar vanwege de bijzondere rechtspositie van ambtenaren geldt die niet voor gemeenten. Toch hebben wij al tegen de vakbonden gezegd dat we serieus kijken of we ook voor gemeenteambtenaren soortgelijke regels kunnen maken. Wat we niet willen, is het moeilijker maken om mensen via payroll in te zetten. Dat is namelijk een keuze van gemeenten en medewerkers zelf en kan je niet per cao regelen. Op dit punt krijgen de vakbonden misschien niet precies waar ze op inzetten, maar we komen toch een heel eind.
- We hebben al met de vakbonden afgesproken een landelijk kennis- en mobiliteitsplatform op te zetten. En we hebben afgesproken dat elke medewerker binnen vijf jaar een startkwalificatie heeft, eventueel met EVC-trajecten. Hierin zijn geen verschillen tussen de VNG en de vakbonden.

### **3.2 Betere beloning**

Over de beloning lopen de meningen tussen de VNG en de vakbonden meer uiteen, maar niet zo ver als de brief van de vakbonden doet vermoeden.

De financiële armslag van gemeenten neemt drastisch af. Dat onderkennen de vakbonden. Maar de VNG hanteert, geen 'nullijn'. In tegenstelling tot andere medewerkers in het openbaar bestuur, hebben gemeenteambtenaren nog in 2011 én in 2012 een structurele loonsverhoging gekregen. Dat deze loonsverhogingen geen gelijke tred houden met de inflatie is uiteraard zuur, maar hierin zijn gemeenteambtenaren geen uitzondering. Een groot deel van de Nederlandse bevolking heeft hiermee te maken.

Hiernaast hebben de overheidswerkgevers onlangs afspraken gemaakt waardoor zij eraan bijdragen dat gemeenteambtenaren netto meer loon krijgen. De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bij de overheid hebben op de pensioentafel een afspraak gemaakt waardoor de pensioenpremies vanaf volgend jaar fors dalen. Het grootste deel van die daling komt ten goede aan de medewerkers. Zij hoeven minder pensioenpremie te betalen en

houden daardoor vanaf 2014 2% meer netto loon over. Slechts een klein deel van het voordeel gaat naar de werkgevers. De werkgevers zijn hiermee akkoord gegaan, terwijl zij toch de grootste bijdrage (70%) aan die premies hebben bijgedragen. Het is dus een nettoloonstijging die de werkgevers grotendeels financieren.

Ook voor deze cao hanteert de VNG geen 'nullijn' maar een loonsombenadering. Als er ergens in de arbeidsvoorwaarden extra ruimte ontstaat, kan die worden ingezet voor een loonsverhoging. De VNG wil graag samen met de vakbonden zoeken naar mogelijkheden daarvoor. De bronnen die de vakbonden noemen zijn daarbij ook voor de VNG onderwerp van gesprek: de verlaging van de premie voor het arbeidsongeschiktheidsfonds (aof) en het geld dat werkgevers overhouden door de lagere pensioenpremies.

Waar de VNG en de vakbonden sterk van mening verschillen is de ruimte voor een structurele loonsverhoging. De inkomsten uit het gemeentefonds stijgen in 2014 en daarom willen de vakbonden in datzelfde jaar een structurele loonsverhoging. Het gemeentefonds daalt echter in 2015 weer. Een structurele loonsverhoging in 2014 zou ook in de jaren erna doorwerken en zou onverantwoord financieel beleid zijn.

Voor dit onderwerp geldt: de gemeentelijke werkgevers onderkennen dat de koopkracht van gemeenteambtenaren onder druk staat, maar dat geldt ook voor de financiën van gemeenten. We willen graag verder praten over de mogelijkheden voor een bescheiden koopkrachtverbetering maar niet met het uitgangspunt dat we de inflatie moeten bijhouden.

### **3.3 Respect en waardering**

- Ontslagen gemeentelijke medewerkers krijgen als hun WW afloopt een aansluitende uitkering van hun werkgever. Deze bovenwettelijke werkloosheidsuitkering loopt af als de oud-medewerker 62 jaar en 9 maanden is. Dit hebben de VNG en de bonden in 2008 afgesproken. De afspraak was onderdeel van een nieuwe regeling voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, met een nieuw evenwicht in rechten en plichten van de medewerker. De gedachte erachter was, dat als men 62 jaar en 9 maanden werd, hij de zogenoemde spilleeftijd voor het keuzepensioen had bereikt. Men kon dan keuzepensioen opnemen en was voor het inkomen niet langer afhankelijk van een uitkering.

Nu de AOW- en de pensioenleeftijd stijgen is 62 jaar en 9 maanden niet meer de spilleeftijd voor het pensioen en krijgen oud-medewerkers met een aansluitende uitkering een inkomensgat. De vakbonden willen daarom het artikel waarin de leeftijdsgrens staat, artikel 10d:33 lid 3, schrappen. De VNG onderkent het probleem en wil het ook oplossen. Alleen dat kost veel geld en het verandert ook het eerder afgesproken evenwicht in rechten en plichten in de regeling. Wij vinden dat als we dit oplossen, dat onderdeel moet van het totale cao-overleg, waarin beide partijen hebben kunnen onderhandelen over alle wensen van beide partijen.

- Een wens van de vakbonden is dat we de huidige regeling voor vakbondsfaciliteiten uitbreiden. Dit zodat vakbondsleden ook verlof krijgen voor nieuwe taken binnen de vakbond. Het gaat om aanzienlijke aanspraken (ongeveer een zevende van de arbeidsduur) en daarom wil de VNG niet zomaar het vakbondsverlof naar deze nieuwe groepen uitbreiden. Maar de VNG is bereid om te zoeken naar een betere verdeling van faciliteiten over de verschillende taken van kaderleden. Hierover praten we graag verder met de vakbonden.
- De vakbonden willen dat de gemeenten geen uitvoerende taken uitbesteden. De VNG staat hierin neutraal: het is een politieke keuze van gemeenten zelf welke taken ze uitvoeren en welke ze uitbesteden. De VNG kan hierover geen afspraken met de vakbonden maken.

### **3.4 Ultimatum vakbonden**

Het ultimatum dat de vakbonden op 20 september stelden, was:

1. Het generatiepact in de variant van de vakbonden: elke medewerker heeft vanaf een bepaalde leeftijd recht om minder te werken met looncompensatie.
2. Een structurele loonsverhoging in 2014.
3. Het schrappen van artikel 10d:33 lid 3, de leeftijdsgrens voor de aansluitende werkloosheidsuitkering.

De vakbonden wilden dat de VNG alvast beloofde om alle drie eisen in te willigen. Op dat moment was het voor de VNG niet duidelijk hoe deze drie eisen zich verhielden tot hun andere wensen, en aan welke wensen van de VNG de vakbonden tegemoet wilden komen. Totdat de vakbonden bereid zijn het overleg voort te zetten, komen we dit ook niet te weten.

### **4. Oproep aan de VNG?**

Bij de brief van de vakbonden zit een oproep aan de VNG om concrete afspraken te maken. De vakbonden willen dat u de oproep ondertekent en naar hen stuurt.

De VNG betreft de leden zo nauw mogelijk bij de voorbereidingen en het overleg over de cao's. De VNG heeft de inzet bepaald in een uitgebreide en langdurige samenwerking met gemeenten. Wij informeren de leden regelmatig over de voortgang van het overleg en nodigen hen daarbij uit om te reageren. Door een goede afstemming tussen de VNG en de leden zorgen we ervoor dat we als gemeentelijke werkgevers vanuit een gedragen, eenduidige visie kunnen onderhandelen. Mocht u vragen of twijfels hebben over de inzet van de VNG dan nodigen wij u ook nu weer uit om ons dat te laten weten. U kunt dit doen via [cva@vng.nl](mailto:cva@vng.nl). Wij maken dan een afspraak voor een gesprek.

De oproep is aan de VNG, om op het overleg tot concrete afspraken te komen. Wij willen dit nog steeds, maar daarvoor moeten de vakbonden wel eerst bereid zijn om het overleg voort te zetten. De vakbonden willen dat wij eerst hun eisen inwilligen en daarna verder praten. Dit zou volgens

ons niet leiden tot een gelijkwaardig cao-overleg.

De oproep is niet geheel duidelijk. In het voorblad van de oproep staat een overzicht van de wensen van de vakbonden, maar de oproep zelf gaat alleen over drie algemene thema's: 'kansen op werk', 'betere beloning' en 'respect en waardering'. Zoals we in deze brief schreven, ondersteunen we deze thema's maar niet altijd de manier waarop de vakbonden die invullen. Zouden gemeenten de oproep ondertekenen, dan is het niet duidelijk of ze alleen achter de algemene thema's staan of ook achter de specifieke wensen van de vakbonden.

Naar onze mening is daarom de oproep onnodig en zou hij tot onduidelijkheid leiden. Mocht u toch de oproep tekenen, dan ontvangen wij graag een kopie daarvan. Ook dit kan via <mailto:cva@vng.nl>.

Hoogachtend,  
College voor Arbeidszaken van de VNG



Mw. mr. S. Pijpstra  
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.



Geacht College,

Na bijna een jaar onderhandelen met het College van Arbeidszaken (CvA) van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) is er nog geen akkoord bereikt over een nieuwe cao. De cao liep af op 1 januari 2013.

Tijdens de derde ronde van het cao-overleg op 20 september jl. is gebleken dat op de voor ons als vakbonden Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF (hierna te noemen: vakbonden) belangrijkste punten: kansen op werk, betere beloning en meer respect en waardering geen mogelijkheid bestaat tot het maken van (structurele) afspraken met de werkgeversdelegatie. De werkgeversdelegatie wil geen concrete toezeggingen doen en had geen mandaat.

Door deze brief willen de vakbonden het belang van het overeenkomen van een cao met concrete en structurele afspraken - gericht op het heden en op de toekomst van de gemeenten – benadrukken. Daarnaast vragen de vakbonden uw bereidheid tot het afgeven van een positief signaal over de voor ons belangrijkste cao-punten door het invullen van het bijgevoegde antwoordformulier.

### **Huidige situatie**

Sinds 2008 is er een financiële crisis die zich voortzet en leidt tot veel onzekerheid bij Nederlandse burgers en organisaties. De economie stagneert, het begrotingstekort van de overheid loopt sterk op, de werkloosheid neemt flink toe en de koopkracht blijft dalen. De uitgaven stijgen doordat meer mensen werkloos zijn en de inkomsten dalen door lagere belastingopbrengsten als gevolg van minder medewerkers en een lagere loonstijging.

Ook op de arbeidsmarktontwikkelingen bij de gemeenten heeft de slechte economische situatie en onzekerheid over de toekomst zijn weerslag. Vanwege de bezuinigingen op de formatie is de werkgelegenheid verder teruggelopen. De verwachting is dat deze ontwikkeling de komende jaren zal voortzetten. Uit de monitor gemeenten 2012 van het A&O fonds Gemeenten blijkt dat er meer medewerkers uitstromen dan instromen. Door de vacaturestop is de vergrijzing binnen de gemeenten sterk versneld. Slechts 1% van de gemeentelijke bezetting is jonger dan 25 jaar, terwijl dit binnen de totale Nederlandse werkzame beroepsbevolking uitkomt op 10,2%. De doorstroom van medewerkers binnen gemeenten is ook moeizaam, waardoor de noodzakelijke flexibiliteit binnen een organisatie niet tot stand komt. Daarnaast blijven bepaalde vacatures moeilijk vervulbaar, ondanks dat er voor deze vacatures een ruim aanbod is op de arbeidsmarkt. Tevens is duidelijk zichtbaar dat het HR-beleid weinig toekomstgericht is. Het opzetten en uitvoeren van een strategische personeelsplanning komt vaak in gedrang vanwege bezuinigingen, lopende reorganisaties en onzekerheid over de toekomst.

## Waar liggen de kansen?

Naast de decentralisatie van rijks- en provincietaken en voortgaande fusie- en samenwerkingsprocessen bij gemeenten, is het voor gemeenten meer dan noodzakelijk om de kloof tussen de huidige krimp en de toekomstige vraag naar medewerkers aan te pakken. Het vraagt van gemeenten om te investeren in mobiliteit en flexibiliteit van medewerkers en inzicht te krijgen op de competenties en vaardigheden die in de toekomst en met verandering van taken van medewerkers worden gevraagd.

Juist daarom is het belangrijk dat we nú investeren in de economie en de gemeentelijke organisatie en - arbeidsmarkt. Dat we zorgen voor voldoende werkgelegenheid én lonen die meestijgen met de inflatie en met de marktsector. Dat we werken aan kwalitatief goed werk met perspectief en zekerheid. Dat we zorgen voor het opleiden, het ontwikkelen en het door ontwikkelen van medewerkers. Dat we zorgen voor (meer) waardering en respect voor de medewerkers.

## Inzet vakbonden

Wij zijn voor:

1. Kansen op werk
2. Betere beloning
3. Respect en waardering

### 1. Kansen op werk

Over vijf tot zeven jaar bestaat een acuut vervangingsprobleem. De gemeentelijke organisaties vergrijzen in een hoog tempo en vanwege de daling van de vacatures komen er geen nieuwe (jonge) medewerkers bij. Het is dus van groot belang om nu na te denken en in actie te komen om de instroom van (jonge) medewerkers te bevorderen, de ontwikkeling van zittende medewerkers te stimuleren en de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

De bonden willen de werkgelegenheid en –zekerheid bevorderen door middel van de hieronder genoemde voorstellen.

### *Werkgelegenheid*

De bonden zijn voor een generatiepact en willen concrete afspraken maken in een generieke regeling. Doelen van het generatiepact zijn:

1. Het bevorderen van de instroom van jongeren in de sector gemeenten door tijdelijke of permanente arrangementen;
2. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers;
3. Het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers;
4. Het overdragen van kennis van oud op jong.

Het generatiepact is erop gericht om jongeren (zonder baan) kansen te geven om tijdelijk of gedeeltelijk het werk van medewerkers in vaste dienst waar te nemen, terwijl deze medewerkers een opleiding volgen, ergens anders werkervaring opdoen of andere activiteiten in het kader van hun ontwikkeling ontplooiën.

Voordelen:

- Jongeren kunnen concrete werkervaring opdoen en bouwen een netwerk op binnen de gemeente;
- Zittende medewerkers krijgen de kans hun inzetbaarheid te vergroten en hun eigen ontwikkeling te stimuleren;

- Gemeenten krijgen nieuwe impulsen en kunnen hun netwerk onder jongeren vergroten;
- De jongere hoeft niet meerdere keren te worden ingewerkt, als hij steeds eenzelfde functie waarneemt;
- De organisatie heeft meer continuïteit als medewerkers intensief en regelmatig worden geschoold. (Nieuwe) kennis blijft dan binnen de organisatie en wordt vergroot.

Daarnaast is het generatiepact gericht op het versterken van duurzame inzetbaarheid voor de (oudere) medewerkers (60+), waarbij het mogelijk wordt gemaakt om een nieuwe (jonge) medewerker (zonder baan) voor één of meerdere dagen per week aan te stellen, doordat de oudere medewerker een dag of meerdere dagen minder gaat werken.

Een andere variant in het generatiepact is dat een oudere medewerker met deeltijdpensioen gaat, waardoor een medewerker in vaste dienst kan doorstromen op de ruimte die vrijkomt en een jongere kan instromen op de ruimte die hierdoor ontstaat. Ook dit biedt de mogelijkheid dat een jongere wordt ingewerkt en gecoacht door een collega. De medewerker die met deeltijdpensioen gaat, krijgt een aanvulling op zijn ouderdomspensioen. Als de medewerker één dag per week met pensioen gaat, wordt de opbouw tot 100% gegarandeerd. Als het twee dagen betreft 90% en bij drie dagen 80%. Om deze variant ook te kunnen laten slagen, werkt het heffen van de RVU-belasting nadelig. Wij ondersteunen het verzoek gedaan vanuit de VNG, mede namens het Interprovinciaal Overleg en de Unie van Waterschappen, aan de staatssecretaris van Financiën om een regeling te introduceren voor ontheffing op grond van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 wanneer het bijdraagt aan behoud van werkgelegenheid en zorg draagt voor kansen voor jongeren.

Voordelen:

- Er komt extra ruimte voor het aanstellen van een nieuwe (jonge) medewerker;
- De oudere medewerker kan doordat hij minder uur gaat werken, langer in balans blijven en op een gezonde manier zijn pensioengerechtigde leeftijd halen. Of hij kan na het bereiken van pensioenleeftijd langer doorwerken;
- Er vindt doorstroom plaats binnen de organisatie;
- De nieuwe medewerker kan worden ingewerkt en gecoacht door een collega;
- Er is veel ruimte voor overdracht van kennis.

Om werkgelegenheid te bevorderen zijn de vakbonden ook voor functiecreatie. Het creëren van nieuwe functies door het afsplitsen van (elementaire) taken uit (verschillende) reguliere functies. Door het anders inrichten van werkprocessen en het afsplitsen van taken, kan hoger geschoold personeel beter en efficiënter worden ingezet voor werk waarvoor ze zijn opgeleid. De eenvoudige taken worden vormgegeven in een nieuwe functie waarvoor geen of beperkte scholingseisen zijn. Deze functies zijn geschikt voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder veel mensen met een arbeidsbeperking. Om functiecreatie te stimuleren willen sociale partners samen met SBCM (A&O fonds Sociale Werkvoorziening) binnen een aantal gemeenten (pilot)projecten uitvoeren. Het opzetten van projecten is een eerste aanzet, maar daarmee zijn we er nog niet. Uit de begrotingsafspraken 2014 blijkt dat de afspraken voor het zekerstellen van banen voor mensen met een beperking klemmender zijn, naar voren zijn gehaald en zijn opgehoogd. Dit betekent dat wij als sociale partners nadere en structurele afspraken moeten maken om het gestelde quotum voor de gemeentelijke sector te behalen.

### *Werkzekerheid*

De vakbonden zijn voor terugdringen van onzeker werk. Wij willen concrete aanscherpingen in de cao, zodat er geen draaideurconstructies kunnen worden toegepast. Ook willen wij aansluiten bij hetgeen in het sociaal akkoord is afgesproken ten aanzien van de ketenbepaling. Daarnaast willen de vakbonden cao-afspraken maken ten aanzien van het terugdringen van het gebruik van schijnconstructies, zoals payrollings. Wanneer wij nieuwe (jonge) medewerkers willen aantrekken en behouden voor de gemeentelijke arbeidsmarkt, zijn deze afspraken minimaal vereist. Om de vergrijzing tegen te gaan, kwaliteit te behouden, nieuwe kennis te vergaren en te kunnen voldoen aan de vervangingsvraag is het van groot belang dat ook (nieuwe) jonge medewerkers worden aangesteld in een vaste baan.

Ook zijn de vakbonden voor het versterken van het van werk-naar-werk-beleid en mobiliteit. Dit kan gerealiseerd worden door de oprichting van een landelijk kennis- en mobiliteitsplatform: een webbased loopbaanplatform dat landelijk informatie kan geven over de arbeidsmarktontwikkeling, de aanwezigheid van vacatures en de mogelijkheden tot opleiding voor specifieke functies.

Bij het versterken van van-werk-naar-werk-beleid en mobiliteit zijn de vakbonden voor het opzetten van EVC-trajecten voor medewerkers zonder startkwalificatie. Zo kunnen degenen die dat willen én kunnen op MBO-2 niveau worden gebracht. We willen dat EVC-beleid landelijk ondersteund gaat worden door (nog op te stellen) functieprofielen te koppelen met sectorbreed erkende EVC-certificaten.

### 2. Betere beloning

De vakbonden zijn voor betere beloning die meestijgt met de inflatie en de contractlonen in de marktsector, waardoor het voor medewerkers voldoende inkomen en inkomenszekerheid oplevert. Ondanks de begrotingsafspraken 2014 dragen een aantal maatregelen bij aan koopkrachtverbetering in 2014. Maar over de gehele kabinetsperiode blijft de koopkracht dalen, waardoor herstel langer duurt. Daarnaast stijgen nettolonen met 2%, maar dat is gelegen in het feit van de verlaging van de pensioenpremies. Dit is geen doorbraak van de nullijn. Bruto salarissen stijgen immers niet. Als vakbonden hebben we dan ook als eis gesteld 2,5% voor 2013 en 3% voor 2014 aan investering in koopkrachtmaatregelen (arbeidsvoorwaardenruimte). Het probleem van de Nederlandse economie zit in het steeds verder wegzakken van binnenlandse bestedingen. Deze binnenlandse bestedingen kunnen worden beïnvloed door de salarissen te laten stijgen en te zorgen voor werkzekerheid en werkgelegenheid. Om nu en in de toekomst nieuwe medewerkers aan te kunnen blijven trekken binnen de gemeenten dienen de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning, aantrekkelijk te blijven en niet dusdanig achter te lopen met de concurrenten.

Wij begrijpen dat ook de gemeenten het met minder financiële middelen moeten doen, maar dat neemt de noodzaak niet weg om nú te investeren in de toekomst en in medewerkers. Wie nu bezuinigt op salarisverhoging, komt later bedrogen uit. Vroeg of laat moet een grote inhaalspurt worden gemaakt. Uit een door ons gemaakte berekening blijkt dat in de periode vanaf 2003 tot en met 2012 de structurele salarisverhoging (totaal 9,33%) binnen gemeenten met ruim 8% achterloopt ten opzichte van de gemiddelde inflatiecijfers (totaal 17,5%) in die periode. Ten opzichte van de contractlonen in de marktsector (totaal 18,9%) lopen de salarissen van de gemeentemedewerkers zelfs achter met ruim 9,5%. Het CPB geeft dus niet voor niets steeds aan dat het bevroren van ambtenarensalarissen geen structurele bezuiniging oplevert, omdat de salarisachterstand via cao-onderhandelingen weer ingehaald moet worden.

Investering in koopkrachtmaatregelen is niet alleen gelegen in structurele salarisverhoging, maar daarvoor kan ook een gedeelte worden omgezet in het verhogen van de tegemoetkoming ziektekosten. De

tegemoetkoming ziektekosten in de cao is afgelopen jaren niet meegegaan met de stijging van de kosten. De investering in koopkracht kan ook liggen in opbouw naar een dertiende maand.

Een positief lichtpuntje uit de Prinsjesdagstukken is dat blijkt dat er budget is voor (structurele) salarisruimte. In 2013 is een eenmalige meevaller van 200 miljoen vanuit het AOF (arbeidsongeschiktheidsfonds). Daarnaast is er een structurele vrijval van 200 miljoen vanuit het ABP-akkoord. Dit zou voor de gemeentelijke sector 2 x 0,45% op kunnen leveren. Volgens Asscher kunnen deze middelen worden ingezet voor verbetering van de salarissen in de publieke sector. Deze financiële middelen dienen dan ook rechtstreeks te worden geïnvesteerd in de salarissen van de medewerkers.

Uit gemeentefonds rijksbegroting 2014 blijkt dat er een positief accres voor 2014 is van 691 miljoen. Ook na de begrotingsafspraken 2014 blijft er nog positief accres over van ruim 600 miljoen voor 2014. Er is dus wel budget om de koopkracht van medewerkers te vergroten door de salarissen structureel te laten stijgen.

### 3. Respect en waardering

In de lopende cao-onderhandeling is gebleken dat het CvA geen concrete afspraken wilt maken over het schrappen van artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO, het versterken en verhelderen van de vakbondsfaciliteitenregeling en het niet uitbesteden van gemeentelijke taken aan private partijen. De risico's en problemen die ontstaan door wetten, regelingen en onduidelijke en belemmerende cao-bepalingen worden nu eenzijdig op medewerkers afgewenteld. CvA erkent dat er problemen voor medewerkers (kunnen) ontstaan op grond van artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO, maar onderneemt geen poging om dit probleem te verhelpen en schuift dit probleem af naar de politiek. Daarnaast getuigt het niet van respect naar medewerkers dat werkgevers landelijk geen concrete stappen willen zetten naar verbetering en versterking van cao-afspraken en daarnaast ook nog eens lokaal voorstellen blijven doen ter verslechtering van de arbeidsvoorwaarden.

Medewerkers die zich jarenlang loyaal hebben ingezet voor de gemeenten, mogen ook verwachten dat de werkgever deze inzet waardeert. Het mag niet zo zijn dat werkloze medewerkers met een na-wettelijke uitkering vanaf 62 jaar en 9 maanden verplicht worden om met pensioen te gaan. Daarom zijn de vakbonden voor het schrappen van artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO waarin staat dat de na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden heeft bereikt. Vanwege de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd en verandering van de pensioenregeling, kan dit voor de betreffende ambtenaar in de toekomst zeer nadelig uit gaan werken. Iemand verliest zijn uitkering, krijgt pas veel later AOW en moet alvast zijn pensioen op gaan snoepen. Hierdoor wordt het niveau van zijn pensioen veel lager. Het risico bestaat dat diegene op latere leeftijd aanspraak moet maken op de Wet Werk en Bijstand (WWB). De vraag is maar of - gezien de recente plannen - die bewuste ambtenaar nog in aanmerking komt voor de WWB. De vakbonden willen het artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO dan ook schrappen. Deze cao-bepaling is niet meer redelijk gezien de wettelijke wijzigingen. Het individu mag hier niet de dupe van worden. Op grond van goed werkgeverschap doen wij dan ook een dringend beroep op u en het CvA om dit artikellid te schrappen.

De vakbonden zijn ook voor verheldering en versterking van de vakbondsfaciliteitenregeling in de cao. De tekst van de regeling en de toelichting zijn niet duidelijk genoeg. Hierdoor zijn er zijn steeds vaker situaties waarin wordt geweigerd verlof toe te kennen voor vakbondsactiviteiten. Onze kaderleden zetten zich dagelijks in voor het behartigen van de collectieve én individuele belangen van medewerkers op het gebied van werk en inkomen binnen de gemeentelijke sector. Zij zetten zich naast hun werk vrijwillig in voor het behartigen van het belang van uw organisatie. Deze groep kaderleden verdient dan ook wel de

mogelijkheid om hun werk goed te kunnen uitoefenen en heeft dan ook de waardering en respect van u nodig om dit te kunnen blijven doen. Het verstrekken van fatsoenlijke faciliteiten, waaronder het verstrekken/toekennen van verlof op grond van artikel 6:4:2 CAR-UWO, waardoor deze groep niet gehinderd wordt om de belangen van de werknemers te kunnen blijven vertegenwoordigen.

Daarnaast zijn de vakbonden voor dat de uitvoerende taken binnen de gemeenten blijven en door de gemeenten worden uitgevoerd en niet worden uitbesteed aan private partijen. In het belang van een goede dienstverlening aan de burger en uw voorbeeldfunctie als gemeentelijke werkgever is het zaak dat gemeenten hun uitvoerende taken uit laten voeren door medewerkers die in dienst zijn van de gemeente. Hierdoor blijft kennis behouden, blijft de uitvoering van taken beter zichtbaar en herkenbaar en betekent dat de werkgelegenheid voor functies aan de onderkant van het loongebouw beter blijven gewaarborgd.

### **Wat verwachten wij van u?**

De economische crisis en de gemeentelijke arbeidsmarkt kunt u beïnvloeden door u niet te committeren aan de nullijn en aan het CvA kenbaar te maken dat de salarissen moeten stijgen. Door in te stemmen met structurele salarisverbetering welke meegaat met de inflatie en de contractlonen in de marktsector. Dit geeft de Nederlandse economie via de binnenlandse consumptie een duw in de goede richting. En maakt het de gemeente een aantrekkelijke werkgever voor nieuwe (jonge) medewerkers.

U heeft invloed op het creëren van werkgelegenheid en –zekerheid én te zorgen voor respect en waardering voor de medewerkers! Om op de toekomst voorbereid te zijn en aan de vervangingsvraag te voldoen, heeft de gemeente immers nieuwe (jonge) medewerkers nodig waarbij de gemeenten ook de vaste medewerkers moeten behouden die de competenties en vaardigheden hebben die in de toekomst worden gevraagd. Zo ontstaat een goede balans tussen vergrijzing en ontgroening.

Wij vragen u of u bereid bent een signaal af te geven aan het CvA om het landelijk overleg voort te zetten op de belangrijke punten: betere beloning, kansen op werk en respect en waardering, met het doel van het maken van concrete en structurele afspraken hierover. U kunt uw invloed aanwenden door in te stemmen met de inzetvoorstellen van de vakbonden door middel van het invullen van het antwoordformulier. We moeten immers de kans niet missen om structurele afspraken te maken zodat op korte termijn werkgelegenheid kan worden geboden aan jongeren en (mogelijke) werklozen, het bieden van duurzame inzetbaarheid en het vergroten van de interne mobiliteit. Door in te stemmen met onze voorstellen wordt de gemeentelijke arbeidsmarkt versterkt en blijven de gemeenten als werkgever een speler voor nu en in de toekomst.

Wij vragen u het antwoordformulier in te vullen en vóór 8 november 2013 aan ons te retourneren.

Hoogachtend,  
mede namens CNV Publieke Zaak en CMHF

Abvakabo FNV



B. de Haas  
Onderhandelaar cao Gemeenten

Zoetermeer, 21 oktober 2013