



College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

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

GEMEENTE HELLENDOORN	
Behand.: <i>G. Dooye</i>	
- 6 JUL 2010	
A / B Stuk	Trefw.: <i>RAAD 14-9-2010</i>
Werkpr.: <i>Rechtspers. Cao - Lbr</i>	
Kopie aan: <i>BW, PKN</i>	
Archief D / N. <i>Reks / M</i> Vertr.:	

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Uitwerking Cao 2009-2011
Flexibilisering en levensfase

ons kenmerk
ECCVA/U201001463
Lbr: 10/073
CvA/LOGA 10/12

datum
01 juli 2010

Samenvatting

Het College voor Arbeidszaken van de VNG en de bonden voor overheidspersoneel hebben een akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Door middel van deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de afspraken die in dit akkoord gemaakt zijn over flexibilisering en levensfase. Dit zijn:

1. Flexibilisering werktijden
2. Mantelzorg
3. Vaderschapsverlof
4. Senioren

In de bijlagen treft u de wijzigingen in de CAR UWO aan.

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n) 2
betreft Uitwerking Cao 2009-2011 Flexibilisering en levensfase	ons kenmerk ECCVA/U201001463 Lbr: 10/073 CvA/LOGA 10/12	datum 01 juli 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Het College voor Arbeidszaken van de VNG en de bonden voor overheidspersoneel hebben een akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Door middel van deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de afspraken die in dit akkoord gemaakt zijn over flexibilisering en levensfase. Dit zijn:

1. Flexibilisering werktijden
2. Mantelzorg
3. Vaderschapsverlof
4. Senioren

In de bijlagen treft u de wijzigingen van de CAR UWO aan.

1. Flexibilisering werktijden

Gemeenten richten hun werkprocessen steeds meer in rond de vraag van burgers en bedrijven. De medewerker zoekt een balans tussen carrière en privéleven, bijvoorbeeld in het kader van zorg voor kinderen, of het verlenen van mantelzorg. Tussen werkgever en medewerker ontstaan nieuwe wederzijdse verwachtingen en beiden hebben behoefte aan een flexibeler stelsel van werktijden en ruimte voor onderlinge afspraken hierover. Onderling moeten er afspraken kunnen worden gemaakt die een betere aansluiting van vraag en aanbod van arbeid en een betere afstemming op het privéleven van de medewerkers mogelijk maken. LOGA partijen zijn daarom

overeengekomen dat de huidige bandbreedtesystematiek uit artikel 4:1 komt te vervallen. Hierdoor wordt gerealiseerd dat tijdens piektijden meer dan (het huidige maximum van) 9 uur per dag of meer dan (het huidige maximum van) 42 uur per week kan worden gewerkt. In rustiger periodes kan dan (veel) minder worden gewerkt.

Om deze flexibiliteit voor beide partijen goed invulling te geven zijn LOGA-partijen overeengekomen dat werkgever en medewerker in goed overleg afspraken maken over de planning van de werkzaamheden en de werktijden. De Individuele Werktijdenkaart biedt hiervoor een goed instrument. LOGA-partijen roepen de OR op om erop toe te zien dat er individuele afspraken gemaakt worden, binnen de normen van de CAR UWO en de arbeidstijdenwetgeving.

CAR UWO wijzigingen

De bandbreedtesystematiek die neergelegd was in artikel 4:1, eerste lid, is geschrapt. Deze regeling is vervangen door de bepaling dat de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang vastgesteld kan worden dan de formele arbeidsduur per week. Toepassing van deze regeling mag er niet toe leiden dat de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden. De vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week is wel aan grenzen gebonden. Per dag bedraagt de arbeidsduur ten hoogste 11 uur en per week ten hoogste 50 uur

2. Mantelzorg

Steeds meer medewerkers verlenen naast hun werk ook mantelzorg; dit is een van de oorzaken dat medewerkers in toenemende mate behoefte hebben aan een flexibeler stelsel van werktijden en ruimte voor individuele afspraken hierover. LOGA partijen vinden het belangrijk dat de medewerker in staat wordt gesteld om mantelzorg te verlenen. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg en de indelen van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken om naast zijn werk ook mantelzorg te verlenen. Deze uren worden op een ander moment weer ingehaald.

CAR UWO wijzigingen

In de toelichting op artikel 4:1 wordt aandacht besteed aan het combineren van werk met mantelzorg.

3 Vaderschapsverlof

LOGA partijen hebben geconstateerd dat weinig vaders gebruik maken van de mogelijkheid om (een deel van) het ouderschapsverlof in te zetten direct na de geboorte van hun kind. De Wet arbeid en zorg biedt de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen in gedeelten. Door gebruik te maken van deze mogelijkheid kan worden voorzien in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. Het resterende ouderschapsverlof kan op een ander moment, al dan niet in gedeelten, opgenomen worden.

CAR UWO wijzigingen

In de toelichting op artikel 6:5:1 wordt gewezen op de mogelijkheid voor vaders om rondom de geboorte van hun kind een deel van het ouderschapsverlof op te nemen.

4. Senioren

Door de vergrijzing en het feit dat mensen langer moeten doorwerken is het meer dan ooit noodzakelijk om het werk van oudere medewerkers af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen. Hierdoor blijven ook oudere medewerkers gezond, gemotiveerd, competent en betrokken, en dus optimaal inzetbaar. Dit is in het belang van zowel werknemer als werkgever. Partijen hebben daarom afgesproken dat in de functioneringsgesprekken en in de POP's van medewerkers van 50 jaar en ouder de belasting en belastbaarheid aan de orde moeten komen. De leidinggevende en medewerker kunnen op basis daarvan afspraken maken over eventuele aanpassingen in het individuele takenpakket. Ook heeft de oudere medewerker de mogelijkheid om zijn gespaarde levenslooptegoed in te zetten om minder uren te werken met (gedeeltelijk) behoud van zijn inkomen.

Het college past voor medewerkers van 62 tot 65 jaar een premiekorting toe, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. Om te stimuleren dat medewerkers langer gezond doorwerken wordt dit geld in overleg met de medewerker gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid.

CAR UWO wijzigingen

Aan hoofdstuk 17 wordt een artikel 17:3 toegevoegd waarin het bovenstaande is vastgelegd.

5. Inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR UWO treden in werking per 1 oktober 2010.

6. Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR - bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO - artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas

verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door terinzagelegging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
b/a



J. Schirmbeck,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

CAR wijzigingen

- A De toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel g en h wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

De laatste volzin in de toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel j en k, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

- B Artikel 4:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Artikel 4:1, tweede en derde lid, worden geschrapt.

Artikel 4:1, vierde lid, wordt vernummerd tot tweede lid, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 4:1, vijfde lid, wordt vernummerd tot derde lid en de aanduiding 'vierde' wordt vervangen door: tweede.

De toelichting op artikel 4:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Toelichting

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen

mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur veruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

D Aan hoofdstuk 17 wordt een nieuw artikel 17:3 toegevoegd:

Artikel 17:3

- 1 In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.
- 2 Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premie-korting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag.

CAR UWO wijzigingen

A De toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel g en h wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

De laatste volzin in de toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel j en k, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

B Artikel 4:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1 Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Artikel 4:1, tweede en derde lid, worden geschrapt.

Artikel 4:1, vierde lid, wordt vernummerd tot tweede lid, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 4:1, vijfde lid, wordt vernummerd tot derde lid en de aanduiding 'vierde' wordt vervangen door: tweede.

De toelichting op artikel 4:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Toelichting

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het

belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

C De toelichting op artikel 6:5:1 wordt als volgt aangevuld:

Vaderschapsverlof

Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te knippen kan voorzien worden in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. De ingangsdatum van het verlof kan gekoppeld worden aan de datum van de bevalling.

D Aan hoofdstuk 17 wordt een nieuw artikel 17:3 toegevoegd:

Artikel 17:3

- 1 In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid

aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

- 2 Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premiëkorting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag