



Arbeidsvoorwaardennota 2021

VNG en WSGO

Inleiding

Dit is de arbeidsvoorwaardennota van de twee gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers, de VNG en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). Deze arbeidsvoorwaardennota is de basis voor de inzet voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen, en de komende onderhandelingen gaan dan ook over beide cao's tegelijk. Het is de bedoeling dat de afspraken gaan gelden voor beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de *werkgevers* (VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

De voorstellen in de arbeidsvoorwaardennota zijn mede bepaald door drie belangrijke omstandigheden.

Ten eerste hebben werkgevers en vakbonden in het vorige akkoord voor 2019-2020 afgesproken om in de volgende cao afspraken te maken over verlof en vitaliteit. Werkgevers en vakbonden hebben in het voorjaar van 2020 een gezamenlijk advies hierover gegeven. Werkgevers willen dit advies integraal opnemen in de inzet voor de onderhandelingen.

Ten tweede is op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden, waarmee gemeentelijke medewerkers zijn 'verhuisd' van het publiekrecht naar het private arbeidsrecht. Werkgevers en vakbonden hebben daarbij afgesproken dat de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk één-op-één overgingen.

Intussen is duidelijk dat een aantal bepalingen schuurt met het arbeidsrecht, en wordt nog meer dan vroeger zichtbaar dat een aantal bepalingen wel uit de pas loopt met die voor de rest van werkend Nederland. Werkgevers willen daarom voorstellen om een aantal bepalingen te actualiseren en meer in overeenstemming te brengen met het private recht en de praktijk in Nederland. Belangrijkste voorstel hierin is om in het stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid meer de nadruk te leggen op het voorkomen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Ten derde hebben de uitbraak van corona en de daarop volgende maatregelen, duidelijk gemaakt dat de gemeentelijke organisaties veel veerkracht hebben. Dat is mede te danken aan de grote inzet van gemeentelijke medewerkers en aan de bereidheid van gemeentelijke werkgevers en medewerkers om afspraken aan te passen aan de bijzondere omstandigheden. De crisis heeft nog zichtbaarder gemaakt hoe belangrijk het is om te (blijven) investeren in de vitaliteit van medewerkers, maar hebben ook discussies over het huidige stelsel van toelagen en vergoedingen voor mensen in ploegen- en crisisdiensten uitvergroet.

De gemeentelijke werkgever wil voor iedereen een goede werkgever zijn. Vanouds is werkgelegenheid een belangrijke waarde binnen de gemeentelijke sector. Zeker in deze onzekere tijden is het belang van die zekerheid voor medewerkers, maar ook in groter maatschappelijk verband, van groot belang. Werkgevers vinden daarom dat in het komende cao-overleg de focus vooral daarop moet komen. Want ook de economische gevolgen van de corona-uitbraak en de lockdown gaan niet voorbij aan gemeentelijke organisaties. Een groot aantal gemeenten verkeert momenteel in financiële nood. Het is volledig onduidelijk welke maatregelen in de nabije toekomst nodig blijven, in hoeverre de economie kan herstellen en of het kabinet gemeenten financieel gaat ondersteunen. Op dit moment moeten gemeentelijke werkgevers voorstellen om in de structurele loonontwikkeling een pauze in te laten vallen en in het cao-overleg te focussen op inhoudelijke verbeteringen in de cao.

Deze arbeidsvoorwaardennota bevat (1) de voorstellen voor verlof en vitaliteit, (2) de voorstellen voor bovenwettelijke sociale zekerheid, (3) de voorstellen voor toelagen, (4) diverse kleinere voorstellen, en (5) een financiële paragraaf.

1 Verlof en vitaliteit.

Werkgevers willen in de komende cao afspraken maken over verlof en vitaliteit. Werkgevers en vakbonden hebben al in een vorig akkoord, over de cao 2019-2020, afgesproken om daarvoor een werkgroep op te richten, en om het advies van die werkgroep te betrekken bij het aankomende cao-overleg.

Het advies van de gezamenlijke *Werkgroep verlof en vitaliteit* (hierna: werkgroep) vindt u in de bijlage. Werkgevers willen het advies van de werkgroep opnemen in de inzet voor het cao-overleg. In zijn geheel is het een evenwichtig advies waarin zowel de wensen van gemeentelijke werkgevers als de wensen van vakbonden een plaats hebben gekregen. Uitgangspunt van het advies is dat het mogelijk is om met alle medewerkers maatwerkafspraken te maken die passen bij hun wensen en omstandigheden. Het advies kan daarmee een goede basis bieden voor een akkoord over de vraagstukken die al langere tijd spelen bij zowel gemeentelijke werkgevers als gemeentelijke medewerkers.

Werkgevers stellen voor om de afspraken over verlof en vitaliteit in te laten gaan minimaal één jaar na het afsluiten van de volgende cao. Die tijd is nodig voor een zorgvuldige invoering. Dat betekent dat de afspraak op zijn vroegst ingaat op 1 januari 2022.

Als het advies in zijn geheel wordt overgenomen, dan zou dit betekenen dat de volgende afspraken in de cao komen.

1.1 Harmonisatie van verlof

Bovenwettelijk lokaal verlof is een verzamelnaam voor lokale afspraken over uiteenlopende vormen van extra vrije tijd, waaronder seniorendagen, schaalverlof en lokale feestdagen. Werkgevers willen in lijn met eerdere cao-afspraken en het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit voorstellen om afspraken te maken over de *harmonisatie* van bovenwettelijk verlof en bijhorend *overgangsrecht*.

De *harmonisatie* betekent:

- De cao-artikelen 6.2 en 6.13, die het werkgevers mogelijk maken om verschillende vormen van 'lokaal verlof' af te spreken, worden geschrapt. Lokaal leeftijds- en diensttijdverlof en lokaal schaalverlof is niet meer mogelijk en het aantal lokale feestdagen wordt maximaal twee.
- In plaats daarvan krijgt elke voltijdmedewerker recht op vijf vrije dagen (36 uur).
- Die vijf vrije dagen worden als volgt verdeeld:
 - Twee dagen (14,4 uur) komen in een spaarverlofregeling. De medewerker kan deze twee dagen

sparen bijvoorbeeld voor een sabbatical of om eerder te stoppen met werken. Maar de medewerker hoeft de dagen niet te sparen – hij of zij kan ze ook meteen opnemen. Uit een recente peiling onder medewerkers blijkt dat een belangrijke voorwaarde. Voor het spaarverlof komt een nieuw artikel in de cao. Uren in de spaarverlofregeling verjaren niet.

- Twee dagen (14,4 uur) kunnen door de werkgever worden aangewezen als lokale feestdagen. Ze worden dan onderdeel van de feestdagen in cao-artikel 6.6 en zijn dan niet meer vrij opneembaar voor de medewerker. Wijst de werkgever ze niet aan als lokale feestdagen, dan blijven ze vrij opneembaar als bovenwettelijke vakantie.
- Eén dag (7,2 uur) wordt bovenwettelijke vakantie.

Het overgangsrecht betekent:

- Medewerkers die nu recht hebben op meer dan 36 uur 'lokaal verlof' bouwen in een nader af te spreken periode af naar de norm van 36 uur, in gelijke stappen per jaar.
- Medewerkers die nu recht hebben op minder dan 36 uur 'lokaal verlof' bouwen in een nader af te spreken periode op naar de norm van 36 uur, in gelijke stappen per jaar.
- De 'nader af te spreken periode', het overgangsrecht, is onderdeel van de onderhandelingen. In de werkgroep heeft de VNG uitgesproken bereid te zijn om te onderhandelen over een periode van meer dan vijf jaar en hebben de vakbonden uitgesproken niet vast te houden aan bevroren van huidige rechten.

1.2 Vitaliteit

Het onderwerp vitaliteit is in de onderhandelingen over de vorige cao geagendeerd door de vakbonden. Werkgevers vinden ook dat hier afspraken over moeten komen. Daarom staat in het akkoord over de cao 2019-2020 dat vitaliteit onderdeel wordt van de komende cao-onderhandelingen.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, maar het vitaliteitsbeleid moet wel voldoen aan een aantal in de cao vastgelegde criteria. De Werkgroep verlof en vitaliteit heeft als criteria geformuleerd: (a) vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog; (b) vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid; (c) vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en (d) vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Alle werkgevers moeten in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit hebben, dat voldoet aan de genoemde criteria. Dit beleidsplan moet in ieder geval bevatten:

- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onderbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
- De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies, het persoonlijk ontwikkelingsplan en lokale aanvullingen op het individueel keuzebudget.
- Werkgevers moeten onderzoeken of er medewerkers zijn met zware beroepen voor wie individuele aanvullende maatregelen nodig zijn opdat deze medewerkers vitaal kunnen blijven werken.

2 Bovenwettelijke sociale zekerheid

De gemeentelijke sector kent vanouds een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid. Dat is een erfenis uit de tijd dat de gemeentelijke sector nog een eigen wachtgeldregeling kende in plaats van de (toenmalige WAO) en WW. Inmiddels gelden de WW, en eerst de WAO en daarna de WIA, al bijna twintig jaar ook voor gemeenten. In die twintig jaar zijn er in verschillende afspraken gemaakt over kleine aanpassingen in het systeem. Maar door de ontwikkeling van het ontslagrecht, werkloosheidsrecht en arbeidsongeschiktheidsrecht is de sociale zekerheid van gemeentelijke medewerkers steeds meer uit de pas gaan lopen met die van de rest van werkend Nederland.

Daarnaast hebben werkgevers en vakbonden de laatste jaren ingezet op maatregelen die niet zozeer

gericht zijn op de inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar juist op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen. De invoering van de van-werk-naar-werk afspraken van maximaal 24 maanden is daar het beste voorbeeld van. Maar ook recentere (en toekomstige) afspraken over loopbaanbeleid en vitaliteit zijn goede voorbeelden.

Werkgevers vinden het daarom tijd om een aantal afspraken over de bovenwettelijke sociale zekerheid te actualiseren. Het gaat hierbij om de na-wettelijke werkloosheidsuitkering en het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers.

2.1 Na-wettelijke werkloosheidsuitkering

Onder andere door recente inspanningen om werkloosheid te voorkomen kent de gemeentelijke sector een laag aantal reorganisatieontslagen en werkloze oud-medewerkers. Bij kans op boventalligheid is het beter om te investeren aan de voorkant van het proces (zoals van-werk-naar werk) dan aan de achterkant (uitkeringen) daarvan. Hoe meer de uitkeringen uit de pas lopen met die van de rest van Nederland, hoe minder ze bijdragen aan een stap naar ander werk.

Afspraken zoals die over vitaliteit leveren daar een bijdrage aan. Maar de introductie van de van-werk-naar-werkregeling - met een periode van 24 maanden met volledig behoud van inkomen - is het bekendste voorbeeld. Vanuit die gedachte stellen werkgevers voor om de artikelen in de cao over de na-wettelijke werkloosheidsuitkering te schrappen (cao-artikelen 10.5 tot en met 10.10), voor medewerkers die na het ingaan van de nieuwe cao werkloos worden.

2.2 Arbeidsongeschiktheid

Hiernaast willen werkgevers de bepalingen over arbeidsongeschiktheid aanpassen. De wet verplicht de werkgever om een arbeidsongeschikte medewerker voor twee jaar door te betalen. Dit vanuit de gedachte dat een medewerker na 24 maanden arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) re-integreert of (gedeeltelijk) vertrekt. Maar de cao verplicht de werkgever om een medewerker ook na 24 maanden te betalen, en verlengt het 'ontslagverbod' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers van de wettelijke 24 maanden naar 36 maanden.

De cao kent dus een 'derde ziektejaar'. Dit past niet bij de nieuwe omstandigheden. Sinds 1 januari 2020, met de inwerkingtreding van de Wnra, krijgen ook gemeentelijke medewerkers een transitievergoeding bij ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid. Medewerkers die langer dan 24 maanden arbeidsongeschikt zijn, ontvangen doorgaans een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook hier is de gemeentelijke sector steeds meer uit de pas gaan lopen met de wetgeving en dat bevordert niet de activering en re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.

Werkgevers vinden dat de cao moet stimuleren dat arbeidsongeschikte medewerkers zo snel mogelijk re-integreren. Werkgevers willen daarom voorstellen om de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid na 24 maanden stop te zetten (aanpassing van cao-artikel 7.1) en om het 'verlengde ontslagverbod' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (cao-artikelen 7.5 en 10.21-22) te schrappen.

Aansluitend hierop willen werkgevers voorstellen om de loondoorbetaling in de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid aan te passen aan de landelijke norm van 100% voor het eerste jaar en 70% voor het tweede jaar. Dat is ten opzichte van de huidige regeling een bescheiden herverdeling van de doorbetaling van het tweede naar het eerste ziektejaar.

Tot slot is het voorstel dat een medewerker alleen gedurende de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantie opbouwt. Als door de harmonisatie het bovenwettelijk verlof niet langer lokaal wordt geregeld maar in de cao, is het noodzakelijk om zo'n bepaling in de cao op te nemen.

3 Toelagen

De cao kent twee verschillende regelingen voor werktijden: de standaardregeling voor medewerkers die de eigen werktijden bepalen en de bijzondere regeling voor medewerkers die dat niet doen. Voor beide

groepen gelden meerdere bepalingen over toelagen. Deze bepalingen zijn op onderdelen niet altijd logisch en consistent.

Dit leidde in het verleden nogal eens tot vragen, maar vooral tijdens de corona-uitbraak en de lockdown kwam naar voren dat de bepalingen soms leiden tot situaties die niet uitlegbaar zijn voor zowel werkgevers als medewerkers. Dit geldt vooral als medewerkers tegelijk en onder dezelfde omstandigheden werken, maar tegen verschillende toelagen of vergoedingen.

Werkgevers willen deze onduidelijkheden verminderen. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat de waardering voor de inzet beter tot uiting komt voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden. Dit zijn de medewerkers die vanwege roosters of bijzondere omstandigheden (zoals crisissituaties) moeten (blijven) werken op niet-traditionele tijden. Werkgevers willen daarom een aantal verbeteringsvoorstellen doen.

De verbeteringsvoorstellen hebben de volgende doelen:

- De vergoedingen voor de zaterdagen, de zondagen en de feestdagen worden eenduidiger en eenvoudiger.
- Werken op feestdagen wordt beter beloond dan werken op zondagen.
- Werken in de weekenden, op feestdagen en 's nachts wordt beter beloond dan werken aan de randen van de dag.
- De toelagen en vergoedingen voor medewerkers worden beter vergelijkbaar.
- De toelagen en vergoedingen blijven beter voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden dan voor medewerkers in de standaardregeling. Zo komt beter de waardering tot uiting voor medewerkers die niet zelf hun werktijden (en de bijkomende ongemakken) bepalen.

De verbeteringsvoorstellen moeten leiden tot een evenwichtiger en in hun totaliteit betere beloning voor medewerkers die in de bijzondere regeling in roosters werken.

De voorstellen zijn:

- Het dagvenster van maandag t/m vrijdag voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat van 8.00-18.00 uur naar 7.00-20.00 uur.
- Cao-artikel 3.11 over de toelage onregelmatige dienst voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat er als volgt uit zien:

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 22.00 uur	20%
	tussen 22.00 en 07.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
	tussen 07.00 en 22.00 uur	40%
	tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
Zondag	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%
Feestdagen in artikel 6.6	Tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Cao-artikel 3.12 over de buitendagvenstertoelage voor medewerkers in de standaardregeling gaat er als volgt uit zien:

Buitendagvenster op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 22.00 en 07.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
	tussen 07.00 en 22.00 uur	40%
	tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
Zondag	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%
Feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Cao-artikel 3.19 over de overwerkvergoeding voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat er als volgt uit zien:

Overwerk op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	75%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Artikel 6.4 vervalt. Dit artikel geeft medewerkers recht op 14,4 uur (twee dagen) extra vakantie als zij 'regelmatig' en 'overwegend' of 'in belangrijke mate' onregelmatige diensten of beschikbaarheidsdiensten draaien. Voorwaarden zoals 'regelmatig' en 'overwegend' geven te veel onduidelijkheid. De compensatie of waardering voor het werken buiten traditionele tijden komt beter tot uiting in de bovengenoemde bepalingen over toelagen en vergoedingen.

4 Diversen

Naast de voorstellen over verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid en toelagen, hebben werkgevers een aantal andere voorstellen. Die gaan voor een deel over noodzakelijke of gewenste aanpassingen in de verlofafspraken die geen onderdeel zijn van het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit, en zijn voor een deel noodzakelijk 'onderhoud' van de cao.

De voorstellen zijn:

- Werkgevers willen cao-artikel 6.10 aanpassen zodat de medewerker meer keuze heeft bij het opnemen van betaald ouderschapsverlof. Medewerkers kunnen nu 13 weken betaald ouderschapsverlof opnemen met een gedeeltelijke loondoorbetaling. Hoe lager de loonschaal, hoe hoger het percentage salaris dat wordt doorbetaald. Werkgevers vinden het wenselijk dat een medewerker meer keuze krijgt, bijvoorbeeld een hoger percentage loondoorbetaling voor een kortere periode.
- Deze aanpassing is ook nodig omdat ook de wet vanaf augustus 2022 een regeling betaald ouderschapsverlof kent. Dat maakt het nodig om nieuwe afspraken te maken over de omvang van het betaald ouderschapsverlof in de cao. De nieuwe wetgeving maakt het nodig om af te spreken dat de cao een rekenformule gaat krijgen op basis waarvan de medewerker de duur en hoogte van het betaalde ouderschapsverlof naar wens kan invullen, binnen een gegeven totale omvang.
- Door recente jurisprudentie en door de inwerkingtreding van de Wnra is de waarde van een te verkopen vakantie-uur gestegen. Dat is nog niet verwerkt in de cao. Werkgevers willen cao-artikel 4.4 zo aanpassen dat als een medewerker een vakantie-uur koopt met zijn IKB, hij of zij daar dezelfde prijs voor betaalt als wanneer hij dat vakantie-uur weer zou verkopen (bij vertrek).
- Werkgevers willen voorstellen dat cao-artikel 6.3 vervalt. Op grond van dit artikel kan een medewerker in een jaar meer werken om zo extra vakantie te sparen. Dat een cao-bepaling stimuleert dat een medewerker juist meer gaat werken, past niet in het idee achter, en het ontwerp voor, de voorgenomen afspraken over vitaliteit.
- Werkgevers willen in hoofdstuk 6 van de cao en in relevante artikelen in de rest van de cao een nieuw, consistent en bij de wetgeving passend begrippenkader introduceren. Vanouds kennen we in de gemeentelijke sector verschillende vormen van vrije tijd, die we hebben geschaard onder de noemer 'verlof'. Nu de gemeentelijke sector onder het private arbeidsrecht valt, is het nodig dat begrippen zoals vakantie, feestdagen en spaarverlof aansluiten bij het BW. Dit is niet een inhoudelijke maar een technische aanpassing.
- De cao kent op dit moment geen bepaling over de proeftijd. Gemeentelijke medewerkers vallen daarmee direct onder de BW-bepalingen over de proeftijd: een proeftijd van één maand voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes tot 24 maanden en een proeftijd van twee maanden voor medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst. Het BW geeft de mogelijkheid om per cao af te spreken dat bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden tot 24 maanden ook een proeftijd van twee maanden mogelijk is. Dit kan de drempel voor gemeentelijke werkgevers om tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan, verlagen. En dat sluit weer aan bij de ambitie van werkgevers en de

vakbonden om te bevorderen dat gemeenten meer werken met reguliere dienstverbanden en minder met constructies zoals payroll.

- Gemeenten betalen nu een jaarlijkse bijdrage aan het A&O-fonds. Die bijdrage is gebaseerd op het aantal inwoners. Tot 2018 financierde het ministerie van BZK het A&O-fonds direct met een storting in, en uitname uit het Gemeentefonds. Sinds 2018 mag dat niet meer en daarom is in 2018 in de cao opgenomen dat gemeenten de bijdrage doorsluizen naar het A&O-fonds. Nu blijkt dat deze afspraak goed werkt, willen werkgevers voorstellen om deze bijdrage voor onbepaalde tijd in de cao te verankeren.
- Sinds de invoering van de Wnra op 1 januari 2020 vallen gemeentelijke organisaties onder het reguliere cao-recht. De zogenoemde 'reikwijdtes' in de twee cao's in de sector, de Cao Gemeenten en de Cao SGO, vergen continue onderhoud. Dit om te voorkomen dat overlap ontstaat met andere sectoren en er onduidelijkheid ontstaat onder welke cao iemand valt.
- Werkgevers willen met vakbonden mogelijkheden verkennen om afspraken te maken over thuiswerken die bijdragen aan een oplossing van nu optredende knelpunten zonder dat ze toekomstige aanpassingen in de weg zitten. Onderdeel hiervan zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat er een Arbocatalogus thuiswerken komt.
- Toen op 1 januari 2020 de Wnra in werking trad, is de CAR-UWO opgevolgd door de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Daarbij is zoveel mogelijk een één-op-één vertaling gemaakt. Nu we ruim een half jaar met de Cao Gemeenten werken, blijkt dat in een aantal artikelen deze vertaling zorgvuldiger had gekund. Werkgevers willen deze corrigeren. Het gaat hierbij om technische aanpassingen.

5 Financiële paragraaf

In de afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de koopkracht van gemeentelijke medewerkers. Zeker de laatste jaren, waarin de loonafspraken fors vooruitliepen op de inflatie. Dit was tot voor kort ook de bedoeling, omdat het na een flink aantal magere jaren nodig was om weer te investeren in de ambtelijke bedrijfsvoering.

Nu zijn er de uitbraak van corona en de maatregelen daartegen. Veel gemeenten hadden al eind vorig jaar te maken met forse tekorten op de begroting. De corona-uitbraak en de maatregelen daartegen hebben dit vele malen verergerd. Dat dwingt werkgevers om in de loonontwikkeling nu pas op de plaats te maken.

Gemeenten worden geconfronteerd met scherp stijgende uitgaven en scherp dalende inkomsten, en weten nog niets over de compensatie van het Rijk daarvoor. Hier komt bij dat de pensioenpremies volgend jaar fors stijgen. Daarmee investeren gemeentelijke werkgevers ook in de koopkracht van medewerkers op termijn en ook dat gaat ten koste van de arbeidsvoorwaardenruimte.

De huidige financiële onzekerheid geldt voor (heel) veel sectoren, en leidt tot onzekerheid onder veel Nederlanders over hun toekomst. Gemeentelijke medewerkers zijn onderdeel van een organisatie met een grote continuïteit, wat betekent dat ze een redelijk hoge mate van baan- en inkomenszekerheid genieten. Uit een recente peiling onder medewerkers blijkt ook dat medewerkers (op dit moment) een grotere waarde hechten aan baanzekerheid dan aan inkomen, en dat veel medewerkers zich nog geen zorgen maken over de gevolgen van de crisis voor de eigen baanzekerheid.

Werkgevers vinden die zekerheid ook een belangrijke waarde. Na een periode die in het teken stond van bezuinigen en herstructureren, hebben gemeenten de afgelopen jaren weer fors geïnvesteerd in uitbreiding van het ambtelijk apparaat. Dat zien we ook terug in de cijfers over de gemeentelijke arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de financiële onzekerheden op korte termijn zo min mogelijk een impact hebben op de continuïteit van de gemeentelijke bedrijfsvoering en de daaraan gekoppelde baankansen van medewerkers. Werkgevers vinden het daarom noodzakelijk om voor te stellen om in 2021 een pauze in te lassen in de structurele salarisverhogingen.