

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

Datum
27 juli 2017
Ons kenmerk
ECSD/U201700562
Lbr. 17/040
Telefoon
(070) 373 8393
Bijlage(n)
-

Onderwerp
Indexering/wijziging subsidies/bekostiging
welzijn en cultuur 2015-2018

Samenvatting

In verband met de indexering van uw subsidies/bekostiging informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Openbare Bibliotheken plus Kunsteducatie. Ook vermelden wij actualiteiten in wetgeving en kwaliteitscertificering, die kosten- en personeelsgerelateerd zijn, en de Cao- bepalingen die gelden bij gemeentelijke bezuinigingen. Tevens tonen wij de looncompensatie die u als gemeente voor de diverse beleidsonderdelen ontvangt.

Het Cao-verloop is als volgt:

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (per medio 2017 Sociaal Werk geheten) is er een definitief Cao-akkoord tot 1 juli 2019. In 2015 gaat het om 3,23%, in 2016 om 1,08% en in 2017 om 0,75% verhoging. Voor 2018 betreft het een stijging van 1,83%.
- In de sector Jeugdzorg is er een definitief Cao-akkoord tot 1 april 2019. In 2015 betreft het 0,66%, in 2016 1,85% en in 2017 1,48% verhoging. Voor 2018 is er een stijging van 1,18%.
- In de sector Openbare Bibliotheken is er een definitief Cao-akkoord tot 1 juli 2019. In 2015 was er een stijging van 1,75% plus eenmalig € 275,- per fte. In 2016 gaat het om 1,80%. In 2017 en 2018 is de jaarlijkse stijging 1,75%. In 2015-2018 wordt per jaar 0,25% bekostigd uit pensioenpremieverlaging vanwege afschaffing vroegpensioen-regeling/VPL.
- In de private sector Kunsteducatie is er een definitief Cao-akkoord tot 1 januari 2019. De loonstijging in 2015 is 1,38%, in 2016 0,62% en in 2017 1,25%. Voor 2018 gaat het om 1,38% verhoging. In 2015 is de werkgeversbijdrage voor scholing en mobiliteit vernieuwd tot 0,9% van het jaarsalaris (minimaal € 250,- per werknemer).
- In de publieke sector Kunsteducatie is er een onderhandelaarsakkoord tot 1 januari 2019. Een structurele salarisstijging betekent in 2015 € 450,- en in 2016 € 150,- meer per fte. Daarnaast gaat het in 2015 om 0,75% extra. Verhogingen in 2015 ad eenmalig 0,74% en in

2016 ad structureel 3% worden bekostigd door pensioenpremieverlaging. Verder gaat het in 2017 om 0,82% en in 2018 om 2,08% extra. Daarnaast is er een stijging van het Individueel Keuzebudget met maximaal 0,165% ten laste van 2017 en 0,585% ten laste van 2018.

Er zijn verder elk jaar fluctuaties in de pensioen- en sociale premies, die per sector kunnen verschillen en die wij in deze brief belichten. Ook geldt dat elke werkgever jaarlijks te maken heeft met incidentele loonkostenontwikkeling, deze is gemiddeld 0,75% tot 1%.

**Aan de leden****Datum**

27 juli 2017

Ons kenmerk

ECSD/U201700562

Lbr. 17/040

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Indexering/wijziging subsidies/bekostiging
welzijn en cultuur 2015-2018

Geacht college en gemeenteraad,

Met deze ledenbrief informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de vier Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (vanaf medio 2017 Sociaal Werk geheten), Jeugdzorg, Openbare Bibliotheken plus Kunsteducatie. Het gaat in de brief om de loonkostenontwikkeling in de jaren 2016 en 2017 met een terugblik op 2015, ook vanwege een mogelijke doorloop naar 2016, en een vooruitblik op 2018. Dit alles is door ons voorbereid met de betrokken werkgeversverenigingen: Sociaal Werk Nederland, Jeugdzorg Nederland, de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) en Cultuurconnectie. Ook de VNG-teams Arbeidszaken en Financiën waren hierbij betrokken.

Wij belichten tevens andere loonkostengerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en sociale premies. Naast de verandering van de Cao-loonkosten kunnen gemeenten immers ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie of bekostiging betrekken. Gelet op de huidige financiële heroverwegingen op gemeentelijk niveau behandelen wij in deze brief ook actuele aspecten van wetgeving en certificering, die een relatie hebben met personeel en kosten. En we werpen een blik op de gemeentefinanciën c.q. de door uw gemeente ontvangen looncompensatie en het accres van het Gemeentefonds. In het tweede deel van de brief staan aanbevelingen hoe u correct kunt handelen bij bezuinigingen.

Wij benadrukken dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben. De gepresenteerde cijfers kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren. U kunt ze ook gebruiken als u bekostigt op basis van aanbesteding. Voor de volledigheid willen wij bij deze tevens melden dat het in de private sectoren gaat om zelfstandige Cao's met afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

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

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Tot slot

Wij vertrouwen erop dat deze ledenbrief u behulpzaam kan zijn bij uw contacten op lokaal niveau met werkgevers en desgewenst ook met werknemers van door u gesubsidieerde of bekostigde instellingen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop that starts with a small circle and ends with a long, sweeping tail that loops back up towards the start.

J. Kriens
Algemeen directeur

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

I Indexering subsidies/ bekostiging welzijn en cultuur

Inleiding

Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 hebben het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties een sociaal akkoord gesloten, gevolgd door het begrotingsakkoord van 11 oktober 2013. Belangrijk punt daaruit in relatie tot de thans voorliggende ledenbrief is het laten vervallen van de verplichte nullijn in de salarissen vanaf 2014. Als relevant uitvloeisel van deze akkoorden gelden ook de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 en de Rijksregeling Cofinanciering sectorplannen arbeidsmarkt. Voorts zullen wij de gevolgen van het pensioenakkoord in deze ledenbrief belichten.

Wet werk en zekerheid

In de Wet werk en zekerheid die per 1 juli 2015 in werking is getreden zijn een aantal aspecten van belang in de relatie tussen de gemeenten en gesubsidieerde instellingen. Het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen en de begeleiding van werk naar werk met een transitie-vergoeding. Ook betreft het de bepalingen over de ontslagregels en de tijdelijke contracten.

Tijdelijke contracten

Hierbij gaat het om de beperking van het aantal tijdelijke contracten (maximaal 3) en de duur ervan (niet langer dan 2 jaar). Daarna moet de werkgever kiezen voor een vast contract met de werknemer of deze niet langer inzetten. Voorts geldt het volgende: pas als de periode tussen twee contracten voor bepaalde tijd meer dan 6 maanden is wordt dit niet als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst gezien (voorheen was dat 3 maanden). Er was tot 1 juli 2016 een overgangsregeling voor per 2015 lopende Cao's. Ook kan in Cao's voor bepaalde werkzaamheden worden afgeweken tot een maximum van 6 tijdelijke contracten en een periode van 4 jaar. Bovendien kan het Rijk sectoren aanwijzen die vanwege hun voortbestaan mogen blijven werken met louter tijdelijke contracten.

Ontslagregels

Over de wijziging van de ontslagregels valt het volgende op te merken: om bedrijfs-economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid loopt ontslag via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en in andere gevallen via de kantonrechter.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers, die ten minste 2 jaar in dienst zijn geweest en van wie de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever wordt beëindigd, recht op een transitievergoeding. De vergoeding is bedoeld om de situatie van werk naar werk te vergemakkelijken en is afhankelijk van de duur van een dienstverband: 1/3 maandsalaris per dienstjaar en 1/2 maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Het gaat thans om maximaal € 77.000,- of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen (de Hoge Raad heeft op 30 juni jl. bepaald dat bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten daarvan door de werkgever meer moet worden betaald). Voor 50-plussers en voor kleine bedrijven tot 25 werknemers geldt tot 2020 een overgangsrecht. Ook kon in lopende Cao's tot 1 juli 2016 van de bepalingen afgeweken worden, terwijl beoogd is dat in Cao's per 2018 een eigen als redelijk te beschouwen regeling kan worden getroffen bij ontslag om

bedrijfseconomische redenen. De transitievergoeding geldt niet bij faillissement of uitstel van betaling. Het is mogelijk dat door een wetwijziging de werkgevers per 2019 bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer financieel gecompenseerd worden. Meer informatie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Brochure "Wet werk en zekerheid: transitievergoeding", mei 2017 <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/documenten/brochures/2015/06/04/wwz-transitievergoeding>

WW-uitkeringen

Tot slot zijn per 1 januari 2016 de uitkeringen op basis van de Werkloosheidswet (WW) veranderd. De duur is teruggebracht met 1 kwartaal per maand zodat deze uiteindelijk per 2019 nog maximaal 24 in plaats van 38 maanden is. De opbouw van WW-rechten verandert eveneens: 1 maand per gewerkt jaar geldt alleen nog in de eerste 10 jaar van het werk, daarna gaat het om ½ maand per gewerkt jaar. De hoogte van de uitkeringen verandert niet. Wel geldt na een half jaar werkloosheid alle arbeid als passend. Als men met een WW-uitkering aan de slag gaat mag men meer inkomsten zelf houden dan voorheen. In Cao's kunnen partijen afspreken de oorspronkelijke WW-duur te handhaven, ook mogen bovenwettelijke WW-uitkeringen daarin gehandhaafd worden. Voorts is er in de Stichting van de Arbeid op 10 mei 2017 afgesproken dat er een landelijk fonds, Stichting private aanvulling Werkloosheidswet en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (SPAWW), komt. Hierin wordt via werknemersbijdragen de oorspronkelijke duur van de WW gehandhaafd, in de praktijk veelal het derde WW-jaar genoemd. De concrete afspraken tussen werkgevers en werknemers moeten binnenkort geregeld worden via zogeheten verzamel-Cao's, gedacht wordt aan maximaal 10. Meer informatie: <https://www.spaww.nl/nl-NL/>

Sectorplannen

In het sociaal akkoord is afgesproken dat er sectorale plannen kunnen komen waarmee werkgevers en werknemers maatregelen nemen om de instroom van jongeren te bevorderen, vakkrachten te behouden en werknemers die hun baan dreigen te verliezen van werk naar werk te begeleiden. Het Rijk zorgt voor cofinanciering. Er zijn inmiddels ongeveer 100 sectorplannen goedgekeurd. Het ligt in de rede dat deze plannen leiden tot concrete uitvoering op lokaal niveau, waarbij ook u als gemeente betrokken kunt worden.

Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Jeugdzorg/Kinderopvang

Een sectorplan betreft Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Jeugdzorg/ Kinderopvang (WJK), waaraan het Rijk € 8,5 miljoen bijdraagt. In de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening hebben ruim 7.500 medewerkers tot april 2016 gebruik gemaakt van één van de subsidieregelingen op het gebied van mobiliteit of loopbaan, voor de helft gefinancierd door het Sectorplan WJK. De daarbij betrokken medewerkers volgden een (om)scholings- of loopbaantraject, voerden een loopbaangesprek of kwamen naar één van de loopbaanevents. Het arbeidsmarktfonds Fonds Collectieve Belangen (FCB) heeft de resultaten van het sectorplan op een rij gezet: <https://www.fcb.nl/sites/default/files/factsheet-sectorplan-2014-2016-logos-wmd.pdf>

Cultuur

Het sectorplan cultuur heeft € 2,3 miljoen van het Rijk ontvangen, voor het aanbod aan activiteiten zie www.sectorplancultuur.nl. Het is bijna ten einde, 3.375 personen hebben ervan gebruik gemaakt. Voorts hebben in januari 2016 de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) de 'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector' uitgebracht. Het aantal dienstverbanden blijkt tussen 2009 en 2013 afgenomen met 12,5%, het aantal (noodgedwongen) zelfstandigen is gegroeid met 20% en het aantal tijdelijke (in plaats van vaste) banen is gestegen met 34%. Minister Bussemaker van OCW stelt ter verbetering in de jaren 2016 en 2017 € 2 miljoen beschikbaar voor een brede arbeidsmarktagenda, betere honorering in de beeldende kunst en nieuwe verdienmodellen in diverse sectoren. Voorts blijven de subsidies voor de Stichting Cultuur-Ondernemen gericht op beter ondernemerschap en voor het Servicepunt kunst en cultuur bij de Federatie Cultuur ten behoeve van ontslagen werknemers gehandhaafd. In april 2017 hebben de SER en RvC een vervolgadvisie 'Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector' uitgebracht. Zij zien vier oplossingsrichtingen: vergroten verdienvermogen van de sector; verbeteren inkomenszekerheid van de werkenden; bevorderen van scholing en duurzame inzetbaarheid; versterken van de sociale dialoog.

Politiek-bestuurlijke financiële afweging

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie/bekostiging verdient het naar onze mening aanbeveling om lokaal een politiek-bestuurlijke financiële afweging te maken gelet op de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van de gemeentefinanciën c.q. het Gemeentefonds. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten en diensten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de 'hoeveelheid activiteiten' die daarvoor bij de instellingen gesubsidieerd of ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een afspraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren dat afgenomen wordt en de subsidie of vergoeding die daarvoor betaald moet worden.

Gevolgen van niet-indexeren

Gelet op de algemene financiële ontwikkelingen bezuinigen veel gemeenten of hanteren zij de nullijn. In dat geval bestaat de neiging om de gestegen lonen (en prijzen) zeker bij de gesubsidieerde instellingen min of meer stilzwijgend niet te compenseren, dus om geen indexatie op de subsidie toe te passen. Instellingen zijn echter zelf wel verplicht de gemaakte Cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen. Derhalve maken wij u attent op het volgende. Wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de gemeentelijke subsidie of bekostiging is meegenomen heeft dit een belangrijk negatief cumulatief effect op de instelling. Het beoogde voorzieningenniveau zal niet meer gehaald kunnen worden of eventuele reserves zullen uitgeput raken.

Personeelsbestand relevant i.v.m. incidentele loonkosten

De samenstelling van het personeelsbestand van een individuele instelling kan voor gemeenten relevant zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie/bekostiging. Deze samenstelling bepaalt bijvoorbeeld in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling: bij een instelling met relatief jong personeel zal deze groter zijn dan bij een organisatie waar relatief veel oudere mensen werken. Hierbij moet in acht genomen worden dat het vanwege de in- en uitstroom van personeel steeds om een momentopname gaat. De ontwikkeling is jaarlijks gemiddeld 0,75% tot 1%. Uitgangspunt kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonkostenontwikkeling bij de gesubsidieerde/bekostigde instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen personeel van de gemeente.

Te behandelen en andere Cao's

Deze ledenbrief betreft de gemeentelijke Cao en vier Cao's die voorheen vielen onder de wettelijke bevoegdheid van het Rijk, maar waarbij de bekostiging naar de gemeenten is overgedragen. Het betreft Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening; Jeugdzorg; Openbare Bibliotheken; Kunsteducatie. Mede door de decentralisaties in het sociaal domein hebben de gemeenten per 2015 met steeds meer Cao's te maken. Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Tot 2015 waren de gemeenten verantwoordelijk voor de volgende functies in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO): sociale samenhang, coördinatie mantelzorg/ vrijwilligerswerk, leefbaarheid en toegankelijkheid. Per 2015 zijn er in het kader van de Wmo meer taken naar gemeenten gedecentraliseerd. De functies begeleiding, dagbesteding, kortdurend verblijf en beschermd wonen worden sindsdien ook tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid gerekend. Lokale overheden krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen bij de door hen bekostigde instellingen te maken. Veel van deze voorzieningen werden tot 2015 gefinancierd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten. De daarbij geldende Cao's worden door de uitvoerende instellingen thans nog steeds gehanteerd, het gaat vooral om de Cao's Verpleeg-/Verzorgingshuizen/Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg. Leden van wijkteams hebben vaak verschillende Cao's. Ook komen er instellingen die producten uit meerdere functies aanbieden. De betrokken brancheorganisaties zijn derhalve gestart met het nadenken over een Wmo-brede Cao. Ook wordt er gesproken over een Cao Kindvoorzieningen gelet op de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk.

Jeugdwet

Per 2015 is er ook een nieuwe Jeugdwet. Gemeenten zijn op basis daarvan verantwoordelijk geworden voor een kwantitatief en kwalitatief toereikend pakket aan jeugdhulpvoorzieningen en zij dienen de deskundige toeleiding daarheen te waarborgen. De voorzieningen zijn zeer divers en te onderscheiden in de volgende functies: ondersteuning, begeleiding, persoonlijke verzorging, dagbesteding, ambulante

hulpverlening, deeltijd-, 12- en 24-uurs verblijfshulp, pleegzorg, behandeling (ambulant, klinisch, intramuraal), forensische zorg, spoedeisende zorg en gesloten jeugdzorg. Daarnaast voorzien de gemeenten in een consultatiefunctie voor beroepskrachten, vervoer naar een locatie voor jeugdhulp en voorzieningen voor ouders (respitzorg). Per 2018 gaan de Kindertelefoon, Sensor en het vertrouwenswerk terug naar rijksbekostiging.

Lokale overheden dienen als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging rekening te houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Bij de laatste twee functies moet het gaan om gecertificeerde instellingen. Het betreft in het kader van de Jeugdwet onder andere de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp bevat in artikel 12 bepalingen daarover. De sector heeft eind 2014 een Kwaliteitskader Jeugd gepresenteerd op basis waarvan binnen een termijn van vijf jaar alle professionals zouden moeten worden geregistreerd.

Cultuur

Bij cultuur kunnen lokaal inmiddels ook meer Cao's toegepast worden dan we in deze ledenbrief behandelen. Het betreft de Cao's Nederlandse Podia en Nederlandse Poppodia en - Festivals. De Museum Cao kan ook door lokale musea worden gebruikt.

Binnen gemeenten komen er steeds vaker culturele instellingen die meerdere functies vervullen. De Federatie Cultuur, de koepel van werkgeversverenigingen, is derhalve gestart met het denken over een cultuurbrede Cao. De Vereniging van Openbare Bibliotheken en Cultuurconnectie werken momenteel al samen om te komen tot een gezamenlijke Cao.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen onder andere op 22 juli 2015 (Lbr.15/061) en 6 juli 2016 (Lbr. 16/055). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie met name de beleidsvelden Maatschappelijke Ondersteuning; Jeugd; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Ten geleide

Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u in de thans voorliggende ledenbrief geïnformeerd over de voor de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling.

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (W&MD) is Sociaal Werk Nederland, www.sociaalwerknederland.nl. Tot deze branche wordt ook het peuterspeelzaalwerk gerekend, maar niet de kinderopvang. De SER en de VNG hebben op 16 maart 2016 een verklaring getekend over het oprichten van een Wmo-kamer. Hierin hebben werkgevers, werknemers en gemeenten regelmatig overleg over ontwikkelingen en vernieuwing op het terrein van zorg, welzijn en persoonlijke ondersteuning

Wet maatschappelijke ondersteuning

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de relatie van de gemeente met instellingen in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening veranderd. Bij een deel is sprake van een inkoop- in plaats van een subsidierelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit. Er blijken meerjarige contracten te worden afgesloten waarin een indexering voor loonkostenontwikkelingen is opgenomen. Er is op 20 februari 2017 een AMvB 'houdende regels ter waarborging van een goede verhouding tussen de prijs voor de levering van een voorziening en de eisen die worden gesteld aan de kwaliteit van de voorziening en de continuïteit in de hulpverlening tussen de cliënt en de hulpverlener' gepubliceerd voor het onderdeel 'dienstverlening' binnen de Wmo. Het betreft dus niet de verstrekking van hulpmiddelen, individuele vervoersvoorzieningen en woningaanpassingen. De AMvB bevat een wijziging van het Uitvoeringsbesluit Wmo per 1 juni 2017. Zowel de VNG als de MOgroep/rechtsvoorganger Sociaal Werk Nederland hebben aanvankelijk kritisch op het voorstel gereageerd. Sociaal Werk Nederland meldt thans nadrukkelijk dat dit besluit geen vaste prijs of minimumprijs regelt die voor alle gemeenten gelijk moet zijn (tariefregulering). De regering respecteert de beleidsruimte van gemeenten om lokaal besluiten te nemen over de kaders voor de uitvoering van de Wmo 2015 en vindt om de hier genoemde redenen het bij wet vaststellen van een landelijk minimumtarief onwenselijk. In lijn met het decentrale karakter van de Wmo 2015 ligt de bevoegdheid voor het vaststellen van een reële prijs bij het college van B&W en legt het college ten aanzien van zijn besluitvorming over deze prijs, conform de andere aspecten van de uitvoering van de Wmo 2015, verantwoording af aan de gemeenteraad. Om deze reden wordt het niveau van de reële kostprijs ook niet in het besluit geregeld.

Vanwege de bovengenoemde AMvB moeten gemeenten de Wmo-verordening aanpassen. De gemeenteraad moet hierin de volgende zaken vastleggen:

- Het college stelt een vaste prijs of een reële prijs vast voor Wmo-diensten, deze prijs is tevens de ondergrens voor een inschrijving in een aanbestedingsprocedure.
- De vaste of reële prijs moet worden vastgesteld overeenkomstig de eisen aan de kwaliteit van de dienst, het college moet daarbij rekening houden met de continuïteit van de hulpverlening.
- De kostprijselementen waar de vaste of reële prijs op is gebaseerd.

De VNG heeft met het oog daarop op 8 maart jl. de ledenbrief 'Aanpassing Modelverordening Wmo n.a.v. uitvoeringsbesluit Wmo' naar u gezonden: <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/wmo-2015/brieven/aanpassing-modelverordening-wmo-nav-wijziging-uitvoeringsbesluit-wmo>

De AMvB biedt het college de mogelijkheid om - in plaats van zelf een vaste of reële prijs vast te stellen - de eis aan de inschrijvende partij te stellen een prijs voor de dienst te hanteren gebaseerd op de eisen aan kwaliteit en continuïteit, en daarbij rekening houdend met de in de verordening genoemde kostprijselementen. Het college beslist vervolgens met welke derde (aanbieder) hij een overeenkomst sluit. Voor bestaande overeenkomsten geldt een overgangstermijn. Bij verlenging van bestaande overeenkomsten moet bekeken worden of de overeenkomst voldoet aan de AMvB.

Harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang

De wetsvoorstellen Harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk plus Innovatie en kwaliteit kinderopvang zijn op 30 mei jl. door de Eerste Kamer aangenomen en treden per 2018 in werking.

Hierdoor wordt het peuterspeelzaalwerk onder de definitie van de kinderopvang gebracht en krijgen peuterspeelzalen te maken met dezelfde kwaliteitseisen als kinderdagverblijven. Bijvoorbeeld 2 beroepskrachten op een groep van 16 peuters. Daarnaast is er een aantal nieuwe eisen zoals de ratio van 1 professionele leidster op 3 baby's. Het recht op kinderopvangtoeslag gaat ook gelden voor ouders van kinderen bij omgevormde peuterspeelzalen. Veel peuterzalen hebben zich in aanloop naar de wetswijziging al omgevormd tot kindcentrum. Meer informatie: www.veranderingenkinderopvang.nl.

De gemeenten blijven verantwoordelijk voor de voor- en vroegschoolse educatie voor doelgroepkinderen en voor een aanbod voor peuters van wie de ouders niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag, bijvoorbeeld omdat ze niet of niet allebei werken. Vanwege dit alles vervalt per 2018 de decentralisatie-uitkering Versterking Peuterspeelzaalwerk ad € 35 miljoen. Wel krijgen de gemeenten een decentralisatie-uitkering van € 10 miljoen in 2016 oplopend tot € 60 miljoen per 2021 voor voor-schoolse voorzieningen aan peuters van ouders zonder kinderopvangtoeslag.

In een groot gedeelte van de Nederlandse gemeenten is of wordt al geanticipeerd op de bovengenoemde wetswijzigingen en is of wordt het peuterspeelzaalwerk ruim voor 2018 geharmoniseerd tot peuteropvang. De overige gemeenten, uitvoerende organisaties en lokale partners moeten eveneens voor volgend jaar samen invulling gaan geven aan de harmonisatie. Onder andere Sociaal Werk Nederland biedt een ondersteuningstraject aan ondernemers en gemeenten in de voorbereiding op en invoering van de harmonisatie. De werkenden in de omgevormde peuterspeelzalen gaan van de Cao W&MD naar de Cao Kinderopvang. De Cao-partijen in de kinderopvang, onder wie de Brancheorganisatie Kinderopvang, hebben gelet daarop eind 2016 de 'Handreiking harmonisatie arbeidsvoorwaarden peuterspeelzalen-kinderopvang' laten verschijnen: http://assets.kinderopvang.nl/p/393216//files/Handreiking%20harmonisatie%20avb%20PSZ%20-%20KO_21nov2016.pdf. En er wordt thans ook gesproken over een Cao Kindvoorzieningen. De VNG blijft overigens streven naar de vorming van integrale kindcentra en heeft o.a. samen met vier andere brancheorganisaties op 20 juni jl. een petitie hierover aangeboden aan de Tweede Kamer.

Kwaliteit

1. Sociaal Werk Nederland

Sociaal Werk Nederland heeft samen met leden gewerkt aan een nieuw kwaliteitskader voor de branche vanuit gedeelde waarden en vanuit de ambitie om optimaal te presteren. Het resultaat is een kwaliteitslabel. Dit Kwaliteitslabel Sociaal Werk biedt opdrachtgevers, stakeholders en klanten zicht op de kwaliteit van de dienstverlening die zij inkopen of subsidiëren bij de sociaal werk organisaties met wie zij samenwerken.

Waarden en toetsbare normen

Het Kwaliteitslabel Sociaal Werk omvat een branchecode met kwaliteitsvoorwaarden die vertaald zijn naar toetsbare normen. De waarden gaan over vakmanschap, dienstverlening, organisatie en toezicht. Kenmerkend is de focus op vakmanschap. Sinds 1 december 2016 kunnen leden zich op vrijwillige basis laten toetsen via intercollegiale adviesmeting of door een certificerende instelling, die daarbij kan samenwerken met toetsers uit de branche. In alle gevallen wordt waarderend auditen toegepast waarbij houding en gedrag in de praktijk centraal staan. Na toetsing worden leden die in voldoende mate aan de eisen voldoen in een openbaar Kwaliteitsregister van Sociaal Werk Nederland opgenomen en bij toetsing door een certificerende instelling krijgen zij ook het branchekeurmerk, het certificaat Kwaliteitslabel Sociaal Werk. Nu, ruim een half jaar na de introductie van dit label, is de helft van de Sociaal Werk Nederland-leden bezig met implementatie ervan of overweegt serieus hiermee aan de slag te gaan. De verwachting/hoop is dat gemeenten en andere financiers het Kwaliteitsregister zullen raadplegen bij de gunning van opdrachten en het verlenen van (project)subsidies. Het gaat in het register naar het oordeel van de brancheorganisatie immers om sociaal werk instellingen met een visie op kwaliteit, die doelgericht werken aan het in de praktijk brengen van deze visie én die leren en verbeteren voorop stellen. Zie ook:

<https://www.sociaalwerknederland.nl/kwaliteitslabel>

Als uitvloeisel van het Actieprogramma Professionalisering en ter bevordering van kwaliteit en vakmanschap kunnen professioneel in Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening werkende Mbo'ers

en Hbo'ers zich sinds mei 2016 laten opnemen in het Beroepsregister Sociaal Werk, www.registerplein.nl. De verdere uitwerking hiervan is onderdeel van de komende Cao-onderhandelingen. Sociaal Werk Nederland werkt bovendien mee aan de professionalisering van de jeugdhulp binnen het door het Rijk gefinancierde programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming, zie www.professionaliseringjeugdhulp.nl, en aan de inschrijving van professionals binnen het jeugddomein in het Kwaliteitsregister Jeugd van de gelijknamige Stichting, zie www.skjeugd.nl.

2. HKZ

Het opstellen van certificeringscriteria voor instellingen binnen zorg en welzijn geschiedt op dit moment ook door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN). Naast een algemeen certificeringsschema voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening zijn er deelschema's voor sociaal-cultureel werk/welzijn ouderen, maatschappelijke-/vrouwenopvang, maatschappelijke hulp-/ dienstverlening plus voor peuterspeelzalen. De criteria betreffen ook het personeel. Certificatie kan plaatsvinden door certificerende instellingen, geaccepteerd door de Raad voor Accreditatie. Er is geen subsidie- of bekostigingshoogte gekoppeld aan de certificering.

3. VNG

- Er is thans een breed HKZ-schema voor thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen. Maar gemeenten zijn tot op heden slechts verantwoordelijk voor een deel van de thuiszorg, waarbij er sprake is van een inkooprelatie met de aanbiedende instelling. Hiervoor is er het door de VNG e.a. in 2009 opgestelde 'Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden': <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2009/08/18/kwaliteitsdocument-voor-verantwoorde-hulp-bij-het-huishouden>
- De VNG heeft voorts in het kader van de Wmo in 2014 een basisset kwaliteitseisen voor de ondersteuning aan zeer kwetsbare personen opgesteld die gemeenten kunnen hanteren bij hun inkoopbeleid en contractmanagement. Een van de eisen is 'deskundig personeel'. Wat de invulling moet zijn van deskundig personeel dient een gemeente nader te definiëren bij de inkoop van specifieke voorzieningen. Zie: <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/wmo-2015/brieven/model-basis-set-kwaliteitseisen-wmo-ondersteuning-voor-zeer-kwetsbare-burgers>
- In het verlengde daarvan heeft de VNG met gemeenten en veld kwaliteitseisen specifiek voor beschermd wonen en maatschappelijke opvang opgesteld, die in maart 2016 zijn gepubliceerd en door ons in juni 2017 opnieuw expliciet onder uw aandacht zijn gebracht: <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/beschermd-wonen-maatschappelijke-opvang/nieuws/kwaliteitseisen-beschermd-wonen-en-opvang-handreiking>
- In het kader van de decentralisaties hebben wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet met gemeenten en cliëntorganisaties samen vragenlijsten ontwikkeld om de ervaring van de cliënt te meten. Deze onderzoeken zijn volgens beide wetten verplicht.

1.1 Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2015-2018

	2015	2016	2017	2018
- Loonstijging 1 december 2014(1%)	0,92%			
- Loonstijging 1 januari 2015 (€ 250,- per jaar)	0,81%			
- Eenmalige uitkering 1 januari 2015 (€ 300,- per fte)	1,00%	-1,00%		
- Loonstijging 1 oktober 2015 (1%)	0,25%	0,75%		
- Structurele stijging van loopbaanbudget (1%)	nvt	nvt		
- Incidentele stijging loopbaanbudget tot april 2016 (0,5%)	0,25%	0,13%	- 0,38%	
- Stijging structureel loopbaanbudget 1 juni 2016 (0,5%)		0,30%	0,20%	
- Loonstijging 1 juni 2016 (1%)		0,60%	0,40%	
- Eenmalige uitkering per juli 2016 (€ 87,50)		0,30 %	- 0,30%	
- Loonstijging 1 juli 2017 (1,65%)			0,83%	0,83%
- Loonstijging 1 juli 2018 (2 %)				1,00%
(- Eenmalige uitkering januari 2019 (0,5%))				
Totaal	3,23%	1,08%	0,75%	1,83%

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2015

De overeengekomen loonstijgingen leiden in 2015 tot een loonkostenstijging op jaarbasis van 0,92% (overloop vanwege loonstijging van 1% per december 2014), een stijging van 0,81% vanwege de stijging van de salarissen met gemiddeld € 21 per maand en een loonstijging van 0,25% (vanwege loonstijging van 1% per 1 oktober 2015). Daarnaast is overeengekomen een eenmalige uitkering van € 300 in januari 2015 vanwege de geringe loonstijging in 2014. Deze laatste leidt tot een incidentele stijging van 1% van de loonkosten.

Belangrijk onderdeel van het Cao-akkoord voor de branche W&MD is voorts dat er afspraken zijn gemaakt over de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers van structureel 1% van het salaris op maandbasis vanaf 1 juli 2015 en voor de looptijd van de Cao (tot 1 april 2016) een extra percentage van 0,5% van het salaris. In ruil voor het structurele loopbaanbudget van 1% zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag op basis van de Cao-regeling (grotendeels) afgeschaft. Deze bestaan in 2015 nog wel voor werknemers van 61,5 jaar en ouder. In plaats hiervan komt de wettelijke transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Het loopbaanbudget moet ervoor zorgen dat werknemers gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats van een aanvulling op de WW na ontslag. Het structurele loopbaanbudget is budgettair neutraal. De incidentele stijging van 0,5%, bedoeld als extra stimulans om met duurzame inzetbaarheid aan de gang te gaan, betekent op jaarbasis in 2015 een loonkostenstijging van 0,25%.

* Ontwikkelingen 2016

Er is een doorloop van 0,75% in 2016 vanwege de loonstijging van 1% per 1 oktober 2015. Er is een doorloop van 0,13% vanwege het in 2015 overeengekomen incidentele loopbaan-budget. Dit legt samen een extra beslag van 0,88% op 2016. Daar tegenover staat het in 2016 vervallen van de eenmalige uitkering per 1 januari 2015 ad 1%. Resterde aanvankelijk een percentage van -0,12%.

De onderhandelingen voor een nieuwe Cao vanaf 1 april 2016 hebben begin juni 2016 tot een onderhandelaarsakkoord tussen Sociaal Werk Nederland en de vakbonden CNV en FNV geleid. Eind juni 2016 hebben de betrokken ledenvergaderingen hiermee ingestemd, zodat de Cao definitief is en algemeen verbindend verklaring kon gaan plaatsvinden. De belangrijkste Cao-afspraken zijn: loonstijging van 1% per 1 juni 2016, eenmalige uitkering van € 87,50 per fte in juni 2016 (0,3% op

jaarbasis), structurele stijging van het loopbaanbedrag met 0,5% (tot 1,5%, zie toelichting boven), aanpassing van de regeling voor onregelmatigheidstoeslag en afspraken over de transitievergoeding. Deze geldt voortaan voor alle werknemers in geval van ontslag (alleen werknemers van 62 jaar of ouder bij instellingen onder 25 werknemers kunnen nog aanspraak maken op wachtgeld). Voorts bepalingen over aanmelding bij het beroepsregister sociaal werk, mantelzorg, ethische reflectie en werkbelasting. De werkgever betaalt de kosten voor aanmelden Beroepsregister Sociaal Werk en Verklaring omtrent Gedrag (VOG). Per 1 januari 2016 is er een Individueel Keuzebudget, waarmee medewerkers afhankelijk van hun behoefte en levensfase kunnen kiezen voor meer verlof, geld of opleiding. Ook beoogden Cao-partijen bij ontslag de WW-duur van drie jaar te handhaven via herverzekering met een premie ten laste van de werknemers.

* Ontwikkelingen 2017-2019

Het akkoord voor de Cao W&MD liep van 1 april 2016 tot 1 april 2017. Er is onlangs een onderhandelaarsakkoord voor de Cao W&MD gesloten met een looptijd van 1 april 2017 tot 1 juli 2019 (27 maanden), dat op 11 juli jl. definitief is geworden. Dit wordt nu ter algemeen verbindend verklaring bij het ministerie van SZW voorgelegd.

Onderdeel van de afspraken is dat de Cao de benaming Cao Sociaal Werk krijgt. De belangrijkste afspraken met een financiële impact zijn: loonstijging van 1,65% per 1 juli 2017, loonstijging van 2% per 1 juli 2018 en een eenmalige uitkering in januari 2019 van 0,5% van het jaarsalaris 2019.

Andere belangrijke afspraken:

- Registratie Jeugd en Registratie Sociaal Werk

Voor professionals die werken op HBO-niveau of hoger én werkzaamheden uitvoeren in het jeugddomein die volgens het Kwaliteitsregister Jeugd bij SKJ verplicht geregistreerd moeten zijn, geldt dat de werkgevers de kosten van registratie dragen alsmede de tijd en kosten voor geaccrediteerde opleidingen en intervisie. Met betrekking tot het Beroepsregister Sociaal Werk is afgesproken dat Cao-partijen gedurende de looptijd van de Cao overleggen of, en zo ja, onder welke condities hierover afspraken worden opgenomen in de Cao.

- De Cao faciliteert een generatieregeling en traineeships.

1.2 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

* 2015

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie OP gedaald met 0,9%. De premie daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Op basis van de verdelingsafspraken in de Cao W&MD leidde dit tot een verlaging van 0,4% in de werkgeverspremie en een verlaging van 0,5% voor de werknemerspremie. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 12,1% is en de werknemerspremie OP 11,4%. De premie AP 2015 is 0,4% gebleven (t.l.v. werkgevers).

* 2016

Per 1 januari 2016 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De werkgeverspremie OP is daardoor in 2016 12,1% gebleven en de werknemerspremie 11,4%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is in 2016 op 0,4% blijven staan (voor rekening werkgevers).

* 2017

Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag) en de premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is gestegen met 0,1% tot 0,5%. Voor de verdeling van de pensioenpremie tussen werknemers en werknemers betekent dit: werknemers 11,4% OP (incl. PP) en 0% AP; werkgevers 12,1% OP (incl. PP) en 0,5% AP.

Belangrijkste sociale premies

* Zorgverzekeringswet

* 2015

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet evenals in 2014 gedaald en wel tot 6,95%, voorts is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

* 2016

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

* 2017

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 53.701,-.

* Overige premies

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) baseert Sociaal Werk Nederland, zich op de premievaststelling door het UWV voor haar sector. Het gaat hierbij om de sociale premies voor de WW (sectorpremie en Awf), arbeidsongeschiktheidsregelingen (Whk en Aof) en de zorgverzekering (Zvw).

In onderstaande tabel staan alle sociale premies bij elkaar.

Premies werknemersverzekeringen	Fonds	2015	2016	2017
Awf	Algemeen werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,07%	2,48%	2,64%
Sfn	Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35)	2,05%	1,72%	0,94%
Whk	Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds	5,25%	5,91%	6,16%
Zvw	Zorgverzekeringswet	6,95%	6,75%	6,65%

1.3 Ter vergelijking

De wijze van toedeling van rijks gelden aan gemeenten op basis van de Wmo hangt af van het jaar van decentralisatie. Reeds lang geleden gedecentraliseerde taken vormen onderdeel van de algemene uitkering in het Gemeentefonds, terwijl de nieuwe taken per 2015 onderdeel zijn van de integratie-uitkering Sociaal domein. Daarnaast zijn er voor tussentijds overgedragen taken de integratie-uitkering Wmo (huishoudelijke hulp/vervoer/hulpmiddelen) en twee decentralisatie-uitkeringen voor resp. Vrouwen-/mannenopvang en Maatschappelijke opvang. Bij de algemene uitkering verwijst de recente meicirculaire Gemeentefonds in het kader van het accres op blad 40 naar de mutaties in de overheidsconsumptie met een verwachte loonstijging in 2018 van 2,4%. Voor de integratie-uitkeringen Sociaal domein en Wmo is er sprake van loon- en prijsbijstelling gelet op blad 17 en blad 26 van de meicirculaire conform de Overheidsbijdrage in de Arbeidskosten-ontwikkeling (OVA), deze wordt voor 2018 thans geraamd op 2,0% (plus 0,5% incidenteel en 0,08 mutaties sociale premies). Bij de drie decentralisatie-uitkeringen staat de indexering niet apart vermeld. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 14 juni jl. verschenen zijn, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2018 op 1,4% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 2,0%.

2. Sector Jeugdzorg

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisaties in de sector jeugdzorg is Jeugdzorg Nederland, www.jeugdzorgnederland.nl. De leden bestaan uit gecertificeerde instellingen (voorheen de Bureaus Jeugdzorg) en jeugd- en opvoedhulpinstellingen. De gecertificeerde instellingen voeren taken, gericht op jeugdbescherming en jeugdreclassering uit. Voor ingewikkelde problemen in de opvoeding is vaak een lange periode (intensieve) hulp nodig. Organisaties voor Jeugd & Opvoedhulp geven deze ondersteuning. Ze helpen kinderen die gedragsproblemen hebben of vastlopen in hun ontwikkeling. Ook ondersteunen ze bij de opvoeding.

Wetgeving

Op 1 januari 2015 is als gevolg van de decentralisatie de verantwoordelijkheid voor Jeugdzorg zowel qua zorg als qua financiën neergelegd bij de gemeenten. Gemeenten zijn op grond van de Jeugdwet (de op 1 januari 2015 ingevoerde Jeugdwet is de opvolger van de Wet op de Jeugdzorg 2005) gehouden om te zorgen voor continuïteit van zorg en zijn verantwoordelijk voor het leveren van kwalitatief goede en verantwoorde hulp. Omdat de gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor de Jeugdhulp (dit is overigens breder dan alleen Jeugdzorg) moeten zij, als zij zelf deze zorg niet kunnen leveren, via aanbestedingsprocedures zorg inkopen bij daartoe geschikte organisaties. Daardoor is de relatie tussen jeugdzorgorganisaties en de gemeenten drastisch veranderd. Tot op heden is er meestal sprake geweest van eenjarige contracten, waarbij jeugdzorginstellingen ieder jaar weer in gesprek moeten treden met gemeenten om nieuwe voorwaarden en tarieven rondom een nieuw contract te bespreken. Deze aanhoudende onderhandelingen hebben een fluctuerend effect op de personele bezetting van deze organisaties. Desondanks dienen organisaties er wel voor te zorgen dat de kwaliteit van de geleverde zorg gewaarborgd blijft.

Kwaliteit

In het kader van de decentralisatie van de jeugdzorg zijn de gemeenten per 1 januari 2015 verantwoordelijk geworden voor jeugdzorg, JeugdzorgPlus, jeugdbescherming en jeugdreclassering, jeugd-GGz (geestelijke gezondheidszorg) en jeugd-LVB (licht verstandelijk beperkt). De Jeugdwet schrijft voor dat een instelling die na 1 januari 2015 in opdracht van de gemeente de jeugdbescherming en jeugdreclassering uit wil voeren daartoe gecertificeerd moet zijn. De normen waaraan deze instellingen moeten voldoen zijn door het Ministerie van Veiligheid en Justitie in samenspraak met de VNG en het werkveld gezamenlijk geformuleerd in het Normenkader ten behoeve van certificering van uitvoerende organisaties in jeugdbescherming en/of jeugdreclassering (jb/jr). De richtlijnen voor de certificerende instelling zijn opgenomen in het Certificatieschema voor toetsing van het kwaliteitsmanagementsysteem van uitvoerende organisaties voor Jeugdbescherming en Jeugdreclassering. Het Ministerie van Veiligheid en Justitie is eigenaar van het Normenkader en het Certificatieschema. De ministeriële regeling is in de Staatscourant verschenen.

In de Jeugdwet staat daarnaast dat werkgevers moeten zorgen voor verantwoorde werktoedeling. Dit betekent dat zij voor bepaalde taken geregistreerde professionals moeten inzetten. Daartoe zijn kwaliteitseisen opgesteld. De controle op deze kwaliteitseisen is een taak voor de SKJ (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd; zie <https://skjeugd.nl>). De SKJ is volgens de brancheorganisatie Jeugdzorg Nederland een groeiende, daadkrachtige organisatie, die professioneel geautomatiseerd is en continu aan kwaliteitscontrole doet. Het bedrijfsproces is zodanig ingericht dat herregistratie een vanzelfsprekend onderdeel is van het primaire proces. SKJ werkt intensief samen met beroepsorganisaties en brancheorganisaties. Het gevolg is optimale dienstverlening naar zowel professionals als beroeps- en brancheorganisaties.

Het feit dat er in de Jeugdwet kwaliteitseisen worden gesteld aan de geboden zorg betekent dus direct dat de werknemers van jeugdzorgorganisaties die de in de wet genoemde zorg leveren aan een bepaald niveau van hulpverlening moeten voldoen. De kwaliteit voor HBO- en WO- geschoolde professionals wordt gewaarborgd door bovengenoemde (her)registratie. Aan de (her)registratie zijn (geaccrediteerde) deskundigheidsbevordering en reflectie verbonden. Dit zorgt ervoor dat de professionals bij blijven in hun vakgebied en daarmee dus ook de kwaliteit van de geleverde zorg kunnen waarborgen.

Jeugdzorg Nederland werkt in dit kader ook mee aan de professionalisering van de jeugdhulp binnen het door het rijk gefinancierde programma Professionalisering jeugdhulp en jeugdbescherming (zie <http://professionaliseringjeugdhulp.nl/assets/brochures/kwaliteitskader-jeugd.pdf>). Partners zijn daarin verder andere brancheorganisaties, beroepsonderwijs, beroepsverenigingen, gemeenten en cliëntenorganisaties.

2.1. CAO loonkostenontwikkeling

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Jeugdzorg 2015-2018				
	2015*	2016	2017	2018
- Loonstijging 1 mei 2014 (2%)	0,66%			
- Loonstijging 1 januari 2016 (1,85%)		1,85%		
- Loonstijging 1 juli 2017 (1,65%)			0,83%	0,83%
- Eenmalige uitkering 1 juli 2017 (0,65%)			0,65%	-0,65%
- Loonstijging 1 juli 2018 (2%)				1,00%
(- Eenmalige uitkering januari 2019 (0,5%))				
Totaal	0,66%	1,85%	1,48%	1,18%

* Veel gemeenten zijn pas per 2015 gestart met subsidies/bekostiging

Toelichting op de loonkostenontwikkeling

* Ontwikkelingen 2015

In 2014 is een Cao afgesproken met een looptijd van een jaar; van 1 mei 2014 tot en met 30 april 2015. Deze kent een salarisverhoging van 2% over een periode van 12 maanden. Over 2015 is de loonstijging omgerekend 0,66%. In 2015 (met uitloop naar 2016) is het functiehuis vervangen door een generiek functieboek. Functies zijn hierin algemeen beschreven en aan de hand daarvan opnieuw gewaardeerd. De CAO 2014-2015 is met een jaar verlengd. Daardoor zijn er in de periode 1 mei 2015 - 30 april 2016 geen nieuwe afspraken gemaakt. Dit heeft derhalve op dat moment ook niet geleid tot loonstijgingen.

* Ontwikkelingen 2016

In 2016 is er een nieuw akkoord gesloten. De looptijd van deze CAO is van 1 mei 2015 tot en met 31 december 2016. De CAO wordt hiermee én verlengd én gewijzigd. Alle afspraken in dit akkoord gelden vanaf 1 januari 2016 tenzij in de CAO anders vermeld staat. Per 1 januari 2016 worden de salarisbedragen structureel verhoogd met 1,85%. Deze loonstijging in 2016 staat ook in relatie tot het jaar 2015. Daarmee komt de loonstijging voor 2016 op 1,85%.

Er is afgesproken tot 1 mei 2016 de dan bestaande bepalingen in de Cao Jeugdzorg met betrekking tot het wachtgeld van kracht te laten blijven. Ook de lopende sociale plannen die zijn afgesloten tussen de werkgever en minimaal één van de vakbonden zijnde partij bij deze Cao, of die zouden worden afgesloten in de periode tot 1 mei 2016, blijven onverkort van kracht. Daar waar nodig hebben Cao-partijen jeugdzorgorganisaties en vakbonden op lokaal niveau aanbevolen om bestaande sociale plannen met een kortere looptijd dan tot 1 mei 2016 te verlengen tot ten minste 1 mei 2016.

Bij gedwongen ontslag voor 1 mei 2016 treden de wachtgeldregelingen en de voor deze situatie gemaakte afspraken in sociale plannen in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. Derhalve blijft het overgangsrecht krachtens de AMvB Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding onverkort van toepassing tot 1 mei 2016. Vanaf 1 mei 2016 is, behoudens een aantal in de CAO genoemde afwijkende gevallen, de transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid gaan gelden.

Ook zijn er ten behoeve van de mobiliteit van boventallige werknemers intentieafspraken in de Cao vastgelegd waarbij de werkgever een budget van gemiddeld € 4.000 beschikbaar stelt voor mobiliteitsbevorderende maatregelen. Als een boventallige werknemer zijn mobiliteit wil versterken door een mobiliteitstraject en/of scholing gericht op het verbeteren van zijn arbeidsmarktkansen, worden deze

kosten tot € 4.000 niet in mindering gebracht op de transitievergoeding. Werkgever en vakbonden kunnen overigens in een Sociaal Plan afwijkende afspraken maken.

Algemeen uitgangspunt voor Cao-partijen is dat werk in de Jeugdzorg vanuit het oogpunt van werkzekerheid, continuïteit en kwaliteit wordt verricht door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd maken OR en werkgever afspraken. Cao-partijen monitoren de verhouding tussen beide soorten arbeidsovereenkomsten. In de Cao is in verband met de aanbestedingen de volgende afspraak komen te staan: *“Is een opdracht na een aanbesteding aan een werkgever gegund en was de opdracht daarvoor gegund aan een andere organisatie die ook onder de werkingssfeer van deze Cao valt? En dreigen werknemers hierdoor ontslagen te worden, omdat er geen of minder werk is? Dan dient de werkgever voor deze nieuwe opdracht alle werknemers van de andere organisatie over te nemen die voor het uitvoeren van de opdracht nodig zijn.”*

Cao-partijen herbevestigden de afspraak uit het akkoord van de Cao Jeugdzorg 2014-2015 dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015 zijn gemaakt.

Het budget dat de werkgever ieder jaar beschikbaar stelt voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid wordt verhoogd van minimaal 1% naar minimaal 1,5% van de totale loonsom van de organisatie

* Ontwikkelingen 2017-2019

De Cao 2015-2016 was op 31 december 2016 afgelopen. In oktober 2016 zijn partijen gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Eind mei 2017 is na 8 maanden intensief onderhandelen een nieuw onderhandelaarsakkoord voor de periode 1 januari 2017 tot 1 april 2019 gesloten, dat eind juni definitief is geworden. De onderhandelingen concentreerden zich vooral rondom loonstijging en werkdruk. Voor het overige zijn er vooral studie-afspraken gemaakt. Het akkoord vertaalt zich naar een loonstijging per 1 juli 2017 en loopt door tot en met januari 2019. Per 1 juli 2017 wordt het salaris verhoogd met 1,65% en wordt er een eenmalige uitkering aan de medewerkers betaald ter hoogte van 0,65% over het voor hen dan geldende maandsalaris x 12. Dit is het geldende salaris op 1 juli 2017 inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en exclusief ORT. Over 2017 betekent dit een loonstijging van 1,475%.

Per 1 juli 2018 worden de lonen structureel met 2% verhoogd. Over 2018 betekent dit een structurele loonstijging van 1%. In 2019 zal er sprake zijn van een overloop van 1% uit 2018. Per 1 januari 2019 ontvangen de werknemers nog een eenmalige uitkering van 0,5% van het voor hen geldende maandsalaris x 12. Dit is het geldende salaris op 1 januari 2019 inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en exclusief ORT.

2.2. Overige loonkosten gerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

* 2015

Voor 2015 zijn de volgende franchises vastgesteld:

De AOW-franchise bedraagt in 2015 € 11.395 (was €11.005 in 2014);

De AP-franchise bedraagt in 2015 € 19.463 (was €19.253 in 2014).

Het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) heeft voor 2015 de volgende premies vastgesteld:

De OP/PP-premie daalt naar 23,5% (was 24,4% in 2014);

De AP-premie blijft gelijk op 0,4%.

Premieverdeling 2015:

	Werknemers	Werkgevers
OP/PP-premie	11,20% (was 11,70%)	12,30% (was 12,70%)
AP-premie	0 (was 0)	0,4% (was 0,4%)

* 2016

Voor 2016 zijn door PFZW de volgende franchises gehanteerd:
De AOW-franchise bedraagt in 2016 € 11.675 (was €11.395 in 2015);
De AP-franchise bedraagt in 2016 € 19.758 (was €19.463 in 2015).

PFZW heeft voor 2016 de volgende premies vastgesteld:

De OP/PP-premie blijft gelijk op 23,5%;
De AP-premie blijft gelijk op 0,4%.

Premieverdeling 2016:

	<i>Werknemers</i>	<i>Werkgevers</i>
OP/PP-premie	11,20% (was 11,20%)	12,30% (was 12,30%)
AP-premie	0 (was 0)	0,4% (was 0,4%)

* 2017

Voor 2017 zijn door PFZW de volgende franchises gehanteerd:
De AOW-franchise bedraagt in 2016 € 11.829 (was €11.675 in 2016);
De AP-franchise bedraagt in 2016 € 19.758 (was €20.108 in 2016).

PFZW heeft voor 2017 de volgende premies vastgesteld:

De OP/PP-premie blijft gelijk op 23,5%;
De AP-premie blijft gelijk op 0,4%.

Premieverdeling 2017:

	<i>Werknemers</i>	<i>Werkgevers</i>
OP/PP-premie	11,20% (was 11,20%)	12,30% (was 12,30%)
AP-premie	0 (was 0)	0,4% (was 0,4%)

Overige premies

Jeugdzorg Nederland heeft gemeld uit te gaan van de gemiddelden die het Rijk als Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling hanteert. Gelet op de thans daarover bekende cijfers betekent dit in 2016 een verhoging van de sociale premies ad 0,24%, in 2017 gaat het wederom om een verhoging van 0,24% en in 2018 van 0,08%.

2.3. Ter vergelijking

De wijze van toedeling van rijks gelden aan gemeenten voor het jeugd beleid hangt af van het jaar van decentralisatie. Reeds lang geleden gedecentraliseerde taken vormen onderdeel van de algemene uitkering in het Gemeentefonds, terwijl de nieuwe jeugdzorg-taken in het kader van de Jeugdwet per 2015 onderdeel zijn van de integratie-uitkering Sociaal domein. Bij de algemene uitkering verwijst de recente meicirculaire Gemeentefonds in het kader van het accres op blad 40 naar de mutaties in de overheidsconsumptie met een verwachte loonstijging in 2018 van 2,4%. Voor de integratie-uitkering Sociaal domein is er sprake van loon- en prijsbijstelling gelet op blad 17 van de meicirculaire conform de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA), deze wordt voor 2018 thans geraamd op 2,0% (plus 0,5% incidenteel en 0,08% mutaties sociale premies). De cijfers van het Centraal Planbureau die op 14 juni jl. verschenen zijn, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2018 op 1,4% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 2,0%.

3. Sector Openbare Bibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) is de werkgeversvereniging voor de bibliotheeksector, www.debibliotheken.nl.

Wetgeving

Per 2015 is de Wet stelsel openbare bibliotheken (Wsob) van kracht geworden. Hierin zijn vijf functies voor een bibliotheekvoorziening opgenomen: kennis en informatie; ontwikkeling en educatie; lezen en literatuur; ontmoeting en debat; kunst en cultuur. Deze wet brengt geen (loon)kostenverhoging voor gemeenten met zich mee. Wel moeten zij zich er bij een beoogde sluiting voor inspannen om ten behoeve van hun burgers over de toegang tot en lidmaatschap van een bibliotheekvoorziening afspraken te maken in de regio. In de wet staan geen subsidie-instapniveaus. Eind 2016 is het advies van de commissie Toekomst Lokaal Bibliotheekstelsel gepresenteerd en eind 2017 is de eerste midterm review van de Wsob beoogd.

Certificering

De VNG en de VOB hebben in 2014 ingestemd met de nieuwe certificeringsnorm voor openbare bibliotheken 2014-2017 'Zichtbare waarde'. Het bibliotheekveld is sterk in beweging onder invloed van de digitalisering, verbreding van de taken op basis van de Wsob, samenwerking met andere cultuur- en welzijnsorganisaties en lokale bezuinigingen. Daarom worden in de nieuwe norm de toekomstbestendigheid, het zichtbaar maken van de maatschappelijke meerwaarde en het cyclische karakter van de certificering gericht op blijvende kwaliteit benadrukt. De Stichting Certificering Openbare Bibliotheken hanteert deze norm voor de derde ronde van certificering die in najaar 2014 is aangevangen. Daarnaast is deelname aan certificering een voorwaarde om VOB-lid te kunnen zijn en te mogen functioneren in het openbaar bibliotheeknetwerk.

Dit voorjaar hebben de VOB, Cultuurconnectie, Stichting Certificering Openbare Bibliotheken, de Samenwerkende Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's) Nederland, Stichting Lezen en Stichting Lezen & Schrijven en de VNG na een uitgebreide verkenning vooraf, besloten tot de ontwikkeling van een gezamenlijk certificeringskader voor de betrokken cultuurorganisaties dat per 2018 moet ingaan. Daartoe is er in april jl. een werkgroep vanuit de deelnemende landelijke en lokale instellingen ingesteld. De VNG heeft zitting in een stuurgroep.

VNG-ondersteuning

Gelet op de nieuwe bibliotheekwetgeving heeft de VNG in april 2015 de publicatie 'Lokaal bibliotheekwerk: een handreiking voor gemeenten' laten verschijnen, gevolgd door bijeenkomsten en masterclasses. De handreiking is: een vraagbaak over de Wsob, een richtingaanwijzer voor de rol van de bibliotheek in het sociale domein en als cultureel ondernemer plus een inspiratiebron door het tonen van goede regionale en lokale voorbeelden. Eind 2016 hebben wij met andere landelijke partners een 'Innovatie-agenda 2016-2018' gepresenteerd, terwijl deze eind juni 2017 door de Koninklijke Bibliotheek c.s. is uitgewerkt via een 'Actieagenda innovatie 2017-2018'.

3.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
- Loonstijging 1 januari 2015 (1,50%)	1,50%			
- Verhoging eindejaarsuitk. met 0,25%	0,25%			
- Eenmalige uitk. september 2015 (€ 275,- per fte)	€ 275,-	- € 275,-		
- Loonstijging 1 januari 2016 (1,50%)		1,50%		
- Verhoging eindejaarsuitk. met 0,15%		0,15%		
- Verhoging pensioenpremie 2016		0,15%		
- Loonstijging 1 januari 2017 (1,40%)			1,40%	
- Verhoging eindejaarsuitkering 2017 (0,35%)			0,35%	
Totaal	1,75%*	1,80%*	1,75%*	1,75%*
	+ € 275,-	- € 275,-		

* Hiervan wordt 0,25% betaald uit de verlaging van de premie aan het pensioenfonds vanwege de afschaffing van de VPL-regeling in 2015.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2015

De Cao-partijen hebben eerst besloten de Cao 2014 te verlengen tot 15 juni 2015. Daarna hebben zij een vierjarig onderhandelaarsakkoord gesloten tot en met 30 juni 2019, dat op 23 juni 2015 door de achterbannen is goedgekeurd. Over de invulling van de loonruimte in 2015 hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Per 1 januari 2015 een structurele salarisverbetering van 1,5%.
- Met ingang van 2015 een verhoging van de eindejaarsuitkering van 0,25% (van 1,5% naar 1,75%).
- Daarnaast wordt er in september 2015 een eenmalige uitkering van € 275,- bruto (op fulltime basis) toegekend.

De bepaling over vrijwilligersbeleid is gemoderniseerd. Kern hiervan is dat de inzet van vrijwilligers niet ten koste mag gaan van betaalde formatie.

In 2013 is voor de bibliotheekbranche een A&O-fonds opgericht: de Stichting Bibliotheekwerk (SBW). Doelstelling van de SBW is bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. Er is daarbij een fondsen-Cao afgesloten met een looptijd van 5 jaar voor 2014 -2018. In deze Cao blijft de bijdrage van de werkgevers 0,2% van de loonsom voor 2015, dit leidt dus niet tot loonkostenverhoging ten opzichte van 2014.

* Ontwikkelingen 2016

In het meerjaren Cao-akkoord dat in juni 2015 is afgesloten staat dat er van 2016 tot en met 30 juni 2019 elk jaar 1,75% loonruimte kan worden ingezet (0,25% per jaar is afkomstig uit de verlaging van de premie aan het pensioen vanwege de afschaffing van de vroegpensioen-regeling/VPL en 1,5% is conform de jaarlijkse loonstijging gemiddeld in de afgelopen 10 jaar).

De totale loonruimte is in 2016 als volgt ingezet: 1,5% salarisverhoging, 0,15% verhoging eindejaarsuitkering tot 1,9% en 0,1% is ingezet voor een nieuwe pensioenpremieverhoging. De totale pensioenpremieverhoging was echter 0,2%. Dus 0,1% meer dan uit de eerder afgesproken loonruimte bekostigd kan worden, hiervan komt 0,05% extra ten laste van de werkgever. De werkgeversbijdrage aan de fondsen-Cao blijft in 2016 0,2%, dit leidt dus niet tot loonkostenverhoging.

* Ontwikkelingen 2017

De loonkostenontwikkeling in 2017 is 1,75% gelet op de meerjarige afspraak binnen de Cao Openbare Bibliotheken. Van de loonruimte is 1,4% ingezet voor een salarisverhoging en 0,35% voor een verhoging van de eindejaarsuitkering naar 2,25%. De werkgeversbijdrage aan de fondsen-Cao blijft ook in 2017 0,2% en leidt dus niet tot loonkostenverhoging.

* Ontwikkelingen 2018

Gelet op het meerjarige Cao-akkoord is de loonruimte die in 2018 ingezet kan worden wederom 1,75%. De verdeling over de loonkosten hangt af van de actuele ontwikkelingen o.a. in de premiedruk.

3.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de loonsom, dit is de optelsom van alle salarissen.

De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken was vanaf 1 januari 2012 22,5%. In 2015 is deze verlaagd tot 19,5%, mede vanwege de afschaffing van de VPL-regeling en in 2016 is de pensioenpremie weer iets verhoogd met 0,2% tot 19,7%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddelde loon in de branche, ongeveer 2/3-deel voor rekening van de werkgever. Het werknemersdeel bedraagt thans 7,45% over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. Door de werking van de franchise kan de verdeling bij een gemiddeld lager of hoger loon dan het branchegemiddelde per openbare bibliotheek iets naar boven of naar beneden afwijken.

Belangrijkste sociale premies

* Zorgverzekeringswet

* 2015

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet evenals in 2014 gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

* 2016

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

* 2017

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 53.701,-.

* Overige premies

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) in 2015, 2016 en 2017 kan de onderstaande UWW-tabel voor de bibliotheeksector gevolgd worden.

Premies werknemersverzekeringen	Fonds	2015	2016	2017
Awf	Algemeen werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,07%	2,48%	2,64%
Sfn	Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35)	2,05%	1,72%	0,94%
Whk	Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschiktheidsfonds	5,25%	5,91%	6,03%
Zvw	Zorgverzekeringswet	6,95%	6,75%	6,65%

3.3. Ter vergelijking

De private openbare bibliotheken worden gefinancierd vanuit de algemene uitkering van het Gemeentefonds. Met het oog hierop verwijst de recente meicirculaire Gemeentefonds in het kader van het accres op blad 40 naar de mutaties in de overheidsconsumptie met een verwachte loonstijging in 2018 van 2,4%. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 14 juni jl. verschenen zijn, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2018 op 1,4% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 2,0%.

4. Sector Kunsteducatie

Ten geleide

Werkgeversverenigingen

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private Cao en de publieke Cao. Voor de private Cao is Cultuurconnectie, brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk, de werkgeversvereniging. Dit is per 2015 de rechtsopvolger van Kunstconnectie, vereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, www.cultuurconnectie.nl. Voor de publieke Cao is gaat het om het College voor Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

De VNG heeft begin 2015 ingestemd met het geactualiseerde 'Kwaliteitskader cultuureducatie en amateurkunst', dat Kunstconnectie (thans Cultuurconnectie geheten) heeft opgesteld, eerdere versies zijn van 2012 en 2006. De certificering van lokale instellingen op basis hiervan is niet direct gekoppeld aan een bepaalde subsidiehoogte. De criteria bevatten ook personele componenten. De toetsing geschiedt sinds april 2013 niet meer vanuit de Stichting Kunstkeur, waaraan ook de VNG bestuurlijk deelnam. Maar bureau Hobéon is daartoe in de arm genomen. Dit heeft een college van deskundigen met daarbinnen plaats voor een gemeentelijke vertegenwoordiger. Bestaande certificeringen blijven, zoals gebruikelijk, vier jaar geldig.

Dit voorjaar hebben Cultuurconnectie, de Vereniging van Openbare Bibliotheken, Stichting Certificering Openbare Bibliotheken, Samenwerkende Provinciale Ondersteuningsinstellingen (POI's) Nederland, Stichting Lezen en Stichting Lezen & Schrijven en de VNG na een uitgebreide verkenning vooraf, besloten tot de ontwikkeling van een gezamenlijk certificeringskader voor de betrokken cultuurorganisaties dat per 2018 moet ingaan. Daartoe is er in april jl. een werkgroep vanuit de deelnemende landelijke en lokale instellingen ingesteld. De VNG heeft zitting in een stuurgroep.

Bestaand model budgetsubsidie en toekomstig beleid

Het model 'Meerjaren convenant prestaties budgetsubsidie lokale kunsteducatie-instellingen' kan de grondslag vormen voor kwalitatieve en kwantitatieve afspraken tussen gemeenten en instellingen op lokaal niveau. Dit door Kunstconnectie en VNG opgestelde model is op onze site te vinden. Naar aanleiding van het advies 'Meedoen is de kunst. Advies over actieve cultuurparticipatie.' door de Raad voor Cultuur uit maart 2014 heeft minister Bussemaker van OCW geen nieuw beleid geformuleerd. Wel is er gelet op een motie van de Tweede Kamer in haar opdracht door het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst in 2016 'Basis voor cultuureducatie' gepresenteerd, terwijl het in 2017 'Basis voor cultuurparticipatie' zal laten verschijnen. Ook doet het LKCA gelet op de wens van de Kamer opnieuw onderzoek naar de gevolgen en de huidige lokale modellen naar aanleiding van de gemeentelijke bezuinigingen op muziekscholen en centra voor de kunsten. Op basis van dit alles zal de bestaande Handreiking voor gemeentelijk beleid van de VNG e.a. over kunsteducatie (in samenhang met cultuur-, erfgoed- en media-educatie) geactualiseerd worden.

De private Cao Kunsteducatie

4.1. Cao loonkostenontwikkelingen private Cao

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
- Loonstijging 1 juli 2014 (1%)	0,50%			
- Loonstijging 1 april 2015 (0,5%)	0,38%	0,12%		
- Loonstijging 1 juli 2015 (1%)	0,50%	0,50%		
- Loonstijging 1 maart 2017 (1,5%)			1,25%	0,25%
- Loonstijging 1 april 2018 (1,5%)				1,13%
Totaal	1,38%*	0,62%*	1,25% *	1,38%*

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidde tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 wordt dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris met een minimum van € 250,- per werknemer. Werkgevers betalen daarnaast 0,4% aan het mobiliteitsfonds. Samen blijft dit het bestaande percentage van 0,9% van de loonsom.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2015

Op basis van de Cao 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015 vindt er per 1 april 2015 een loonsverhoging van 0,5% plaats, die voor 0,38% drukt op 2015. Daarnaast is er in 2015 een doorloop van 0,5% op basis van de loonsverhoging van 1% per 1 juli 2014. Voorts geldt dat er na een akkoord door de achterbannen van Cultuurconnectie en de vakbond AVV een nieuwe Cao is gekomen voor de periode 30 juni 2015 tot en met 30 juni 2016. Hierin staat een loonsverhoging van 1% per 1 juli 2015, die voor 0,5% op 2015 drukt.

De verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uren verdwijnt uit de Cao. Lokale werkgevers en werknemers kunnen echter afspreken deze op instellingsniveau te handhaven.

De bovenwettelijke WW-uitkering verdwijnt per 1 juli 2015 behalve voor personeelsleden die vanwege hun kleine dienstbetrekking niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering, terwijl er een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding is bij ontslag van personeel dat slechts een beperkt aantal jaren in dienst is geweest. Er konden op basis van de Cao Kunsteducatie tot juli 2016 meer contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten dan beoogd in de Wet werk en zekerheid: voor maximaal drie jaar met een onderbreking van 3 maanden tussen de contracten.

* Ontwikkelingen 2016

De loonstijging van 0,5% per 1 april 2015 drukt voor 0,12% op 2016. En de loonstijging van 1% per 1 juli 2015 drukt voor 0,5% op 2016. Samen 0,62%.

Medio juni 2016 is er een onderhandelaarsakkoord gesloten voor de periode 1 juli-31 december 2016, dat in juli 2016 door partijen bekrachtigd is. Het kent geen loonsverhoging. Wel enkele aanpassingen op basis van nieuwe wetgeving. Zo komt er een Commissie afwijkende ontslagvolgorde. Deze zal ontslagen van docenten beoordelen op de gemaakte collectieve afspraken ten aanzien van afwijken van de Ontslagregeling van het UWV. Deze Commissie maakt een passender ontslagvolgorde mogelijk (docenten geven immers les in verschillende instrumenten), maar is wel duurder ten opzichte van de gebruikelijke weg. De werkgeversvereniging Cultuurconnectie heeft voorts het volgende gemeld. De bedrijfsvoering heeft behoorlijk wat flexibiliteit betreft ingeboet bij de invoering van de Wet werk en zekerheid. De transitievergoedingen op basis van deze wet vallen in veel gevallen hoger uit dan de voorheen vaak gehanteerde 'kantonrechtformule'. Reorganisaties zijn daarmee nog kostbaarder geworden.

* Ontwikkelingen 2017

Eind december 2016 is er een onderhandelaarsakkoord gesloten dat begin januari 2017 definitief is geworden. De huidige Cao loopt van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. Deze kent een loonsverhoging van 1,5% per 1 maart 2017.

De arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijk thema voor de leden van Cultuurconnectie. De branche is in beweging en daarmee ook de arbeidsrelaties. Door het rapport 'Kunsteducatie in de 21^e eeuw' van de Tilburg University, gepresenteerd in oktober 2016, is een aanzet gegeven voor het ontwikkelen van proeftuinen op het gebied van de arbeidsverhoudingen. Sociale partners willen deze nu actief gaan inzetten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om experimenten binnen organisaties op het gebied van flexibel belonen, ondernemerschap, cultuurpool of ontwikkelen van zzp-arrangementen. Om dit mogelijk te maken mogen de proeftuinen waar nodig afwijken van de Cao. Hiervoor is voorafgaand toestemming nodig van de sociale partners. Bij organisaties die proeftuin willen worden moet er instemming zijn van de OR of personeelsvertegenwoordiging, die in deze gevallen dezelfde rechten krijgt als een OR conform de Wet op de ondernemingsraden. Sociale partners zullen gedurende de uitvoering nauw betrokken zijn bij de proeftuinen. En als hiervoor aanleiding is kunnen zij de Cao op basis van de uitkomsten tussentijds wijzigen. De arbeidsomstandigheden van zelfstandigen in de branche vormen eveneens een belangrijk thema. Onderzocht wordt of collectieve afspraken moeten worden gemaakt om voor hen een bestaansminimum te kunnen garanderen. Ook een mogelijke harmonisering met de Cao Openbare Bibliotheken staat hoog op de agenda.

* *Ontwikkelingen 2018*

De huidige Cao loopt van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. Deze kent een loonsverhoging van 1,5% per 1 april 2018. De overige Cao-ontwikkelingen die zijn ingezet in 2017 worden voortgezet in 2018.

4.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen private Cao

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

* *2015*

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie gedaald met 0,9%.

De premie voor het ouderdoms- en partnerpensioen/OP daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 11,75% is en de werknemerspremie OP 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is 0,4% ten laste van de werkgevers gebleven.

* *2016*

Per 1 januari 2016 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De werkgeverspremie OP is daardoor in 2016 11,75% gebleven en de werknemerspremie eveneens 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) blijft in 2016 0,4% voor de werkgevers.

* *2017*

Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie OP opnieuw gelijk gebleven (23,5% van de premiegrondslag). De werkgeverspremie OP is in 2017 11,75% en de werknemerspremie eveneens 11,75%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) is in 2017 gestegen met 0,1% naar 0,5% ten laste van de werkgevers.

Tot op heden geldt voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status een verplichte ABP-aansluiting. Cultuurconnectie is al enige tijd in overleg met het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/ABP om de overgangssom naar het PFZW voor geprivatiseerde/te privatiseren instellingen omlaag te brengen. Hoewel het nog niet gelukt is de pensioenfondsen een convenant te laten sluiten zijn er wel andere oplossingen gevonden om instellingen onder de B3-status vandaan te halen zonder hoge kosten. Voor meer informatie verwijzen we u naar Cultuurconnectie.

Belangrijkste sociale premies

* **Zorgverzekeringswet**

* *2015*

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

* 2016

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

* 2017

In 2017 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,65% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar € 53.701,-.

* Overige premies

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) in 2015, 2016 en 2017 kan de onderstaande UWV-tabel voor de sector kunsteducatie gevolgd worden.

Premies werknemers-verzekeringen	Fonds	2015	2016	2017
Awf	Algemeen werkloosheidsfonds (WW-premie)	2,07%	2,48%	2,64%
Sfn	Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35)	2,05%	1,72%	0,94%
Whk	Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)	1,10% (rekenpremie)
Aof	Arbeidsongeschikt-heidsfonds	5,25%	5,91%	6,03%
Zvw	Zorgverzekeringswet	6,95%	6,75%	6,65%

Premie scholing en mobiliteit

Instellingen in de kunsteducatie droegen 0,9% van hun Sv-loon af ten behoeve van het opleidingsfonds SFKV. Deze premieverplichting is vanaf 2013 beëindigd. Vanaf 2013 werd een premie van 0,9% van de bruto-loonsom (deze ligt circa 10% hoger dan het voorheen gehanteerde Sv-loon) afgedragen ten behoeve van mobiliteit (werk-naar-werk-trajecten). Een deel van de kosten voor opleidingen moest dus weer door instellingen zelf bekostigd worden. En vanaf juli 2015 is er weer een andere situatie: werkgevers betalen een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 250,- per werknemer. Voor de werkgevers blijft er ook nog een bijdrage van 0,4% aan het mobiliteitsfonds. Samen 0,9% van de bruto-loonsom.

4.3. Ter vergelijking

De private sector kunsteducatie wordt gefinancierd vanuit de algemene uitkering van het Gemeentefonds. Met het oog hierop verwijst de recente meicirculaire Gemeentefonds in het kader van het accres op blad 40 naar de mutaties in de overheidsconsumptie met een verwachte loonstijging in 2018 van 2,4%. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 14 juni jl. verschenen zijn, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2018 op 1,4% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 2,0%.

Publieke Cao Kunsteducatie

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een specifiek hoofdstuk over kunstzinnige vorming: 19b, Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt onder de algemene werkingsfeer van de CAR-UWO.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie in het verleden een aantal specifieke loonmaatregelen

afgesproken. In tabel 5 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2015-2018 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Anno 2017 bestaan er nog maar enkele publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie. Daarom is de toekomst van de collectieve regelingen in de CAR-UWO, die specifiek voor het onderwijzend personeel zijn opgesteld, onderwerp van gesprek aan de Cao- tafel. Aan de vakbonden is voorgesteld om de publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie aan te laten sluiten bij de private Cao Kunsteducatie. De vakbonden hebben dit aanbod afgewezen. Eind 2015 is binnen het LOGA (Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden) een onderzoeksvraag geformuleerd om te onderzoeken voor hoeveel publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie de CAR-UWO nog van toepassing is. Tot medio 2017 is hierover nog geen duidelijkheid gekomen. De uitkomst van dit onderzoek zal een handvat zijn om de toekomst van hoofdstuk 19b CAR-UWO te bepalen.

De CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie, maar vaak ook op zogeheten B3-instellingen. Dit zijn over het algemeen stichtingen, die vroeger publiek waren en waarvan het personeel nog gebruik maakt van de ABP-pensioenregeling. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

4.4. Cao loonkostenontwikkelingen publieke Cao

Tabel 5. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2015-2018				
	2015	2016	2017	2018
Sector gemeenten				
- Loonstijging 1 oktober 2014 (1%)	0,75%			
- Loonstijging 1 april 2015 (€ 50 pm/+€ 600 pj)	€ 450	€ 150		
- Eenmalige uitkering 1 oktober 2015	0,74%*			
- Loonstijging 1 januari 2016 (terugwerkende kracht)		3,00%*		
- Loonstijging 1 januari 2017 (0,4%)			0,40%	
- Loonstijging 1 augustus 2017 (1%)			0,42%	0,58%
- Verhoging IKB (voormalige EJU-deel) 1 december 2017 (0,50%)			0,04%**	0,46%**
- Loonstijging 1 januari 2018 (1,50%)				1,50%
- Verhoging IKB (voormalige EJU-deel)				
- 1 juli 2018 (0,25%)			0,125%**	0,125%**
Geen extra maatregel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie				
Totaal	0,75%	3,00%*	0,82%	2,08%
	+0,74%*	+0,165%**	+0,585%**	
	+€450 pfte	+€ 150 pfte		

* Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie alsmede het uitstellen van de herstelopslag van 1 januari naar 1 april 2016.

** Verhoging van het voormalige eindejaarsuitkerings/EJU-deel van het Individuele Keuzebudget/ IKB wordt per maand opgebouwd en kost minder dan een reguliere salarisverhoging. De 0,5% verhoging van het IKB per 1 december 2017 telt in dat jaar voor 1/12e mee en in 2018 voor 11/12e. De 0,25% verhoging van het IKB per 1 juli 2018 telt in dat jaar voor 6/12e mee.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2015

De salarisverhoging van 1% per 1 oktober 2014 drukt voor 0,75% op 2015. Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

In juli 2015 is er een aanvullende Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016 gekomen ter uitvoering van het pensioenakkoord tussen overheidswerkgevers en vakcentrales van eind 2014. Door een wijziging van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw is het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie per 2015 verlaagd. De daling van de pensioenpremie levert voor 0,74% loonruimte op, die leidt tot een eenmalige uitkering in oktober 2015.

* Ontwikkelingen 2016-2018

Er is in de Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016 een loonstijging afgesproken van aanvankelijk 1,4% per 2016. Deze kan worden bekostigd uit de daling van de werkgeverspremie voor het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, die vanaf dit jaar niet meer de loonindex maar de prijsindex volgt. De wijziging van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw en de daarmee gepaard gaande daling van de pensioenpremie levert ook in 2016 voor 0,74% loonruimte op, die zou leiden tot een eenmalige uitkering in juli 2016. Afgesproken is dat deze structureel wordt als er dan een nieuwe Cao Gemeenten zou liggen.

In april 2016 is er nieuwe Cao Gemeenten gesloten tussen sociale partners die loopt tot 1 mei 2017. In deze Cao zijn de loonruimte van de Loonruimte-overeenkomst en de daling van de pensioenpremie als gevolg van de aanpassing van het Witteveen-kader verwerkt. Er is in de nieuwe Cao Gemeenten 2016-2017 een loonstijging van 3,0% per 1 januari 2016 met terugwerkende kracht. Deze is opgebouwd uit de Loonruimte-overeenkomst van 1,4%, de eenmalige uitkering van 0,74% door oorspronkelijke daling van de pensioenpremie welke structureel is geworden en een additionele plus van 0,86%. Er is voorts een loonstijging afgesproken van 0,4% per 1 januari 2017.

Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit leidt ook in 2016 tot een extra verhoging. Maar het kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

Per 1 januari 2017 is het Individueel Keuzebudget/IKB geïntroduceerd. Dit bestaat uit de volgende reeds bestaande elementen: vakantietoelage, eindejaarsuitkering, levensloopregeling en bovenwettelijke vakantie/verlof-uren. Het wordt per maand berekend en betekent 16,3% van het maandsalaris. Werknemers kunnen het besteden aan: uitbetaling, opleiding, extra verlofuren maximaal 144 uur per fte per jaar en specifieke gemeentelijke afspraken.

Voor de werkenden in de kunsteducatie kan het zijn dat de werkgever aan hen een verplichte periode vakantieverlof oplegt, omdat zij tijdens schoolvakanties geen werkzaamheden kunnen verrichten. Zij hebben in die situatie recht op meer vakantieverlof dan andere gemeenteambtenaren, want zij moeten immers ook meer vakantieverlof opnemen om de aangewezen vrije periode (meestal 12 weken per cursusjaar) te kunnen overbruggen. Een van de bronnen van het nieuwe IKB is de financiële tegenwaarde van 14,4 bovenwettelijke vakantie/verlof-uren. Voor medewerkers in de kunsteducatie, voor wie een verplichte vrije periode geldt, is deze bron uitgezonderd van het IKB. Zij houden dus het recht op vakantieverlof, maar er wordt aan hun IKB geen 0,8% van het salaris toegevoegd als bron.

Inmiddels is er in juli 2017 een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe Cao gemeenten, die loopt van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019. Er is hierin een loonstijging overeengekomen van 1% per 1 augustus 2017 en 1,5% per 1 januari 2018. Bovendien zal er per 1 december 2017 een verhoging van 0,5% en per 1 juli 2018 een verhoging van 0,25% van het pensioengevende deel van het Individueel Keuzebudget (IKB), onderdeel voormalige eindejaarsuitkering, plaatsvinden.

4.5. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao

Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

Bij publieke instellingen voor kunsteducatie is de premielast voor het ouderdomspensioen per 1 januari 2014 21,6% waarvan 14,21% ten laste van de werkgevers en 7,39% ten laste van de werknemers. De franchise is in 2014 € 11.150,-. In 2015 is er zoals gemeld een daling van de pensioenpremielast voor het ouderdomspensioen tot 19,6% waarvan 13,3% ten laste van de werkgevers en 6,27% ten laste van de werknemers komt. De franchise is in 2015 gestegen naar € 12.650,-. Per 1 januari 2016 is de pensioenpremielast gedaald tot 17,8%, waarvan 12,46% ten laste van de werkgever komt en 5,34% ten laste van de werknemer komt. De franchise is in 2016 gestegen naar € 13.000,-.

Per 1 april 2016 heeft het ABP echter een herstelopslag ingevoerd. Vanaf die datum is de pensioenpremielast gestegen naar 18,8%, waarvan 13,16% ten laste komt van de werkgever en 5,64% ten laste van de werknemer. Per 1 januari 2017 is de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen gestegen naar 21,1%, waarvan 14,77% ten laste van de werkgever komt en 6,33% voor rekening van de werknemer.

De VPL/FPU-premie is per 1 januari 2014 volledig een werkgeverspremie geworden. De premiehoogte is 4%. Per 1 januari 2015 is de VPL-premie gedaald naar 3%, wederom volledig ten laste van de werkgever. Op 1 juli 2015 is er wederom een daling van de premie naar 2,6%. Ook in dat jaar komt de VPL-premie geheel ten laste van de werkgever. Per 1 januari 2016 daalt de VPL-premie opnieuw naar 2,3%, welke geheel ten laste van de werkgever komt. Per 1 januari 2017 is de VPL-premie gestegen naar 2,6%. Deze premie komt geheel ten laste van de werkgever.

In 2014 is de premie arbeidsongeschiktheid gedaald met 0,1% naar 0,3%. Hiervan is 0,225% ten laste van de werkgevers en 0,075% ten laste van de werknemers. De franchise is gestegen naar € 19.250,-. De arbeidsongeschiktheidspremie is per 1 januari 2015 0,4% en dus weer op het niveau van 2013 gekomen. 0,1% komt ten laste van de werknemers en 0,3% betalen de werkgevers. De franchise is in 2015 gestegen naar € 19.450,-. In 2016 is de arbeidsongeschiktheidspremie gestegen naar 0,50%, waarvan 0,35% ten laste van werkgever komt en 0,15% ten laste van de werknemer. De franchise is in 2016 gestegen naar € 19.750,-. In 2017 zijn hoogte en verdeling van de arbeidsongeschiktheidspremie ongewijzigd. De franchise is dit jaar omhoog gegaan naar € 20.100,-.

Belangrijkste sociale premies

De premie Zorgverzekeringswet was in 2014 7,5% ten laste van de werkgever (een daling van 0,25%). De grondslag is inkomensafhankelijk en is gestegen naar maximaal € 51.414,-. In 2015 is de premie ZVW gedaald naar 6,95%. De grondslag is gestegen naar € 51.976,-. In 2016 is de premie ZVW gedaald naar 6,75%. De grondslag is wederom gestegen naar een maximum van € 52.763,-. In 2017 is de premie ZVW gedaald naar 6,65%. De grondslag stijgt wederom fors naar een maximum van € 53.701,-.

De basispremie voor de WAO/WIA bedroeg in 2014 4,95%. In 2015 is deze gestegen naar 5,25%. In 2016 is de basispremie weer gestegen naar 5,88% en in 2017 naar 6,16%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

De premie van de Ziektewet (vangnetregeling) voor overheden gaat via het Uitvoeringsfonds voor de overheid oftewel Ufo-premie. De Ufo-premie was in 2014 1,28% inclusief 0,5% opslag kinderopvang. In 2015, 2016 en 2017 is deze Ufo-premie op hetzelfde niveau gebleven.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2014, 2015, 2016 en 2017 is de pseudo WW-premie nihil.

Sociale partners zijn in de Cao-afspraken 2016-2017 overeengekomen dat de door de Wet werk en zekerheid ingegeven verkorting van de WW van 38 maanden naar 24 maanden in 2019 qua opbouw en duur wordt gerepareerd binnen de CAR-UWO. Deze afspraak wordt gefinancierd met een werknemerspremie die de werkgever kan inhouden op het salaris voor loonheffingen. Van de uitwerking, de hoogte van de werknemerspremie en inwerkingtreding van deze afspraak worden de gemeentelijke werkgevers per LOGA-brief in 2017 nader geïnformeerd.

5. Ontwikkeling Gemeentefonds

5.1 Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2015 tot en met 2018 conform de normerings-systematiek ("trap op, trap af") is als volgt:

Tabel 6. Ontwikkeling nominaal accres Gemeentefonds 2015-2018 (groei in procenten)				
	2015	2016	2017	2018
meicirculaire 2015	-1,18%	4,17%	-0,32%	0,62%
septembercirculaire 2015	-0,83%	4,15%	-0,21%	1,44%
meicirculaire 2016	-0,54%	3,40%	0,43%	1,28%
septembercirculaire 2016	-	3,96%	1,13%	2,59%
meicirculaire 2017	-	4,25%	1,54%	4,02%

De nominale accessen uit de tabel moeten voor twee zaken gecorrigeerd worden voordat het iets zegt over de koopkracht van gemeenten. Zij moeten daarbij in elk geval rekening houden met:

- De stijging van de lonen en de prijzen. Elke gemeente heeft daarvoor haar eigen maat. Maar in de Gemeentefondscirculaires wordt rekening gehouden met de prijs Bruto Binnenlands Product. Voor 2015, 2016, 2017 en 2018 is de geraamde ontwikkeling van deze pBBP respectievelijk 0,1%, 1%, 1,2% en 1,5%.
- De weglek van een deel van het accres naar de groeiende gemeenten (ca. 0,5%).

De accresramingen laten vanaf 2016 tot en met 2018 een positief beeld zien. Dat geldt thans ook voor 2019 en 2020: de accresramingen voor die jaren zijn respectievelijk 3,07% en 2,44%. Daarbij dient aangetekend te worden dat ruim tweederde van de accresontwikkeling verklaard wordt door een hogere loon- en prijsontwikkeling in de rijksbegroting als gevolg van een hogere inflatie. In de Miljoenennota 2017 werd voor het jaar 2017 uitgegaan van een inflatie van 0,6%, maar bij het verschijnen van de meicirculaire 2017 is ervan uitgegaan dat de inflatie dit jaar 1,6% is (en in 2018 1,4%). Ook de verwachte loonontwikkeling in de marktsector is volgens de meicirculaire relevant, deze is opgelopen, voor 2017 met 0,2%-punt en voor 2018 met 0,8%-punt tot in totaal 2,0%.

Daarnaast zijn er per 2015 enkele uitnamen uit het Gemeentefonds geweest en zijn er sindsdien de drie decentralisaties in het sociaal domein inclusief efficiency-kortingen. Op 6 juli jl. is de nieuwe Gemeentelijk Monitor Sociaal Domein gepubliceerd op www.waarstaatjegemeente.nl.

6. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen en Gemeentefonds

Tabel 7 biedt voor de jaren 2015-2018 een overzicht van de gevolgen van de Cao-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de drie sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met gegevens over de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten. Ook is er een vergelijking met het accres in het Gemeentefonds. De ontwikkeling van de premies is niet in het overzicht meegenomen.

Tabel 7. Overzicht Cao-loonkostenontwikkelingen en Gemeentefonds 2015-2018							
	Cao Welzijn & Maatschap- pelijke Dienst- verlening	Cao Jeugd- zorg	Cao Openbare Biblio- theken	Cao Private Kunst- educatie	Cao Publieke Kunst- educatie	Cao Gemeenten	Accres Gemeente- fonds
2015	+ 3,23%	+ 0,66%*	+ 1,75%** + € 275 per fte	+ 1,38%***	+ 0,75% + 0,74%**** + € 450 per fte	+ 0,75% + 0,74%**** + € 450 per fte	- 0,54%
2016	+ 1,08%	+ 1,85%	+ 1,80%** - € 275,- per fte	+ 0,62%***	+ 3,00% **** + € 150 per fte	+ 3,00% **** + € 150 per fte	+ 4,25%*****
2017	+ 0,75%	+ 1,48%	+ 1,75%**	+ 1,25%***	+ 0,82% + 0,165% IKB verhog.	+ 0,82% + 0,165% IKB verhog.	+ 1,54%*****
2018	+ 1,83%	+ 1,18%	+ 1,75%**	+ 1,38%***	+ 2,08% + 0,585% IKB verhog.	+ 2,08% + 0,585% IKB verhog.	+ 4,02%*****

Ter vergelijking. Bij de mutaties in de overheidsconsumptie is er in 2018 volgens de meicirculaire Gemeentefonds en het Centraal Planbureau (CPB) een verwachte loonstijging van 2,4%. De CPB-cijfers die op 14 juni jl. verschenen zijn, schatten de stijging van het contractloon in de marktsector op 2,0%. Voor de integratie-uitkeringen Sociaal domein en Wmo is er in de meicirculaire sprake van loon- en prijsbijstelling conform de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA), deze wordt voor 2018 thans geraamd op 2,0% (plus 0,5% incidenteel en 0,08 mutaties sociale premies).

* Veel gemeenten zijn pas per 2015 gestart met subsidies/bekostiging.

** 0,25% hiervan wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie en de afschaffing van de VPL-regeling in 2015.

*** Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidt tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 wordt dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris.

Plus 0,4% afdracht aan mobiliteitsfonds. Samen bestaande percentage van 0,9% bruto-loonsom.

**** Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie alsmede het uitstellen van de herstelopslag van 1 januari naar 1 april 2016.

***** Voorlopige percentages.

Een historisch overzicht over de jaren 2002 tot en met 2015 treft u aan in de ledenbrief van 22 juli 2015 (Lbr.15/061).

II Wijziging subsidies/ bekostiging welzijn en cultuur

Inleiding

In onze ledenbrief 'Indexering en wijziging subsidies welzijn en cultuur' van 4 juli 2011 (Lbr. 11/045) hebben wij als algemene achtergrond een uitgebreide toelichting gegeven hoe als gemeente te handelen bij subsidievermindering met personele gevolgen. Er is geen algemene verplichting voor lokale overheden om daaruit voortvloeiende kosten te vergoeden. Maar van belang is dat het Cao's betreft met bepalingen afgeleid van overheids personeel. En u moet nagaan of u zich juridisch gebonden heeft, hoe u in het verleden met soortgelijke situaties bent omgegaan alsook of u gesubsidieerde/bekostigde instellingen hebt toegestaan om reserves te vormen. In latere ledenbrieven over de Cao's binnen welzijn en cultuur hebben wij deze kwestie opnieuw aangestipt en door Cao-partijen aangedragen goede gemeentelijke voorbeelden geschetst.

Per 1 juli 2015 hebben de werkgevers op basis van de Wet werk en zekerheid een grote verantwoordelijkheid gekregen om werknemers bij ontslag te begeleiden van werk naar werk onder andere met behulp van een transitievergoeding. Een sociaal plan hoort daar bij. Indien u bezuinigt op gesubsidieerde/bekostigde instellingen met als gevolg ontslag van personeel dan dient u zich goed rekenschap te geven van de wettelijke verplichtingen die dit voor de betrokken instellingen met zich meebrengt. Daarnaast zijn er Cao-bepalingen die in dat geval voor hen gelden. Overigens heeft de genoemde wet in de Cao-sectoren binnen welzijn en cultuur al meteen geleid tot de nodige veranderingen bij de begeleiding van en financiële tegemoetkoming aan werknemers die ontslagen moeten worden.

1. Cao Welzijnswerk en Maatschappelijke Dienstverlening

Zoals gemeld betreft een belangrijk onderdeel van de actuele Cao-afspraken voor de branche W&MD per 1 juli 2015 de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers. In ruil daarvoor zijn de bestaande afspraken in geval van ontslag (grotendeels) afgeschaft zoals wachtgeld of bovenwettelijke WW-uitkeringen. Deze bestaan nog wel voor werknemers geboren voor 1 januari 1954 bij kleine instellingen tot 25 werknemers plus voor ontslagprocedures daterend voor 1 juli 2015. In plaats hiervan komt de transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Dit laatste moet ervoor zorgen dat werknemers al gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats het ontvangen van een aanvulling op de WW na ontslag.

Bij ontslag van meer dan 10% van de werknemers of minimaal 5 fte is het de bedoeling dat de werkgever samen met de bij de Cao betrokken landelijke vakorganisatie een sociaal plan maakt en dat hij/zij tevens een uitvoeringsplan opstelt. Daarin kunnen op lokaal niveau aanvullende afspraken worden gemaakt bovenop de transitievergoeding en het loopbaanbudget.

Meer informatie:

<https://www.sociaalwerknederland.nl/index.php/thema/cao-juridische-zaken/nieuws/5716-cao-akkoord-sociaal-werk-is-definitief> en

<https://www.fcb.nl/caos/cao-welzijn-maatschappelijke-dienstverlening/dossier-het-loopbaanbudget>

2. Cao Jeugdzorg

Per 1 mei 2016 is voor nieuwe ontslagen de wachtgeldregeling vervangen door de wettelijke transitievergoeding. Er kan € 4.000,- meer gegeven worden ten behoeve van mobiliteit en scholing. En er is een overgangsregeling voor op de ingangsdatum lopende kwesties. Voorts is er sprake van een jaarlijks loopbaanbudget.

Jeugdzorgwerkers die als gevolg van reorganisaties door de nieuwe Jeugdwet per 2015 zijn ontslagen, hebben recht op vijf jaar wachtgeld. Ze vallen onder Wachtgeldregeling 1 van de Cao Jeugdzorg, waarvan sprake is bij bezuinigingen door het Rijk. Dat is de uitspraak van de Hoge Raad op 21 april 2017 na een vraag van de Kantonrechter over deze Cao-bepaling. De FNV heeft in haar juridische procedure een vergelijking gemaakt met de Wmo-bezuinigingen, die het Rijk per 2015 op gemeenten heeft toegepast.

Meer informatie:

https://www.jeugdzorgnederland.nl/wp-content/uploads/2017/03/cao-tekst_jeugdzorg_2017-2019_5-7-17-2.pdf

3. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft bij ontslag de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 5 maanden salaris voor sollicitaties e.d., per 1 juli 2015 is dit veranderd in een in onderling overleg te bepalen aantal maanden. Daarnaast krijgt hij een persoonlijk budget, wat per 1 juli 2015 is vervangen door een transitievergoeding conform de Wet werk en zekerheid. Indien een werknemer voor zichzelf niet snel mogelijkheden elders ziet, dan volgt een vaststellingsovereenkomst. Per november 2010 zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan.

Meer informatie:

http://www.debibliotheken.nl/fileadmin/documenten/werkgeverszaken/2015-2019_cao-ob_15.00080a-NvW_vob.pdf

4. Cao private Kunsteducatie

Met ingang van 1 juli 2015 komen bij ontslag de suppletierregeling en de bovenwettelijke uitkering uit de Cao te vervallen. In plaats daarvan geldt de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid. Er is een uitzondering voor personeel met een klein dienstverband dat daardoor geen recht heeft op WW. En personeel dat tot 9 jaar in dienst is geweest ontvangt een transitievergoeding gedurende 2 jaar extra. Indien men 9 jaar of meer in dienst is dan is dat 1 jaar extra. Bij ontslagprocedures lopend per 1 juli 2015 gelden nog wel de oude rechten.

Het opleidingsfonds SFKV is per 1 mei 2013 opgeheven en voor het vervangende mobiliteits-fonds zou datzelfde gelden per 1 juli 2015. Maar inmiddels is besloten dat werkgevers 0,4% van de bruto-loonsom daaraan blijven bijdragen. Werknemers krijgen nu tevens 0,5% van hun bruto jaarsalaris als scholingsbudget voor toekomstgericht opleiden (met een minimum van € 250,-).

Meer informatie:

<https://www.cultuurconnectie.nl/clientdata/downloads/integrale-cao-kunsteducatie-2017-2018-1612-0910-v1-1.pdf>

5. B3-instellingen

Gesubsidieerde instellingen zijn er in vele soorten en maten. Als zij de zogeheten B3-status hebben, wat onder andere een verplichte aansluiting bij het ABP betekent, worden zij beschouwd als "overheidswerkgever" en geldt voor hen hetzelfde als voor "reguliere" overheidswerkgevers (Rijk, gemeenten, provincies etc).

Sinds 2001 is voor overheidspersoneel de Werkloosheidswet van kracht. Dat houdt in dat overheidsmedewerkers bij werkloosheid een WW-uitkering ontvangen. Anders dan in de private sector, zijn overheidswerkgevers dus ook B3-instellingen hiervoor eigen-risico-drager. Zij betalen de uitkering zelf. Daar tegenover staat dat zij geen WW-premie afdragen. Het werknemersdeel van de WW-premie (de pseudo WW-premie) mogen overheidswerkgevers in eigen zak houden. Daarmee kunnen ze dus in principe een reserve opbouwen, waaruit voorkomende WW-uitkeringen betaald kunnen worden tenzij de gemeentelijke subsidie-methode geen mogelijkheden daarvoor biedt.

Voor gemeenten geldt daarnaast dat er een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening (BWW) is.

Die voorziening bestaat, in een beperkt aantal gevallen, uit een aanvulling op de WW en een uitkering na afloop van de WW. Of deze bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening ook voor de gesubsidieerde B3-instellingen geldt, is afhankelijk van de rechtspositieregeling van die instelling. Is dat de CAR-UWO, dan is de gemeentelijke voorziening ook op hen van toepassing.

Is dat een andere Cao, dan moet naar de desbetreffende arbeidsvoorwaarden gekeken worden.

Bovenstaande maakt dat de frictiekosten van dergelijke instellingen zeer hoog kunnen zijn en een vicieuze cirkel kunnen veroorzaken indien deze niet door de gemeente vergoed worden. In veel gevallen is de lokale overheid immers (mede) veroorzaker van deze kosten. Er zijn ondertussen in diverse gevallen tussen de gemeenten en de betrokken instellingen oplossingen gevonden voor deze problematiek.