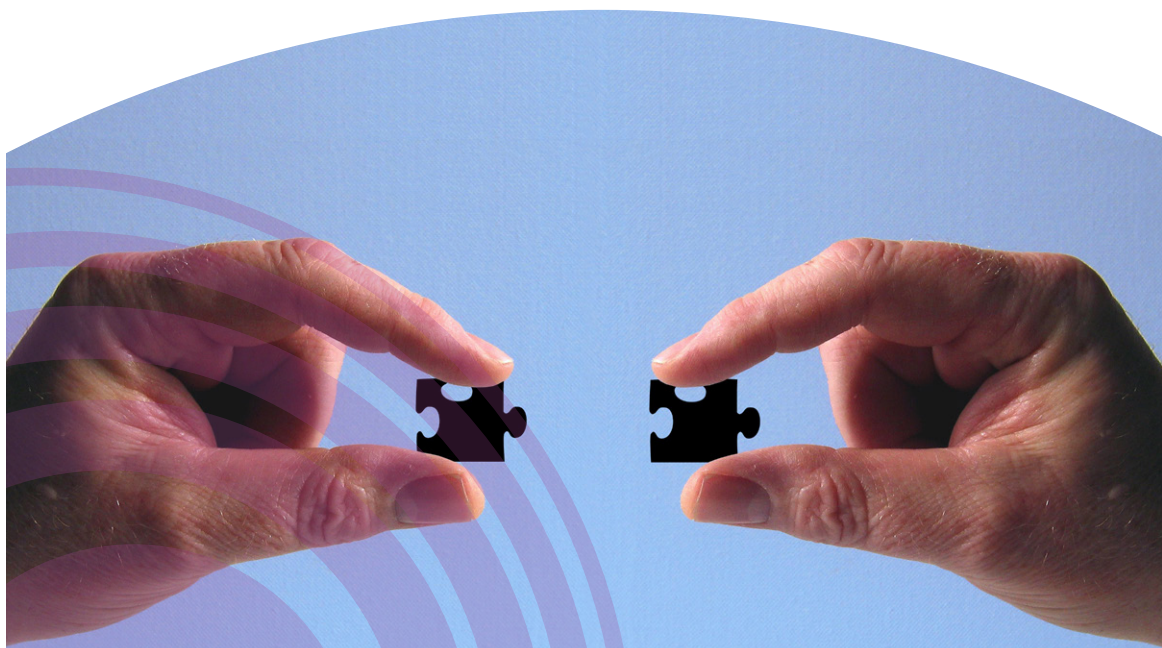




Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten



## Arbeidsvoorwaardennota Goed werk

### Inleiding

Deze arbeidsvoorwaardennota geeft de basis voor de werkgeversinzet voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten 2016.

In 2012 heeft de VNG een werkgeversvisie op arbeidsvoorwaarden vastgesteld: *Naar een cao van de toekomst*. Deze visie is de leidraad voor de arbeidsvoorwaardennota.

Voor de VNG is het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaarden bijdragen aan de organisatiedoelen van gemeenten. Dat betekent nu dat arbeidsvoorwaarden de transformatie ondersteunen van een taakgerichte organisatiecultuur naar een resultaatgerichte organisatiecultuur, van gedetailleerde regels naar eigen regie en van vaste structuren naar flexibele verbindingen. Tegelijkertijd geven arbeidsvoorwaarden invulling aan goed werkgeverschap: er is een goede balans tussen (inkomens)zekerheid en keuzevrijheid.

Dit is ook verwoord in het beleidsplan van het College voor Arbeidszaken dat ook de titel Goed Werk! draagt.

De VNG bereidt zich voor op de normalisatie van de ambtelijke rechtspositie. De wet normalisatie treedt waarschijnlijk 2019 in werking. De normalisatie op zich is geen onderwerp voor deze arbeidsvoorwaardennota noch voor de komende cao-onderhandelingen. De VNG wil hierover apart met de leden en de vakbonden overleggen. Maar waar we voorbereidende stappen in de arbeidsvoorwaarden kunnen zetten, zullen we dat doen.

### De cao van de toekomst

Kernbegrippen in de *Cao van de Toekomst* zijn

- Wederzijdse verantwoordelijkheid  
De werkgever schept voorwaarden waarin de werknemer goed en gemotiveerd functioneert. Het is aan de

werknemer deze arbeidsvoorwaarden te gebruiken voor zijn inzetbaarheid en te zorgen voor goede resultaten.

- **Ongedeelde centrale arbeidsvoorwaarden met individuele keuze**  
We willen overal in het land dezelfde primaire arbeidsvoorwaarden. Geen verschillen in toeslagen of verlofomvang. De arbeidsvoorwaarden moeten ruimte bieden voor individueel maatwerk.
- **Bewust belonen**  
Beloningsbeleid moet zijn doel dienen. Gewenst gedrag, goede resultaten, flexibele inzet, dat willen we belonen. Medewerkers moeten zich gewaardeerd voelen.
- **Inzetbaarheid is een zaak van werkgever en werknemer samen**  
Niemand is hetzelfde. Inzetbaarheid is voor elke medewerker anders. Uitgangspunt is dat iedereen gemotiveerd en dus gezond en met plezier werkt. Dat krijgt vorm in het gesprek tussen leidinggevende en medewerker, waarbij de arbeidsvoorwaarden maatwerk mogelijk maken.
- **Goed werkgeverschap: investeren en ruimte bieden**  
De Cao van de Toekomst krijgt steeds meer vorm. In de afgelopen cao-akkoorden zijn belangrijke afspraken gerealiseerd, zoals van-werk-naar-werk afspraken, een flexibele werktijdregeling, een geharmoniseerd en sterk vereenvoudigd beloningshoofdstuk, een individueel keuzebudget (IKB) en de aanstelling in algemene dienst. Daarmee zorgen we voor arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij wat de gemeentelijke organisatie – zo sterk in verandering – nodig heeft. Maar hier is meer voor nodig.

De VNG zet de volgende onderwerpen op de agenda voor de komende Cao Gemeenten.

### Harmonisatie en vereenvoudiging

Als sector willen wij een centrale rechtspositieregeling, die de primaire arbeidsvoorwaarden uniform regelt, zonder uitgewerkte uitvoeringsbepalingen. Daarmee hoeven voorafgaand aan een fusie of oprichting van een samenwerkingsverband niet eerst langdurige harmonisatietrajecten worden doorlopen. Tegelijk moet individueel maatwerk mogelijk zijn: de rechtspositie moet de leidinggevende en de medewerker ruimte geven om binnen een bepaalde bandbreedte afspraken te maken.

- **Uniformering en modernisering verlof**  
Met de introductie van het nieuwe beloningshoofdstuk is een grote stap gezet. Als volgende stap willen wij het verlofhoofdstuk uniformeren, moderniseren en vereenvoudigen, zodat we op de belangrijkste onderdelen de CAR-UWO hebben omgezet in een standaardregeling. Eventueel overgangsrecht wordt ook centraal en uniform vormgegeven.

Een moderne verlofregeling past bij de (standaard)werktijdregeling: de medewerker bepaalt binnen de ruime kaders van de regeling in goed overleg met de werkgever wanneer hij werkt en dus ook wanneer hij verlof heeft.

Op andere terreinen willen wij onderzoeken of meer uniformering mogelijk is.

- **Modernisering indeling en teksten**  
In het vorige cao-akkoord hebben we afgesproken om de CAR-UWO anders in te delen en de teksten te moderniseren. De VNG wil de CAR-UWO conform afspraak in 2016 aanpassen om een soepele invoering van de normalisering mogelijk te maken.

## Inzetbaarheid

Inzetbaarheid betekent dat medewerkers goed hun werk kunnen doen en dat ook kunnen blijven doen. Goed opgeleid, gemotiveerd en vitaal.

Medewerkers werken al langer door en de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd versterkt dit. Werkgevers en medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor de inzetbaarheid. Gemeenten investeren daarom in opleidingen. Maar de medewerker moet, in persoonlijke opleidingsplannen, aangeven hoe hij zijn eigen inzetbaarheid behoudt. Werkgevers zorgen voor de voorwaarden waarbinnen medewerkers dat doen.

- **Loopbaanbeleid en ILB**

Om medewerkers medeverantwoordelijk te maken voor hun eigen loopbaan is in 2013 het individueel loopbaanbudget (ILB) ingevoerd.. Het ILB bedraagt Euro 500 en wordt uit het gemeentelijke opleidingsbudget betaald. Het ILB eindigt per 1 januari 2016.

De VNG wil het ILB in de huidige vorm niet voortzetten. De VNG wil verkennen of het nodig is nieuwe instrumenten te ontwikkelen. De VNG wil opleidings- of loopbaanbeleid niet vastleggen in de cao. Een gezamenlijk beleidsdocument of manifest is een passender medium.

- **Bewust belonen.**

Met het nieuwe beloningshoofdstuk is de basis gelegd voor een beloningsbeleid dat het mogelijk maakt onderscheid te maken en resultaten te belonen.

De VNG wil het beloningsbeleid nog flexibeler maken. Het moet mogelijk zijn om de individuele beloning mee te laten bewegen met individuele resultaten, ontwikkeling en ook met de levensfase. Het kan een tijd meer zijn, maar ook minder.

De paritaire studie 'Bewust belonen' wordt aan het einde van 2015 afgerond. Op basis van de uitkomsten wil de VNG voorstellen doen en mogelijkheden verkennen met de vakbonden.

## Mobiliteit

De VNG wil mobiliteit stimuleren en belemmeringen wegnemen. Werk en medewerkers moeten goed aan elkaar gekoppeld worden, om werkloosheid te voorkomen. In vorige cao-akkoorden zijn daarover al verschillende afspraken gemaakt, zowel arbeidsvoorwaarden (aanstelling in algemene dienst; van-werk-naar-werk) als in flankerende afspraken (de bouw van een digitaal loopbaanplein meesterinjewerk.nl). Inmiddels geldt er voor gemeentelijke medewerkers een groot aantal wettelijke en rechtspositionele regels, zoals de van-werk-naar-werk afspraken, de WW en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Wij willen deze regels als één geheel bekijken en ze op elkaar afstemmen voor een maximale activering van de (oud-)medewerker.

- **VWVNW**

De VNG wil het van-werk-naar-werk beleid verstevigen. Uit een evaluatie dit jaar komt naar voren dat de re-integratietermijn van 2 jaar, zoals we die nu kennen, te lang is. Een kortere termijn stimuleert medewerkers veel sneller en effectiever tot actie. De VNG wil verkennen welke activerende instrumenten concreet bijdragen aan VWVNW. Een open arbeidsmarkt voor de sector, mogelijk uit te breiden naar andere overheden, is een mogelijkheid. De afspraak dat werkzekerheid gepaard kan gaan met een lager ingeschaalde functie en salarisniveau is een andere mogelijkheid.

Wij willen de goede praktijken verzamelen en op basis daarvan afspraken maken in een gezamenlijk document, dat naast de cao tot stand komt.

- **WW en BWW**

De uitkeringsduur van de WW wordt stapsgewijs ingekort. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale

partners de verkorting kunnen repareren. De VNG is geen partij bij het Sociaal Akkoord, maar heeft in de vorige cao afgesproken om nadere afspraken te maken over het mogelijk repareren van de verkorting van de WW-uitkeringsduur, maar wel in samenhang met de bovenwettelijke uitkering en de transitievergoeding die na de normalisatie ook voor gemeenteambtenaren gaat gelden.

Voor de VNG kan een wijziging in de ene werkloosheidsregeling niet gaan zonder een wijziging in de andere. Dat wil zeggen, een reparatie van de WW-uitkeringsduur leidt tot inperking van de bovenwettelijke afspraken. Uitgangspunt is ook dat er nooit sprake kan zijn van een stapeling van de VWNW-rechten en de transitievergoeding.

### **Flexibele schil**

Er loopt een onderzoek naar de omvang van de flexibele schil bij gemeenten. Gemeenten zijn voortdurend in beweging door nieuwe taken, andere werkwijzen, samenwerking en fusie. Een flexibele schil is onmisbaar. Gemeenten willen geen onderscheid maken in de beloning van flexibele en vaste medewerkers. Maar als arbeidsvoorwaarden zoals de van-werk-naar-werk afspraken en de bovenwettelijke uitkering de flexibiliteit verminderen, dan moet dat leiden tot een herijking van die arbeidsvoorwaarden.

### **Loonontwikkeling**

Gemeenten hebben, anders dan veel andere overheidsorganisaties, de afgelopen jaren geen nullijn gekend. Gemeenten staan in de frontlinie van grote maatschappelijke veranderingen. Ze moeten, onder andere door de bezuinigingen, veel veranderingen met weinig middelen bewerkstelligen. Dat dit lukt, komt ook door de kennis en inzet van gemeenteambtenaren. Gemeentelijke werkgevers vinden het belangrijk dat de waardering hiervoor ook tot uiting komt in afspraken over loonontwikkeling, ook in de komende cao.

In de afgelopen – financieel zware – jaren heeft de loonontwikkeling bij gemeenten ongeveer gelijke tred gehouden met de loonontwikkeling in de markt. Waar offers zijn gebracht, is dat zowel door ambtenaren als door burgers gedaan. Maar ook gemeenten moeten het doen met beperkte financiële middelen. Terwijl het financieringstekort voor het kabinet afneemt, nemen de financiële tekorten bij gemeenten juist toe. De VNG wil daarom afspraken maken over een bescheiden, reële loonontwikkeling.

Onderdeel van de arbeidsvoorwaardenruimte zijn de in 2014 en 2015 gemaakte overheidsbrede afspraken over herziening van het ABP-pensioen en de loonontwikkeling in de afzonderlijke sectoren. De VNG wil deze afspraken in de volgende cao gestand doen. De afspraken geven een arbeidsvoorwaardenruimte van 0,74% (afpraak 2014) en 1,4% (afpraak 2015). De VNG stelt de totale arbeidsvoorwaarden ruimte vast nadat de pensioenpremies voor 2016 bekend zijn.

### **Tot slot: het cao-overleg en HRM beleid**

De VNG vindt het belangrijk dat er een Cao Gemeenten is. Het is een instrument om te ordenen en te uniformeren en geeft weer wat wederzijdse rechten en plichten zijn. De cao is geen plaats om HRM-beleid in vast te leggen.

De VNG heeft daarom in deze nota aangegeven bij een aantal onderwerpen liever te werken met gezamenlijke manifesten of beleidsdocumenten. Deze kunnen beter tot stand komen parallel aan het cao-overleg, omdat het onderwerpen zijn waar we als werkgever graag over in gesprek gaan met medewerkers. Voor de VNG is draagvlak en representativiteit belangrijk. De Cao Gemeenten is van alle gemeentelijke werkgevers en geldt voor alle medewerkers in onze sector. Voor de VNG is het gesprek hierover niet voorbehouden aan een kleine groep aan een Haagse tafel. De mening van alle medewerkers telt.