

Aan: Burgemeester en Wethouders van de gemeenten.

Geacht College,

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

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

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

Huidige situatie

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

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

Waar liggen de kansen?

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

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

Inzet vakbonden

Wij zijn voor:

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

1. Kansen op werk

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

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

Werkgelegenheid

De bonden zijn voor een generatiepact en willen concrete afspraken maken in een generieke regeling.

Doelen van het generatiepact zijn:

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

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

Voordelen:

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

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

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

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

Voordelen:

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

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

Werkzekerheid

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

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

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

2. Betere beloning

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

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

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

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

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

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

3. Respect en waardering

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

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

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

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

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

Wat verwachten wij van u?

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

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

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

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

Hoogachtend,
mede namens CNV Publieke Zaak en CMHF

Abvakabo FNV



B. de Haas
Onderhandelaar cao Gemeenten

Zoetermeer, 21 oktober 2013