

Vergadering van het college van burgemeester en wethouders
d.d. 28 maart 2023

Onderwerp	Ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2023
Zaaknr.	522995
Datum	22 maart 2023
Vorbereid door	Cluster P&O
Portefeuillehouder	Astrid Heijstee-Bolt
Financiële gevolgen / dekking	Voor de loonkostenstijging is een bedrag van ruim € 750.000,00 realistisch. In de begroting 2023 is rekening gehouden met een stijging van de loonkosten (i.v.m. de cao-salarisafspraken) met € 440.000,00. Het daarnaast benodigde bedrag van € 310.000,00 zal ten laste komen van de budgettaire ruimte in 2023.
Bijlage(n)	Principeakkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2023
Openbaar	ja
Gemeenteraad	nee
Beslispunten	In te stemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 2023.
Samenvatting	Het principeakkoord voor de Cao Gemeenten is door het College voor Arbeidszaken voorgelegd aan de werkgevers (gemeenten) met het verzoek om aan te geven of met het akkoord wordt ingestemd.

	conform advies	bespreken	opmerkingen
Astrid Heijstee-Bolt			
Dolf Kistemaker			
Nick van Egmond			
Yvonne Peters-Adrian			
Gerben van Duin			
Robert van Zijl			

Besluit d.d.

Inleiding

Op 21 februari 2023 hebben de VNG, de WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en de PDO een principeakkoord gesloten voor de Cao Gemeenten. Het principeakkoord is door het College voor Arbeidszaken voorgelegd aan de werkgevers (gemeenten) met het verzoek om aan te geven of met de voorgestelde cao afspraken wordt ingestemd. Het is geen verplichting om aan te geven of men voor of tegen het akkoord is. De ledenraadpleging is wel de enige mogelijkheid om het standpunt van de gemeente kenbaar te maken.

Voorgesteld wordt: in te stemmen met het principeakkoord.

Wat willen we bereiken

De VNG voor vrijdag 31 maart 2023 een reactie te geven op het principeakkoord.

Onderbouwing.

Elke werkgever is uitgenodigd om zijn stem uit te brengen over het principeakkoord. Het is geen verplichting maar wel de enige mogelijkheid om aan te geven of het akkoord de instemming heeft of wordt afgewezen.

De gemeente Kaag en Braassem ervaart immers grote problemen bij het aantrekken van nieuwe medewerkers voor vacante functies op elk niveau en ontvangt vanuit de organisatie (lagere functies) vragen over de mogelijkheid tot het aanpassen van de bedragen van de lokale toelagen en vergoedingen. Dit om een vorm van compensatie te bieden voor de hoge lasten die werknemers in lagere salarisschalen ervaren als gevolg van de inflatie.

De belangrijkste voorgenomen afspraken op een rij:

- Looptijd: de looptijd van de nieuwe cao is één jaar en geldt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024.

De insteek van de VNG om een looptijd van 2 jaar af te spreken is niet gelukt. Vakbonden waren niet bereid om een langere looptijd dan 2023 te hanteren, vanwege de hoge en ongewisse inflatie.

- Salaris: Er is een salarisstijging voor iedereen afgesproken, waarbij de nadruk ligt op medewerkers in de eerste schalen in het loongebouw. De salarisstijging varieert gemiddeld van ruim 13% aan de basis tot ruim 12% in schaal 5 en bijna 7% in schaal 11. Deze stijging wordt bereikt door per 2 januari 2023 de schaalbedragen te verhogen met € 240,00 en vervolgens met 2 %.

Het salarisbod van de VNG van 'een cao voor twee jaar met een salarisverhoging van 5% in 2023 en 3 % in 2024' werd door de vakbonden als zwaar onvoldoende aangegeven en heeft geleid tot het opschorten van het cao-overleg en het organiseren van stakingen. Met de nu voorgestelde salarisstijging verwacht men de problemen voor wat betreft het aantrekken van nieuwe medewerkers en het binden van medewerkers aan de gemeenten op te lossen/te verminderen en tegemoet te komen aan de noodzaak om te investeren in de koopkracht van medewerkers.

- Salarisschaal: het salarisgebouw wordt aangepast aan het minimumsalaris van € 2.184,00 (€14,00 per uur). De periodieken onder het maandbedrag van € 2.184,00 worden geschrapt.

Het hanteren van een minimum uurloon van € 14,00 is in lijn met de Richtlijn toereikende minimumlonen in de Europese Unie die in het Europees Parlement in overeengekomen. De verwachting is dat Nederland het minimumloon van € 14,00 zal gaan hanteren in 2024. Met de cao-afpraak wordt daar nu één jaar eerder gehoor aan gegeven.

- Thuiswerkvergoeding: Het bedrag van de 'thuiswerkvergoeding' wordt € 3,00 netto per dag. Het bedrag naar € 3,00 (bedrag was € 2,00 per thuiswerkdag), waarbij een opsplitsing wordt gehanteerd van: € 2,15 (thuiswerkvergoeding) en € 0,85 (internetvergoeding) komt overeen met de bedragen die in het Belastingplan 2023 zijn vermeld. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan de werkgeversinzet voor de cao, deze luidt: het structureel maken van de thuiswerkvergoeding (artikel 3.22a van de cao), passend binnen het fiscale regime.
- Verlofsparen: Het aantal verlofuren dat kan worden gekocht met het IKB wordt verhoogd van 144 uur naar 187 uur.

Met het verhogen van het aantal verlofuren, dat door de medewerker kan worden gekocht met het Individueel Keuze Budget (IKB), wordt verder vorm gegeven aan de ontwikkeling van instrumenten gericht op duurzame inzetbaarheid.

- Bovenwettelijk verlof: Het bovenwettelijk verlof wordt met 1 dag (7,2 uur bij een volledige betrekking) verhoogd van 6 dagen naar 7 dagen in 2023.

Het vermeerderen van het bovenwettelijk verlof met 1 dag is, in combinatie met het introduceren van een lokale feestdag (Bevrijdingsdag), gelijk aan de werkgeversinzet om 2 extra verlofdagen toe te voegen aan de 6 verlofdagen die in 2022 zijn overeengekomen bij de afspraken over verlofharmonisatie.

- Verlof op Bevrijdingsdag: Vanaf 2024 (dus niet in 2023) wordt 5 mei een doorbetaalde feestdag.
- Afschaffen bovenwettelijk 3^e ziekte jaar: Het zogenoemde derde ziektejaar voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers wordt afgeschaft met ingang van 1 januari 2024 .

Het afschaffen van het bovenwettelijk 3^e ziektejaar (betreft afschaffen van het ontslagverbod na 2 jaar van ziekte) is een wens van de werkgevers. Deze wens is ook in de tijd van de CAR-UWO en bij de cao-onderhandelingen in 2020 ingebracht. Het afschaffen van deze 'voorziening', die afwijkt van de sociale zekerheid van andere werkende in Nederland, is tot nu toe altijd onbespreekbaar geweest voor de vakbonden. Met het afschaffen van het derde ziektejaar is de verwachting dat dit een stimulans geeft in de activering en re-integratie van arbeidsongeschikten medewerkers.

Ter compensatie van het vervallen van het bovenwettelijk 3^e ziektejaar komen medewerkers in aanmerking voor een vergoeding van € 10,00 bruto per maand in de kosten voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Om de vergoeding te ontvangen moet de medewerker wel een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten.

- Loondoorbetaling na 2 jaar ziekte stopt: De loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken stopt op 1 januari 2024. In plaats daarvan krijgen alle medewerkers een bijdrage aan een arbeidsongeschiktheidsverzekering (zie de tekst bij 'Bovenwettelijke 3^e ziekte jaar'..

Ook voor deze afspraak geldt dat hiervan wordt verwacht dat deze zal gaan bijdragen aan de activering en re-integratie van medewerkers.

- Regeling vervroegd uittreden (RVU): Vanaf 1 januari 2024 tot 1 januari 2026 kunnen medewerkers deelnemen aan de RVU.

Deze voorziening is naar voorbeeld van de cao-afspraken bij het Rijk. Medewerkers hebben de mogelijkheid om in de 2 jaar voorafgaand aan de WAO-leeftijd een beroep te doen op deze regeling. De regeling geldt voor de jaren 2024 en 2025. Twee werknemers van de gemeente K&B voldoen aan de voorwaarden en kunnen indien zij dit wensen gebruik maken van de regeling.

- Ouderschapsverlof en betaald WAZO-verlof: Het betaald ouderschapsverlof dat in de cao is geregeld, wordt aangepast per 1 juni 2023. (zie hiervoor de tekst in het principeakkoord). Tevens komt de mogelijkheid om het werkgeversdeel van de pensioenpremie te verhalen op de werknemer bij een verlofduur van langer dan 3 maanden te vervallen bij WAZO-verlof.

Uitvoering

Kosten

Salaris en salarisschaal: De grootste kostenpost is de voorgestelde salarisstijging van € 240,00 en 2 %. Deze geeft een stijging van de loonkosten per formatieplaats met € 5.000,00 per jaar ten opzichte van de huidige loonkosten. Uitgaande van de formatie van 150 fte zullen de loonkosten in 2023 met ongeveer € 750.000,00 toenemen.

Deze stijging van loonkosten wordt voor een belangrijk deel gedekt in de staat personele loonkosten. Bij het opstellen van de begroting voor 2023 is rekening gehouden met gevolgen van eventuele cao-afspraken over een procentuele stijging van de salarissen. Bovenop de loonkosten van het aanwezige functiehuis en formatie is rekening gehouden met een cao-salarisstijging met € 440.000,00. Dit betekent een bedrag van € 310.000,00. Het bedrag zal ten laste moeten worden gebracht van de budgettaire ruimte.

Thuiswerkvergoeding: Het verhogen van de vergoeding met € 1,00 betekent een kostenstijging op jaarbasis van maximaal:

$100 * \text{medewerkers} * (260 \text{ (werkdagen)} - 27 \text{ (verlofdagen)}) * € 1,00 = € 23.300,00.$

Let wel het betreft een aanname omdat bijvoorbeeld het aantal thuiswerkdagen voor deeltijders minder kan (zal) zijn dan 5 dagen per week. (*) Medewerkers die vanwege hun functie niet thuiswerken zijn buiten beschouwing gelaten. De gemeente heeft 158 medewerkers in dienst (peilmaand maart 2023).

Verlofsparen: Het verruimen van het aantal verlofuren dat uit het IKB kan worden gekocht, geeft geen extra kosten. De medewerker gebruikt daarvoor eigen budget (loon). Wel kan het betekenen dat het opnemen van de uren (zeker als deze gespaard worden (verlofsparen) om extra inzet (vanwege afwezigheid) van personeel vraagt en daarmee de loonkosten kunnen toenemen.

Bovenwettelijk verlof en verlof op Bevrijdingsdag: Dit heeft gevolgen voor de bezetting en aantal te werken dagen/uren op jaarbasis. Het heeft geen gevolgen voor het salaris en betekent daarmee een 'kostenpost' voor de werkgever.

Regeling vervroegd uittreden (RVU): Het recht op een RVU-voorziening geeft een nieuwe kostenpost. Medewerkers die voldoen aan de voorwaarden en een beroep doen op de regeling komen in aanmerking voor een bruto maandbedrag van € 2.037,00. Op basis van de huidige personeelsbezetting kan dit een extra uitgave geven van:

- 9 maanden x € 2.037,00 = € 18.333,00 (in 2024);
- 10 maanden x € 2.037,00 = € 20.370,00 (in 2025);
- 12 maanden x € 2.037,00 = € 24.444,00 (in 2026);
- 2 maanden x € 2.037,00 = € 4.074,00 (in 2027).

Ouderschapsverlof en betaald WAZO-verlof:

Voor wat betreft de wijziging van de afspraken voor betaald ouderschapsverlof kan nu niet worden aangegeven of dit een financieel voor- of nadeel geeft. Er moet immers nog uit de praktijk blijken of de wijzigingen een toename geeft van het gebruik van deze verlofvorm. Het afschaffen van de terugbetalingsverplichting bij betaald ouderschapsverlof betekent wel een nadelig effect.

Afschaffen Bovenwettelijk 3^e ziekte jaar en loondoorbetaling na 2 jaar ziekte stopt

Het 'voordeel' dat kan worden verkregen uit afschaffen 3^e ziektejaar en stoppen doorbetaling salaris na 2 jaar van ziekte is niet in een bedrag aan te geven. Deze wijziging gaat in per 1 januari 2024 en betekent dat de huidige afspraken (op basis van de cao gemeenten 2022) blijven gelden voor medewerkers waarvan het verzuim wegens ziekte de aanvang kent voor 1 januari 2024 en waarbij sprake wordt van een verzuimduur van meer dan 2 jaar. Het geeft uiteindelijk wel op termijn een besparing op de kosten bij langdurige ziekte (meer dan 2 jaar) van werknemers.

Risico's: Niet van toepassing.

Duurzaamheid: Niet van toepassing

Communicatie

<i>Doelgroep</i>	<i>Boodschap</i>	<i>Middel</i>	<i>Planning</i>
College voor arbeidszaken (VNG)	Werkgevers standpunt mbt principeakkoord	Digitaal enquête formulier VNG	Voor 31 maart 2023

Ondernemingsraad: Is niet van toepassing. De onderhandeling over arbeidsvoorwaarden die zijn/worden vastgelegd in de Cao is een onderhandeling tussen vakbonden en werkgevers

Integraliteit

Met werkveld financiën heeft overleg plaatsgevonden over dekking van de kosten.

Het voorstel is besproken met de portefeuillehouder in het stafoverleg.

Het voorstel is gezien en akkoord bevonden door de manager van de afdeling Dienstverlening.