



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

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
TAZ/U201900546/
Lbr. 19/050
Telefoon
070 373 83 93

College voor Arbeidszaken

Bijlage(n)
1

Onderwerp
ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord over de Cao Gemeenten 2019-2020. U kunt **tot en met 6 september** reageren. Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de VNG bespreken op respectievelijk 11 en 12 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Als het bestuur van de VNG het akkoord bekrachtigt, en de besturen van de vakbonden doen dat ook, wordt het akkoord definitief.

Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen reageren met een reactieformulier. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris het reactieformulier, bij de aangesloten organisaties de contactpersoon. Gemeenten kunnen stemmen. Aangesloten organisaties kunnen een adviserende stem uitbrengen.

Het akkoord bevat afspraken over:

- De salarisontwikkeling: 3,25% in 2019 en 3% in 2020.
- Een eenmalige uitkering van €750 in 2019.
- De ontwikkeling van sectorale normen voor verlof en vitaliteit.
- Voorkomen van stapeling van de transitievergoeding op bestaande cao-afspraken.
- Een werkgeversbijdrage voor de vakbonden.
- Een onderzoek naar de effecten van de in de cao opgenomen payroll-toeslag.
- Procesafspraken bij de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) en de Cao Gemeenten op 1 januari 2020.

In deze brief staan een samenvatting en een uitleg van deze afspraken. Het principeakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.



Aan de leden

Datum

4 juli 2019

Ons kenmerk

TAZ/U201900546/

Lbr 19/050

Telefoon

070 373 83 93

College voor Arbeidszaken

Bijlage(n)

1

Onderwerp: ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020
ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord over de Cao Gemeenten 2019-2020. De VNG heeft dit principeakkoord op 28 juni 2019 gesloten met FNV, CNV en CMHF. De VNG legt het akkoord nu voor aan de leden.

In deze brief staat:

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
2. Samenvatting van het akkoord
3. Duiding van het akkoord

Het principeakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord

De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op vrijdag 5 juli. De ledenraadpleging sluit op 6 september. U kunt dus **tot en met 6 september** reageren. De reactietermijn is dus negen weken.

Het College voor Arbeidszaken bespreekt op 11 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadpleging, en geeft een advies aan het bestuur van de VNG. Het bestuur besluit op 12 september of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.

De LOGA-brieven met de uitwerking van de afspraken komen na de bekrachtiging van het akkoord. De VNG streeft ernaar dat het LOGA de brieven uiterlijk 20 september verstuurt. In die LOGA-brieven zullen de aanpassingen in de CAR-UWO en de Cao Gemeenten staan.

De VNG en de vakbonden hebben afgesproken dat de afgesproken salarisverhoging en de eenmalige uitkering plaatsvinden in oktober.

De ledenraadpleging is elektronisch. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris een link naar het reactieformulier, bij de aangesloten organisaties de voor die organisatie aangemelde contactpersoon.

Gemeenten kunnen stemmen over het akkoord. Elke gemeente heeft één stem per 1000 inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst met de VNG kunnen een adviserende stem geven.

2. Samenvatting van het akkoord

Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

Salaris

- Op 1 oktober 2019 stijgt het salaris met 3,25%
- In oktober 2019 krijgt de medewerker een eenmalige uitkering van €750. De eenmalige uitkering geldt voor medewerkers die op 28 juni 2019 (de datum van het principeakkoord) in dienst waren. De eenmalige uitkering is bruto, naar rato van het dienstverband en niet pensioengevend.
- Op 1 januari 2020 stijgt het salaris met 1%
- Op 1 juli 2020 stijgt het salaris met 1%
- Op 1 oktober 2020 stijgt het salaris met 1%

Tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering

Vanaf dit jaar krijgen alle medewerkers van gemeenten de tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering. Het gaat om een bedrag van €168 of €296, afhankelijk van het inkomen van de medewerker. Tot nu toe kregen medewerkers deze tegemoetkoming alleen als zij een aanvullende zorgverzekering hadden bij een zorgverzekeraar waar de VNG een contract mee heeft. Deze voorwaarde is vervallen. De afspraak gaat dit jaar nog in.

Dit betekent dat in december van dit jaar elke medewerker de tegemoetkoming krijgt, ongeacht welke zorgverzekering hij of zij heeft.

Verlof en vitaliteit

Dit is een procesafpraak. De VNG en de vakbonden hebben het voornemen om in een volgende cao afspraken te maken over verlof en vitaliteit. Dat betekent dat een volgende cao bindende afspraken zal bevatten over beide onderwerpen.

De VNG en de vakbonden zijn het erover eens dat de cao een standaardnorm moet bevatten voor bovenwettelijk vakantieverlof maar zijn het niet eens over het overgangsrecht bij de harmonisatie

van dat verlof. De VNG en de vakbonden zijn het erover eens dat iedere gemeente beleid voor vitaliteit (duurzame inzetbaarheid) moet hebben maar willen recht doen aan bestaande lokale afspraken en gebruik maken van de mogelijkheden van het recent gesloten en nog uit te werken pensioenakkoord.

Een gezamenlijke werkgroep moet tussen oktober 2019 en april 2020 advies geven over landelijke normen voor verlof en vitaliteit. Als een gemeente geen eigen vitaliteitsbeleid heeft, gelden de normen in de cao. De VNG zal het advies voorafgaand aan een volgend cao-overleg ter instemming voorleggen aan de leden.

Transitievergoeding

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen, behouden het huidige cao-recht op de van-werk-naar-werk periode en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, maar krijgen geen recht op een wettelijke transitievergoeding.

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege disfunctioneren, hebben recht op de wettelijke opzegtermijn in plaats van de nu in de cao opgenomen verlengde opzegtermijn, maar behouden het recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgen het recht op de transitievergoeding erbij.

Werkgeversbijdrage

Gemeenten betalen vanaf 1 januari 2020 jaarlijks een werkgeversbijdrage aan de vakbonden volgens AWWN-norm. In 2020 is dat €21,04 per fulltime medewerker. Voor parttime medewerkers is het bedrag naar rato van het dienstverband.

Flexibiliteit en zekerheid

De VNG en de vakbonden onderzoeken de effecten van de in de vorige cao afgesproken payrolltoeslag: een toeslag waarmee wordt bereikt dat de payroller evenveel verdient als een reguliere medewerker. Doel is om vast te stellen wat het effect van de afspraak is op inzet van flexibele arbeid bij gemeenten.

Procesafspraken

De VNG hebben drie procesafspraken gemaakt bij de inwerkingtreding van de Wnra:

- a) De vakbonden zullen een cao sluiten met een nieuwe werkgeversvereniging voor organisaties die geen lid kunnen worden van de VNG maar wel de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden volgen. Deze cao zal dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als de Cao Gemeenten.
- b) De VNG en de vakbonden vragen zo snel mogelijk een algemeen verbindend verklaring aan voor de Cao Gemeenten.
- c) De nieuwe werkgeversvereniging en de vakbonden vragen voor zo ver mogelijk een algemeen verbindend verklaring aan voor de onder (a) genoemde aparte cao.

3. Duiding van het akkoord

De VNG en de vakbonden begonnen de onderhandelingen op 14 december 2018. De vakbonden schortten de onderhandelingen op 12 april 2019 op. Na drie verkennende gesprekken hervatten de VNG en de vakbonden het overleg op 28 juni 2019 en sloten zij het principeakkoord.

Looptijd

De looptijd is twee jaar. Dit biedt gemeentelijke werkgevers zekerheid over de financiële ontwikkelingen en zicht op de uitvoeringsdruk op afdelingen P&O vanuit de cao.

Salaris

De structurele salarisverhoging in 2019 (3,25%) ligt boven de verwachte inflatie voor 2019: in juni is de gemiddelde inflatie over 2019 2,6%. De inflatie in 2020 is onbekend. De salarisverhoging is in lijn met recente grote akkoorden in de markt en bij de overheid. In de afgelopen tien jaar zijn cao-afspraken op of rond het inflatieniveau gemaakt. De VNG vindt het redelijk om nu de waardering voor gemeentelijke medewerkers te uiten met een investering in de verbetering van de koopkracht.

De meeste van de in deze cao afgesproken salarisverhogingen gaan gedurende het kalenderjaar in maar zijn wel structureel. Het is een manier om ruimte te creëren voor een forse investering in de koopkracht met een relatief bescheiden druk op de lopende begroting.

De eenmalige uitkering is een tegemoetkoming voor het feit dat de salarisverhoging voor 2019 pas op 1 oktober ingaat. De uitkering is een bedrag waardoor, anders dan bij een uitkering als percentage, de tegemoetkoming relatief gunstiger uitvalt voor lagere dan voor hogere inkomens.

Tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering

Op dit moment krijgen medewerkers alleen een tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering als zij een aanvullende verzekering hebben bij de collectieve zorgverzekering van de VNG.

Deze voorwaarde is ingevoerd bij de invoering van het nieuwe zorgverzekeringsstelsel in 2006, en heeft als doel om aansluiting bij de collectieve zorgverzekering te bevorderen en daarmee betere voorwaarden te bedingen. Zolang deze koppeling bestaat, heeft ze altijd ter discussie gestaan en is het draagvlak ervoor afgenomen, zowel onder werkgevers als onder werknemers. De leden hebben in de ledenraadpleging over de inzet van de vorige cao al ingestemd met het voornemen om deze koppeling af te schaffen.

Verlof en vitaliteit

De VNG heeft al langere tijd de ambitie om het bovenwettelijk vakantieverlof te harmoniseren: één norm voor alle medewerkers van alle gemeenten. Op dit moment zijn er verschillen tussen gemeenten (bijvoorbeeld aantal lokale vrije dagen) en tussen medewerkers (bijvoorbeeld leeftjdsverlof). In twee eerdere cao's hebben de VNG en de vakbonden afgesproken het bovenwettelijk verlof te harmoniseren.

Over de norm voor dit wettelijk verlof (34 of 36 uur) kunnen de VNG en de vakbonden het eens worden, maar niet over het overgangsrecht. Dat overgangsrecht is nodig zowel voor medewerkers die nu meer verlof hebben dan de voorgestelde norm als voor gemeenten die nu minder verlof toekennen dan de voorgestelde norm.

De vakbonden hebben in de onderhandelingen voorstellen gedaan voor cao-afspraken over vitaliteitsbeleid. De kaders van vitaliteitsbeleid zijn vaak onder andere de pensioenregeling en de cao, maar het beleid zelf is onderdeel van de gemeentelijke HRM. Hiernaast hebben veel, zo niet de meeste gemeenten enige vorm van vitaliteitsbeleid. Ook kon de VNG zich weliswaar vinden in sommige van de voorstellen van de vakbonden voor vitaliteitsbeleid — zoals een uitbreiding van het individueel keuzebudget voor het sparen en opnemen van extra verlof — maar in andere voorstellen niet — zoals extra verlof voor oudere medewerkers.

Wel is de VNG het met de vakbonden eens dat met de stijging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van lokale vrijheid op het gebied van bovenwettelijk vakantieverlof, het nodig is dat in de cao afspraken komen over normen waar lokaal vitaliteitsbeleid aan moet voldoen en er instrumenten komen voor gemeenten die niet aan die norm voldoen. Ook is het mogelijk dat het recente Pensioenakkoord aanknopingspunten biedt voor nieuwe afspraken. Hierom heeft de VNG met de vakbonden afgesproken om gezamenlijk deze norm en instrumenten te ontwikkelen en in een volgende cao op te nemen.

Als de hiertoe opgerichte werkgroep tot een advies komt, zal de VNG dit advies voorafgaand ter instemming aan de leden voorleggen, als onderdeel van de ledenraadpleging over de inzet voor de volgende cao.

Transitievergoeding

Op 25 oktober 2019 hebben de VNG en de vakbonden afspraken gemaakt bij de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 1 januari 2020. De VNG en de vakbonden hebben daarbij de intentie uitgesproken om te voorkomen dat de inwerkingtreding van de Wnra ertoe leidt dat bestaande cao-afspraken over ontslag gaan stapelen met de wettelijke transitievergoeding.

De VNG is van mening dat de afspraken in deze cao in lijn zijn met deze intentieafpraak en de duidelijkste en eenvoudigst uitvoerbare oplossing bieden.

Werkgeversbijdrage

Ook de afspraak over de werkgeversbijdrage bouwt voort op een afspraak op 25 oktober 2018. De VNG hebben toen de intentie uitgesproken om een werkgeversbijdrage aan vakbonden mogelijk te maken.

In de ledenraadpleging over de afspraken bij de inwerkingtreding van de Wnra hebben 70 van de 199 reagerende gemeenten gemeld dat zij bezwaren hebben tegen zo'n werkgeversbijdrage. Een aantal van hen heeft ook gemeld bij een eventuele afspraak hierover in een volgend principeakkoord, tegen dat akkoord te gaan stemmen. De VNG heeft de werkgeversbijdrage afgesproken om de volgende redenen.

Ten eerste heeft de VNG begrip voor de principiële bezwaren tegen een werkgeversbijdrage van vakbonden, maar vindt de VNG ook dat deze principiële bezwaren geen belemmering mogen zijn voor het sluiten van een akkoord. Uit bijeenkomsten met leden in de periode dat het overleg was opgeschort, maakt de VNG op dat de meeste leden die mening delen.

Ten tweede heeft de VNG er belang bij dat in deze cao een andere intentieafspraken bij de inwerkingtreding van de Wnra wordt uitgevoerd: het voorkomen dat de inwerkingtreding van de Wnra leidt tot stapeling van rechten bij ontslag (zie bij *transitievergoeding*). Onder andere de afspraak over de werkgeversbijdrage maakt dat mogelijk.

Ten derde vindt de VNG óók dat de gemeentelijke werkgevers zelf baat hebben bij het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg en dus ook bij goed functionerende vakbonden. De VNG vindt dus dat de werkgeversbijdrage ook deels in het belang van de gemeentelijke werkgever zelf is. Een cao maakt overleg en onderhandelingen die de werkgever anders met elke werknemer zou moeten voeren, onnodig. Niet voor niets kiezen alle gemeenten — inclusief gemeenten met weinig tot geen georganiseerde medewerkers — ervoor om onder de Cao Gemeenten te vallen.

Procesafspraken

Voor de VNG is het belangrijk dat de vakbonden bereid zijn om mee te werken aan het aanvragen van een algemeen verbindend verklaring van de Cao Gemeenten. De algemeen verbindend verklaring is niet nodig om de gemeentelijke werkgevers te binden: alle gemeenten zijn al gebonden via hun lidmaatschap bij de VNG. Een algemeen verbindend verklaring zou voor gemeentelijke werkgevers de zorgen wegnemen dat medewerkers zich onttrekken aan de werkingssfeer van de cao. Het is dus een wens van de VNG.

Voor de VNG is het belangrijk dat de vakbonden bereid zijn om mee te werken aan een aparte cao voor organisaties die wel de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden toepassen maar geen lid kunnen worden van de VNG. Ook is het belangrijk dat de vakbonden willen dat die cao dezelfde arbeidsvoorwaarden kent als de Cao Gemeenten.

Voor de VNG is een algemeen verbindend verklaring van deze 'tweede cao' op zich niet nodig. De vakbonden willen graag deze algemeen verbindend verklaring om te voorkomen dat werkgevers in het gemeentelijk domein zich onttrekken aan (delen) van de gemeentelijke cao. De VNG vindt het redelijk dat als de vakbonden meewerken aan een algemeen verbindend verklaring voor de Cao Gemeenten, de VNG meewerkt aan een algemeen verbindend verklaring voor de 'tweede cao'.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Principeakkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021

Inleiding

De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben op 28 juni 2019 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten gesloten. De nieuwe cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen.

In het akkoord staan afspraken over:

1. Loon en looptijd
2. Verlof en vitaliteit
3. Transitievergoeding
4. Werkgeversbijdrage
5. Flexibiliteit en zekerheid
6. Proces
7. Slotbepalingen

1. Loon en looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

De salarissen stijgen per 1 oktober 2019 met 3,25%.

De medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn van de gemeente ontvangen in oktober 2019 een eenmalige uitkering van €750. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking wordt de eenmalige uitkering vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn niet pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid.

De salarissen stijgen per 1 januari 2020 met 1%.

De salarissen stijgen per 1 juli 2020 met 1%.

De salarissen stijgen per 1 oktober 2020 met 1%.

Vanaf 2019 geldt de tegemoetkoming in de ziektekosten voor alle medewerkers. De medewerker hoeft niet langer aangesloten te zijn bij een in de cao genoemde zorgverzekeraar of een aanvullende verzekering te hebben. De voorwaarden in artikel 3.25 lid 1 worden geschrapt.

2. Verlof en vitaliteit

De VNG en de vakbonden ontwikkelen gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijk advies over een sectorale norm voor bovenwettelijk vakantieverlof inclusief overgangsrecht en over een sectorale norm voor vitaliteitsbeleid. Het doel is dat in het eerstvolgende principeakkoord staat wat in de volgende cao wordt opgenomen over zowel verlofharmonisatie als vitaliteitsbeleid.

Verlof

Harmonisatie van verlof moet een einde maken aan verschillen tussen gemeenten en tussen groepen medewerkers. Dat moet ervoor zorgen dat gemeentelijke medewerkers makkelijker kunnen overstappen tussen gemeenten, dat gemeenten makkelijker samenwerkingsverbanden kunnen aangaan, en dat de arbeidsvoorwaarden gelijkter ten goede komen aan alle (groepen) medewerkers.

Voor het verlof bouwen partijen verder op de afspraken in de vorige cao en de adviezen van gezamenlijke werkgroepen over dit onderwerp. Partijen zijn het eens over de door de werkgroep geadviseerde norm van 34 uur bovenwettelijk vakantieverlof, maar houden de mogelijkheid open om die norm te verhogen naar 36 uur ofwel een volledige werkweek. Partijen moeten het nog eens worden over overgangsrecht, zowel voor werkgevers (die nu minder verlof toekennen) als voor werknemers (die nu meer verlof hebben).

Vitaliteit

De VNG en de vakbonden vinden dat alle gemeentelijke medewerkers toegang moeten hebben tot vitaliteitsbeleid. Vitaliteitsbeleid moet er zijn voor alle groepen medewerkers en moet ervoor zorgen dat er evenwicht is tussen arbeidsbelasting en de (ontwikkeling van) de belastbaarheid van de medewerkers, en moet bijdragen aan de ontwikkeling en het werkplezier van de medewerkers. Alle medewerkers moeten vitaal hun werk kunnen doen en gezond de pensioenleeftijd kunnen bereiken.

Gedurende de looptijd van deze cao ontwikkelt een werkgroep van de VNG en de vakbonden criteria voor vitaliteitsbeleid voor alle gemeenten. Het is mogelijk dat gemeenten in overleg al maatwerkafspraken hebben of maken. Voor gemeenten die daardoor al aan die criteria voldoen, verandert er niets. Voor gemeenten die niet aan die criteria voldoen, ontwikkelt de VNG instrumenten die die gemeenten kunnen gebruiken.

Vitaliteit was onderdeel van de gesprekken over deze cao. Tijdens deze gesprekken is het Pensioenakkoord gesloten. De VNG en de vakbonden willen voor de ontwikkeling van het vitaliteitsbeleid mede gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van dit Pensioenakkoord. Echter, nog niet alle onderdelen van dit Pensioenakkoord zijn uitgewerkt. De VNG en de vakbonden kunnen daar niet op vooruitlopen en willen de werkgroep tijdens de looptijd van deze cao in de gelegenheid stellen om bij de verkenningen de uitwerking van het Pensioenakkoord te benutten.

De werkgroep zal in de verkenning onder andere de volgende bouwstenen gebruiken.:

- Het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan, in het bijzonder:
 - o Een mogelijke koppeling van de AOW-leeftijd aan het aantal van 45 gewerkte jaren.
 - o Het tijdelijk vervallen van de RVU-boete tot een maximum van €19 duizend per jaar van het salaris bij individuele gevallen waarin een medewerker maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken.
 - o De uitbreiding van de mogelijkheid om verlof te sparen van 50 naar 100 weken, de mogelijkheid om daarvoor toelagen en vergoedingen in te zetten, en ruimere mogelijkheden om verlof te sparen.
- Inzet van het individueel keuzebudget (IKB) voor individueel maatwerk.
- Lokale afspraken zoals varianten van een generatiepact.
- Functiewisseling en functieverlichting.
- Middelen om de arbeidsbelasting en de belastbaarheid van medewerkers te volgen.
- Inzet van het A+O Fonds Gemeenten.
- Huidige en eventuele toekomstige cao-bepalingen, waaronder:
 - o Overgangsrecht bij de af te spreken harmonisatie van verlof.
 - o Betaald ouderschapsverlof.
 - o Doorbetaling van kortdurend en langdurend zorgverlof.
 - o Verhaal van werkgeverskosten bij onbetaald verlof.
 - o De mogelijkheid om afspraken te maken over indeling in een lagere functieschaal.
 - o Bepalingen over duurzame inzetbaarheid in hoofdstuk 8 van de Cao Gemeenten.
 - o Verlofopbouw

Proces

In de werkgroep zullen de werkgevers zowel bestuurlijke als ambtelijke vertegenwoordigers aanwijzen. De werkgroep gaat van start op 1 oktober 2019 en moet een advies leveren uiterlijk 1 april 2020.

Het gezamenlijke advies wordt onderdeel van de gesprekken over de eerstvolgende cao. Zowel de VNG als de vakbonden zullen het advies voorafgaand aan de onderhandelingen voorleggen aan hun eigen leden, als onderdeel van de raadpleging over de inzet voor de cao.

De afspraken worden onderdeel van de eerstvolgende cao, die op 1 januari 2021 ingaat. De afspraken moeten ingaan op dezelfde datum, tenzij de werkgroep een andere ingangsdatum adviseert.

3. Transitievergoeding

De CAR-UWO kent voorzieningen bij reorganisatieontslag en bij ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid. Deze voorzieningen staan ook in de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 in de plaats komt van de CAR-UWO.

Als op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking treedt, komt er wettelijk recht op een transitievergoeding. Toen de VNG en de vakbonden op 28 oktober 2018 afspraken maakten over de omzetting van CAR-UWO naar Cao Gemeenten, hebben ze de intentie uitgesproken om te komen tot afspraken waarmee de stapeling van de rechten in de Cao Gemeenten en de wettelijke rechten wordt voorkomen.

De VNG en de vakbonden hebben daarom in deze cao het volgende afgesproken:

1. *Medewerkers die ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen*

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen (wat nu 'reorganisatieontslag' heet) behouden recht op de huidige, in de CAR-UWO en Cao Gemeenten, opgenomen van-werk-naar-werk periode en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, en krijgen geen recht op een transitievergoeding.

Hiermee gebruiken de cao-partijen de wettelijke mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen over de transitievergoeding. De bestaande voorzieningen in de cao, zoals het van-werk-naar-werk traject en de bovenwettelijke uitkeringen dragen volgens cao-partijen voldoende bij aan het beperken van werkloosheid en aan de terugkeer naar werk en komen in de plaats van de transitievergoeding.

Hiervoor zal een aanvullende bepaling in de Cao Gemeenten komen.

2. *Medewerkers die ontslag krijgen vanwege disfunctioneren*

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege disfunctioneren (wat nu 'ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid' heet) hebben na de inwerkingtreding van de Wnra recht op een wettelijke opzegtermijn. Werkgever en werknemer moeten zich maximaal inspannen voor re-integratie. Dat is ook een voorwaarde voor toestemming voor ontslag door de kantonrechter. Daarom is de bovenwettelijke re-integratiefase die nu in de CAR-UWO staat niet meer nodig.

Dit betekent dat de artikelen 9.15 en 9.16 in de tekst voor de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat, vervallen. Voor de medewerker die wordt ontslagen vanwege disfunctioneren geldt de wettelijke opzegtermijn. De medewerker behoudt na inwerkingtreding van de Wnra recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgt recht op een transitievergoeding.

Partijen benadrukken dat zij er van uitgaan dat de werkgever maximale inspanning blijft verrichten voor het voorkomen van werkloosheid. Niet alleen omdat dit wettelijk vereist is, maar ook vanuit goed werkgeverschap. De bepalingen die nu nog staan in artikel 9.16 in de tekst voor de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat, kunnen daarbij als leidraad dienen.

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2020. De partijen zullen de tekst voor de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat, volgens deze afspraak aanpassen.

4. Werkgeversbijdrage

Vanaf 1 januari 2020 betaalt de gemeentelijke werkgever een werkgeversbijdrage aan de vakbonden, conform de modelregeling van AWWN. Op 1 januari 2020 is dat €21,04 per voltijdsmedewerker. Het bedrag voor een deeltijdmedewerker is naar rato.

Eventuele lokale afspraken tussen werkgever en vakbonden over financiering van vakbondswerk of lokaal overleg met de vakbonden vervallen per 1 januari 2020.

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2020. De partijen zullen de tekst voor de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat, volgens deze afspraak aanpassen.

5. Flexibiliteit en zekerheid

Partijen willen een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Uitgangspunt is dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling. Externe inhuur kan noodzakelijk en wenselijk zijn bij bijvoorbeeld 'piek, ziek of specifiek'. In de vorige cao zijn daartoe afspraken gemaakt over gelijke beloning bij payrollconstructies. Deze afspraken zijn 1 oktober 2018 ingegaan. Partijen gaan onderzoeken wat het effect van deze afspraak is. Hiervoor komt er een onderzoek met de volgende vragen:

1. Welk effect heeft de payrolltoeslag op de omvang van payroll, andere vormen van flexwerk en vast werk?
2. Welke behoeften hebben gemeentelijke werkgevers en werknemers naar vaste en flexibele arbeidsrelaties?
3. Waarom maken gemeentelijke werkgevers gebruik van payroll?

Het onderzoek zal uit twee delen bestaan. Het eerste deel is een monitor waarmee de ontwikkeling van payroll en andere vormen van flexibiliteit kan worden gevolgd. Het tweede deel is een diepteonderzoek in een beperkt aantal gemeenten waarin verschillende personen (werkgevers en werknemers) zullen worden geïnterviewd.

6. Proces

De bij dit principeakkoord betrokken partijen organiseren ledenraadplegingen. Hierna besluiten de besturen van de afzonderlijke partijen of het akkoord definitief wordt.

Afspraken die vóór 1 januari 2020 ingaan, komen na bevestiging eerst in de CAR-UWO en na inwerkingtreding van de Wnra in de Cao Gemeenten. Afspraken die na 1 januari 2020 ingaan, komen in de Cao Gemeenten.

Partijen zullen een algemeen verbindend verklaring voor de Cao Gemeenten aanvragen bij de minister van SZW. Streven is dat de algemeen verbindend verklaring tegelijk ingaat met de Cao Gemeenten: 1 januari 2020.

In verband met de inwerkingtreding van de Wnra richt de VNG een tweede werkgeversvereniging op, om te zorgen voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de gehele gemeentelijke sector. De VNG heeft de intentie om ervoor te zorgen dat die tweede werkgeversvereniging er vóór 1 januari 2020 is. Het gaat om een aparte werkgeversvereniging voor organisaties die geen gemeente zijn maar wel (deels) gemeentelijke taken uitvoeren en daarbij dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten volgen. Doel van deze werkgeversvereniging is om voor de eigen leden een cao te sluiten met dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten. De vakbonden hebben de intentie om met de beoogde nieuwe werkgeversvereniging een cao af te sluiten met dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten. Partijen streven ernaar om een algemeen verbindend verklaring aan te vragen voor deze cao. Zij onderzoeken de mogelijkheden daartoe.

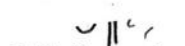
7. Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Partijen spreken af, dat zij met het A+O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A+ O fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De afspraken die gaan over 2019, worden vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de G4. Voor zover dit akkoord betrekking heeft op ziektekosten geldt dat dit niet van toepassing is op de gemeenten Den Haag en de gemeente

Amsterdam. De afspraken over verlof en vitaliteit (paragraaf 2 van dit akkoord) gelden vanwege bestaande lokale afspraken niet voor de gemeente Den Haag.

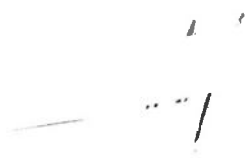
Overeengekomen te Den Haag op 28 juni 2019

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG


R.S. Cazemier
voorzitter

Namens de vakbonden


A.E. de Haas
FNV Overheid


J. Schot
CNV Overheid


A.J. van der Linden
CMHF