

Aan het bestuur van de leden

Datum

14 september 2020

Ons kenmerk

WSGO/Lbr 20/007

Uw kenmerk

-

Telefoon

070 - 373 87 00

Bijlage(n)

2

Ledenbrief WSGO

Onderwerp

Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota 2021

Geacht bestuur,

Deze ledenbrief gaat over de ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen over de cao voor 2021. De arbeidsvoorwaardennota is van de WSGO en de VNG samen, maar de beide verenigingen raadplegen ieder hun eigen leden.

Gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota

De onderhandelingen gaan tegelijk over de Cao SGO en de Cao Gemeenten. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden. De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid, toelagen, een aantal andere voorstellen over uiteenlopende onderwerpen en een financiële paragraaf.

De conceptarbeidsvoorwaardennota staat in de bijlage. De conceptarbeidsvoorwaardennota is tot stand gekomen op basis van onder andere bijeenkomsten van de VNG en de WSGO met vertegenwoordigers van gemeenten en gemeentelijke organisaties, en een samen met de vakbonden uitgevoerde medewerkerspeiling.

Proces

Leden van de WSGO kunnen tot en met **vrijdag 23 oktober 2020** een stem uitbrengen. Het bestuur van de WSGO en het College voor Arbeidszaken bespreken op woensdag 28 oktober de uitkomsten van de ledenraadpleging. Het bestuur van de WSGO en het bestuur van de VNG stellen op 29 oktober de gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen beginnen na 1 november.

Wat staat in deze ledenbrief?

In deze ledenbrief staat:

1. Een toelichting op de arbeidsvoorwaardennota
2. Een uitleg van de twee cao's
3. De WSGO-procedures voor de ledenraadpleging

1. Toelichting op de arbeidsvoorwaardennota

Een aantal onderdelen van de arbeidsvoorwaardennota lichten we hier nader toe:

Gemeentelijk werkgeverschap en de cao in 2021

Drie ontwikkelingen spelen in 2021 een belangrijke rol in het gemeentelijk werkgeverschap en in het cao-overleg. Ten eerste het groeiende besef dat vitale organisaties niet kunnen bestaan zonder vitale medewerkers, en hoe belangrijk het is dat werkgevers en werknemers blijven investeren in die vitaliteit. Ten tweede de ambitie dat, na de invoering van de 'wet normalisering' dit jaar, de gemeentelijke medewerkers ook qua arbeidsvoorwaarden meer gaan meedoen met de rest van werkend Nederland. En ten derde natuurlijk de uitbraak van corona en de gevolgen daarvan voor het werk in de gemeentelijke sector.

De gemeentelijke organisatie wil voor iedereen een goede werkgever zijn. In de gemeentelijke sector is de werkgelegenheid een belangrijke constante, zeker in deze onzekere tijden. In dit cao-overleg moet de focus liggen op werkgelegenheid en goed werkgeverschap: goede afspraken over inhoudelijke verbeteringen in de cao.

Integraal overnemen advies Werkgroep verlof en vitaliteit

Belangrijk onderdeel van de conceptarbeidsvoorwaardennota is een set afspraken over verlof en vitaliteit. Al in de vorige cao is afgesproken om deze onderwerpen in de komende onderhandelingen te bespreken. Hiervoor heeft een gezamenlijke werkgroep een advies uitgebracht. Werkgevers willen dit advies integraal onderdeel maken van de inzet voor de komende cao-onderhandelingen (zie bijlage voor het advies). Dat is om de volgende redenen.

Het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit biedt oplossingen voor meerdere onderwerpen waarover werkgevers en vakbonden het eerder niet eens werden. Vanuit een onderhandelingsperspectief bevat het advies daarom zowel 'plussen' als 'minnen', maar dat geldt voor werkgevers én voor vakbonden. Het advies vormt één geheel: het gaat ervan uit dat als er afspraken komen over verlof, dat er dan ook afspraken komen over vitaliteit (en omgekeerd). En het gaat ervan uit dat als de wensen van werkgevers worden gehonoreerd, de wensen van de vakbonden worden gehonoreerd (en omgekeerd).

De WSGO en de VNG vinden dat met het advies een goed evenwicht is bereikt in de wensen van werkgevers en vakbonden. Hiermee kunnen partijen een stap zetten in een aantal belangrijke vraagstukken. Als één van de partijen, werkgevers of vakbonden, nu alleen de eigen vraagstukken en de eigen 'plussen' agendeert, dan zou dat juist een grote stap terug zijn in het proces en afspraken over beide vraagstukken minder waarschijnlijk maken.

Belangrijk pluspunt voor de werkgevers is de verdeling van aandacht en middelen. De VNG en de vakbonden hebben zowel in het akkoord over de cao 2019-2020 als in de Werkgroep verlof en vitaliteit afgesproken dat vitaliteitsbeleid bedoeld moet zijn voor alle medewerkers en niet alleen voor specifieke groepen. Vitaliteitsbeleid is maatwerk. Niettemin is het mogelijk dat bepaalde afspraken gericht zijn op bepaalde groepen. De WSGO en de VNG vinden het belangrijk dat niet één of meerdere groepen onevenredige aandacht en middelen krijgen, maar dat die eerlijk worden verdeeld over alle medewerkers.

Harmonisatie van verlof

De harmonisatie van verlof sluit aan bij de ambitie van werkgevers om de kernarbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in de cao te regelen. Redenen voor harmonisatie zijn (a) het principe dat werkgevers niet onderling willen concurreren op arbeidsvoorwaarden; (b) het vergemakkelijken van samenwerking in de vorm van uitwisseling van personeel, gemeenschappelijke regelingen en fusies; en (c) het ontlasten van lokale besluitvorming en lokaal overleg.

Eerdere stappen die hierin zijn gezet, zijn het afschaffen van het onderscheid tussen een centrale en een lokale arbeidsvoorwaardenregeling (wat vroeger CAR en UWO waren) en het nieuwe hoofdstuk over beloning. Omdat nu nog steeds verreweg de meeste werkgevers voor harmonisatie zijn, lijkt de harmonisatie van verlof de meest voor de hand liggende volgende stap.

Naast de bovengenoemde argumenten voor harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, geldt specifiek bij verlof (d) dat op dit moment in veel organisaties het verlof ongelijk verdeeld is over verschillende groepen medewerkers, met name ouderen en jongeren. Uit de recente peiling onder medewerkers blijkt dan ook dat met name jongere medewerkers behoefte hebben aan meer verlof. Harmonisatie van verlof zorgt ervoor dat op termijn alle gemeentelijke medewerkers evenveel verlof gaan genieten.

Omdat de harmonisatie van verlof inzet is geweest van meerdere cao-onderhandelingen, zijn er ook meerdere ledenraadplegingen over gehouden. Uit de ledenraadplegingen blijkt dat nog steeds de meerderheid van werkgevers achter harmonisatie staat. Dat geldt voor harmonisatie in het algemeen en voor harmonisatie van verlof in het bijzonder. Maar uit de ledenraadplegingen blijkt ook dat die meerderheid kleiner wordt naarmate de voorstellen concreter worden.

De belangrijkste redenen die werkgevers in eerdere ledenraadplegingen gaven tegen harmonisatie van verlof zijn (a) de wens om juist wel te concurreren met arbeidsvoorwaarden, en met de arbeidsvoorwaarde verlof in het bijzonder; (b) dat harmonisatie leidt tot kosten bij werkgevers waar medewerkers nu minder dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben; (c) dat harmonisatie ertoe leidt dat medewerkers die nu meer dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben, te veel moeten inleveren; en (d) dat de baten van harmonisatie niet opwegen tegen de kosten ervan (overgangsprikelen).

Omdat de harmonisatie door verreweg de meeste werkgevers nog steeds gewenst is, willen werkgevers de komende cao afspreken om het bovenwettelijk verlof te harmoniseren. Wel willen werkgevers een ruime overgangstermijn afspreken. Een ruime overgangstermijn betekent dat gemeentelijke werkgevers die de harmonisatie van verlof wensen, een ruimer overgangsrecht moeten accepteren dan ze zelf zouden willen. Dat is nodig om tegemoet te komen aan werkgevers die door de harmonisatie worden geconfronteerd door hogere kosten of vermindering van aanspraken.

Spaarverlof

Een belangrijk onderdeel van het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit is het spaarverlof. Uit gesprekken met leden over dit advies, blijkt men zich te kunnen vinden in het idee achter het voorstel voor de spaarverlofregeling, maar ook een aantal bezwaren te zien. De meest genoemde bezwaren zijn vermindering van keuzevrijheid van de medewerker en administratieve belasting voor werkgevers.

Werkgevers willen voorstellen om een bepaling over spaarverlof toch op te nemen in de cao.

Een eerste reden hiervoor (maar ook een belangrijke voorwaarde) is dat het spaarverlof niet een beperking betekent van de keuzes van medewerkers. De spaarverlofregeling geeft medewerkers de keuze om spaarverlof meteen op te nemen óf te sparen.

Een tweede reden is dat het spaarverlof een belangrijke, zo niet onmisbare, schakel vormt tussen de afspraken over verlof en de afspraken over vitaliteit. De vakbonden hebben aangegeven dat een afspraak over het spaarverlof, het bezwaar tegen het vervallen van de leeftijdsdagen kan wegnemen.

Thuiswerken

Door de corona-uitbraak en de maatregelen daartegen werken op dit moment veel meer mensen thuis dan normaal. Dit leidt bij werkgevers en medewerkers tot de vraag of daarvoor een vergoeding nodig is. Het is zeer goed mogelijk dat ook in de nabije toekomst veel mensen thuis (moeten) blijven werken. Toch vinden werkgevers het niet verstandig om nu afspraken over een thuiswerkvergoeding in de cao te zetten.

Dat heeft meerdere redenen. Ten eerste oriënteert op dit moment de SER zich op een visie op thuiswerken en de bijhorende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Ten tweede zijn de Arboretgeving en de fiscale wetgeving er niet op ingericht. Ten derde is op het op dit moment nog onduidelijk hoe lang, voor hoeveel medewerkers en in welke mate het thuiswerken de norm blijft. En ten vierde hebben veel werkgevers voorzieningen getroffen voor medewerkers die moeten thuiswerken. Deze voorzieningen zijn maatwerk: afgestemd op lokale omstandigheden, bestaande lokale afspraken en individuele behoeften.

Werkgevers willen daarom voorstellen om gedurende de looptijd van de cao de ontwikkelingen te monitoren en daarbij de mogelijkheid van passende maatregelen te verkennen.

2. Twee cao's

De komende onderhandelingen gaan over twee cao's: de Cao SGO en de Cao Gemeenten. De Cao Gemeenten geldt voor alle Nederlandse gemeenten. De Cao SGO geldt voor alle leden van de WSGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden. De onderhandelingen over de beide cao's worden dan ook tegelijk en aan één tafel gevoerd. De WSGO en de VNG hebben hier onderling en met de vakbonden procesafspraken over gemaakt. Deze procesafspraken zijn als volgt:

- *Conceptarbeidsvoorwaardennota*: De WSGO en de VNG schrijven gezamenlijk één conceptarbeidsvoorwaardennota.
- *Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota*: De WSGO en de VNG leggen de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan hun eigen achterbannen. Dus de WSGO legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan haar leden en de VNG legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan de gemeenten.
- *Definitieve arbeidsvoorwaardennota*: De WSGO en de VNG bespreken de uitkomst van beide ledenraadplegingen en stellen op basis van beide uitkomsten de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast.
- *Inzetbrief*. De WSGO en de VNG schrijven gezamenlijk één inzetbrief bij de start van het overleg.
- *Onderhandelingen*. Het College voor Arbeidszaken voert de onderhandelingen namens de VNG en de WSGO. De onderhandelingsdelegatie van het CvA heeft twee leden die ook bestuurders van de WSGO zijn.
- *Akkoord*. Het CvA en de WSGO ondertekenen gezamenlijk één principeakkoord.
- *Ledenraadpleging principeakkoord*. De WSGO en het CvA leggen het principeakkoord voor aan hun eigen achterbannen.
- *Cao's*. Als het principeakkoord wordt bekrachtigd, worden de afspraken verwerkt in de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

3. WSGO-procedure ledenraadpleging conceptarbeidsvoorwaardennota

In deze paragraaf staat de procedure voor de ledenraadpleging door de WSGO. Leden van de WSGO kunnen over de conceptarbeidsvoorwaardennota stemmen. De WSGO kent geen gewogen stemmen. Elk lid heeft één stem.

Bij WSGO leden krijgt de contactpersoon bestuur een link naar een digitaal reactieformulier. Deze link opent een webformulier op de VNG-website, maar in het reactieformulier staat het WSGO logo en in de titel ook duidelijk de tekst "leden WSGO".

De contactpersoon bestuur worden geacht te reageren namens het bestuur van uw gemeentelijke organisatie. De contactpersoon bestuur is degene die bij aanmelding voor het lidmaatschap van de WSGO door uw organisatie is opgegeven en zo bij de WSGO in de ledenadministratie staat geregistreerd.

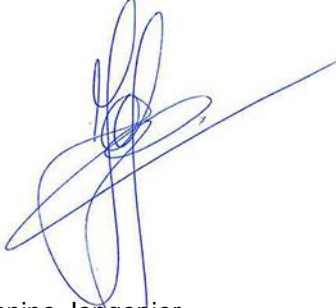
U kunt **tot en met 23 oktober 2020** reageren. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van de ledenraadpleging. Leden die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen de conceptarbeidsvoorwaardennota.

NB. Het stemformulier voor gemeenten kan alleen voor gemeenten worden gebruikt, en het stemformulier voor leden van de WSGO kan alleen voor leden van de WSGO worden gebruikt.

Meer informatie

Voor vragen kunt u terecht op www.wsgo.nl of kunt u contact opnemen met de WSGO via 070 – 373 87 00 of info@wsgo.nl

Met vriendelijke groet,
Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties



Janine Jongepier
Secretaris WSGO

Bijlage 1: Conceptarbeidsvoorwaardennota WSGO en VNG 2021

Bijlage 2: Advies werkgroep verlof en vitaliteit