



CvA beleidsplan Trots - prioriteiten voor 2021 en 2022

Het College voor Arbeidszaken (CvA) heeft in 2019 het meerjarenbeleidsplan "Trots" opgesteld voor de beleidsperiode 2019 - 2022. Om een vinger aan de pols te houden, heeft het CvA een tussenrapportage opgesteld om de voortgang van het werk in "Trots" te evalueren. Deze tussenrapportage gebruikt het CvA om de aanpak voor nu en in de toekomst in beeld te brengen. De evaluatie van "Trots" en een prioritering is samengebracht in een rapport van 28 pagina's met daarin een uitgebreid overzicht van waar het CvA nu staat en aan welke prioriteiten het CvA in 2021 en 2022 werkt. De belangrijkste prioriteiten van het CvA die de komende 2 jaar de aandacht krijgen, zijn kort samengevat in dit overzicht.



Arbeidsvoorwaarden van gemeenten

Werken aan arbeidsvoorwaarden	Werken aan de nieuwe stip op de horizon voor de arbeidsvoorwaardelijke koers voor de gemeentelijke cao. Deze stip op de horizon is van belang voor een consistente lijn in de toekomstige arbeidsvoorwaardennota's.
Pensioen	In de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel dat ingaat per 2026 is wettelijk een tijdspad uitgezet. Prioriteit heeft de huidige pensioenregeling zo bestendig mogelijk voort te zetten tot 2026 met inachtneming van een goede vertaling van het pensioenakkoord in de nieuwe ABP-pensioenregeling.
Arbeidsmarkt	Het CvA wil gemeenten stimuleren en ondersteunen bij het opstellen van arbeidsmarktbeleid. Het CvA komt in samenwerking met het A&O fonds Gemeenten en de vakbonden met een voorbeeld arbeidsmarktvisie met praktische handreiking voor de uitvoering.
Diversiteit en Inclusie	Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring waarbij een organisatie zich committeert aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Het CvA maakt dit Charter onder gemeenten bekend.
Arbeidsomstandigheden	In beeld brengen en waar mogelijk vormgegeven in een Arbocatalogus of handreikingen wat de gevolgen van de coronacrisis zijn voor de arbeidsomstandigheden van werknemers met aandacht voor thuiswerken, hybride werken en ziekteverzuim.

Positionering College voor Arbeidszaken

Breedte werkgeversfunctie	Het CvA gaat samen met de WSGO verder uitwerken voor wie zij werkgeversorganisatie willen en kunnen zijn. Voor welk type publieke organisaties met welke gemeentelijke taken kan en wil de VNG samen met de WSGO de werkgeversfunctie vervullen voor de gemeentelijke sector.
Belangenbehartigen leden bij reikwijdte cao	Gemeentelijke organisaties hebben nu te maken met het private cao-speelveld. Zij dienen bij de uitvoering van gemeentelijke taken ook rekening te houden met andere cao's die van toepassing kunnen zijn.
Meer invloed van gemeenten	Het CvA blijft zich in ZPW-verband hard maken voor meer invloed op wet- en regelgeving. Het CvA wil aansluiting organiseren bij de activiteiten van de SER en de Stichting van de Arbeid. Het CvA wil meer in overleg met het ministerie van SZW dat inhoudelijk verantwoordelijk is voor de algemene wet- en regelgeving ten aanzien van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en pensioenen.
Van Brandweerkamer naar Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's	Het faciliteren en ondersteunen van de overgang van de arbeidsvoorwaarden van de veiligheidsregio's van de Brandweerkamer naar de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's.
Hét aanspreekpunt van gemeenten zijn op het terrein van de werkgevers-verantwoordelijkheid	Beantwoording van vragen van leden en het monitoren en profileren van het besloten Werkgeversforum op de VNG-website. Het actualiseren en optimaliseren van de rol van de VNG bij de P&O en rechtspositionele netwerken. Waar mogelijk organiseren van (digitale) bijeenkomsten en een nieuw aanbestedingstraject voor het beheer of de exploitatie van HR21.



Werkgever voor mensen met arbeidsbeperking

Banenafpraak	Actualiseren van de werkagenda en meer digitale informatievoorziening. Daarnaast in ZPW-verband, met kabinet sectoren en SZW, VNO/NCW met het Team Op naar de 125.000 en UWV verdere invulling uitwerken in concrete activiteiten voor de opbouw van het aantal beoogde banen.
Cao Sociale Werkvoorziening	Het afsluiten van de Cao Sociale Werkvoorziening voor maximaal 5 jaar. Daarnaast een regeling opstellen en in de cao opnemen die het voor werknemers aantrekkelijk maakt om eerder te stoppen met werken. Ook moet een keuze voor het pensioencontract worden gemaakt.
Basisregeling voor de arbeidsmarkt	Het afsluiten van een 5-jarige Cao Aan de slag (werknaam was "Basis cao"). In navolging van de Cao Aan de slag met een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023.

Kwaliteit van het ambt

Integriteit	Het ontwikkelen van een toekomstvisie op ambtelijke en bestuurlijke integriteit.
-------------	--

