

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 35217-2022

| | | |
|--------------------|---|---------------------------------|
| Medewerker | : | John Voppen |
| Team | : | Bedrijfsvoering en Communicatie |
| Datum | : | 10 augustus 2022 |
| Portefeuillehouder | : | wethouder H. Olthof |

| |
|--|
| BIJLAGEN: arbeidsvoorwaardennota VNG |
| AFSTEMMING MET → <input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering <input checked="" type="checkbox"/> financieel <input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. directie, collega's DOWR |
| <input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar <input type="checkbox"/> Niet actief openbaar <input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota |
| ONDERWERP Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota 2023 |

BESLUIT burgemeester en wethouders

In te stemmen met de arbeidsvoorwaardennota 2023 van de VNG voor de komende onderhandelingen voor de Cao Gemeenten .

SAMENVATTING

Het college voor arbeidszaken bepaalt bij de start van de onderhandelingen over de Cao Gemeenten de inzet namens de gezamenlijke werkgevers. De arbeidsvoorwaardennota 2023 omvat deze inzet. Hierover wordt een ledenraadpleging gehouden.
Het college van B&W heeft ingestemd met deze arbeidsvoorwaardennota.

INLEIDING

Het college voor arbeidszaken bepaalt bij de start van de onderhandelingen over de Cao Gemeenten de inzet namens de gezamenlijke werkgevers. Arbeidsmarktcrapte, hybride werken, duurzame mobiliteit- en inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap zijn momenteel belangrijke thema's. De arbeidsvoorwaardennota 2023 omvat deze inzet. Hierover wordt een ledenraadpleging gehouden.

BEOOGD RESULTAAT

Een actuele en betaalbare Cao die aansluit bij de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan én de bijdrage die medewerkers daaraan leveren.

KADER

- Cao Gemeenten
- Begroting

ARGUMENTEN

De arbeidsvoorwaardennota 2023 omvat zes hoofdpunten, die hieronder worden samen gevat eventueel aangevuld met een korte analyse. De voorstellen bevatten de intentie om te komen tot een akkoord voor één jaar. Bedacht dient te worden, dat het gaat om een (eerste) inzet vanuit werkgeverszijde en dat de inhoud van de arbeidsvoorwaardennota ook vanuit strategisch (onderhandelings)oogpunt gelezen moet worden. Ook de vakbonden komen immers met hun inzet én na onderhandelingen dienen partijen elkaar 'ergens in het midden' te vinden.

De arbeidsvoorwaardennota bevat de volgende voorstellen:

1. Hybride werken en duurzaam verplaatsen

1.1 Hybride werken heeft een enorme vlucht genomen. Medewerkers en werkgevers kunnen verschillende wensen en behoeften hebben. In de huidige cao is een tijdelijke thuiswerkvergoeding van 2 euro netto per werkdag afgesproken. Als werkgeversinzet wordt voorgesteld om de huidige thuiswerkvergoeding structureel te maken. Aanvullend hierop wordt in DOWR- verband gewerkt aan een thuiswerkregeling waarin de faciliteiten (zoals bijvoorbeeld een bureaustoel of een extra beeldscherm) om thuis goed en 'arbo'veilig te kunnen werken, worden vastgelegd. De verwachting bestaat dat deze regeling in het najaar 2022 aan het college wordt voorgelegd. De financiering hiervan is nog een aandachtspunt.

1.2 Duurzaam verplaatsen. Het thema duurzame mobiliteit staat (mede ingegeven door het Klimaatakkoord) steeds meer in de schijnwerpers. Werkgevers krijgen door aanstaande wetgeving straks te maken met diverse (aangescherpte) verplichtingen. De huidige cao kent naast een regeling voor een reis- en verblijfkostenvergoeding een zogenaamde 'kan-bepaling' voor een regeling voor een woon-werk reiskostenvergoeding. De werkgever *kan* een regeling vaststellen voor die vergoeding. Gedachte is om eventueel een mobiliteitsbudget in de Cao op te gaan nemen.

De gemeente Olst-Wijhe kent momenteel geen regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. Het aanbieden van een dergelijk regeling kan ons helpen om geschikte kandidaten te vinden op de krappe arbeidsmarkt. Of dit ook op langere termijn, als de arbeidsmarkt verandert, een geschikt instrument is, is de vraag. Voorgesteld wordt om vooruitlopend op een mogelijke opname of verruiming van een woon-werk reiskostenvergoeding voor het personeel in afstemming met de gemeenten Deventer en Raalte een eerste vooronderzoek te doen naar de mogelijkheden en de 'mitsen en maren' voor een (tijdelijke) regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer waarbij duurzame mobiliteit centraal staat. Dit onderwerp heeft zowel bij de gemeente Raalte als Deventer een hoge prioriteit en het is goed vanuit de DOWR gedachte om dit vooronderzoek samen op te pakken.

Als arbeidsvoorwaarde om het woon-werkverkeer op duurzame wijze te bereizen hebben we sinds enige tijd al een leasefiets constructie, waar inmiddels een groeiend aantal medewerkers gebruik van maken.

2. Bovenwettelijke sociale zekerheid

De gemeentelijke sector kent een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid, waaronder het derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Werkgevers en vakbonden hebben de laatste jaren ingezet op maatregelen die niet zozeer gericht zijn op inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen.

Werkgevers hebben de volgende wensen ten aanzien van herziening bovenwettelijke sociale zekerheid en werkloosheid:

- a. Afschaffing loondoorbetaling bij het derde ziektejaar bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en zo de loondoorbetalingsverplichting in hoogte en duur met de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek te harmoniseren.
- b. Het ontslagverbod voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers verkorten van 36 maanden tot 24 maanden en zo in overeenstemming brengen met de landelijke wet- en regelgeving.
- c. Arbeidsmobiliteit stimuleren door ex-medewerkers en medewerkers tot en met 1 januari 2023 in een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering te ondersteunen naar nieuw werk.
- d. Schrappen van de na-wettelijke werkloosheidsuitkering voor medewerkers die na het ingaan van de nieuw cao werkloos worden.

3.Toelagen

De cao kent twee verschillende regeling voor werktijden: de standaardregeling voor medewerkers die de eigen werktijden bepalen en de bijzondere regeling voor medewerkers die dat niet doen. De bijzondere regeling is in onze organisatie van toepassing voor medewerkers van de buitendienst en bij de sporthal. Tijdens de corona-uitbraak en werkzaamheden voor opvang mensen uit de Oekraïne bleek dat deze bepalingen kunnen leiden tot situaties die lastig uitlegbaar zijn voor zowel werkgevers als medewerkers. Werkgevers willen meer eenheid en duidelijkheid in de regelingen. Ook vinden werkgevers dat er meer waardering moet komen voor medewerkers die vanwege roosters of bijzondere omstandigheden moeten werken op niet-traditionele tijden. De werkgevers doen daarom een verbetervoorstel om percentages voor werkzaamheden op zaterdag, zondag en feestdagen als volgt te verhogen: op zaterdag van 40% naar 50%, zondag blijft 65% en voor feestdagen is het voorstel van 65% naar 100%. Daarnaast is het voorstel om de percentages voor 'overwerk' (de zogenaamde 'buitendagvenstervergoeding') van medewerkers die onder de standaardregeling vallen, gelijk te trekken. Het verhogen van deze percentages lijkt wat strijdig met het tijdonafhankelijk werken wat voor de meeste medewerkers van toepassing is. In dit geval gaat het echter om een kleine groep medewerkers die geen vrijheid heeft om de eigen werktijden te bepalen, maar is er sprake van een verplichting om op bepaalde tijden beschikbaar te zijn (al of niet door een rooster). Daardoor en omdat het gaat om medewerkers in de lagere salarisschalen kunnen we ons hierin vinden.

4.Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers vinden duurzame inzetbaarheid een heel belangrijk onderwerp en zijn zich goed doordrongen van de noodzaak van duurzaam inzetbare medewerkers. Duurzame inzetbaarheid is zoals in de cao vastgelegd een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Er is een breed pallet aan instrumenten in de cao opgenomen om duurzame inzetbaarheid te stimuleren zoals onder andere de mogelijkheid van opleidingen, loopbaanadvies en verlofsparen. Werkgevers streven naar ruimte voor beleid om op organisatie en/of individueel niveau de juiste maatregelen te nemen om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. In Olst-Wijhe is recent een werkgroep duurzame inzetbaarheid ingesteld die beziet welke maatregelen (naast de Cao afspraken) gewenst zijn om invulling te geven aan onze twee speerpunten uit het duurzaam inzetbaarheidsbeleid (te weten: binden en boeien van medewerkers én het stimuleren van de vitaliteit van oudere medewerkers). De inzet van deze Cao past daar uitstekend bij.

5.Diversen

5.1 Betaald ouderschapsverlof. De cao biedt de mogelijkheid tot betaald ouderschapsverlof en per 2 augustus is de wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) van kracht. Ouders krijgen per genoemde datum gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. De bij de Wbo behorende rechten in combinatie met de reeds in de cao bestaande ouderschapsverlofregeling leidt in de praktijk tot veel (uitvoerings)vraagstukken. Werkgevers willen deze uitvoeringsproblemen oplossen en onduidelijkheden bij werknemers voorkomen. Zij stellen een eerlijker en evenwichtiger vergoeding voor en een eenvoudiger aansluiting tussen de betaalde ouderschapsverlof rechten op grond van de Wbo én die van de cao.

5.2 Aanspraken tijdens onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo).

Werkgevers stellen voor om bij betaald en onbetaald Wazo verlof (inclusief langer dan 3 maanden) altijd de reguliere pensioenpremieverdeling te hanteren. Dit is voor werknemers financieel gunstig en voor de werkgever beperkt dit de uitvoeringslast.

6. Financiële paragraaf: Passende salarisverhoging

De werkgevers willen voor het komende cao-overleg afspraken maken over een cao voor één jaar met een passende loonontwikkeling. Dat betekent een loonontwikkeling die voor gemeentelijke organisaties rekening houdt met de financiële ruimte en oog heeft voor de positie op de arbeidsmarkt.

Samenvattend wordt voorgesteld om in te stemmen met het totaal van voorstellen. De inzet van de VNG is passend en bevat het goede midden tussen enerzijds een openingsbod naar de bonden en het zijn van aantrekkelijke werkgever en anderzijds niet nu al te vergaande of onuitvoerbare voorstellen.

DRAAGVLAK

Afstemming met de HR vertegenwoordigers van de gemeenten Deventer en Raalte heeft plaats gevonden. Ook deze gemeenten willen instemmen met de arbeidsvoorwaardennota.

RISICO'S (financieel/juridisch)

Pas na de onderhandelingen als er een concept arbeidsvoorwaardenakkoord is bereikt, zijn er consequenties of risico's in kaart te brengen.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Nu nog niet van toepassing. In de begroting 2023 is op voorhand rekening gehouden met een stijging van 2,5% van de loonsom en 1% van de werkgeverslasten.

AANPAK/UITVOERING

De gemeentesecretaris heeft een link ontvangen naar een reactieformulier. Hij zal namens het college het besluit kenbaar maken (vóór 1 september 2022).

Indien de meerderheid van de gemeenten instemt dan is de arbeidsvoorwaardennota de inzet vanuit de werkgevers en starten de onderhandelingen met de vakbonden waarschijnlijk rond oktober 2022.