

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 29026-2023

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	16 augustus 2023
Portefeuillehouder	:	wethouder H. Olthof

BIJLAGEN: <input checked="" type="checkbox"/> arbeidsvoorwaardennota
AFSTEMMING MET <input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering <input checked="" type="checkbox"/> financieel <input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. directie
<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 2024

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. In te stemmen met de arbeidsvoorwaardennota 2024 van de VNG voor de komende onderhandelingen voor de Cao Gemeenten.
2. Een kanttekening te maken bij de instemming met de nota om bij het onderdeel vitaliteit geen verplichte criteria/onderwerpen in de Cao op te gaan nemen, maar om dit maatwerk te laten zijn per gemeente.

SAMENVATTING

Het college voor arbeidszaken bepaalt bij de start van de onderhandelingen over de Cao Gemeenten de inzet namens de gezamenlijke werkgevers. De arbeidsvoorwaardennota 2024 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. De arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor onder andere:

- betere aansluiting op de arbeidsmarkt;
- vitaliteitsbeleid;
- modernisering van arbeidsvoorwaarden;
- concurrerend loon.

Over de inzet wordt een ledenraadpleging gehouden waar de individuele gemeenten een stem over kunnen uitbrengen.

BEOOGD RESULTAAT

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

KADER

- Cao Gemeenten
- Begroting

ARGUMENTEN

Na een aantal cao's waarover lang onderhandeld is en waarin verrijkende aanpassingen zijn afgesproken, is er nu behoefte aan een akkoord dat snel wordt gesloten en duidelijkheid en continuïteit biedt. De voorliggende arbeidsvoorwaardennota 2024 beperkt zich daarom tot het uitwerken van eerdere voorstellen en afspraken, en het vergroten van mogelijkheden bij de urgentste vraagstukken.

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 punten met de meeste impact voor Olst-Wijhe worden hieronder kort samengevat eventueel aangevuld met een korte analyse.

Arbeidsmarkt

- Urenuitbreiding (van 36) naar 40 uur wordt gemakkelijker gemaakt (individuele afspraak, niet langer collectieve melding en registratie).
- Om goed functionerende medewerkers te binden én om schaars personeel binnen te kunnen halen of juist vast te houden, wordt de hoogte van de functioneringstoelage en de arbeidsmarkttoelage verhoogd naar maximaal 15% (is nu 10%). Dit past goed bij onze beloningsbeleid.
- Percentages bij onregelmatigheidstoelagen en 'buitendagvenster' vergoeding worden gelijk getrokken. Dit is overeenkomstig een eerdere Cao inzet. Niet goed uit te leggen is dat medewerkers die beiden op hetzelfde moment aan het werk zijn een verschillend percentage van het salaris over hun werktijden krijgen.
- Opzegtermijn van de werknemer wordt twee maanden (nu meestal één maand). Nu is een medewerker, zeker als er ook nog sprake is van vakantie-uren bijna direct weg, zonder mogelijkheid van goede overdracht. Verlenging van de opzegtermijn kan dit deels voorkomen. Ook het inhuren van extern tijdelijk personeel kan zo verminderd worden.

Vitaliteit

- Gemeenten moeten in 2024 een beleidsplan vitaliteit opstellen én de criteria waaraan dit beleid moet voldoen, worden in de Cao opgenomen. Landelijk is het goed dat hier wat druk op wordt gezet. Lokaal is dat niet nodig, want duurzame inzetbaarheid van medewerkers is één van de bouwstenen van ons HR beleid. Het onderwerp vinden wij dus belangrijk en er zal de komende

periode gewerkt worden aan een plan. Er worden wel vraagtekens gezet bij de verplichte criteria. Beter is het ons inziens om geen verplichte onderwerpen in de CAO te krijgen, maar om dit maatwerk te laten zijn per gemeente. De vraagstukken en prioriteiten binnen gemeenten zijn immers niet gelijk. Geadviseerd wordt om bij het uitbrengen van onze stem hier een kanttekening bij te maken.

- Verval van wettelijke vakantie-uren naar zes maanden zoals ook wettelijk is geregeld. Nu geldt een vervaltermijn van twaalf maanden. Hier gaat een sturende werking van uit om daadwerkelijk verlof op te gaan nemen namelijk minimaal vier weken in een kalenderjaar. Dit bevordert de vitaliteit van medewerkers (afstand nemen van werk) en dit past ook in ons HR beleid waarin er meer gestuurd wordt op het voorkomen van 'verlofstuwmeren' bij medewerkers.

Modernisering arbeidsvoorwaarden

- Afschaffing van de na-wettelijke uitkering voor medewerkers die werkloos worden. Dit punt is al twee keer eerder als inzet gedaan. In de Cao 2023 is het hiermee samenhangende voorstel tot afschaffing van 3^e ziektejaar inmiddels wel gehonoreerd.
- HR21 als voorkeurs functiewaarderingsysteem opnemen in Cao. Olst-Wijhe gebruikt (net als de andere DOWR gemeenten) al vele jaren dit systeem, zodat dit geen impact heeft.

Looptijd en loonontwikkeling

- Cao voor één jaar: gezien alle ontwikkelingen en de studieopgaven vanuit vorige Cao is dit verdedigbaar ervan uitgaande, dat er een snel cao akkoord komt. In de situatie dat er lange onderhandelingen volgen, dan is de periode van één jaar te kort en is een langere termijn wenselijk.
- Een loonontwikkeling waarmee de gemeentelijke sector zich goed positioneert tegenover de omliggende sectoren in de overheid. Dat belang wordt onderschreven.
- Voor de komende cao gaat de voorkeur uit naar een eenduidige procentuele salarisverhoging. Bij de vorige Cao was er sprake van een combinatie van een vast bedrag voor iedereen en daarna een percentage. Qua uitvoering heeft dat veel problemen opgeleverd en dat is niet voor herhaling vatbaar.

Studieafspraken

- Er lopen nog studie-afspraken tussen werkgevers en vakbonden over:
 - afspraken over duurzame mobiliteit,
 - inclusieve cao,
 - rouw

De resultaten hiervan zullen niet in het komende akkoord komen, maar worden wel verwacht bij een volgend akkoord (2025).

DRAAGVLAK

Afstemming met de HR vertegenwoordigers van de gemeenten Deventer en Raalte heeft plaats gevonden. Ook deze gemeenten zijn voornemens in te stemmen 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 Kadernota 2024 is op voorhand rekening gehouden met een stijging van 3% 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 8 september 2023).

Indien de meerderheid van de gemeenten instemt dan is de arbeidsvoorwaardennota (al of niet met eventuele aanvullingen vanuit de ledenraadpleging) de inzet vanuit de werkgevers en starten de onderhandelingen met de vakbonden waarschijnlijk in oktober 2023.