

Nieuwsbrief Cao Gemeenten

Nog steeds geen akkoord over leidraad:

Bonden zijn bereid tot vernieuwing. Werkgevers koersen op bezuinigingen.

Maandagavond is het niet gelukt tot een akkoord te komen over een leidraad voor de sector gemeenten met de daaraan gekoppelde structurele verhoging van het salaris met 1%. We waren het nagenoeg eens over de inhoudelijke kant van de leidraad. De bonden vinden dat al aan de voorwaarden van de Cao afspraak is voldaan. Maar volgens de werkgevers is dit niet het geval. Zij zijn van mening dat via de leidraad op de korte termijn de 1% moet worden inverdiend. Zij denken dan aan het verslechteren van bestaande regelingen of het verlengen van de cao met een nullijn. Dit is voor de bonden onbegrijpelijk én onaanvaardbaar!

Over het proces

In december 2010 zijn we gestart met een gesprek over de leidraad. Zowel van de kant van de werkgever als de vakbonden werd benadrukt dat er een wederzijds belang is invulling te geven aan de afspraak uit het laatste Cao-akkoord. Tijdens twee formele overleggen in januari en februari hebben we de inhoudelijke lijnen verkend en besproken. Tussendoor is ambtelijk gewerkt aan een document. Ondanks dat we er nog niet op alle punten uit waren, was er overeenstemming over de hoofdlijnen van het verhaal. Gedurende deze twee maanden bleek ook dat werkgever strakke eisen ging stellen aan het financiële plaatje. Maandagavond werd duidelijk dat we het niet eens konden worden op dit punt en is besloten twee weken de tijd te nemen om de achterban te raadplegen over de impasse.

Inhoud van de leidraad: werkzekerheid en flexibiliteit

Er wachten grote uitdagingen voor de sector vooral op personeelsgebied. Op korte termijn een overschot aan mensen en op langere termijn een tekort. Ook het feit dat functies veranderen en er andere eisen gesteld worden aan mensen, vormt een forse uitdaging voor organisaties en de medewerkers. De kernvraag is: hoe krijgen we de juiste mensen op de juiste plek? De enige oplossing is maximaal investeren in inzetbaarheid van mensen en belemmeringen voor begeleiding van werk naar werk wegnemen. Uitgangspunt is te allen tijde: **werkzekerheid**. Een functie voor het leven zit er niet meer in, maar we willen wel dat mensen van werk naar werk gaan.

In dit kader zijn er afspraken te maken over:

- Stimuleren van mobiliteit binnen organisaties, tussen organisaties en over de grenzen van sectoren.
- Harde loopbaanrechten (inclusief budget) en aanstelling in algemene dienst
- Verminderen van verschillen tussen gemeenten op rechtspositioneel gebied door het opnemen van een centrale bezoldigingsregeling in de Cao (de verschillen belemmeren mensen vaak over te stappen naar een andere gemeenten).

NB. Om mensen beter te kunnen begeleiden van werk naar werk is meer flexibiliteit nodig. In dit kader kan het nodig zijn ruimere regels op te stellen over wat een passende functie is. Het idee is om een kader af te spreken dat lokaal wordt opgenomen in nog af te sluiten sociaal plannen. Dit kader sluit aan bij de jurisprudentie rond de WW.

Ruimer dagvenster en het Nieuwe Werken

Om beter te kunnen inspelen op individuele wensen van werknemers en van organisaties, willen we een afspraak maken over een ruimer dagvenster. Maar alleen voor mensen die zelf hun werktijden tijden kunnen bepalen. Dit gaat niet op voor mensen in verplichte roosters of vaste onregelmatige werktijden. Alleen voor werknemers die de vrijheid hebben hun tijden (in overleg met leidinggevende) te regelen, is een ruimer dagvenster wenselijk. Zij moeten zelf kunnen bepalen wanneer ze werken en hoe lang. Dit vraagt wel om meer faciliteiten voor werknemers om tijd en plaatsafhankelijk te kunnen werken (het Nieuwe Werken). Zonder mogelijkheden als telewerken en toegankelijkheid van informatie gaat het niet lukken. Hierin moet fors geïnvesteerd gaan worden.

Modernisering Cao en invoering Keuzebudget per 1 januari 2013

Moderne werknemers willen meer mogelijkheden om te bepalen hoe hun arbeidsvoorwaarden worden uitgekeerd in geld, verlof of op een andere manier. Dit is ook gebleken uit de resultaten van de internetenquête over de Cao inzet. Ruim tweederde van de respondenten gaf aan minder regelingen en meer keuzevrijheid te willen (zie voor de resultaten op de website <http://www.abvakabofnv.nl/nieuws/nieuws/enquete-gemeenten>). Dit kan door verschillende regelingen te bundelen in één budget: **het individuele keuzebudget**. Met dit budget kunnen medewerkers zelf kiezen wanneer ze in een jaar meer geld ter beschikking willen hebben. Of dat ze bijvoorbeeld extra verlofdagen willen kopen. Het budget zorgt ook voor meer overzicht en minder losse regelingen. Het individuele keuzebudget zou het eerste onderdeel zijn van de **Cao van de Toekomst**, waarmee de sector ook in de toekomst aantrekkelijk blijft.

>>

Terugdringing externen en vermindering bureaucratie

Werkgever en vakbonden hechten aan het terugdringen van het aantal externen. Dit kan juist door de interne flexibiliteit te vergroten met bovengenoemde maatregelen. Daarmee zorg je voor doorstroming van vaste medewerkers en voorkom je de behoefte aan externen. We kunnen daarmee de kosten terugdringen en zorgen voor instroomkansen voor jongeren. Ook willen we gezamenlijk de interne bureaucratie te lijf. Het is nodig het dorre hout in het woud aan regels te kappen en het aantal verantwoordingen tot een minimum te beperken. Hierdoor wordt efficiënter gewerkt (en dus geld bespaard) en krijgen mensen ook meer plezier in het werk. In een werkgroep willen we dit verder uitwerken.

Als we het hier het allemaal over eens kunnen worden, waarom dan geen akkoord?

De werkgevers zeggen dat ze het structureel maken van de 1% niet kunnen verantwoorden naar de achterban, als het niet wordt terugverdiend op één of andere manier. Dit hebben ze van begin af aan gekoppeld aan de leidraad. De bonden hebben van meet af aan gezegd niet te willen meewerken aan bezuinigingen door het versoberen van regelingen.

Waarom hadden wij toch vertrouwen in een goede uitkomst? Omdat we weten dat met bovenstaande maatregelen op termijn fors inverdiend wordt. Door interne flexibilisering en meer mobiliteit hoeft minder ingehuurd te worden. En bespaar je bovendien op kosten die je kwijt bent aan uitkeringen of flankerend beleid voor mensen die anders niet herplaatst kunnen worden. Door minder bureaucratie kan efficiënter gewerkt worden. Met het Nieuwe Werken bespaar je op dure posten als reiskosten en huisvestingskosten. Tenslotte kan er slimmer gewerkt worden door het ruimere dagvenster. Alles bij elkaar levert dit veel meer op dan die 1%!!! Maar het vraagt wel durf om verder te kijken dan de horizon van het jaar 2011.

Voor de werkgevers was dit niet hard genoeg. Zij willen meer financiële duidelijkheid voor 2011. In plaats van te kijken naar opbrengsten op de lange termijn, staren ze zich blind op de te nemen bezuinigingen op korte termijn. De vakbonden geloven in hun lange termijnvisie en weigeren tegemoet te komen aan de voorstellen tot versoeringen van regelingen. We zijn bereid forse stappen te maken in de vernieuwing van de Cao, zodat meer flexibiliteit ontstaat. We zijn bereid het aantal lokale regelingen te beperken in het belang van de mobiliteit. Het vraagt lef om vooruit te kijken en stappen te durven zetten. Wij zijn bereid, maar durven de werkgevers dat ook?

Zijn er dan geen oplossingen om eruit te komen?

In het allerlaatste overleg hebben we nagedacht of we misschien het denkkader kunnen verruimen. Dit zou kunnen door verlenging van de Cao bespreekbaar te maken in combinatie met een gesprek over de gewenste loonontwikkeling over die periode. Eigenlijk haal je daarmee het gesprek over een nieuwe Cao naar voren.

Als we het eens zouden kunnen worden over looptijd (bijvoorbeeld tot 1 januari 2013), hoogte en ingang van de loonsverhoging, zou dit het voordeel hebben dat we de tijd hebben om de afspraken uit de leidraad technisch verder uit te werken. Voor de gemeenten heeft dit het voordeel dat ze weten waar ze financieel aan toe zijn in de komende jaren.

Natuurlijk zou dit alleen kunnen als we het eens worden over de voorwaarden van de verlenging en daar hoort zeker een fatsoenlijke loonontwikkeling bij! Omdat deze denkrichting voor beide partijen niet met de achterban besproken is, hebben we afgesproken eerst naar de achterban terug te gaan, voordat we definitieve conclusies trekken.

Over twee weken hebben we een nieuwe afspraak met de werkgevers. Dan moet duidelijk worden of de werkgevers werkelijk gaan voor vernieuwing of dat ze zich enkel laten leiden door de bezuinigingen!

Wat gaan wij doen?

Komende twee weken willen we met jullie bespreken of, en zo ja, onder welke voorwaarden cao-verlenging, een optie is. Op **16 maart** hebben we een vergadering van de landelijke adviescommissie cao (Lac). We willen voor deze specifieke situatie voorstellen dat we hier een landelijke kaderbijeekoms van maken. We willen graag met een brede groep spreken zodat we weten of er draagvlak is voor welke uitkomst dan ook. Dus we nodigen kaderleden die mee willen denken uit om op 16 maart om 13.00 uur naar Den Hommel * te komen in Utrecht.

Geen versoeringen; geen nullijn. Wel werkzekerheid.

Een ding is zeker: we houden vaste aan onze koers. We gaan voor werkzekerheid ook in moeilijke jaren. We zijn voor vernieuwing, maar we gaan geen versoeringen accepteren om die 1% voor de leidraad binnen te slepen. En de nullijn is voor ons onbespreekbaar! We worden hierin gesteund door de resultaten van de internetenquête. Hieruit blijkt dat bijna 90% van de respondenten (leden en niet-leden) de nullijn onaanvaardbaar vindt. Dus als we gaan verlengen, moet er een fatsoenlijke loonontwikkeling tegenover staan!

Bert de Haas (bestuurder)

Karel de Buijzer (bestuurder)

Albert Laarhoven (kaderlid)

Zoetermeer, 11 maart 2011