

Onderhandelaarsakkoord Sector Gemeenten 2003-2004

Inhoudsopgave

Preambule	1
1. Inleiding	2
2. Loonparagraaf	2
3. Akkoord van toepassing op de G4	2
4. Uitwerking packagedeal ABP	3
5. Arbeid en Zorg	3
6. Compensatie AOW/ANW	3
7. Herinrichting CAO-structuur	4
8. Medezeggenschap	4
9. Uitwerking eerdere CAO-afspraken en arboconvenant	4
10. Bovenwettelijke uitkeringen.....	5
11. Vereenvoudiging overwerkregeling (UWO).....	5

Preambule

Sociale partners erkennen dat er sprake is van een ernstige verslechtering van de economische situatie. Zij onderschrijven dan ook de verklaring van de STAR 2003. Tevens onderkennen de partijen dat in ruil voor het afzien van lastenverlichting en een gematigde loonontwikkeling er onder andere binnen de sector gemeenten een fors aantal van de gesubsidieerde banen aan de onderkant van het loongebouw in 2003 moet worden omgezet in reguliere banen. Het A+O fonds Gemeenten zal gevraagd worden de gemeenten die gesubsidieerde banen willen omzetten in reguliere banen te ondersteunen bij het opzetten van flankerend beleid. Daarnaast onderschrijven de partijen het Convenant gesubsidieerde arbeid en ondersteunen partijen de activiteiten die in het kader van het convenant gesubsidieerde arbeid door het zogenaamde aanjaagteam op dit punt worden ondernomen. Daartoe zullen de sociale partners gezamenlijk, elk vanuit hun eigen verantwoordelijkheid het gebruik van de regeling door werkgevers in de sector stimuleren en hen wijzen op de mogelijkheden en het nut van de regeling. Tevens zijn de partijen overeen gekomen om in juli 2003 en januari 2004 de resultaten te monitoren en daarover overleg te voeren.

1. Inleiding

Op 12 mei 2003 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Het akkoord loopt van 1 april 2003 tot 1 april 2004.

Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. Ook Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht hebben zich gecommitteerd aan het hele akkoord, met uitzondering van de afspraak over de vereenvoudiging van de overwerkregeling.

De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven. Voorzover voor een afspraak een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, kan die afspraak worden doorgevoerd, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt en gemeenten daarover bericht hebben ontvangen. Het streven is om de eerste wijzigingen van de CAR-UWO per 1 juli 2003 in te laten gaan.

2. Loonparagraaf

Salarisontwikkeling

De salarissen worden per 1 april 2003 verhoogd met 2%.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt in 2003 structureel verhoogd met 0,25 procentpunt tot 3%. Tegelijkertijd wordt de bodem in de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 225 euro tot 836 euro. Deze verhoging van de bodem is een compensatie voor de gefaseerde afschaffing van de compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten.

Eenmalige uitkeringen

In oktober 2003 wordt aan alle ambtenaren die op 1 oktober in dienst zijn eenmalig 200 euro uitgekeerd. Dit bedrag geldt voor deeltijders naar rato.

Post- en inactieven

De eenmalige uitkeringen werken niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft de opbouw als de indexatie.

3. Akkoord van toepassing op de G4

Op grond van het LOGA-protocol zijn de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G4) slechts gebonden aan het arbeidsvoorwaardenakkoord wat betreft de primaire loonontwikkeling, arbeidsduur en algemeen aanvullende afspraken met betrekking tot ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij een dienstongeval. Voor de looptijd van dit akkoord hebben de G4 zich echter gecommitteerd aan het hele akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen bindend voor de G4 met uitzondering van de afspraak over de vereenvoudiging van de overwerkregeling. Alle afspraken, behalve de vereenvoudiging van de overwerkregeling, zullen worden vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden. De bijzondere positie die de G4 volgens het LOGA protocol innemen geldt zodoende niet gedurende de looptijd van dit akkoord. Zij nemen in deze periode voor wat betreft de inhoud van dit akkoord dezelfde positie in als de CAR gemeenten. Dit betekent dat alle afspraken uit dit akkoord die van toepassing zijn op CAR gemeenten zullen worden

vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van deze vier grootste steden. Dit houdt in dat in het lokale overleg geen onderhandelingen worden gevoerd over een CAO 2003-2004 met uitzondering van overleg over de uitwerking.

4. Uitwerking packagedeal ABP

In de pensioenkamer van de Raad voor overheidspersoneel (Rop) is in mei 2002 een akkoord gesloten over de modernisering van de ABP-regeling. Dit akkoord staat bekend als de packagedeal. Voortvloeiend uit dit akkoord wordt de CAR/UWO op een tweetal punten aangepast.

a. Pensioenopbouw bij 'een stapje terug'

Naar aanleiding van afspraken tussen de sociale partners is in artikel 3.1 lid 10 van het Pensioenreglement een regeling opgenomen waardoor het aantrekkelijker wordt voor een oudere medewerker om een functie te accepteren die wat betreft de zwaarte beter is afgestemd op de mogelijkheden die de medewerker heeft. De regeling houdt in dat er geen wijziging hoeft te worden aangebracht in de berekeningsgrondslag van het pensioen, wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder een andere functie accepteert en daardoor geconfronteerd wordt met een verlaging van het salaris. Door deze regeling wordt de pensioenopbouw ongewijzigd gecontinueerd. Voorwaarde hierbij is dat deze mogelijkheid in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling is vastgelegd. LOGA-partijen zijn overeengekomen deze mogelijkheid op te nemen in de rechtspositie.

b. Tijdelijke toeslag op FPU-uitkeringen

LOGA-partijen zijn overeengekomen dat de afbouw van de tijdelijke toeslag op uitkeringen krachtens de FPU-gemeenten wordt aangepast conform de afspraken zoals die recent in de packagedeal zijn gemaakt ten aanzien van FPU-uitkeringen ingaande tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2005.

5. Arbeid en Zorg

Het kraamverlof dat is opgenomen in de CAR-UWO wijkt op een aantal punten af van de bepaling uit de Wet arbeid en zorg (Waz). Het belangrijkste onderscheid is de duur van het verlof. Nu hebben ambtenaren recht op een dag kraamverlof terwijl volgens de Wet recht op twee dagen bestaat. Partijen zijn overeengekomen de bepaling over het kraamverlof in CAR/UWO aan te passen aan de Waz.

6. Compensatie AOW/ANW

In artikel 7:18:4 van de UWO is bepaald dat gemeenteambtenaren die deelnemer zijn aan de IZA-regeling, recht hebben op een compensatie in verband met de door hen betaalde AOW en ANW premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten. De oorsprong van deze regeling ligt in de jaren tachtig en het compenseert de werknemer voor een destijds doorgevoerde belastingmaatregel, die een negatief inkomenseffect had.

LOGA-partijen constateren dat slechts een zeer beperkte groep ambtenaren met bedoeld negatief inkomsteffect te maken heeft gehad, waardoor de regeling in feite achterhaald is geraakt. Bovendien is de uitvoering van deze regeling administratief zeer tijdrovend en ingewikkeld, mede door latere veranderingen in het belastingstelsel.

Partijen zijn, vanwege bovenstaande redenen, overeengekomen de compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten gefaseerd af te schaffen. In 2003 zal 2/3 deel van de compensatie AOW/ANW worden uitbetaald. In 2004 zal nog 1/3 deel van

compensatie AOW/ANW worden uitbetaald. Met ingang van 2005 komt de compensatie AOW/ANW premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten in zijn geheel te vervallen.

De gefaseerde afschaffing van de compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten geldt voor alle UWO-gemeenten, CAR-gemeenten en de G4 die deelnemen aan de IZA-regeling en die deze regeling kennen.

7. Herinrichting CAO-structuur

Partijen zijn overeengekomen om een nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming uit te werken. Dit overlegmodel moet meer zijn toegesneden op de wensen van de gemeentelijke sector. Er moeten heldere afspraken worden gemaakt over een afbakening van het centrale en lokale domein, ook voor de vier grootste steden. Daarnaast is het van belang dat een duidelijke rolverdeling tussen het lokale georganiseerd overleg (GO) en de lokale medezeggenschap wordt overeengekomen.

8. Medezeggenschap

LOGA-partijen hechten een groot belang aan een sterke en goed functionerende medezeggenschap. Helaas constateren LOGA-partijen dat in veel organisaties de belangstelling om zitting te nemen in een ondernemingsraad terugloopt. Dit heeft tot gevolg dat er vaak geen verkiezingen voor de ondernemingsraad gehouden hoeven te worden of zelfs dat niet alle plaatsen in de raad kunnen worden bezet. Zeker wanneer naar aanleiding van de discussie over een nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming zou blijken dat meer taken en bevoegdheden bij de ondernemingsraad worden neergelegd, is het van belang dat gemeenten en hun medewerkers zich betrokken voelen bij de medezeggenschap en bereid zijn hierin te investeren.

9. Uitwerking eerdere CAO-afspraken en arboconvenant

LOGA-partijen willen nogmaals de aandacht vragen voor het arboconvenant en eerder gemaakte CAO-afspraken, in het bijzonder de CAO-afspraken over scholing en employability en preventie en reïntegratie.

De gemeente is een dynamische organisatie, voortdurend in verandering. Burgers zijn kritisch en stellen hoge eisen aan de gemeentelijke dienstverlening. Dit vergt het nodige van het gemeentelijk personeel. Scholing en vorming zijn hierbij onmisbaar. LOGA-partijen willen daarom het belang, voor zowel werkgever als werknemer, benadrukken om te blijven investeren in de kennis en vaardigheden van medewerkers. Essentieel is dat gemeenten lokaal op een goede manier invulling geven aan de eerder gemaakte CAO-afpraak over scholing en employability.

Op het gebied van preventie en reïntegratie zullen gemeenten de komende jaren een behoorlijke slag moeten maken om het ziekteverzuim beheersbaar te maken en voor de toekomst binnen acceptabele grenzen te houden. In het vorige akkoord hebben LOGA-partijen een scala aan maatregelen afgesproken ter preventie van het ziekteverzuim en ter bevordering van de reïntegratie van zieke medewerkers. Deze afspraken moeten leiden tot een verandering van verzuimcontrole naar verzuimbegeleiding. Daarnaast willen LOGA-partijen nogmaals het belang van naleving van het arboconvenant benadrukken.

Gedurende de looptijd van dit akkoord zullen partijen zich beraden, hoe ze op deze dossiers de gemeenten verder kunnen stimuleren.

10. Bovenwettelijke uitkeringen

Op het gebied van de sociale zekerheid kent de sector gemeenten verschillende bovenwettelijke regelingen. Dit betreft regelingen die – in verband met werkloosheid en arbeidsongeschiktheid – een uitkering geven boven het niveau van de wettelijke uitkering. Concreet gaat het om de bovenwettelijke WW-regeling (Hoofdstuk 10a CAR) en de Suppletiereregeling (hoofdstuk 11a CAR).

LOGA-partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van het akkoord te onderzoeken hoe de gemeentelijke sector kan inspelen op landelijke ontwikkelingen op het vlak van bovenwettelijke uitkeringen.

11. Vereenvoudiging overwerkregeling (UWO)

Partijen constateren dat gemeenten de overwerkregeling op verschillende manieren interpreteren. Er is niet zozeer een probleem in de uitvoering maar de regeling is niet duidelijk genoeg. Daarnaast ervaren de meeste onderzochte gemeenten de twee-uursdrempel¹ als hinderlijk.

Naar aanleiding van deze onderzoeksresultaten zijn LOGA-partijen overeen gekomen de overwerkregeling in de UWO te versimpelen. Deze vereenvoudiging van de overwerkregeling geldt dus alleen voor gemeenten die zich ook hebben aangesloten bij de UWO. Met name de categorieën twee uur voor en twee uur na werktijd en de twee-uursdrempel leveren onduidelijkheid op.

Sociale partners zijn akkoord over de samenvoeging van de categorieën twee uur voorafgaand en aansluitend aan de werktijd tussen 6 en 20 uur en de uren die niet twee uur voor of na de werktijd liggen tussen 6 en 20 uur. Deze twee categorieën worden samengevoegd tot een categorie maandag tot en met vrijdag van 6-20 uur voor 25 %. Tegelijkertijd zijn LOGA-partijen overeen gekomen de twee-uursdrempel te laten vervallen.

De toeslagen voor overgewerkte uren worden zodoende in de volgende categorieën gedeeld:

Zondag of feestdagen	0-24 uur	100 %
Zaterdag	0-24 uur	75 %
Maandag of dag volgend op feestdag	0-6 uur	75 %
Dinsdag tot en met vrijdag	0-6 uur	50 %
Maandag tot en met vrijdag	20-24 uur	50 %
Maandag tot en met vrijdag	6-20 uur	25 %

LOGA-partijen adviseren CAR-gemeenten en de G4 om lokaal deze vereenvoudiging door te voeren in hun lokale rechtspositieregeling.

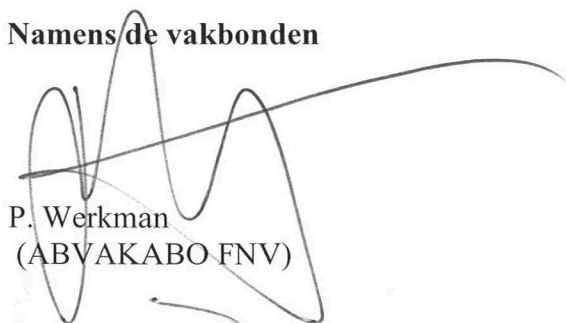
¹ De twee-uursdrempel houdt in dat over de eerste twee uur overwerk per week geen overwerkvergoeding wordt uitbetaald.

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

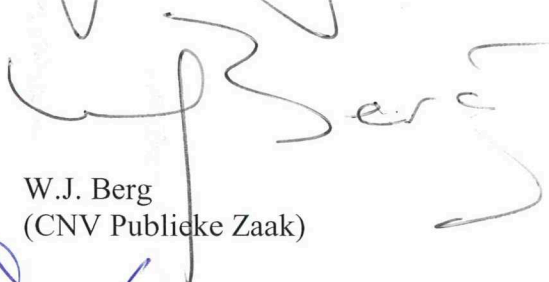


G.A.A. Verkerk
Voorzitter

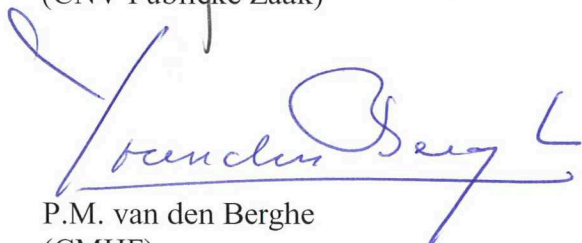
Namens de vakbonden



P. Werkman
(ABVAKABO FNV)



W.J. Berg
(CNV Publieke Zaak)



P.M. van den Berghe
(CMHF)

