

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA)	
verzonden	02-10-2000
briefnummer	B-LOGA/00.00077
zaaknummer	
status	<input type="checkbox"/> Behandeling <input checked="" type="checkbox"/> Informatie
	Behandeling (zie brief)

## ONDERHANDELAARS-AKKOORD SECTOR GEMEENTEN

### 1. Inleiding

Op 29 september 2000 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV/NOVON, CFO CNV-bond en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Het akkoord heeft een looptijd van 1 oktober 2000 tot 1 februari 2002 (16 maanden).

De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in. Voorzover voor een afspraak een wijziging in de CAR/UWO noodzakelijk is, kan die afspraak worden doorgevoerd zodra partijen over de tekst van die wijziging, overeenstemming hebben bereikt en gemeenten daarover bericht hebben ontvangen. Het streven is om dat bericht voor 1 januari 2001 aan gemeenten te sturen. De afspraak over scholing/employability gaat in per 1 januari 2002.

### 2. Salaris

#### 2.1 Salarisontwikkeling

De salarissen worden per 1 oktober 2000 verhoogd met 1,5%. Op 1 mei 2001 worden de salarissen verhoogd met 3,3%.

De eindejaarsuitkering wordt in 2000 eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdige en eenmalige verhoging van de bodem met 250 gulden.

De eindejaarsuitkering wordt in 2001 structureel verhoogd met 0,75%. De bodem wordt in dat jaar verhoogd met 425 gulden waarvan 375 gulden structureel is en 50 gulden eenmalig.

#### Overhevelingstoeslag

De salarissen worden in verband met de afschaffing van de OHT gebruteerd met 1,9% met inachtneming van de wettelijke bovengrens.

#### 2.3 Invoering euro

Per 1 januari 2002 wordt de euro ingevoerd. Om de invoering van de euro zo soepel en duidelijk mogelijk te laten verlopen voor personeel en salarisadministraties hebben partijen het volgende afgesproken. Voor de periode tot en met 31 december 2001 zal de salaristabel door het LOGA worden vastgesteld in guldens. Voor de periode vanaf 1 januari 2002 zal een nieuwe tabel worden vastgesteld in hele euro's. De bedragen in deze tabel zullen worden vastgesteld op basis van gebruikelijke LOGA-systematiek, dat wil zeggen uitgaande van de onafgeronde bedragen, zoals die ten grondslag liggen aan de salaristabel geldend tot en met 31 december 2001. De salaristabel in euro's zal zo spoedig mogelijk na het definitief worden van dit akkoord bekend worden gemaakt.

### 3. Scholing en employability

De gemeente is een dynamische organisatie en voortdurend in verandering. Technische ontwikkelingen gaan snel, burgers zijn kritisch en stellen hoge eisen aan de gemeentelijke dienstverlening. Medewerkers moeten zich steeds aanpassen aan de veranderende omstandigheden. In deze tijd is het meer dan ooit van belang dat zij hun kennis en vaardigheden op peil houden en ontwikkelen. De werkgever moet daartoe duidelijk aangeven welke competenties aanwezig moeten zijn en wat daarin ontwikkeling behoeft. Naar aanleiding van het vorige CAO-akkoord stimuleert het A&O-fonds daarom

de ontwikkeling van strategische opleidingsplannen en worden projecten gesubsidieerd die de inzetbaarheid van medewerkers vergroten.

Het is nu tijd om een volgende stap te zetten. De gemeente wil en moet een werkgever zijn die medewerkers perspectief biedt op een interessante loopbaan en op groeimogelijkheden. Dit wordt nog eens onderstreept in de huidige imagocampagne. LOGA-partijen onderkennen daarom het belang voor zowel de werkgever als de werknemer om -ongeacht functieniveau en leeftijd- te blijven investeren in kennis en vaardigheden van de medewerkers. Er is behoefte aan een nieuw systeem van opleidingsfaciliteiten, waarin de werkgever in samenspraak met de OR actief beleid ontwikkelt op het gebied van scholing en vorming:

1. De werkgever legt jaarlijks een opleidingsplan ter instemming voor aan de OR. In dit opleidingsplan stelt de werkgever zijn prioriteiten vast voor (delen van) het personeel. De ondersteuning door het A+O fonds bij het opstellen van opleidingsplannen wordt in het kader van het cursustraject "Strategische Opleidingsplanning" met kracht voortgezet;
2. Met de ambtenaar wordt bij voorkeur tegelijk met de beoordelings-of functioneringsgesprekken, maar tenminste één maal per drie jaar, een loopbaangesprek gehouden ter oriëntatie op zijn loopbaan. De resultaten van dit gesprek worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Er wordt in dit POP ingespeeld op behoud en ontwikkeling van kennis en vaardigheden die nodig zijn in de huidige functie. Tevens kan worden ingespeeld op groeimogelijkheden binnen de eigen organisatie of eventueel daarbuiten;
3. Scholing die in het kader van het POP wordt afgesproken en tevens past binnen de gestelde prioriteiten van het opleidingsplan, wordt door de werkgever vergoed. Verlof wordt toegekend voor zover dat noodzakelijk is. Overigens kunnen naast de te verlenen faciliteiten ook voorwaarden worden overeengekomen die betrekking hebben op tempo en intensiteit van de studie-activiteiten, terugbetalingsverplichting ingeval van voortijdig vertrek of de mogelijkheid van tussentijdse bijstelling van afspraken;
4. Deze regeling vervangt de huidige studiefaciliteitenregeling zoals omschreven in hoofdstuk 17 UWO.

Deze regeling wordt in gemeenten voorbereid in 2001 en gaat in per 1 januari 2002.

#### **4. Resultaatgericht belonen**

Partijen zijn overeengekomen het personeelsinstrument 'resultaatgericht belonen' nadrukkelijk onder de aandacht van gemeenten te brengen. Resultaatgericht belonen moet worden ingebed in een bredere visie op modern personeelsbeleid, waarbij ook loopbaanbeleid en scholing een belangrijke rol spelen. Een organisatiecultuur waarin openheid bij het leidinggeven centraal staat daarbij is een primaire voorwaarde.

Partijen zullen in het jaar 2001 aan gemeenten een handreiking bieden voor het invoeren van een systeem van resultaatgericht beoordelen en belonen. Functiewaardering zal in deze handreiking het uitgangspunt blijven voor de koppeling van de salarisschaal aan de functie.

De LOGA-handreiking zal onder andere een voorbeeldregeling bevatten waarin een procedure voor het beoordelingsgesprek en de daarop gebaseerde beloningsbeslissing uitgewerkt worden. Deze voorbeeldregeling bevat garanties voor de zorgvuldigheid van de procedure. Ten eerste wordt gegarandeerd dat, onder normale omstandigheden jaarlijks, een beoordelingsgesprek plaatsvindt. Zonder die voorwaarde kan geen beslissing in het kader van flexibele beloning genomen worden. Ten tweede krijgt de medewerker in de voorbeeldregeling het recht om bezwaar aan te tekenen tegen zijn beoordeling, conform de Algemene wet bestuursrecht. Ten derde kan resultaatgericht belonen niet leiden tot verlaging van het vaste inkomen van de medewerker.

Het management rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de resultaten van de beoordelings- en beloningscyclus.

Verder bevat de handreiking aanwijzingen voor het inhoudelijk ontwerp van een beoordelings- en beloningssysteem. Daarbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan het opstellen van beoordelingscriteria. Uitgangspunt daarbij dient te zijn dat de beoordelingscriteria specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden (SMART) zijn. Bezien zal worden in hoeverre en op welke manier de LOGA-handreiking aansluiting kan zoeken bij recente ideeën over competentie management enerzijds en bij de afspraken in dit akkoord ten aanzien van scholing en employability anderzijds. Partijen zullen het A+O-fonds Gemeenten verzoeken om workshops te organiseren, gericht op P&O-ers, leidinggevend en ondernemingsraden, met de handreiking van het LOGA als basis.

## **5. Arbeid en Zorg en Verlof**

Partijen realiseren zich dat binnenkort een wettelijke regeling rond arbeid en zorg van kracht wordt. Zodra daaromtrent duidelijkheid bestaat zal wat in dit akkoord is afgesproken daaraan getoetst en aangepast worden. Partijen hebben de overtuiging dat de vier regelingen die met betrekking tot arbeid en zorg zijn afgesproken ook zullen leiden tot een vermindering van (oneigenlijk) ziekteverzuim. Het gaat om:

### **5.1. Calamiteitenverlof**

In de huidige arbeidsvoorwaardenregeling, artikel 6:4:1 (UWO), is het mogelijk om calamiteitenverlof te genieten bij bijvoorbeeld ernstige ziekte van familie. Dit artikel zal worden uitgebreid met een extra lid dat het mogelijk maakt om calamiteitenverlof te genieten bij gebeurtenissen die zonder uitstel maatregelen vereisen. In de toelichting wordt opgenomen dat het hierbij gaat om gebeurtenissen zoals een gesprongen waterleiding, brand e.d.. Met deze uitbreiding wordt aangesloten bij de regeling hieromtrent in het Burgerlijk Wetboek.

### **5.2. Kortdurend zorgverlof**

Er wordt in de UWO een extra artikel opgenomen dat kortdurend zorgverlof expliciet mogelijk maakt. Op dit moment kan het verlof op basis van artikel 6:4:4 al worden verleend maar er zal een artikel komen dat kortdurend zorgverlof expliciet vermeld. Burgemeester en wethouders kunnen ambtenaren verlof toekennen voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de ambtenaar ongehuwd samenleeft, van een inwonend kind en van de ouders.

Dit kortdurend zorgverlof wordt voor maximaal 72 uur per jaar toegekend (voor deeltijders naar rato). Het verlof komt voor de helft voor rekening van de werknemer.

Verrekening van dit verlof vindt op een lokaal af te spreken wijze plaats (hierbij kan gedacht worden aan het gebruiken van verlof, gebruik van het cafetariamodel en het gebruiken van verlof opgebouwd in het kader van de verlofspaarregeling).

### **5.3. Langdurend zorgverlof**

Langdurend zorgverlof (al dan niet betaald) kan op basis van de huidige arbeidsvoorwaardenregeling verleend worden aan de hand van artikel 6:4:4. Dit behoeft voorlopig geen aanpassing. In de toelichting zal echter de mogelijkheid tot het verlenen van langdurend zorgverlof worden opgenomen. Op dit moment is alleen buitengewoon verlof ten behoeve van adoptie in de toelichting opgenomen als voorbeeld. Dit voorbeeld kan worden geschrapt aangezien er een aparte bepaling komt ten aanzien van adoptieverlof.

In de toelichting op artikel 6:4:4, die in algemene termen zal worden gesteld, zal in ieder geval het

rouwproces ten aanzien van personen uit de directe omgeving worden vermeld als mogelijke verlofgrond.

Er zal tevens een verwijzing worden opgenomen naar de mogelijkheden die de wet Financiering Loopbaanonderbreking hierbij kan bieden.

#### **5.4. Adoptieverlof**

Er zal in de CAR een artikel worden opgenomen dat ambtenaren het recht geeft op betaald adoptieverlof van drie weken. Gemeenten kunnen bovendien, indien de drie weken adoptieverlof niet voldoende blijken te zijn, beslissen om extra verlof te geven op grond van artikel 6:4:4 UWO.

#### **5.5. Kinderopvang**

Een goede regeling kinderopvang is voor veel ouders een voorwaarde tot deelname aan het arbeidsproces en kan daardoor tevens de positie van gemeenten op de arbeidsmarkt versterken. Thans zijn in veel gemeenten al regelingen operationeel.

Partijen constateren dat op sectoraal niveau nauwelijks inzicht bestaat in de inhoud van die regelingen en de toepassing ervan in de praktijk. Dat komt doordat kinderopvang tot nu toe vooral een onderwerp is van lokaal overleg.

Besloten is om door middel van een onderzoek, waarvan de resultaten zo spoedig mogelijk beschikbaar moeten komen, dat inzicht te verwerven. Vervolgens zullen partijen bezien welke acties naar aanleiding van het onderzoek kunnen worden afgesproken, met het oog op verbetering van de beschikbaarheid en betaalbaarheid van voorzieningen in brede zin.

#### **5.6. Sabbatsverlof**

Sabbatsverlof stelt medewerkers in staat om te onthaasten, zich te verdiepen en bij te tanken; ook de werkgever heeft daarbij baat.

Binnen de CAR/UWO bestaat reeds de mogelijkheid om verlof te sparen (artikel 4:3). Partijen brengen de mogelijkheid om spaaruren in te zetten ten behoeve van sabbatsverlof nadrukkelijk onder de aandacht.

### **6. Flexibilisering**

#### **6.1. Verlenging arbeidsduur**

De behoefte aan een langere werkweek dan de standaard van 36 uur bestaat zowel bij sommige werkgevers als bij sommige werknemers. Voor de aantrekkelijkheid als werkgever kan het van belang zijn om mensen in bepaalde functies een ruim arbeidscontract aan te bieden dat dan meer vergelijkbaar is met dat van de beroepsgenoten in het bedrijfsleven. Voor de bonden staat de maatschappelijke waarde van de 36-urige werkweek voorop, maar zij erkennen dat de krapte op de arbeidsmarkt of incidentele drukte en/of tekort aan personeel aanleiding tot een verlengde werkweek kan zijn.

Met inachtneming van deze overwegingen is het volgende overeengekomen. De werkgever krijgt de mogelijkheid om met instemming van het GO of de OR functies aan te wijzen waarvoor met de betrokken medewerkers kan worden overeengekomen dat gedurende een jaar gemiddeld 40 uur per week werk wordt verricht. Overeenstemming tussen partijen is noodzakelijk; er is derhalve sprake van individuele vrijwilligheid. Voor de betrokken functies blijft de formele arbeidsduur 1836 uur per jaar. Wel worden het salaris en de daarmee verbonden toelagen evenredig verhoogd. Ook de vakantieopbouw wordt evenredig verhoogd. In het kader van de wettelijke sociale zekerheid impliceert het voorgaande dat zowel het dagloon als ook de premiegrondslagen evenredig stijgen. Voor wat betreft de pensioenopbouw en de afdracht van pensioenpremies is het zo dat deze op grond van de vigerende regelgeving gebaseerd blijven op het inkomen bij een 36-urige werkweek. Ook de IZA-premie blijft gebaseerd op het inkomen bij een 36-urige werkweek.

Gelet op de arbeidsmarktproblematiek als doorslaggevende reden om tot deze regeling te komen, geldt de regeling slechts gedurende de looptijd van deze CAO en eindigt derhalve op 1 februari 2000. Het staat partijen uiteraard vrij de regeling opnieuw in discussie te brengen. Daarnaast verplichten de werkgevers zich een actief arbeidsmarktbeleid te voeren dat zich richt op de instroom in functies die voor deze regeling in aanmerking worden gebracht.

Partijen hebben afgesproken de uitvoering van deze regeling en van andere regelingen terzake van de arbeidsmarktproblematiek goed te monitoren.

## **6.2. Vrijstellingsbepaling**

De CAR kent de mogelijkheid om in bijzondere gevallen van onderdelen van de arbeidsvoorwaardenregeling af te wijken (artikel 1:6).

In veel gemeenten is er een tendens om met leidinggevende medewerkers een managementcontract overeen te komen, waarin de te leveren prestaties worden vastgelegd. In ruil voor een hoger salaris dan uit de reguliere schalen volgt, ziet de betrokkene af van ontslagbescherming en wachtgeld- en uitkeringsaanspraken.

De flexibiliteit die op deze manier in dergelijke arbeidsrelaties kan worden bereikt maakt het minder snel nodig om interim-personeel in te schakelen.

De voorwaarden waaronder dit artikel kan worden toegepast worden verruimd. Er wordt een tweede lid toegevoegd waaruit blijkt dat in omstandigheden van tijdelijke aard interim-personeel onder de vrijstelling kan worden gebracht op functies waarin relatief zelfstandig wordt gefunctioneerd en waarbij een concreet meetbare prestatie wordt verwacht.

De bepaling welke functies onder deze criteria vallen is onderwerp van instemming van GO of OR. Sociale partners op sectoraal niveau zullen een aantal modellen formuleren die de lokale partijen kunnen ondersteunen.

Partijen zullen het gebruik van deze vrijstellingsmogelijkheid op de voet volgen.

## **6.3. Cafetariamodel**

Per 1 januari 2000 is het cafetariamodel geïntroduceerd in de gemeentelijke rechtspositieregeling. In het vorige akkoord was reeds overeengekomen dat in het jaar 2000 maximaal 36 verlofuren en vanaf 2001, 50,4 uur kunnen worden gekocht of verkocht.

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop gemeenten het keuzesysteem hebben ingevoerd en gewaardeerd is afgelopen zomer in opdracht van sociale partners door SGBO een inventarisatie uitgevoerd.

Op basis van de resultaten van de quick scan 'cafetariamodel gemeenten' is door beide partijen overeengekomen dat het cafetariamodel verder wordt uitgebreid.

Partijen zijn thans overeengekomen dat per 1 januari 2002 het aantal uren dat gekocht of verkocht kan worden, wordt uitgebreid naar 72 uur. Voor degenen die niet voldoende vakantie-uren ter beschikking hebben wordt het aantal uren dat extra vakantie kan worden opgebouwd stapsgewijs verhoogd tot 50,4 uur in 2003.

## **6.4 Verruimen arbeidstijdennormen**

Met betrekking tot arbeids- en rusttijden geldt in de sector gemeenten de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB), welke een standaard- en een overlegregeling kennen. In de CAR?UWO is de overlegregeling voor gemeenten nader ingevuld.

Gebleken is dat bij gemeenten behoefte bestaat aan meer flexibiliteit bij de invulling van de werktijden. Dat spitst zich toe op de wijze waarop (bepaalde groepen van) personeel wordt ingezet en op de werk- en rusttijden die daarbij gehanteerd worden. Als grenzen daarbij zouden moeten gelden die welke zijn opgenomen in de overlegregeling van de ATW en ATB.

Partijen hebben een pilot afgesproken met het doel ervaring op te doen met de uitbreiding van de werktijden conform ATW en ATB. De uitbreiding heeft betrekking op de volgende groepen van gemeentepersoneel: bodes, schouwburgmedewerkers en gladheidsbestrijders. De pilot zal worden voorbereid en worden geëvalueerd in samenspraak met partijen op lokaal niveau. Gedurende de pilot zullen belanghebbenden geen nadelige inkomensgevolgen ondervinden. Het besluit tot aanwijzing van groepen vereist de instemming van de ondernemingsraad. Indien de ondernemingsraad zijn instemming onthoudt, blijft de standaardregeling van kracht.

De uitbreiding leidt er toe dat de maximale arbeidsduur per dag 10 uur kan worden, bij overwerk wordt dat 12 uur. In nachtdiensten mag maximaal 9 uur gewerkt worden en bij overwerk 10 uur.

### **6.5. Tijdelijke aanstellingen, arbeidsovereenkomsten, en uitzendarbeid**

Enige tijd geleden is de Wet Flex en Zekerheid van toepassing geworden op de marktsector. Partijen zijn overeengekomen om voor wat betreft de tijdelijke aanstellingen belangrijke delen van deze wet te verwerken in de gemeentelijke rechtspositieregeling. Doel hierbij is om enerzijds de flexibiliteit voor de werkgever en anderzijds de zekerheid voor de werknemers te vergroten.

Daarnaast is afgesproken om de rechtspositionele verschillen die bestaan tussen mensen die werkzaam zijn op basis van een aanstelling en die die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te beperken. Om dit te realiseren zullen de mogelijkheden voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten sterk worden verminderd en worden vervangen door de mogelijkheid van de ambtelijke aanstelling. De mogelijkheid tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst wordt beperkt tot die situatie waarin, in verband met de ziektekostenvoorziening, geen andere reële mogelijkheid bestaat. Deze afspraak zal per saldo leiden tot een verbetering in de rechtspositie van de huidige arbeidscontractanten.

De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn niet altijd gelijk aan die van personeel in gemeentelijke dienst. De in dit akkoord opgenomen flexibiliseringsmaatregelen zullen leiden tot een afname in de inhuur van uitzendkrachten, waardoor ook het aantal mensen werkzaam onder afwijkende arbeidsvoorwaarden zal afnemen. De sociale partners zullen via de arbeidsmarktmonitor de ontwikkelingen op dit terrein volgen.

Concreet zien de afspraken er op het terrein van tijdelijke aanstellingen en arbeidsovereenkomsten er als volgt uit.

1. Het huidige gesloten stelsel van aanstellingsgronden wordt vervangen door een open stelsel, met dien verstande dat geen tijdelijke aanstelling kan worden verleend op grond van leeftijd.
2. Een tijdelijke aanstelling kan net als in de huidige situatie worden verleend voor bepaalde of onbepaalde tijd met dien verstande dat de huidige termijnen voor tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd komen te vervallen. Een uitzondering op deze regel is de situatie van de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef. De periode waarin een ambtenaar kan worden aangesteld bij wijze van proef mag, met inbegrip van eventuele verlengingen, maximaal 2 jaar duren.
3. Het automatisme dat na een tijdelijke aanstelling een vaste aanstelling volgt, wordt vervangen door de systematiek als omschreven onder 4 en 5.
4. Een tijdelijke aanstelling dan wel een keten van tijdelijke aanstellingen met tussenpozen van korter dan 3 maanden, geldt als een vaste aanstelling vanaf de dag waarop deze aanstelling of keten, met inbegrip van de tussenpozen, langer dan 3 jaar heeft geduurd. Hiervan is uitgezonderd de situatie van een tijdelijke aanstelling die langer dan 3 jaar duurt en die is verleend voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Dit dient bij aanstelling bekend te zijn gemaakt aan de ambtenaar.
5. Een tijdelijke aanstelling geldt als een vaste aanstelling indien meer dan 3 aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenperiodes korter dan 3 maanden.

6. Het bovenstaande gaat in op 1 juli 2001. Voor de reeds lopende tijdelijke aanstellingen blijven de regels gelden, zoals die golden voor tijdelijke aanstellingen tot 1 juli 2001.
7. De arbeidsovereenkomstenregeling komt vrijwel geheel te vervallen en wordt geïncorporeerd in de ambtelijke aanstelling. De arbeidsovereenkomstenregeling wordt beperkt tot degenen die bij aanstelling niet onder het IZA zouden komen te vallen en, om dezelfde reden, de oproepkrachten. Daarnaast wordt de rechtspositie met de volgende onderdelen aangevuld:
  - Op degene die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming (stagiaires) zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 7 (aanspraken bij ziekte), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering), 11a (suppletie) en 17 (studiefaciliteiten) niet van toepassing.
  - Op degene die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering), en 17 (studiefaciliteiten) niet van toepassing.
  - Op degene die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering) en 11a (suppletie) niet van toepassing.

#### **6.6. Toelagenstelsel**

LOGA-partijen zijn overeengekomen om een studie te doen naar het toelagenstelsel. Bij de studie naar een mogelijk nieuw stelsel van toelagen is het niet de bedoeling van de partijen om te komen tot een bezuiniging op de collectieve doelgroepen.

#### **7. Wet aanpassing arbeidsduur en Melkertbanen**

De Wet aanpassing arbeidsduur geeft de werknemer naast de mogelijkheid om minder te gaan werken ook de mogelijkheid om meer te gaan werken. De werkgever is daarbij verplicht om een dergelijk verzoek in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Hierbij kan het gaan om problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk of omdat vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is. LOGA-partijen zijn van mening dat het verlies van subsidie voor de huidige in- en doorstroombanen, de vroegere melkertbanen, valt in de categorie van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen die aanleiding kunnen zijn een dergelijk verzoek om langer te mogen werken af te wijzen. Partijen zullen derhalve in de rechtspositie opnemen dat het verlies van de subsidie voor de in- en doorstroombanen reden kan zijn om een verzoek voor uitbreiding van arbeidsduur af te wijzen.

#### **8. Arbeidsmarktbeleid**

De leeftijdsopbouw van gemeentepersoneel maakt het noodzakelijk om extra aandacht te besteden aan de instroom van jongeren. Daarnaast is het van belang om oudere werknemers zo lang mogelijk voor het arbeidsproces te behouden. De kennis en ervaring van deze groep werknemers kunnen een belangrijke rol spelen binnen de gemeentelijke organisatie.

Vanuit het LOGA wordt een aantal handreikingen en workshops aangeboden, zodat de gemeenten de verschillende instrumenten van leeftijdsbewust personeelsbeleid beter kunnen toepassen.

Voor wat betreft de jongeren kan daarbij worden gedacht aan specifieke jongerenprogramma's waarin onder meer opleiding, werktijdenmanagement, stagemogelijkheden en specifieke begeleiding een rol

spelen. Daarnaast zal het A+O-fonds zijn imago-campagne in het bijzonder richten op de categorie jongeren. De grote vier gemeenten hebben in samenwerking met het A+O-fonds een trainee-project in ontwikkeling, gericht op jonge academici. In het kader van dat project lopen zij stage in verschillende gemeenten alvorens zij op een functie worden geplaatst. Ook andere gemeenten hebben dergelijke plannen ontwikkeld of in voorbereiding. Om het gebruik van dit instrument te bevorderen zullen de LOGA-partijen het A+O-fonds vragen om de mogelijkheden van trainee-projecten en stages in kaart te brengen en een plan van aanpak te ontwikkelen dat gemeenten desgewenst in de eigen situatie kunnen toepassen.

Ten aanzien van de groep oudere werknemers jonger dan 65 jaar benadrukken de LOGA-partijen dat scholing ook voor deze groep van belang is voor een blijvende goede functie vervulling. Daarnaast kan scholing een rol spelen bij het vergemakkelijken van het aanvaarden van een andere en/of minder belastende functie. LOGA partijen zullen in dit kader een onderzoek doen naar mogelijke belemmeringen en oplossingen voor het doen van "een stapje terug" in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan het vervullen van een functie van een kleinere omvang en/of een lager functieniveau, maar ook aan het niet langer verrichten van consignatie- of onregelmatige diensten.

Tot slot zal ten behoeve van werknemers ouder dan 65 jaar in hoofdstuk 2 van de CAR/UWO een artikel worden toegevoegd, waarin de mogelijkheid wordt geboden om iemand van 65 jaar of ouder een nieuw dienstverband aan te bieden. Op deze werknemers zijn de reguliere arbeidsvoorwaarden van toepassing. Aanvullend wordt hierbij geregeld dat het dienstverband kan worden beëindigd indien één der partijen zulks wenselijk acht, met een opzegtermijn van één maand. De Loga-partijen zullen deze nieuwe regeling voor wat betreft gebruik en effecten volgen via de arbeidsmarktmonitor. Na twee jaar zal de regeling worden geëvalueerd en zo nodig worden herzien als de ontwikkelingen, zoals mogelijke verdringing, daartoe aanleiding geven.

## **9. Mobiliteitsbeleid**

De krappe arbeidsmarkt en de werving en selectie van goede medewerkers vragen veel aandacht van gemeenten. Tal van bureaus bieden, al of niet digitale, bemiddeling aan en de arbeidsmarktcampagnes van het A+O fonds en afzonderlijke (groepen) gemeenten illustreren hoezeer de arbeidsmarkt actief benaderd moet worden.

Het belang van het collectief van gemeenten is dat de veelheid van initiatieven elkaar niet tegenwerkt maar versterkt. Het is in het belang van gemeenten om inzicht in kosten en baten te hebben en overzicht te houden op de vele mogelijkheden die commerciële en niet-commerciële bureaus bieden. Sociale partners verzoeken het A+O fonds om eraan bij te dragen dat dit overzicht tot stand komt, zodat gemeenten weloverwogen hun positie kunnen bepalen. Ook zal samenwerking op dit gebied tussen gemeenten onderling en met andere overheden bevorderd worden.

Het goed functioneren van voorzieningen op dit terrein is ook van belang voor de werknemers die daarmee de mogelijkheden hebben om door te stromen en hun loopbaan in de sector actief te sturen.

## **10. Telewerken**

LOGA-partijen constateren dat steeds meer gemeenten besluiten om telewerken in te voeren in hun organisatie. Om gemeenten hierbij te ondersteunen zal de handleiding "Telewerken in gemeentelijke organisaties" van het A&O-fonds worden geactualiseerd. Ook zullen de mogelijkheden die telewerken biedt voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten en de combinatie van arbeid en zorg worden onderzocht in het kader van de door het A&O-fonds te ontwikkelen projecten.

LOGA-partijen willen duidelijkheid scheppen over de rechtspositionele aspecten die aan het invoeren



van telewerken zitten. Indien binnen een organisatie wordt besloten tot het invoeren van telewerken, is hierbij het uitgangspunt dat telewerken geschiedt op basis van vrijwilligheid. Tussen de werkgever en de medewerker worden duidelijke afspraken gemaakt, welke worden vastgelegd in een telewerkovereenkomst. Deze afspraken hebben betrekking op het aantal dagen dat thuis wordt gewerkt, de inrichting van de werkplek, vergoedingen, contactmogelijkheden, werkoverleg en aansprakelijkheid. Gedurende de looptijd van dit akkoord wordt een voorbeeld-telewerkovereenkomst ontwikkeld, welke een handreiking kan bieden.

## **11. Mobiliteitsfonds FLO**

Het CvA acht het van belang dat medewerkers die functies vervullen waaraan een functioneel leeftijdsontslag verbonden is desgewenst voor ander werk in aanmerking kunnen komen, overigens zonder dat de FLO-voorziening als zodanig ter discussie wordt gesteld.

Het stimuleren daarvan wordt bemoeilijkt door het feit dat medewerkers bij het aanvaarden van een andere betrekking het recht op FLO verliezen.

Partijen komen daarom overeen een mobiliteitsfonds FLO in te richten. Op het moment dat een medewerker overstapt naar een andere functie, waaraan geen FLO verbonden is, ontvangt deze een uitkering uit het mobiliteitsfonds. Wanneer een medewerker in dezelfde functie werkzaam blijft en van daaruit met FLO gaat, wordt de uitkering aangewend tot mede-financiering van de kosten van het FLO-ontslag.

Een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van zowel werkgevers als werknemers, zal de wijze waarop een dergelijk mobiliteitsfonds FLO kan worden ingesteld, onderzoeken. Daarbij zal apart aandacht worden besteed aan de relatie met arbeidsongeschiktheid.

## **12. Arbeidsongeschikten en arbeidsgehandicapten**

LOGA-partijen constateren dat nog steeds teveel mensen buiten hun wil buiten het arbeidsproces staan door een arbeidshandicap of arbeidsongeschiktheid. Aan de andere kant is er door de goede economische situatie op dit moment sprake van een groot tekort aan arbeidskrachten voor bepaalde functies. LOGA-partijen doen daarom een beroep op de individuele werkgever om bij de vervulling van moeilijk vervulbare vacatures de aanstelling van arbeidsgehandicapten serieus te overwegen. Het REA-instrumentarium, maar ook scholing kunnen de inzetbaarheid van deze groepen bij de werkgever bevorderen. Partijen hebben daarom afgesproken om in het kader van de preventie en de reïntegratie het gebruik van het REA-instrumentarium te bevorderen. Het A+O-fonds Gemeenten zal worden gevraagd hierbij ondersteuning te geven, onder meer door een handreiking aan de gemeenten in de vorm van 'best practices'.

Daarnaast hebben de partijen afgesproken om het A+O-fonds Gemeenten en de Sectorraad Decentrale Overheden te vragen gerichte reïntegratieprojecten te ontwikkelen ten aanzien van de (re)integratie van arbeidsongeschikten en arbeidsgehandicapten, dit mede ook in het licht van de nationale taakstelling tot terugdringing van de arbeidsongeschiktheid. Hierbij kunnen zij van elkaars expertise gebruik maken. Met deze projecten wordt invulling gegeven aan de bevordering van instroom van arbeidsgehandicapten.

Voorts zijn de partijen overeengekomen dat op lokaal niveau met de OR overeengekomen kan worden dat een gemeentebreed plan van aanpak wordt opgesteld, waarin voorzien wordt in de (hulp)middelen die de reïntegratie van werknemers bevorderen. Een dergelijke regeling op het gebied van ziekteverzuim valt onder het instemmingsrecht van ondernemingsraden. Met dit plan kan invulling worden gegeven aan een door de partijen gewenste inspanningsverplichting van werkgevers tot reïntegratie van de zieke medewerker.

In de komende CAO-periode zullen partijen bovenstaande afspraken nader invullen, waarbij ook met

name gedacht zal worden aan de ondersteuning van de gemeenten bij preventie- en reïntegratie. Op dit moment wordt reeds gewezen op de publicatie van het CvA "Ziekteverzuim in de jaren negentig" (1999), waarin onder meer het belang van vroegtijdige actie bij ziekteverzuim wordt onderstreept.

### **13. Arbeidsomstandigheden**

Het ingezette proces voor de totstandkoming van een arboconvenant, zoals daarover afspraken zijn gemaakt in de intentie-verklaring van 12 april 2000, zal worden voortgezet. Het begrip 'werkdruk' zal daarbij ruim worden opgevat. Ook zal aandacht worden besteed aan zaken als pesten, seksuele intimidatie, agressief gedrag en andere vormen van ongewenst gedrag. Verder zal worden onderzocht in hoeverre blootstelling aan de risico's van bijvoorbeeld RSI, fysiek zwaar werk en geluid in de sector Gemeenten aan de orde is en via een convenants-aanpak verminderd kan worden.

Pesten op het werk kan verschillende vormen aannemen en is veel schadelijker dan veel mensen denken. Het thema 'pesten op het werk' zal apart onder de aandacht worden gebracht. Partijen zullen het A&O-fonds Gemeenten verzoeken te inventariseren welke instrumenten door gemeenten op dit moment en in de toekomst kunnen worden ingezet om pesten op het werk tegen te gaan. In LOGA-verband zal tevens het belang van bedrijfsmaatschappelijk werk bij de gemeenten onder de aandacht worden gebracht.

### **14. Faciliteiten vakbondswerk en medezeggenschap**

Kaderleden en leden van de ondernemingsraad zijn belangrijke steunpunten van de vakorganisaties in de gemeentelijke organisatie. De bonden willen aan het vakbondswerk meer inhoud geven door kaderleden te scholen tot vakbondsconsulenten die binnen de organisatie de werknemers desgevraagd van advies kunnen dienen over rechtspositionele vragen. Partijen zijn van mening dat vakbondsconsulenten een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de voorlichting en ondersteuning van de medewerkers in de gemeente.

Mede aan de hand van het onderzoek van het A+O-fonds gemeenten naar het functioneren van de medezeggenschap is gebleken dat OR-leden regelmatig moeite ondervinden gebruik te maken van de in de Wet op de ondernemingsraden opgenomen (basis)faciliteiten en per onderneming eventueel aanvullend afgesproken vrijgestelde uren. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek dringen LOGA-partners er bij gemeenten op aan er op toe te zien, dat de OR-leden daadwerkelijk in de gelegenheid worden gesteld van hun wettelijke dan wel de lokaal nader overeengekomen/ overeen te komen faciliteiten gebruik te maken. Een ondernemingsovereenkomst als bedoeld in artikel 32 van de WOR kan daarbij behulpzaam zijn.

### **15. Interim-managers**

In toenemende mate lijken gemeenten gebruik te maken van interim-managers. Partijen hebben besloten deze ontwikkeling te monitoren. Daarbij gaat het onder meer om de kwantitatieve aspecten, de soorten functies en werkzaamheden en de motieven die gemeenten hebben om interim-managers aan te trekken.

### **16. Integriteit en klokkenluiders**

In Loga-verband is integriteit herhaaldelijk onderwerp van discussie geweest. Geconstateerd is dat een eenduidige regeling van het vraagstuk niet mogelijk is en dat het zeker niet uitsluitend langs de weg van de rechtspositie moet worden aangepakt. Veel meer hebben integriteit en integriteitsbeleid te maken met de cultuur binnen gemeentelijke organisaties.

Partijen bevelen de gemeenten aan om op lokaal niveau dit onderwerp aan te pakken, procesmatig en

organisatiebreed, zo nodig met externe ondersteuning.

De filosofie en aanpak van integriteitsmanagement zoals die door KEMA is ontwikkeld en aan de gemeenten gepresenteerd, kan daarbij uitgangspunt zijn.

Volgens een concept-wetsvoorstel tot wijziging van de Ambtenarenwet zullen daarin enkele belangrijke wijzigingen ten aanzien van integriteit worden aangebracht. Het gaat daarbij om:

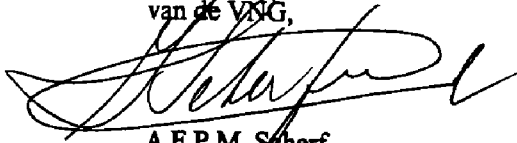
- de opdracht aan werkgevers om een regeling te treffen voor het openbaar maken van nevenfuncties van bepaalde categorieën ambtenaren;
- de mogelijkheid voor werkgevers om bepaalde categorieën ambtenaren te verplichten tot het melden van financiële belangen en effectentransacties;

- de opdracht aan werkgevers om een regeling te treffen voor het omgaan met vermoedens van misstanden en de bescherming van ambtenaren die misstanden aan de orde stellen (klokkenluiders).

Vooruitlopend op deze wijzigingen wordt op korte termijn gestreefd naar een voorbeeldregeling m.b.t. klokkenluiders. Deze regeling zal voor 1 april 2002 worden gepresenteerd.

In de CAR zal een bepaling worden opgenomen waarin wordt vastgelegd dat ambtenaren die misstanden conform de vast te stellen klokkenluidersregeling aan de orde stellen, niet om die reden ontslagen mogen worden of anderszins in hun positie binnen de gemeente benadeeld mogen worden.

Namens het College voor Arbeidszaken  
van de VNG,



A.F.P.M. Scherf,  
voorzitter

Namens de vakbonden,



J.A.M. van 't Hooft  
(ABVAKABO FNV/NOVON)



W.J. Berg  
(CFO CNV-bond)

N.B.M.L. Boom  
(CMHF)

