



Beslisnota voor het college

Datum 1 oktober 2024

Onderwerp Ledenraadpleging Arbeidsvoorwaardennota 2025-2026

Versienummer 1

Portefeuillehouder Paul Guldemon

Samenvatting

Het college voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG heeft een Arbeidsvoorwaardennota 2025-2026 opgesteld voor het komende overleg over de cao Gemeenten en houdt hierover een ledenraadpleging. In dit voorstel wordt instemming gevraagd van het college met de arbeidsvoorwaardennota 2025-2026 en de mee te geven twee aandachtspunten

Financiële gevolgen

Betreft doel 911 Ambtelijke organisatie

Begroting wijzigen Nee

Budgetnummer

Bijlagen

Openbaarheid

☒ Openbaar

☐ Geheim

Ontwerp besluit

Het college besluit:

In te stemmen met de Arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2025-2026 en de twee aandachtspunten die wij vanuit Zwolle willen meegeven ([blauwe tekst](#)).

Collegebesluit d.d.:

☐ Conform

☐ Gewijzigd

☐ Aangehouden

☐ Teruggenomen



Datum 1 oktober 2024

Inleiding

Op 10 september 2024 is door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (hierna: VNG) in een arbeidsvoorwaardennota de inzet voor de Cao Gemeenten 2025-2026 gedeeld.

Met de cao inzet 2025-2026 beoogt de VNG arbeidsvoorwaarden die:

- effectief de beschikbare middelen gebruiken,
- marktconform en concurrerend zijn,
- zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben, en
- bijdragen aan o.a. diversiteit en inclusie van medewerkers.

Met een ledenraadpleging vraagt de VNG om de mening van werkgevers over de voorgelegde inzet voor de cao-onderhandelingen. In de ledenraadpleging kunnen gemeenten instemmen of niet instemmen met de arbeidsvoorwaardennota in het geheel (er wordt dus niet per voorstel gestemd). Daarnaast kunnen gemeenten een inhoudelijke reactie geven bij de afzonderlijke onderdelen.

Tot en met dinsdag 22 oktober 2024 kan er gestemd worden, waarna op 30 oktober 2024 de definitieve arbeidsvoorwaardennota wordt vastgesteld.

Voorgesteld wordt om in te stemmen met de arbeidsvoorwaardennota en de twee aandachtspunten die wij vanuit Zwolle willen meegeven aan het CvA.

Kader

Het CvA onderhandelt namens de leden/gemeentelijke werkgevers met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden van het personeel. De huidige cao loopt af op 1 april 2025. Na instemming en input door de leden wordt met deze arbeidsvoorwaardennota de inzet bepaald voor de onderhandelingen over de Cao 2025-2026.

Beoogd effect

Indien het college besluit in te stemmen, wordt via het (digitale) reactieformulier een positieve stem uitgebracht op de arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2025-2026.

Argumenten

De arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor voorzetting van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen, looptijd en loonontwikkeling en een aantal overige voorstellen. Het voorstel van het CvA om het loongebouw door te ontwikkelen komt tegemoet aan de bevindingen om (delen van) de arbeidsmarktproblematiek in de bredere context aan te pakken. De arbeidsvoorwaardennota beperkt zich tot de belangrijkste vraagstukken en er is een balans gezocht tussen uitvoeringslast en verdere vernieuwing van de cao.

Hierna volgt een beschouwing van de onderdelen van de arbeidsvoorwaardennota met het standpunt van Zwolle

Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

Inclusieve cao



Datum 1 oktober 2024

De cao wordt inclusiever gemaakt zodat medewerkers zich beter herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden.

Standpunt Zwolle:

Wij juichen het inclusiever maken van de cao toe. Dat past bij de rol die we maatschappelijk gezien vervullen en als werkgever uitdragen. Het aanpassen en opnemen van arbeidsvoorwaarden als gendertransitieverlof, ouderschapsverlof voor meerlingen en meeroudergezinnen en het ruilen van feestdagen past hierbij.

Sociale zekerheid

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) was en is er op het gebied van de sociale zekerheid nog een weg te gaan in het gelijk trekken van de regelingen met die in de private sector. Ook in deze cao worden (weer) bepaalde erfenissen uit de ambtelijke rechtspositie afgeschaft die betrekking hebben op sociale zekerheid, namelijk het afschaffen van de na-wettelijke en aanvullende werkloosheidsuitkeringen.

Standpunt Zwolle:

Met het oog op de normalisering van de arbeidsvoorwaarden is dit een logische stap.

Arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen

Doorontwikkeling loongebouw

Voorstel VNG:

De positie op de arbeidsmarkt en de wijze waarop gemeenten en gemeentelijke organisaties daarop concurreren, blijft aandacht vragen. Een doorontwikkeling van het loongebouw is nodig voor een betere aansluiting op arbeidsmarkt. Ook kunnen verbeteringen worden aangebracht in de structuur van het loongebouw. Zo kent ons loongebouw ten opzichte van andere loongebouwen relatief veel periodieken in de lagere schalen 1 t/m 6 en een vlakkere loonlijn vanaf schaal 13 ten opzichte van de andere publieke sectoren (Rijk, Waterschappen en Provincies). De sector gemeenten zakt ten opzichte van de markt ook weg vanaf schaal 13.

Concreet wordt dat vertaald in:

- het schrappen van één of twee onderste periodieken in de salarisschalen 1 t/m 6, zodat er een meer logische, trapsgewijze opbouw ontstaat en er geen gelijke startsalaries meer zijn.
- het geleidelijk toevoegen van één tot maximaal drie periodieken aan het einde van de salarisschalen 13 t/m 18.

Standpunt Zwolle:

Het schrappen van de onderste periodieken in de schalen 1 t/m 6 is een structurele verbetering van de inkomenspositie van medewerkers in de lagere schalen. Dat juichen we toe.

Door de voorgestelde aanpassing van de schalen 13 t/m 18, wordt de loonlijn steiler wat hopelijk bijdraagt aan de arbeidsmarktproblematiek in de hogere salarisschalen. Zowel voor wat betreft het zittende personeel als voor potentiële nieuwe medewerkers.



Datum 1 oktober 2024

Aandachtspunt 1 Zwolle:

Wij willen de aanbeveling doen om ook te kijken naar de functieschalen 7 tot en met 12. Deze groep wordt nu ogenschijnlijk overgeslagen, terwijl ook hier lastig te vervullen functies tussen zitten waar ontwikkeling in het loongebouw mogelijk een uitkomst kan bieden.

Duurzame mobiliteit

Voorstel VNG:

De VNG stelt voor om een centrale regeling vast te stellen op het gebied van woon-werkverkeer regelingen, waarbij het mogelijk is om maatwerk te leveren op lokaal niveau.

Standpunt Zwolle:

Wij ondersteunen het voorstel voor een centrale regeling. Op dit moment hanteert iedere gemeente haar eigen regeling, wat kan leiden tot onderlinge concurrentie. Door het centraal te regelen, geldt de vergoeding tussen gemeenten in ieder geval gelijk en kan er op dit vlak geen sprake zijn van onderlinge concurrentie. Overigens is dit niet ongewoon, de Cao van het Rijk bevat al een reiskostenregeling en in de Cao van de Provincie worden uitgangspunten genoemd. Daarbij kan er op deze manier ook beter gevolg gegeven worden aan het stimuleren van duurzame mobiliteit.

Aandachtspunt 2 Zwolle:

In het voorstel staat dat er aandacht moet zijn voor de verschillende vervoersmodaliteiten (fiets, auto, ov enz.). Wij willen het CvA meegeven dat er gemeentes zijn zoals Zwolle die uit principiële (politieke) overwegingen hebben gekozen voor een “groene” reiskostenregeling waarin geen plaats is voor vergoeding van autokilometers. Dat betekent dat een centrale regeling die uitgaat van een vergoeding voor alle vervoersmodaliteiten niet tegemoet komt aan de politieke afwegingen die op lokaal niveau gemaakt moeten (kunnen) worden.

Beschikbaarheidsdienst, toelage onregelmatige dienst (TOD) en 14,4 uur

Voorstel VNG:

De VNG voorstellen houden in dat:

- de hoogte van de toelage voor beschikbaarheidsdiensten wordt gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8 (is nu gekoppeld aan de eigen schaal);
- de TOD wordt verhoogd voor het werken op zaterdagen (van 40 naar 75%) en zon- en feestdagen (van 65 naar 100%)
- de bestaande regeling om 14,4 uur extra verlof toe te kennen aan medewerkers die regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werken en medewerkers die regelmatig beschikbaar moeten zijn, te gaan relateren aan de omvang van het dienstverband (nu is dat niet het geval).

Standpunt Zwolle:

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen.

De aanpassing van de beschikbaarheidstoelage betekent een verbetering van de vergoeding voor medewerkers in de schalen t/m 7.

De aanpassing van de hoogte van de TOD heeft tot gevolg dat medewerkers voor het werken op de genoemde dagen gelijke percentages ontvangen voor TOD, buitendagvenstertoelage en



Datum 1 oktober 2024

overwerkvergoeding. Dit is conform het doel om meer eenvoud, gelijkheid en eenduidigheid in alle toelageregelingen te krijgen.

Het naar rato (dus in verhouding tot de omvang van het dienstverband) toekennen van 14,4 extra verlof is logisch, want ook al gebruikelijk voor alle andere vormen van verlof.

Overige vergoedingen

Voorstel VNG:

De VNG stelt voor om een bepaling op te nemen in de cao waarmee de gemeente een algemene onkostenvergoedingsregeling kan maken. Het kader daarbij is: de lokale regeling betreft alleen daadwerkelijk gemaakte onkosten van een werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie. Denk bijvoorbeeld aan regeling voor verhuiskosten, een kledingregeling enz.

Standpunt Zwolle:

Eens met dit voorstel omdat het mogelijk wordt om, kijkend naar de behoefte van de organisatie, maatwerk te leveren.

Looptijd en loonontwikkeling

Voorstel VNG:

De lagere financiële bijdragen van het Rijk, waaronder het ravijnjaar 2026, leidt tot druk op gemeenten en gemeentelijke organisaties. De VNG vindt het van belang dat medewerkers op arbeidsvoorwaardelijk vlak rust ervaren zodat zij hun bijdrage aan het functioneren van de samenleving kunnen blijven leveren.

Dat leidt tot het voorstel:

- voor een cao voor twee jaar, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.
- om een prudente loonontwikkeling af te spreken die past bij de financiële ontwikkelingen voor gemeenten.

Standpunt Zwolle:

Wij onderschrijven het belang van een prudente loonontwikkeling passend bij de voortdurende arbeidsmarktkrapte met personeelstekorten tot gevolg enerzijds en de financiële tekorten de komende jaren anderzijds. We kunnen ons vinden in de voorgestelde langere looptijd van 2 jaar zodat er minder druk ontstaat op de uitvoering en dit een (gevoel van) stabiliteit geeft op de langere termijn.

Alternatieve mogelijkheden

Niet van toepassing.

Maatschappelijk draagvlak & participatie

Het betreft hier een verzoek vanuit de VNG, waarmee draagvlak onder de gemeenten wordt gevraagd voor de komende Cao Gemeenten.

Communicatie

De concept arbeidsvoorwaardennota 2025-2026 is vanuit VNG toegezonden aan de gemeentesecretaris. Er vindt geen nadere interne communicatie plaats.

Dit collegevoorstel is wel - ter informatie - gedeeld met de Ondernemingsraad en het Lokaal Overleg.



Datum 1 oktober 2024

Financiën

De VNG stelt geen concrete loonontwikkeling voor. Het betreft een CAO inzet en geen principe akkoord. Onbekend is dus nog wat de loonsverhoging wordt.

Voor 2025 is in de begroting rekening gehouden met een loonontwikkeling van 3%.

Het voorstel over de aanvulling van de loonschalen 13 t/m 18 is niet verder geconcretiseerd in hoe de periodieken eruit gaan zien en hoe hoog de stappen dan zijn. Dat maakt het lastig om inzicht in de kosten te geven. Om enigszins de gedachte te bepalen: als iedereen die op het maximum zit in één van de loonschalen 13 t/m 18 er één periodiek bij krijgt dan gaat om ca. € 200.000 extra werkgevers kosten.

Risico's

Risico is dat de werkelijke loonontwikkeling hoger uitvalt dan geraamd.

Vervolg

Na de ledenraadpleging wordt op 30 oktober de definitieve arbeidsvoorwaardennota vastgesteld en daarmee de inzet voor de onderhandelingstafel voor de cao gemeenten 2025-2026.

Openbaarheid

Ja.