



Samenvatting

De VNG legt het behaalde onderhandelingsresultaat met betrekking tot de concept CAO op basis van de Wet normalisering rechtspositie (Wnra) voor aan haar leden. Alle gemeenten kunnen uiterlijk 1 februari 2019 hun voorkeur mededelen: voor of tegen.

Twee feiten zijn relevant voor de te maken afweging. Op de eerste plaats blijven er verschillen bestaan met de CAO's, die op het Burgerlijk wetboek (BW) zijn gebaseerd. Ten tweede maakt een overeenstemming op basis van de voorliggende concept CAO het mogelijk een tijdige, goede en volledige invoering te realiseren, aangezien de wet ingaat per 1 januari 2020. Het college kiest ervoor om voor te stemmen, maar wel enkele kanttekeningen aan de onderhandelaars mee te geven.

Beslispunten

Het college stemt in met de voorliggende concept CAO en verzoekt tegelijkertijd de onderhandelingsdelegatie van de VNG alsnog rekening te houden met drie punten:

1. Het afschaffen van een, in de CAO opgenomen, afzonderlijke geschillenregeling bij functiewaardering en toepassing van sociaal statuut of plan, bovenop de op het BW gebaseerde procedures bij de kantonrechter;
2. Het opnemen in de CAO van de mogelijkheid om eenzijdig tijdelijk andere werkzaamheden toe te kennen of eenzijdig in een andere functie te plaatsen;
3. Het opnemen in de CAO van diverse sanctiemogelijkheden, zoals weigeren van loonsverhoging (niet zijnde indexatie) of gedwongen overplaatsing.

Besluit Burgemeester en Wethouders 29-01-2019:

Conform.



1. Aanleiding

- De VNG heeft onderhandeld met de landelijke vakbonden om te komen tot een CAO overeenkomstig de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra);
- Deze wet gaat in op 1 januari 2020;
- Inzet van de wet is om voor ambtenaren een rechtspositie te realiseren die gebaseerd is op het Burgerlijk Wetboek (BW) en daarmee vergelijkbaar wordt met alle andere werknemers;
- Los van deze onderhandelingen staan de onderhandelingen over de loonsverhogingen voor 2019, 2020 en de pensioenpremies;
- Bewust zijn door de onderhandelingsdelegatie nog twee andere thema's nu niet besproken. Dat zijn de zgn. 'transitievergoeding' (maximale ontslagvergoeding is € 75.000 in relatie tot de huidige ambtelijke boven- en nawettelijke uitkering bij ontslag en het Van werk naar traject) en de werkgeversbijdrage aan de vakbonden (compensatie voor het werk dat vakbonden leveren voor niet vakbondsleden).

2. Context

- De onderhandelingsdelegatie heeft zich tot doel gesteld om 1 jaar voor de inwerkingtreding van de Wnra een concepttekst te hebben liggen. Dit streven is erop gericht om een goede en tijdige invoering door de gemeenten mogelijk te maken.
- Dat is gelukt en thans wordt dan ook deze tekst teruggelegd bij de leden van de VNG.

3. Gewenste situatie

- Het bereikte resultaat van de onderhandelingen kent nog enkele afwijkingen ten opzichte van de CAO's die reeds gebaseerd zijn op het BW:
 - o Lokaal overleg met vakbonden blijft noodzakelijk op een beperkt aantal punten.
 - o Gemeenten blijven gehouden aan een afzonderlijke geschillenregeling bij functiewaardering en toepassing van sociaal statuut of plan, bovenop de op het BW gebaseerde procedures bij de kantonrechter;
 - o Eenzijdig tijdelijk andere werkzaamheden toekennen of eenzijdig in een andere functie plaatsen zijn niet opgenomen in de concept-CAO;
 - o Diverse sanctiemogelijkheden, zoals weigeren van loonsverhoging (niet zijnde indexatie) of gedwongen overplaatsing zijn niet opgenomen in de concept-CAO;
- De reacties van andere gemeenten zijn wisselend, maar overwegend positief. Bij navraag lijkt het erop dat een grote groep van de 100.000+ gemeenten voor zal stemmen. Wel geven



veel gemeenten ook bezwaren, 'mitsen' en 'maren' aan. Ook de G4 lijken voor te gaan stemmen, maar zoals gebruikelijk hebben zij een uitzonderingspositie. Zij kunnen daardoor afwijken van de CAO.

- De VNG maakt zich sterk voor het behaalde resultaat. Elke gemeente die zich niet wil conformeren aan de concept-CAO kiest ervoor om een eigen, gemeentelijke CAO af te sluiten. Dat is geen wenselijk perspectief.
- Ook is nog contact geweest met een vertegenwoordiger van het College van Arbeidszaken (CvA). Hij haalde aan dat de inzet van de werkgevers gebaseerd was op het goed en tijdig invoeren van de CAO's.
- Hij verwacht dat een meerderheid aan gemeenten 'voor' zullen stemmen.
- Tot slot is gecheckt of in de Vereniging van Limburgse gemeenten (VLG) over de ledenraadpleging een gezamenlijk standpunt is ingenomen. Dat was niet het geval.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Als er een CAO is, zal het team P&O alle voorbereidingen treffen om de CAO tijdig in te voeren.

7. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing.

8. Financiën

Niet van toepassing.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing

10. Participatie tot heden

Zie paragraaf 3.



11. Voorstel

Het college stemt in met de voorliggende concept CAO en verzoekt tegelijkertijd de onderhandelingsdelegatie van de VNG alsnog rekening te houden met drie punten:

1. Het afschaffen van een, in de CAO opgenomen, afzonderlijke geschillenregeling bij functiewaardering en toepassing van sociaal statuut of plan, bovenop de op het BW gebaseerde procedures bij de kantonrechter;
2. Het opnemen in de CAO van de mogelijkheid om eenzijdig tijdelijk andere werkzaamheden toe te kennen of eenzijdig in een andere functie te plaatsen;
3. Het opnemen in de CAO van diverse sanctiemogelijkheden, zoals weigeren van loonsverhoging (niet zijnde indexatie) of gedwongen overplaatsing.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De stem met de toelichting zal door de gemeentesecretaris uiterlijk 1 februari aan de VNG worden bekend gemaakt.