

314

23 JULI 2015

Orde waker

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Raad (ou) Berljz



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft

ons kenmerk

datum

Indexering en wijziging subsidies
welzijn en cultuur 2013-2016

ECSD/U201501243
Lbr. 15/061

22 juli 2015

Samenvatting

In verband met de indexering van uw subsidies informeren wij u jaarlijks over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook vermelden wij wetgeving en certificering, die subsidie- en personeelsgerelateerd zijn. Relevant zijn thans met name de Wet werk en zekerheid en de Rijksregeling cofinanciering sectorplannen arbeidsmarkt. De Cao's kennen het volgende verloop:

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening was de Cao-loonkostenontwikkeling 3,3% voor 2013 en -0,8% voor 2014. In 2015 gaat het om 3,23% verhoging en voor 2016 vooralsnog om 0%.
- In de sector Openbare Bibliotheken was er in 2013 geen stijging van de Cao-loonkosten. Voor 2014 is er een stijging van 1,25% plus 0,2% als bijdrage aan een nieuw sociaal fonds. In 2015 tot en met 2019 gaat om jaarlijks 1,50% stijging. Daarnaast wordt in 2015 1,25% en in de jaren erna 0,25% loonkostenverhoging betaald uit lagere pensioenafdrachten/-rechten.
- In de private sector Kunsteducatie leidde in 2012 een eenmalige uitkering tot een loonstijging van 1%. In 2013 is deze vervallen. In 2014 is de loonstijging 0,5% en in 2015 1,38%. Voor 2016 betreft het vooralsnog 0,62%. Er is een werkgeversbijdrage voor scholing nieuwe stijl.
- In de publieke sector Kunsteducatie is er in 2013 een doorwerking van 0,25% extra, terwijl een eenmalige uitkering verviel. Op 2014 drukt 0,25% extra vanwege een doorloop van een loonsverhoging. En er is € 350 per fte extra nodig als gevolg van een eenmalige uitkering. Een structurele salarisstijging betekent in 2015 € 450 en in 2016 € 150 extra per fte. Daarnaast gaat het in 2015 om 0,75% extra. Eenmalige uitkeringen van 0,74% in 2015 en 2016 plus een beoogde loonstijging van 1,4% per 2016 worden gedekt door pensioenpremieverlaging.

Veel Cao-afspraken 2016 moeten nog worden gemaakt, maar is er thans vaak al sprake van een doorwerking met een loonkostenverhoging volgend jaar. Het Centraal Planbureau raamt de index 2016 op 1,2%. Er zijn fluctuaties in de premies, die per sector verschillen. Voorts geldt dat elke werkgever jaarlijks te maken heeft met een incidentele loonkostenontwikkeling van gemiddeld 0,75% tot 1%. In het tweede deel van de brief staan, gelet op de Cao's in de genoemde sectoren, gegevens over de personele gevolgen en kosten bij gemeentelijke bezuiniging op subsidies.

Gemeente Woerden 15.015130



Registratiedatum: 24/07/2015
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Indexering en wijziging
subsidies welzijn en cultuur
2013-2016

ons kenmerk
ECSD/U201501243
Lbr. 15/061

datum
22 juli 2015

Geacht college en gemeenteraad,

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Het gaat in deze ledenbrief om de loonkostenontwikkeling in de jaren 2014 en 2015 met een terugblik op 2013 ook vanwege een mogelijke doorloop naar 2014 en een vooruitblik op 2016. Dit alles is door ons voorbereid met de betrokken werkgeversverenigingen: Maatschappelijke Ondernemers Groep (MOgroep), de Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) en Cultuurconnectie (voorheen Kunstconnectie). Ook het College voor Arbeidszaken en het VNG-Expertisecentrum Gemeentefinanciën waren hierbij betrokken.

Wij kijken daarbij tevens naar andere loonkostengerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en sociale premies. Naast de ontwikkeling van de Cao-loonkosten kunnen de gemeenten immers ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie betrekken. Gelet op de huidige financiële heroverwegingen binnen gemeenten belichten wij thans ook actuele aspecten van wetgeving en certificering, die een relatie hebben met personeel en subsidies. En we werpen een blik op de gemeentefinanciën c.q. het accres van het gemeentefonds. In het tweede deel van de brief staan aanbevelingen hoe u correct kunt handelen bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen.

Wij benadrukken dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben. De gepresenteerde cijfers kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren. U kunt ze ook gebruiken als u financiert op basis van aanbesteding. Voor de volledigheid willen wij bij deze tevens melden dat het in de private sectoren gaat om zelfstandige Cao's met afspraken tussen werkgevers en werknemers.

DEEL 1: INDEXERING SUBSIDIES WELZIEN EN CULTUUR

Inleiding

1. Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 hebben het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties een Sociaal Akkoord gesloten, gevolgd door het Begrotingsakkoord van 11 oktober 2013. Belangrijk punt daaruit in relatie tot de thans voorliggende ledenbrief is het laten vervallen van de verplichte nullijn in de salarissen vanaf 2014. Als relevant uitvloeisel van deze akkoorden gelden ook de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 en de Rijksregeling Cofinanciering sectorplannen arbeidsmarkt. Voorts zullen wij de gevolgen van het Pensioenakkoord in deze ledenbrief belichten.

2. Wet werk en zekerheid

In de Wet werk en zekerheid die per 1 juli 2015 in werking is getreden zijn een aantal aspecten van belang in de relatie tussen de gemeenten en gesubsidieerde instellingen. Het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen en de begeleiding van werk naar werk met een transitievergoeding. Ook betreft het de bepalingen over de ontslagregels en de tijdelijke contracten.

Tijdelijke contracten

Bij dit laatste gaat het om de beperking van het aantal tijdelijke contracten (maximaal 3) en de duur ervan (niet langer dan 2 jaar). Daarna moet de werkgever kiezen voor een vast contract met de werknemer of deze niet langer inzetten. Voorts geldt het volgende: pas als de periode tussen twee contracten voor bepaalde tijd meer dan 6 maanden is wordt dit niet als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst gezien (voorheen was dat 3 maanden). Er is tot 1 juli 2016 een overgangsregeling voor per 2015 lopende Cao's. Ook kan in Cao's voor bepaalde werkzaamheden worden afgeweken tot een maximum van 6 tijdelijke contracten en een periode van 4 jaar. Bovendien kan het Rijk sectoren aanwijzen die vanwege hun voortbestaan mogen blijven werken met louter tijdelijke contracten.

Ontslagregels

Over de wijziging van de ontslagregels valt het volgende op te merken: om bedrijfs-economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid loopt ontslag via het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en in andere gevallen via de kantonrechter.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers, die tenminste 2 jaar in dienst zijn geweest en van wie de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever wordt beëindigd, recht op een transitievergoeding. De vergoeding is bedoeld om de situatie van werk naar werk te vergemakkelijken en is afhankelijk van de duur van een dienstverband: 1/3 maandsalaris per dienstjaar en 1/2 maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Het gaat om maximaal € 75.000,- of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen. Voor 50-plussers geldt tot 2020 een overgangsrecht. Ook kan in lopende Cao's tot 1 juli 2016 van de bepalingen afgeweken worden. De vergoeding geldt niet bij faillissement of uitstel van betaling.

WW-uitkeringen

Tot slot veranderen per 1 januari 2016 de WW-uitkeringen. De duur wordt teruggebracht met 1 kwartaal per maand zodat deze uiteindelijk per 2019 nog maximaal 24 in plaats van 38 maanden is. De opbouw van WW-rechten verandert eveneens: 1 maand per gewerkt jaar geldt alleen nog in de eerste 10 jaar van het werk, daarna gaat het om ½ maand per gewerkt jaar. De hoogte van de uitkeringen verandert niet. Wel geldt na een half jaar werkloosheid alle arbeid als passend. Als men met een WW-uitkering aan de slag gaat mag men meer inkomsten zelf houden. In Cao's kunnen partijen afspreken de oorspronkelijke WW-duur te handhaven, ook mogen bovenwettelijke WW-uitkeringen daarin gehandhaafd worden.

3. Sectorplannen

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat er sectorale plannen kunnen komen waarmee werkgevers en werknemers maatregelen nemen om de instroom van jongeren te bevorderen, vakkrachten te behouden en werknemers die hun baan dreigen te verliezen van werk naar werk te begeleiden. Het Rijk zorgt voor cofinanciering. Er zijn inmiddels 79 sectorplannen goedgekeurd. Een daarvan betreft welzijn en maatschappelijke dienstverlening/jeugdzorg/kinderopvang, waaraan het Rijk € 8,5 miljoen bijdraagt. Het sectorplan cultuur heeft € 2,3 miljoen van het Rijk ontvangen. Het ligt in de rede dat deze plannen leiden tot concrete uitvoering op lokaal niveau, waarbij ook u als gemeente betrokken kunt worden.

4. Politiek-bestuurlijke financiële afweging

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie verdient het naar onze mening aanbeveling om lokaal een politiek-bestuurlijke financiële afweging te maken gelet op de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van de gemeentefinanciën c.q. het gemeentefonds. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten en diensten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de 'hoeveelheid activiteiten' die daarvoor bij de instellingen gesubsidieerd of ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een afspraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren dat afgenomen wordt en de subsidie of vergoeding die daarvoor betaald moet worden.

5. Gevolgen van niet-indexeren

Gelet op de algemene financiële ontwikkelingen bezuinigen veel gemeenten of hanteren zij de nullijn. In dat geval bestaat de neiging om de gestegen lonen (en prijzen) bij de gesubsidieerde instellingen min of meer stilzwijgend niet te compenseren, dus om geen indexatie op de subsidie toe te passen. Instellingen zijn echter zelf wel verplicht de gemaakte Cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen. Derhalve maken wij u attent op het volgende. Wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de gemeentelijke subsidie is meegenomen heeft dit een belangrijk negatief cumulatief effect op de instelling. Het beoogde voorzieningenniveau zal niet meer gehaald kunnen worden of eventuele reserves zullen uitgeput raken.

6. Personeelsbestand relevant voor subsidiehoogte c.q. incidentele loonkosten

De samenstelling van het personeelsbestand van een individuele instelling kan voor gemeenten relevant zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie. Deze samenstelling bepaalt bijvoorbeeld in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling: bij een instelling met relatief jong personeel zal deze groter zijn dan bij een organisatie waar relatief veel oudere mensen werken. Hierbij moet in acht genomen worden dat het vanwege de in- en uitstroom van personeel steeds om een momentopname gaat. De ontwikkeling is jaarlijks gemiddeld 0,75% tot 1%. Uitgangspunt kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonkostenontwikkeling bij de gesubsidieerde instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen personeel van de gemeente.

7. Te behandelen en andere Cao's

Deze ledenbrief betreft de gemeentelijke Cao en drie Cao's die voorheen vielen onder de wettelijke bevoegdheid van het Rijk, maar waarbij de bekostiging naar de gemeenten is overgedragen. Het betreft Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening; Openbare Bibliotheken; Kunsteducatie. Mede door de decentralisaties in het sociaal domein hebben de gemeenten per 2015 met steeds meer Cao's te maken. Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Per 2015 zijn er in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) meer taken naar gemeenten gedecentraliseerd. De functies begeleiding, dagbesteding, kortdurend verblijf en beschermd wonen worden thans tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid gerekend. Lokale overheden krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen bij de door hen bekostigde instellingen te maken. Veel voorzieningen werden tot 2015 gefinancierd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten. De daarbij geldende Cao's worden door de uitvoerende instellingen thans nog steeds gehanteerd, het gaat met name om de Cao's Verpleeg-/Verzorgingshuizen/Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg. Leden van wijkteams hebben vaak verschillende Cao's. Ook komen er instellingen die producten uit meerdere functies aanbieden. De branche-organisaties zijn derhalve gestart met het nadenken over een Wmo-brede Cao.

Jeugdwet

Per 2015 is er ook een nieuwe Jeugdwet. Gemeenten zijn op basis daarvan verantwoordelijk geworden voor een kwantitatief en kwalitatief toereikend pakket aan jeugdhulpvoorzieningen en zij dienen de deskundige toeleiding daarheen te waarborgen. De voorzieningen zijn zeer divers en te onderscheiden in de volgende functies: ondersteuning, begeleiding, persoonlijke verzorging, dagbesteding, ambulante hulpverlening, deeltijd-, 12- en 24-uurs verblijfshulp, pleegzorg, behandeling (ambulant, klinisch, intramuraal), forensische zorg, spoedeisende zorg en gesloten jeugdzorg. Daarnaast voorzien de gemeenten in een consultatiefunctie voor beroepskrachten, vervoer naar een locatie voor jeugdhulp, voorzieningen voor ouders (respijt zorg), de kindertelefoon, vertrouwenswerk, nazorg bij adoptie en de Stichting Opvoeden.

Lokale overheden dienen als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging rekening te houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Bij de laatste twee functies moet het gaan om gecertificeerde instellingen. Het betreft in het kader van de Jeugdwet onder andere de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp bevat in artikel 12 bepalingen daarover. De sector heeft eind 2014 een Kwaliteitskader Jeugd gepresenteerd op basis waarvan binnen een termijn van vijf jaar alle professionals zouden moeten worden geregistreerd.

Cultuur

Bij cultuur kunnen lokaal inmiddels ook meer Cao's toegepast worden dan die welke in deze ledenbrief behandeld worden. Het betreft de Cao's Nederlandse Podia en Nederlandse Poppodia en - Festivals. De Museum Cao kan ook door lokale musea worden gebruikt.

Binnen gemeenten komen er steeds vaker culturele instellingen die meerdere functies vervullen. De Federatie Cultuur, de koepel van werkgeversverenigingen, is derhalve gestart met het denken over een cultuurbrede Cao.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen onder andere op 8 mei 2014 (Lbr. 14/033) en 22 april 2013 (Lbr.13/038). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie met name de beleidsvelden Jeugd; Maatschappelijke Ondersteuning; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (W&MD) is de Maatschappelijke Ondernemersgroep (MOgroep), www.mogroep.nl. Tot deze branche wordt ook het peuterspeelzaalwerk gerekend, maar niet de kinderopvang.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de relatie van de gemeente met instellingen in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening veranderd. Bij een deel is sprake van een inkoop- in plaats van een subsidierelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit.

Er blijken meerjarige contracten te worden afgesloten waarin een indexering voor loonkostenontwikkelingen is opgenomen. Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u thans geïnformeerd over de voor de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling. De Wmo schrijft niet de hoogte van de gemeentelijke subsidie of vergoeding voor.

Wet ontwikkelingskansen door kwaliteit en educatie

Per 1 augustus 2010 is de Wet ontwikkelingskansen door kwaliteit en educatie van kracht geworden. Dit betekent onder andere een landelijk kwaliteitskader voor peuterspeelzalen plus aanvullende kwaliteitseisen voor voorschoolse educatie. Deze wet leidt in de praktijk tot een wijziging van andere wetten. Zo is de Wet kinderopvang verbreed tot de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen met daarbij behorende beleidsregels. Bij de peuterspeelzalen gaat het om de inzet van minimaal één gekwalificeerde kracht op een groep en een maximale groepsgrootte van 16 kinderen. Bij meer dan 8 kinderen moet er een extra vrijwilliger of beroepskracht zijn. Per 1 juli 2015 is het vierogenprincipe ingevoerd. De gemeenten krijgen voor de kwaliteitsborging binnen de peuterspeelzalen per 1 januari 2010 structureel € 35 miljoen extra als decentralisatie-uitkering in het gemeentefonds. Het Rijk is van plan deze uitkering per 2017 of 2018 te verminderen of stop te zetten. Het wil voor werkende ouders de peuterspeelzaal- en kinderopvangvoorzieningen en bijdragen harmoniseren, waarna de gemeenten alleen verantwoordelijk blijven voor het peuterspeelzaalwerk ten behoeve van kinderen van niet-werkenden. De VNG en diverse andere organisaties hebben zich hiertegen verzet, want wij zijn voorstander van een integrale aanpak.

Kwaliteit

1. MOgroep

De MOgroep werkt samen met leden aan een nieuw kwaliteitsverhaal voor de branche W&MD. Omdat professionals en organisaties zichzelf continu willen verbeteren en zicht willen krijgen op de meerwaarde die zij voor de burger leveren. De focus ligt daarbij op de relatie professional – cliënt/burger. Het kwaliteitsverhaal bevat waarden op drie thema's: vakmanschap, (effectiviteit van) dienstverlening en organisatie/bestuur. Het vakmanschap van de professionals staat centraal. Het stimuleren en borgen hiervan gaan plaatsvinden in een register voor sociaal werkers. Om de kwaliteitsverbetering te stimuleren en faciliteren werkt de MOgroep aan een:

- branchecode 'goed voor elkaar' die de leden van de MOgroep moeten onderschrijven (gebaseerd op kwaliteitswaarden die de leden al hebben vastgesteld).
- toolbox (online gereedschapskist) met de actuele instrumenten voor kwaliteit en professionalisering, zodat leden de code goed kunnen naleven.
- collegiale en externe toetsing van de branchecode vervat in een keurmerk.

De leden van de MOgroep besluiten in het najaar van 2015 over de invulling van het kwaliteitsverhaal. Men werkt in dit kader samen met de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector. De MOgroep zal de gemeenten via de VNG periodiek informeren.

2. HKZ

Het opstellen van certificeringscriteria voor zorg en welzijn geschiedt op dit moment door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN). Naast een algemeen certificeringsschema voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening zijn er deelschema's voor sociaal-cultureel werk/welzijn ouderen, maatschappelijke-/vrouwenopvang, maatschappelijke hulp-/dienstverlening plus voor peuterspeelzalen. De criteria betreffen ook het personeel. Certificatie kan plaatsvinden door certificerende instellingen, geaccepteerd door de Raad voor Accreditatie. Er is geen subsidiehoogte gekoppeld aan de certificering.

3. VNG

Er is thans een breed HKZ-schema voor thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen. Maar gemeenten zijn tot op heden slechts verantwoordelijk voor een deel van de thuiszorg, waarbij er sprake is van een inkooprelatie met de aanbiedende instelling. Hiervoor is er onder andere het door de VNG e.a. opgestelde 'Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden'. In het kader van de decentralisaties werken wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet aan een methode van onderzoek om het oordeel van de cliënt te meten. De VNG heeft voorts in het kader van de Wmo een basisset kwaliteitseisen voor zeer kwetsbare personen opgesteld die gemeenten kunnen hanteren bij hun inkoopbeleid en contractmanagement. Een van de eisen is 'deskundig personeel'. Wat de invulling moet zijn van deskundig personeel dient een gemeente nader te definiëren bij de inkoop van specifieke voorzieningen. Over onze optiek op de vereiste kwaliteit van het personeel werkend op basis van de Jeugdwet, zie blad 5.

1.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
- Loonstijging 1 december 2012 (1,00%)	0,92%			
- Loonstijging 1 februari 2013 (1,50%)	1,38%	0,12%		
- Eenmalige uitkering per 1 juli 2013 (€ 300,-)	1 %	-1 %		
- Loonstijging 1 december 2014 (1%)		0,08%	0,92%	
- Loonstijging 1 januari 2015 (€ 250,- per jaar)			0,81%	
- Eenmalige uitkering 1 januari 2015 (€ 300,-)			1 %	-1 %
- Loonstijging 1 oktober 2015 (1%)			0,25%	0,75%
- Structurele stijging van loopbaanbudget (1%)				nvt nvt
- Incidentele stijging van loopbaanbudget (0,5%)			0,25%	0,25%
Totaal	3,30%	-0,80%	3,23%	0%+PM

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2013

Voor het jaar 2013 geldt een loonkostenverhoging van 0,92% wegens de overloop van de loonstijging per 1 december 2012 van 1%, die nog voor een groot deel doorwerkt in 2013. Daarnaast is voor het jaar 2013 een loonstijging overeengekomen van 1,5% per 1 februari 2013, die een loonkostenverhoging van 1,38% in 2013 betekent. Voorts zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de overgangsregeling wachtgeld, waaronder een maximumhoogte en een beperking van de duur. Ter compensatie van het uitblijven van een inkomensverbetering in 2011 en de geringe inkomensverbetering in 2012, is een eenmalige uitkering van € 300,- overeengekomen. Deze is per 1 juli 2013 uitbetaald voor de medewerkers die op dat moment in dienst waren naar rato van hun dienstverband. Onderdeel van de afspraken is ook dat in 2013 een intensief Cao-traject plaatsvindt met een fundamentele heroverweging van de Cao. Dit moet leiden tot een Cao waarbij niet rechten en plichten centraal staan maar waarbij sprake is van facilitering van arbeidsvoorwaarden en waarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer centraal staat. De achterbannen van de vakbonden en van de MOgroep zijn intensief betrokken bij dit traject.

** Ontwikkelingen 2014*

Eind 2014 heeft de MOgroep een Cao-akkoord gesloten met alleen CNV Zorg en Welzijn. Looptijd van de Cao is van 1 januari 2014 tot 1 april 2016. Onderdeel van de Cao-afspraken is een loonstijging van 1% per 1 december 2014, een eenmalige uitkering van € 300 in januari 2015 (dit betekent 1% op jaarbasis), een salarisstijging per 1 januari 2015 van € 250 (verwerkt in de salarisschalen, wat leidt tot een verhoging van 0,81%) en een salarisstijging van 1% per oktober 2015.

Voor het jaar 2014 leiden de loonafspraken tot een loonkostenverhoging van 0,2% (0,08% vanwege loonstijging van 1% per 1 december 2014 plus de overloop van 0,12% vanwege de Cao-afspraken 2013). De eenmalige uitkering per 1 juli 2013 van 1% is daarentegen in 2014 vervallen. Resteert een verlaging van -0,8%. Dit heeft te maken met het feit dat het Cao-akkoord in november 2014 is gesloten, waarbij tegemoet is gekomen aan de uitdrukkelijke wens van de organisaties in de sector om niet met terugwerkende kracht een loonstijging overeen te komen. Gevolg hiervan is wel dat het zwaartepunt van de loonkosten in 2015 is komen te liggen.

** Ontwikkelingen 2015*

De overeengekomen loonstijgingen leiden in 2015 tot een loonkostenstijging op jaarbasis van 0,92% (overloop vanwege loonstijging van 1% per december 2014), een stijging van 0,81% vanwege de stijging van de salarissen met gemiddeld € 21 per maand en een loonstijging van 0,25% (vanwege loonstijging van 1% per 1 oktober 2015). Daarnaast is overeengekomen een eenmalige uitkering van € 300 in januari 2015 vanwege de geringe loonstijging in 2014. Deze leidt tot een incidentele stijging van 1% van de loonkosten.

Belangrijk onderdeel van de Cao-afspraken voor de branche W&MD is voorts dat er afspraken zijn gemaakt over de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers van structureel 1% van het salaris op maandbasis vanaf 1 juli 2015 en voor de looptijd van de Cao (tot 1 april 2016) een extra percentage van 0,5% van het salaris. In ruil voor het structurele loopbaanbudget van 1% zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag op basis van de Cao-regeling (grotendeels) afgeschaft. Deze bestaan nog wel voor werknemers van 61,5 jaar en ouder. In plaats hiervan komt de wettelijke transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Het loopbaanbudget moet ervoor zorgen dat werknemers gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats van een aanvulling op de WW na ontslag. Het structurele loopbaanbudget is budgettair neutraal. De incidentele stijging van 0,5%, bedoeld als extra stimulans om met duurzame inzetbaarheid aan de gang te gaan, betekent op jaarbasis in 2015 een loonkostenstijging van 0,25%.

** Ontwikkelingen 2016*

Er is een doorloop van 0,75% in 2016 vanwege de loonstijging van 1% per 1 oktober 2015. En is een doorloop van 0,25% vanwege het overeengekomen incidentele tweejarige loopbaanbudget. Dit legt samen een extra beslag van 1% op 2016. Daar tegenover staat het vervallen van de eenmalige uitkering per 1 januari 2015 ad 1%. Resteert een percentage van 0%. De Cao loopt tot 1 april 2016, de Cao-onderhandelingen voor het resterende deel van dat jaar moeten nog volgen. Ter vergelijking: de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 10 juni 2015 verschenen zijn schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2016 op 1,2%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen. Voorts beogen Cao-partijen bij ontslag de WW-duur van drie jaar te handhaven via herverzekering. En zij gaan monitoren in hoeverre er bij gemeentelijke aanbestedingen in het kader van de decentralisaties sprake is van overgang van personeel.

1.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2013*

Per 1 januari 2013 is de premie voor het ouderdomspensioen/OP bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn met 0,6% gestegen naar 24,4%. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgever en werknemer te verdelen, betekent dit een stijging van 0,3% van de werkgeverspremie en 0,3% van de werknemerspremie. De werkgeverspremie komt daarmee uit op 12,5% en de werknemerspremie op 11,9%. De premie Arbeidsongeschiktheidspensioen/AP (voor rekening van werkgevers) is 0,4% gebleven.

** 2014*

Per 1 januari 2014 heeft geen wijziging plaatsgevonden in de hoogte van de pensioenpremie. De premie OP is dus 12,5% voor de werkgevers en 11,9% voor de werknemers gebleven. De premie AP voor rekening van de werkgevers blijft 0,4%

** 2015*

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie gedaald met 0,9%. De premie voor het ouderdoms- en partnerpensioen/OP daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Op basis van de verdelingsafspraken in de Cao W&MD leidde dit tot een verlaging van 0,4% in de werkgeverspremie en een verlaging van 0,5% voor de werknemerspremie. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 12,1% is en de werknemerspremie OP 11,4%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is 0,4% gebleven.

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

*** 2013**

In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen van 7,15% naar 7,75%. De premie-grondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-.

*** 2014**

In 2014 is de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 7,5% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.414,-.

*** 2015**

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

*** Overige premies**

De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2013 is de basispremie WAO/WIA gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

2. Sector Openbare Bibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) is de werkgeversvereniging voor de bibliotheeksector, www.debibliotheken.nl.

Wetgeving

Per 2015 is de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) van kracht geworden. Hierin zijn vijf functies voor een openbare bibliotheek opgenomen: kennis en informatie; ontwikkeling en educatie; lezen en literatuur; ontmoeting en debat; kunst en cultuur. Deze wet brengt geen (loon)kostenverhoging voor gemeenten met zich mee. Wel moeten zij zich er bij een beoogde sluiting voor inspannen om ten behoeve van hun burgers over de toegang tot en lidmaatschap van een bibliotheekvoorziening afspraken te maken in de regio. In de wet staan geen subsidie-instapniveaus.

Certificering

De VNG heeft eind 2014 ingestemd met de nieuwe certificeringsnorm voor openbare bibliotheken 2014-2017 'Zichtbare waarde'. De Vereniging van Openbare Bibliotheken was al eerder daarmee akkoord gegaan. Het bibliotheekveld is sterk in beweging onder invloed van de digitalisering, samenwerking met andere cultuur- en welzijnsorganisaties en lokale bezuinigingen. Daarom worden in de nieuwe norm de toekomstbestendigheid, het zichtbaar maken van de maatschappelijke meerwaarde en het cyclische karakter van de certificering gericht op blijvende kwaliteit benadrukt. De Stichting Certificering Openbare Bibliotheken (SCOB) hanteert deze nieuwe norm voor de derde ronde van certificering die in het najaar van 2014 is aangevangen. Daarnaast is certificering een voorwaarde om lid te kunnen zijn van de VOB en te kunnen (blijven) functioneren in het netwerk van openbare bibliotheken.

VNG-ondersteuning

Gelet op de nieuwe bibliotheekwetgeving heeft de VNG in april 2015 de publicatie 'Lokaal bibliotheekwerk: een handreiking voor gemeenten' laten verschijnen. De handreiking is: een vraagbaak, als het gaat om uitleg over de Wsob en de gevolgen daarvan op alle overheidsniveaus; een richtingaanwijzer voor de rol van de bibliotheek in het sociale domein en als cultureel ondernemer met als relevante facetten visie-ontwikkeling, nieuwe functies, doelmatigheid en kostenefficiëntie; een inspiratiebron door het tonen van goede regionale en lokale voorbeelden.

In april jl. zijn er regionale bijeenkomsten naar aanleiding van de handreiking gehouden. En in september/oktober 2015 organiseert de VNG Academie in onze opdracht en met steun van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) wederom een driedaagse Masterclass 'Investeren in bibliotheek(functionies) 2015', www.vngacademie.nl. Genoemde en andere documenten kunt u downloaden via onze site, beleidsveld Cultuur/Bibliotheekwerk.

2.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
-				
-				
- Loonstijging 1 januari 2014 (1,25%)		1,25%		
- Sociaal fonds 1 januari 2014		0,20%		
- Loonstijging 1 januari 2015 (1,50%)			1,50%	
- Verhoging eindejaarsuitkering met 0,25%			0,25%*	
- Eenmalige uitkering sept. 2015 (€ 275,-)			1,00%*	
Totaal	0%	1,45%	1,50% +1,25%*	1,50% +0,25%* (Cao-akkoord)

*Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie en vervallen vervroegd pensioenregeling.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2013

Er zijn gemeentelijke bezuinigingen richting openbare bibliotheken. Maar zij willen toch een aantrekkelijke werkgever blijven: goede mensen behouden en frisse nieuwe aantrekken. In de bibliotheeksector maakt men daartoe een vergelijking met de gemeenten, ook qua Cao. De werknemers wilden een inflatiecorrectie, maar de werkgevers hebben vastgehouden aan de nullijn.

* Ontwikkelingen 2014

Er is een Cao 2014 afgesloten met de looptijd van een jaar. Deze kent een salarisverhoging van 1,25%. Over het huidige instrument voor functiewaardering is afgesproken dit in elk geval in 2014 te handhaven. Wel is de functiewaarderingsprocedure in de Cao gewijzigd. Deze heeft nu een algemeen karakter en heeft betrekking op individuele functies die gewaardeerd worden (de procedure in de voorgaande Cao had nog betrekking op de ingebruikname van het fuwa-instrument).

In 2013 is voor de bibliotheekbranche een A&O-fonds opgericht: de Stichting Bibliotheekwerk (SBW). Doelstelling van de SBW is bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken.

Er is daarbij een fondsen-Cao afgesloten met een looptijd van 5 jaar voor 2014 -2018. In deze Cao is een bijdrage van de werkgevers afgesproken van 0,2% van de loonsom voor 2014.

** Ontwikkelingen 2015*

De Cao-partijen hebben eerst besloten de Cao 2014 te verlengen tot 15 juni 2015. Daarna hebben zij een vierjarig onderhandelaarsakkoord gesloten tot 30 juni 2019, dat op 23 juni jl. door de achterbannen is goedgekeurd. Over de invulling van de loonruimte in 2015 hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Per 1 januari 2015 een structurele salarisverbetering van 1,5%.
 - Met ingang van 2015 een verhoging van de eindejaarsuitkering van 0,25% (van 1,5% naar 1,75%).
 - Daarnaast wordt er in september 2015 een eenmalige uitkering van € 275,- bruto (op fulltime basis) toegekend. Dit betekent 1% loonkostenverhoging op jaarbasis.
 - De bepaling over vrijwilligersbeleid wordt aangepast aan de Wsob.
- De eindejaars- en eenmalige uitkering worden bekostigd uit een verlaging van de pensioenpremie en het afschaffen van vervroegd pensioenregeling.

** Ontwikkelingen 2016*

In het meerjaren Cao-akkoord dat in juni 2015 is afgesloten staat dat er van 2016 tot en met 30 juni 2019 elk jaar 1,75% loonruimte kan worden ingezet: 0,25% per jaar is afkomstig uit de verlaging van de pensioenpremie door lagere pensioenaanspraken en 1,5% is conform de jaarlijkse loonstijging gemiddeld in de afgelopen 10 jaar. Ter vergelijking: de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 10 juni 2015 verschenen zijn schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2016 op 1,2%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

2.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken was vanaf 1 januari 2012 22,5%. Voor 2015 is deze 19,5%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddelde loon in de branche, 2/3-deel voor rekening van de werkgever en 1/3-deel voor rekening van de werknemer. Door de werking van de franchise kan de verdeling bij een gemiddeld lager of hoger loon dan het branchegemiddelde per openbare bibliotheek iets naar boven of naar beneden afwijken.

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

Per 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen van 7,10% naar 7,75%. En de premiegrondslag is ook gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-. Per 2014 is de premie Zvw gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar € 51.414,-. In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de franchise gestegen naar maximaal € 51.976,-.

*** Overige premies**

De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2013 is de basispremie WAOWIA gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAOWIA en verschilt dus per organisatie.

3. Sector Kunsteducatie

Ten geleide

Werkgeversverenigingen

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private Cao en de publieke Cao. Voor de private Cao is Cultuurconnectie, brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk, de werkgeversvereniging. Dit is per 2015 de rechtsopvolger van Kunstconnectie, vereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, www.kunstconnectie.nl. Voor de publieke Cao is gaat het om het College voor Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

De VNG heeft begin 2015 ingestemd met het geactualiseerde 'Kwaliteitskader cultuureducatie en amateurkunst', dat Kunstconnectie (thans Cultuurconnectie geheten) heeft opgesteld, eerdere versies zijn van 2012 en 2006. De certificering van lokale instellingen op basis hiervan is niet direct gekoppeld aan een bepaalde subsidiehoogte. De criteria bevatten ook personele componenten. De toetsing geschiedt sinds april 2013 niet meer vanuit de Stichting Kunstkeur, waaraan ook de VNG bestuurlijk deelnam. Maar bureau Hobéon is daartoe in de arm genomen. Dit heeft een college van deskundigen met daarbinnen plaats voor een gemeentelijke vertegenwoordiger. Bestaande certificeringen blijven, zoals gebruikelijk, vier jaar geldig.

Bestaand model budgetsubsidie en toekomstig beleid

Het model 'Meerjaren convenant prestaties budgetsubsidie lokale kunsteducatie-instellingen' kan de grondslag vormen voor kwalitatieve en kwantitatieve afspraken tussen gemeenten en instellingen op lokaal niveau. Dit door Kunstconnectie en VNG opgestelde model is op onze site te vinden. Daar staan ook algemene handreikingen over kunsteducatie en een overzicht in de VNG-ledenbrief 'Cultuureducatie, amateurkunst, cultuurcoaches' van 13 december 2012 (Lbr. 12/108). Naar aanleiding van het advies 'Meedoen is de kunst. Advies over actieve cultuurparticipatie.' door de Raad voor Cultuur uit maart 2014 heeft minister Bussemaker van OCW geen nieuw beleid geformuleerd. De Tweede Kamer heeft onlangs wel een amendement aangenomen met het oog op een landelijk referentiekader voor cultuureducatie binnenschools en in de vrije tijd en een beschrijving van de verantwoordelijkheid van betrokken partijen. Ook wil de Kamer een onderzoek naar de gemeentelijke bezuinigingen op muziekscholen en centra voor de kunsten.

- De private Cao Kunsteducatie

3.1. Cao loonkostenontwikkelingen private Cao

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
- Eenmalige uitkering december 2012	-1,00%			
- Loonstijging 1 juli 2014 (1%)		0,50%	0,50%	
- Loonstijging 1 april 2015 (0,5%)			0,38%	0,12%
- Loonstijging 1 juli 2015 (1%)			0,50%	0,50%
Totaal	-1,00%*	0,50%	1,38%*	0,62%+PM*

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidt tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 wordt dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris.

Toelichting:

* *Ontwikkelingen 2013*

Voor het jaar 2013 zijn in het Cao-akkoord geen loonafspraken overeengekomen, noch is een eenmalige uitkering afgesproken. Doordat in 2012 een eenmalige uitkering van 1% is verstrekt die daarna is vervallen dalen de loonkosten in 2013 met circa 1% ten opzichte van 2012.

* *Ontwikkelingen 2014*

Er is een Cao gesloten met een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015. Hierbij is in 2014 een loonsverhoging afgesloten van 1% per 1 juli. Deze loonsverhoging werkt voor 0,5% door in 2014 en voor 0,5% in 2015.

* *Ontwikkelingen 2015*

Op basis van de tweejarige Cao 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2015 vindt er per 1 april 2015 een loonsverhoging van 0,5% plaats, die voor 0,38% drukt op 2015. Daarnaast is er in 2015 een doorloop van 0,5% op basis van de loonsverhoging van 1% per 1 juli 2014. Voorts geldt dat er na een akkoord door de achterbannen van Cultuurconnectie en de vakbond AVV onlangs een nieuwe Cao is gekomen voor de periode 30 juni 2015 tot en met 30 juni 2016. Hierin staat een loonsverhoging van 1% per 1 juli 2015, die voor 0,5% op 2015 drukt.

De verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uren verdwijnt uit de Cao. Lokale werkgevers en werknemers kunnen echter afspreken deze op instellingsniveau te handhaven.

De bovenwettelijke WW-uitkering verdwijnt per 1 juli 2015 uit de Cao. Wel biedt deze een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding bij ontslag van personeel dat slechts een beperkt aantal jaren in dienst is geweest. En personeelsleden die vanwege hun kleine dienstbetrekking niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering houden bij ontslag recht op een suppletie-uitkering. Er kunnen op basis van de Cao Kunsteducatie tot juli 2016 meer contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten dan beoogd in de Wet werk en zekerheid: voor maximaal drie jaar met een onderbreking van 3 maanden tussen de contracten.

** Ontwikkelingen 2016*

De loonstijging van 0,5% per 1 april 2015 drukt voor 0,12% op 2016. En de loonstijging van 1% per 1 juli 2015 drukt voor 0,5% op 2016. De onderhandelingen voor de periode vanaf 1 juli 2016 moeten nog geopend worden. Ter vergelijking: de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 10 juni 2015 verschenen zijn schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2016 op 1,2%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen. Voorts beogen Cao-partijen bij ontslag de WW-duur van drie jaar te handhaven via herverzekering. Ook zullen zij het voor 1 juli 2016 te verwachten onderzoek Toekomst arbeidsverhoudingen kunsteducatie van Tilburg University bij hun komende onderhandelingen betrekken.

3.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen private Cao

- Pensioenpremies

** 2013*

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. Per 2013 is de premie voor het ouderdomspensioen/OP bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gestegen naar 24,4%. De afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgevers en werknemers te verdelen blijft ongewijzigd. Dus de werkgeverspremie blijft 12,2%.

De arbeidsongeschiktheidspensioenpremie/AP (werkgeverspremie) is al vanaf 2012 gelijk gebleven op 0,4%.

** 2014*

Per 1 januari 2014 heeft geen wijziging plaatsgevonden in de hoogte van de pensioenpremie. De premie OP is dus 12,2% voor de werkgevers en 12,2% voor de werknemers gebleven. De premie AP voor rekening van de werkgevers blijft 0,4%

** 2015*

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie gedaald met 0,9%. De premie voor het ouderdoms- en partnerpensioen/OP daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 12,3% is en de werknemerspremie OP 12,2%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is 0,4% gebleven.

Tot op heden geldt voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status een verplichte ABP-aansluiting. Cultuurconnectie is al enige tijd in overleg met het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/ ABP om de overgangssom naar het PFZW voor geprivatiseerde/te privatiseren instellingen omlaag te brengen. Hoewel het tot nog toe niet gelukt is de pensioenfonds een convenant te laten sluiten zijn er wel andere oplossingen gevonden om instellingen onder de B3-status vandaan te halen zonder hoge kosten. Voor meer informatie verwijzen we u naar Cultuurconnectie.

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

*** 2013**

In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen van 7,15% naar 7,75%. De premiegrondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-.

*** 2014**

In 2014 is de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar maximaal € 51.414,-.

*** 2015**

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de franchise gestegen naar maximaal € 51.976,-.

*** Overige premies**

De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2013 is de basispremie WAO/WIA gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

- Premie scholing en mobiliteit

Instellingen in de kunsteducatie droegen 0,9% van hun Sv-loon af ten behoeve van het opleidingsfonds SFKV. Deze premieverplichting is vanaf 2013 beëindigd. Vanaf 2013 werd een premie van 0,9% van de bruto-loonsom (deze ligt circa 10% hoger dan het voorheen gehanteerde Sv-loon) afgedragen ten behoeve van mobiliteit (werk-naar-werk-trajecten). Een deel van de kosten voor opleidingen moest dus weer door instellingen zelf bekostigd worden. En vanaf juli 2015 is er weer een andere situatie: werknemers krijgen een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van hun bruto jaarsalaris.

- Publieke Cao Kunsteducatie

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een specifiek hoofdstuk over kunstzinnige vorming: 19b, Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt ook onder de werkingssfeer van de CAR-UWO.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie in het verleden een aantal specifieke loonmaatregelen afgesproken. In tabel 4 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2013-2016 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Anno 2015 bestaan er nog maar enkele publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie. Daarom is de toekomst van de collectieve regelingen in de CAR-UWO, die specifiek voor het onderwijzend personeel zijn opgesteld, onderwerp van gesprek aan de Cao tafel. Aan de vakbonden is voorgesteld om de publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie aan te laten sluiten bij de private Cao Kunsteducatie. De vakbonden hebben dit aanbod afgewezen. Eind 2015 zal binnen het LOGA (Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden) een onderzoeksvraag worden geformuleerd om te onderzoeken voor hoeveel publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie de CAR-UWO nog van toepassing is. De uitkomst van dit onderzoek zal een handvat zijn om de toekomst van hoofdstuk 19b CAR-UWO te bepalen.

De CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie, maar vaak ook op zogeheten B3-instellingen. Dit zijn vaak stichtingen, die vroeger publiek waren en waarvan het personeel nog gebruik maakt van de ABP-pensioenregeling. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

3.3. Cao loonkostenontwikkelingen publieke Cao

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Sector gemeenten				
- Eenmalige uitkering april 2012 (vervalt 2013)	-€400/€200			
- Loonstijging 1 april 2012 (1%)	0,25%			
- Eenmalige uitkering oktober 2014		€ 350,-		
- Loonstijging 1 oktober 2014 (1%)		0,25%	0,75%	
- Loonstijging 1 april 2015 (€ 50 pm/±€ 600 pj)			€ 450	€ 150
- Eenmalige uitkering 1 oktober 2015			0,74%*	
- Loonstijging 1 januari 2016				1,40%*
- Eenmalige uitkering 1 juli 2016				0,74%*
Geen extra maatregel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie				
Totaal	0,25%/	0,25%/	0,75%	1,40%**
			+0,74%*	+0,74%*
-€400/€200 pfte	+€350 pfte	+€450 pfte	+€ 150 pfte	

* Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie.

** Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie, moet nog definitief worden vastgelegd in de Cao Gemeenten.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2013

De loonstijging van 1% per 1 april 2012 werkt voor 0,25% door in 2013. De eenmalige uitkering 2012 is vervallen. In oktober 2014 is de Cao 2013-2015 van kracht geworden. Deze heeft geen verdere gevolgen voor 2013.

* Ontwikkelingen 2014

De Cao 2013-2015 die in oktober 2014 van kracht is geworden kent een eenmalige uitkering in oktober 2014 van € 350,- voor medewerkers die op 15 juli 2014 in dienst van de gemeente zijn en een voltijdse aanstelling hebben. Medewerkers in deeltijd krijgen deze uitkering naar rato. Dit kan

niet uitgedrukt worden in een percentage, omdat dit per salarisschaal verschilt. Per 1 oktober 2014 zijn de schaalbedragen van de CAR-UWO met 1% verhoogd. Dit drukt voor 0,25% op 2014.

** Ontwikkelingen 2015*

De salarisverhoging van 1% per 1 oktober 2014 drukt voor 0,75% op 2015. Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

In november 2014 is er door sociale partners in de Pensioenkamer een Pensioenakkoord gesloten. De aanleiding hiervoor is dat de wetgeving de fiscale mogelijkheden voor pensioenopbouw beperkt. Doordat werknemers minder pensioen opbouwen dragen de werkgevers en werknemers minder pensioenpremie af. De daling van de pensioenpremie levert voor 0,74% loonruimte op, die leidt tot een eenmalige uitkering in oktober 2015.

** Ontwikkelingen 2016*

De wijziging van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw en de daarmee gepaard gaande daling van de pensioenpremie levert op basis van het Pensioenakkoord ook in 2016 voor 0,74% loonruimte op, die leidt tot een eenmalige uitkering in juli 2016. Deze wordt structureel als er vóór 1 juli 2016 een nieuwe Cao Gemeenten ligt.

Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit leidt ook in 2016 tot een extra verhoging. Maar het kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

In juli 2015 is de Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016 afgesloten. Hierin is een loonstijging afgesproken van 1,4% per 2016. Deze kan worden bekostigd uit een compensatie van het Gemeentefonds en een daling van de werkgeverspremie voor het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, die vanaf komend jaar niet meer de loonindex maar de prijsindex volgt.

De loonstijging van 1,4% is nog niet definitief. Deze moet nog worden vastgelegd in de Cao Gemeenten 2016 en verder.

3.4. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. Voor publieke instellingen voor kunsteducatie is de premielast voor het ouderdomspensioen per 1 januari 2013 25,4%, waarvan 17,78% ten laste van de werkgevers en 7,62% ten laste van de werknemers. De franchise in 2013 is € 10.950. In 2014 is de pensioenpremielast 21,6% waarvan 14,21% ten laste van de werkgevers en 7,39% ten laste van de werknemers. De franchise is in 2014 € 11.150,-. In 2015 is er zoals gemeld een daling van de pensioenpremielast tot 19,6% waarvan 13,3% ten laste van de werkgevers en 6,27% ten laste van de werknemers komt. De franchise is in 2015 gestegen naar € 12.650,-.

Naast de stijging van de premie ouderdomspensioen was er in 2013 ook een verhoging van de VPL/FPU-premie bedoeld voor vervroegd of keuzepensioen per 1 januari 2013 naar 4,0%. Hiervan is 2,4% voor rekening van de werknemers en 1,6% voor de werkgevers. Per 1 januari 2014 is de VPL-premie volledig een werkgeverspremie geworden. De premiehoogte is 4%. Per 1 januari 2015 is de VPL-premie gedaald naar 3%, wederom volledig ten laste van de werkgever. En per 1 juli 2015 is er een daling van de premie naar 2,6%, die ten laste van de werkgever komt.

De arbeidsongeschiktheidspremie is per 1 januari 2013 gestegen naar 0,4%, waarvan 0,1% voor rekening van de werknemers komt en 0,3% ten laste van de werkgevers. De franchise hiervoor is per 1 januari 2013 € 19.000. In 2014 is de premie AP gedaald naar 0,3%. Hiervan is 0,225% ten laste van de werkgevers en 0,075% ten laste van de werknemers. De franchise is gestegen naar € 19.250,-. In 2015 is de premie 0,4% en dus weer op het niveau van 2013 gekomen. 0,1% komt ten laste van de werknemers en 0,3% betalen de werkgevers. De franchise in 2015 gestegen naar € 19.450,-.

- Belangrijkste sociale premies

De premie Zorgverzekeringswet was 7,75% in 2013 (een stijging van 0,65% ten opzichte van 2012). De premiegrondslag is in 2013 ook gestegen naar € 50.853,-. De premie is met ingang van 1 januari 2013 volledig een werkgeversheffing geworden. In 2014 is de premie ZVW gedaald naar 7,5% en is de grondslag gestegen naar € 51.414,-. In 2015 is de premie ZVW wederom gedaald naar 6,95% en de grondslag is gestegen naar € 51.976,-.

De basispremie voor de WAOWIA was in 2013 5,1% (ongelijk gelijk aan 2012). In 2014 is de basispremie gedaald naar 4,95%. In 2015 is deze weer gestegen naar 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAOWIA en verschilt dus per organisatie.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2013, 2014 en 2015 is de pseudo WW-premie nihil.

Daarnaast zijn er nog enkele andere kleinere verschuivingen zoals ten aanzien van de heffing ondernemingsraden. Deze is komen te vervallen per 2013.

Van belang is ook te vermelden dat de Wet uniformering loonbegrip per 2013 in werking is getreden. Met deze wet wordt een uniform loonbegrip ingevoerd voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Alle heffingsgrondslagen zijn gelijkgetrokken.

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2013 tot en met 2016 conform de normeringssystematiek ("trap op, trap af") is als volgt:

Tabel 5. Ontwikkeling nominaal accres gemeentefonds (jaarlijkse groei in procenten)

	2013	2014	2015	2016
- Septembercirculaire 2013 gemeentefonds	-0,93%	(4,24%)	(-0,94%)	(0,31%)
- Decembercirculaire 2013*	-0,44%	(3,74%)	(0,16%)	(0,32%)
- Meicirculaire 2015		2,02%	- 1,18%	4,17%

* Normaal gesproken is de decembercirculaire geen bijstelmoment voor het accres. Maar vanwege begrotingsafspraken van het kabinet eind 2013, zijn er wel nieuwe accresvoorspellingen uitgebracht in december 2013. De accressen voor 2014-2016 zijn in de decembercirculaire in euro-bedragen uitgedrukt en voor deze tabel omgerekend naar percentages.

De nominale accressen uit de tabel moeten voor twee zaken gecorrigeerd worden voordat het iets zegt over de koopkracht van gemeenten. Gemeenten moeten daarbij in elk geval rekening houden met:

- De stijging van de lonen en de prijzen. Voor 2013, 2014, 2015 en 2016 raamt het CPB de index op respectievelijk 2,6%, 0,3%, 0,2% en 1,2%.
- De weglek van een deel van het accres naar de groeiende gemeenten (ca. 0,5%).

Voor 2015 is een negatief reëel accres voorzien. Voor 2016 gaat het om een positief reëel accres. Hierbij moet aangetekend worden dat de accressen van circulaire op circulaire behoorlijk fors bijgesteld worden, ook lopende een jaar, zie ter adstructie de bovenstaande tabel.

Voor 2017 is het accres vooralsnog -0,32% en voor 2018 +0,62%.

Naast de "trap op, trap af-methode" voert het Rijk een aantal forse uitnamen uit het gemeentefonds door waarbij wettelijke taken niet wegvallen. Deze zijn veelal per 2015 ingegaan, waaronder:

- € 484 miljoen vanwege het BTW-compensatiefonds,
- € 256 miljoen vanwege onderwijshuisvesting,
- € 18 miljoen vanwege vermindering van het aantal raadsleden en
- een korting die per jaar met € 60 miljoen oploopt in verband met opschaling van gemeenten.

Die uitnamen zetten de gemeentefinanciën extra onder druk. En daar zijn dit jaar ook nog de drie decentralisaties in het sociaal domein bij gekomen, die gepaard gaan met forse taakstellingen. Bij het onderdeel jeugd loopt de efficiencykorting in 2016 en 2017 nog verder op.

5. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 6 biedt voor de jaren 2002-2015 een overzicht van de gevolgen van de Cao-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de drie sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met gegevens over de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten.

Tabel 6. Overzicht loonkostenontwikkeling 2002-2015

	Welzijn en Maatsch. Dienstverlening	Openbare Bibliotheken	Kunsteducatie (private Cao)	Kunsteducatie (publieke Cao)	Gemeenten
2002	5,25%	4,00%	5,20%	4,91%	4,91%
2003	2,53%	2,00%	3,19%	2,86%	2,86%
2004	0,00%	2,00%	0,48%	0,00%	0,00%
2005	1,25%	0,92%	0,08%	0,58%	0,58%
2006	1,09%	1,95%	2,99%	1,89%	1,89%
2007	2,42%	2,00%	2,33%	2,60%	2,60%
2008	3,84%	2,50%	4,08%	3,65%	3,65%
2009	4,71%	2,00%	1,79%	(1) 1,42%	0,92%
2010	4,30%	1,25%	1,13%	(2) 2,14% +V%	(7) 1,64% +V%
2011	0,67%	1,00%	1,00%	-0,07%	-0,32%
2012	0,08%	1,25%	1,00%	(3) 2,00% +W %	(8) 1,75% +W%
2013	3,30%	0,00%	- 1,00%	(4) 0,25% -X%	(9) 0,25% -X%
2014	-0,80%	1,45%	0,50%	(5) 0,25% +Y%	(10) 0,25% +Y%
2015	3,23%	1,75%	1,38%	(6) 1,49% +Z%	(11) 1,49% +Z%

(1)

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten is overeengekomen (0,92%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2009 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De totale loonkostenontwikkeling is daarmee voor hen in principe 1,42%.

(2)

- Naast de Cao-loonstijging die voor de gehele sector gemeenten is overeengekomen (1,64%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2010 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De loonkostenontwikkeling dientengevolge is 2,14%.

- En per 1 juli 2010 is de salaristabel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie aangepast door de salarisbedragen in de drie uitloopbedragen van schaal 8 te verhogen. Landelijk gezien is ongeveer 80% van het onderwijzend personeel hierin ingeschaald. Het kosteneffect is behoorlijk, maar verschilt per instelling.

- Plus de bodem in de eindejaarsuitkering is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt ook per instelling. Dit alles is dus niet weergegeven als een percentage, maar als V.

(3)

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkt voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het kosteneffect verschilt per instelling. Dus dit is weergegeven als W en niet als een percentage.

(4)

De loonstijging per 1 april 2012 drukt voor 0,25% op 2013. Daarnaast vervalt de eenmalige uitkering, die in 2012 verstrekt werd. Dit laatste is weergegeven als X en niet als een percentage.

(5)

De loonstijging per 1 oktober 2014 drukt voor 0,25% op 2014. Daarnaast is er een eenmalige uitkering van € 350,- in oktober 2014, die naar rato van het dienstverband wordt verstrekt. En er is een salarisstijging vanaf april 2014 van € 50,- per maand, die procentueel verschillend uitpakt in de diverse salarisschalen.

De laatste twee stijgingen zijn weergegeven als Y en niet als een vast percentage.

(6)

De loonstijging per 1 oktober 2014 drukt voor 0,75% op 2015. De loonstijging van € 50,- per maand vanaf 1 april 2014 werkt door in 2015 via een verhoging van de loonkosten. Dit laatste is weergegeven als Z en niet als een vast percentage. Daarnaast is er op 1 oktober 2015 sprake van een eenmalige uitkering van 0,74% van het bruto jaarsalaris naar rato van het dienstverband, die wordt betaald uit de verlaging van de pensioenpremie.

(7)

De loonstijging over 2010 in de Cao gemeenten is 1,64%. De bodem in de eindejaarsuitkering in de Cao gemeenten is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt per gemeente. Dus niet weergegeven als een percentage, maar als V.

(8)

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkt voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het kosteneffect verschilt per instelling. Dus dit is weergegeven als W en niet als een percentage.

(9)

De loonstijging per 1 april 2012 drukt voor 0,25% op 2013. Daarnaast vervalt de eenmalige uitkering, die in 2012 verstrekt werd. Dit laatste is weergegeven als X en niet als een percentage.

(10)

De loonstijging per 1 oktober 2014 drukt voor 0,25% op 2014. Daarnaast is er een eenmalige uitkering van € 350,- in oktober 2014, die naar rato van het dienstverband wordt verstrekt. En er is een salarisstijging vanaf april 2014 van € 50,- per maand, die procentueel verschillend uitpakt in de diverse salarisschalen. De laatste twee stijgingen zijn weergegeven als Y en niet als een vast percentage.

(11)

De loonstijging per 1 oktober 2014 drukt voor 0,75% op 2015. De loonstijging van € 50,- per maand vanaf 1 april 2014 werkt in 2015 door via een verhoging van de loonkosten. Dit laatste is weergegeven als Z en niet als vast percentage. Daarnaast is er op 1 oktober 2015 sprake van een eenmalige uitkering van 0,74% van het bruto jaarsalaris naar rato van het dienstverband, die wordt betaald uit de verlaging van de pensioenpremie.

DEEL 2 : WIJZIGING SUBSIDIES WELZIJN EN CULTUUR

Ten geleide

In onze ledenbrief 'Indexering en wijziging subsidies welzijn en cultuur' van 4 juli 2011 (Lbr. 11/045) hebben wij als algemene achtergrond een uitgebreide toelichting gegeven hoe als gemeente te handelen bij subsidievermindering met personele gevolgen. Er is geen algemene verplichting voor lokale overheden om daaruit voortvloeiende kosten te vergoeden. Maar van belang is dat het Cao's in de collectieve sector betreft met bepalingen afgeleid van die voor overheidspersoneel. En u dient u te bezien of u zichzelf juridisch gebonden heeft, hoe u in het verleden met soortgelijke situaties bent omgegaan alsook of u gesubsidieerde instellingen hebt toegestaan om reserves te vormen voor genoemde kosten. In latere ledenbrieven over de Cao's binnen welzijn en cultuur hebben wij deze kwestie opnieuw aangestipt en door Cao-partijen aangedragen goede gemeentelijke voorbeelden geschetst.

Per 1 juli 2015 hebben de werkgevers op basis van de Wet werk en zekerheid een grote verantwoordelijkheid gekregen om werknemers bij ontslag te begeleiden van werk naar werk onder andere met behulp van een transitievergoeding. Een sociaal plan hoort daar bij. Indien u bezuinigt op gesubsidieerde instellingen met als gevolg ontslag van personeel dan dient u zich goed rekenschap te geven van de wettelijke verplichtingen die dit voor de betrokken instellingen met zich meebrengt. Daarnaast zijn er Cao-bepalingen die in dat geval voor hen gelden. Overigens heeft de genoemde wet in de Cao-sectoren binnen welzijn en cultuur al meteen geleid tot de nodige veranderingen bij de begeleiding van en financiële tegemoetkoming aan werknemers die ontslagen moeten worden.

1. Cao Welzijnswerk en Maatschappelijke Dienstverlening

Zoals gemeld betreft een belangrijk onderdeel van de actuele Cao-afspraken voor de branche W&MD per 1 juli 2015 de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers. In ruil daarvoor zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag (grotendeels) afgeschaft zoals wachtgeld of bovenwettelijke WW-uitkeringen. Deze bestaan nog wel voor werknemers van 61,5 jaar en ouder plus voor ontslagprocedures daterend voor 1 juli 2015. In plaats hiervan komt de transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Dit laatste moet ervoor zorgen dat werknemers al gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats het ontvangen van een aanvulling op de WW na ontslag. Bij ontslag van meer dan 10% van de werknemers of minimaal 5 fte is het de bedoeling dat de werkgever samen met de bij de Cao betrokken landelijke vakorganisaties een sociaal plan maakt en dat hij/zij tevens een uitvoeringsplan opstelt. Daarin kunnen op lokaal niveau aanvullende afspraken worden gemaakt bovenop de transitievergoeding en het loopbaanbudget. Als achtergrond, zie desgewenst: <http://www.mogroep.nl/scrivo/asset.php?id=1237606>

2. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt in de Cao een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft bij ontslag de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 6 maanden salaris voor sollicitaties e.d., per 1 juli 2015 is dit veranderd in een in onderling overleg te bepalen aantal maanden. Daarnaast krijgt hij een persoonlijk budget, hetgeen per 1 juli 2015 is vervangen door een transitievergoeding conform de Wet werk en zekerheid. Indien een werknemer voor zichzelf niet snel mogelijkheden elders ziet, dan volgt een vaststellingsovereenkomst. Per november 2010 zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan. In 2013 is voor de bibliotheekbranche een A&O-fonds opgericht: de Stichting Bibliotheekwerk (SBW). Doelstelling van de SBW is bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. Als achtergrond, zie desgewenst: <http://files.flexnieuws.nl/wp-uploads/2012/06/CAO-Bibliotheken-2015-2019.pdf>

3. Cao private Kunsteducatie

Met ingang van 1 juli 2015 komen bij ontslag de suppletierregeling en de bovenwettelijke uitkering uit de Cao te vervallen. In plaats daarvan geldt de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid. Er is een uitzondering voor personeel met een klein dienstverband dat daardoor geen recht heeft op WW, dit houdt recht op een suppletievergoeding. En personeel dat tot 9 jaar in dienst is geweest ontvangt een transitievergoeding gedurende 2 jaar extra en indien men 9 jaar in dienst is dan is dat 1 jaar extra. Bij ontslagprocedures daterend voor 1 juli 2015 gelden nog wel de oude rechten.

Het opleidingsfonds SFKV is per 1 mei 2013 opgeheven en voor het vervangende mobiliteitsfonds geldt datzelfde per 1 juli 2015. Werknemers krijgen nu 0,5% van hun bruto jaarsalaris als scholingsbudget ten behoeve van toekomstgericht opleiden (met een minimum van € 250,-).

Als achtergrond, zie desgewenst:

<http://www.mailinglijst.nl/mailings/show.aspx?mai=134863&mem=889&a>

4. B3-instellingen

Gesubsidieerde instellingen zijn er in vele soorten en maten. Als zij de zogeheten B3-status hebben, hetgeen onder andere een verplichte aansluiting bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) betekent, worden zij beschouwd als "overheidswerkgever" en geldt voor hen hetzelfde als voor "reguliere" overheidswerkgevers (Rijk, gemeenten, provincies etc). Sinds 2001 is voor overheidsperoneel de Werkloosheidswet van kracht. Dat houdt in dat overheidsmedewerkers bij werkloosheid een WW-uitkering ontvangen. Anders dan in de private sector, zijn overheidswerkgevers dus ook B3-instellingen hiervoor eigen-risico-drager. Zij betalen de uitkering zelf. Daar tegenover staat dat zij geen WW-premie afdragen. Het werknemersdeel van de WW-premie (de pseudo WW-premie) mogen overheidswerkgevers in eigen zak houden. Daarmee kunnen ze dus in principe een reserve opbouwen, waaruit voorkomende WW-uitkeringen betaald kunnen worden tenzij de gemeentelijke subsidie-methode geen mogelijkheden daarvoor biedt.

Voor gemeenten geldt daarnaast dat er een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening (BWW) is. Die voorziening bestaat, in een beperkt aantal gevallen, uit een aanvulling op de WW en een uitkering na afloop van de WW. Of deze bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening ook voor de gesubsidieerde B3-instellingen geldt, is afhankelijk van de rechtspositieregeling van die instelling. Is dat de CAR-UWO, dan is de gemeentelijke voorziening ook op hen van toepassing. Is dat een andere Cao, dan moet naar de desbetreffende arbeidsvoorwaarden gekeken worden. Bovenstaande maakt dat de frictiekosten van dergelijke instellingen zeer hoog kunnen zijn en een vicieuze cirkel kunnen veroorzaken indien deze niet vergoed worden. In veel gevallen is de gemeente (mede) veroorzaker van deze kosten. Er zijn ondertussen in diverse gevallen tussen de gemeenten en de betrokken instellingen oplossingen gevonden voor deze problematiek.

Tot slot

Wij vertrouwen erop dat deze ledenbrief u behulpzaam kan zijn bij uw contacten op lokaal niveau met werkgevers en desgewenst ook met werknemers van door u gesubsidieerde of bekostigde instellingen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Kriens
Voorzitter directieraad

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.