

Van: VNG <info@vng.nl>
Verzonden: maandag 14 september 2020 09:32
Aan: OW-Info
Onderwerp: Lbr. 20/064 - Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota

[Lees online](#) | [Afmelden](#)



Titel van deze mail

14 september 2020

Geachte heer, mevrouw,

Dit is een ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. De Cao Gemeenten en de Cao SGO lopen af op 1 januari 2021. De onderhandelingen over een nieuwe cao beginnen na 1 november 2020. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de VNG en de WSGO voor de onderhandelingen over een volgende cao.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO zijn voor respectievelijk gemeenten en gemeentelijke organisaties. De cao's zijn inhoudelijk hetzelfde en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. De arbeidsvoorwaardennota is van VNG en WSGO samen, maar de VNG en de WSGO raadplegen ieder hun eigen leden. Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten.

De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid, toelagen, een aantal kleinere voorstellen over uiteenlopende onderwerpen en een financiële paragraaf.

Gemeenten kunnen tot en met vrijdag 23 oktober 2020 reageren.

Organisaties met een aansluitingsovereenkomst kunnen een adviserende stem geven (sinds 1 januari 2020 hebben alleen nog veiligheidsregio's een aansluitingsovereenkomst).

Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 28 en 29 oktober 2020 de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast.

[Download](#)

- Volledige brief: [Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota](#)
- Bijlage 1: [Arbeidsvoorwaardennota 2021](#)
- Bijlage 2: [Advies werkgroep verlof en vitaliteit](#)

Contact

Postbus 30435
2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93
info@vng.nl

[Afmelden](#)

[Gegevens wijzigen](#)

[Reageren](#)

vng.nl



Dit bericht is verzonden door VNG in opdracht van:
[Vereniging van Nederlandse Gemeenten](#)



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

Datum
14 september 2020

Kenmerk
TAZ/U202000687
Lbr. 20/064

Telefoon
070 373 83 93

Bijlage(n)
2

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. De Cao Gemeenten en de Cao SGO lopen af op 1 januari 2021. De onderhandelingen over een nieuwe cao beginnen na 1 november 2020. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de VNG en de WSGO voor de onderhandelingen over een volgende cao.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO zijn voor respectievelijk gemeenten en gemeentelijke organisaties. De cao's zijn inhoudelijk hetzelfde en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. De arbeidsvoorwaardennota is van VNG en WSGO samen, maar de VNG en de WSGO raadplegen ieder hun eigen leden. Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten.

De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen voor verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid, toelagen, een aantal kleinere voorstellen over uiteenlopende onderwerpen en een financiële paragraaf.

Gemeenten kunnen tot en met **vrijdag 23 oktober 2020** reageren. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst kunnen een adviserende stem geven (sinds 1 januari 2020 hebben alleen nog veiligheidsregio's een aansluitingsovereenkomst). Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 28 en 29 oktober 2020 de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast.

De conceptarbeidsvoorwaardennota staat in de bijlage bij deze brief.

**Aan de leden****Datum**

14 september 2020

Kenmerk

TAZ/U202000687

Lbr. 20/064

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

2

College voor Arbeidszaken**Onderwerp**

ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over de conceptarbeidsvoorwaardennota voor de komende cao-onderhandelingen. In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen over de cao voor 2021.

De onderhandelingen gaan tegelijk over de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaardennota is voor zowel de VNG als de WSGO. Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging van de VNG. Leden van de WSGO ontvangen een ledenbrief van hun eigen vereniging.

Gemeenten kunnen tot en met **vrijdag 23 oktober** 2020 een stem uitbrengen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst – dat zijn alleen veiligheidsregio's – kunnen een adviserende stem uitbrengen.

Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO bespreken op woensdag 28 oktober de uitkomsten van de ledenraadpleging. Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 29 oktober de gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen beginnen na 1 november.

In deze ledenbrief staat:

1. Een toelichting op de arbeidsvoorwaardennota
2. Een uitleg van de twee cao's
3. VNG-procedures voor de ledenraadpleging

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

De conceptarbeidsvoorwaardennota is tot stand gekomen op basis van onder andere bijeenkomsten van de VNG en de WSGO met vertegenwoordigers van gemeenten en gemeentelijke organisaties, en een samen met de vakbonden uitgevoerde medewerkerspeiling.

1. Toelichting op de arbeidsvoorwaardennota

Een aantal onderdelen van de arbeidsvoorwaardennota lichten we hier nader toe.

Gemeentelijk werkgeverschap en de cao in 2021

Drie ontwikkelingen spelen in 2021 een belangrijke rol in het gemeentelijk werkgeverschap en in het cao-overleg. Ten eerste het groeiende besef dat vitale organisaties niet kunnen bestaan zonder vitale medewerkers, en hoe belangrijk het is dat werkgevers en werknemers blijven investeren in die vitaliteit. Ten tweede de ambitie dat, na de invoering van de 'wet normalisering' dit jaar, de gemeentelijke medewerkers ook qua arbeidsvoorwaarden meer gaan meedoen met de rest van werkend Nederland. En ten derde natuurlijk de uitbraak van corona en de gevolgen daarvan voor het werk in de gemeentelijke sector.

De gemeentelijke organisatie wil voor iedereen een goede werkgever zijn. In de gemeentelijke sector is de werkgelegenheid een belangrijke constante, zeker in deze onzekere tijden. In dit cao-overleg moet de focus liggen op werkgelegenheid en goed werkgeverschap: goede afspraken over inhoudelijke verbeteringen in de cao.

Integraal overnemen advies Werkgroep Verlof en vitaliteit

Belangrijk onderdeel van de conceptarbeidsvoorwaardennota is een set afspraken over verlof en vitaliteit. Al in de vorige cao is afgesproken om deze onderwerpen in de komende onderhandelingen te bespreken. Hiervoor heeft een gezamenlijke werkgroep een advies uitgebracht. Werkgevers willen dit advies integraal onderdeel maken van de inzet voor de komende cao-onderhandelingen. Dat is om de volgende redenen.

Het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit biedt oplossingen voor meerdere onderwerpen waarover werkgevers en vakbonden het eerder niet eens werden. Vanuit een onderhandelingsperspectief bevat het advies daarom zowel 'plussen' als 'minnen', maar dat geldt voor werkgevers én voor vakbonden. Het advies vormt één geheel: het gaat ervan uit dat als er afspraken komen over verlof, dat er dan ook afspraken komen over vitaliteit (en omgekeerd). En het gaat ervan uit dat als de wensen van werkgevers worden gehonoreerd, de wensen van de vakbonden worden gehonoreerd (en omgekeerd).

De VNG en de WSGO vinden dat met het advies een goed evenwicht is bereikt in de wensen van werkgevers en vakbonden. Hiermee kunnen partijen een stap zetten in een aantal belangrijke vraagstukken. Als één van de partijen, werkgevers of vakbonden, nu alleen de eigen vraagstukken en de eigen 'plussen' agendeert, dan zou dat juist een grote stap terug zijn in het proces en afspraken over beide vraagstukken minder waarschijnlijk maken.

Belangrijk pluspunt voor de werkgevers is de verdeling van aandacht en middelen. De VNG en de vakbonden hebben zowel in het akkoord over de cao 2019-2020 als in de Werkgroep verlof en

vitaliteit afgesproken dat vitaliteitsbeleid bedoeld moet zijn voor alle medewerkers en niet alleen voor specifieke groepen. Vitaliteitsbeleid is maatwerk. Niettemin is het mogelijk dat bepaalde afspraken gericht zijn op bepaalde groepen. De VNG en de WSGO vinden het belangrijk dat niet één of meerdere groepen onevenredige aandacht en middelen krijgen, maar dat die eerlijk worden verdeeld over alle medewerkers.

Harmonisatie van verlof

De harmonisatie van verlof sluit aan bij ambitie van werkgevers om de kernarbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk in de cao te regelen. Redenen voor harmonisatie zijn (a) het principe dat werkgevers niet onderling willen concurreren op arbeidsvoorwaarden; (b) het vergemakkelijken van samenwerking in de vorm van uitwisseling van personeel, gemeenschappelijke regelingen en fusies; en (c) het ontlasten van lokale besluitvorming en lokaal overleg.

Eerdere stappen die hierin zijn gezet, zijn het afschaffen van het onderscheid tussen een centrale en een lokale arbeidsvoorwaardenregeling (wat vroeger CAR en UWO waren) en het nieuwe hoofdstuk over beloning. Omdat nu nog steeds verreweg de meeste werkgevers voor harmonisatie zijn, lijkt de harmonisatie van verlof de meest voor de hand liggende volgende stap.

Naast de bovengenoemde argumenten voor harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, geldt specifiek bij verlof (d) dat op dit moment in veel organisaties het verlof ongelijk verdeeld is over verschillende groepen medewerkers, met name ouderen en jongeren. Uit de recente peiling onder medewerkers blijkt dan ook dat met name jongere medewerkers behoefte hebben aan meer verlof. Harmonisatie van verlof zorgt ervoor dat op termijn alle gemeentelijke medewerkers evenveel verlof gaan genieten.

Omdat de harmonisatie van verlof inzet is geweest van meerdere cao-onderhandelingen, zijn er ook meerdere ledenraadplegingen over gehouden. Uit de ledenraadplegingen blijkt dat nog steeds de meerderheid van werkgevers achter harmonisatie staat. Dat geldt voor harmonisatie in het algemeen en voor harmonisatie van verlof in het bijzonder. Maar uit de ledenraadplegingen blijkt ook dat die meerderheid kleiner wordt naarmate de voorstellen concreter worden.

De belangrijkste redenen die werkgevers in eerdere ledenraadplegingen gaven tegen harmonisatie van verlof zijn (a) de wens om juist wel te concurreren met arbeidsvoorwaarden, en met de arbeidsvoorwaarde verlof in het bijzonder; (b) dat harmonisatie leidt tot kosten bij werkgevers waar medewerkers nu minder dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben; (c) dat harmonisatie ertoe leidt dat medewerkers die nu meer dan 36 uur bovenwettelijk verlof hebben, te veel moeten inleveren; en (d) dat de baten van harmonisatie niet opwegen tegen de kosten ervan (overgangsprikelen).

Omdat de harmonisatie door verreweg de meeste werkgevers nog steeds gewenst is, willen werkgevers de komende cao afspreken om het bovenwettelijk verlof te harmoniseren. Wel willen werkgevers een ruime overgangstermijn afspreken. Een ruime overgangstermijn betekent dat gemeentelijke werkgevers die de harmonisatie van verlof wensen, een ruimer overgangsrecht moeten accepteren dan ze zelf zouden willen. Dat is nodig om tegemoet te komen aan werkgevers die door de harmonisatie worden geconfronteerd door hogere kosten of vermindering van aanspraken.

Spaarverlof

Een belangrijk onderdeel van het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit is het spaarverlof. Uit gesprekken met leden over dit advies, blijkt men zich te kunnen vinden in het idee achter het voorstel voor de spaarverlofregeling, maar ook een aantal bezwaren te zien. De meest genoemde bezwaren zijn vermindering van keuzevrijheid van de medewerker en administratieve belasting voor werkgevers.

Werkgevers willen voorstellen om een bepaling over spaarverlof toch op te nemen in de cao.

Een eerste reden hiervoor (maar ook een belangrijke voorwaarde) is dat het spaarverlof niet een beperking betekent van de keuzes van medewerkers. De spaarverlofregeling geeft medewerkers de keuze om spaarverlof meteen op te nemen óf te sparen.

Een tweede reden is dat het spaarverlof een belangrijke, zo niet onmisbare, schakel vormt tussen de afspraken over verlof en de afspraken over vitaliteit. De vakbonden hebben aangegeven dat een afspraak over het spaarverlof, het bezwaar tegen het vervallen van de leeftijdsdagen kan wegnemen.

Thuiswerken

Door de corona-uitbraak en de maatregelen daartegen werken op dit moment veel meer mensen thuis dan normaal. Dit leidt bij werkgevers en medewerkers tot de vraag of daarvoor een vergoeding nodig is. Het is zeer goed mogelijk dat ook in de nabije toekomst veel mensen thuis (moeten) blijven werken. Toch vinden werkgevers het niet verstandig om nu afspraken over een thuiswerkvergoeding in de cao te zetten.

Dat heeft meerdere redenen. Ten eerste oriënteert op dit moment de SER zich op een visie op thuiswerken en de bijhorende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Ten tweede zijn de Arboretgeving en de fiscale wetgeving er niet op ingericht. Ten derde is op het op dit moment nog onduidelijk hoe lang, voor hoeveel medewerkers en in welke mate het thuiswerken de norm blijft. En ten vierde hebben veel werkgevers voorzieningen getroffen voor medewerkers die moeten thuiswerken. Deze voorzieningen zijn maatwerk: afgestemd op lokale omstandigheden, bestaande lokale afspraken en individuele behoeften.

Werkgevers willen daarom voorstellen om gedurende de looptijd van de cao de ontwikkelingen te monitoren en daarbij de mogelijkheid van passende maatregelen te verkennen.

2. Twee cao's

De komende onderhandelingen gaan over twee cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De Cao Gemeenten geldt voor alle Nederlandse gemeenten. De Cao SGO geldt voor alle leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties, de WSGO. Dit zijn organisaties die geen gemeente zijn maar wel onderdeel van de gemeentelijke sector zijn en dezelfde arbeidsvoorwaarden als gemeenten hebben.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden. De onderhandelingen over de beide cao's worden dan ook tegelijk en aan één tafel gevoerd. De VNG en de WSGO hebben hier onderling en met de vakbonden procesafspraken over gemaakt. Deze procesafspraken zijn als volgt:

- Conceptarbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO schrijven gezamenlijk één conceptarbeidsvoorwaardennota.
- Ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO leggen de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan hun eigen achterbannen. Dus de VNG legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan de gemeenten, en de WSGO legt de conceptarbeidsvoorwaardennota voor aan haar leden. 14 september – 23 oktober 2020.
- Definitieve arbeidsvoorwaardennota. De VNG en de WSGO bespreken de uitkomst van beide ledenraadplegingen en stellen op basis van beide uitkomsten de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. 28 en 29 oktober 2020.
- Inzetbrief. De VNG en de WSGO schrijven gezamenlijk één inzetbrief bij de start van het overleg. November 2020.
- Onderhandelingen. Het College voor Arbeidszaken voert de onderhandelingen namens de VNG en de WSGO. De onderhandelingsdelegatie van het CvA heeft twee leden die ook bestuurders van de WSGO zijn.
- Akkoord. Het CvA en de WSGO ondertekenen gezamenlijk één principeakkoord.
- Ledenraadpleging principeakkoord. Het CvA en de WSGO leggen het principeakkoord voor aan hun eigen achterbannen.
- Cao. Als het principeakkoord wordt bekrachtigd, worden de afspraken verwerkt in de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

3. VNG-procedure ledenraadpleging conceptarbeidsvoorwaardennota

In deze paragraaf staat de procedure voor de ledenraadpleging door de VNG. Leden van de WSGO krijgen een brief van hun vereniging.

Gemeenten kunnen over de conceptarbeidsvoorwaardennota stemmen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het CvA kunnen een adviserende stem geven.

De enige organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken zijn sinds 1 januari 2020 veiligheidsregio's. Voor hen is namelijk de in werking treding van de Wnra uitgesteld. Het is nog onbekend in hoeverre arbeidsvoorwaardenafspraken die worden gemaakt over de Cao Gemeenten in 2021, ook gaan gelden voor de CAR-UWO. Op dit moment beraden de werkgevers en de vakbondsvertegenwoordigers bij de veiligheidsregio's zich op de toekomst van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de veiligheidsregio's.

Bij gemeenten krijgen de gemeentesecretarissen een link naar een digitaal reactieformulier. Gemeentesecretarissen worden geacht om te reageren namens het college. Bij organisaties met een aansluitingsovereenkomst krijgen de bij de VNG geregistreerde contactpersonen een link naar een digitaal reactieformulier. De contactpersonen worden geacht te reageren namens het bestuur van hun organisaties.

NB. Het stemformulier voor gemeenten kan alleen voor gemeenten worden gebruikt, en het stemformulier voor leden van de WSGO kan alleen voor leden van de WSGO worden gebruikt. Wilt u bijvoorbeeld stemmen namens een samenwerkingsverband van gemeenten? Dan vult u voor elk van de deelnemende gemeenten een stemformulier voor gemeenten in, en vult u voor het samenwerkingsverband een stemformulier voor leden van de WSGO in.

De VNG werkt met gewogen stemmen. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van deze ledenraadpleging. Gemeenten die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen de conceptarbeidsvoorwaardennota.

U kunt **tot en met 23 oktober 2020** reageren.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Bijlage 1: Conceptarbeidsvoorwaardennota VNG en WSGO 2021

Bijlage 2: Advies werkgroep verlof en vitaliteit



Arbeidsvoorwaardennota 2021

VNG en WSGO

Inleiding

Dit is de arbeidsvoorwaardennota van de twee gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers, de VNG en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). Deze arbeidsvoorwaardennota is de basis voor de inzet voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen, en de komende onderhandelingen gaan dan ook over beide cao's tegelijk. Het is de bedoeling dat de afspraken gaan gelden voor beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de *werkgevers* (VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

De voorstellen in de arbeidsvoorwaardennota zijn mede bepaald door drie belangrijke omstandigheden.

Ten eerste hebben werkgevers en vakbonden in het vorige akkoord voor 2019-2020 afgesproken om in de volgende cao afspraken te maken over verlof en vitaliteit. Werkgevers en vakbonden hebben in het voorjaar van 2020 een gezamenlijk advies hierover gegeven. Werkgevers willen dit advies integraal opnemen in de inzet voor de onderhandelingen.

Ten tweede is op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden, waarmee gemeentelijke medewerkers zijn 'verhuisd' van het publiekrecht naar het private arbeidsrecht. Werkgevers en vakbonden hebben daarbij afgesproken dat de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk één-op-één overgingen.

Intussen is duidelijk dat een aantal bepalingen schuurt met het arbeidsrecht, en wordt nog meer dan vroeger zichtbaar dat een aantal bepalingen wel uit de pas loopt met die voor de rest van werkend Nederland. Werkgevers willen daarom voorstellen om een aantal bepalingen te actualiseren en meer in overeenstemming te brengen met het private recht en de praktijk in Nederland. Belangrijkste voorstel hierin is om in het stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid meer de nadruk te leggen op het voorkomen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Ten derde hebben de uitbraak van corona en de daarop volgende maatregelen, duidelijk gemaakt dat de gemeentelijke organisaties veel veerkracht hebben. Dat is mede te danken aan de grote inzet van gemeentelijke medewerkers en aan de bereidheid van gemeentelijke werkgevers en medewerkers om afspraken aan te passen aan de bijzondere omstandigheden. De crisis heeft nog zichtbaarder gemaakt hoe belangrijk het is om te (blijven) investeren in de vitaliteit van medewerkers, maar hebben ook discussies over het huidige stelsel van toelagen en vergoedingen voor mensen in ploegen- en crisisdiensten uitvergroet.

De gemeentelijke werkgever wil voor iedereen een goede werkgever zijn. Vanouds is werkgelegenheid een belangrijke waarde binnen de gemeentelijke sector. Zeker in deze onzekere tijden is het belang van die zekerheid voor medewerkers, maar ook in groter maatschappelijk verband, van groot belang. Werkgevers vinden daarom dat in het komende cao-overleg de focus vooral daarop moet komen. Want ook de economische gevolgen van de corona-uitbraak en de lockdown gaan niet voorbij aan gemeentelijke organisaties. Een groot aantal gemeenten verkeert momenteel in financiële nood. Het is volledig onduidelijk welke maatregelen in de nabije toekomst nodig blijven, in hoeverre de economie kan herstellen en of het kabinet gemeenten financieel gaat ondersteunen. Op dit moment moeten gemeentelijke werkgevers voorstellen om in de structurele loonontwikkeling een pauze in te laten vallen en in het cao-overleg te focussen op inhoudelijke verbeteringen in de cao.

Deze arbeidsvoorwaardennota bevat (1) de voorstellen voor verlof en vitaliteit, (2) de voorstellen voor bovenwettelijke sociale zekerheid, (3) de voorstellen voor toelagen, (4) diverse kleinere voorstellen, en (5) een financiële paragraaf.

1 Verlof en vitaliteit.

Werkgevers willen in de komende cao afspraken maken over verlof en vitaliteit. Werkgevers en vakbonden hebben al in een vorig akkoord, over de cao 2019-2020, afgesproken om daarvoor een werkgroep op te richten, en om het advies van die werkgroep te betrekken bij het aankomende cao-overleg.

Het advies van de gezamenlijke *Werkgroep verlof en vitaliteit* (hierna: werkgroep) vindt u in de bijlage. Werkgevers willen het advies van de werkgroep opnemen in de inzet voor het cao-overleg. In zijn geheel is het een evenwichtig advies waarin zowel de wensen van gemeentelijke werkgevers als de wensen van vakbonden een plaats hebben gekregen. Uitgangspunt van het advies is dat het mogelijk is om met alle medewerkers maatwerkafspraken te maken die passen bij hun wensen en omstandigheden. Het advies kan daarmee een goede basis bieden voor een akkoord over de vraagstukken die al langere tijd spelen bij zowel gemeentelijke werkgevers als gemeentelijke medewerkers.

Werkgevers stellen voor om de afspraken over verlof en vitaliteit in te laten gaan minimaal één jaar na het afsluiten van de volgende cao. Die tijd is nodig voor een zorgvuldige invoering. Dat betekent dat de afspraak op zijn vroegst ingaat op 1 januari 2022.

Als het advies in zijn geheel wordt overgenomen, dan zou dit betekenen dat de volgende afspraken in de cao komen.

1.1 Harmonisatie van verlof

Bovenwettelijk lokaal verlof is een verzamelnaam voor lokale afspraken over uiteenlopende vormen van extra vrije tijd, waaronder seniorendagen, schaalverlof en lokale feestdagen. Werkgevers willen in lijn met eerdere cao-afspraken en het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit voorstellen om afspraken te maken over de *harmonisatie* van bovenwettelijk verlof en bijhorend *overgangsrecht*.

De *harmonisatie* betekent:

- De cao-artikelen 6.2 en 6.13, die het werkgevers mogelijk maken om verschillende vormen van 'lokaal verlof' af te spreken, worden geschrapt. Lokaal leeftijds- en diensttijdverlof en lokaal schaalverlof is niet meer mogelijk en het aantal lokale feestdagen wordt maximaal twee.
- In plaats daarvan krijgt elke voltijdmedewerker recht op vijf vrije dagen (36 uur).
- Die vijf vrije dagen worden als volgt verdeeld:
 - Twee dagen (14,4 uur) komen in een spaarverlofregeling. De medewerker kan deze twee dagen

sparen bijvoorbeeld voor een sabbatical of om eerder te stoppen met werken. Maar de medewerker hoeft de dagen niet te sparen – hij of zij kan ze ook meteen opnemen. Uit een recente peiling onder medewerkers blijkt dat een belangrijke voorwaarde. Voor het spaarverlof komt een nieuw artikel in de cao. Uren in de spaarverlofregeling verjaren niet.

- Twee dagen (14,4 uur) kunnen door de werkgever worden aangewezen als lokale feestdagen. Ze worden dan onderdeel van de feestdagen in cao-artikel 6.6 en zijn dan niet meer vrij opneembaar voor de medewerker. Wijst de werkgever ze niet aan als lokale feestdagen, dan blijven ze vrij opneembaar als bovenwettelijke vakantie.
- Eén dag (7,2 uur) wordt bovenwettelijke vakantie.

Het overgangsrecht betekent:

- Medewerkers die nu recht hebben op meer dan 36 uur 'lokaal verlof' bouwen in een nader af te spreken periode af naar de norm van 36 uur, in gelijke stappen per jaar.
- Medewerkers die nu recht hebben op minder dan 36 uur 'lokaal verlof' bouwen in een nader af te spreken periode op naar de norm van 36 uur, in gelijke stappen per jaar.
- De 'nader af te spreken periode', het overgangsrecht, is onderdeel van de onderhandelingen. In de werkgroep heeft de VNG uitgesproken bereid te zijn om te onderhandelen over een periode van meer dan vijf jaar en hebben de vakbonden uitgesproken niet vast te houden aan bevroren van huidige rechten.

1.2 Vitaliteit

Het onderwerp vitaliteit is in de onderhandelingen over de vorige cao geagendeerd door de vakbonden. Werkgevers vinden ook dat hier afspraken over moeten komen. Daarom staat in het akkoord over de cao 2019-2020 dat vitaliteit onderdeel wordt van de komende cao-onderhandelingen.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, maar het vitaliteitsbeleid moet wel voldoen aan een aantal in de cao vastgelegde criteria. De Werkgroep verlof en vitaliteit heeft als criteria geformuleerd: (a) vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog; (b) vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid; (c) vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en (d) vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Alle werkgevers moeten in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit hebben, dat voldoet aan de genoemde criteria. Dit beleidsplan moet in ieder geval bevatten:

- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onderbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
- De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies, het persoonlijk ontwikkelingsplan en lokale aanvullingen op het individueel keuzebudget.
- Werkgevers moeten onderzoeken of er medewerkers zijn met zware beroepen voor wie individuele aanvullende maatregelen nodig zijn opdat deze medewerkers vitaal kunnen blijven werken.

2 Bovenwettelijke sociale zekerheid

De gemeentelijke sector kent vanouds een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid. Dat is een erfenis uit de tijd dat de gemeentelijke sector nog een eigen wachtgeldregeling kende in plaats van de (toenmalige WAO) en WW. Inmiddels gelden de WW, en eerst de WAO en daarna de WIA, al bijna twintig jaar ook voor gemeenten. In die twintig jaar zijn er in verschillende afspraken gemaakt over kleine aanpassingen in het systeem. Maar door de ontwikkeling van het ontslagrecht, werkloosheidsrecht en arbeidsongeschiktheidsrecht is de sociale zekerheid van gemeentelijke medewerkers steeds meer uit de pas gaan lopen met die van de rest van werkend Nederland.

Daarnaast hebben werkgevers en vakbonden de laatste jaren ingezet op maatregelen die niet zozeer

gericht zijn op de inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar juist op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen. De invoering van de van-werk-naar-werk afspraken van maximaal 24 maanden is daar het beste voorbeeld van. Maar ook recentere (en toekomstige) afspraken over loopbaanbeleid en vitaliteit zijn goede voorbeelden.

Werkgevers vinden het daarom tijd om een aantal afspraken over de bovenwettelijke sociale zekerheid te actualiseren. Het gaat hierbij om de na-wettelijke werkloosheidsuitkering en het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers.

2.1 Na-wettelijke werkloosheidsuitkering

Onder andere door recente inspanningen om werkloosheid te voorkomen kent de gemeentelijke sector een laag aantal reorganisatieontslagen en werkloze oud-medewerkers. Bij kans op boventalligheid is het beter om te investeren aan de voorkant van het proces (zoals van-werk-naar werk) dan aan de achterkant (uitkeringen) daarvan. Hoe meer de uitkeringen uit de pas lopen met die van de rest van Nederland, hoe minder ze bijdragen aan een stap naar ander werk.

Afspraken zoals die over vitaliteit leveren daar een bijdrage aan. Maar de introductie van de van-werk-naar-werkregeling - met een periode van 24 maanden met volledig behoud van inkomen - is het bekendste voorbeeld. Vanuit die gedachte stellen werkgevers voor om de artikelen in de cao over de na-wettelijke werkloosheidsuitkering te schrappen (cao-artikelen 10.5 tot en met 10.10), voor medewerkers die na het ingaan van de nieuwe cao werkloos worden.

2.2 Arbeidsongeschiktheid

Hiernaast willen werkgevers de bepalingen over arbeidsongeschiktheid aanpassen. De wet verplicht de werkgever om een arbeidsongeschikte medewerker voor twee jaar door te betalen. Dit vanuit de gedachte dat een medewerker na 24 maanden arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijk) re-integreert of (gedeeltelijk) vertrekt. Maar de cao verplicht de werkgever om een medewerker ook na 24 maanden te betalen, en verlengt het 'ontslagverbod' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers van de wettelijke 24 maanden naar 36 maanden.

De cao kent dus een 'derde ziektejaar'. Dit past niet bij de nieuwe omstandigheden. Sinds 1 januari 2020, met de inwerkingtreding van de Wnra, krijgen ook gemeentelijke medewerkers een transitievergoeding bij ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid. Medewerkers die langer dan 24 maanden arbeidsongeschikt zijn, ontvangen doorgaans een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ook hier is de gemeentelijke sector steeds meer uit de pas gaan lopen met de wetgeving en dat bevordert niet de activering en re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.

Werkgevers vinden dat de cao moet stimuleren dat arbeidsongeschikte medewerkers zo snel mogelijk re-integreren. Werkgevers willen daarom voorstellen om de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid na 24 maanden stop te zetten (aanpassing van cao-artikel 7.1) en om het 'verlengde ontslagverbod' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (cao-artikelen 7.5 en 10.21-22) te schrappen.

Aansluitend hierop willen werkgevers voorstellen om de loondoorbetaling in de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid aan te passen aan de landelijke norm van 100% voor het eerste jaar en 70% voor het tweede jaar. Dat is ten opzichte van de huidige regeling een bescheiden herverdeling van de doorbetaling van het tweede naar het eerste ziektejaar.

Tot slot is het voorstel dat een medewerker alleen gedurende de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid bovenwettelijke vakantie opbouwt. Als door de harmonisatie het bovenwettelijk verlof niet langer lokaal wordt geregeld maar in de cao, is het noodzakelijk om zo'n bepaling in de cao op te nemen.

3 Toelagen

De cao kent twee verschillende regelingen voor werktijden: de standaardregeling voor medewerkers die de eigen werktijden bepalen en de bijzondere regeling voor medewerkers die dat niet doen. Voor beide

groepen gelden meerdere bepalingen over toelagen. Deze bepalingen zijn op onderdelen niet altijd logisch en consistent.

Dit leidde in het verleden nogal eens tot vragen, maar vooral tijdens de corona-uitbraak en de lockdown kwam naar voren dat de bepalingen soms leiden tot situaties die niet uitlegbaar zijn voor zowel werkgevers als medewerkers. Dit geldt vooral als medewerkers tegelijk en onder dezelfde omstandigheden werken, maar tegen verschillende toelagen of vergoedingen.

Werkgevers willen deze onduidelijkheden verminderen. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat de waardering voor de inzet beter tot uiting komt voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden. Dit zijn de medewerkers die vanwege roosters of bijzondere omstandigheden (zoals crisissituaties) moeten (blijven) werken op niet-traditionele tijden. Werkgevers willen daarom een aantal verbeteringsvoorstellen doen.

De verbeteringsvoorstellen hebben de volgende doelen:

- De vergoedingen voor de zaterdagen, de zondagen en de feestdagen worden eenduidiger en eenvoudiger.
- Werken op feestdagen wordt beter beloond dan werken op zondagen.
- Werken in de weekenden, op feestdagen en 's nachts wordt beter beloond dan werken aan de randen van de dag.
- De toelagen en vergoedingen voor medewerkers worden beter vergelijkbaar.
- De toelagen en vergoedingen blijven beter voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden dan voor medewerkers in de standaardregeling. Zo komt beter de waardering tot uiting voor medewerkers die niet zelf hun werktijden (en de bijkomende ongemakken) bepalen.

De verbeteringsvoorstellen moeten leiden tot een evenwichtiger en in hun totaliteit betere beloning voor medewerkers die in de bijzondere regeling in roosters werken.

De voorstellen zijn:

- Het dagvenster van maandag t/m vrijdag voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat van 8.00-18.00 uur naar 7.00-20.00 uur.
- Cao-artikel 3.11 over de toelage onregelmatige dienst voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat er als volgt uit zien:

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 22.00 uur	20%
	tussen 22.00 en 07.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
	tussen 07.00 en 22.00 uur	40%
	tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
Zondag	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%
Feestdagen in artikel 6.6	Tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Cao-artikel 3.12 over de buitendagvenstertoelage voor medewerkers in de standaardregeling gaat er als volgt uit zien:

Buitendagvenster op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 22.00 en 07.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
	tussen 07.00 en 22.00 uur	40%
	tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
Zondag	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%
Feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Cao-artikel 3.19 over de overwerkvergoeding voor medewerkers in de bijzondere regeling gaat er als volgt uitzien:

Overwerk op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	75%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Artikel 6.4 vervalt. Dit artikel geeft medewerkers recht op 14,4 uur (twee dagen) extra vakantie als zij 'regelmatig' en 'overwegend' of 'in belangrijke mate' onregelmatige diensten of beschikbaarheidsdiensten draaien. Voorwaarden zoals 'regelmatig' en 'overwegend' geven te veel onduidelijkheid. De compensatie of waardering voor het werken buiten traditionele tijden komt beter tot uiting in de bovengenoemde bepalingen over toelagen en vergoedingen.

4 Diversen

Naast de voorstellen over verlof en vitaliteit, bovenwettelijke sociale zekerheid en toelagen, hebben werkgevers een aantal andere voorstellen. Die gaan voor een deel over noodzakelijke of gewenste aanpassingen in de verlofafspraken die geen onderdeel zijn van het advies van de Werkgroep verlof en vitaliteit, en zijn voor een deel noodzakelijk 'onderhoud' van de cao.

De voorstellen zijn:

- Werkgevers willen cao-artikel 6.10 aanpassen zodat de medewerker meer keuze heeft bij het opnemen van betaald ouderschapsverlof. Medewerkers kunnen nu 13 weken betaald ouderschapsverlof opnemen met een gedeeltelijke loondoorbetaling. Hoe lager de loonschaal, hoe hoger het percentage salaris dat wordt doorbetaald. Werkgevers vinden het wenselijk dat een medewerker meer keuze krijgt, bijvoorbeeld een hoger percentage loondoorbetaling voor een kortere periode.
- Deze aanpassing is ook nodig omdat ook de wet vanaf augustus 2022 een regeling betaald ouderschapsverlof kent. Dat maakt het nodig om nieuwe afspraken te maken over de omvang van het betaald ouderschapsverlof in de cao. De nieuwe wetgeving maakt het nodig om af te spreken dat de cao een rekenformule gaat krijgen op basis waarvan de medewerker de duur en hoogte van het betaalde ouderschapsverlof naar wens kan invullen, binnen een gegeven totale omvang.
- Door recente jurisprudentie en door de inwerkingtreding van de Wnra is de waarde van een te verkopen vakantie-uur gestegen. Dat is nog niet verwerkt in de cao. Werkgevers willen cao-artikel 4.4 zo aanpassen dat als een medewerker een vakantie-uur koopt met zijn IKB, hij of zij daar dezelfde prijs voor betaalt als wanneer hij dat vakantie-uur weer zou verkopen (bij vertrek).
- Werkgevers willen voorstellen dat cao-artikel 6.3 vervalt. Op grond van dit artikel kan een medewerker in een jaar meer werken om zo extra vakantie te sparen. Dat een cao-bepaling stimuleert dat een medewerker juist meer gaat werken, past niet in het idee achter, en het ontwerp voor, de voorgenomen afspraken over vitaliteit.
- Werkgevers willen in hoofdstuk 6 van de cao en in relevante artikelen in de rest van de cao een nieuw, consistent en bij de wetgeving passend begrippenkader introduceren. Vanouds kennen we in de gemeentelijke sector verschillende vormen van vrije tijd, die we hebben geschaard onder de noemer 'verlof'. Nu de gemeentelijke sector onder het private arbeidsrecht valt, is het nodig dat begrippen zoals vakantie, feestdagen en spaarverlof aansluiten bij het BW. Dit is niet een inhoudelijke maar een technische aanpassing.
- De cao kent op dit moment geen bepaling over de proeftijd. Gemeentelijke medewerkers vallen daarmee direct onder de BW-bepalingen over de proeftijd: een proeftijd van één maand voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes tot 24 maanden en een proeftijd van twee maanden voor medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst. Het BW geeft de mogelijkheid om per cao af te spreken dat bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden tot 24 maanden ook een proeftijd van twee maanden mogelijk is. Dit kan de drempel voor gemeentelijke werkgevers om tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan, verlagen. En dat sluit weer aan bij de ambitie van werkgevers en de

vakbonden om te bevorderen dat gemeenten meer werken met reguliere dienstverbanden en minder met constructies zoals payroll.

- Gemeenten betalen nu een jaarlijkse bijdrage aan het A&O-fonds. Die bijdrage is gebaseerd op het aantal inwoners. Tot 2018 financierde het ministerie van BZK het A&O-fonds direct met een storting in, en uitname uit het Gemeentefonds. Sinds 2018 mag dat niet meer en daarom is in 2018 in de cao opgenomen dat gemeenten de bijdrage doorsluizen naar het A&O-fonds. Nu blijkt dat deze afspraak goed werkt, willen werkgevers voorstellen om deze bijdrage voor onbepaalde tijd in de cao te verankeren.
- Sinds de invoering van de Wnra op 1 januari 2020 vallen gemeentelijke organisaties onder het reguliere cao-recht. De zogenoemde 'reikwijdtes' in de twee cao's in de sector, de Cao Gemeenten en de Cao SGO, vergen continue onderhoud. Dit om te voorkomen dat overlap ontstaat met andere sectoren en er onduidelijkheid ontstaat onder welke cao iemand valt.
- Werkgevers willen met vakbonden mogelijkheden verkennen om afspraken te maken over thuiswerken die bijdragen aan een oplossing van nu optredende knelpunten zonder dat ze toekomstige aanpassingen in de weg zitten. Onderdeel hiervan zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat er een Arbocatalogus thuiswerken komt.
- Toen op 1 januari 2020 de Wnra in werking trad, is de CAR-UWO opgevolgd door de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Daarbij is zoveel mogelijk een één-op-één vertaling gemaakt. Nu we ruim een half jaar met de Cao Gemeenten werken, blijkt dat in een aantal artikelen deze vertaling zorgvuldiger had gekund. Werkgevers willen deze corrigeren. Het gaat hierbij om technische aanpassingen.

5 Financiële paragraaf

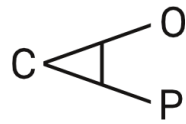
In de afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in de koopkracht van gemeentelijke medewerkers. Zeker de laatste jaren, waarin de loonafspraken fors vooruitliepen op de inflatie. Dit was tot voor kort ook de bedoeling, omdat het na een flink aantal magere jaren nodig was om weer te investeren in de ambtelijke bedrijfsvoering.

Nu zijn er de uitbraak van corona en de maatregelen daartegen. Veel gemeenten hadden al eind vorig jaar te maken met forse tekorten op de begroting. De corona-uitbraak en de maatregelen daartegen hebben dit vele malen verergerd. Dat dwingt werkgevers om in de loonontwikkeling nu pas op de plaats te maken.

Gemeenten worden geconfronteerd met scherp stijgende uitgaven en scherp dalende inkomsten, en weten nog niets over de compensatie van het Rijk daarvoor. Hier komt bij dat de pensioenpremies volgend jaar fors stijgen. Daarmee investeren gemeentelijke werkgevers ook in de koopkracht van medewerkers op termijn en ook dat gaat ten koste van de arbeidsvoorwaardenruimte.

De huidige financiële onzekerheid geldt voor (heel) veel sectoren, en leidt tot onzekerheid onder veel Nederlanders over hun toekomst. Gemeentelijke medewerkers zijn onderdeel van een organisatie met een grote continuïteit, wat betekent dat ze een redelijk hoge mate van baan- en inkomenszekerheid genieten. Uit een recente peiling onder medewerkers blijkt ook dat medewerkers (op dit moment) een grotere waarde hechten aan baanzekerheid dan aan inkomen, en dat veel medewerkers zich nog geen zorgen maken over de gevolgen van de crisis voor de eigen baanzekerheid.

Werkgevers vinden die zekerheid ook een belangrijke waarde. Na een periode die in het teken stond van bezuinigen en herstructureren, hebben gemeenten de afgelopen jaren weer fors geïnvesteerd in uitbreiding van het ambtelijk apparaat. Dat zien we ook terug in de cijfers over de gemeentelijke arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat de financiële onzekerheden op korte termijn zo min mogelijk een impact hebben op de continuïteit van de gemeentelijke bedrijfsvoering en de daaraan gekoppelde baankansen van medewerkers. Werkgevers vinden het daarom noodzakelijk om voor te stellen om in 2021 een pauze in te lassen in de structurele salarisverhogingen.

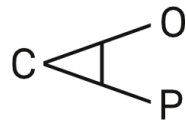


ADVIES WERKGROEP VERLOF & VITALITEIT

Mei 2020

Inhoud

1. Kaders opdracht	2
2. Criteria vitaliteitsbeleid.....	4
3. Afspraken.....	7
4. Instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen	8
5. Overgangsrecht standaardnorm bovenwettelijk vakantieverlof.....	12
Bijlage: Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden	14



1. Kaders opdracht

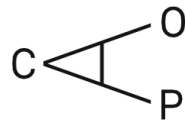
A. Aanleiding

Cao-partijen hebben procesafspraken gemaakt over verlof en vitaliteit in de Cao 2019-2021. In de volgende cao willen zij bindende afspraken maken over verlof en vitaliteit. Aan deze gezamenlijke werkgroep is de vraag gesteld om advies te geven over landelijke criteria voor vitaliteitsbeleid. Het LOGA geeft aan dat elke gemeente aan die criteria moet gaan voldoen. Als een gemeente geen eigen vitaliteitsbeleid heeft, moet het beleid maken dat aan de criteria in de cao voldoet. Het is de bedoeling dat deze werkgroep instrumenten aanreikt die gemeenten daarbij kunnen inzetten. Verder is het de bedoeling dat de werkgroep komt tot een uitwerking van de eerdere geadviseerde sectorale verlofnorm.

B. Opdrachtformulering

Het LOGA heeft de opdracht aan de werkgroep als volgt geformuleerd:

1. Wat zijn de gebruikte instrumenten voor vitaliteit bij gemeenten en bij andere sectoren/organisaties?
2. Welke bestaande instrumenten in de cao hebben raakvlakken met duurzame inzetbaarheid en geef aan of en hoe deze hun plek kunnen krijgen in mogelijke nieuwe afspraken?
3. Welke mogelijkheden biedt het Pensioenakkoord voor vitaliteitsbeleid?
4. Abstraheer op basis van de inventarisaties welke landelijke criteria kunnen leiden tot een adequaat vitaliteitsbeleid gemeenten.
5. Geef advies over mogelijke instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen.
6. Geef advies over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof.
7. Kom met aanbevelingen en cao-teksten voor komende CAO- afspraken over verlof en vitaliteit die voldoende ruimte bieden voor maatwerk bij de individuele gemeenten.



C. Aanpak en verantwoording

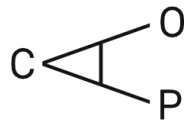
De werkgroep is acht keer bij elkaar gekomen om het advies samen te stellen, vanaf 6 november 2019 tot en met 15 april 2020.

In de werkgroep hebben deelgenomen:

Kees Kraanen	VNG / Gemeente Amersfoort
Luuk Heijlman	VNG / Gemeente Ouder-Amstel
Michiel Drucker	VNG
Hakima Lamchachti	VNG
Ada van der Linden	CMHF
Juan Schot	CNV
Bert de Haas	FNV
Jan Winde	FNV
Patrick Banis (voorzitter)	CAOP
Mees Heller (secretaris)	CAOP
Robert Hoekstra (secretaris)	CAOP

De werkgroep was samengesteld uit deelnemers die door de cao-partijen waren uitgenodigd. In de werkbijeenkomsten is de werkgroep in een open dialoog aan de slag gegaan met de vraagstellingen, onder begeleiding van een onafhankelijke voorzitter en secretaris.

De werksessies zijn vastgelegd in een verslag op hoofdlijnen en in een groeidocument, hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot de navolgende adviezen. Daarbij is in plaats van de volgorde van de onder B. vermelde vragen/onderwerpen aan te houden en hier een strikte scheiding in aan te brengen ervoor gekozen eerst in te gaan op vitaliteitsbeleid en de criteria waar dit aan moet voldoen. Vervolgens zijn de in de werkgroep gemaakte afspraken over hoe concrete invulling aan vitaliteitsbeleid kan worden gegeven opgenomen, alvorens in te gaan op de de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen. Van het laatstgenoemde onderdeel maakt onder meer deel uit een aanbeveling omtrent een Regeling vitaliteitsverlofsparen. Daarover is bovendien een aparte notitie bij dit advies bijgesloten. Het laatste onderdeel van dit advies betreft de aanbevelingen van de werkgroep over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof. In totaal kent het advies derhalve vijf onderdelen, waar de zeven vragen/onderwerpen uit de opdrachtformulering zoveel mogelijk organisch in zijn verwerkt. Bij de aanbevelingen is zoveel mogelijk rekening gehouden met de wens om aan de cao-tafel en/of op het niveau van individuele gemeenten tot meer gedetailleerde uitwerking van de betreffende afspraken te kunnen komen (ruimte voor maatwerk). Ondanks dat derhalve bij sommige onderdelen geen concrete cao-teksten worden voorgesteld spreekt de werkgroep zijn hoop en verwachting uit dat de aanbevelingen voldoende aanleiding en houvast zullen bieden om vooruitgang te boeken op het gebied van vitaliteitsbeleid.



2. Criteria vitaliteitsbeleid

Vitaliteitsbeleid

Gemeenten bewegen zich in een omgeving die voortdurend verandert door technologische ontwikkelingen en verandering van gemeentelijke taken. Wat dit vraagt van medewerkers is daarmee constant aan verandering onderhevig. Dit vraagt om vitale medewerkers die gedurende hun hele loopbaan energie hebben om hun werk goed uit te voeren, op verschillende plekken en in verschillende omstandigheden inzetbaar zijn en gezond hun pensioen te halen; fysiek, mentaal en sociaal. Vitale medewerkers zijn productiever, hebben meer plezier in hun werk en verzuimen minder. Vitale medewerkers zijn bovendien beter in staat om hun competenties duurzaam te ontwikkelen. Dit komt hun inzetbaarheid binnen de organisatie en hun positie op de arbeidsmarkt ten goede. Daarmee worden medewerkers minder kwetsbaar voor veranderingen, zijn meer in staat zelf regie te nemen over hun loopbaan en kunnen gezond en gemotiveerd aan het werk blijven.

Cao-partijen vinden het daarom belangrijk dat gemeentelijke werkgevers en medewerkers samen werken aan het vergroten van hun vitaliteit. Vitaliteitsbeleid van gemeenten dient hiertoe voorwaarden te scheppen én middelen te bieden waarmee medewerkers kunnen werken aan hun vitaliteit. Het stimuleren van de vitaliteit van medewerkers is maatwerk: want niet elke gemeente is hetzelfde en niet elke medewerker is hetzelfde. Het is van belang dat beide partijen hieraan hun medewerking verlenen. Cao-partijen vinden het daarom essentieel dat gemeenten én medewerkers samen de regie pakken bij het ontwikkelen van vitaliteitsbeleid. Door het samen te doen ontstaat ook draagvlak voor het beleid, wat essentieel is om het tot een succes te maken. Het invullen van vitaliteitsbeleid is daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van gemeenten én medewerkers: samen bepalen zij welke afspraken lokaal nodig zijn.

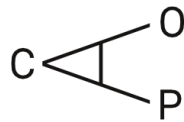
Het is de ambitie van cao-partijen om er voor te zorgen dat alle gemeenten en medewerkers samen lokaal afspraken maken over vitaliteit. Tegelijkertijd willen cao-partijen hen de mogelijkheid bieden hier op eigen wijze invulling aan te geven. Cao-partijen hebben daarom criteria ontwikkeld die voor alle gemeenten gelden als de norm voor hun vitaliteitsbeleid. Elke gemeente moet aan deze criteria voldoen. Het is mogelijk dat gemeenten al vitaliteitsbeleid hebben dat aan de criteria voldoet. Voor deze gemeenten hoeft er niets te veranderen. Voor gemeenten die niet aan de criteria voldoen, zijn in de bijlagen van deze cao instrumenten opgenomen die zij kunnen gebruiken bij het ontwikkelen van beleid.

Criteria

Het eerste criterium heeft betrekking op de totstandkoming van het vitaliteitsbeleid. De overige drie criteria (2 t/m 4) hebben betrekking op de inhoud van dit beleid.

1. Dialoog tussen gemeente en medewerker

Het vitaliteitsbeleid van gemeenten is een gedeelde verantwoordelijkheid en komt daarom tot stand op basis van een dialoog tussen de gemeente en de medewerker(s). Afspraken over vitaliteit hebben namelijk enkel nut wanneer deze daadwerkelijk passen bij de behoeften van medewerkers en de gemeente. Gemeenten én medewerker(s) zijn daarom samen verantwoordelijk voor het maken van keuzes. De dialoog wordt op verschillende niveaus gevoerd. Op organisatieniveau betekent dit dat een gesprek plaatsvindt tussen de gemeente en de werknemersvertegenwoordiging (vakbonden of ondernemingsraad). Op individueel niveau betekent dit dat in de meeste gevallen een gesprek plaatsvindt tussen de leidinggevende en medewerker. Het vitaliteitsbeleid kan daardoor rekenen op breed draagvlak binnen de organisatie.



2. Gezondheid: fysiek en mentaal fit zijn en blijven

Medewerkers moeten in staat zijn om hun werk gezond uit te kunnen voeren, zowel lichamelijk als geestelijk. Het gemeentelijke beleid is in dit kader gericht op de 'zieke' werkende (curatief), op risicogroepen (preventief) én op alle werkenden (amplitief).

Fysiek

Voor alle gemeenten geldt dat zij aan de Arbowet moeten voldoen om te zorgen dat medewerkers gezond en veilig kunnen werken. Het vitaliteitsbeleid omvat aanvullend op deze wetgeving preventief beleid gericht op de bevordering van de gezondheid van de medewerker. In dit beleid zijn ergonomische maatregelen opgenomen en stimulerende maatregelen om medewerkers te laten bewegen.

Mentaal

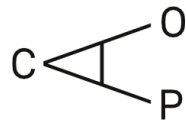
Het gemeentelijk beleid bevat instrumenten die ervoor zorgen dat medewerkers worden gestimuleerd om signalen over hun mentale gezondheid (denk aan werkdruk) vroegtijdig met de gemeente te delen en samen na te denken over een gezonde werkcultuur. Voor medewerkers die dit nodig hebben zijn er ontzienaantregelen en de gemeente gaat het gesprek aan met medewerkers die langer willen doorwerken.

3. Geschikt zijn en blijven voor werk

Medewerkers moeten hun huidige werk en toekomstig werk kunnen en willen uitvoeren. Het vitaliteitsbeleid bestaat daarom uit afspraken die het werkvermogen en het werkplezier van alle medewerkers versterken. Vitaliteitsbeleid ondersteunt de duurzame ontwikkeling van medewerkers. De medewerker wordt aangesproken op zijn verantwoordelijkheid om zich te ontwikkelen maar ook daartoe in staat gesteld. Scholing is een middel, maar er is ook ruimte voor andere vormen van persoonlijke en professionele groei. Het vitaliteitsbeleid bestaat (ten minste) uit maatregelen gericht op:

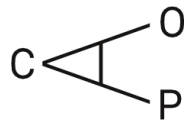
- Professionalisering: Goed worden en blijven in je werk en bijblijven op werkgebied.
- Wendbaarheid: Het snel en effectief aanpassen aan veranderingen op werkgebied. Denk aan het opnemen van andere rollen of taken binnen het werk of anticiperen op ander werk.
- Loopbaanbeleid: De bereidheid en het vermogen om te veranderen van functie en/of werkgever.





4. *Balans tussen werk en privé*

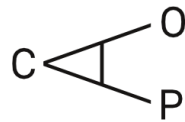
Werk en privé zijn steeds meer met elkaar verweven. Gemeenten en medewerkers voeren daarom lokaal met elkaar het gesprek over het combineren van werk- en privéomstandigheden. Dit kan resulteren in afspraken over flexibel werken, de mogelijkheid om meer of minder te werken, de opname van verlof en/of zaken als mantelzorg en ouderschap. Gemeenten bepalen in samenspraak met de werknemersvertegenwoordiging (vakbonden of ondernemingsraad) tot welk instrumentarium dit leidt. De leidinggevende en de medewerker maken samen afspraken over de toepassing van dit instrumentarium.



3. Afspraken

In de vorige paragraaf staan de criteria voor vitaliteitsbeleid, deze vormen het kader waarbinnen vitaliteitsbeleid concreet invulling kan krijgen. Daar waar de criteria de 'wat-vraag' beantwoorden gaan we in deze paragraaf in op de 'hoe-vraag'; hoe kan er concrete invulling worden gegeven aan dit beleid. Partijen adviseren om in een komende Cao(-akkoord) de volgende afspraken op te nemen:

- Vitaliteit betreft de fysieke en mentale gezondheid van de medewerker, maar ook de huidige en toekomstige geschiktheid voor werk, en een goede balans tussen werk en privé. Vitaliteitsbeleid geeft aan hoe door de organisatie en de medewerker aan vitaliteit wordt bijgedragen en welke regelingen, instrumenten en middelen hiervoor beschikbaar gesteld worden.
- Afspraken, regelingen en beschikbare middelen die gelden voor alle (of groepen) medewerkers worden vastgelegd in een beleidsplan Vitaliteit. Het beleidsplan wordt vastgelegd in overleg met de ondernemingsraad. Onderdelen van het beleidsplan die onder artikel 27 van de WOR vallen, worden ter instemming aan de OR voorgelegd. Onderdelen die vallen onder cao artikel 12.2 lid 1 sub a worden vastgesteld in het lokaal overleg.
- De werkgever peilt periodiek de werkdruk en neemt waar nodig maatregelen om de werkdruk te voorkomen dan wel te verminderen. De meting van de werkdruk, de frequentie van de meting en de op basis van de meting te nemen maatregelen worden met de OR overlegd.
- De werkgever bespreekt periodiek met de ondernemingsraad de personele bezetting en eventuele benodigde maatregelen op korte en langere termijn om de bezetting op orde te houden.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid zijn de ter instemming aan de OR voorgelegde werktijdenregeling en Arbobeleid inclusief de RI&E.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid is het op basis van deze cao vastgestelde opleidingsplan (artikel 8.5 cao), maar kan daarnaast betreffen collectieve aanvullende afspraken over (toepassing van):
 - a. loopbaanadvies (artikel 8:6 cao),
 - b. persoonlijk ontwikkelplan (artikel 8.7 cao),
 - c. lokale verlofregelingen (artikel 6.6 cao),
 - d. lokale aanvullingen op het IKB uit de cao (artikel 4.2 en 4.3 cao).
- Werkgever en werknemer dragen samen verantwoordelijkheid voor vitaliteit van de medewerker en maken samen afspraken welke maatregelen hiertoe kunnen bijdragen
- De werkgroep heeft vastgesteld dat een regeling voor verlofsparen een bijdrage zou kunnen leveren aan het vitaliteitsbeleid op meerderde aspecten en voor alle leeftijdsgroepen. Te denken valt aan het op kunnen nemen van extra verlof ter voorkoming of oplossing van vitaliteitsproblemen, het faciliteren van minder werken voor oudere werknemers en het beter in balans kunnen brengen van werk en privé. De werkgroep ziet als voorwaarde, dat het mogelijk is om aan te sluiten bij aanvullende landelijke arrangementen (zoals het pensioenakkoord en fiscale regelgeving), die het mogelijk maken om opgespaard verlof mee te nemen bij wisseling van werkgever. De werkgroep adviseert een regeling op te zetten die sector breed geïntroduceerd kan worden en landelijk af te spreken wat de bijdrage van werkgever en werknemer is aan de opbouw van het vitaliteitsverlofbudget.
- Onderdeel van het vitaliteitsbeleid is dat de werkgever vaststelt voor welke (groepen van) medewerkers in zware beroepen er aanvullende ontzietmaatregelen genomen moeten worden zodat deze medewerkers fysiek en mentaal gezond de pensioenleeftijd kunnen halen. Hierbij kan o.a. gebruik gemaakt worden van de vrijstelling van de RVU-boete over 21.000 euro bruto gedurende drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.



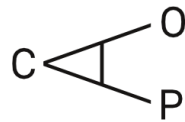
4. Instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen

4a) Lijst met instrumenten

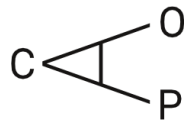
Cao-partijen hebben een lijst met instrumenten opgesteld die gemeenten kunnen gebruiken als onderdeel van hun vitaliteitsbeleid. De instrumenten zijn onderverdeeld in drie categorieën:

- Curatief: verzachten en verminderen van gevolgen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability.
- Preventief: voorkomen van verminderde vitaliteit, werkvermogen en employability.
- Amplitief: versterken van vitaliteit, werkvermogen en employability.

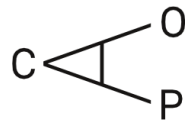
Categorie vitaliteitsbeleid	Curatieve instrumenten	Preventieve instrumenten	Amplitieve instrumenten
Overall (gezondheid & geschikt zijn en blijven)			- BRUIS toolkit middelen waaronder Top5 BRUIS kaartje (=gespreksstarter) en BRUIS – sessie - BRUIS organisatiescan - BRUIS spel - BRUIS community
Gezondheid: Fysiek en mentaal fit zijn en blijven			
ARBO	- Werk en/of werkplek-aanpassing en/of instructies nav deskundig advies, zoals bedrijfsarts	- RI&E met aandacht voor werkdruk, agressie en geweld, beeldschermwerk, plaats- en tijdonafhankelijk werken en fysieke belasting - Voorlichting en instructie - Preventief medisch onderzoek (PMO)	- Gezond en veilig werken community



Fysiek	<ul style="list-style-type: none"> - Werkplekmassage - Fysiotherapie 	<ul style="list-style-type: none"> - Bewegprogramma's: <ul style="list-style-type: none"> > Fitness mogelijkheden/ korting op sportschoolabonnement > Hardloopevents / fiets(stimulerings)plan - Tips voor een goede werkhouding - Checklist individueel risicoprofiel - Speciale sport / bewegprogramma voor buitendienstwerknemers 	<ul style="list-style-type: none"> - Lunchwandelen - Vergader wandelen
Mentaal	<ul style="list-style-type: none"> - Bedrijfsarts - Vertrouwenspersonen - Preventiemedewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> - Workshops (bijvoorbeeld energiebalans, werkstress, interne coaches, mindfulness, werk-privé balans, ademen, slapen, time management, yoga) - Trainingen en trajecten (bv. vitaal en duurzaam in je werk) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambassadeurs Vitaliteit - (Vitaliteits)coaches (mentaal fit, TMA) - Loopbaantrainingen (summerschool, winterschool)
Werkdruk	<ul style="list-style-type: none"> - Plan voor minder werkdruk en meer werkplezier - Checklistvragen werkdruk & werkplezier - Checklist energiegevers/vreters 	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie over werkdruk - Werkdruktests - Checklist individuele signalen van werkdruk & werkplezier - Digitale tips werkdruk & werkplezier - Work Ability Index (WAI) - Krachtkaat 	<ul style="list-style-type: none"> - Work ability index (WAI) - Krachtkaat - Checklist Energievreters en Energiegevers in gemeentelijke organisaties
Organisatie van het werk/ werkdruk		<ul style="list-style-type: none"> - Formatieplan - Strategische Personeelsplanning (SPP- analyse) - Tijd- en plaats onafhankelijk werken/flexibele werktijden 	<ul style="list-style-type: none"> - Leiderschaps-trainingen (feedback, het moedige gesprek, div. opleidingen, individueel of incompany) - Opstellen persoonlijke profielen en/of teamprofielen/scans - Workshops samenwerken, - Teamtrainingen (Insights, sociale vaardigheden, integriteit)



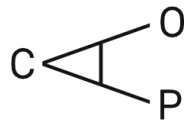
Fit de eindstreep halen		<ul style="list-style-type: none"> - Vitaliteitsverlofbudget/cheque - Generatiepact - Gebruik tijdelijke ontheffing RVU 	<ul style="list-style-type: none"> Coach financiën Pensioen-voorlichting ABP
Geschikt zijn en blijven voor het werk			
Scholing en ontwikkeling		<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsbeleidplan (organisatie) - Opleidingsfaciliteiten - Opleidingsplan (individueel) 	
Loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> - Training (bv. baas in eigen loopbaan) 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaangesprek met adviseurs - Ontwikkelgesprek met leidinggevende - Allesuitjezelf.nl (inclusief diverse instrumenten zoals - TalentSpiegel, - Arbeidsmarktscan, e-learning, e-books, databas beroepen en opleidingen, e-coaching) - Werving en selectie - Loopbaantraject 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaanadvies - Training, opleiding - Loopbaancoaching - Doelgroepenbeleid - Vacaturebanken - Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) - Talent-/competentiemanagement - HR-gesprekscyclus
Mobiliteit	<ul style="list-style-type: none"> - Van werk naar werk trajecten 	<ul style="list-style-type: none"> - Stage lopen bij andere organisaties - Jobrotationprogramma 	<ul style="list-style-type: none"> - Vacaturebanken - Regionale Mobiliteitsnetwerken
Balans tussen werk en privé			
Verlofrege-lingen	<ul style="list-style-type: none"> - Extra verlof bv. voor inzet op herstel in situaties van afgenomen vitaliteit (vitaliteitsspaarverlof-regeling) 	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie over verlofregeling in de wet (WAZO) - (Cao)informatie over mogelijkheden IKB - Vitaliteitsspaarverlofregeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Training omgaan met werk en verlof



4b) Regeling vitaliteitsverlofsparen

In aanvulling op bovenstaande lijst met instrumenten die gemeenten kunnen inzetten om aan de criteria te voldoen, wordt door de werkgroep een regeling vitaliteitsverlofsparen aanbevolen. Dit is een nieuw te ontwikkelen regeling, waarvan de kern is dat er jaarlijks een x-aantal uren wordt gespaard om een vitaliteitsverlofbudget op te bouwen. De bijdrage is voor alle werknemers gelijk en dus *niet* leeftijdgebonden. Het opgebouwde vitaliteitsverlofbudget kan door de werknemer worden ingezet voor vitaliteitsdoeleinden tijdens alle fasen van zijn werkzame leven. In Bijlage Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden is de achtergrond voor deze aanbeveling nader toegelicht en worden de contouren van een dergelijke regeling geschetst. De werkgroep doet geen concreet voorstel voor de hoogte van de jaarlijkse opbouw en de mogelijke omvang van het op te bouwen budget. Dit is naar de mening van de werkgroep een onderwerp voor de onderhandelingen over een volgende cao door het B-LOGA.

Bij de uitwerking van een dergelijke regeling moet in ieder geval uitgezocht worden hoe het past binnen de boekhoudkundige processen van gemeenten, zodat het uitvoerbaar is en ook belastingtechnisch verantwoord kan worden.



5. Overgangsrecht standaardnorm bovenwettelijk vakantieverlof

Aan de werkgroep is gevraagd om advies te geven “over het overgangsrecht om te komen tot een standaardnorm voor bovenwettelijk vakantieverlof”. Om hier iets over te kunnen zeggen heeft de werkgroep eerst onderzocht waar reeds overeenstemming over bestond en op welke punten vervolgens belemmeringen waren om het eens te worden over het overgangsrecht.

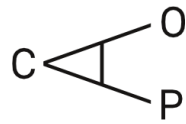
In een eerdere landelijke werkgroep is onderzocht hoe te komen tot een landelijke standaard norm. Op basis van dataverzameling en berekeningen kwam de werkgroep Verlof 2018 destijds tot een landelijke norm voor het bovenwettelijk verlof van 34 uur. Tijdens de onderhandeling kon overeenstemming bereikt worden over een norm van 36 uur (precies vijf dagen van 7,2 uur). In deze 36 uur is verrekend wat lokaal gemiddeld wordt aangewend voor verlof op lokaal vastgestelde feestdagen, voor lokaal afgesproken leeftijdsgedagen en voor andere lokaal afgesproken redenen.

Tijdens de finale onderhandelingen lukte het niet om het eens te worden. Het gesprek liep vast op twee punten. Vanuit werkgeverskant was er groot bezwaar tegen een overgangsrecht waarin een garantierecht zou worden afgesproken voor *onbepaalde* tijd; dit zou de verschillen binnen een organisatie tussen personen voor onbepaalde tijd in stand houden. De bonden gingen uit van het voorstel van de werkgroep 2018, waarin wel een garantierecht voor onbepaalde tijd was opgenomen. Tijdens de onderhandelingen deden de werkgevers een voorstel om een opbouw/afbouwperiode af te spreken van vijf jaar. Hierover werden partijen het niet eens.

Een ander geschil bestond over het alternatief voor het vervallen van leeftijdsgedagen. Vanuit bondszijde werd ingebracht dat het een voorwaarde was dat iedere gemeente een alternatief instrument in huis had om mensen op oudere leeftijd iets te kunnen bieden om duurzaam te blijven werken. Dit zou kunnen in de vorm van een generatie/vitaliteitspact. Hierover wilde men vanuit werkgeverszijde geen generieke afspraak maken.

De werkgroep heeft nagedacht hoe belemmeringen weggenomen kunnen worden om het tijdens de onderhandelingen voor de volgende cao alsnog eens te worden over een landelijke standaardnorm en overgangsrecht om te voorkomen dat individuele medewerkers (door het inleveren van verlof) en afzonderlijke gemeenten (door stijgende loonkosten) een onevenredige bijdrage moeten leveren aan een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket. De werkgroep doet geen concreet voorstel voor de norm en het overgangsrecht met bijbehorende getallen. Want dat is uiteindelijk de uitkomst van een proces van onderhandeling. De werkgroep doet wel de volgende aanbevelingen.

1. Als partijen het eens kunnen worden over een afspraak voor een vitaliteitsspaarverlofregeling, zoals genoemd bij de afspraken in paragraaf 3 en in de toelichting in paragraaf 4b van dit document, zouden de bezwaren vanuit bondszijde weggenomen kunnen worden met betrekking tot het afschaffen van leeftijdsgedagen (zonder alternatief instrument). Met het afspreken van een vitaliteitsspaarverlofregeling immers kunnen werknemers zelf bepalen hoe ze het gespaarde verlof inzetten en kunnen dit dus ook op oudere leeftijd gebruiken om minder uren te werken.
2. Kern van de vitaliteitsspaarverlofregeling is dat jaarlijks een x-aantal uren wordt gespaard voor een vitaliteitsverlofbudget. Er moet hiertoe afgesproken worden wat de bijdragen zijn van de werkgever en wat van de werknemer. Voor de bijdragen van de werkgever zouden in ieder geval de uren aangewend kunnen worden die zijn opgenomen in de norm van 36 als gemiddelde verstrekking van leeftijdsgedagen. Dit is 14,7 uur. Dat zou betekenen dat de landelijke standaard norm lager zou worden, bijvoorbeeld naar 21,6 uur (36 min 14,4). Die 14,4 uur zouden dan onderdeel worden van een nader overeen te komen norm voor de jaarlijkse bijdrage aan het vitaliteitsverlofbudget.



3. De bestuurlijke werkgroep verlof en vitaliteit vindt het belangrijk dat gemeenten investeren in een stevig vitaliteitsbeleid en dat vitaliteitsverlof met een substantiële omvang een pijler is voor zo'n vitaliteitsbeleid. Als het verlof een substantiële omvang heeft, kan verzacht worden dat sommige werknemers op termijn iets inleveren op hun aantal bovenwettelijke verlofuren. Hiermee zou een afbouwregeling in het garantierecht voor de bovenwettelijke verlofuren binnen een evenwichtige belangenafweging een plek kunnen krijgen.

Notitie regeling vitaliteitsverlof alle leeftijden

Inleiding

We delen als sociale partners de behoefte om vitaliteitsbeleid te ontwikkelen, dat voor alle doelgroepen aanknopingspunten biedt. Dit beleid kan natuurlijk bestaan uit meerdere instrumenten en regelingen. Zaak is om evenwicht te bieden, zodat niet de ene groep veel beter bediend wordt dan de andere. Tegelijkertijd zijn er verschillende behoeften en specifieke omstandigheden, zodat er ruimte moet zijn voor verschillende mogelijkheden en oplossingen.

In deze notitie wordt een optie in beeld gebracht voor een afspraak over verloffaciliteiten, waarmee beoogd wordt recht te doen aan de behoefte voor ruimte voor verschillende doelgroepen én een evenwichtige verdeling van middelen. Met deze optie wordt het mogelijk voor individuen om zelf te bepalen wanneer er extra verlof nodig is, om knelpunten op te lossen, of beter, voorkomen. Het biedt mogelijkheden voor jong en oud om vitaal aan het werk te zijn en te blijven.

Extra verlof als mogelijkheid om balans aan te brengen

Verlof is een belangrijk middel om voldoende rust en herstel te creëren in het werkzame leven. Door de inzet van verlof kan ook de balans tussen werkbelasting en privé (voor een deel) geregeld worden. Iedere levensfase heeft hierin verschillende specifieke omstandigheden. Te denken valt aan de fase waarin een gezin met kinderen extra inzet vraagt, periode waarin intensieve mantelzorg wordt verleend of de laatste fase van het werkzame leven, waarin aanpassingen nodig zijn in het kader van duurzaam werken. Het zou mooi zijn als een werknemer zelf zijn verloffaciliteiten op zijn levensfase en/of omstandigheden kan inrichten. De inkomenseffecten van deze keuzen moeten acceptabel zijn, zodat mensen niet op dit punt weerhouden worden om verlof in te zetten waar nodig. Belangrijk is dat het toegankelijk is voor iedereen, dus ook voor mensen uit lagere inkomensgroepen. Het voorstel in deze notitie wil ook voorzien in een oplossing voor oudere medewerkers die vanwege hun situatie extra verlof nodig hebben, om de juiste balans te houden of te krijgen.

Spaarverlofregeling

Concreet denken we aan een spaarverlofregeling waarin veel ruimte zit om in diverse levensfasen extra verlof op te nemen. Deze spaarverlofregeling kan gebruik maken van de bandbreedte die fiscaal hiervoor geboden wordt. Daarmee wordt het sparen fiscaal gezien gunstig. Tegelijkertijd is het niet fijn afhankelijk te zijn van fiscale regels, die zo maar weer kunnen wijzigen. De regeling moet dus niet afhankelijk zijn van de fiscale regels.

Een spaarverlofregeling houdt in dat er over meerdere jaren verlof wordt gespaard, zodat een spaarverlofbudget ontstaat, waarvan op enig moment gebruik kan worden gemaakt tijdens het werkzame leven van de werknemer. Het spaarverlof wordt opgebouwd doordat er ieder jaar een aantal verlofdagen apart worden gezet onder de noemer vitaliteit- of spaarverlof. Voor het sparen van verlof kan vanuit diverse bronnen geput worden. Te denken valt aan huidige bovenwettelijke dagen op grond van de cao (zitten in het IKB), nieuwe bovenwettelijke verlofdagen die die worden toegevoegd voor vitaliteitsbeleid/vervanging van leeftijdsdagen en uren betaald uit overwerktoeslag of onregelmatigheidstoeslag. Ook kunnen extra dagen ingekocht worden vanuit IKB. Of de dagen in geld worden weggezet of als dagen op een verlofkaart, is ter overweging aan partijen.

Hoe en waarvoor kan het spaarverlofbudget aangewend worden?

Dit spaarverlof kan door de werknemer opgenomen worden tijdens zijn werkzame leven. De werknemer kan het opnemen in een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld enkele weken of maanden) of het verdelen over een langere periode, door bijvoorbeeld enkele jaren een dagdeel per week op te nemen.

Als de werknemer de verlofdagen opspaat, kan hij aan het eind van zijn loopbaan bijvoorbeeld in de laatste vijf jaar een dag per week minder gaan werken met behoud van loon én pensioenopbouw.

Het is belangrijk dat dit in overleg gebeurt met de leidinggevende. Het is bedoeld om in te zetten in het kader van vitaliteit/duurzaam werken. Te denken valt aan situaties met mantelzorg, doen van opleiding buiten het werktijden of uitzonderlijke situaties in het gezin etc. Het is in principe niet bedoeld voor een gewone vakantie. Daarvoor heeft de werknemer immers wettelijke verlofdagen. Maar de werknemer heeft wel de regie over zijn eigen spaarverlofbudget en de leidinggevende kan alleen in zeer uitzonderlijke situaties weigeren als er zeer zwaarwegende bedrijfsbelangen in het geding zijn.

Wanneer de medewerker zijn spaarverlof gebruikt, is dit met behoud van 100% loon en 100% opbouw van pensioen. Hierdoor is het voor alle inkomensgroepen een betaalbare oplossing.

Alleen als een medewerker kiest om bijvoorbeeld betaald verlof te combineren met onbetaald verlof, levert hij/zij hierdoor een deel van zijn inkomen in. Stel dat een fulltime-medewerker een dag minder gaat werken, waarvan een dagdeel betaald en een dagdeel onbetaald, gaat het loon naar 90%. Er zou een 80/90/100 regeling van gemaakt kunnen worden (80% werken/90% loon/100% pensioenopbouw).

Medewerkers die vlak voor hun pensioen zitten, kunnen ook een combi maken met deeltijdpensioen. Als de werknemer met zijn vitaliteitsverlof onvoldoende uren heeft om minder te gaan werken kan hij ook kiezen om deeltijdpensioen op te nemen. Zo ontstaat een combinatie van verlof met opgespaarde uren en opname van deeltijdpensioen. Hiermee houdt de werknemer een groot deel van zijn inkomen.

Voordelen van deze spaarverlofregeling

- Dit vitaliteitsverlof kan in alle levensfasen ingezet worden en is in veel situaties toepasbaar.
- Ook jonge mensen die in de knel komen kunnen extra verlof opnemen. Daarmee wordt kritiek voorkomen dat slechts in een enkele groep (ouderen) wordt geïnvesteerd.
- Veel mogelijkheden voor maatwerk.
- Er is keuzevrijheid en regie voor de medewerker, zodat hij/zij ruimte heeft om invulling te geven aan zijn eigen verantwoordelijkheid voor vitaliteit
- Er kan veel inkomenszekerheid geboden worden.
- Het past binnen de fiscale kaders en brengt geen extra fiscale kosten met zich mee.
- Er is een alternatief voor de leeftijdsdagenregelingen.
- De nadelen van generatiepacten zijn niet aanwezig, behalve dat er ook aandacht nodig is om te zorgen dat het werk wordt vervangen en dat werkdruk wordt voorkomen.

Nadelen regeling

- Als te weinig extra verlofdagen toegekend worden, ontstaat onvoldoende volume.
- Medewerkers die door omstandigheden in het begin van hun werkzame leven veel verlof uit het spaarverlofbudget inzetten, bouwen weinig op en houden aan het eind minder over om af te kunnen bouwen door minder te gaan werken.
- Om flink te sparen moet men vroeg starten met opzij zetten. Bijvoorbeeld met de inzet van de twee bovenwettelijke verlofdagen uit het IKB. De vraag is of jonge mensen zich daar bewust van zijn.
- Als deze regeling wordt gestart, moeten er afspraken gemaakt worden over de 'backservice'; dus de opbouw over de voorgaande jaren van de medewerker.
- Dit is een regeling die voor de toekomst een oplossing biedt, maar voor mensen die nu aan het einde van hun loopbaan zitten lastiger realiseerbaar is. Voor deze groep zijn aparte afspraken nodig.
- Het zou de mobiliteit kunnen belemmeren, als de voorwaarden niet goed zijn geregeld.

Uitwerkingsvragen over de wijze van sparen

Een belangrijke uitwerkingsvraag is op welke wijze het vitaliteitsbudget wordt gespaard: in dagen/uren op een verlofkaart of in geld? En als het in geld is: waar wordt het geld weggezet, op een persoonlijke rekening, een bedrijfsrekening of in een fonds? Dit is met name ook van belang omdat we het belangrijk vinden dat het vitaliteitsverlofbudget niet de mobiliteit beperkt. Hieronder gaan we verder in op deze vraag.

Het sparen van verlofuren op een verlofkaart, is in diverse cao's geregeld. Bijvoorbeeld de cao FNV, zie bijlage Levensfasebewust personeelsbeleid FNV. In deze cao staat dat er jaarlijks 32 uur verlof (bij fulltime dienstverband) wordt gespaard voor de werknemer door de werkgever. Dit verlof kan om diverse redenen worden opgenomen:

- a. Verlof dat bijdraagt aan de *duurzame inzetbaarheid* van de medewerker;
- b. tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur; >
- c. aanvullend zorgverlof;
- d. maximaal 50% reductie van de werktijd voorafgaand aan pensionering;
- e. overige verlofdoelen waarover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat.

Er is geen verjaringstermijn van deze verlofuren en geen maximumaantal op te sparen uren. Bij vrijwillig vertrek uit dienst, vervalt het resterende budget. Bij vertrek op verzoek van de werkgever wordt het uitbetaald bij de eindafrekening.

Dit is een bedrijfs-cao en geen sector-cao. Vandaar dat de mobiliteit op een andere manier wordt bekeken.

Er zijn ook cao's waarin zowel geld als verlofdagen kunnen worden ingelegd. Bijvoorbeeld de cao Schiphol, waarin staat dat per jaar 2% van brutosalaris wordt gespaard voor Vitaliteit door de werkgever, maar waarin de werknemer ook verlofdagen kan storten. Ook bepaalde garanties op verlofdagen zijn in deze regeling opgenomen. Zie bijlage Schiphol cao, vanaf pag. 55 over Duurzame Inzetbaarheid. Dit lijkt meer een soort IKB voor vitaliteit te zijn. Je kunt uit het vitaliteitsbudget verlof opnemen, die doorbetaald worden zoals gewoonlijk. Maar je kunt het budget ook aanwenden voor andere doelen zoals pensioensparen of een training volgen. Het vitaliteitsbudget heeft bredere bestedingsdoelen. Het budget is gemaximeerd op 50% van het aantal uren te werken per jaar. Bij vertrek bij de werkgever door opzegging werknemer, bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd of bij ontslag van bedrijfseconomische redenen, wordt het resterende budget meegenomen in de eindafrekening.

Een vitaliteitsbudget in een cao waarin het budget in geld apart wordt gezet voor de werknemer in een fonds is niet bekend. Wel is er de Cao Bouw & Infra waarin een fonds is opgericht waarin een gespaard wordt voor het doorbetalen van verlofuren in het kader van Duurzaam Werken/Vitaliteit. Er is een jaarlijkse premie afgesproken in de cao die de werkgever stort in een fonds. Maar het bijzondere is dat dit fonds uitkeert aan de werkgever die een werknemer heeft die verlof opneemt in het kader van duurzaam werken vanaf bepaalde leeftijd. Het lijkt meer een soort vereveningsfonds waarin op sectorniveau wordt gespaard om werkgevers financieel te steunen die werknemers hebben die van de regeling gebruik maken. De werknemer heeft recht op doorbetaald verlof op grond van de cao.

Dit betekent dat hiermee het mobiliteitsvraagstuk is getackeld. Bij wisseling van werkgever in de Bouwsector behoudt de werknemer zijn recht, er hoeft geen geld uitgekeerd te worden aan de werknemer of de nieuwe werkgever. Want de nieuwe werkgever kan ook geld krijgen uit het sectorale fonds.

Dit zijn, voor zover bekend, de mogelijkheden die op dit moment bestaan in andere sectoren om vitaliteitsbudgetten op te bouwen. Bij Loyalis is geïnformeerd of er nog andere mogelijkheden zijn. Dat was hen niet bekend. Met de afschaffing van de levensloopverlofregelingen per 1 januari 2022, wordt juist een mogelijkheid om fiscaal gunstig verlof te sparen wettelijk beëindigd.
