

Aan:

- ABVAKABO: K. de Buijzer en H. van Dam
- CNV Publieke Zaak: B. Schnoor en R. Gast
- CMHF: mevrouw E. Clason

Interprovinciaal Overleg



uw brief van

uw kenmerk

ons kenmerk
IWW 90023/11

datum
7-7-2011

onderwerp

Voorstellen cao provincies per 1 juni 2011

Geachte heer, geachte mevrouw,

Op 1 juni 2011 is de huidige cao voor de provincies afgelopen. De uitvoering van de afspraken uit die cao wordt op dit moment samen met u geïnventariseerd en geëvalueerd. De Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie van de provinciale werkgever (BOD) wil graag met u in overleg over een nieuwe cao. Op 16 juni 2011 heeft daartoe al een informeel (kennismakings)overleg plaatsgevonden. Een eerste officiële overlegronde zal op 11 juli 2011 worden gehouden. Via deze brief informeert de BOD u over haar voorstellen voor de nieuwe cao. Deze voorstellen vinden hun grondslag in de meerjarenbeleidsnota HRM/Arbeidsvoorwaarden provincies waarvan u na 7 juli 2011 een exemplaar zult ontvangen. De werkgeversvoorstellen kunnen we op 11 juli 2011 bespreken tegelijk met de voorstellen voor de nieuwe cao die u bij brieven van 25 mei en 10 juni 2011 heeft gedaan.

In de komende jaren komt er veel op de provincies af. Vanuit HRM-perspectief zijn er voor de provincies als overheid drie algemene opgaven van belang:

- de herpositionering in het middenbestuur, waarbij provincies zich richten op hun kerntaken en meer als gebiedsregisseur en gebiedsontwikkelaar in de regio gaan opereren;
- bezuinigingen die moeten leiden tot een efficiëntere taakuitvoering, beperking van de provinciale inzet tot kerntaken en intensivering van de samenwerking tussen provincies;
- het opereren in een fluïde en digitale samenleving, wat grote gevolgen heeft voor de relatie met de burger en voor de interne organisatie en werkwijze van provincies.

Deze opgaven vragen om een proactief HRM-en arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarvoor hebben de provincies in hun meerjarenbeleidsnota HRM/arbeidsvoorwaarden drie gezamenlijke speerpunten voor de langere termijn bepaald:

- nieuwe organisatie- en werkvormen en flexibele arbeidsverhoudingen, met Het Nieuwe Werken als belangrijk thema;

Inlichtingen bij : L.A.C.M. van Wayenburg

Doorkiesnummer : 070 888 12

Bijlagen :

- goed werkgeverschap dat wordt gefocust op gezamenlijke HRM-inspanningen die van belang zijn in deze periode van bezuinigingen, herpositionering in het middenbestuur en de grote uittocht van de babyboomers; en
- meer samenwerking tussen provincies om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, de kosten te reduceren en de efficiency te vergroten.

Op het terrein van de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden zijn voor alle provincies flexibilisering en individualisering de speerpunten. Daarmee kan vorm worden gegeven aan de gewenste nieuwe arbeidsverhoudingen bij de provincies. Het gaat hier voor werknemers om meer eigen verantwoordelijkheid en zeggenschap over hun arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur, werktijden en werkplek. Zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of persoonlijke omstandigheden. Provincies kunnen hiermee hun arbeidsmarktpositie verstevigen, de slagvaardigheid en flexibiliteit van de arbeidsorganisatie vergroten en de kwaliteit van dienstverlening verbeteren. Wij zouden in de komende cao afspraken willen maken over uitbouw van IKAP tot een breed individueel keuzebudget, over flexibilisering van de arbeidsduur, de werktijden en de werkplek en over vergroting van de arbeidsmobiliteit. Voor een belangrijk deel gaat het daarbij om gezamenlijke studieafspraken. De BOD ziet de nu af te sluiten cao als een overgangs-cao die voor een relatief korte periode zal gelden en zal uitmonden in een nieuwe, beleidsrijke cao. De concrete werkgeversvoorstellen treft u hieronder aan.

Looptijd en loonontwikkeling

De BOD stelt een looptijd voor van 1 jaar (van 1 juni 2011 tot 1 juni 2012). Samen kunnen we verkennen of er voor een cao van korte duur in het licht van de financiële positie van de provincies aanleiding is voor afspraken in de loonsfeer.

Individualisering arbeidsvoorwaarden

De BOD wil een gezamenlijke studie naar een Individueel Keuzebudget (IKB) ter vergroting van de individuele keuzemogelijkheden van de werknemer. Deze studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke afspraken in de daaropvolgende cao. In de cao wordt een aantal uitgangspunten c.q. randvoorwaarden voor het te ontwikkelen IKB vastgelegd. Daarbij kan worden gedacht aan (ten minste) budgettaire neutraliteit, vrijwilligheid, vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en administratieve en organisatorische uitvoerbaarheid.

Flexibilisering

- Een gezamenlijke studie naar verdere flexibilisering van arbeidsduur, werktijden en werkplek. Deze studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke afspraken in de daaropvolgende cao. Daarbij kan worden gedacht aan een raamregeling tijd- en plaats-onafhankelijk werken. In de studie worden de consequenties meegenomen van flexibele werktijden voor de huidige toeslagen voor overwerk en onregelmatige dienst. In de cao wordt een aantal uitgangspunten c.q. randvoorwaarden vastgelegd, zoals bijvoorbeeld (ten minste) budgettaire neutraliteit, vrijwilligheid, vergroting van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en koppeling aan jaargesprekken over inrichting van werk en verlof en over sturing op productiviteit.
- Over flexibilisering van de arbeidsduur kunnen nu al inhoudelijke afspraken worden gemaakt. De BOD stelt herinvoering voor van een geclausuleerd recht van de werknemer om (eventueel ook voor onbepaalde tijd) meer dan gemiddeld 36 uur per week te werken, met als bovengrens een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. Eerdere afspraken hierover zijn in de oude cao vervallen omdat u toen niet bereid bleek de tijdelijke regeling ter zake om te zetten in een structurele regeling.

Vergroting arbeidsmobiliteit

- De BOD wil de impasse over de bovenwettelijke werkloosheidsregeling doorbreken. De bestaande regeling is volgens de BOD bijzonder complex en, met zijn soms langdurige uitkeringen na afloop van de WW, vooral gefocust op inkomensbescherming. De regeling is daardoor een obstakel voor de arbeidsmobiliteit. Zoals u bekend heeft de BOD u in het verleden een voorstel gedaan voor een nieuwe, meer op activering gerichte, marktconforme bovenwettelijke werkloosheidsregeling die bovendien leidt tot aanmerkelijke deregulering. Omdat hierover met u geen overeenstemming kon worden bereikt is in de cao provincies 2007/2009 een geschillenprocedure afgesproken waarin cao-partijen advies vragen aan een gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke deskundige of commissie van deskundigen. De BOD stelt voor om aan deze afspraak thans (buiten het kader van het cao-overleg) uitvoering te geven. Een alternatief dat gelijktijdig zou kunnen worden onderzocht is de optie om de gelden voor de bovenwettelijke werkloosheidsregeling onder te brengen in het te ontwikkelen IKB. Deze optie kan dan worden meegenomen in de gezamenlijke studie naar het IKB.
- De BOD stelt voor om de gratificatie ambtsjubileum (met inachtneming van een nader af te spreken korte overgangperiode) af te schaffen. De gratificatie ambtsjubileum is geen gericht beloningsinstrument en niet meer van deze tijd. Onder omstandigheden is zij een belemmering voor de arbeidsmobiliteit. Een optie kan zijn om de gelden uit de gratificatie ambtsjubileum toe te voegen aan het te ontwikkelen IKB. Deze optie kan worden meegenomen in de gezamenlijke studie naar het IKB.
- De BOD wil ook met u praten over afschaffing van het verbod op verplichte deelname aan continudiensten in de nachturen door werknemers van 55 jaar en ouder. Het gaat hier volgens de BOD om een niet meer objectief te rechtvaardigen onderscheid op grond van leeftijd. In een enkele provincie leidt dit verbod tot (grote) problemen t.a.v. de inzet van personeel in de nachtdienst. Het algemeen verbod kan worden vervangen door een individuele ontheffingsmogelijkheid op medische of sociale indicatie.
- Voor oudere werknemers kan demotie onder omstandigheden een oplossing zijn. In de vorige cao is hiertoe geregeld dat demotie niet hoeft te leiden tot verminderde pensioenopbouw. Als demotie leidt tot aanvaarding van een lager betaalde functie zal dat, ter voorkoming van onevenwichtige interne beloningsverhoudingen, gevolgen moeten hebben voor de beloning van betrokkene. De BOD wil met u onderzoeken wat de mogelijke belemmeringen zijn voor aanpassing van de beloning bij demotie.
- Zoals u bekend zullen de provincies samen met de gemeenten in de nabije toekomst regionale uitvoeringsdiensten (RUD' s) instellen voor de uitvoering van vergunningverlening, toezicht en handhaving van regels van omgevingsrecht. Er zullen vele honderden gemeenten en provincieambtenaren met hun taken mee overgaan naar de RUD. Het is van groot belang om snel met u en de VNG een aantal belangrijke landelijke afspraken te maken over de personele en rechtspositionele gevolgen van de overgang van provincie- en gemeentepersoneel naar de RUD. Er heeft al intensief en constructief overleg plaatsgevonden over een landelijk Sociaal Beleidskader (SBK), maar dit overleg is door u opgeschort i.v.m. het overleg over een nieuwe cao met bijbehorende Sociale Leidraad bij de gemeenten. De BOD doet een dringend beroep op u om (buiten het kader van het cao-overleg) de besprekingen over het landelijk SBK op korte termijn te hervatten.

Voortzetting en monitoring van afspraken uit de vorige cao

- Dat betreft in de eerste plaats de afspraak om de aanbevelingen van de Commissie van Wijzen over verbreding van inzetbaarheid van werknemers te gaan implementeren. De uitvoering van die afspraak moet onverminderd worden voortgezet en gemonitord.

- Er zijn in de vorige cao n.a.v. de evaluatie door PWC vele afspraken gemaakt over verbetering van (de toepassing van) het nieuwe beloningssysteem. De uitvoering daarvan moet - voor zover nog niet afgerond - onverminderd worden voortgezet en gemonitord.

Overige voorstellen

- ***De werkkostenregeling***

Uiterlijk per 1 januari 2014 moeten de provincies overstappen op de Werkkostenregeling. Deze regeling houdt in dat, naast een aantal gerichte vrijstellingen, voor vergoedingen en verstrekkingen een forfait van 1,4% van de loonsom geldt. Tot dit forfaitair bedrag kan een werkgever vrije vergoedingen en verstrekkingen aan zijn werknemers uitkeren. Over het meerdere is de werkgever een eindheffing van 80% verschuldigd. De BOD stelt een gezamenlijke studie voor over de gevolgen van de werkkostenregeling voor de arbeidsvoorwaarden op basis van de inventarisaties die momenteel in de provincies worden uitgevoerd. Op lokaal niveau wachten sociale partners de uitkomst af van deze gezamenlijke studie en de daarover te maken cao-afspraken. De BOD wil in deze cao ook afspraken maken over een aantal uitgangspunten en over een gemeenschappelijke invoeringsdatum. Gedacht kan worden aan de volgende uitgangspunten: (ten minste) budgettaire neutraliteit; negatieve inkomenseffecten waar mogelijk voorkomen; fiscale mogelijkheden optimaal benutten; waar mogelijk fiscale regels (blijven) koppelen aan HRM-doelen; een goede balans tussen gemeenschappelijke en lokale aanpak; vereenvoudiging in regelgeving en financieel-administratieve uitvoering. De werkkostenregeling kan daarnaast als katalysator dienen voor een discussie over voordelen en nadelen van verdere harmonisatie van secundaire arbeidsvoorwaarden

- ***De vakantieregeling bij langdurige ziekte***

De huidige vakantieregeling bij (langdurige) ziekte in de CAP zal moeten worden aangepast omdat zij op gespannen voet staat met Europese jurisprudentie. De BOD stelt voor om de CAP in lijn met de recente wijziging van het Burgerlijk Wetboek per 1 januari 2012 aan te passen. Belangrijkste effecten van de aanpassingen zijn dat in vakantieopbouw en vakantieopname geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen zieke en niet zieke werknemers en dat (verwijtbaar) niet opgenomen vakantieverlof na zes maanden komt te vervallen.

Met vriendelijke groet,
INTERPROVINCIAAL OVERLEG,
N.M.J.G. Lebens, voorzitter bestuurlijke werkgeversdelegatie,
Voor deze:



L.A.C.M. van Wayenburg