



Onderwerp

Onderhandelaarsakkoord cao Provinciale sector 2022-2023

Kern mededeling:

Op 30 augustus 2022 heeft het college van Gedeputeerde Staten, bij besluit met kenmerk 2979741, ingestemd met het onderhandelaarsakkoord voor de cao Provinciale sector 2022-2023. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024. Het onderhandelaarsakkoord wordt ook aan de achterban van de vakbonden voorgelegd.

Mededeling:

Met deze mededeling wordt u geïnformeerd over het besluit van het college van Gedeputeerde Staten om in te stemmen met:

1. In te stemmen met het onderhandelaarsakkoord cao Provinciale sector 2022-2023;
2. In te stemmen met de voorgestelde dekking (zie financiële impact) van de financiële gevolgen van het onderhandelaarsakkoord cao Provinciale sector 2022-2023;
3. De verwachte begrotingseffecten van de loonontwikkeling voor 2022 te verwerken in een nog te maken begrotingswijziging voor Provinciale Staten en de effecten voor de daarop volgende jaren te verwerken in de ontwerp Programmabegroting 2023 door bijstelling van de stelpost 'loon- en prijsontwikkelingen'.

Toelichting:

Als Provinciale Staten bent u werkgever van de Statengriffie. In 2003 is de Wet dualisering provinciebestuur in werking getreden. In dat kader is bij besluit van 2 oktober 2003 vastgesteld dat de collectieve arbeidsvoorwaarden, de rechtspositionele regelingen en de toekomstige wijzigingen daarop, die door Gedeputeerde Staten worden vastgesteld, ook van toepassing zijn op de griffier en de medewerkers van de Statengriffie.

Kort gezegd: als het over arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele aangelegenheden gaat, volgt Provinciale Staten de besluiten van het college van Gedeputeerde Staten. Dit is eind 2017 nog eens bevestigd met het oog op de implementatie van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren per 1 januari 2020.

Het vaststellen van het onderhandelaarsakkoord is een arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid die van toepassing is op de griffier en de medewerkers van de Statengriffie. Nu u het college volgt, wordt u geacht ook ingestemd te hebben met het onderhandelaarsakkoord cao Provinciale sector 2022-2023.

Financiële dekking kan gevonden worden binnen de producten 741 'Personeel' en 732 'Onvoorzien en stelposten' en blijven daarmee binnen de daarvoor bedoelde ruimte.

Registratienummer

2979997

Datum

15 augustus 2022

Afdeling/Bureau

EHRM

Openbaarheid

Openbaar

Portefeuillehouder

Reus, J. de

Ter kennisname aan PS en
burgerleden

Mededeling

Bladnummer

2

Registratienummer

2979997

Bijlagen

Naam bijlage:	eDocs nummer:	Openbaar in de zin van de Woo (ja/nee aangeven)
Aanbiedingsbrief motivatie voor onderhandelaarsakkoord GS en PS cao 2022-2023	2980204	Ja
Bijlage A ondertekend onderhandelaarsakkoord	2980205	Ja
Bijlage B onderbouwing onderhandelaarsakkoord 2022-2023	2980206	Ja

Aan de colleges van Gedeputeerde
Staten en aan de voorzitters van de
werkgeverscommissies van
Provinciale Staten (per mail, niet per
post)

Interprovinciaal Overleg



ons kenmerk
11218/2022

datum
4 juli 2022

onderwerp
Onderhandelaarsakkoord cao 2022-2023 provinciale sector

Geachte mevrouw, heer,

Op 23 december 2021, 9 mei en 7 juni 2022 heeft de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) de portefeuillehouders P&O en de voorzitters van de werkgeverscommissies bijgepraat over het proces voor de cao 2022 en verder en hun input daarbij meegenomen in de onderhandelingen. Op 7 juni hebben zij aangegeven in te stemmen met het onderhandelingskader. Tevens heeft afstemming plaatsgevonden met het IPO-bestuur, de kring van provinciesecretarissen en de BAC Financiën.

Op 24 juni 2022 hebben de BOD enerzijds en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord getekend voor een nieuwe cao voor de provinciale sector met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Sociale partners leggen dit akkoord met een positief advies voor aan hun achterban, aan werkgeverszijde bent u dat. In het bestuurlijk cao-overleg is de afspraak gemaakt dat de uitslag van de achterban- en ledenraadpleging bekend moet zijn op 15 september a.s. Hierbij is rekening gehouden met een langere periode van raadpleging vanwege het zomerreces.

Aan werkgeverszijde ligt de focus op de vergadering van het IPO-bestuur op 8 september a.s. om daarin de uitgebrachte stemmen te tellen en vast te stellen of de werkgeversachterban (met een gekwalificeerde meerderheid) instemt met het onderhandelaarsakkoord. Deze procedure is vastgelegd in de statuten van het IPO. Er is sprake van een gekwalificeerde meerderheid als minimaal 75% van de stemmen het onderhandelaarsakkoord steunt. Elke stem van de werkgever GS telt voor drie; elke stem van de werkgever PS telt voor één. Het totaal aantal stemmen bedraagt 48; het minimale vereiste aantal stemmen vóór bedraagt dus 36. Mocht het op 8 september nog niet mogelijk zijn om vast te stellen of sprake is van de vereiste gekwalificeerde meerderheid, dan wordt verzocht aan het IPO-bestuur om de voorzitter en de portefeuillehouder werkgeverszaken mandaat te verstrekken om tussentijds (voor 15 september a.s.) vast te stellen of de vereiste meerderheid is bereikt.

Inlichtingen bij : 
Email : @ipo.nl
Bijlagen : 2

Het is essentieel om in de IPO-bestuursvergadering van 8 september een besluit hierover te nemen, om de gemaakte loonafspraken nog te kunnen realiseren in 2022.

Het verzoek aan u is om het onderhandelaarsakkoord te bespreken en uw stem (ingestemd of niet ingestemd) zo spoedig mogelijk, maar het liefst voor 1 september 2022 bekend te stellen aan werkgeverszaken@ipo.nl

Als bijlagen ontvangt u:

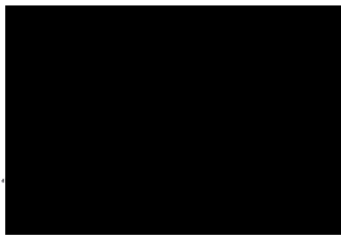
Bijlage A – Onderhandelaarsakkoord d.d. 24 juni 2022 (ondertekend)

Bijlage B – Onderbouwing onderhandelaarsakkoord

Mocht u nadere informatie willen hebben over het onderhandelaarsakkoord, dan kunt u dit ook aangeven via het genoemde mailadres en zal zo spoedig mogelijk contact met u worden opgenomen.

Met vriendelijke groet,

Namens de voorzitter van de Bestuurlijke
Onderhandelingsdelegatie



[Redacted line]

Projectleider cao
Coördinerend senior beleidsadviseur Werkgeverszaken

Collectieve arbeidsovereenkomst provinciale sector

Werkgever en vakbonden (FNV, CNV, AVV en CMHF) hebben op vrijdag 24 juni een onderhandelaarsakkoord gesloten over de cao 2022-2023. De beoogde cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Sociale partners leggen dit onderhandelaarsakkoord met een positief advies voor aan hun leden. Uiterlijk op 15 september besluiten partijen of dit onderhandelaarsakkoord wordt omgezet in een definitief akkoord.

De belangrijkste afspraken zijn:

1. Loonontwikkeling
2. Thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding
3. Ouderschapsverlof
4. Verruiming bijzonder verlof (lief en leed)
5. Diversiteitsverlof (kies je feestdagen)
6. Studie- en procesafspraken op co-creatievoorstellen

Inleiding

Sociale partners hebben in oktober 2021 een gezamenlijke visie geformuleerd op het werken in de provinciale sector. Met die visie als kader is er een co-creatieproces gestart waarbij alle stakeholders zijn betrokken. Dit proces heeft een groot aantal waardevolle voorstellen opgeleverd, sommigen heel concreet en anderen meer principiële en richtinggevend. Waar praktisch uitvoerbaar is een aantal van deze voorstellen opgenomen in dit onderhandelaarsakkoord. Over een aantal andere voorstellen, die nadere uitwerking behoeven, zijn studie- en procesafspraken gemaakt. Sociale partners hebben besloten de uitkomsten van die afspraken zoveel mogelijk in 2022 maar uiterlijk begin 2023 te bespreken en waar nodig tot tussentijdse aanpassing van de cao te komen.

1. Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2022 worden de functieschalen met €75,- bruto verhoogd op basis van een fulltime dienstverband op 1 januari 2022. Op 1 juli 2022 worden de salarisbedragen met 3% verhoogd. Per 1 januari 2023 worden de salarisbedragen met 4% verhoogd.

Daarnaast wordt met ingang van 1 juli 2022 een bodem in het salarisgebouw van €2.184,- bruto per maand ingevoerd. Dit is gebaseerd op een bruto minimum uurloon van €14,-.

2. Thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding

De COVID-19 crisis heeft de afgelopen jaren het hybride werken in een stroomversnelling gebracht. De plek waar je werkt (bijvoorbeeld thuis, kantoor of op andere locaties) en het moment wanneer je werkt is veranderd en flexibiliseert voor een groot deel van ons personeel.

Sociale partners maken afspraken voor 2022 ten aanzien van getoonde flexibiliteit en gemaakte onkosten voor thuiswerken. Daarnaast is een onkostenvergoeding afgesproken voor 2023.



2022: Eenmalige Thuiswerk- en Flexibiliteitsvergoeding

Werknemers ontvangen een eenmalige thuiswerk- en flexibiliteitsuitkering van maximaal €500,- bruto op basis van voltijd dienstverband, evenredig naar de omvang en de duur van hun dienstverband tussen 1 januari 2022 en 1 september 2022. Deze vergoeding is onder meer bedoeld om de meerkosten van het thuiswerken te compenseren.

Sociale partners hebben oog voor de financiële consequenties voor werknemers met een Wajong-uitkering en/of inschrijving in het doelgroepenregister. Voor hen wordt een alternatieve passende oplossing gezocht.

2023: Thuiswerk- en Internetvergoeding

Sociale partners hechten belang aan het blijvend faciliteren van werknemers in hun keuze waar en wanneer zij werken. Daarom spreken zij af dat met ingang van 1 januari 2023 een thuiswerk- en internetvergoeding geldt voor de werkdagen dat de werknemer thuis werkt en geen woon-werkverkeer heeft behoudens dienstreizen. Deze vergoeding bestaat uit een netto vergoeding van €3,- per thuiswerkdag (€2,- thuiswerkvergoeding en €1,- internetvergoeding) ongeacht de werkuren van de werknemer per dag.

Werkgevers blijven daarnaast de verantwoordelijkheid nemen om voor werknemers een ARBO-verantwoorde werkplek thuis te faciliteren.

3. Ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 treedt aangepaste wetgeving op het gebied van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in werking. Sociale partners hebben daarom besloten de regeling in de cao omtrent ouderschapsverlof als volgt aan te passen met ingang van 2 augustus 2022:

- de nieuwe regeling gaat in op 2 augustus 2022, ook voor werknemers waarvan het betaald ouderschapsverlof voor een kind tot 1 jaar al eerder is ingegaan
- aanvulling tot 100% loondoorbetaling tijdens opname van de 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof
- aanvulling tot 75% loondoorbetaling tijdens opname van de aansluitende 4 weken (week 10 t/m 13)

4. Verruiming bijzonder verlof ('lief en leed')

De sociale partners vinden het belangrijk om werknemers in staat te stellen de voor hen belangrijke levensgebeurtenissen met bijzonder verlof in te kunnen vullen en niet uitsluitend de familieband daarin leidend te laten zijn.

Aan de bestaande regels voor bijzonder verlof wordt de mogelijkheid voor twee zogenaamde lief- en leeddagen toegevoegd. Deze bijzonder verlofdagen zijn niet in te wisselen voor salaris of op te sparen. Aanvragen worden in principe gehonoreerd.

5. Pilot diversiteitsverlof ('kies je feestdagen')

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Zij voeren daarom in 2023 een pilot uit. De zeven feestdagen zoals benoemd in voorgaande cao-afspraken kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen. De werknemer moet de dagen die geruild worden in 2023 vóór 1 april 2023 hebben geregistreerd in het lokale verlofsysteem. Het omruilen kan alleen binnen hetzelfde kalenderjaar. Dat wil zeggen dat nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eerste en tweede kerstdag in 2023 door de werknemer mogen worden omgewisseld.

De definitie van zon- en feestdagen blijft ongewijzigd voor deze pilot. Vóór 1 januari 2023 spreken sociale partners af hoe ze in deze pilot omgaan met aan feestdagen gekoppelde vergoedingen. De pilot wordt eind 2023 geëvalueerd.

6. Studietoelafspraken

Het co-creatieproces heeft een aantal voorstellen opgeleverd die tot een fundamentele verandering van de bestaande vergoedings- en verlofregelingen kunnen leiden. Uitwerking van deze voorstellen vraagt zorgvuldigheid en tijd, temeer daar bestaande regelingen op deze terreinen moeten worden bezien op hun effectiviteit en inpasbaarheid. Sociale partners spreken af gedurende de looptijd van deze cao met betrekking tot deze onderwerpen afspraken te maken en dan de betreffende cao-bepalingen aan te passen.

Ten behoeve van deze uitwerking stellen sociale partners daartoe een tweetal paritaire werkgroepen in:

Duurzame inzetbaarheid

Sociale Partners hebben een paritaire werkgroep ingesteld om de voorstellen, die door de co-creatiegroep Duurzame Inzetbaarheid zijn uitgewerkt en gepresenteerd op 15 april 2022, verder concreet uit te werken. Randvoorwaarden voor de uitwerking zijn de afspraken zoals vastgelegd in de preambule van deze cao.

De adviezen van de werkgroep bevatten in ieder geval ook voorstellen voor een vorm van vitaliteitsverlof voor alle leeftijdsgroepen, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijkheid om individuele afspraken te maken. De voorstellen bevatten eveneens een plan van aanpak om tot invoering van het beleid te komen en de financiële consequenties daarvan.

De werkgroep presenteert haar bevindingen uiterlijk 15 december 2022.

Tijd en plaats bewust werken

Sociale partners hebben een paritaire werkgroep ingesteld om de voorstellen, die door de co-creatiegroep Tijd en plaats bewust werken zijn uitgewerkt en gepresenteerd op 15 april 2022, verder concreet uit te werken. Randvoorwaarden voor de uitwerking zijn de afspraken zoals vastgelegd in de preambule van deze cao. In de adviezen van de werkgroep wordt in elk geval rekening gehouden met de verschillende mogelijke werklocaties van werknemers en de consequenties daarvan voor noodzakelijke vergoedingen.

De voorstellen bevatten eveneens een plan van aanpak om tot invoering van het beleid te komen, en de financiële consequenties daarvan.

De werkgroep presenteert haar bevindingen uiterlijk 15 december 2022.

Evaluatie werken met en belonen van resultaatopdrachten

Sociale Partners stellen een paritaire werkgroep in om het werken met resultaatopdrachten te evalueren en het evaluatieonderzoek te begeleiden. Centrale vraag is wat de achterliggende gedachte is van het werken met opdrachten. Wat was de bedoeling van het werken met opdrachten en wordt dit effect bereikt? Hierbij speelt i.i.g. het kader in de cao van artikel 4.2.3 e.v. en de preambule cao 2017-2018 een rol, waarbij het zoveel mogelijk gelijk behandelen van opdrachten aan 'functies' voorop staat. Hoofdvraag op sectoraal niveau is: Welke positie heeft werken in opdrachten als instrument in het grotere geheel van de verdeling van werk?

De werkgroep levert uiterlijk op 15 november 2022 een plan van aanpak op.

Hoofdstukken 4 en 11

Sociale Partners stellen een paritaire werkgroep in die tot taak heeft de bestaande hoofdstukken 4 en 11 van de cao te analyseren op hun werkzaamheid en effectiviteit en daar waar nodig voorstellen voor verbetering te doen. Deze werkgroep presenteert haar bevindingen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 1 december 2022.

7. Overige afspraken

- De inzet van de levensfase-ambassadeurs wordt verlengd voor de looptijd van de cao.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a circular stamp or mark, and several sets of initials including 'WIK' and 'A.V.'.

24 juni 2022

Namens de werkgever,

IP0

Jan Markink



Namens de vakbonden,

FNV Overheid
Sengul. Sozen



CNV Overheid
AA van Vorden



AVU
W. Wispolweij



CMHF

Dan? wanner luy



Bijlage B

Onderbouwing onderhandelaarsakkoord cao 2022-2023

Gevraagd besluit

Instemmen met onderhandelaarsakkoord cao 2022-2023 provinciale sector.

Inleiding:

Op 24 juni 2022 hebben de BOD en de vakbonden een cao-onderhandelaarsakkoord 2022-2023 provinciale sector afgesloten. Zij leggen dit voor aan hun achterbannen. Voor de BOD zijn dat de werkgevers GS en de werkgevers PS. In deze bijlage geven we namens de BOD, een onderbouwing voor de financiële afspraken (loonparagraaf) en de inhoudelijke afspraken en zetten deze af tegen het onderhandelingskader. Tenslotte geven we aan wat de risico's zijn bij het ontbreken van de vereiste gekwalificeerde meerderheid.

Looptijd cao

Gekozen is voor een looptijd van twee jaar. Dit is conform onze inzet. Hiermee wordt het mogelijk om gemaakte afspraken goed te implementeren en is tevens tijd ingebouwd om studie- en procesafspraken af te ronden en gedurende de looptijd van deze cao te implementeren.

Een kortere looptijd houdt een risico in op kosten, gezien onder meer de inflatiecijfers. Een nog langere looptijd was niet onderhandelbaar. Vakbonden FNV/CNV zetten initieel in op een looptijd van 1,5 jaar; AVV/CMHF op een looptijd van twee jaar.

Financieel

De BOD heeft zich, voorafgaand aan en tijdens de onderhandelingen op 24 juni, laten adviseren door een backroom met daarin onder meer specialisten van provincies m.b.t. financiën/personele lasten. De bemensing van de backroom is afgestemd met de AAC Werkgeverszaken.

Loonsverhoging

De loonafspraken zijn in lijn met de afspraken in andere overheids- en onderwijssectoren en noodzakelijk om te komen tot een cao. Met deze afspraken wordt ook recht gedaan aan een loonafpraak waarmee in elk geval een gedeeltelijk antwoord wordt gegeven op de inflatie van het afgelopen half jaar (en naar verwachting van het CPB ook in de resterende maanden van 2022). Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan het herstel van de koopkracht van onze werknemers. Daarnaast blijven we met deze loonafspraken een aantrekkelijke werkgever, wat essentieel is in de zeer krappe arbeidsmarkt. Op het moment dat we niet nu, maar later een cao zouden afsluiten, zouden de kosten hiervan naar verwachting hoger worden.

In het onderhandelaarsakkoord zijn cao-partijen tot elkaar gekomen met een loonparagraaf van:

- a. 75 euro toevoegen aan alle schaalbedragen per 1-1-2022;
- b. 3% structurele loonsverhoging per 1-7-2022;
- c. 4% structurele loonsverhoging per 1-1-2023.

Ad a: Hiermee hebben sociale partners oog voor het feit dat met name werknemers in de lagere schalen zware financiële tijden meemaken door de historisch hoge inflatie. Voor hen resulteert deze nominale verhoging in een hoger percentage loonstijging dan voor werknemers in de hogere schalen. Omgerekend kost deze 75 euro de werkgever ongeveer 1,64% loonruimte. Inzet van de vakbonden was 150 euro nominaal.

Ad b: Deze 3% loonsverhoging gaat in per 1 juli 2022 en kost de werkgever ca 2,89%

Daarmee bedragen de totale loonkosten voor de werkgever ca 3% in 2022. De structurele loonsverhoging in 2022 bedraagt ongeveer 4,5 %.

Ad c: Deze 4% loonsverhoging gaat in per 1 januari 2023 en telt daarmee feitelijk mee voor het hele jaar 2023. Voor de werkgever betreft dit een gemiddelde totale kostenverhoging van 3,85%.

Geïndexeerd leveren de verhogingen in 2022 en 2023 gezamenlijk een kostenstijging op van ca. 8,6%. Het onderhandelingskader ging uit van 8% (2 x 4%) en 1 a 2% per jaar extra indien nodig/voor rest-maatregelen.

De inzet van de vakbonden voor een loonsverhoging betroffen resp. 11,5% (voor 1,5 jaar; FNV en CNV) en 9% + een eenmalige uitkering van 1.000 euro (voor 2 jaar; AVV en CMHF). Voor 2023 wilden AVV en CMHF automatische prijscompensatie afspreken. De BOD heeft dit afgewezen, vooral omdat de werkgever zich hiermee zou overleveren aan de economie en zelf geen invloed meer zou hebben op de hoogte van de af te spreken loonparagraaf.

Daarnaast hebben sociale partners afgesproken een bodem in het salarisgebouw aan te brengen van 2.184 euro bruto per maand. Dit is gebaseerd op een bruto minimum uurloon van 14 euro.

Deze afspraak is in lijn met afspraken in andere sectoren, o.a. de cao gemeenten en de cao Rijk. Daarnaast hebben sociale partners afgesproken een bodem in het salarisgebouw aan te brengen van 2.184 euro bruto per maand. Dit is gebaseerd op een bruto minimum uurloon van 14 euro. Dit levert de werkgever, voor zover dit al het geval is, slechts tijdelijk beperkte extra kosten op.

Met de nominale verhoging per 1-1-2022 van €75 en 1-7-2022 van 3% vallen de minimumbedragen van de schalen A en 1 tot en met 6 onder de grens van 2.184 euro. Op alle van deze schaalniveaus komt het maximum van deze schalen met genoemde verhogingen reeds in 2022 boven deze grens van €2.184.

Uit de Personeelsmonitor 2021 blijkt dat in de schalen A en 1 tot en met 6, 875 fte medewerkers werkzaam zijn. Daarnaast heeft provincie breed (alle schaalniveaus) 62,8% van de medewerkers het maximum inpassingspercentage bereikt. Ook blijkt uit de monitor dat 2% (214 fte) van het totale personeelsbestand een bruto inkomen heeft van lager dan €2.500. De impact van deze loonsverhoging is daarmee zowel in personele als financiële omvang beperkt, waarbij ook geldt dat deze doelgroep verspreid werkzaam is over de 12 provincies. Schaal A, een speciale schaal voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, wijzigt niet. Deze is gekoppeld aan het WML (100-120% van het WML) en dat wijzigt niet door onze cao-afspraken.

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over de thuiswerk-flexibiliteitsvergoeding: een bruto bedrag van 500 euro voor fulltimers voor het werken in de periode van 1 januari t/m 31 augustus 2022, deeltijders naar rato en naar rato van het aantal maanden gewerkt in deze periode. Voor 2023 is de afspraak gemaakt een netto thuiswerkvergoeding toe te kennen van 2 euro per dag, opgehoogd met 1 euro voor een internetvergoeding.

De provinciale sector was nagenoeg de enige sector die nog geen thuiswerkvergoeding kende. Uit de resultaten van de co-creatie voor het onderwerp tijd- en plaatsbewust werken, bleek deze vergoeding een essentieel onderdeel te zijn.

Deze afspraak sluit aan bij de fiscale mogelijkheden die er zijn (de 2 euro thuiswerkvergoeding is in de belastingwet opgenomen en mag belastingvrij worden

toegekend; datzelfde geldt voor de internetvergoeding). Bewust wordt deze afspraak pas per 1-1-2023 van kracht zodat dit tevoren kan worden ingeregeld bij de organisaties. Fiscale voorwaarde hierbij is wel dat registratie per werkdag thuis plaats dient te vinden. De vakbonden hebben het verzoek gedaan om het bedrag van 2 euro voor de thuiswerkvergoeding mee te laten bewegen met het bedrag hiervoor in de belastingwetgeving (NIBUD heeft berekend dat de kosten momenteel 3,05 euro per dag bedragen), maar de BOD heeft dat voorstel afgewezen. De initiële inzet voor de thuiswerk- flexibiliteitsvergoeding bedroeg resp. 2 euro en 1 euro internetvergoeding (BOD), en 3 euro per dag + internetvergoeding (alle vakbonden). Daarbij wilden de vakbonden deze laten ingaan vanaf 1-7-2022.

Voor het kalenderjaar 2022 is een eenmalige vergoeding toegekend, omdat dit administratief handiger was en je dan niet alsnog met terugwerkende kracht per werkdag zou hoeven te registreren. Bovendien komt deze eenmalige vergoeding ten goede aan iedereen, of men nu heeft thuisgewerkt of niet (dit in tegenstelling tot de vergoedingen per 1-1-2023). Voor de eenmalige vergoeding vroegen de vakbonden resp. 1.000 euro (AVV/CMHF) en 500 euro (FNV/CNV).

Zoals ook besproken bij het vaststellen van het onderhandelingskader gaat deze thuiswerk- flexibiliteitsvergoeding niet ten laste van de beschikbare loonruimte, maar gaan we er van uit dat deze kosten worden gedekt omdat de werkgever voor deze werkdagen thuis geen vergoeding voor woon-werkverkeer meer toekent. Grosso modo zijn de kosten voor een thuiswerkvergoeding (veel) lager dan die van een woon-werkvergoeding.

Relevant hierbij is het volgende:

- a. De inflatie is fors opgelopen sinds de start van de onderhandelingen: de inflatie bedraagt de afgelopen maanden ca 9 % (bron: AWWN);
- b. De tendens is dat hoe later een cao-akkoord wordt afgesloten in 2022, hoe duurder je als werkgever uit zult zijn omdat de inflatie hoog is, de arbeidsmarkt steeds knapper wordt en dit zich uit in duurdere loonparagrafen (bron: AWWN);
- c. Er zijn inmiddels diverse cao's afgesloten, waarbij cao's bij overheids- en onderwijssectoren het best vergelijkbaar zijn qua soort organisatie. In deze cao's zijn vergelijkbare percentages structurele loonsverhoging afgesproken als in ons onderhandelaarsakkoord.
- d. De latere ingangsdatum (1 juli 2022) van een deel van de structurele loonsverhoging zorgt voor de werkgever voor 2022 voor incidenteel lagere werkgeverslasten dan wanneer de structurele loonsverhoging geheel zou zijn ingegaan op 1 januari 2022. Bovendien scheelt het feit dat de cao niet met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 wordt afgesproken de werkgever kosten in 2022: de werkgever betaalt 70% van de verschuldigde pensioenpremie. De loonafspraken die later in 2022 zijn gemaakt, leveren pas kosten op voor de pensioenpremie vanaf 2023. De premie is gebaseerd op de pensioengrondslag en die wordt vastgesteld op basis van het januarisalaris en wordt niet aangepast als een cao-akkoord later in het kalenderjaar wordt gesloten, ook niet als dit met terugwerkende kracht is.

Inhoudelijk

Studie- en procesafspraken

Werkgevers GS en PS hebben de opdracht gegeven een beleidsrijke cao af te sluiten die een belangrijke bijdrage levert aan het realiseren van de werkgeversvisie 2025. Dit is vorm gegeven met een cocreatietraject. De voorstellen die zijn gedaan door de cocreatiegroepen m.b.t. duurzame inzetbaarheid en tijd- en plaatsbewust werken worden verder uitgewerkt in paritaire werkgroepen en eind 2022, begin 2023 besproken in het bestuurlijke cao-overleg. De voorstellen passen bij onze werkgeversvisie. De besluiten die dan worden genomen worden tussentijds verwerkt in de cao, die daarmee een dynamisch karakter heeft. Naast deze paritaire werkgroepen is er nog een aantal onderwerpen dat via een paritair traject in het najaar wordt opgepakt c.q. uitgewerkt, namelijk evaluatie werken met en belonen van resultaatopdrachten, evaluatie driefasenmodel, loonbegrip, hoofdstuk 4 en hoofdstuk 11 van de cao.

Over een aantal onderwerpen binnen deze thema's zijn wel inhoudelijke afspraken gemaakt:

Ouderschapsverlof verbeterd

Per 2 augustus 2022 wijzigt de wet en wordt ouderschapsverlof weer deels betaald (75% van maximale dagloon vergoed vanuit het UWV). Vanuit meerdere motieven, o.a. aantrekkelijk werkgeverschap in de krappe arbeidsmarkt, diversiteit en inclusiviteit, is de afspraak gemaakt om de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof 100% loon door te betalen en de weken 10 t/m 13 75% loon door te betalen. Deze afspraken zijn ook in lijn met afspraken in andere overheids- en onderwijssectoren. Het aantal werknemers dat gebruik maakt van ouderschapsverlof is op dit moment beperkt en de financiële impact ten opzichte van de loonsom is naar verwachting zeer beperkt.

Modernisering bijzonder verlof ("lief en leed")

Eén van de voorstellen van de cocreatiegroep duurzame inzetbaarheid betrof de wens om bij bijzonder verlof ("lief en leed") meer aan te sluiten bij de samenleving anno 2022, waarbij het gezin/de familie niet meer de hoeksteen van de samenleving is, maar de maatschappij veel gedifferentieerder is geworden. Enige extra ruimte bieden aan werknemers om lief- en leed te delen van/met degenen die hen lief is buiten de familieband, zou hierbij gewenst zijn. Omdat "lief en leed verlof" grotendeels is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg en iemand daar altijd een beroep op kan doen, is de oplossing gezocht in aanvullende dagen. Hierbij is uiteindelijk besloten om de mogelijkheid te bieden tot maximaal twee dagen bijzonder verlof voor lief en leed per kalenderjaar. Deze dagen kunnen niet worden opgespaard of uitbetaald. De inzet van de vakbonden bedroeg zes dagen.

Pilot diversiteitsbeleid ("kies je feestdagen")

Eén van de voorstellen van de cocreatiegroep duurzame inzetbaarheid was de wens om de "feestdagenregeling" aan te passen om zo extra ruimte te bieden voor iedereen, ongeacht cultuur of religie, voor het opnemen van verlof voor feestdagen die passen bij zijn/haar cultuur of religie. Dit draagt ook bij aan het maken van stappen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, waarmee bovendien aantrekkelijk werkgeverschap wordt versterkt. Voor 1 april van een kalenderjaar dient degene die hier gebruik van wil maken hierover zijn/haar wensen kenbaar te maken bij zijn/haar leidinggevende. Het betreft 7 dagen die zijn opgenomen in de cao (voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen); deze dagen kunnen niet worden opgespaard of uitbetaald. Dit wordt

georganiseerd in de vorm van een pilot in 2023 om hiermee ervaringen op te doen. Dit gaat in per 1-1-2023.

Risico's bij het uitblijven van een cao-akkoord

Mocht het cao-onderhandelaarsakkoord niet op de vereiste instemming kunnen rekenen van de achterbannen, dan is deze hele "package-deal" van tafel en worden de onderhandelingen opnieuw gestart. De verwachting is dat dit grote impact heeft op het al dan niet kunnen maken van beleidsrijke afspraken voor de cao 2022-2023 en roet in het eten gooit bij het realiseren van de werkgeversvisie 2025. Ook zal het ongeduld onder de werknemers in de sector over het uitblijven van een goede cao toenemen en daarmee het aantrekkelijk werkgeverschap van organisaties in de provinciale sector schaden. In een tijd waarin capaciteit schaars is en we juist als werkgevers ons meer willen en moeten profileren op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk potentieel werkgever zou dat een gemiste kans zijn en één stap terug in plaats van de mogelijkheid om twee stappen vooruit te zetten. Bovendien is de kans dan groot dat de salariseisen van de vakbonden hoger zullen worden.

Welke eisen van de vakbonden hebben geen plaats gekregen in het onderhandelaarsakkoord?

De voornaamste twee onderwerpen waarover geen afspraken zijn gemaakt, betreffen

- a. Een generieke regeling voor de RVU-heffingsvrijstelling. Hierover zijn geen afspraken gemaakt. Het blijft dus voorshands een fiscale regeling waar gebruik gemaakt van kan worden als "maatwerk" en geen regeling in de cao. In de studieopdracht "PBDI/tijd" is wel afgesproken om een voorstel te doen voor een "vitaliteitsverlofregeling". Het is de bedoeling dat deze mogelijkheden biedt voor werknemers in alle levensfasen.
- b. De eis van FNV en CNV om alle flexkrachten na inhuur van een jaar een vast dienstverband aan te bieden.