

Echte banen (werkzekerheid) – cao Gemeenten/SGO 2023

d.d. 4 oktober 2022

1. De gemeenten/SGO kennen een flexibele schil van gemiddeld 16%. Binnen het Rijk is de Roemernorm afgesproken die vastligt op 10% flexibele schil. Tot een norm voor de gemeenten/SGO is het nog niet gekomen. Wij stellen voor om de norm van het Rijk aan te houden.

Voorstel: de Roemernorm van 10% wordt opgenomen in de cao gemeenten/SGO. De cao-partijen committeren zich aan de handhaving van de afspraken en maken praktische afspraken in een convenant (B-LOGA). Elke gemeente of SGO levert twee keer per jaar aan het Lokale Overleg (LO) een overzicht van de flexibele schil i.r.t. de formatie en de maatregelen die zijn genomen om deze flexibele schil af te bouwen tot het gewenste niveau.

2. Alleen inhuur in het geval van piek en ziek. Om dit vast te stellen wordt een definitie piek en ziek in de cao opgenomen ook om draaideur constructies tegen te gaan:
 - a. **Voorstel:** *van uitzendkrachten kan gebruik worden gemaakt tijdens een piek in de werkzaamheden. Een piek is per definitie kortdurend. Daarbij is inherent aan de inzet van een uitzendkracht op een piek, dat een uitzendkracht instroomt bij aanvang van de piek en weer uitstroomt na afloop van deze piek. Een uitzendkracht krijgt na twee jaar werkzaam te zijn bij dezelfde gemeente een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Om te voorkomen dat gestuurd wordt op kortlopende flexcontracten (minder dan 2 jaar en één dag) wordt een bepaling opgenomen waarin we regelen dat indien een vacature nadat deze door een flexkracht is vervuld niet structureel wordt ingevuld en deze vacature gedurende één jaar niet nogmaals flexibel mag worden ingevuld.*
 - b. **Voorstel: structureel werk wordt structureel ingevuld via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Na de wettelijke proefperiode wordt bij goed functioneren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.**
3. Payrolling is naar onze mening een schijnconstructie. De gemeente zorgt voor loon, arbeid en gezag en treedt feitelijk op als werkgever.

Voorstel: payrolling als contractvorm wordt afgeschaft (bestaande contracten worden uitgediend).

4. Medewerkers met een flexibel of tijdelijk contact moeten dezelfde rechten hebben op scholing en duurzame inzetbaarheid als medewerkers met een vast contract.

Voorstel: gelijke behandeling voor alle medewerkers die hetzelfde werk doen.

5. Met deze afspraken willen we een grote slag maken in het tegengaan van oneigenlijke flexibilisering binnen de gemeenten en SGO's.

Voorstel: partijen bespreken lokaal twee keer per jaar de ontwikkelingen rond de afspraken. Dit gesprek over de afspraken wordt opgenomen in hoofdstuk 12.

