



Meer kwaliteit privéwerkbalans en vitaliteit – cao Gemeenten/SGO 2023

d.d. 4 oktober 2022

Er komen steeds meer vragen van verschillende leeftijdsgroepen om in bepaalde situaties extra verlof op te nemen. Steeds meer mensen verlenen mantelzorg, wat een forse aanslag doet op beschikbare tijd en energie. Ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie van werk- en zorgtaken problematisch kan zijn. En zo zijn er veel situaties te noemen waarin mensen in de knel kunnen komen. Daarnaast maken steeds meer mensen zich zorgen of ze gezond hun pensioen kunnen halen. Zeker nu de werkdruk al jaren toeneemt.

Vitaliteit is belangrijk voor alle leeftijdsgroepen! En niet alleen voor werknemers, ook voor werkgevers! Want als hier te weinig aandacht voor is, gaat dit ten koste van de kwaliteit van het werk, lopen mensen vast en een groep wordt ziek (*Sectoranalyse gemeenten/SGO*). Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin voor alle leeftijdsfasen meer ruimte is om passende maatregelen te treffen, zoals uitbreiding van het aantal verlofdagen, afspraken rond eerder stoppen met werken en minder werken voor AOW/ pensioen.

Behoeftte aan meer verlofdagen

Uit de enquête wordt duidelijk dat jongeren behoefte hebben aan extra bovenwettelijke verlofdagen. Jongeren hebben andere wensen als het gaat om de werk-privé balans. Kwaliteit van het leven en werk is van groot belang.

Na de verlofharmonisatie is het aantal bovenwettelijke verlofdagen op zes dagen (43,2 uren) vastgesteld. Het verhogen van het aantal verlofdagen draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. Veel werknemers vertrekken naar andere overheden, voornamelijk het Rijk. Nu het Rijk in de nieuwe cao 2022 – 2024 het aantal bovenwettelijke verlofdagen heeft verhoogd naar 64 uren, wordt de concurrentiestrijd alleen maar harder. Daarom stellen wij voor het bestaande aantal bovenwettelijke verlofdagen voor de cao Gemeenten/SGO gelijk te trekken met die van het Rijk naar 64 uren per jaar.

Voorstel: van 43,2 uren naar 64 uren (voltijdsdienstverband). Dit waren zes dagen en worden 8,9 dagen per jaar.

Daarnaast is er een grote roep om een diversiteitsdag. Dit is een individueel recht waar medewerkers zelf bepalen voor welke feestdag (ruim begrip) zij deze willen inzetten. Deze feestdag wordt naast de al bepaalde feestdagen opgenomen in de huidige cao onder artikel 6.6.

Daarnaast is 5 mei de dag van recht en vrede. Een belangrijke dag die verdient jaarlijks te worden gevierd.

Voorstel: aan het huidige artikel 6.6 worden twee feestdagen toegevoegd: diversiteitsdag waar medewerkers zelf bepalen voor welke feestdag (ruim begrip) ze deze in willen zetten en 5 mei.

RVU

De roep van de minder jongere medewerkers is luid en duidelijk: een generieke regeling om eerder te stoppen met werken dan wel minder te werken richting pensioen/AOW. In de sectoranalyse gemeenten/SGO wordt duidelijk aangegeven dat een groep oudere medewerkers rond de 63 jaar in de WIA terecht komt. Dit moet je als goed werkgever voorkomen. In de huidige cao hebben de sociale partners afgesproken een RVU-regeling uit te werken op basis van het onderzoek duurzame inzetbaarheid en zware functies van het A&O fonds.



Voorstel: de gezamenlijke bonden willen een zo generiek mogelijke regeling met als basis 43 werkjaren en 10 jaar in dienst bij een gemeente/SGO. In deze 10 jaar worden de jaren gewerkt binnen een Veiligheidsregio meegenomen (tot 1/1/2022).

Duurzaam inzetbaar

Een ander aspect is een vitaliteitsregeling (korter-werken-regeling) voor alle leeftijden. Denk aan minder werken richting pensioen/AOW, maar ook een betere werk – privé balans wanneer dat nodig is (levensfase).

Voorstel: in de cao spreken we een bodem regeling af die aan het spaarverlof is gekoppeld. Iedere werknemer kan een dag minder werken. 50% van die dag wordt betaald door de werkgever en 50% wordt betaald door de werknemer uit het spaarverlof. De 50% van de werkgever kan gedurende iemands loopbaan max vijf jaar worden ingezet.

Bijvoorbeeld 5 jaar voor AOW leeftijd of een combinatie van een aantal jaar voor werk – privé balans en een aantal jaar voor AOW leeftijd.

Door de verlofharmonisatie heeft de groep van bij benadering 50 tot 60-jarigen minder tijd om voldoende spaarverlof op te bouwen. Om dit te repareren stellen we het volgende voor per leeftijdsgroep:

- **Per 1-1-2023 55 jaar en ouder: 50 extra verlofuren per jaar;**
- **Per 1-1-2023 50 t/m 54 jaar: 30 extra verlofuren per jaar;**
- **Per 1-1-2023 45 t/m 49 jaar: 15 extra verlofuren per jaar.**

Generatie- en vitaliteitspacten die lokaal zijn afgesloten kunnen blijven bestaan, dan wel afgesproken worden. Dit zijn arbeidsduurverkortingsregelingen.

In de huidige cao is door de verlofharmonisatie een afbouwregeling afgesproken. Dit heeft gevolgen voor het nieuwe voorstel.

Voorbeeld maatmensen:

1. Situatie: 45 jaar voor 1/1/2023 6 bovenwettelijke verlofdagen
Afbouwregeling cao 2021 – 2022: n.v.t.
Nieuwe regeling cao 2023: jaarlijks 64 uren = 8,9 dagen + 15 verlofuren reparatie
2. Situatie: 50 jaar voor 1/1/2023 4 bovenwettelijke verlofdagen.
Afbouwregeling cao 2021 – 2022: n.v.t. 2 bovenwettelijke dagen per 1/1/2023 erbij.
Nieuwe regeling cao 2023: jaarlijks 64 uren = 8,9 dagen + 30 verlofuren reparatie per jaar.
3. Situatie: 55 jaar voor 1/1/2023 8 bovenwettelijke verlofdagen.
Afbouwregeling cao 2021 – 2022: per jaar 1 dag minder (afbouw = in 2 jaar naar 6 dagen)
Nieuwe regeling cao 2023: jaarlijks 64 uren = 8,9 dagen + 50 verlofuren reparatie per jaar.
4. Situatie: 60 jaar of ouder per 1/1/2023
Afbouwregeling: n.v.t. behoud huidige bovenwettelijke verlofdagen tenzij nieuwe regeling 55 jaar en ouder gunstiger is.

Daarnaast stellen wij voor om medewerkers vanaf 55 jaar niet meer te verplichten tot overwerk, nachtdiensten en bereikbaarheidsdiensten.



Hierbij zou dan bepaald moeten worden dat indien de werknemer hiervan gebruik maakt, hij/zij bij een eventuele verlaging van de met deze werkzaamheden samenhangende toelage en/of vergoeding recht heeft op een afbouwregeling als de medewerker deze werkzaamheden korter dan 10 jaar heeft verricht en een garantietoelage als de werknemer deze werkzaamheden langer dan 10 jaar onafgebroken heeft verricht. Een dergelijke regeling kennen we al binnen diverse gemeenten, maar niet in allemaal.

Verhogen kopen van het maximum aantal uren per kalenderjaar

Om het aantal uren van bovenwettelijke vakantie-uren te kunnen kopen verhogen wij het maximum.

Voorstel: ophogen van het kopen van bovenwettelijke vakantie uren van maximaal 144 uren naar 187 uren bij een voltijdsdienstverband.