

Bijlage B

Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2024-2025

Gevraagd besluit

Instemmen met onderhandelingsresultaat cao provinciale sector 1 januari 2024 t/m 30 juni 2025.

Inleiding:

Op 13 maart 2024 hebben de BOD en de vakbonden een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao provinciale sector 2024-2025. Zij leggen dit voor aan hun achterbannen. Voor de BOD zijn dat de werkgevers GS en de werkgevers PS. Met dit onderhandelingsresultaat is een pakket aan arbeidsvoorwaarden afgesproken dat bijdraagt aan het blijven van een aantrekkelijk werkgever, die talenten koestert en mensen weet te boeien en te binden in een arbeidsmarkt die onder druk staat. De BOD legt dit onderhandelingsresultaat dan ook met een positief advies voor.

In deze bijlage geven we namens de BOD een onderbouwing van 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 18 maanden. Dit is conform onze inzet. Hiermee wordt het mogelijk om gemaakte afspraken goed te implementeren en is tevens tijd ingebouwd om een aantal studie- en procesafspraken af te ronden en gedurende de looptijd van deze cao te implementeren.

Een nog langere looptijd was niet onderhandelbaar. Vakbonden hebben initieel ingezet op een looptijd van 12 maanden.

Financieel

De BOD heeft zich, voorafgaand aan en tijdens de onderhandelingen, 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 een antwoord wordt gegeven op de gestegen inflatie van de afgelopen periode. 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 onderhandelingsresultaat is de volgende loonparagraaf opgenomen:

- a. 25 euro toevoegen aan alle schaalbedragen per 1-1-2024;
- b. 4,25% structurele loonsverhoging per 1-1-2024;
- c. 2,5% structurele loonsverhoging per 1-9-2024.

Ad a. Omgerekend kost deze 25 euro de werkgever ongeveer 0,5% loonruimte. Initiële inzet van de vakbonden was 100 euro nominaal.

Ad b. De loonsverhoging van 4,25% per 1 januari 2024 kost de werkgever ca 4,20%.

Ad c: De loonsverhoging van 2,5% per 1 september 2024 telt niet mee voor het hele jaar 2024. Incidenteel, voor de maanden september t/m december 2024, kost dit de werkgever ca 0,98%. Structureel kost dit de werkgever 2,45%.

Daarmee bedragen de totale kosten voor de werkgever voor de loonsverhoging ca 5,68% in 2024.

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over:

- Verhoging van het bruto minimum uurloon naar 16 euro per uur.

Het bruto minimum uurloon van €16 is omgerekend €2.496 bruto per maand voor een fulltime dienstverband.

Uit de personeelsmonitor blijkt dat 1% (150 fte) van het totale personeelsbestand een bruto inkomen heeft van lager dan €2.500.

De impact van deze loonsverhoging is zowel in personele als financiële omvang beperkt: het betekent een stijging van de kosten van 0,01%.

NB. Schaal A, een speciale schaal voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, wijzigt niet. Deze is gekoppeld aan het Wettelijk Minimum Loon (100-120% van het WML) en dat wijzigt niet door onze cao-afspraken.

- Stagevergoeding van 700 euro, ingangsdatum 1 augustus 2024. Dit kost ca 0,15%. Voor 2024 kost dit ca 0,07%. Dit is een inschatting van lokale kosten, werkelijke kosten verschillen per provincie o.b.v. de huidige stagevergoeding en het aantal stagiaires.
- Ophoging PBDI: van 5000,- naar 6000,- per vijf jaar. Dit kost, als alle medewerkers hun PBDI volledig benutten, wat in de praktijk tot op heden niet zo is, 0,2% per jaar.
- Regeling vervroegd uittreden (RVU): deze regeling kost naar verwachting 0,17%. Aangezien de cao formeel cao medio mei van kracht zal zijn wordt verwacht dat er in 2024 minder gebruik van zal worden gemaakt, waarmee de kosten voor 2024 lager zijn; ca 0,09%. Voor deze berekeningen is een schatting gemaakt, gebaseerd op het aantal medewerkers dat voldoet aan de eisen en een deelnamegraad van 0,25. De kosten zijn verder afhankelijk van de lokale situatie. Deze maatregel geldt tot en met 31 december 2025, waarbij de kosten een maximale doorlooptijd hebben tot en met 31 december 2027.
- Arbeidsmarkttoelage van maximaal 10% naar maximaal 15% m.i.v. 1 januari 2025. Dit kost : ca 0,033%. Deze kosten zijn een inschatting: de daadwerkelijke kosten zijn afhankelijk van lokaal gemaakte keuzes m.b.t. in aanmerking komende medewerkers en de keuze voor toekenning van deze toelage.
- Termijn waarop bindingspremie m.i.v. 1 januari 2024 wordt toegekend wordt verlaagd van 3 naar max. 2 jaar.
- De mogelijkheid voor toekennen van (extra) salaris bij bevordering wordt verruimd per 1 januari 2024. Dit kost ca 0,033%. Uiteraard zijn deze kosten sterk afhankelijk van de lokale situatie.
- De consignatietoelage wordt jaarlijks geïndexeerd met de salarisverhogingen. Deze indexatie heeft een zeer beperkte impact van 0,01% vanaf 01-01-2024.

CAO resultaat	Ingangsdatum	Verhoging kosten Werkgever	Totaal indexatie
Huidig	1-1-23		100,00
Loon	1-1-24	4,7 %	
PBDI	1-1-24	0,2 %	
RVU	1-1-24	0,09 %	
Bindingspremie	1-1-24	0,033%	
Inschaling bij bevordering	1-1-24	0,033%	
Indexering consignatietoeslag	1-1-24	0,01 %	
			5,066
Verhoging Stagevergoeding	1-8-2024	0,07 %	
Loon	1-9-2024	0,98 %	
Loon	1-1-2025	1,47 %	
RVU	1-1-2025	0,17 %	
arbeidsmarkttoelagen	1-1-2025	0,033%	
Verhoging stagevergoeding	1-1-2025	0,08 %	
Totaal		7,87 %	108,03

Binnen de looptijd van de beoogde cao van 18 maanden leveren de verhogingen in totaal een stijging op van de kosten van 7,87%.

Kanttekening die hierbij moet worden gemaakt is dat de kosten van de RVU-regeling doorlopen tot en met uiterlijk 31-12-2027. Daarna vervallen deze kosten.

Geïndexeerd leveren de verhogingen in 2024 en 2025 gezamenlijk een kostenstijging op van ca 8,03.

Het onderhandelingskader ging uit van 8%.

Relevant bij de gemaakte loonafspraken is het volgende:

- a. Er zijn inmiddels diverse cao's afgesloten, waarbij cao's bij overheids- en onderwijssectoren die vergelijkbaar zijn qua soort organisatie. In deze cao's zijn hogere percentages structurele loonsverhoging afgesproken als in ons onderhandelingsresultaat. Bij vergelijking van de loonontwikkeling over de laatste 10 jaren blijft de loonontwikkeling van de provincieambtenaren in de pas met vergelijkbare organisaties.

- b. Loonsverhogingen zijn afgesproken voor 2024. Dit was nodig om een onderhandelingsresultaat te bereiken. Conform wens werkgevers is de loonsverhoging opgesplitst in twee delen: een deel per 1-1-2024 en een deel per 1-9-2024. De loonsverhoging per september 2024 heeft daarmee beperkter impact op de kosten voor 2024 en hiermee blijven we binnen het onderhandelingskader.

De looptijd van 18 maanden is conform de wens van de werkgevers in stand gebleven. Hiermee blijven we binnen het onderhandelingskader, hebben we tijd voor uitwerking van afspraken en hoeven we niet in het najaar direct weer aan tafel voor de volgende cao-onderhandelingen.

Inhoudelijk

De cao 2022-2023 liep af op 31 december 2023. In deze cao zijn veel beleidsmatige afspraken gemaakt. De uitwerking van deze afspraken heeft veel tijd gekost en ook nu wordt in samenspraak met de vakbonden nog gewerkt aan het implementeren van de gemaakte afspraken. Werkgevers GS en PS hebben in de consultatieronde voorafgaande aan de cao-onderhandelingen de wens uitgesproken een beleidsarme cao af te sluiten en de prioriteit te leggen bij de implementatie en evaluatie van de huidige afspraken, alvorens nieuwe inhoudelijke afspraken te maken. In de consultatierondes, om de onderwerpen voor de nieuwe cao te inventariseren, was dit ook een nadrukkelijke wens. Uit de cao 2022-2023 volgen een aantal onderwerpen die een plaats moeten krijgen in de nieuwe cao. Daarnaast zijn een aantal aanvullende onderwerpen opgenomen in het onderhandelingskader waarover afspraken zijn gemaakt.

Kies je feestdagen: diversiteitsverlof

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging en cultuur. De in 2023 uitgevoerde pilot, waarbij de zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, konden worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen is geëvalueerd en positief ontvangen en sociale partners hebben daarom afgesproken om deze mogelijkheid op te nemen in de cao.

Levensfaseambassadeurs

Sociale partners vinden het belangrijk om de inzet van de levensfaseambassadeurs voort te zetten en te borgen in de cao.

Overig

Sociaal klimaat

Er wordt een tekst over sociale veiligheid opgenomen in de cao. Waarbij wordt uitgesproken dat werkgever en medewerker gezamenlijk verantwoordelijk zijn om een bijdrage te leveren aan een sociaal veilige, gezonde werkomgeving. Dit onderwerp wordt jaarlijks besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers zich aansluiten bij een externe klachtencommissie, en dat de voorkeur uitgaat naar de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG). Vakbonden hadden ingezet op verplichte aansluiting bij de LKOG.

Rouw en verlies

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over rouw en verlies. Er worden geen nieuwe rechten toegekend. De werkgever maakt met de medewerker maatwerk-afspraken binnen de bestaande afspraken en mogelijkheden.

Open over overgang

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over de overgang. Er worden geen nieuwe rechten toegekend. Waar een medewerker last heeft van overgangsklachten die beperkingen meebrengen voor het werk wordt naar een maatwerk oplossing gezocht binnen de huidige kaders en afspraken.

Werkdruk

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over werkdruk. Ook zal dit onderwerp jaarlijks worden besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Er zal in het overleg met werkgever en de ondernemingsraad waar nodig een plan van aanpak worden afgesproken, waarvan onderzoek naar de oorzaken en de te treffen maatregelen onderdeel uitmaken, waarna vervolgens de resultaten worden gemonitord.

Bij het terugdringen van ongezonde werkdruk gelden de in de Arbocatalogus Provincies opgenomen maatregelen als richtsnoer.

Flexibele arbeid

In de cao wordt opgenomen dat het uitgangspunt is dat structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. In de gevallen dat dat niet mogelijk is wordt gebruik gemaakt van externe inhuur. Sociale partners hebben afgesproken dat provincies zich inspannen om externe inhuur te beperken en om de inhuur via een payroll-constructie af te bouwen.

Jaarlijks zal de werkgever, op lokaal niveau, d.m.v. een rapportage inzicht geven in de mate van externe inhuur/payrolling binnen de lokale organisatie en dit bespreken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Werkkostenregeling (lobby)

Binnen de organisaties van de provinciale sector wordt een deel van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het ambtelijk personeel. Sociale partners van de decentrale overheden gaan gezamenlijk een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen om te bewerkstelligen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het personeel kan worden vergroot.

Hoofdstuk 11

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over de teksten van hoofdstuk 11, waarin uitgangspunten zijn opgenomen over het overleg met vakbonden centraal en decentraal. Uitgangspunt is dat het lokaal overleg met vakbonden gericht is op het bereiken van overeenstemming.

Ter verduidelijking is hierin opgenomen dat de Reiskostenregeling (woon-werkverkeer en dienstreizen) op lokaal niveau wordt vastgesteld.

Regeling melden vermoeden misstand

De tekst van de regeling melden vermoeden misstand is aangepast aan gewijzigde regelgeving.

In te zetten deskundige bij inconveniententoeelage

De beoordeling van de bezwarende werkomstandigheden op basis waarvan een inconveniententoeelage (artikel 4.3.6. van de cao) wordt toegekend, varieert nu per werkgever. Sociale partners spreken af dat door de werkgever in overleg met vakbonden in het lokaal overleg een lijst wordt vastgesteld van in de organisatie voorkomende werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht. De paritaire werkgroep die naar hoofdstuk 4 heeft gekeken, heeft geadviseerd dat de beoordeling van de zwaarte van de inconvenienten plaatsvindt door een onafhankelijke deskundige, aan te wijzen in overleg met de ondernemingsraad. Het resultaat van de beoordeling wordt betrokken in het overleg over de lijst met functies waarvoor bezwarende werkomstandigheden gelden. Sociale partners nemen dit advies over.

Studieafspraken

Evaluatie functiegebouw en Werken met resultaatopdrachten

Partijen hebben afgesproken een paritaire werkgroep in te richten met betrekking tot de evaluatie van het Functiegebouw. Het werken met resultaatopdrachten maakt onderdeel uit van deze evaluatie, waarbij de vraag wordt onderzocht of het cao-artikel m.b.t. werken met resultaatopdrachten gehandhaafd moet blijven. Uiterlijk in 2025 wordt de evaluatie afgerond.

Hoofdstuk 4

Een paritaire werkgroep kijkt naar verbeteringen voor hoofdstuk 4, met name de systematiek van de toelagen en werktijden (zoals overwerk, toelage onregelmatige dienst) en of daar vervolgens gewijzigde afspraken over moeten worden gemaakt. Uiterlijk 1 mei 2024 levert de paritaire werkgroep een advies aan cao-partijen. De eventuele financiële consequenties van – het overnemen- van dit advies zijn voor deze cao-periode budget neutraal.

Risico's bij het uitblijven van een cao-akkoord

Mocht het cao-onderhandelingsresultaat 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 de salariseisen van de vakbonden hoger zullen zijn, o.a. omdat bij andere (overheids)sectoren de laatste afspraken in absolute zin hoger waren en de vakbonden op dit moment al aan de rand van hun mandaat zitten. Dit is ook te zien aan het feit dat vakbonden het resultaat geen 'onderhandelingsakkoord' maar een 'onderhandelingsresultaat' noemen en dat zij dit neutraal (en niet positief) voorleggen aan hun leden.

Ook stellen we dan het geduld van onze werknemers die wachten op een nieuwe cao verder op de proef. In een tijd waarin capaciteit schaars is en we ons als werkgevers meer willen en moeten profileren op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk potentieel werkgever zou dat een gemiste kans zijn.

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

De belangrijkste onderwerpen waarover geen afspraken zijn gemaakt, zijn:

- Maatregelen voor de pechgeneratie: studenten die onder het leenstelsel een studieschuld hebben opgebouwd door de werkgever laten aflossen
- Verduurzamingsbudget voor de woning van de werknemer van 2500 euro
- Uniforme reiskostenregeling in de cao
- Jaarlijks extra vrije dag
- Looptijd van 12 maanden, loonsverhoging van ruim 12%, Automatische prijscompensatie
- Verhoging doorbetaling bij ouderschapsverlof
- Roemernorm van maximaal 10% externe inhuur in de cao opnemen.