



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel. (070) 373 8393	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2013-2015	ons kenmerk ECSD/U201400955 Lbr. 14/033	datum 8 mei 2014

Samenvatting

In verband met de indexering van uw subsidies informeren wij u jaarlijks over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook vermelden wij wetgeving en certificering, die subsidie- en personeelsgerelateerd zijn. De Cao's kennen het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening was de Cao-loonkostenstijging voor 2012 0,08%, voor 2013 is deze 3,05% en voor 2014 vooralsnog 0,12%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de Cao-loonkosten voor 2012 1,25%, over 2013 is er geen stijging en voor 2014 is deze 1,25% plus 0,2% als bijdrage aan een nieuw sociaal fonds.
- In de private sector Kunsteducatie leidde in 2012 een eenmalige uitkering tot een loonstijging van 1%. In 2013 is deze vervallen. Ook 2014 willen de werkgevers kostenneutraal houden. Vanaf 2013 leidt een nieuw mobiliteitsfonds tot 0,09% meer werkgeversbijdrage.
- In de publieke sector Kunsteducatie gold voor 2012 een stijging van 1,75% plus een ge-differentieerde eenmalige uitkering van € 400,- of € 200,-. Deze laatste vervalt in 2013, daarnaast is er een doorwerking van 0,25%. Er is nog geen nieuwe Cao voor 2013 en 2014.

In sectoren zonder actuele Cao eisen de bonden voor 2014 3% en voor 2013 in elk geval koopkrachtbehoud bij voorkeur gekoppeld aan de stijging binnen het consumentenprijsindexcijfer. Voor 2013, 2014 en 2015 is dit laatste volgens de laatste gegevens van het Centraal Planbureau respectievelijk 2,5%, 1,5% en 1,5%. Het tegenbod van de werkgevers is over het algemeen lager. Er zijn fluctuaties in de pensioenpremies, die per sector verschillen. Daarnaast zijn er andere wijzigingen in de premiedruk. Voorts geldt dat elke werkgever jaarlijks te maken heeft met een incidentele loonkostenontwikkeling, deze is gemiddeld 0,75% tot 1%.

In het tweede deel van de brief staan, gelet op de Cao's in de genoemde sectoren, gegevens over de personele gevolgen en kosten bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen. Ook geven we enkele voorbeelden van zorgvuldig verlopen lokale processen.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8393	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2013-2015	ons kenmerk ECSD/U201400955 Lbr. 14/033	datum 8 mei 2014

Geacht college en gemeenteraad,

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Het gaat in deze ledenbrief om de loonkostenontwikkeling in de jaren 2013 en 2014 met een terugblik op 2012 ook vanwege een mogelijke doorloop naar 2013 en een vooruitblik op 2015. Dit alles is door ons voorbereid met de betrokken werkgeversverenigingen: Maatschappelijke Ondernemers Groep (MOgroep), de Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) en Kunstconnectie. Ook het College voor Arbeidszaken en het VNG-Expertisecentrum Gemeentefinanciën waren hierbij betrokken.

Wij kijken daarbij tevens naar andere loonkostengerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en sociale premies. Naast de ontwikkeling van de Cao-loonkosten kunnen de gemeenten immers ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie betrekken. Gelet op de huidige financiële heroverwegingen binnen gemeenten belichten wij thans ook actuele aspecten van wetgeving en certificering, die een relatie hebben met personeel en subsidies. En we werpen een blik op de gemeentefinanciën c.q. het accres van het gemeentefonds. In het tweede deel van de brief staan aanbevelingen hoe u correct kunt handelen bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen. Ook geven we enkele goede voorbeelden daarvan.

Wij benadrukken dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben. De gepresenteerde cijfers kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren. U kunt ze ook gebruiken als u financiert op basis van aanbesteding. Voor de volledigheid willen wij bij deze tevens melden dat het in de private sectoren gaat om zelfstandige Cao's met afspraken tussen werkgevers en werknemers.

DEEL 1: INDEXERING SUBSIDIES WELZIJN EN CULTUUR

Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 hebben het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties een sociaal akkoord gesloten, gevolgd door het begrotingsakkoord van 11 oktober 2013. Belangrijk punt daaruit in relatie tot de thans voorliggende ledenbrief is het laten vervallen van de verplichte nullijn in de salarissen voor 2014. Op de wat langere termijn zijn ook het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen (24 maanden publiek gefinancierd plus 14 maanden te regelen via de Cao's) en de begeleiding van werk naar werk (inclusief een transitievergoeding) relevant. Ditzelfde geldt voor de bepalingen over de tijdelijke contracten zoals de beperking van het aantal en de duur ervan en de wijziging van de ontslagregels. Over dit alles ligt er thans het voorstel voor de Wet werk en zekerheid ter behandeling bij de Eerste Kamer.

Sectorplannen

In het sociaal akkoord is afgesproken dat er sectorale plannen kunnen komen waarmee werkgevers en werknemers maatregelen nemen om de instroom van jongeren te bevorderen, vakkrachten te behouden en werknemers die hun baan dreigen te verliezen van werk naar werk te begeleiden. Het Rijk zorgt voor cofinanciering. Er zijn inmiddels 8 sectorplannen goedgekeurd. Een daarvan betreft welzijn en maatschappelijke dienstverlening/jeugdzorg/kinderopvang, waaraan het Rijk € 8,5 miljoen bijdraagt. Het sectorplan cultuur bevindt zich in de aanvraagfase, aan het Rijk is om € 2,3 miljoen verzocht. Het ligt in de rede dat deze plannen leiden tot concrete uitvoering op lokaal niveau, waarbij ook u als gemeente betrokken kunt worden.

Politiek-bestuurlijke financiële afweging

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie verdient het naar onze mening aanbeveling om lokaal een politiek-bestuurlijke financiële afweging te maken gelet op de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van de gemeentefinanciën c.q. het gemeentefonds. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten en diensten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de 'hoeveelheid activiteiten' die daarvoor bij de instellingen gesubsidieerd of ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een afspraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren dat afgenomen wordt en de subsidie of vergoeding die daarvoor betaald moet worden.

Gevolgen van niet-indexeren

Gelet op de algemene financiële ontwikkelingen bezuinigen veel gemeenten of hanteren zij de nullijn. In dat geval bestaat de neiging om de gestegen lonen (en prijzen) bij de gesubsidieerde instellingen min of meer stilzwijgend niet te compenseren, dus om geen indexatie op de subsidie toe te passen. Instellingen zijn echter zelf wel verplicht de gemaakte Cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen. Derhalve maken wij u attent op het volgende.

Wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de gemeentelijke subsidie is meegenomen heeft dit een belangrijk negatief cumulatief effect op de instelling. Het beoogde voorzieningenniveau zal niet meer gehaald kunnen worden of eventuele reserves zullen uitgeput raken.

Personeelsbestand relevant voor subsidiehoogte c.q. incidentele loonkosten

De samenstelling van het personeelsbestand van de individuele instelling kan voor gemeenten relevant zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie. Deze samenstelling bepaalt bijvoorbeeld in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling: bij een instelling met relatief jong personeel zal deze groter zijn dan bij een organisatie waar relatief veel oudere mensen werken. Hierbij moet in acht genomen worden dat het vanwege de in- en uitstroom van personeel steeds om een momentopname gaat. De ontwikkeling is jaarlijks gemiddeld 0,75% tot 1%. Uitgangspunt kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonkostenontwikkeling bij de gesubsidieerde instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen personeel van de gemeente.

Te behandelen en andere Cao's

Deze ledenbrief betreft de gemeentelijke Cao en drie Cao's die voorheen vielen onder de wettelijke bevoegdheid van het Rijk, maar waarbij de bekostiging naar de gemeenten is overgedragen. Per 2015 worden er meer taken gedecentraliseerd. Gemeenten krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen te maken. De decentralisatie betreft naar verwachting de uitbreiding van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Veel voorzieningen worden nu nog bekostigd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten en met name de Cao's Verpleeg-/Verzorgingshuizen/Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg. Daarnaast komt er de nieuwe Jeugdwet. De gemeenten moeten als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging rekening houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Het gaat daarbij onder andere om de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp bevat in artikel 12 bepalingen daarover. Het is de verwachting dat er op termijn een algemeen kwaliteitskader voor personeel in de jeugdhulp komt. Bij cultuur kunnen lokaal inmiddels ook meer Cao's toegepast worden zoals de Cao's Nederlandse Podia en Nederlandse Poppodia en - Festivals. De Cao Verzelfstandigde Rijksmusea kan ook door lokale musea worden gebruikt.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen onder andere op 22 april 2013 (Lbr.13/038), 16 april 2012 (Lbr. 12/039) en 4 juli 2011 (Lbr. 11/045). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie de beleidsvelden Decentralisaties sociaal domein c.q. Awbz/Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugd; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is de Maatschappelijke Ondernemersgroep (MOgroep), www.mogroep.nl. Tot deze branche wordt ook het peuterspeelzaalwerk gerekend, maar niet de kinderopvang.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de relatie van de gemeente met instellingen in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening veranderd. Bij een klein deel is sprake van een inkoop- in plaats van een subsidierelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit. Er blijken meerjarige contracten te worden afgesloten waarin een indexering voor loonkostenontwikkelingen is opgenomen. Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u thans geïnformeerd over de voor de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling. De Wmo schrijft niet de hoogte van de gemeentelijke subsidie of vergoeding voor.

Wet ontwikkelingskansen door educatie

Per 1 augustus 2010 is de Wet ontwikkelingskansen door educatie van kracht geworden. Dit betekent onder andere een landelijk kwaliteitskader voor peuterspeelzalen plus aanvullende kwaliteitseisen voor voorschoolse educatie. Deze wet leidt in de praktijk tot een wijziging van andere wetten. Zo is de Wet kinderopvang verbreed tot de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen met daarbij behorende beleidsregels. Bij de peuterspeelzalen gaat het om de inzet van minimaal één gekwalificeerde kracht op een groep en een maximale groepsgrootte van 16 kinderen. De gemeenten krijgen voor de kwaliteitsborging binnen de peuterspeelzalen per 1 januari 2010 structureel € 35 miljoen extra als decentralisatie-uitkering in het gemeentefonds. Het kabinet Rutte II heeft aangekondigd de peuterspeelzalen en kinderopvang verder te harmoniseren. Dat betekent dat ouders die beiden werken en van wie de kinderen gebruik maken van de peuterspeelzaal straks ook recht krijgen op een kinderopvangtoeslag. Daarnaast worden de kwaliteitseisen voor peuterspeelzalen naar het niveau van de kinderopvang getrokken. Op een peuterspeelzaal moeten daardoor straks twee gekwalificeerdere beroepskrachten gaan werken en wordt wellicht de groepsgrootte aangepast. Het Rijk wil ter financiering hiervan de € 35 miljoen die sinds 2010 in het gemeentefonds voor kwaliteitsverbetering van peuterspeelzalen wordt gestort, gebruiken voor uitbreiding van de toeslagregeling. De VNG en diverse andere organisaties hebben zich hiertegen verzet, want wij zijn voorstander van een integrale aanpak onder regie van de gemeenten.

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

Het opstellen van certificeringscriteria geschiedt door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-Instituut. Naast een algemeen certificeringsschema voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening zijn er deelschema's voor sociaal-cultureel werk/welzijn ouderen, maatschappelijke-/vrouwenopvang, maatschappelijke hulp-/dienstverlening plus voor peuterspeelzalen. De criteria betreffen ook het personeel. Certificatie kan plaatsvinden door certificerende instellingen, geaccepteerd door de Raad voor Accreditatie. Er is geen subsidiehoogte gekoppeld aan de certificering.

De MOgroep werkt naar eigen zeggen structureel aan een betere kwaliteit van de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening: van HKZ-certificering en Governance code tot het ontwikkelen van een database met effectieve interventies en veel investeringen in professionalisering. De branche is volgens haar toe aan een nieuw kwaliteitskader voor het brede sociaal domein. En zoekt naar kernelementen die echt iets zeggen over kwaliteit, gericht op effectieve en waardevolle dienstverlening voor de klant. Het uitgangspunt is de drive om continu beter willen presteren. Bureaucratische systemen zoals certificering en registratie zijn hieraan ondergeschikt. Bij het nieuwe kwaliteitskader heeft de branche uiteraard oog voor de context waarin het werk wordt gedaan: nieuwe wetgeving, de decentralisaties, bezuinigingen en marktwerking waarbij samenwerking, concurrentie en verantwoording belangrijk zijn.

Er is thans een breed HKZ-schema voor thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen. Maar gemeenten zijn tot op heden slechts verantwoordelijk voor een deel van de thuiszorg, waarbij er sprake is van een inkooprelatie met de aanbiedende instelling. Hiervoor is er het door de VNG e.a. opgestelde Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden. Met het oog op de decentralisaties werken wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet aan een methode van onderzoek om het oordeel van de cliënt te meten. Daarnaast gaat het bij de Wmo om de ontwikkeling van een basisset kwaliteitsnormen ten behoeve van de meest kwetsbare groepen. Over onze optiek op de vereiste kwaliteit van het personeel werkend op basis van de Jeugdwet, zie blad 3.

1.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2012-2014

	2012	2013	2014
- Loonstijging 1 december 2012 (1,00%)	0,08%	0,92%	
- Loonstijging 1 februari 2013 (1,50%)		1,38%	0,12%
- Eenmalige uitkering per 1 juli 2013 (€ 300,-)		0,75%	-0,75%
Totaal	0,08%	3,05%	PM

Toelichting:

* *Ontwikkelingen 2012*

In 2012 is de Cao in eerste instantie algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2012. De onderhandelingen over 2012 hebben in december 2012 tot een akkoord geleid waarbij een looptijd is overeengekomen van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013. Dit heeft op 1 december 2012 geleid tot een loonstijging van 1%, die voor 0,08 % drukt op het jaar 2012.

* *Ontwikkelingen 2013*

Voor het jaar 2013 geldt een loonkostenverhoging van 0,92 % wegens de overloop van de loonstijging per 1 december 2012 van 1%, die nog voor een groot deel doorwerkt in 2013. Daarnaast is voor het jaar 2013 een loonstijging overeengekomen van 1,5% per 1 februari 2013, die een loonkostenverhoging van 1,38% in 2013 betekent. Daarnaast zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de overgangsregeling wachtgeld, waaronder een maximumhoogte en een beperking van de duur. Ter compensatie van het uitblijven van een inkomensverbetering in 2011 en de geringe inkomensverbetering in 2012, is een eenmalige uitkering van € 300,- overeengekomen. Deze is per 1 juli 2013 uitbetaald voor de medewerkers die op dat moment in dienst waren naar rato van hun dienstverband. Onderdeel van de afspraken is ook dat in 2013 een intensief Cao-traject plaatsvindt met een fundamentele heroverweging van de Cao. Dit moet leiden tot een Cao waarbij niet rechten en plichten centraal staan maar waarbij sprake is van facilitering van arbeidsvoorwaarden en waarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer centraal staat. De achterbannen van de vakbonden en van de MOgroep zijn intensief betrokken bij dit traject.

** Ontwikkelingen 2014*

Er is een overloop van 0,12% vanwege de Cao-afspraken 2013. Het ontwikkeltraject van de vakbonden en de MOgroep om tot een toekomstbestendige Cao te komen heeft opgeleverd dat duurzame inzet van de werknemer de kern is van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Dit heeft tot begin mei 2014 echter niet geleid tot nieuwe Cao-afspraken. De gevraagde loonstijging van 3% door de vakbonden is volgens de MOgroep fors en het mandaat van de werkgevers is gelet op de financieel-economische situatie in de sector beperkt. Wij hebben u in onze vorige ledenbrief in overweging gegeven bij uw begroting 2014 bijvoorbeeld uit te gaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 13 maart 2013 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2014 is daarin geschat op 2% (thans bijgesteld tot 1,5%). Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

1.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2012*

Met ingang van 1 januari 2012 steeg de pensioenpremie (OP) met 0,4%. De hoogte van de totale premie bedroeg in 2012 23,8% en op grond van de afspraak om de kostenstijging gelijkelijk te verdelen tot een absoluut percentage van 11,6% voor werknemers en 12,2% voor werkgevers. Werkgevers betaalden daarnaast ook nog 0,4% arbeidsongeschiktheidspensioenpremie (AP).

** 2013*

Per 1 januari 2013 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn met 0,6% gestegen naar 24,4%. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgever en werknemer te verdelen, betekent dit een stijging van 0,3% van de werkgeverspremie en 0,3% van de werknemerspremie. De werkgeverspremie komt daarmee uit op 12,5% en de werknemerspremie op 11,9%. De premie AP (voor rekening van werkgevers) is 0,4% gebleven.

* 2014

Per 1 januari 2014 heeft geen wijziging plaatsgevonden in de hoogte van de pensioenpremie. De premie OP is dus 12,5% voor de werkgevers en 11,9% voor de werknemers gebleven. De premie AP voor rekening van de werkgevers blijft 0,4%

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

* 2012

Per 2012 is de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% gedaald naar 7,1%. Maar in 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van maximaal € 33.427,- naar maximaal € 50.064,-.

* 2013

In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen van 7,15% naar 7,75%. De premiegrondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-.

* 2014

In 2014 is de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar maximaal € 51.414,-.

*** Overige premies**

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WW-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

2. Sector Openbare Bibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) is de werkgeversvereniging voor de bibliotheeksector, www.debibliotheken.nl.

Bestuurlijke afspraken en wetgeving

Op 10 april 2013 zijn er Bestuurlijke afspraken bibliotheekwerk 2013-2014 ondertekend door de VNG, de minister van OCW en het IPO. Deze afspraken brengen geen (loon)kostenverhoging voor gemeenten met zich mee. Wel moeten zij zich er bij een beoogde sluiting voor inspannen om ten behoeve van hun burgers over de toegang tot en lidmaatschap van een bibliotheekvoorziening afspraken te maken in de regio. Per 2015 zal dit in de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen wettelijk worden vastgelegd.

Certificering

Bibliotheekcertificaten worden afgegeven door de Stichting Certificering Openbare Bibliotheken, waarvan de VNG voor twee leden in het bestuur een voordracht doet. Vanaf najaar 2014 zal na goedkeuring van de VOB en de VNG, een geactualiseerde certificeringsnorm 2014-2017 van kracht worden. De toekomstbestendigheid van de bibliotheek staat daarin centraal. Certificering van openbare bibliotheken biedt een minimumgarantie voor de kwaliteit van het bibliotheekwerk. Daarnaast is certificering een voorwaarde om lid te kunnen zijn van de VOB en te kunnen (blijven) functioneren in het netwerk van openbare bibliotheken.

Subsidie-instapniveaus vervallen

Eerder golden minimale subsidienormen, de zogeheten instapniveaus. Deze zijn komen te vervallen in 2012. Thans moeten gemeenten een eigen financiële afweging maken.

VNG-ondersteuning

In 2014 organiseert de VNG Academie in onze opdracht en met steun van OCW driedaagse Masterclasses 'Investeren in bibliotheek(funcities)', www.vngacademie.nl. In april 2012 is, gelet op actuele ontwikkelingen in het veld, de VNG-publicatie 'De openbare bibliotheek in het digitale tijdperk' verschenen. Deze en andere documenten kunt u downloaden via onze site, beleidsveld Cultuur/Bibliotheekwerk.

2.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2012-2014

	2012	2013	2014
- Loonstijging 1 januari 2012	1,25%		
- Loonstijging 1 januari 2014			1,25%
- Sociaal fonds 1 januari 2014			0,20%
Totaal	1,25%	0%	1,45%

Toelichting:

** Ontwikkelingen 2012*

Er is een Cao afgesproken voor de jaren 2012 en 2013. Voor 2012 is er een loonstijging van 1,25 %. Voorts zijn de bepalingen omtrent het vakantieverlof aangepast aan de nieuwe wetgeving. En er is een nieuwe arbo-catalogus verschenen, die de Arbeidsinspectie kan benutten bij haar controles. Deze beide zaken leiden niet tot een loonkostenstijging. Ten aanzien van individueel roosteren lopen er projecten, maar zijn er nog geen algemene afspraken. Dit laatste geldt ook voor het levensfasebewust beleid.

** Ontwikkelingen 2013*

Er zijn gemeentelijke bezuinigingen richting openbare bibliotheken. Maar zij willen toch een aantrekkelijke werkgever blijven: goede mensen behouden en frisse nieuwe aantrekken. In de bibliotheeksector maakt men daartoe een vergelijking met de gemeenten, ook qua Cao. De werknemers wilden een inflatiecorrectie, maar de werkgevers hebben vastgehouden aan de nullijn.

** Ontwikkelingen 2014*

Er is een Cao 2014 afgesloten met de looptijd van een jaar. Deze kent een salarisverhoging van 1,25%. Over het huidige instrument voor functiewaardering is afgesproken dit in elk geval in 2014 te handhaven. Wel is de functiewaarderingsprocedure in de Cao gewijzigd. Deze heeft nu een algemeen karakter en heeft betrekking op individuele functies die gewaardeerd worden (de

procedure in de voorgaande Cao had nog betrekking op de ingebruikname van het fuwa-instrument).

In 2013 is voor de bibliotheekbranche een A&O-fonds opgericht: de Stichting Bibliotheekwerk (SBW). Doelstelling van de SBW is bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. Er is daarbij een fondsen-Cao afgesloten met een looptijd van 5 jaar voor 2014 -2018. In deze Cao is een bijdrage van de werkgevers afgesproken van 0,2% van de loonsom voor 2014.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

2.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen - Pensioenpremies

De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken steeg op 1 januari 2011 met 1% naar 22,5% van het pensioengevend salaris. Vanaf 1 januari 2012 bleef deze op 22,5%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddeld loon in de branche, 3/4-deel voor rekening van de werkgever en 1/4-deel voor rekening van de werknemer. Door de werking van de franchise kan de verdeling bij een gemiddeld lager of hoger loon dan het branchegemiddelde per openbare bibliotheek iets naar boven of naar beneden afwijken.

- Belangrijkste sociale premies

Per 2012 is de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% gedaald naar 7,1%. Maar de premiegrondslag is fors gestegen van maximaal € 33.427,- naar maximaal € 50.064,-. Per 2013 is de premie Zvw gestegen van 7,10% naar 7,75%. En de premiegrondslag is ook gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-. Per 2014 is de premie Zvw gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar € 51.414,-.

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WW-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

3. Sector Kunsteducatie

Ten geleide

Werkgeversverenigingen

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private Cao en de publieke Cao. Voor de private Cao is Kunstconnectie, branchevereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, de werkgeversorganisatie, www.kunstconnectie.nl. Voor de publieke Cao is dat het College voor Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

Eind 2012 is door Kunstconnectie in overleg met ons het geactualiseerde 'Kwaliteitskader kunsteducatie en amateurkunst' opgesteld. De certificering van lokale instellingen op basis hiervan is niet direct gekoppeld aan een bepaalde subsidiehoogte. De criteria bevatten ook personele componenten. De toetsing geschiedt sinds april 2013 niet meer vanuit de Stichting Kunstkeur, waaraan ook de VNG bestuurlijk deelnam. Maar Kunstconnectie heeft daartoe bureau Hobéon in de arm genomen. Bestaande certificeringen blijven, zoals gebruikelijk, vier jaar geldig.

Bestaand model budgetsubsidie en toekomstig beleid

Het model 'Meerjaren convenant prestaties budgetsubsidie lokale kunsteducatie-instellingen' kan de grondslag vormen voor kwalitatieve en kwantitatieve afspraken tussen gemeenten en instellingen op lokaal niveau. Dit door Kunstconnectie en VNG opgestelde model is op onze site te vinden. Daar staan ook algemene handreikingen over kunsteducatie en de VNG-ledenbrief 'Cultuureducatie, amateurkunst, cultuurcoaches' van 13 december 2012 (Lbr. 12/108). Naar aanleiding van een advies door de Raad voor Cultuur verschijnen binnenkort het standpunt van minister Bussemaker van OCW en de reactie van de VNG over de toekomst van de actieve cultuurparticipatie, waartoe ook de kunsteducatie-instellingen behoren.

- De private Cao Kunsteducatie

3.1. Cao loonkostenontwikkelingen private Cao

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2012-2014

	2012	2013	2014
- Eenmalige uitkering december 2012	1,00%	-1,00%	
Totaal	1,00%	-1,00%*	PM

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidt tot 0,09% verhoging.

**Ontwikkelingen 2012*

In oktober 2012 zijn Cao-partijen tot een Cao-akkoord 2012- 2013 gekomen. Op 4 april 2013 is dit ondertekend. De nieuwe Cao heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013. In het Cao-akkoord is een nullijn voor de salarissen overeengekomen. Wel is in december 2012 een eenmalige uitkering van 1% over het feitelijk verdiende salaris (inclusief vakantietoeslag) verstrekt, waardoor voor het jaar 2012 een tijdelijke loonkostenstijging van 1% is ontstaan.

** Ontwikkelingen 2013*

Voor het jaar 2013 zijn in het Cao-akkoord geen loonafspraken overeengekomen, noch is een eenmalige uitkering afgesproken. Doordat in 2012 een eenmalige uitkering van 1% is verstrekt die daarna vervalt dalen de loonkosten in 2013 met circa 1% ten opzichte van 2012.

** Ontwikkelingen 2014*

Werkgevers en werknemers zijn in onderhandeling. Kunstconnectie heeft gemeld dat dit mogelijk snel tot een akkoord leidt. Is dit niet het geval dan kunt u bijvoorbeeld uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 13 maart 2013 verschenen zijn. De stijging binnen consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2014 wordt daarin geschat op 2% (later bijgesteld naar 1,5%). Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

3.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen private Cao

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

Per 1 januari 2012 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn/PFZW met 0,4% gestegen in verband met de gestegen levensverwachting. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgevers en werknemers te verdelen, betekent dit een stijging van 0,2% van de werkgeverspremie tot in totaal 12,2%.

Per 2013 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gestegen naar 24,4%.

De afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgevers en werknemers te verdelen blijft ongewijzigd. Dus de werkgeverspremie blijft 12,2%.

Er zijn voor 2014 geen veranderingen te melden.

De AP arbeidsongeschiktheidspensioenpremie (werkgeverspremie) is vanaf 2012 gelijk gebleven op 0,4%.

Tot op heden geldt voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status een verplichte ABP-aansluiting. Kunstconnectie is al enige tijd in overleg met het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/ABP om de overgangssom naar het PFZW voor geprivatiseerde/te privatiseren instellingen omlaag te brengen. Hoewel het tot nog toe niet gelukt is de pensioenfonds een convenant te laten sluiten zijn er wel andere oplossingen gevonden om instellingen onder de B3-status vandaan te halen zonder hoge kosten. Voor meer informatie verwijzen we u naar Kunstconnectie.

- Belangrijkste sociale premies

In 2012 is er daling van de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% tot 7,1%. Maar in 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van € 33.427,- naar € 50.064,-. In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 7,75%. En de premiegrondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-. Per 2014 is de premie Zvw gedaald naar 7,5% en is de premiegrondslag gestegen naar € 51.414,-.

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WW-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60% naar 5,1%, terwijl deze in 2012 5,05% bedraagt. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

- Premie scholing en mobiliteit

Instellingen in de kunsteducatie droegen 0,9% van hun Sv-loon af ten behoeve van het opleidingsfonds SFKV. Deze premieverplichting is vanaf 2013 beëindigd. Vanaf 2013 wordt een premie van 0,9% van de bruto-loonsom (deze ligt circa 10% hoger dan het voorheen gehanteerde Sv-loon) afgedragen ten behoeve van mobiliteit (werk-naar-werk-trajecten). Een deel van de kosten voor opleidingen moet dus weer door instellingen zelf bekostigd worden.

- Publieke Cao Kunsteducatie

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een specifiek hoofdstuk over kunstzinnige vorming: 19b, Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consulenten en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt ook onder de werkingssfeer van de CAR-UWO.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie in het verleden een aantal specifieke loonmaatregelen afgesproken. In tabel 4 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2012-2014 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Anno 2014 bestaan er nog maar enkele publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie. Daarom is de toekomst van de collectieve regelingen in de CAR-UWO, die specifiek voor het onderwijzend personeel zijn opgesteld, onderwerp van gesprek aan de Cao tafel. Omdat het Cao overleg gemeenten is opgeschort, heeft de inhoudelijke bespreking over de toekomst nog niet plaatsgevonden.

De CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie, maar vaak ook op zogeheten B3-instellingen. Dit zijn vaak stichtingen, die vroeger publiek waren en waarvan het personeel nog gebruik maakt van de ABP-pensioenregeling. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

3.3. Cao loonkostenontwikkelingen publieke Cao

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2012-2014

	2012	2013	2014
Sector gemeenten			
CAO 2011-2012			
- Eenmalige uitkering april 2012	€400/€200	-€400/€200	
- Loonstijging 1 januari 2012	1%		
- Loonstijging 1 april 2012	0,75%	0,25%	
Extra maatregel voor onderwijzend personeel in de Kunsteducatie			
- Loonstijging 1 juli 2011 (0,50%)	0,25%		
Totaal	2% + Y	PM	PM

** Ontwikkelingen 2012*

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkte voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft een eenmalige uitkering van € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Dit is weergegeven als +Y, omdat het stijgingspercentage per instelling verschilt.

** Ontwikkelingen 2013*

De Cao gold tot en met 31 december 2012. De onderhandelingen over de Cao 2013 en verder zijn gestart met een eerste gezamenlijke analyse van de sector. De loonstijging per 1 april 2012 werkt voor 0,25% door in 2013. De eenmalige uitkering 2012 is vervallen. Er is nog geen nieuwe Cao gemeenten afgesloten. De onderhandelingen liggen, begin mei 2014, stil.

** Ontwikkelingen 2014 en 2015*

Het mag duidelijk zijn dat over de ontwikkelingen in 2014 en 2015 niets gezegd kan worden. Bij B3-instellingen kunt u de aanbevelingen van het Centraal Planbureau of de ontwikkelingen van het gemeentefonds volgen.

3.4. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. Voor publieke instellingen voor kunsteducatie geldt dat er per 1 januari 2012 sprake is van een pensioenpremie van 21,9% en per 1 april 2012 van 24,1%. De verdeling tussen werknemers en werkgevers is 30%-70%, dus in absolute zin 7,23% ten opzichte van 16,87%. De franchise 2012 is € 10.850,-. Per 1 januari 2013 is de pensioenpremielast 25,4%, waarvan 17,78% ten laste van de werkgevers en 7,62% ten laste van de werknemers. De franchise in 2013 is € 10.950. In 2014 is de pensioenpremielast 21,6% waarvan 14,21% ten laste van de werkgevers en 7,39% ten laste van de werknemers. De franchise is in 2014 € 11.150,-.

Naast de stijging van de premie ouderdomspensioen was er in 2013 ook een verhoging van de FPU-premie per 1 januari 2013 naar 4,0%. Hiervan is 2,4% voor de werknemers en 1,6% voor de werkgevers. In 2012 was de premie 3,9%, waarvan in absolute zin 2,35% voor de werknemers en 1,55% voor de werkgevers. Per 1 juli 2014 is de VPL premie volledig een werkgeverspremie geworden, De premiehoogte is 4%.

De arbeidsongeschiktheidspremie was in 2012 0,3%. Hierbij is de verdeling tussen werknemers en werkgevers 25%-75%. De premie is per 1 januari 2013 gestegen naar 0,4%, waarvan dus 0,1% voor werknemers en 0,3% voor werkgevers. De franchise hiervoor is per 1 januari 2013 € 19.000. In 2014 is de premie AOP weer gedaald naar 0,3%. Hiervan is 0,225% ten laste van de werkgevers en 0,075% ten laste van de werknemers. De franchise is gestegen naar € 19.250,-.

- Belangrijkste sociale premies

De premie Zorgverzekeringswet was 7,1% in 2012 (een daling van 0,65%) en 7,75% in 2013 (wederom een stijging van 0,65%). In 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van € 33.427,- naar € 50.064,-. Deze is 2013 verder gestegen naar € 50.853,-. De premie is met ingang van 1 januari 2013 ook volledig een werkgeversheffing geworden. In 2014 is de premie ZVW gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar € 51.414,-.

De basispremie voor de WAO/WIA was in 2012 5,05%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA ongeveer gelijk gebleven op 5,1%. In 2014 is de basispremie gedaald naar 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2012, 2013 en 2014 is de pseudo WW-premie nihil.

Daarnaast zijn er nog enkele andere kleinere verschuivingen zoals ten aanzien van de heffing ondernemingsraden. Deze is komen te vervallen per 2013.

Van belang is ook te vermelden dat de Wet uniformering loonbegrip per 2013 in werking is getreden. Met deze wet wordt een uniform loonbegrip ingevoerd voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Alle heffingsgrondslagen zijn gelijkgetrokken.

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Ontwikkeling gemeentefonds

Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2013 tot en met 2016 conform de normeringssystematiek ("trap op, trap af") is als volgt:

Tabel 5. Ontwikkeling nominaal accres gemeentefonds (jaarlijkse groei in procenten)

	2013	2014	2015	2016
- Septembercirculaire 2013 gemeentefonds	-0,93%	4,24%	-0,94%	0,31%
- Decembercirculaire 2013*	-0,44%	3,74%	0,16%	0,32%

* Normaal gesproken is de decembercirculaire geen bijstelmoment voor het accres. Maar vanwege begrotingsafspraken van het kabinet eind 2013, zijn er wel nieuwe accresvoorspellingen uitgebracht in december 2013. De accresen voor 2014-2016 zijn in de decembercirculaire in euro-bedragen uitgedrukt en voor deze tabel omgerekend naar percentages. Indien u uit wilt gaan van de meest actuele accresen, is december de bron. Indien u jaarlijks uit wilt gaan van dezelfde bron, neem dan de accresen uit september.

De nominale accresen uit de tabel moeten voor twee zaken gecorrigeerd worden voordat het iets zegt over de koopkracht van gemeenten. Gemeenten moeten daarbij in elk geval rekening houden met:

- De stijging van de lonen en de prijzen. Voor 2013, 2014 en 2015 raamt het CPB deze op respectievelijk 2,5%, 1,5% en 1,5%.
- De weglek van een deel van het accres naar de groeiende gemeenten (ca. 0,5%).

Voor 2014 is nu nog een positief reëel accres voorzien, mede veroorzaakt door forse geplande investeringen in infrastructuur. Het is de vraag of die investeringen in 2014 ook feitelijk gerealiseerd worden, of dat er onderbesteding blijkt.

Naast de “trap op, trap af-methode” voert het Rijk een aantal forse uitnamen uit het gemeentefonds door waarbij wettelijke taken niet wegvallen. Deze gaan veelal per 2015 in, waaronder:

- € 484 miljoen vanwege het BTW-compensatiefonds,
- € 256 miljoen vanwege onderwijshuisvesting,
- € 18 miljoen vanwege mindering van het aantal raadsleden en
- een korting die per jaar met € 60 miljoen oploopt in verband met opschaling van gemeenten.

Die uitnamen zetten de gemeentefinanciën extra onder druk. Vanaf 2015 komen daar ook de decentralisaties in het sociaal domein bij, die gepaard gaan met forse taakstellingen.

5. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 6 biedt voor de jaren 2002-2014 een overzicht van de gevolgen van de Cao-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de drie sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met gegevens over de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten.

Tabel 6. Overzicht loonkostenontwikkeling 2002-2014

	Welzijn en Maatsch. Dienstverlening	Openbare Bibliotheken	Kunsteducatie (private Cao)	Kunsteducatie (publieke Cao)	Gemeenten
2002	5,25%	4,00%	5,20%	4,91%	4,91%
2003	2,53%	2,00%	3,19%	2,86%	2,86%
2004	0,00%	2,00%	0,48%	0,00%	0,00%
2005	1,25%	0,92%	0,08%	0,58%	0,58%
2006	1,09%	1,95%	2,99%	1,89%	1,89%
2007	2,42%	2,00%	2,33%	2,60%	2,60%
2008	3,84%	2,50%	4,08%	3,65%	3,65%
2009	4,71%	2,00%	1,79%	(1) 1,42%	0,92%
2010	4,30%	1,25%	1,13%	(2) 2,14% + X%	(4) 1,64% +X%
2011	0,67%	1,00%	1,00%	-0,07%	-0,32%
2012	0,08%	1,25%	1,00%	(3) 2,00% +Y %	(5) 1,75% +Y %
2013	3,05%	0,00%	-1,00%	PM	PM
2014	PM	1,45%	PM	PM	PM

(1)

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten is overeengekomen (0,92%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2009 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De totale loonkostenontwikkeling is daarmee voor hen in principe 1,42%.

(2)

- Naast de Cao-loonstijging die voor de gehele sector gemeenten is overeengekomen (1,64%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2010 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De loonkostenontwikkeling dientengevolge is 2,14%.

- En per 1 juli 2010 is de salaristabel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie aangepast door de salarisbedragen in de drie uitloopbedragen van schaal 8 te verhogen. Landelijk gezien is ongeveer 80% van het onderwijzend personeel hierin ingeschaald. Het kosteneffect is behoorlijk, maar verschilt per instelling.

- Plus de bodem in de eindejaarsuitkering is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt ook per instelling. Dit alles is dus niet weergegeven als een percentage, maar als X.

(3)

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkt voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het kosteneffect verschilt per instelling. Dus dit is weergegeven als Y en niet als een percentage.

(4)

De bodem in de eindejaarsuitkering in de Cao gemeenten is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt per gemeente. Dus niet weergegeven als een percentage, maar als X.

(5)

Eind juni 2012 is een nieuwe Cao gemeenten met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2011 definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het procentuele kosteneffect verschilt per instelling. Dus weergegeven als Y en niet als een percentage.

Voor alle posten die bij 2013 en 2014 met PM zijn aangegeven geldt dat er nog geen Cao-akkoord is.

Voor de volledigheid willen wij u er nogmaals op wijzen dat de bovenstaande cijfers uitsluitend de ontwikkeling van de loonkosten betreffen die het gevolg is van Cao-afspraken. Kostenstijging als gevolg van incidentele loonkostenontwikkelingen en de ontwikkeling van diverse premies zijn hierin dus niet verwerkt.

DEEL 2 : WIJZIGING SUBSIDIES WELZIJN EN CULTUUR

Ten geleide

In onze ledenbrief 'Indexering en wijziging subsidies welzijn en cultuur' van 4 juli 2011 (Lbr. 11/045) hebben wij als algemene achtergrond een uitgebreide toelichting gegeven hoe als gemeente te handelen bij subsidiewijziging. Wij raden u aan om deze te benutten. In de ledenbrieven van 16 april 2012 (Lbr. 12/039) en 22 april 2013 (Lbr. 13/038) hebben wij de beoogde handelwijze in het kort opnieuw aangestipt. Thans gaan we met name in op de actuele ontwikkelingen in de specifieke sectoren. Ook geven we enkele voorbeelden van zorgvuldig verlopen lokale processen.

1. Cao Welzijnswerk en Maatschappelijke Dienstverlening

Per 2009 is het wachtgeld vervangen door een bovenwettelijke WW-uitkering. Werknemers ontvangen een eenmalige ontslagvergoeding. Daarnaast een bovenwettelijke WW-uitkering gerelateerd aan de duur van de WW-uitkering en gemaximeerd op 38 maanden. De duur hangt af van leeftijd en diensttijd. Voor de werknemers tussen 50 en 55 jaar en boven 55 jaar zijn er aangepaste bepalingen, grotendeels afgeleid van de oude uitvoeringsregeling wachtgeld. Voor oude gevallen is er de oude wachtgeldregeling.

Om ontwikkeling en mobiliteit te versterken zijn voorts de volgende gedragsregels van toepassing:

- Actief participeren om te werken aan eigen loopbaan en mobiliteit.
- Accepteren van passende banen (ook buiten de sector).
- Definiëren van acceptabele reistijden.
- Verplichte deelname aan (om)scholing.

De gevolgen van het niet nakomen van deze gedragsregels worden nader uitgewerkt.

2. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 6 maanden salaris voor sollicitaties e.d. en krijgt daarnaast een persoonlijk budget. Met name indien een werknemer voor zichzelf geen mogelijkheden elders ziet of met een eigen bedrijf/praktijk wil beginnen, dan volgt een vaststellingsovereenkomst met ontslagvergoeding. Hiermee zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan.

3. Cao private Kunsteducatie

- Algemeen

De bovenwettelijke uitkeringsregeling die medewerkers bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt uitgekeerd, is vanaf 1 november 2012 versoberd en gekoppeld aan het recht op WW. Nog steeds echter liggen de frictiekosten hoog. De duur hangt af van leeftijd en het recht op WW van de individuele medewerker. De uitkering kan geheel of gedeeltelijk worden afgekocht.

Voor oudere medewerkers gelden nog overgangsbepalingen waardoor zij meestal recht hebben op een langere duur van de uitkering. Cao-partijen zijn daarnaast onlangs een standaard sociaal plan overeengekomen. Dit betekent dat instellingen niet langer individueel in onderhandeling hoeven te treden met vakbonden over een sociaal plan. Wel dient er bij reorganisatie overeenstemming te komen met de bonden over het afkooppercentage van de uitkering. Alle bepalingen over ontslag en reorganisatie zijn te vinden in het nieuwe hoofdstuk 13 van de cao Kunsteducatie 2012-2013.

Zoals vermeld wordt het opleidingsfonds SFKV per 1 mei 2013 opgeheven, de premieafdracht van 0,9% van het Sv-loon is sedert 2013 gestopt. Vanaf 1 januari 2013 geldt er een premieverplichting aan het nieuwe mobiliteitsfonds van jaarlijks 0,9% van de bruto loonsom. De bruto-loonsom ligt ca. 10% hoger dan het Sv-loon. Bij ontslag stelt de werkgever naar redelijkheid een budget ten behoeven van mobiliteit vast, welke – wanneer aan de voorwaarden van de stichting OAK wordt voldaan – voor 50% gesubsidieerd wordt uit het mobiliteitsfonds. Omdat deze subsidiemogelijkheid beperkter is dan voorheen uit het SFKV opleidingsfonds leidt dit gecombineerd met de lichte premiestijging tot iets zwaardere lasten.

- B3-instellingen

Gesubsidieerde instellingen zijn er in vele soorten en maten. Als zij de zogeheten B3-status hebben, hetgeen onder andere een verplichte aansluiting bij het ABP betekent, worden zij beschouwd als "overheidswerkgever" en geldt voor hen hetzelfde als voor "reguliere" overheidswerkgevers (Rijk, gemeenten, provincies etc).

Sinds 2001 is voor overheidspersoneel de Werkloosheidswet van kracht. Dat houdt in dat overheidsmedewerkers bij werkloosheid een WW-uitkering ontvangen. Anders dan in de private sector, zijn overheidswerkgevers dus ook B3-instellingen hiervoor eigen-risico-drager. Zij betalen de uitkering zelf. Daar tegenover staat dat zij geen WW-premie afdragen. Het werknemersdeel van de WW-premie (de pseudo WW-premie) mogen overheidswerkgevers in eigen zak houden. Daarmee kunnen ze dus in principe een potje opbouwen, waaruit voorkomende WW-uitkeringen betaald kunnen worden tenzij de gemeentelijke subsidie-methode geen mogelijkheden daarvoor biedt.

Voor gemeenten geldt daarnaast dat er een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening (BWW) is. Die voorziening bestaat, in een beperkt aantal gevallen, uit een aanvulling op de WW en een uitkering na afloop van de WW. Of deze bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening ook voor de gesubsidieerde B3-instellingen geldt, is afhankelijk van de rechtspositieregeling van die instelling. Is dat de CAR-UWO, dan is de gemeentelijke voorziening ook op hen van toepassing.

Is dat een andere Cao, dan moet naar de desbetreffende arbeidsvoorwaarden gekeken worden. Bovenstaande maakt dat de frictiekosten van dergelijke instellingen zeer hoog kunnen zijn en een vicieuze cirkel kunnen veroorzaken indien deze niet vergoed worden. In veel gevallen is de gemeente (mede) veroorzaker van deze kosten. Er zijn ondertussen in diverse gevallen tussen de gemeenten en de betrokken instellingen oplossingen gevonden voor deze problematiek.

5. Lokale voorbeelden

Vanuit de organisaties van werkgevers en werknemers in de bibliotheekbranche zijn met name de volgende voorbeelden gemeld van zorgvuldig overheidshandelen bij subsidievermindering. Voor hen is van belang dat er: serieus werk wordt gemaakt van werk naar werk trajecten, zorgvuldig wordt omgegaan met werknemers met een beperking, sprake is van een schadevergoeding zodat werknemers bijvoorbeeld voor zichzelf kunnen beginnen en last but not least dat alle betrokkenen zich inzetten om werknemers tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd in of buiten de openbare bibliotheek aan het werk te houden.

* *Bibliotheek Almere (nu De Nieuwe Bibliotheek)*

- oudere werknemers (boven 60 jaar) worden niet geconfronteerd met ontslag noch met boventalligheid
- goede en zorgvuldige begeleiding van werk naar werk met een toereikend budget
- schadevergoeding na ontslag conform kantonrechtersformule

* *Bibliotheek Rotterdam*

- mobiliteitsperiode (maximaal 2 jaar) met budget en keuze voor werk naar werk traject (rekening houdend met persoonlijke omstandigheden van werknemers en financiële omstandigheden van werkgever)
- 2 jaar is volgens de organisaties van werkgevers en werknemers een realistische termijn om werknemers te helpen aan een andere baan te komen.

Er zijn ook in toenemende mate gemeenten die de gesubsidieerde instellingen laten reserveren voor gedwongen ontslagen door bezuinigingen. Tot op heden was dat vaak niet het geval.

Door de werkgevers in de private kunsteducatie zijn de gang van zaken bij het Centrum voor de Kunsten in Eindhoven en Factorium in Tilburg als zorgvuldige processen genoemd, echter zonder details daarover.

Vanuit de werkgeversorganisatie voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening wilde men liever geen lokale voorbeelden noemen. Want er is volgens haar in feite alleen sprake van goed beleid als de gemeente niet bezuinigt.

Tot slot

Wij vertrouwen erop dat deze ledenbrief u behulpzaam kan zijn bij uw contacten op lokaal niveau met werkgevers en desgewenst ook met werknemers van gesubsidieerde instellingen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop that starts at the bottom left, goes up and right, loops back down and left, and then goes up and right again, ending with a small flourish.

J. Kriens
Voorzitter directieraad

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.