



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)

betreft
Indexering/wijziging subsidies
welzijn en cultuur 2014-2017

ons kenmerk
ECSD/U201601012
Lbr. 16/055

datum
6 juli 2016

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. Relevant zijn thans met name de Wet werk en zekerheid en de Rijksregeling cofinanciering sectorplannen arbeidsmarkt. De Cao's kennen het volgende verloop:

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening was de Cao-loonkostenontwikkeling - 0,8% voor 2014. In 2015 gaat het om 3,23% en in 2016 om 1,08% verhoging. Voor 2017 is vooralsnog - 0,08% geraamd.
- In de sector Openbare Bibliotheken was er voor 2014 een stijging van 1,45%. In 2015 betrof deze 1,75% plus € 275,- per fte. In 2016 gaat het om 1,80% - € 275,- per fte. In 2017 t/m 2019 raamt men een jaarlijkse stijging van 1,75%. Vanaf 2015 wordt gedurende vier jaar 0,25% bekostigd uit pensioenpremieverlaging inclusief afschaffing VPL (vroegpensioen)-regeling.
- In de private sector Kunsteducatie was de loonstijging in 2014 0,5% en in 2015 1,38%. Voor 2016 gaat het om 0,62% verhoging. In 2015 is de werkgeversbijdrage van 0,9% voor scholing (minimaal € 250,- per werknemer) en mobiliteit vernieuwd. Er is nog geen raming voor 2017.
- In de publieke sector Kunsteducatie drukte op 2014 0,25% extra vanwege een doorloop uit 2013 en € 350,- per fte extra door een eenmalige uitkering. Een structurele salarisstijging betekent in 2015 € 450,- en in 2016 € 150,- meer per fte. Daarnaast gaat het in 2015 om 0,75% extra. Een eenmalige uitkering van 0,74% in 2015 en een loonstijging van 3% per 2016 worden gedekt door pensioenpremieverlaging. Voor 2017 gaat het vooralsnog om 0,4% extra.

Veel Cao-afspraken 2017 moeten nog worden gemaakt, maar er is thans vaak al sprake van een doorwerking met een loonkostenverhoging volgend jaar. Het Centraal Planbureau raamt de index 2017 op 0,9%. 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 bezuiniging.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

| | | |
|---|---|----------------------|
| informatiecentrum tel. (070) 373 8393 | uw kenmerk | bijlage(n) |
| betreft Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2014-2017 | ons kenmerk ECSD/U201601012 Lbr. 16/052 | datum 6 juli 2016 |

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 2015 en 2016 met een terugblik op 2014 ook vanwege een mogelijke doorloop naar 2015 en een vooruitblik op 2017. Dit alles is door ons voorbereid met de betrokken werkgeversverenigingen: Maatschappelijke Ondernemers Groep (MOgroep) per juni Sociaal Werk Nederland geheten, de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) en Cultuurconnectie. 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 verandering van de Cao-loonkosten kunnen gemeenten immers ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie of bekostiging betrekken. Gelet op de huidige financiële heroverwegingen op gemeentelijk niveau 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 bezuinigingen.

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

Inleiding

1. 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 vanaf 2014. Als relevant uitvloeisel van deze akkoorden gelden ook de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 en de Rijksregeling Cofinanciering sectorplannen arbeidsmarkt. Voorts zullen wij de gevolgen van het pensioenakkoord in deze ledenbrief belichten.

2. Wet werk en zekerheid

In de Wet werk en zekerheid die per 1 juli 2015 in werking is getreden zijn een aantal aspecten van belang in de relatie tussen de gemeenten en gesubsidieerde instellingen. Het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen en de begeleiding van werk naar werk met een transitievergoeding. Ook betreft het de bepalingen over de ontslagregels en de tijdelijke contracten.

Tijdelijke contracten

Hierbij gaat het om de beperking van het aantal tijdelijke contracten (maximaal 3) en de duur ervan (niet langer dan 2 jaar). Daarna moet de werkgever kiezen voor een vast contract met de werknemer of deze niet langer inzetten. Voorts geldt het volgende: pas als de periode tussen twee contracten voor bepaalde tijd meer dan 6 maanden is wordt dit niet als een voortzetting van de arbeidsovereenkomst gezien (voorheen was dat 3 maanden). Er was tot 1 juli 2016 een overgangsregeling voor per 2015 lopende Cao's. Ook kan in Cao's voor bepaalde werkzaamheden worden afgeweken tot een maximum van 6 tijdelijke contracten en een periode van 4 jaar. Bovendien kan het Rijk sectoren aanwijzen die vanwege hun voortbestaan mogen blijven werken met louter tijdelijke contracten.

Ontslagregels

Over de wijziging van de ontslagregels valt het volgende op te merken: om bedrijfs-economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid loopt ontslag via het Uitvoerings-instituut Werknemersverzekering (UWV) en in andere gevallen via de kantonrechter.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 hebben alle werknemers, die tenminste 2 jaar in dienst zijn geweest en van wie de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever wordt beëindigd, recht op een transitievergoeding. De vergoeding is bedoeld om de situatie van werk naar werk te vergemakkelijken en is afhankelijk van de duur van een dienstverband: $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar en $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan 10 jaar in dienst is geweest. Het gaat om maximaal € 75.000,- of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen. Voor 50-plussers geldt tot 2020 een overgangsrecht. Ook kon in lopende Cao's tot 1 juli 2016 van de bepalingen afgeweken worden. De vergoeding geldt niet bij faillissement of uitstel van betaling.

WW-uitkeringen

Tot slot zijn per 1 januari 2016 de WW-uitkeringen veranderd. De duur is teruggebracht met 1 kwartaal per maand zodat deze uiteindelijk per 2019 nog maximaal 24 in plaats van 38 maanden is. De opbouw van WW-rechten verandert eveneens: 1 maand per gewerkt jaar geldt alleen nog

in de eerste 10 jaar van het werk, daarna gaat het om ½ maand per gewerkt jaar. De hoogte van de uitkeringen verandert niet. Wel geldt na een half jaar werkloosheid alle arbeid als passend. Als men met een WW-uitkering aan de slag gaat mag men meer inkomsten zelf houden dan voorheen. In Cao's kunnen partijen afspreken de oorspronkelijke WW-duur te handhaven, ook mogen bovenwettelijke WW-uitkeringen daarin gehandhaafd worden.

3. 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 ongeveer 100 sectorplannen goedgekeurd. Het ligt in de rede dat deze plannen leiden tot concrete uitvoering op lokaal niveau, waarbij ook u als gemeente betrokken kunt worden.

Een plan betreft welzijn en maatschappelijke dienstverlening/jeugdzorg/ kinderopvang, waaraan het Rijk € 8,5 miljoen bijdraagt. Het sectorplan cultuur heeft € 2,3 miljoen van het Rijk ontvangen, voor het aanbod aan activiteiten zie www.sectorplancultuur.nl. In januari 2016 hebben de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur de 'Verkenning arbeidsmarkt culturele sector' uitgebracht. Het aantal dienstverbanden is tussen 2009 en 2013 afgenomen met 12,5%, het aantal (noodgedwongen) zelfstandigen is gegroeid met 20% en het aantal tijdelijke (in plaats van vaste) banen is gestegen met 34%. Minister Bussemaker stelt ter verbetering in de jaren 2016 en 2017 € 2 miljoen beschikbaar voor een brede arbeidsmarktagenda, betere honorering in de beeldende kunst en nieuwe verdienmodellen in diverse sectoren. Voorts blijven de subsidies voor Cultuur-Ondernemen gericht op beter ondernemerschap en het Servicepunt kunst en cultuur bij de Federatie Cultuur voor ontslagen werknemers gehandhaafd.

4. 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.

5. 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.

6. Personeelsbestand relevant voor subsidiehoogte c.q. incidentele loonkosten

De samenstelling van het personeelsbestand van een 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.

7. 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. Het betreft Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening; Openbare Bibliotheken; Kunsteducatie. Mede door de decentralisaties in het sociaal domein hebben de gemeenten per 2015 met steeds meer Cao's te maken. Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Per 2015 zijn er in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) meer taken naar gemeenten gedecentraliseerd. De functies begeleiding, dagbesteding, kortdurend verblijf en beschermd wonen worden thans tot de gemeentelijke verantwoordelijkheid gerekend. Lokale overheden krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen bij de door hen bekostigde instellingen te maken. Veel voorzieningen werden tot 2015 gefinancierd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten. De daarbij geldende Cao's worden door de uitvoerende instellingen thans nog steeds gehanteerd, het gaat met name om de Cao's Verpleeg-/Verzorgingshuizen/Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg. Leden van wijkteams hebben vaak verschillende Cao's. Ook komen er instellingen die producten uit meerdere functies aanbieden. De branche-organisaties zijn derhalve gestart met het nadenken over een Wmo-brede Cao.

Jeugdwet

Per 2015 is er ook een nieuwe Jeugdwet. Gemeenten zijn op basis daarvan verantwoordelijk geworden voor een kwantitatief en kwalitatief toereikend pakket aan jeugdhulpvoorzieningen en zij dienen de deskundige toeleiding daarheen te waarborgen. De voorzieningen zijn zeer divers en te onderscheiden in de volgende functies: ondersteuning, begeleiding, persoonlijke verzorging, dagbesteding, ambulante hulpverlening, deeltijd-, 12- en 24-uurs verblijfshulp, pleegzorg, behandeling (ambulant, klinisch, intramuraal), forensische zorg, spoedeisende zorg en gesloten jeugdzorg. Daarnaast voorzien de gemeenten in een consultatiefunctie voor beroepskrachten, vervoer naar een locatie voor jeugdhulp, voorzieningen voor ouders (respijtzorg), de kindertelefoon, vertrouwenswerk, nazorg bij adoptie en de Stichting Opvoeden. Lokale overheden dienen als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging

rekening te houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Bij de laatste twee functies moet het gaan om gecertificeerde instellingen. Het betreft in het kader van de Jeugdwet onder andere de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp bevat in artikel 12 bepalingen daarover. De sector heeft eind 2014 een Kwaliteitskader Jeugd gepresenteerd op basis waarvan binnen een termijn van vijf jaar alle professionals zouden moeten worden geregistreerd.

Cultuur

Bij cultuur kunnen lokaal inmiddels ook meer Cao's toegepast worden dan die welke in deze ledenbrief behandeld worden. Het betreft de Cao's Nederlandse Podia en Nederlandse Poppodia en - Festivals. De Museum Cao kan ook door lokale musea worden gebruikt.

Binnen gemeenten komen er steeds vaker culturele instellingen die meerdere functies vervullen. De Federatie Cultuur, de koepel van werkgeversverenigingen, is derhalve gestart met het denken over een cultuurbrede Cao.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen onder andere op 8 mei 2014 (Lbr. 14/033) en 22 juli 2015 (Lbr.15/061). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie met name de beleidsvelden Jeugd; Maatschappelijke Ondersteuning; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (W&MD) is de Maatschappelijke Ondernemersgroep (MOgroep). Tot deze branche wordt ook het peuterspeelzaalwerk gerekend, maar niet de kinderopvang. Per 1 juni jl. is de naam veranderd in Sociaal Werk Nederland, de brancheorganisatie voor sociaal werk www.sociaalwerk nederland.nl. De SER en de VNG hebben op 16 maart jl. een verklaring getekend over het oprichten van een Wmo-kamer. Hierin zullen werkgevers, werknemers en gemeenten regelmatig overleg hebben over ontwikkelingen en vernieuwing op het terrein van zorg, welzijn en persoonlijke ondersteuning

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 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. Er ligt thans een Ontwerp AmvB 'Inkoop maatschappelijke voorzieningen' voor het onderdeel 'dienstverlening' binnen de Wmo. Kwaliteit staat daarbij centraal en er zijn onder andere bepalingen opgenomen over de inzet van beroepskrachten en arbeidsvoorwaarden. Zowel de VNG als de MOgroep hebben kritisch hierop gereageerd: <https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/wmo-2015/nieuws/amvb-inkoop-wmo-is-verbeterd-maar-roept-nog-vragen-op>.

Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u thans geïnformeerd over de voor de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling.

Harmonisatie peuterspeelzaalwerk en kinderopvang

Op 1 juli 2015 is een brief van minister Asscher naar de Tweede Kamer gestuurd over de voortgang van de harmonisatie van peuterspeelzaalwerk en kinderopvang. Daarin stond de voorgenomen planning voor de invoering van de verschillende maatregelen. De meeste impact voor het peuterspeelzaalwerk zit in twee maatregelen:

- Peuterspeelzaalorganisaties mogen geen vrijwilligers meer inzetten op de groep om te kunnen voldoen aan de beroepskracht-kindratio van 1:8. Peuterspeelzalen die nu nog met één vrijwilliger en één beroepskracht op een groep van 16 kinderen werken voldoen dus niet aan die eis en moeten toe naar een bezetting van twee beroepskrachten, eventueel aangevuld met een vrijwilliger.
- Ouders die daar recht op hebben, kunnen ook voor peuterspeelzalen een beroep doen op kinderopvangtoeslag. Gemeenten zijn dan (naast hun wettelijke plicht van een aanbod voor doelgroepkinderen) alleen nog verantwoordelijk voor een aanbod voor kinderen van niet-werkende ouders. Om de toegankelijkheid voor deze groep te garanderen zijn extra middelen beschikbaar gesteld, oplopend van € 10 miljoen in 2016 tot structureel € 60 miljoen in 2020. Omdat het Rijk als gevolg van de harmonisatie extra toeslaglasten krijgt,

vervalt de decentralisatie-uitkering Wet Ontwikkelingskansen door educatie (OKE) van het Rijk aan gemeenten (€ 35 miljoen) per 1 januari 2018.

Het beoogde invoeringsmoment van de harmonisatie is 1 januari 2018. In een groot gedeelte van de Nederlandse gemeenten is of wordt al geanticipeerd op deze wetswijziging en is of wordt het peuterspeelzaalwerk ruim voor 2018 geharmoniseerd tot peuteropvang. De overige gemeenten, uitvoerende organisaties en lokale partners moeten voor 2018 samen invulling gaan geven aan de harmonisatie. De MOgroep, thans Sociaal Werk Nederland, biedt een ondersteuningstraject aan ondernemers en gemeenten in de voorbereiding op en invoering van de harmonisatie.

Onderdelen van dit traject zijn een onderzoek naar de inzet van vrijwilligers in het peuterspeelzaalwerk, handreikingen voor aanbieders van de toekomstige peuteropvang, een handreiking voor gemeenten, een update van het kostprijsmodel peuteropvang, regiobijeenkomsten en kleinschalige werksessies.

De VNG blijft streven naar de vorming van integrale kindcentra.

Kwaliteit

1. MOgroep, per 1 juni Sociaal Werk Nederland

De MOgroep heeft samen met leden gewerkt aan een nieuw kwaliteitskader voor de branche W&MD. Omdat professionals en organisaties zichzelf continu willen verbeteren en zicht willen krijgen op de meerwaarde die zij voor de burger leveren. De focus ligt daarbij op de relatie professional – cliënt/burger. Het kwaliteitsverhaal bevat waarden op drie thema's: vakmanschap, (effectiviteit van) dienstverlening en organisatie/bestuur. Het vakmanschap van de professionals staat centraal. Het stimuleren en borgen hiervan gaan plaatsvinden in een register voor sociaal werkers. Om de kwaliteitsverbetering te stimuleren en faciliteren werkt de MOgroep aan een:

- branchecode 'goed voor elkaar' die de leden van de MOgroep moeten onderschrijven (gebaseerd op kwaliteitswaarden die de leden al hebben vastgesteld).
- toolbox (online gereedschapskist) met de actuele instrumenten voor kwaliteit en professionalisering, zodat leden de code goed kunnen naleven.
- collegiale en externe toetsing van de branchecode vervat in een keurmerk.

De leden van de MOgroep hebben in het najaar van 2015 ingestemd met de nieuwe kwaliteitskoers. De ontwikkeling en de invulling van het beroepsregister (bij Registerplein) zijn in 2016 in volle gang. De MOgroep, thans Sociaal Werk Nederland, zal de gemeenten via de VNG periodiek informeren.

Sociaal Werk Nederland werkt ook mee aan de professionalisering van de jeugdhulp binnen het door het Rijk gefinancierde programma Professionalisering jeugdhulp en jeugdbescherming (zie www.professionaliseringjeugdhulp.nl) Partners zijn daarin verder: andere brancheorganisaties, beroepsonderwijs, beroepsverenigingen, gemeenten en cliëntorganisaties.

2. HKZ

Het opstellen van certificeringscriteria voor instellingen binnen zorg en welzijn geschiedt op dit moment door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (HKZ) met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN). 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.

3. VNG

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 onder andere het door de VNG e.a. opgestelde 'Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden'. In het kader van de decentralisaties hebben wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet met gemeenten en cliëntorganisaties samen vragenlijsten ontwikkeld om de ervaring van de cliënt te meten. Deze cliëntervaringsonderzoeken zijn volgens beide wetten verplicht.

De VNG heeft voorts in het kader van de Wmo een basisset kwaliteitseisen voor zeer kwetsbare personen opgesteld die gemeenten kunnen hanteren bij hun inkoopbeleid en contractmanagement. Een van de eisen is 'deskundig personeel'. Wat de invulling moet zijn van deskundig personeel dient een gemeente nader te definiëren bij de inkoop van specifieke voorzieningen.

In het verlengde daarvan heeft de VNG met gemeenten en veld kwaliteitseisen specifiek voor beschermd wonen opgesteld, die in maart jl. zijn gepubliceerd:

<https://vng.nl/onderwerpenindex/maatschappelijke-ondersteuning/beschermd-wonen/nieuws/basiskwaliteitseisen-beschermd-wonen-gereed>

1.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2014-2017

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---------------|--------------|--------------|------------------------------|
| - Loonstijging 1 februari 2013 (1,50%) | 0,12% | | | |
| - Eenmalige uitkering per 1 juli 2013 (€ 300,-) | -1,00% | | | |
| - Loonstijging 1 december 2014 (1%) | 0,08% | 0,92% | | |
| - Loonstijging 1 januari 2015 (€ 250,- per jaar) | | 0,81% | | |
| - Eenmalige uitkering 1 januari 2015 (€ 300,- per fte) | | 1,00% | -1,00% | |
| - Loonstijging 1 oktober 2015 (1%) | | 0,25% | 0,75% | |
| - Structurele stijging van loopbaanbudget (1%) | | nvt | nvt | |
| - Incidentele stijging loopbaanbudget tot april 2016 (0,5%) | | 0,25% | 0,13% | - 0,38% |
| - Stijging structureel loopbaanbudget 1 juni 2016 (0,5%) | | | 0,30% | 0,20% |
| - Loonstijging 1 juni 2016 (1%) | | | 0,60% | 0,40% |
| - Eenmalige uitkering per juli 2016 (€ 87,50) | | | 0,30% | - 0,30% |
| Totaal | -0,80% | 3,23% | 1,08% | -0,08% + PM |

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2014

Eind 2014 heeft de MOgroep een Cao-akkoord gesloten met alleen CNV Zorg en Welzijn. Looptijd van de Cao is van 1 januari 2014 tot 1 april 2016. Onderdeel van de Cao-afspraken is een loonstijging van 1% per 1 december 2014, een eenmalige uitkering van € 300 in januari 2015 (dit betekent 1% op jaarbasis), een salarisstijging per 1 januari 2015 van € 250 (verwerkt in de salarisschalen, wat leidt tot een verhoging van 0,81%) en een salarisstijging van 1% per oktober 2015.

Voor het jaar 2014 leiden de loonafspraken tot een loonkostenverhoging van 0,2% (0,08% vanwege loonstijging van 1% per 1 december 2014 plus de overloop van 0,12% vanwege de Cao-afspraken 2013). De eenmalige uitkering per 1 juli 2013 van 1% is daarentegen in 2014 vervallen. Resteert een verlaging van -0,8%. Dit heeft te maken met het feit dat het Cao-akkoord in november 2014 is gesloten, waarbij tegemoet is gekomen aan de uitdrukkelijke wens van de organisaties in de sector om niet met terugwerkende kracht een loonstijging overeen te komen. Gevolg hiervan is wel dat het zwaartepunt van de loonkosten in 2015 is komen te liggen.

* Ontwikkelingen 2015

De overeengekomen loonstijgingen leiden in 2015 tot een loonkostenstijging op jaarbasis van 0,92% (overloop vanwege loonstijging van 1% per december 2014), een stijging van 0,81% vanwege de stijging van de salarissen met gemiddeld € 21 per maand en een loonstijging van 0,25% (vanwege loonstijging van 1% per 1 oktober 2015). Daarnaast is overeengekomen een eenmalige uitkering van € 300 in januari 2015 vanwege de geringe loonstijging in 2014. Deze laatste leidt tot een incidentele stijging van 1% van de loonkosten.

Belangrijk onderdeel van het Cao-akkoord voor de branche W&MD is voorts dat er afspraken zijn gemaakt over de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers van structureel 1% van het salaris op maandbasis vanaf 1 juli 2015 en voor de looptijd van de Cao (tot 1 april 2016) een extra percentage van 0,5% van het salaris. In ruil voor het structurele loopbaanbudget van 1% zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag op basis van de Cao-regeling (grotendeels) afgeschaft. Deze bestaan in 2015 nog wel voor werknemers van 61,5 jaar en ouder. In plaats hiervan komt de wettelijke transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Het loopbaanbudget moet ervoor zorgen dat werknemers gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats van een aanvulling op de WW na ontslag. Het structurele loopbaanbudget is budgettair neutraal. De incidentele stijging van 0,5%, bedoeld als extra stimulans om met duurzame inzetbaarheid aan de gang te gaan, betekent op jaarbasis in 2015 een loonkostenstijging van 0,25%.

** Ontwikkelingen 2016*

Er is een doorloop van 0,75% in 2016 vanwege de loonstijging van 1% per 1 oktober 2015. En is een doorloop van 0,13% vanwege het in 2015 overeengekomen incidentele loopbaanbudget. Dit legt samen een extra beslag van 0,88% op 2016. Daar tegenover staat het in 2016 vervallen van de eenmalige uitkering per 1 januari 2015 ad 1%. Resterende aanvankelijk een percentage van -0,12%.

De onderhandelingen voor een nieuwe Cao vanaf 1 april 2016 hebben begin juni tot een onderhandelaarsakkoord tussen Sociaal Werk Nederland en de vakbonden CNV en FNV geleid. Eind juni hebben de betrokken ledenvergaderingen hiermee ingestemd, zodat de Cao definitief is en algemeen verbindend verklaring kan gaan plaatsvinden. De belangrijkste Cao-afspraken zijn: loonstijging van 1% per 1 juni 2016, eenmalige uitkering van € 87,50 per fte in juni 2016 (0,3% op jaarbasis), structurele stijging van het loopbaanbedrag met 0,5% (tot 1,5%, zie toelichting boven), aanpassing van de regeling voor onregelmatigheidstoeslag en afspraken over de transitievergoeding. Deze geldt voortaan voor alle werknemers in geval van ontslag (alleen werknemers ouder dan 62 jaar bij instellingen onder 25 werknemers kunnen nog aanspraak maken op wachtgeld). Voorts bepalingen over aanmelding bij het beroepsregister sociaal werk, mantelzorg, ethische reflectie en werkbelasting. De werkgever betaalt de kosten voor aanmelden Beroepsregister Sociaal Werk en Verklaring omtrent Gedrag (VOG). Per 1 januari 2016 is er een Individueel Keuzebudget, waarmee medewerkers afhankelijk van hun behoefte en levensfase kunnen kiezen voor meer verlof, geld of opleiding. Voorts beogen Cao-partijen bij ontslag de WW-duur van drie jaar te handhaven via herverzekering met een premie ten laste van de werknemers.

** Ontwikkelingen 2017*

Het recente akkoord voor de Cao W&MD loopt van 1 april 2016 tot 1 april 2017. Voor 2017 is vooralsnog -0,08% loonontwikkeling geraamd. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 3 juni jl. zijn verschenen, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2017 op 0,9% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 1,7%. Maar u kunt thans ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

1.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

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

*** 2014**

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

*** 2015**

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie OP gedaald met 0,9%. De premie daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Op basis van de verdelingsafspraken in de Cao W&MD leidde dit tot een verlaging van 0,4% in de werkgeverspremie en een verlaging van 0,5% voor de werknemerspremie. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 12,1% is en de werknemerspremie OP 11,4%.

De premie AP voor 2015 is 0,4% gebleven.

*** 2016**

Per 1 januari 2016 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De werkgeverspremie OP is daardoor in 2016 12,1% gebleven en de werknemerspremie 11,4%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is in 2016 op 0,4% blijven staan (voor rekening werkgevers).

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

*** 2014**

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

*** 2015**

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

*** 2016**

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

* Overige premies

In 2014 is er een stijging van de WWV-premie van 1,70% tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2014 is er een stijging van de basispremie WAO/WIA van 4,65% tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) in 2016 baseert de MOgroep, thans Sociaal Werk Nederland, zich op de premievaststelling door het UWV. Het gaat hierbij om de sociale premies voor de WWV (sectorpremie en Awf), arbeidsongeschiktheidsregelingen (Whk en Aof) en de zorgverzekering (Zww).

In onderstaande tabel staan alle sociale premies bij elkaar.

| Premies werknemersverzekeringen | Fonds | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|---|---|---------------------|
| Awf | Algemeen werkloosheidsfonds (WWV-premie) | 2,07% | 2,48% |
| Sfn | Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35) | 2,05% | 1,72% |
| Whk | Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming) | 1,10% (rekenpremie) Zie Staatscourant 1 september 2015 | 1,10% (rekenpremie) |
| Aof | Arbeidsongeschiktheidsfonds | 5,25% | 5,91% |
| Zww | Zorgverzekeringswet | 6,95% | 6,75% |

2. Sector Openbare Bibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

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

Wetgeving

Per 2015 is de Wet stelsel openbare bibliotheken (Wsob) van kracht geworden. Hierin zijn vijf functies voor een bibliotheekvoorziening opgenomen: kennis en informatie; ontwikkeling en educatie; lezen en literatuur; ontmoeting en debat; kunst en cultuur. Deze wet brengt 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. In de wet staan geen subsidie-instapniveaus.

Certificering

De VNG heeft eind 2014 ingestemd met de nieuwe certificeringsnorm voor openbare bibliotheken 2014-2017 'Zichtbare waarde'. De Vereniging van Openbare Bibliotheken was al eerder daarmee akkoord gegaan. Het bibliotheekveld is sterk in beweging onder invloed van de digitalisering, verbreding van de taken op basis van de Wsob, samenwerking met andere cultuur- en welzijnsorganisaties en lokale bezuinigingen. Daarom worden in de nieuwe norm de toekomstbestendigheid, het zichtbaar maken van de maatschappelijke meerwaarde en het cyclische karakter van de certificering gericht op blijvende kwaliteit benadrukt. De Stichting Certificering Openbare Bibliotheken (SCOB) hanteert deze nieuwe norm voor de derde ronde van certificering die in het najaar van 2014 is aangevangen. Daarnaast is deelname aan certificering een voorwaarde om lid te kunnen zijn van de VOB en te kunnen (blijven) functioneren in het netwerk van openbare bibliotheken.

VNG-ondersteuning

Gelet op de nieuwe bibliotheekwetgeving heeft de VNG in april 2015 de publicatie 'Lokaal bibliotheekwerk: een handreiking voor gemeenten' laten verschijnen. De handreiking is: een vraagbaak, als het gaat om uitleg over de Wsob en de gevolgen daarvan op alle overheidsniveaus; een richtingaanwijzer voor de rol van de bibliotheek in het sociale domein en als cultureel ondernemer met als relevante facetten visie-ontwikkeling, nieuwe functies, doelmatigheid en kostenefficiëntie; een inspiratiebron door het tonen van goede regionale en lokale voorbeelden. De handreiking is gevolgd door bijeenkomsten en masterclasses. Thans werken wij met andere landelijke partners aan een innovatie-agenda en een nieuwe stelselvisie.

2.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2014-2017

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--------------|---------------|------------------|------------------|
| - Loonstijging 1 januari 2014 (1,25%) | 1,25% | | | |
| - Sociaal fonds 1 januari 2014 (0,20%) | 0,20% | | | |
| - Loonstijging 1 januari 2015 (1,50%) | | 1,50% | | |
| - Verhoging eindejaarsuitk. met 0,25% | | 0,25% | | |
| - Eenmalige uitk. september 2015 (€ 275,- per fte) | | € 275,- | - € 275,- | |
| - Loonstijging 1 januari 2016 (1,50%) | | | 1,50% | |
| - Verhoging eindejaarsuitk. met 0,15% | | | 0,15% | |
| - Verhoging pensioenpremie 2016 | | | 0,15% | |
| Totaal | 1,45% | 1,75%* | 1,80%* | 1,75%* |
| | | | + € 275,- | - € 275,- |
| (Cao-akk.) | | | | |

* Hiervan wordt 0,25% betaald uit de verlaging van de pensioenpremie inclusief de afschaffing van de VPL-regeling in 2015.

Toelichting:

* 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

De Cao-partijen hebben eerst besloten de Cao 2014 te verlengen tot 15 juni 2015. Daarna hebben zij een vierjarig onderhandelaarsakkoord gesloten tot 30 juni 2019, dat op 23 juni 2015

door de achterbannen is goedgekeurd. Over de invulling van de loonruimte in 2015 hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Per 1 januari 2015 een structurele salarisverbetering van 1,5%.
- Met ingang van 2015 een verhoging van de eindejaarsuitkering van 0,25% (van 1,5% naar 1,75%).
- Daarnaast wordt er in september 2015 een eenmalige uitkering van € 275,- bruto (op fulltime basis) toegekend.
- De bepaling over vrijwilligersbeleid wordt gemoderniseerd.

De werkgeversbijdrage aan de fondsen-Cao blijft in 2015 0,2%, dit leidt dus niet tot loonkostenverhoging.

** Ontwikkelingen 2016*

In het meerjaren Cao-akkoord dat in juni 2015 is afgesloten staat dat er van 2016 tot en met 30 juni 2019 elk jaar 1,75% loonruimte kan worden ingezet (0,25% per jaar is afkomstig uit de verlaging van de pensioenpremie door lagere pensioenaanspraken en 1,5% is conform de jaarlijkse loonstijging gemiddeld in de afgelopen 10 jaar).

De totale loonruimte is in 2016 als volgt ingezet: 1,5% salarisverhoging, 0,15% verhoging eindejaaruitkering tot 1,9% en 0,1% is ingezet voor een nieuwe pensioenpremieverhoging. De totale pensioenpremieverhoging was echter 0,2%. Dus 0,1% meer dan uit de eerder afgesproken loonruimte bekostigd kan worden, hiervan komt 0,05% extra ten laste van de werkgever.

Kern van een nieuwe bepaling over vrijwilligers is dat de inzet van vrijwilligers niet ten koste mag gaan van de betaalde formatie. De werkgeversbijdrage aan de fondsen-Cao blijft in 2015 0,2%, dit leidt dus niet tot loonkostenverhoging.

** Ontwikkelingen 2017*

De loonkostenontwikkeling in 2017 is 1,75% gelet op de meerjarige afspraak binnen de Cao Openbare Bibliotheken. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 3 juni 2016 zijn verschenen, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2017 op 0,9% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 1,7%. Het gemeentefonds kent een voorlopig accres van 0,43%.

2.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de loonsom, dit is de optelsom van alle salarissen.

De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken was vanaf 1 januari 2012 22,5%. In 2015 is deze verlaagd tot 19,5% vanwege de afschaffing van de VPL-regeling en in 2016 is de pensioenpremie weer iets verhoogd met 0,2% tot 19,7%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddelde loon in de branche, 2/3-deel voor rekening van de werkgever. Het werknemersdeel bedraagt 5,45% over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise. 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

*** Zorgverzekeringswet**

* 2014

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

* 2015

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

* 2016

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

* **Overige premies**

In 2014 is er een stijging van de WWV-premie van 1,70% tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2014 is er een stijging van de basispremie WAO/WIA van 4,65% tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) in 2016 kan de onderstaande UWV-tabel gevolgd worden.

| Premies werknemersverzekeringen | Fonds | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|---|---|---------------------|
| Awf | Algemeen werkloosheidsfonds (WWV-premie) | 2,07% | 2,48% |
| Sfn | Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35) | 2,05% | 1,72% |
| Whk | Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming) | 1,10% (rekenpremie) Zie Staatscourant 1 september 2015 | 1,10% (rekenpremie) |
| Aof | Arbeidsongeschiktheidsfonds | 5,25% | 5,91% |
| Zvw | Zorgverzekeringswet | 6,95% | 6,75% |

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 Cultuurconnectie, brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk, de werkgeversvereniging. Dit is per 2015 de rechtsopvolger van Kunstconnectie, vereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, www.cultuurconnectie.nl. Voor de publieke Cao is gaat het om het College voor

Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

De VNG heeft begin 2015 ingestemd met het geactualiseerde 'Kwaliteitskader cultuureducatie en amateurkunst', dat Kunstconnectie (thans Cultuurconnectie geheten) heeft opgesteld, eerdere versies zijn van 2012 en 2006. 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 bureau Hobéon is daartoe in de arm genomen. Dit heeft een college van deskundigen met daarbinnen plaats voor een gemeentelijke vertegenwoordiger. 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 een overzicht in de VNG-ledenbrief 'Cultuureducatie, amateurkunst, cultuurcoaches' van 13 december 2012 (Lbr. 12/108). Naar aanleiding van het advies 'Meedoen is de kunst. Advies over actieve cultuurparticipatie.' door de Raad voor Cultuur uit maart 2014 heeft minister Bussemaker van OCW geen nieuw beleid geformuleerd. De Tweede Kamer heeft onlangs wel een motie aangenomen met het oog op een landelijk referentiekader voor cultuureducatie binnenschools en in de vrije tijd inclusief een beschrijving van de verantwoordelijkheid van betrokken partijen. De verwachting is dat dit kader in september verschijnt. Ook wil de Kamer beter onderzoek naar de gemeentelijke bezuinigingen op muziekscholen en centra voor de kunsten.

- De private Cao Kunsteducatie

3.1. Cao loonkostenontwikkelingen private Cao

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2014-2017

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| - Loonstijging 1 juli 2014 (1%) | 0,50% | 0,50% | | |
| - Loonstijging 1 april 2015 (0,5%) | | 0,38% | 0,12% | |
| - Loonstijging 1 juli 2015 (1%) | | 0,50% | 0,50% | |
| Totaal | 0,50%* | 1,38%* | 0,62%* | PM* |

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidde tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 wordt dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris met een minimum van € 250,- per werknemer. Werkgevers betalen daarnaast 0,4% aan het mobiliteitsfonds. Samen blijft dit het bestaande percentage van 0,9% van de loonsom.

Toelichting:

* *Ontwikkelingen 2014*

Er is een Cao gesloten met een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015. Hierbij is in 2014 een loonsverhoging afgesloten van 1% per 1 juli. Deze loonsverhoging werkt voor 0,5% door in 2014 en voor 0,5% in 2015.

* *Ontwikkelingen 2015*

Op basis van de tweejarige Cao 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2015 vindt er per 1 april 2015 een loonsverhoging van 0,5% plaats, die voor 0,38% drukt op 2015. Daarnaast is er in 2015 een doorloop van 0,5% op basis van de loonsverhoging van 1% per 1 juli 2014. Voorts geldt dat er na een akkoord door de achterbannen van Cultuurconnectie en de vakbond AVV een nieuwe Cao is gekomen voor de periode 30 juni 2015 tot en met 30 juni 2016. Hierin staat een loonsverhoging van 1% per 1 juli 2015, die voor 0,5% op 2015 drukt.

De verhouding lesgebonden/niet-lesgebonden uren verdwijnt uit de Cao. Lokale werkgevers en werknemers kunnen echter afspreken deze op instellingsniveau te handhaven.

De bovenwettelijke WW-uitkering verdwijnt per 1 juli 2015 behalve voor personeelsleden die vanwege hun kleine dienstbetrekking niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering, terwijl er een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding is bij ontslag van personeel dat slechts een beperkt aantal jaren in dienst is geweest. Er kunnen op basis van de Cao Kunsteducatie tot juli 2016 meer contracten voor bepaalde tijd worden afgesloten dan beoogd in de Wet werk en

zekerheid: voor maximaal drie jaar met een onderbreking van 3 maanden tussen de contracten.

** Ontwikkelingen 2016*

De loonstijging van 0,5% per 1 april 2015 drukt voor 0,12% op 2016. En de loonstijging van 1% per 1 juli 2015 drukt voor 0,5% op 2016. Samen 0,62%.

Medio juni is er een onderhandelaarsakkoord gesloten voor de periode 1 juli-31 december 2016. Dit is inmiddels door partijen bekrachtigd. Het kent geen loonsverhoging. Wel enkele aanpassingen op basis van nieuwe wetgeving. Zo komt er een Commissie afwijkende ontslagvolgorde. Deze zal ontslagen van docenten beoordelen op de gemaakte collectieve afspraken ten aanzien van afwijken van de Ontslagregeling van het UWV. Deze Commissie maakt een passender ontslagvolgorde mogelijk (docenten geven immers les in verschillende instrumenten), maar is wel duurder ten opzichte van de gebruikelijke weg. De werkgeversvereniging Cultuurconnectie heeft voorts het volgende gemeld. De bedrijfsvoering heeft behoorlijk wat flexibiliteit ingeboet bij de invoering van de Wet werk en zekerheid. De transitievergoedingen op basis van deze wet vallen in veel gevallen hoger uit dan de voorheen vaak gehanteerde 'kantonrechtersformule'. Reorganisaties zijn daarmee nog kostbaarder geworden.

** Ontwikkelingen 2017*

De arbeidsvoorwaarden vormen een belangrijk thema voor de leden van Cultuurconnectie. De branche is in beweging en daarmee ook de arbeidsrelaties. Sociale partners verrichten in samenwerking met Tilburg University een onderzoek 'Toekomst arbeidsverhoudingen kunsteducatie'. Dit is input voor modernisering van de Cao Kunsteducatie per 2017. De arbeidsomstandigheden van zelfstandigen in de branche vormen eveneens een belangrijk thema. Onderzocht wordt of collectieve afspraken moeten worden gemaakt om voor hen een bestaansminimum te kunnen garanderen. Ook een mogelijke harmonisering met de Cao Openbare Bibliotheken staat hoog op de agenda.

Er is geen doorloop vanuit 2016, thans staat de teller op nul. De cijfers van het Centraal Planbureau die op 3 juni 2016 zijn verschenen, schatten de stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie voor 2017 op 0,9% en de stijging van het contractloon in de marktsector op 1,7%. Maar u kunt voornamelijk 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.

** 2014*

Per 1 januari 2014 heeft geen wijziging plaatsgevonden in de hoogte van de pensioenpremie. De premie OP is dus 12,2% voor de werkgevers en 12,2% voor de werknemers gebleven. De premie AP voor rekening van de werkgevers blijft 0,4%

** 2015*

Per 1 januari 2015 is de pensioenpremie gedaald met 0,9%.

De premie voor het ouderdoms- en partnerpensioen/OP daalde hierdoor van 24,4% naar 23,5% van de pensioengrondslag. Dit betekent dat per 1 januari 2015 de werkgeverspremie OP 12,3% is en de werknemerspremie OP 12,2%.

De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen/AP is 0,4% gebleven.

* 2016

Per 1 januari 2016 is de pensioenpremie OP gelijk gebleven (23,5% van de pensioengrondslag). De werkgeverspremie OP is daardoor in 2016 12,3 % gebleven en de werknemerspremie 12,2%. De premie voor arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) blijft in 2016 0,4% voor werkgevers.

Tot op heden geldt voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status een verplichte ABP-aansluiting. Cultuurconnectie 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 Cultuurconnectie.

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

* 2014

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

* 2015

In 2015 is de premie Zorgverzekeringswet wederom gedaald tot 6,95% en is de grondslag gestegen naar maximaal € 51.976,-.

* 2016

In 2016 is de werkgeversheffing voor de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 6,75% en is de grondslag (maximumbijdrage-inkomen) gestegen naar maximaal € 52.763,-.

*** Overige premies**

In 2014 is er een stijging van de WWV-premie van 1,70% tot 2,15% en in 2015 tot 2,22%.

In 2014 is er een stijging van de basispremie WAO/WIA van 4,65% tot 4,95% en in 2015 tot 5,25%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Voor de bepaling van de hoogte van de sociale lasten (premies werknemersverzekeringen) in 2016 kan de UWW-tabel gevolgd worden.

| Premies werknemersverzekeringen | Fonds | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|--|-------|-------|
| Awf | Algemeen werkloosheidsfonds (WWV-premie) | 2,07% | 2,48% |
| Sfn | Sectorfondsen (premie obv indeling in sector 35) | 2,05% | 1,72% |

| | | | |
|-----|--|---|------------------------|
| Whk | Werkhervattingskas (werkelijke hoogte oa afhankelijk van grootte onderneming) | 1,10% (rekenpremie) Zie Staatscourant 1 september 2015 | 1,10% (rekenpremie) |
| Aof | Arbeidsongeschikt- heidsfonds | 5,25% | 5,91% |
| Zww | Zorgverzekeringswet | 6,95% | 6,75% |

- 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 werd 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 moest dus weer door instellingen zelf bekostigd worden. En vanaf juli 2015 is er weer een andere situatie: werknemers krijgen een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van hun bruto jaarsalaris met een minimum van € 250,- per werknemer. Voor de werkgevers blijft ook nog een bijdrage van 0,4% aan het mobiliteitsfonds. Samen 0,9% van de bruto-loonsom.

- 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, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt ook onder de algemene 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 2014-2017 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 2016 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. Aan de vakbonden is voorgesteld om de publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie aan te laten sluiten bij de private Cao Kunsteducatie. De vakbonden hebben dit aanbod afgewezen. Eind 2015 is binnen het LOGA (Landelijk overleg gemeentelijke arbeidsvoorwaarden) een onderzoeksvraag geformuleerd om te onderzoeken voor hoeveel publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie de CAR-UWO nog van toepassing is. Tot medio 2016 is hierover nog geen duidelijkheid gekomen. De uitkomst van dit onderzoek zal een handvat zijn om de toekomst van hoofdstuk 19b CAR-UWO te bepalen.

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 2014-2017

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------------------|-------------------|--------------------|-------------|
| Sector gemeenten | | | | |
| - Eenmalige uitkering oktober 2014 | € 350,- | | | |
| - Loonstijging 1 oktober 2014 (1%) | 0,25% | 0,75% | | |
| - Loonstijging 1 april 2015 (€ 50 pm/±€ 600 pj) | | € 450 | € 150 | |
| - Eenmalige uitkering 1 oktober 2015 | | 0,74%* | | |
| - Loonstijging 1 januari 2016 (terugwerkende kracht) | | | 3,00%* | |
| - Loonstijging 1 januari 2017 | | | | 0,4% |
| Geen extra maatregel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie | | | | |
| Totaal | 0,25% | 0,75% | 3,00%* | 0,4% |
| | | +0,74%* | | +PM |
| | +€350 pfte | +€450 pfte | +€ 150 pfte | |

* Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie alsmede het uitstellen van de herstelopslag van 1 januari naar 1 april 2016.

Toelichting:

* Ontwikkelingen 2014

De Cao 2013-2015 die in oktober 2014 van kracht is geworden kent een eenmalige uitkering in oktober 2014 van € 350,- voor medewerkers die op 15 juli 2014 in dienst van de gemeente zijn en een voltijdse aanstelling hebben. Medewerkers in deeltijd krijgen deze uitkering naar rato. Dit kan niet uitgedrukt worden in een percentage, omdat dit per salarisschaal verschilt. Per 1 oktober 2014 zijn de schaalbedragen van de CAR-UWO met 1% verhoogd. Dit drukt voor 0,25% op 2014.

* Ontwikkelingen 2015

De salarisverhoging van 1% per 1 oktober 2014 drukt voor 0,75% op 2015. Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

In juli 2015 is er een aanvullende Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016 gekomen ter uitvoering van het pensioenakkoord tussen overheidswerkgevers en vakcentrales van eind

2014. Door een wijziging van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw is het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie per 2015 verlaagd. De daling van de pensioenpremie levert voor 0,74% loonruimte op, die leidt tot een eenmalige uitkering in oktober 2015.

** Ontwikkelingen 2016 en 2017*

Er is in de Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016 een loonstijging afgesproken van aanvankelijk 1,4% per 2016. Deze kan worden bekostigd uit de daling van de werkgeverspremie voor het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, die vanaf dit jaar niet meer de loonindex maar de prijsindex volgt. De wijziging van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw en de daarmee gepaard gaande daling van de pensioenpremie levert ook in 2016 voor 0,74% loonruimte op, die zou leiden tot een eenmalige uitkering in juli 2016. Afgesproken is dat deze structureel wordt als er dan een nieuwe Cao Gemeenten zou liggen.

In april 2016 is er nieuwe Cao Gemeenten gesloten tussen sociale partners die loopt tot 1 mei 2017. In deze Cao zijn de loonruimte van de Loonruimte-overeenkomst en de daling van de pensioenpremie als gevolg van de aanpassing van het Witteveen-kader verwerkt. Er is in de nieuwe Cao Gemeenten 2016-2017 een loonstijging van 3,0% per 1 januari 2016 met terugwerkende kracht. Deze is opgebouwd uit de Loonruimte-overeenkomst van 1,4%, de eenmalige uitkering van 0,74% door oorspronkelijke daling van de pensioenpremie welke structureel is geworden en een additionele plus van 0,86%. Er is voorts een loonstijging afgesproken van 0,4% per 1 januari 2017.

Er is per 1 april 2015 een nominale loonsverhoging van € 50 per maand in de salarisschalen van de CAR/UWO voor medewerkers met een voltijdsbetrekking. Deeltijdmedewerkers krijgen deze naar rato. Dit leidt ook in 2016 tot een extra verhoging. Maar het kan niet uitgedrukt worden in een vast jaarpercentage, omdat de procentuele vertaling van € 50,- extra per maand per salarisschaal verschilt.

3.4. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao - Pensioenpremies

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

Bij publieke instellingen voor kunsteducatie is de premielast voor het ouderdomspensioen per 1 januari 2014 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,-. In 2015 is er zoals gemeld een daling van de pensioenpremielast voor het ouderdomspensioen tot 19,6% waarvan 13,3% ten laste van de werkgevers en 6,27% ten laste van de werknemers komt. De franchise is in 2015 gestegen naar € 12.650,-. Per 1 januari 2016 is de pensioenpremielast gedaald tot 17,8%, waarvan 12,46% ten laste van de werkgever komt en 5,34% ten laste van de werknemer komt. De franchise is in 2016 gestegen naar €13.000,-.

Per 1 april heeft het ABP echter een herstelopslag ingevoerd. Per 1 april is de pensioenpremielast gestegen naar 18,8%, waarvan 13,16% ten laste komt van de werkgever en 5,64% ten laste van de werknemer.

De VPL/FPU-premie is per 1 januari 2014 volledig een werkgeverspremie geworden. De premiehoogte is 4%. Per 1 januari 2015 is de VPL-premie gedaald naar 3%, wederom volledig ten laste van de werkgever. Op 1 juli 2015 is er wederom een daling van de premie naar 2,6%. Ook in

dat jaar komt de VPL-premie geheel ten laste van de werkgever. Per 1 januari 2016 daalt de VPL-premie opnieuw naar 2,3%, welke geheel ten laste van de werkgever komt.

In 2014 is de premie arbeidsongeschiktheid gedaald met 0,1% 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,-. De arbeidsongeschiktheidspremie is per 1 januari 2015 0,4% en dus weer op het niveau van 2013 gekomen. 0,1% komt ten laste van de werknemers en 0,3% betalen de werkgevers. De franchise is in 2015 gestegen naar € 19.450. In 2016 is de arbeidsongeschiktheidspremie gestegen naar 0,50%, waarvan 0,35% ten laste van werkgever komt en 0,15% ten laste van de werknemer zal komen.

- Belangrijkste sociale premies

De premie Zorgverzekeringswet was in 2014 7,5% ten laste van de werkgever (een daling van 0,25%). De grondslag is inkomensafhankelijk en is gestegen naar maximaal € 51.414,-. In 2015 is de premie ZVW gedaald naar 6,95%. De grondslag is gestegen naar € 51.976,-. In 2016 is de premie ZVW gedaald naar 6,75%, De grondslag is wederom gestegen naar een maximum van € 52.763,-

De basispremie voor de WAO/WIA bedroeg in 2014 4,95%. In 2015 is deze gestegen naar 5,25%. In 2016 is de basispremie weer gestegen naar 5,88%. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Er is geen aparte Zw-premie. De premie van de Ziektewet (vangnetregeling) voor overheden gaat via het Uitvoeringsfonds voor de overheid ofwel Ufo-premie. De Ufo-premie was in 2014 is 1,28%. In 2015 en 2016 is deze Ufo premie op hetzelfde niveau gebleven.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2014, 2015 en 2016 is de pseudo WW-premie nihil.

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2014 tot en met 2017 conform de normeringssystematiek ("trap op, trap af") is als volgt:

Tabel 5. Ontwikkeling nominaal accres gemeentefonds 2014-2017 (groei in procenten)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------|-------|--------|-------|--------|
| septembercirculaire 2014 | 2,78% | 0,12% | 1,85% | 0,96% |
| meicirculaire 2015 | 2,02% | -1,18% | 4,17% | -0,32% |
| septembercirculaire 2015 | - | -0,83% | 4,15% | -0,21% |
| meicirculaire 2016 | - | -0,54% | 3,40% | 0,43% |

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

- De stijging van de lonen en de prijzen. Elke gemeente heeft daarvoor haar eigen maat. Maar in de gemeentefondscirculaires wordt rekening gehouden met de prijs Bruto Binnenlands Product. Voor 2014, 2015, 2016 en 2017 is de geraamde ontwikkeling van deze pBBP respectievelijk 0,8%, 0,5%, 1,10% en 0,9%.
- De weglek van een deel van het accres naar de groeiende gemeenten (ca. 0,5%).

Voor 2016 was aanvankelijk een forser positief reëel accres voorzien dan op dit moment. Hierbij moet aangetekend worden dat de accessen van circulaire op circulaire behoorlijk fors bijgesteld kunnen worden, ook lopende een jaar. De meicirculaire 2016 geeft het meest actuele beeld. Voor 2017 betekent de laatste accresraming +0,43%. Voor 2018 is deze +1,28% en voor 2019 +1,54%.

Naast de "trap op, trap af-methode" voert het Rijk een aantal grote uitnamen uit het gemeentefonds door, waarbij wettelijke taken niet wegvallen. Deze zijn veelal per 2015 ingegaan zoals:

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

Daarnaast zijn er per 2015 de drie decentralisaties in het sociaal domein inclusief efficiëncykortingen. Op 5 juli jl. is de nieuwe Gemeentelijk Monitor Sociaal Domein gepubliceerd op www.waarstaatjegemeente.nl. En op 2 juni jl. verscheen de publicatie 'Het verhaal achter onder- en overbesteding in het sociaal domein 2015' van het Netwerk Directeuren Sociaal Domein.

5. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen en Gemeentefonds

Tabel 6 biedt voor de jaren 2014-2017 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. Ook is er een vergelijking met het accres in het gemeentefonds. De ontwikkeling van de premies is niet in het overzicht meegenomen.

Tabel 6. Overzicht Cao-loonkostenontwikkelingen en Gemeentefonds 2014-2017

| | Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening | Cao Openbare Bibliotheken | Private Cao Kunst-educatie | Publieke Cao Kunst-educatie | Cao Gemeenten | Accres Gemeentefonds |
|------|--|----------------------------------|----------------------------|---|---|----------------------|
| 2014 | - 0,80% | + 1,45% | + 0,50%** | + 0,25% + € 350 per fte | + 0,25% + € 350 per fte | + 2,02% |
| 2015 | + 3,23% | + 1,75%* + € 275 per fte | + 1,38%** | + 0,75% + 0,74%*** + € 450 per fte | + 0,75% + 0,74%*** + € 450 per fte | - 0,54% |
| 2016 | + 1,08% | + 1,80%* - € 275,- per fte | + 0,62%** | + 3,00% *** + € 150 per fte | + 3,00% *** + € 150 per fte | + 3,40%**** |
| 2017 | - 0,08% + PM | + 1,75%* | PM** | + 0,40% + PM | + 0,40% + PM | + 0,43%**** |

* 0,25% hiervan wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie en de afschaffing van de VPL-regeling in 2015.

** Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidt tot 0,09% verhoging. Vanaf juli 2015 wordt dit gewijzigd in een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het jaarsalaris. Plus 0,4% afdracht aan mobiliteitsfonds. Samen bestaande percentage van 0,9% bruto-loonsom.

*** Wordt bekostigd uit de verlaging van de pensioenpremie alsmede het uitstellen van de herstelopslag van 1 januari naar 1 april 2016.

**** Voorlopige percentages.

Een historisch overzicht over de jaren 2002 tot en met 2015 treft u aan in de ledenbrief van 22 juli 2015 (Lbr.15/061).

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 subsidievermindering met personele gevolgen. Er is geen algemene verplichting voor lokale overheden om daaruit voortvloeiende kosten te vergoeden. Maar van belang is dat het Cao's betreft met bepalingen afgeleid van overheidspersoneel. En u dient u te bezien of u zichzelf juridisch gebonden heeft, hoe u in het verleden met soortgelijke situaties bent omgegaan alsook of u gesubsidieerde instellingen hebt toegestaan om reserves te vormen. In latere ledenbrieven over de Cao's binnen welzijn en cultuur hebben wij deze kwestie opnieuw aangestipt en door Cao-partijen aangedragen goede gemeentelijke voorbeelden geschetst.

Per 1 juli 2015 hebben de werkgevers op basis van de Wet werk en zekerheid een grote verantwoordelijkheid gekregen om werknemers bij ontslag te begeleiden van werk naar werk onder andere met behulp van een transitievergoeding. Een sociaal plan hoort daar bij. Indien u bezuinigt op gesubsidieerde instellingen met als gevolg ontslag van personeel dan dient u zich goed rekenschap te geven van de wettelijke verplichtingen die dit voor de betrokken instellingen met zich meebrengt. Daarnaast zijn er Cao-bepalingen die in dat geval voor hen gelden. Overigens heeft de genoemde wet in de Cao-sectoren binnen welzijn en cultuur al meteen geleid tot de nodige veranderingen bij de begeleiding van en financiële tegemoetkoming aan werknemers die ontslagen moeten worden.

1. Cao Welzijnswerk en Maatschappelijke Dienstverlening

Zoals gemeld betreft een belangrijk onderdeel van de actuele Cao-afspraken voor de branche W&MD per 1 juli 2015 de bevordering van individuele duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit heeft geleid tot de introductie van een loopbaanbudget voor werknemers. In ruil daarvoor zijn de bestaande aanspraken in geval van ontslag (grotendeels) afgeschaft zoals wachtgeld of bovenwettelijke WW-uitkeringen. Deze bestaan nog wel voor werknemers van 62 jaar en ouder bij kleine instellingen tot 25 werknemers plus voor ontslagprocedures daterend voor 1 juli 2015. In plaats hiervan komt de transitievergoeding op basis van de Wet werk en zekerheid en het loopbaanbudget. Dit laatste moet ervoor zorgen dat werknemers al gedurende hun dienstverband investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid in plaats het ontvangen van een aanvulling op de WW na ontslag.

Bij ontslag van meer dan 10% van de werknemers of minimaal 5 fte is het de bedoeling dat de werkgever samen met de bij de Cao betrokken landelijke vakorganisatie een sociaal plan maakt en dat hij/zij tevens een uitvoeringsplan opstelt. Daarin kunnen op lokaal niveau aanvullende afspraken worden gemaakt bovenop de transitievergoeding en het loopbaanbudget.

Als achtergrond, zie desgewenst: <http://www.mogroep.nl/scrivo/asset.php?id=1237606>

2. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft bij ontslag de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 5 maanden salaris voor sollicitaties e.d., per 1 juli 2015 is dit veranderd in een in onderling

overleg te bepalen aantal maanden. Daarnaast krijgt hij een persoonlijk budget, hetgeen per 1 juli 2015 is vervangen door een transitievergoeding conform de Wet werk en zekerheid. Indien een werknemer voor zichzelf niet snel mogelijkheden elders ziet, dan volgt een vaststellings-overeenkomst. Per november 2010 zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan. Als achtergrond, zie desgewenst: <http://files.flexnieuws.nl/wp-uploads/2012/06/CAO-Bibliotheken-2015-2019.pdf>

3. Cao private Kunsteducatie

Met ingang van 1 juli 2015 komen bij ontslag de suppletiereregeling en de bovenwettelijke uitkering uit de Cao te vervallen. In plaats daarvan geldt de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid. Er is een uitzondering voor personeel met een klein dienstverband dat daardoor geen recht heeft op WW. En personeel dat tot 9 jaar in dienst is geweest ontvangt een transitievergoeding gedurende 2 jaar extra. Indien men 9 jaar of meer in dienst is dan is dat 1 jaar extra. Bij ontslag-procedures lopend per 1 juli 2015 gelden nog wel de oude rechten.

Het opleidingsfonds SFKV is per 1 mei 2013 opgeheven en voor het vervangende mobiliteitsfonds zou datzelfde gelden per 1 juli 2015. Maar inmiddels is besloten dat werkgevers 0,4% van de bruto-loonsom daaraan blijven bijdragen. Werknemers krijgen nu 0,5% van hun bruto jaarsalaris als scholingsbudget voor toekomstgericht opleiden (met een minimum van € 250,-).

Als achtergrond, zie desgewenst:

<http://www.mailinglijst.nl/mailings/show.aspx?mai=134863&mem=889&a>

4. 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 reserve 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.

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 door u gesubsidieerde of bekostigde instellingen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

J. Kriens
Voorzitter directieraad

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