

Bezoekadres
Stadhuis, Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 020 5529111
www.amsterdam.nl



Gemeente Amsterdam

Bestuursdienst

Directie Concern Organisatie
Afdeling Organisatieontwikkeling & Werkgeverschap

Retouradres: BDA, Postbus 202, 1000 AE AMSTERDAM

Aan de Samenwerkende Organisaties voor
Overheidspersoneel Amsterdam (SOOA)

In persoon overhandigd

Datum	24 maart 2009
Uw kenmerk	-
Ons kenmerk	2009/1936
Behandeld door	A. Sutherland
Doorkiesnummer	020 5522071
E-mail	asutherland@bda.amsterdam.nl
Onderwerp	Inzet Amsterdamse Arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2009

Geachte mevrouw, heren,

In de afgelopen jaren zijn de landelijke en Amsterdamse arbeidsvoorwaarden inhoudelijk steeds meer naar elkaar toegegroeid. In de praktijk sluit Amsterdam zich al jaren vrijwel een op een aan bij de LOGA-afspraken. Sinds 2003 is die praktijk bestendigd, door in de LOGA-akkoorden steeds op te nemen dat Amsterdam, evenals de overige drie grote steden, zich aansluit bij de landelijk gemaakte afspraken. Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat zowel de behoefte als de ruimte voor een apart Amsterdams akkoord steeds kleiner werd. Sinds 2001 is er dan ook geen Amsterdams akkoord meer geweest.

De huidige praktijk voldoet voor de gemeente Amsterdam uitstekend. De band met LOGA-partners en het College van Arbeidszaken wordt steeds beter, en daardoor ook de mate waarin Amsterdamse wensen op de LOGA-tafel komen te liggen.

Inhaalslag 2009

Gezien de lange tijd sinds de laatste afspraken en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is er dit jaar aanleiding voor de Amsterdamse werkgever om enkele lokale regelingen te herzien. Ons voorstel bevat ook een aantal wijzigingen die voortkomen uit de wens tot vereenvoudiging van de regelgeving en het afschaffen van regelingen die administratief moeilijk uitvoerbaar zijn.

In de bijlage bij deze brief vindt u de inzet van de gemeente Amsterdam voor een Amsterdams arbeidsvoorwaardenakkoord 2009. De inzet is vooral gericht op het maken van een 'inhaalslag': het regelen van een aantal zaken die al enige tijd

aandacht vragen of die inhoudelijk niet meer aansluiten bij de actualiteit. Dit betekent ook dat de onderhandelingen wat ons betreft eenmalig zijn en volgend jaar geen vervolg zullen krijgen.

Looptijd

Omdat onze inzet zich richt op eenmalige afspraken in het kader van de voorgestelde inhaalslag, stellen wij bij de afspraken steeds een ingangsdatum voor. Gezien het soort afspraken kennen de voorstellen geen einddatum.

Financiën

Voor het sluiten van een Amsterdams akkoord zijn centraal geen extra financiële middelen beschikbaar om afspraken uit te betalen.

Verder traject

De wederzijdse inzet wisselen wij op 24 maart 2009 uit. Voor de inhoudelijke besprekingen zijn in overleg met u al een aantal momenten in april en mei gepland. Graag zien wij u dan om de wederzijdse standpunten te bespreken.

Met vriendelijke groet,



Marijke Vos,
Wethouder Personeel en Organisatie

**Inzet arbeidsvoorwaardenonderhandelingen
gemeente Amsterdam**

24 maart 2009

Bijlage bij brief 24 maart 2009

1. Verbetering reiskostenregeling

Niet langer zijn salaris en toekomstperspectief zaligmakend als het om het aantrekken en het behouden van medewerkers gaat. Juist secundaire arbeidsvoorwaarden blijken van belang te zijn in de strijd om de medewerker. Op dit moment woedt er wereldwijd een kredietcrisis, die mogelijk ertoe zal leiden dat de arbeidsmarkt zich ontspant. Dat is echter op kortere termijn. Voor de lange termijn blijft de verwachting dat de ontwikkelingen in het personeelsbestand van de gemeenten zo ingrijpend zijn dat er een structureel tekort op de arbeidsmarkt zal bestaan.

Daarom is het van groot belang aan verankering van onze arbeidsmarktpositie te blijven werken. We zien steeds vaker dat potentiële medewerkers zich terugtrekken door het ontbreken van een aantrekkelijke reiskostenregeling bij onze gemeente. Een nieuwe regeling is daarom noodzakelijk.

INZET

De werkgever wil komen tot een nieuwe reiskostenregeling woon-werkverkeer, met als uitgangspunten:

- vergoeding voor openbaar vervoer 2^e klasse
- fietsvergoeding;
- geen vergoeding voor woon-werkverkeer per auto.
- eigen bijdrage medewerker.
- intrekking overgangsregeling Reiskostenverordening Forensen.

2. Arbeidsduur: 40-urige werkweek

Om aan de groeiende behoefte aan flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden tegemoet te komen is het voorstel om een werkweek van 40 uur mogelijk te maken. Dit doet recht aan de behoefte het zittende personeel te stimuleren in dienst te blijven, terwijl potentiële nieuwe medewerkers er door aangetrokken kunnen worden.

Het basisprincipe blijft een aanstelling op basis van een 36-urige werkweek. Alle overige gemeenten kennen daarnaast al enkele jaren de mogelijkheid op vrijwillige basis de arbeidsduur tot 40 uur te kunnen uitbreiden. Amsterdam wil die mogelijkheid ook kunnen bieden. Daarvoor bestaan meerdere redenen:

- Bij grote drukte of een tijdelijke behoefte aan meer personeel kan het een gemeentelijk belang zijn om vooraf aan een groep medewerkers het verzoek te doen een periode meer dan 36 uur te werken, zonder dat later in tijd te moeten compenseren.
- Het imago van de werkgever is er mee gediend indien het mogelijk is meer te werken en navenant meer te verdienen, bijvoorbeeld om de vergelijking met beroepsgenoten in de markt aan te kunnen.
- In de praktijk ontstaan verlofstuwmeren doordat medewerkers bij een feitelijke arbeidsduur van 40 uur (en een aanstelling van 36-uur) hun vrije dagen en vakantie veelal opnemen uit het saldo aan spaaruren. De reguliere verlofuren blijven dan grotendeels staan.

INZET

Opnemen in de NRG van een regeling gelijk aan de CAR-regeling. De inhoud van de regeling voldoet aan de volgende punten:

- de formele arbeidsduur in de gemeente Amsterdam blijft gehandhaafd op 36 uur per week.
- uitbreiding van de arbeidsduur tot max 40 uur per week is mogelijk op individuele basis
- uitbreiding is mogelijk voor alle functies, mits medewerker en werkgever beide de wens tot uitbreiding hebben. Uitbreiding is dus altijd op vrijwillige basis.
- uitbreiding is altijd tijdelijk, maar kan verlengd worden
- de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur zal doorwerken in de pensioenopbouw.

3. Afronding Pilot Specifieke Arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 26 NRG)

In het Amsterdamse arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000 was de mogelijkheid opgenomen dat een zestal diensten/bedrijven – in aanvulling op een beperkt aantal reeds bestaande arbeidsvoorwaarden – bijzondere afspraken konden maken voor bijzondere functiegroepen, onder strikte voorwaarden. Voorwaarde was dat bij het maken van aanvullende afspraken, daaraan ook afspraken gekoppeld zouden worden over te leveren prestaties en beoordelingsnormen.

De pilot hield in dat voor een periode van anderhalf jaar over onderstaande arbeidsvoorwaarden voor specifieke functiegroepen bijzondere aanspraken konden worden overeengekomen:

- Reiskostenregeling (Regeling woon-werkverkeer)
- Persoonlijke toelagen (geen begrenzing)
- Arbeidsmarkttoeslag (geen begrenzing)
- Gratificatie (af te spreken als resultaatafhankelijke bonus vooraf)
- Studiefaciliteiten
- Telefoonvergoeding
- Bedrijfsmiddelen: lease-auto, mobiele telefoon, laptop etc.

In april 2004 heeft de gemeente een eindevaluatie gemaakt op basis van door de deelnemende organisaties ingevulde vragenlijst. De deelnemers waren: IBA, Havenbedrijf, Stadsdeel Oud-Zuid, Waterleidingbedrijf, Gemeente Belastingen Amsterdam.

De pilot is nooit tot een duidelijke afronding gekomen, hoewel de looptijd van de afspraak inmiddels ruimschoots is verstreken.

INZET

De werkgever wil komen tot een definitieve afronding van de pilot specifieke arbeidsvoorwaarden. De werkgever stelt daarom voor de mogelijkheid tot afwijkende arbeidsvoorwaarden bij de vijf genoemde diensttakken stop te zetten. Op basis van de evaluatie wil de werkgever met de SOOA kijken of er aanleiding is bepaalde onderdelen uit de pilot structureel op te nemen in de NRGGA.

Hierbij geldt dat individuele aanspraken die zijn toegekend op basis van de pilot, blijven bestaan.

4. Uitwerking van LOGA akkoorden (CAR-tekst)

Amsterdamse arbeidsvoorwaarden komen tot stand door een besluit van Burgemeester en Wethouders, na instemming van de vakbonden hierop. Voor nieuwe regelingen en voor regelingen die op lokaal niveau worden ingevuld, is dat een sluitende werkwijze.

Voor regelingen die inhoudelijk volledig worden afgesproken in een LOGA-akkoord, dan wel uitgewerkt in teksten in de CAR (Centrale Ambtenaren reglement), is dit echter een tijdrovende werkwijze. Het gaat dan om teksten waaraan Amsterdam al geheel is verbonden door de inhoud van de regeling (bijvoorbeeld sociale zekerheid) of doordat het akkoord ook van toepassing is verklaard op onze gemeente.

De Amsterdamse werkgever wil de feitelijke verwerking van dit soort regelingen in de NRGGA bespoedigen. Dat kan door ledenbrieven waarin als uitwerking van LOGA-akkoord CAR-teksten worden gegeven alleen ter info naar de vakbonden te sturen. Er wordt dan geen formele instemming van de Amsterdamse bonden gevraagd. De CAR-teksten worden zoveel mogelijk letterlijk overgenomen.

INZET

Opnemen van de tekst van art. 12:1:4 CAR/UWO in de NRGGA. Tekstvoorstel:

1. Ingeval het LOGA tussen het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, en de gemeente is aan deze wijziging gebonden, doet de gemeente hiervan mededeling aan de SOOA.

2. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid worden niet met de SOOA besproken.

5. Amsterdamse eindejaaruitkering

Amsterdam kent al jaren een eigen eindejaarsuitkering (art. 3.19 NRGGA). Deze bedraagt 0,35% van de berekeningsgrondslag, te weten salaris en vakantietoeslag.

Het toekennen van een Amsterdamse eindejaarsuitkering is onlogisch. Landelijk is er al een eindejaarsuitkering van 5%, waarbij in LOGA-verband zelfs wordt toegewerkt naar een dertiende maand (8%). Ook is het verwarrend dat de grondslag voor de beide uitkeringen verschillend is. De werkgever stelt daarom voor de Amsterdamse eindejaarsuitkering te schrappen.

INZET

De werkgever stelt voor de 0,35% Amsterdamse eindejaarsuitkering af te schaffen.

6. Hoge ziektekostenvergoeding

De regeling hoge ziektekosten (Hoofdstuk 8, par. 4 NRG) biedt een tegemoetkoming in ziektekosten die niet gedekt worden door de eigen verzekering. Deze regeling is ontstaan in de tijd dat ambtenaren niet verzekerd konden worden via het ziekenfonds. Inmiddels is door de invoer van de basisverzekering ziektekosten het onderscheid tussen ambtenaren en medewerkers in de private sector opgeheven. Ook fiscaal zijn er regelingen voor hoge medische kosten en chronische ziekten.

De bestaande regeling hoge ziektekosten wordt vanwege bovenstaande zaken nog slechts zeer summier gebruikt, maar is administratief zeer complex. Bovendien is vanwege het vervallen van de fiscale aftrekregeling het vergoeden van hoge ziekte kosten door de werkgever een belaste vergoeding geworden.

Dit alles in aanmerking genomen, stelt de werkgever voor de regeling hoge ziektekosten af te schaffen.

Inzet

De werkgever stelt voor de regeling Hoge ziektekosten af te schaffen.

7. 60-jarigenregeling

De huidige rechtspositieregeling kent een regeling waarbij 60-jarigen de mogelijkheid krijgen per week 2,5 uur minder te werken. Deze regeling stamt nog uit de periode dat een aantal van dit soort zogenoemde seniorenregelingen van toepassing was. Overige seniorenregelingen zijn al jaren afgebouwd, sinds de invoering van de FPU. De 60-jarigenregeling werd daarbij over het hoofd gezien. Inmiddels is deze regeling een vreemde eend in de bijt geworden. De regeling zoals die nu is opgesteld, is in strijd met de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Een eventuele nieuwe regeling zou moeten passen in een breder opgezet leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij veel meer individueel maatwerk aan de orde kan komen.

Inzet

De werkgever stelt voor de 60-jarigenregeling af te schaffen.

8. Strategisch Personeelsbeleid

Tegenover het intrekken van generieke regelingen als bij punt 7 aangegeven, staat dat het van belang is te komen tot een strategisch personeelsbeleid met een heldere visie op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun hele loopbaan. Ook op LOGA-niveau is al in het akkoord van 2005-2007 overeengekomen dat gemeenten tot een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid moeten komen. Amsterdam wil hier nu verder concreet vorm aan geven in samenwerking met de overlegpartners.

In de uitwerking moet ten minste aandacht worden besteed aan:

- individuele inzetbaarheid en belastbaarheid
- seniorenregelingen
- leeftijdsverlofdagen
- balans werk-privé in verschillende fases van leven en loopbaan.

----- // -----