



VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 16 oktober 2024

Agendapunt nr: 8

Kenmerk: Voorstel001322

Status: Ter vaststelling

Opsteller: Coby Krolis

Namens: Fred Heerink

Bijlage(n): Ledenbrief LOAV

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
DB VRD	25 september 2024
AB VRD	16 oktober 2024

Onderwerp

Afspraken Arbeidsvoorwaardenakkoord 2024

Voorstel

Op basis van het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)-brief van 28 juni 2024 is onderstaand voorstel geschreven met wat dit betekent voor de VRD.

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld in te stemmen met:

1. de afspraken die zijn opgenomen in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024;
2. de wijzigingen die met terugwerkende kracht tot 1 mei 2024 in de CAR(-UWO) zijn opgenomen als gevolg van het arbeidsvoorwaardenakkoord.

Besluit

Paraaf:

Datum:

TOELICHTING OP HET VOORSTEL

Inleiding

Sinds 1 januari 2020 geldt de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling – Uitwerkingsovereenkomst (CAR-UWO) alleen voor veiligheidsregio's. De 25 veiligheidsregio's zijn verplicht om de gemaakte afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) door te voeren. De werkgeversvereniging van de veiligheidsregio's (WVSV) maakt in het LOAV afspraken met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden.

De CAR-UWO is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren. Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeengekomen wijzigingen vast te stellen.

Met het instemmen met dit voorstel wordt de LOAV-brief van 28 juni 2024 vastgesteld.

Argumenten

1. Afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 - Loon en looptijd

De looptijd van het akkoord is 15 maanden namelijk van 1 mei 2024 tot 1 augustus 2025. Er is een salarisverhoging afgesproken van 6,4%. Deze verhoging geldt voor ook voor de medewerkers van de vrijwillige brandweer. Bovendien geldt deze verhoging ook voor uitzend- en payrollmedewerkers. Ook werkt deze salarisverhoging door in de berekeningsgrondslag voor medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht. De verhoging werkt overigens niet door op ZZP-ers die worden ingehuurd.

2. Afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 – Duurzame inzetbaarheid

In het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is afgesproken om te onderzoeken of concrete maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid gewenst zijn en of er draagvlak is voor een sectorale afspraak. Uitkomst van dit onderzoek is dat in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord de afspraak is gemaakt dat elke veiligheidsregio verplicht is om integraal beleid op te stellen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit beleid wordt samen met de werknemersvertegenwoordiging opgesteld. Hierbij gaat het om de volgende vier aandachtsgebieden:

- Gezondheid en welzijn;
- Evenwichtige werk-privébalans;
- Versterking van vakkennis en vaardigheden;
- Vergroting van motivatie en betrokkenheid.

Binnen de VRD wordt aan duurzame inzetbaarheid al veel aandacht gegeven, ook op deze vier aandachtsgebieden. Het komende jaar wordt gewerkt aan de integraliteit van het beleid en het nog meer onder de aandacht brengen van alle beschikbare faciliteiten.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord is ook benoemd dat verminderde inzetbaarheid als gevolg van persoonlijke omstandigheden maatwerkoplossingen vragen. Dit sluit aan bij de huidige werkwijze van de VRD.

3. Afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 – Diversen

Er zijn drie aanvullende afspraken gemaakt in het arbeidsvoorwaardenakkoord, namelijk:

1. De premie reparatie-uitkering wordt gedurende de looptijd van dit akkoord op 0% gesteld. Deze premie is een bruto inhouding op het salaris van de medewerker van 0,1% en is bedoeld om een jaar extra werkloosheidsuitkering te bekostigen. Gelet op het huidige werkloosheidspercentage in de sector is deze premie op dit moment niet nodig;
2. Alle stagiaires binnen de organisatie ontvangen dezelfde stagevergoeding. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt naar opleidingsniveau. Binnen de VRD hanteerden we twee verschillende stagevergoedingen, namelijk € 400,- voor hbo/wo en € 250,- voor mbo bij een fulltime stage. Alle stagiaires ontvangen met ingang van 1 mei 2024 € 400,-;
3. Er gaat een werkgroep onderzoeken wat de fiscale mogelijkheden zijn voor het uitbreiden van de doelen van het Individueel Keuzebudget binnen de vrije ruimte. Hierbij is speciaal aandacht voor groene arbeidsvoorwaarden. Voor augustus 2025 is dit onderzoek afgerond.

4. Wijzigingen met terugwerkende kracht tot 1 mei 2024 in de CAR(-UWO)

De relevante artikelen in de CAR-UWO worden als gevolg van dit arbeidsvoorwaardenakkoord gewijzigd met ingang van 1 mei 2024.

Financiën

Voor de ontwikkeling van de loonkosten is in de begroting 2024 8,8 procent meegenomen. Dit is deels ter compensatie van voorgaande jaren. Zoals hieronder schematisch is weergegeven:

Ontwikkeling loonkosten	2023	2024	2025	Totaal
Gemeentelijke bijdrage	2,3	8,8	6,5	17,6
CAO ontwikkeling	9	6,4	2,2	17,6
	-6,7	-4,3	0	0

De CAO ontwikkeling van 6,4% heeft plaatsgevonden vanaf 1 mei 2024. Effectief betekent dit een kostenuitzet voor 2024 van 3,7%, per saldo een tekort voor 2024 van 1,6%.

Dit betekent dat in de begroting 2024 voor lonen een tekort ontstaat van € 312.500,-. Op basis van de gemaakte afspraken zal hiervoor in eerste instantie een beroep gedaan moeten worden op de reserve "Loon- en prijsontwikkeling". Bij de jaarrekening 2024 zal hiervoor een definitieve afrekening worden gemaakt.

Communicatie

De medewerkers zijn via de DWO geïnformeerd over het arbeidsvoorwaardenakkoord.