

ONDERHANDELAARAKKOORD ARBEIDSVOORWAARDEN PROVINCIES 2009/2011

1. De looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011.

2. Salarisontwikkeling

Per 1 januari 2010 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 1,2%. De minimum vakantietoelage zal per die datum bij een volledige betrekking bruto € 144,47 per maand bedragen.

Per 1 januari 2011 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 0,7%. De minimum vakantietoelage zal per die datum bij een volledige betrekking bruto € 145,48 bruto per maand bedragen.

In de kalendermaand na ondertekening van de CAO ontvangt het provinciaal personeel een bruto eenmalige uitkering van 0,5% van twaalf maal het salaris over die kalendermaand.

3. Werkgelegenheid

a. Inspanningsverplichting behoud van werk

In de komende jaren zullen ingrijpende bezuinigingen op de provincies afkomen. Die zullen onvermijdelijk leiden tot forse ombuigingen en taakstellingen in provincies en gepaard gaan met een teruggang in de provinciale formatie.

Provincies zullen alles op alles zetten om de ombuigingen en taakstellingen te realiseren zonder dat die leiden tot onvrijwillige werkloosheid. Er wordt een uiterste inspanning gevraagd, niet alleen van de provincie als werkgever, maar ook van de werknemer. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij zich optimaal en actief zal inspannen om werk te behouden. Dat kan werk zijn binnen de provinciale organisatie (eventueel op een andere plek), maar onder omstandigheden ook buiten de provinciale organisatie.

CAO-partijen zullen de ontwikkelingen in de provincies volgen en lokale sociale partners op hun verzoek ondersteunen bij hun gezamenlijke inspanningen. Voor CAO-partijen is uitgangspunt dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen en, waar onvermijdelijk, dat alle inspanning wordt gericht op het geleiden van werknemers van werk naar werk. De bestaande bovenwettelijke werkloosheidsregeling blijft als sociaal vangnet gehandhaafd zolang partijen daarover gezamenlijk geen andere afspraken maken.

b. Werkgelegenheid jongeren

Partijen willen gehoor geven aan de oproep die sociale partners in het Sociaal Akkoord van 25 maart 2009 hebben gedaan om een bijdrage te leveren aan de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Als maatschappelijk betrokken werkgevers zien de provincies hier een verantwoordelijkheid. De provincies zullen in de looptijd van de nieuwe CAO voor jongeren in FTE minimaal 2% van de personeelsformatie openstellen aan stageplaatsen en/of leer/werkplekken. Partijen willen zich vooral richten op jongeren die minimaal drie maanden werkloos zijn. Bij stages kan worden gedacht aan bijvoorbeeld schoolverlaters en jongeren met een startkwalificatie op MBO/HBO-niveau, met als doel hen snel te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.

Bij leer/werkplekken zal het gaan om schoolverlaters en jongeren zonder startkwalificatie. Met bijvoorbeeld de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) kunnen zij worden gestimuleerd om hun opleiding af te maken via de route werkend leren. Het zal hier hoofdzakelijk gaan om leer/werkplaatsen op MBO-niveau. Stageplaatsen kunnen ook beschikbaar worden gesteld voor jongeren in het kader van hun (MBO/HBO) opleiding.

De provincies zullen vóór 1 januari 2011 afspraken maken met het lokaal Georganiseerd Overleg over de invulling van deze CAO- afspraak. Zij worden desgewenst ondersteund door A&O Provincies.

4. Verbreiding inzetbaarheid/active aging

a. Voortgang implementatie aanbevelingen verbreiding inzetbaarheid werknemers

In de looptijd van de nieuwe CAO zal prioriteit worden gegeven aan de invulling en uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie Verdult/Van der Wind. Voor de meeste aanbevelingen ligt de primaire verantwoordelijkheid bij werkgever en werknemers in de afzonderlijke provincies. Partijen zullen de voortgang in de provincies bespreken en waar nodig nadere afspraken maken.

b. Persoonlijk ontwikkelbudget

Een van de aanbevelingen van de Commissie Verdult/Van der Wind heeft betrekking op het persoonlijk ontwikkelbudget (POB). Hierover spreken partijen af om vóór 1 september 2010 bij wijze van pilot een tijdelijke regeling in te voeren voor de periode tot 1 januari 2014 waarvoor een kwart van de 2% beschikbaar is die provincies op grond van eerdere CAO-afspraken minimaal aan loopbaan, scholing en mobiliteit moeten uitgeven. Dat komt (afgerond) neer op een voor iedere werknemer gelijke (budget-onafhankelijke) aanspraak op POB van € 1.500 voor de totale periode. Partijen maken zo snel mogelijk afspraken over de randvoorwaarden, zoals managementsturing, bestedingsdoelen en -termijnen, de balans tussen organisatiebelang en individueel belang en de verantwoording van de middelen. De tijdelijke regeling zal tijdig vóór de afloop worden geëvalueerd waarna partijen beslissen over invoering van een definitieve regeling. De intentie is om de tijdelijke regeling om te zetten in een definitieve regeling. De beslissing over een definitieve regeling heeft geen negatieve gevolgen voor het persoonlijk ontwikkelbudget dat in de periode van de tijdelijke regeling niet is gebruikt.

c. Introductie EVC-methodiek

Partijen willen vaart zetten achter de aanbeveling van de Commissie Verdult/Van der Wind om de methodiek van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) te gaan hanteren. Daarmee kunnen werknemers hun via ervaring opgedane kennis en vaardigheden laten certificeren. A&O Provincies zal de provincies in het najaar van 2010 een systematiek aanbieden.

5. Verbetering (toepassing) beloningssysteem

In opdracht van partijen heeft PWC in 2008 het beloningssysteem geëvalueerd dat de provincies ter uitvoering van de CAO provincies 2002/2003 per 1 januari 2005 hebben ingevoerd. De eindrapportage van PWC is kritisch over vooral de toepassing van het nieuwe beloningssysteem. Partijen zijn met PWC van mening dat aanzienlijke verbeteringen moeten worden aangebracht. De primaire verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van die verbeteringen ligt bij de afzonderlijke provincies.

Er zijn drie hoofdthema's te onderscheiden waarop de verbeteringen zichtbaar moeten worden. Dat zijn de legitimiteit van de beoordeling en beloning, de verantwoordelijkheid van het management om keuzes te maken en de positie van werknemers op het maximum van de salarisschaal.

a. De legitimiteit van de beoordeling en beloning

- Een breed draagvlak onder personeel en leidinggevenden is voor het succes van het beloningssysteem onontbeerlijk. Uit de evaluatie blijkt dat het draagvlak moet worden vergroot. Partijen zijn het daarmee eens. De beloningsgrondslag moet transparanter en objectiever.

- Daartoe zal in de eerste plaats de kwaliteit van de jaargesprekken fors verbeterd moeten worden. Partijen onderschrijven dan ook de aanbeveling van PWC om leidinggevendenden te trainen in de vaardigheden die nodig zijn om de jaargesprekken op een goede en zorgvuldige manier te voeren. Dan gaat het om het maken van afspraken over ontwikkeling en over prestaties van werknemers die SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) zijn geformuleerd. En om het monitoren van de afspraken en om een beoordeling en beloning die helder is en objectief onderbouwd.
- De criteria moeten helder en eenduidig zijn. Daartoe spreken partijen af dat provincies in eigen huis zorgen voor meer centrale regie en sturing door de leiding waarbij via intervisie een algemeen normenkader wordt ontwikkeld dat uniform in de hele organisatie wordt gehanteerd. De ondernemingsraad zal hierin een belangrijke rol vervullen, zowel bij de ontwikkeling als bij de verantwoording over de toepassing c.q. naleving ervan. Provincies streven naar implementatie vóór de start van de nieuwe cyclus van jaargesprekken in 2011.
- Het beloningssysteem maakt geen onderscheid tussen verschillende groepen werknemers. De toepassing van het systeem mag er vanzelfsprekend niet toe leiden dat bijvoorbeeld de beter betaalde ambtenaren in verband met hun arbeidsmarktpositie positiever worden beoordeeld en beloond. Provincies zullen voor arbeidsmarktknelpunten bestaande instrumenten zoals de arbeidsmarkt-toelage vaker en vooral gericht moeten inzetten. Daarnaast willen partijen de positie van vooral de lager betaalde werknemers versterken, onder meer door training, begeleiding en/of voorlichting bij het voeren van de jaargesprekken. En door afspraken te maken over inschakeling van een informant bij het jaargesprek.
- Een belangrijke aanbeveling van de Commissie Verdult/Van der Wind die partijen hebben overgenomen betreft het gebruik van managementtargets waarin de gewenste prestaties van managers op HRM-terrein zijn vastgelegd. De targets moeten mede betrekking hebben op de uitvoering van het beloningssysteem en als concrete afspraken worden vastgelegd in het jaargesprek dat met de leidinggevende wordt gevoerd en waarop hij wordt beoordeeld en beloond.
- Volgens PWC zijn er grote (kwaliteit)verschillen in de uitvoering van het beloningssysteem tussen provincies. Intensieve contacten tussen provincies over de uitvoering van het systeem kunnen de verschillen verkleinen. Provincies zijn bereid om van elkaar te leren. Er zijn altijd goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen en mogelijkheden om elkaar te consulteren over vraagstukken. Dat kan meer worden gestructureerd. Partijen denken hier aan methodes om de know how in provincies te bundelen, met A&O Provincies als een soort 'kenniscentrum'.

b. De verantwoordelijkheid van het management om keuzes te maken

- Het management is eerstverantwoordelijke voor de toepassing van het beloningssysteem. Leidinggevendenden moeten bereid en in staat zijn om keuzes te maken. Het beloningssysteem moet de leidinggevende mogelijkheden geven om te kunnen differentiëren in beoordeling en beloning. Het systeem moet geen ruimte laten om het maken van onderscheid te ontlopen.
- Partijen constateren dat de huidige driepuntschaal van beoordelen het management onvoldoende mogelijkheden biedt om te differentiëren. Zij spreken af om vanaf de start van de nieuwe cyclus van jaargesprekken in 2011 de driepuntschaal te vervangen door een vijfpuntschaal en de beloningsbeslissingen (verhoging van salaris en incidentele resultaatbeloning) op de vijfpuntschaal te laten aansluiten. De uitwerking van deze afspraak is opgenomen in bijlage 1 die integraal onderdeel uitmaakt van het onderhandelaraakkoord.
- Ook langs andere wegen wordt bewerkstelligd dat leidinggevendenden het maken van keuzes niet ontlopen. De afspraken over training van het management, centrale regie en sturing en managementtargets kunnen hieraan ook een belangrijke bijdrage leveren.

c. De positie van werknemers op het maximum van de salarisschaal

- Bijzondere aandacht vragen de werknemers die (vaak al vele jaren) op het maximum van de salarisschaal zitten. Het gaat hier om een bijzonder grote groep (ca. 63%). Voor hen draagt het beloningssysteem onvoldoende bij aan het stimuleren van (groei in) ontwikkeling, met name die welke leidt tot verbreding van hun inzetbaarheid. Het draagvlak voor het beloningssysteem ligt bij hen beduidend onder het gemiddelde.
- Ook werknemers op het maximum van de salarisschaal moeten investeren in verbreding van hun inzetbaarheid. Zij moeten optimaal gebruik maken van de door de Commissie Verdult/Van der Wind aanbevolen instrumenten. De provincies zullen bij de implementatie van de aanbevelingen prioriteit geven aan deze grote groep werknemers. Als onderdeel van het loopbaanbeleid zal, waar nodig met behulp van extra scholing, de mobiliteit van deze groep werknemers aanmerkelijk vergroot moeten worden.
- Partijen spreken daarnaast af om het principe van de duale carrièrelijn in het provinciale functiehuis in te voeren. Binnen FUWAPROV is op dit punt al veel mogelijk. De (paritair samengestelde) Beheer- en Onderhoudscommissie FUWAPROV zal in het najaar van 2010 voor deskundigen, managers en GO/OR-leden een studiedag organiseren en met concrete voorstellen voor de uitwerking van de duale carrièrelijnen komen.
- Verbreding van inzetbaarheid (en daarmee vergroting van de mobiliteitkans) kan ook worden gevonden in afspraken over tijdelijke andere taken. Als deze taakverzwarend zijn kan dat (tijdelijke) gevolgen hebben voor de beloning.
- Extra beloning van werknemers op het maximum van de salarisschaal is mogelijk als incidentele bonus voor bijzondere prestaties. Met de invoering van de vijfpunt-schaal worden de mogelijkheden daartoe verruimd doordat de incidentele prestatiebeloning voor de twee hoogste beoordelingsscores (in plaats van nu alleen de hoogste beoordelingsscore) kan worden toegekend.
- Ook de afspraak over de benchmark (zie hierna onder d) zal van belang zijn voor de positie van werknemers op het maximum van de salarisschaal. Daarin vormen de maxima van de salarisschalen in andere overheidsectoren immers een belangrijk punt van vergelijking.

d. Beloningsbenchmark en specifiek nader onderzoek

- Partijen hechten aan een sterke arbeidsmarktpositie voor provincies. Naast o.a. inhoud van het werk en loopbaanmogelijkheden is daarvoor een goede beloning van belang.
- Het beloningsniveau zal in evenwicht moeten zijn met dat bij in het bijzonder rijk, gemeenten en waterschappen. De beloningsverhoudingen tussen provincies, rijk, gemeenten en waterschappen moeten een positief effect hebben op de mobiliteit van werknemers tussen die overheidssectoren. Partijen spreken een benchmark af om dat te gaan onderzoeken. Daarbij gaat het om de beloningsverhoudingen in relatie tot de (netto) arbeidsduur (beloningsniveau, gemeten op uurbasis).
- Partijen komen najaar 2010 met een offerteaanvraag voor de benchmark.
- Partijen zullen, waar nodig, specifiek nader onderzoek doen en binnen de looptijd van de CAO oplossingen afspreken voor de onder a en c genoemde onderwerpen.

e. Evaluatie

Het beloningssysteem zal in brede zin (inclusief HRM-aspecten) opnieuw worden geëvalueerd na afloop van de cyclus van jaargesprekken van het kalenderjaar 2012. Over de opzet en zwaarte van de evaluatie maken partijen te zijner tijd afspraken.

6. Flexibele werktijden

Voor de individuele werknemer moet er – waar nodig met toepassing van de kapstokbepaling buitengewoon verlof in artikel D.15 van de CAP - ruimte zijn om met zijn leidinggevende tijdelijke (maatwerk)afspraken te maken over werktijden en verlof die (beter) zijn afgestemd op zijn persoonlijke situatie. Het gaat hier niet alleen om een persoonlijk belang. De provincie kan zich met het aanbod van flexibele werktijden profileren als een aantrekkelijke, moderne werkgever. Een en ander mag uiteraard niet leiden tot een verstoring van de bedrijfsvoering.

Bij mantelzorg kan de werknemer gebruik maken van de wettelijke mogelijkheden van kort betaald zorgverlof en langdurig onbetaald zorgverlof. Hij kan voor het onbetaald verlof gespaard levenslooptegoed inzetten. Ten behoeve van de mantelzorg spreken partijen af om het de werknemer mogelijk te maken tijdelijk binnen een bandbreedte van 32 tot 40 uur per week meer en minder te werken, tenzij dat leidt tot een verstoring van de bedrijfsvoering. Voor deeltijders is die bandbreedte naar rato.

7. Technische wijzigingen Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies zal op een aantal onderdelen technisch worden gewijzigd. De afgesproken wijzigingen met daarbij behorende toelichting zijn opgenomen in bijlage 2 die integraal onderdeel uitmaakt van het onderhandelaraakkoord.

8. Handhaving CAO-afspraken

Vóór 1 januari 2011 zullen partijen de stand van uitvoering van de afspraken in deze CAO evalueren.

VIJFPUNTSCHAAL BEOORDELING MET BIJBEHORENDE BELONING

Beoordeling duurzame groei in het functioneren

Beoordelingscore	Vertaling	Groei in vast inkomen¹
Uitstekend (cijfer 9 of 10)	De duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in uitzonderlijke mate.	6% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Zeer goed (cijfer 8)	De duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar overtreft de gestelde eisen in ruime mate.	4% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Normaal (cijfer 6 of 7)	De duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet aan de gestelde eisen.	3% van het maximumbedrag van de salarisschaal
Matig (cijfer 5)	De duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet geheel aan de gestelde eisen.	1% van het maximumbedrag van de salarisschaal.
Slecht (cijfer 4 of lager)	De duurzame groei in het functioneren van de ambtenaar voldoet niet aan de gestelde eisen.	0% van het maximumbedrag van de salarisschaal

Beoordeling werkresultaten

Beoordelingscore	Vertaling	Variabele beloning
Uitstekend	De werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in uitzonderlijke mate.	Eenmalige bonus van 7% van het jaarsalaris in het jaar waarin de werkresultaten zijn behaald.
Zeer goed	De werkresultaten van de ambtenaar overtreffen de gestelde eisen in ruime mate.	Eenmalige bonus van 3% van het jaarsalaris in het jaar waarin de werkresultaten zijn behaald.
Normaal	De werkresultaten van de ambtenaar voldoen aan de gestelde eisen	---
Matig	De werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet geheel aan de gestelde eisen.	---
Slecht	De werkresultaten van de ambtenaar voldoen niet aan de gestelde eisen.	---

¹ Tot het maximumsalaris in de schaal is bereikt

WIJZIGINGEN COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES

A. Aan artikel B.10 wordt een derde lid toegevoegd, luidende:

3. De ontslagaanvraag, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een onderzoek is gestart voor een ontslag op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel e.

B. In artikel B.15, tweede lid, wordt na het woord 'vakantie-uitkering' ingevoegd: en de eindejaarsuitkering.

C. Artikel D.14, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet, bestaat geen recht op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.

D. Aan artikel D.15 wordt een tweede volzin toegevoegd, luidende: Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar ook anders dan op aanvraag buitengewoon verlof van korte duur met behoud van bezoldiging verlenen als daartoe naar hun oordeel aanleiding bestaat.

E. Na artikel D.15 worden ingevoegd de artikelen D.16 en D.17, luidende:

Artikel D.16 Langdurend onbetaald verlof

1. De ambtenaar kan gedeputeerde staten verzoeken om onbetaald verlof te verlenen voor de volledige arbeidsduur of voor een deel daarvan. Het verlof wordt ten minste drie maanden tevoren aangevraagd. De aanvraag bevat in ieder geval de datum waarop het verlof ingaat, het aantal op te nemen uren verlof en de verdeling daarvan over de weken.
2. Het verlof bedraagt minimaal acht aaneengesloten weken. De maximumduur wordt in overleg tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende vastgesteld.
3. Gedeputeerde staten kennen het aangevraagde verlof toe, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten.
4. Gedeputeerde staten kunnen op verzoek van de ambtenaar besluiten dat het verlof op grond van onvoorziene omstandigheden niet wordt opgenomen of niet wordt voortgezet. Zij kunnen het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Aan dit verzoek hoeft niet eerder gevolg gegeven te worden dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
5. Het verlof wordt bij samenloop voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof opgeschort.
6. Na afloop van het verlof keert de ambtenaar terug in de functie die hij bij aanvang van dat verlof vervulde.

Artikel D.17 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

1. Over de opgenomen uren van het in artikel D.16 bedoelde onbetaald verlof heeft geen opbouw van algemeen verlof, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats.
2. Gedurende de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel D.16 behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

3. Met uitzondering van de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming bestaat over de uren van onbetaald verlof geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging, toeslagen, toelagen, uitkeringen en vergoedingen.
 4. De op grond van het pensioenreglement verschuldigde pensioenpremie over de periode van onbetaald verlof komt gedurende de eerste zes maanden voor rekening van de provincie en de ambtenaar overeenkomstig de standaardverdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer en daarna volledig voor rekening van de ambtenaar.
 5. Het bepaalde in het eerste tot en met vierde lid is van overeenkomstige toepassing op:
 - a. onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. onbetaald langdurend zorgverlof als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg.
- F. Aan artikel G.3 wordt, onder vernummering van het daarin bepaalde tot eerste lid, een tweede lid toegevoegd, luidende:
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
- G. Artikel H.4 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel H.4 Duur arbeidsovereenkomst

1. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel a, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste 6 maanden.
2. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel b, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd die noodzakelijk is voor de in dat onderdeel bedoelde wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
3. Met de werknemer, bedoeld in artikel H.2, onderdeel c, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste de tijd dat de in dat onderdeel bedoelde regeling op de werknemer van toepassing is.

**WIJZIGINGEN TOELICHTING COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING
PROVINCIES**

- A. In de algemene toelichting op hoofdstuk D komt de toelichting op het (wettelijk, onbetaald) ouderschapsverlof als volgt te luiden:

Ouderschapsverlof

Voor kinderen tot 8 jaar heeft de werknemer als ouder op grond van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof. Het betreft hier onbetaald deeltijdverlof van ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week over maximaal twaalf maanden. Voor een voltijdwerker bedraagt het ouderschapsverlof derhalve maximaal 936 uur. Het verlof kan op verzoek van de werknemer in overleg met de leidinggevende over een langere of een kortere periode worden gespreid. Het ouderschapsverlof kan desgewenst in maximaal zes delen worden opgenomen. Elk deel van het ouderschapsverlof moet minimaal één maand duren. Op grond van de levensloopregeling kan voor het onbetaald ouderschapsverlof levensloopsaldo worden opgenomen. Het onbetaald ouderschapsverlof is langs fiscale weg aantrekkelijk gemaakt via een extra heffingskorting (tot de helft van het minimumloon).

- B. In de algemene toelichting op hoofdstuk D komt de eerste volzin van de toelichting op Calamiteiten- en kort verzuimverlof als volgt te luiden:

In de Wet arbeid en zorg is het recht geregeld op kort betaald verlof wegens uitoefening van het actief kiesrecht, ter voldoening aan een wettelijke verplichting, bij overlijden van bloed- en aanverwanten en bij bevalling van de levenspartner (de dag van de bevalling en twee dagen kraamverlof).

- C. In de toelichting op artikel D.14 wordt de tweede volzin, luidende 'In dit artikel worden de gevolgen voor de bezoldiging geregeld.' vervangen door: In dit artikel worden de gevolgen voor het inkomen geregeld.

- D. Toegevoegd wordt een toelichting op de nieuwe artikelen D.16 en D.17, luidende:

Artikelen D.16 en D.17 Onbetaald verlof

In de artikelen D.16 en D.17 is het recht op langdurend onbetaald verlof opgenomen. Het betreft een geclausuleerd recht op onbetaald volledig verlof of onbetaald deeltijdverlof. Het verlof is niet doelgebonden en heeft een tijdelijk karakter. Het kan worden geweigerd als het belang van de dienst zich daartegen verzet. Voor het onbetaald ouderschapsverlof en het onbetaald langdurend zorgverlof gelden de bepalingen ter zake in de Wet arbeid en zorg. Het onbetaald levensloopverlof is vergelijkbaar geregeld in de afzonderlijke levensloopregeling van de provincies.

De aanvraag dient met het oog op te treffen organisatorische maatregelen minimaal drie maanden tevoren worden ingediend. Bij ziekte en andere onvoorziene omstandigheden wordt, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, op verzoek van de ambtenaar het verlof niet opgenomen of vanaf vier weken na het verzoek niet voortgezet als het verlof al is aangevangen. Het resterende verlof vervalt in dat geval. Een vergelijkbare bepaling komt voor in de Wet arbeid en zorg. Bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.

- E. In de toelichting op artikel H.4 wordt de tweede volzin, luidende 'De leer/ arbeidsovereenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan voor maximaal 12 maanden worden aangegaan.' vervangen door: De leer/arbeidsovereenkomst (artikel H.2, onderdeel b) kan worden aangegaan voor de afgesproken duur van de leer/ werkervaring bij de provincie.

TOELICHTING OP DE WIJZIGINGEN

In de CAO per 1 juni 2009 zijn enkele aanpassingen in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) afgesproken. De tekstvoorstellen zijn hierboven opgenomen. Het betreffen de volgende zaken.

1. Invoering van de mogelijkheid om een ontslag op eigen verzoek aan te houden in verband met een onderzoek dat de provincie is gestart om de betrokken ambtenaar wegens ernstig plichtsverzuim strafontslag te verlenen. Dit is geregeld in onderdeel A door toevoeging van een derde lid aan artikel B.10 van de CAP. Ter toelichting op deze wijziging het volgende. De provincies geven hoge prioriteit aan integriteit van organisatie en medewerkers. Zaken als fraude en corruptie zullen bijvoorbeeld steeds worden aangemerkt als ernstig plichtsverzuim en dienen (bij volledige toerekenbaarheid) te worden bestraft met (onvoorwaardelijk) strafontslag. De provincie kan in dat geval niet kiezen voor een andere ontslaggrond, bijvoorbeeld door met de medewerker af te spreken dat hij/zij zelf (eervol) ontslag neemt. Dat is een verkeerd signaal naar de samenleving. Het zal het vertrouwen van de burger in de provinciale overheid kunnen aantasten.

Om gelijke reden moet het evenmin mogelijk zijn dat een corrupte of frauderende ambtenaar onder een strafontslagprocedure uitkomt door snel zelf ontslag te nemen. Het voorgestelde nieuwe derde lid van artikel B.10 beoogt dat tegen te gaan door de provincie de bevoegdheid te geven een ontslag op eigen verzoek in dat geval aan te houden. De bevoegdheid geldt alleen bij strafontslag, dus niet voor andere vormen van ontslag, zoals ontslag wegens disfunctioneren.

2. Uitbreiding van de grondslag voor de overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bedraagt de bezoldiging over drie maanden, vermeerderd met de vakantieuitkering over die periode. De grondslag wordt verbreed met de eindejaarsuitkering over deze tijd. Dat is geregeld in onderdeel B door aanpassing van artikel B.15 van de CAP. In samenhang hiermee wordt ook artikel D.14 redactioneel gewijzigd. Daarin is geregeld dat tijdens non-activiteit geen recht op bezoldiging en vakantieuitkering bestaat. Tijdens non-activiteit bestaat geen recht op bezoldiging, toeslag, toelage, uitkering of vergoeding ten laste van de provincie. Dat is in onderdeel C geregeld.
3. Ruimte om kort betaald verlof onder omstandigheden ook ongevraagd te verlenen. Er blijkt in de praktijk soms behoefte te bestaan aan een korte afkoelingsperiode (bijv. bij een arbeidsconflict). Hiermee kan worden voorkomen dat te snel van een veel ingrijpender middel als schorsing gebruik gemaakt moet worden. Dit wordt geregeld in onderdeel D door aanvulling van artikel D.15 van de CAP.
4. Opname van een algemene voorziening van langdurend onbetaald verlof. Die ontbreekt op dit moment. Langdurend onbetaald verlof is nu rechtspositioneel alleen geregeld voor de situatie van onbetaald levensloopverlof, dus ingeval daarvoor levenslooptegoed wordt ingezet. Een en ander wordt geregeld in onderdeel E door invoeging van de artikelen D.16 en D.17 in de CAP. Inhoudelijk sluiten deze bepalingen aan bij die van het langdurend levensloopverlof.
5. Opname van een definitie van 'plichtsverzuim'. Tot heden ontbreekt die. Het is in het belang van zowel de provincie als de ambtenaar dat helder is vastgelegd wat onder plichtsverzuim wordt verstaan. Een en ander wordt geregeld in onderdeel F door aanvulling van artikel G.3 van de CAP. Het betreft de gangbare definitie in ambtelijke rechtspositieregelingen, waarover veel jurisprudentie bestaat.
6. Verruiming van de mogelijkheid van leer/werkovereenkomsten. In toenemende mate sluiten provincies leer/werkovereenkomsten voor een langere periode. Een voorbeeld hiervan is de BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL) die afhankelijk van het opleidingsniveau – maximaal 4 jaar kan zijn. Formeel bedraagt de maximale duur van de leer/werkovereenkomst momenteel 12 maanden. De verruiming houdt in dat de maximumduur wordt gekoppeld aan de duur van de voor de opleiding benodigde periode van leer/werkervaring. Dat is geregeld in onderdeel G door aanpassing van artikel H.4 van de CAP.
7. Waar nodig wordt de toelichting van de CAP in overeenstemming gebracht met de wijzigingen in de CAP. Los daarvan wordt de toelichting op het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof in overeenstemming gebracht met de wijzigingen die per 1 januari 2009 daarin zijn aangebracht. Dat betreft onder meer de uitbreiding van het maximale onbetaald ouderschapsverlof naar 26 maal de arbeidsduur. En ook wordt in de toelichting nu duidelijker aangegeven dat het kraamverlof van 2 dagen in aanvulling komt op het verlof op de dag van de bevalling zelf.