

Onderhandelaarsakkoord cao provincies 2016

Inleiding

De afspraken uit de cao 2012-2015 zijn nog niet volledig gerealiseerd. Deze cao heeft daarom een looptijd van 1 jaar en een beleidsarm karakter. De afspraken uit de cao 2012-2015 die nog niet gerealiseerd zijn, worden alsnog uitgevoerd.

In Kompas 2020 hebben de provincies de belangrijkste maatschappelijke opgaven vastgelegd waar zij de komende jaren voor staan. De cao provincies is als instrument ondersteunend aan het realiseren van deze opgaven. Partijen staan voor modern, goed werkgever- en werknemerschap waarbij ze nadrukkelijk ook hun verantwoordelijkheden invullen.

Bij modern, goed werkgeverschap hoort een toegankelijke cao. Partijen herschrijven daarom samen de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies naar een eenvoudiger leesbare regeling die op 1 januari 2017 afgerond moet zijn.

Partijen gebruiken de looptijd van deze cao ook om een gezamenlijke strategische agenda voor de cao provincies te maken.

Duurzame inzetbaarheid

De sector provincies vindt duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid binnen of buiten de sector twee belangrijke prioriteiten. Werkgevers, medewerkers en leidinggevenden zijn samen verantwoordelijk voor beleid, activiteiten en instrumenten, waardoor alle medewerkers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken blijven en zelf verantwoordelijkheid (kunnen) nemen voor de eigen loopbaan.

De studie duurzame inzetbaarheid moet uiterlijk 1 juli 2016 afgerond zijn.

In de cao 2012-2015 zijn 2 pilots generatiepact afgesproken. Het generatiepact is een instrument dat kan worden ingezet om te zorgen dat medewerkers langer duurzaam inzetbaar zijn. Ook voor andere generaties kan het nodig zijn om tijdelijk minder te werken.

Partijen ondersteunen daarom ook initiatieven van andere provincies met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, zoals bijvoorbeeld de verkenning in Overijssel waar oog is voor alle generaties. Afspraken rondom duurzame inzetbaarheid zijn altijd maatwerk, afhankelijk van de lokale situatie.

Garantiebanen

Partijen hechten zeer veel waarde aan het laten slagen van de wettelijke verplichting t.a.v. het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij provinciale werkgevers. In 2015 zijn 49 medewerkers (49,78 fte) met een arbeidsbeperking bij de provincies gaan werken. De provincies hebben hiermee als sector ruim aan de doelstelling voor 2015 voldaan. Voor provincies is de doelstelling dat er in de periode tot 2023 in totaal voor 340 fte medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de provincies gaan werken.

Voor een blijvend groot draagvlak binnen de provincies voor het succesvol blijven realiseren van de banenafpraak is het belangrijk dat de gehele provinciale organisatie hierbij betrokken is. Dit betekent dat de nieuwe collega's goed moeten worden opgevangen en dat het management, maar bijvoorbeeld ook de ondernemingsraad, actief betrokken moet blijven bij het nadenken over de vraag op welke wijze de integratie van arbeidsbeperkte collega's in het reguliere arbeidsproces vormgegeven kan worden.



Een goede begeleiding is cruciaal voor succes om deze arbeidsplaatsen structureel te behouden en ingevuld te laten. Voor het laten slagen is een goede persoonlijke begeleiding vanzelfsprekend erg belangrijk.

Uitkomsten evaluatie Beoordelen, Belonen, Competentiemanagement en Functiewaardering (BBCF)

Partijen hebben kennisgenomen van de evaluatie BBCF zoals die door Leeuwendaal is uitgevoerd. Partijen besluiten uiterlijk 1 juli 2016 op welke manier het BBCF systeem wordt aangepast.

Flexibele arbeid

Partijen willen bevorderen dat in provinciale organisaties flexibiliteit en werkzekerheid in balans zijn. Flexibele arbeidsrelaties kunnen een passend middel zijn voor provincies om in te spelen op fluctuaties in het werkaanbod en veranderende omstandigheden. Zij kunnen maatwerk bieden voor individuele werknemers en werkdruk voorkomen. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie moeten niet onnodig in onzekerheid leven over (de toekomst van) hun arbeidsrelatie met de provincie.

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige dienstverlening hebben partijen afgesproken dat ze investeren in bestendige arbeidsrelaties en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid.

Partijen vinden het niet wenselijk dat voor structureel werk bij provincies arbeidsrelaties worden aangegaan onder voorwaarden die niet geregeld zijn in de provinciale rechtspositie. Partijen willen bijvoorbeeld dat oneigenlijk gebruik van payroll, leidend tot onzekere en onevenwichtige contracten voor structureel werk, voorkomen wordt.

Ook het vergroten van de interne flexibiliteit draagt bij aan het verminderen van de behoefte aan externe flexibiliteit.

Het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek naar de aard en omvang van flexibele arbeidsrelaties zoals partijen dat hebben afgesproken in de cao 2012-2015 moet antwoord geven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke verschillende vormen van flexibele arbeid naar juridische status, kunnen we bij provincies onderscheiden?
2. Hoe vaak komen deze vormen van flexibele arbeidsrelaties voor, gemeten naar:
 - Het aantal provincies dat ze gebruikt;
 - Het percentage medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie in vergelijking met het totaal aantal medewerkers in een provincie;
 - De relatie met vaste dienstverbanden;
 - Hoe lang duren deze flexibele arbeidsrelaties gemiddeld, uitgesplitst naar vorm?
3. Hoe verhouden de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen van medewerkers in flexibele arbeidsrelaties zich tot die van medewerkers met een vast dienstverband?
4. Onderscheiden medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie zich van medewerkers met een vast dienstverband naar het soort werk dat ze verrichten?
5. Welke motivering geven werkgevers en medewerkers voor het aangaan van flexibele arbeidsrelaties?
6. Hoe zien werkgevers en medewerkers de ontwikkeling van flexibele dienstverbanden over de komende vijf tot tien jaar?

De resultaten van het onderzoek kunnen handvatten bieden voor het realiseren van bovengenoemde doelstellingen.



Om ervoor te zorgen dat in de toekomst, met inachtneming van het voorstaande, het gesprek over flexibele arbeid en externe inhuur op een goede wijze gevoerd kan worden, spreken partijen af dat per 1 januari 2017 de exacte omvang van de externe inhuur op provincieniveau zal worden geregistreerd volgens de definitie zoals opgenomen in de Rijksbegrotingsvoorschriften Externe Inhuur.

Sociale zekerheid

In de cao 2012-2015 hebben partijen geconstateerd dat er een aantal belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en het ontslagrecht zijn. Deze partijen hebben een gezamenlijk commitment uitgesproken ten aanzien van afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt en zoals die deels zijn vastgelegd in de Wet Werk en Zekerheid.

Partijen spreken af dat zij voor juli 2016 een paritaire werksessie organiseren waarin zij bepalen hoe de nieuwe afspraken voor medewerkers die werkloos worden er op hoofdlijnen uit moeten zien. Deze afspraken worden per 1 januari 2017 ingevoerd. Bij het opstellen van de afspraken worden de ervaringen met de VWNW regeling betrokken en het STAR advies over het 3^e WW-jaar voor zover dat betrekking heeft op de publieke sector.

Wijziging overlegprotocol

Partijen spreken af om het Overlegprotocol Provincies, wat dateert uit het jaar 2000, te wijzigen zoals vermeld in bijlage 1 bij deze cao. Dit nieuwe overlegprotocol gaat in zodra deze cao definitief is.

Deskundigenoordeel

Partijen spreken af dat de werkgever de medewerker ondersteunt/faciliteert in het aanvragen van een gewenst deskundigenoordeel op grond van artikel E.5 CAP.

Aanpassingen loongebouw

De minimum schaalbedragen van schaal 1 t/m 4 en het maximum schaalbedrag van schaal 1 worden per 1 januari 2016 vastgesteld op de hieronder genoemde bedragen. De maximumbedragen van schaal 2 t/m 4 blijven ongewijzigd. Deze bedragen leiden tot wijziging van bijlage 2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Provincies per 1 januari 2016 zoals opgenomen in bijlage 1 van dit akkoord.

Schaal	Min	Max
1	€ 1524,60	€ 1814,27
2	€ 1539,85	€ 1935,87
3	€ 1555,09	€ 2112,85
4	€ 1570,34	€ 2227,53

Omdat de WML bedragen 2x per jaar worden aangepast, wordt de huidige bepaling in artikel C.6 lid 2 niet geschrapt. Hiermee wordt gegarandeerd dat als het wettelijk minimumloon een andere ontwikkeling doormaakt dan de schaalbedragen, de medewerkers onder in deze schalen altijd recht hebben op het Wettelijk Minimumloon.

Looptijd en loonontwikkeling

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 2016 t/m 31 december 2016. De salarissen stijgen per 1 april 2016 met 2,2%.

Daarnaast wordt een eenmalige uitkering gekeerd van 300 euro bruto. Deze is ter compensatie voor de 2,2% over de maanden januari, februari en maart 2016. Met deze salarisafpraak voert het SPA de loonruimteovereenkomst van 2015 uit.

Utrecht, 18 februari 2016

Namens IPO

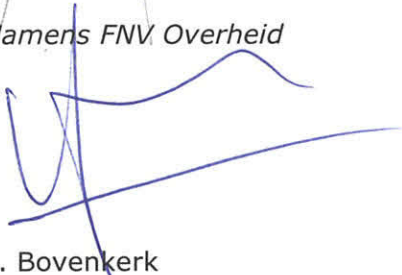


Y.J. van Hijum
(Voorzitter werkgeversdelegatie)



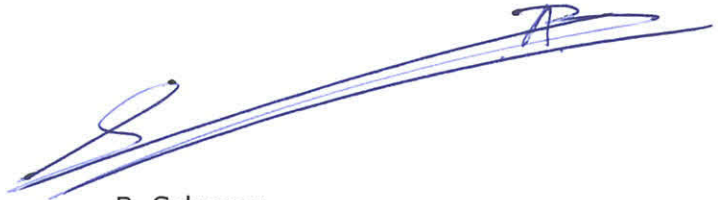
R.G.W. van der Mast
(secretaris werkgeversdelegatie)

Namens FNV Overheid



Y. Bovenkerk

Namens CNV Connectief



B. Schnoor

Namens CMHF



E. Clason

Namens AVV



M. Pikaart

BIJLAGE 1

OVERLEGPROTOCOL IPO

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) enerzijds

En

FNV Overheid, CNV Connectief, CMHF en AVV, anderzijds ;

gelet op de overeenkomst inzake de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid;
zijn het navolgende overeengekomen inzake het overleg tussen het IPO enerzijds en de vakorganisaties van overheidspersoneel anderzijds:

Artikel 1 Onderwerpen waarover op sectoraal niveau wordt onderhandeld
In het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA) wordt onderhandeld over:

- a. de algemene salarisontwikkeling;
- b. de mutaties in de algemene arbeidsduur;
- c. de mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen en niet vallen onder de rechtstreekse werking van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- d. de overige arbeidsvoorwaarden, waarover de onderhandelingspartners afspraken willen maken.

Artikel 2 Procedure overleg in het SPA

1. Het overleg in het SPA wordt gevoerd tussen enerzijds een door het IPO bestuur aangewezen Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) en anderzijds bestuurders van:
 - a. FNV Overheid;
 - b. CNV Connectief ;
 - c. CMHF;
 - d. AVV
2. Het SPA kan ook andere vakorganisaties van overheidspersoneel tot het overleg toelaten, indien zij onder meer gelet op het aantal ambtenaren, die zij in de sector provincies vertegenwoordigen, als representatief kunnen worden aangemerkt. Het SPA hanteert voor deze beoordeling dezelfde richtlijnen als de SER¹.
3. Indien een toegelaten vakorganisatie van overheidspersoneel op grond van de richtlijnen van de SER niet meer als representatief kan worden aangemerkt, dan kan het IPO bestuur of een andere toegelaten vakorganisatie het SPA verzoeken de toelating in te trekken.
4. Het SPA wordt voorgezeten door de voorzitter van de BOD.
5. Als secretaris van het SPA treedt op de projectleider werkgeverszaken van het IPO, die zich hierbij kan laten bijstaan door een of meer medewerkers.
6. De uitnodiging voor het arbeidsvoorwaardenoverleg gaat uit van de secretaris. Deze stelt de onderhandelingspartners tevoren in de gelegenheid om hun wensen met betrekking tot de te bespreken onderwerpen kenbaar te maken.

Artikel 3 Overeenstemmingsvereiste

1. Ten aanzien van de onderhandelingen over in artikel 1 bedoelde aangelegenheden geldt het overeenstemmingsvereiste. Dit houdt in dat in het SPA met een meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenstemming moet zijn bereikt over invoering of wijziging van aan het SPA voorbehouden aangelegenheden, voordat een provinciale regeling met rechten en verplichtingen van individuele ambtenaren met betrekking tot deze aangelegenheden

¹ Besluit beleidsregels representativiteit organisaties



kan worden ingevoerd, gewijzigd of ingetrokken. Elk van de in het SPA vertegenwoordigde vakorganisaties van overheidspersoneel brengt daarbij zoveel stemmen uit als deze leden heeft in de sector provincies, met dien verstande dat het aantal stemmen van één vakorganisatie van overheidspersoneel nooit meer kan zijn dan het aantal stemmen van de overige vakorganisaties van overheidspersoneel tezamen.

2. Indien overeenstemming is bereikt met niet de meerderheid van de vakorganisaties van overheidspersoneel worden de voorstellen alleen doorgevoerd als de voorzitter van het overleg heeft geconstateerd dat hiervoor voldoende draagvlak is. Een zodanig draagvlak is in elk geval niet aanwezig als het aantal uitgebrachte stemmen van de vakorganisaties van overheidspersoneel waarmee overeenstemming is bereikt, minder is dan de helft van het totaal aantal uitgebrachte stemmen.
3. Indien geen overeenstemming over een voorstel kan worden bereikt dat voldoende draagvlak heeft worden ad hoc nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop verder zal worden gehandeld.

Artikel 4 Onderhandelingsresultaat

1. Nadat de onderhandelingspartners een onderhandelingsresultaat hebben bereikt, leggen zij dat aan de respectievelijke achterbannen voor. Bij de totstandkoming van het onderhandelingsresultaat worden afspraken gemaakt over de termijnen, die voor raadpleging van de achterban gelden.
2. Indien uit de raadpleging van de achterbannen blijkt, dat er geen overeenstemming over het onderhandelingsresultaat bestaat wordt overleg gevoerd over de vraag of de onderhandelingen worden heropend, of dat gezocht wordt naar andere wegen.
3. Zodra een onderhandelingsresultaat is omgezet in een definitief akkoord doen de onderhandelingspartners daarvan mededeling. Gedeputeerde staten zullen vervolgens het in het SPA bereikte akkoord uitvoeren.

Artikel 5 Sectorale en decentrale afspraken

1. Zolang te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden nog niet zijn geharmoniseerd en het overleg daarover nog niet in het SPA plaatsvindt wordt het overleg over invoering, wijziging of intrekking van dergelijke regelingen gevoerd op lokaal niveau met de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies.
2. Terughoudendheid wordt betracht met betrekking tot afspraken op lokaal niveau over invoering, wijziging of intrekking van nog te harmoniseren regelingen van arbeidsvoorwaarden. Voornemens om hierover afspraken te maken worden gemeld aan de overlegpartners in het SPA. Er worden op lokaal niveau geen afspraken gemaakt die de harmonisatie van de betreffende regelingen bemoeilijken.

Artikel 6 Werkingsduur en opzegging

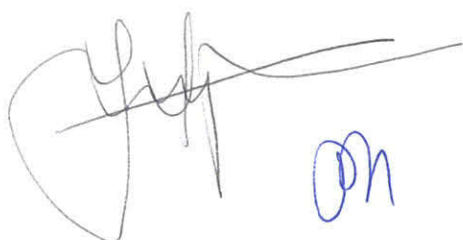
1. Het overlegprotocol geldt, te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding, voor de duur van een jaar.
2. Het overlegprotocol wordt geacht telkens stilzwijgend met een jaar te zijn verlengd, tenzij het tijdig en rechtsgeldig is opgezegd.
3. Elk van de partijen, die het overlegprotocol heeft ondertekend kan dit protocol opzeggen door, uiterlijk drie volle kalendermaanden voorafgaande aan het tijdstip, waarop de termijn van een jaar, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, is verstreken, daarvan schriftelijk en met opgave van redenen mededeling te doen aan elk van de andere partijen.
4. De werking van het overlegprotocol eindigt, bij tijdige en rechtsgeldige opzegging door een of meer partijen krachtens het derde lid, op het tijdstip waarop de termijn van een jaar, bedoeld in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, is verstreken. Indien dat tijdstip is gelegen binnen drie maanden voor de afloop van het SPA-akkoord over de arbeidsvoorwaarden of indien op dat tijdstip in het SPA onderhandelingen plaatsvinden over een nieuw SPA-akkoord over de

arbeidsvoorwaarden, eindigt de werking van het overlegprotocol, in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin, op de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin het in artikel 4, eerste lid, bedoelde onderhandelingsresultaat is bereikt.

5. Is het overlegprotocol niet tijdig, maar overigens wel rechtsgeldig opgezegd dan eindigt de werking van het overlegprotocol na afloop van de volgende termijn van een jaar. Het bepaalde in de tweede volzin van het vierde lid is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 7 Inwerkingtreding

1. Dit overlegprotocol treedt in werking met ingang van de datum dat de cao 2016 definitief is.
2. Dit protocol vervangt daarmee het protocol zoals dat gold vanaf 30 januari 2003..



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. J. J.', with the initials 'ON' written below it.



Handwritten initials in blue ink, possibly reading 'AB'.



Handwritten initials in blue ink, possibly reading 'AB'.



Handwritten initials in blue ink, possibly reading 'YB', with a circled mark above them.