



VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 14 december 2022

Agendapunt nr: 7

Kenmerk: Voorstel001185

Status: ter vaststelling

Opsteller: Coby Krolis

Namens: Fred Heerink

<i>Route besluitvorming</i>	<i>Vergadering d.d.</i>
Dagelijks bestuur	23 november 2022

Bijlage(n): LOAV-brieven van 7 april, 13 juni, 7 en 27 oktober en 25 november 2022

Onderwerp

LOAV-brieven van 7 april, 13 juni, 7 en 27 oktober 2022.

Voorstel

Het dagelijks bestuur stelt voor:

- in te stemmen met de wijzigingen in de CAR (Collectieve arbeidsvoorwaarden-regeling) door het vaststellen van de volgende circulaire:
 - WVSV/LOAV 22/04 van 7 april 2022 met als onderwerp 'informatie compensatieregeling';
 - WVSV/LOAV 22/06 van 7 oktober 2022 met als onderwerp 'verlofsparen in combinatie met FLO-overgangsrecht' met als ingangsdatum 1 januari 2022.
- kennis te nemen van de circulaire WVSV/LOAV 22/05 van 13 juni 2022 met als onderwerp 'reiskosten woon-werkverkeer'.
- vast te stellen de circulaire WVSV/LOAV 22/07 van 27 oktober 2022 met als onderwerp '2^e loopbaanbeleid'.
- vast te stellen de circulaire WVSV LOAV 22/08 van 25 november 2022 met als onderwerp 'eenmalige uitkering'.

Besluit

Paraaf:

Datum:

TOELICHTING OP HET VOORSTEL

Inleiding

Sinds 1 januari 2020 geldt de CAR-UWO alleen voor veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Door de oprichting van de werkgeversvereniging van de veiligheidsregio's (WVSV) is er een wijziging in de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden opgetreden. Uitgangspunt is dat de veiligheidsregio's de Cao Gemeenten/SGO volgen. De WVSV stelt formeel de doorwerking van de afspraken vast en informeert de veiligheidsregio's middels een ledenbrief van het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

De CAR en de 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 dit voorstel worden drie LOAV-brieven vastgesteld. De brief van 7 april geeft nadere informatie over de uitvoering van de compensatieregeling en wordt ook gebruikt om twee technische wijzigingen in de CAR door te voeren. De brief van 13 juni is ter informatie gestuurd en vraagt om terughoudendheid bij lokale afspraken over extra compensatie voor reiskosten woon-werkverkeer gelet op de stijgende brandstofprijzen. De brief van 7 oktober gaat in op de combinatie spaarverlof en FLO-overgangsrecht en de hierbij horende wijzigingen in de rechtspositie.

Argumenten

1. *Toelichting uitvoeringskosten compensatieregeling en uitbetaling compensatie*

Vanwege het stoppen van de levensloopregeling per 2022 zijn de tegoeden van de medewerkers die vallen onder het FLO overgangsrecht overgebracht naar een persoonsgebonden rekening van de betrokken medewerker. Hierdoor heeft de medewerker in dat jaar een veel hoger inkomen. Omdat dit invloed kan hebben op bijvoorbeeld huursubsidie, zorgtoeslag, andere toeslagen of inkomstenbelasting is een regeling ontworpen die de medewerker hiervoor financieel compenseert, de compensatieregeling. De uitvoering van deze (ingewikkelde) regeling is ondergebracht bij een landelijke, paritair samengestelde, commissie. Deze commissie geeft advies aan de veiligheidsregio die de aanvraag inbrengt. De adviezen van de commissie worden steekproefsgewijs getoetst door een externe onafhankelijke partij. Alle specifiek te maken kosten voor de afhandeling van het advies van de commissie worden betaald door de veiligheidsregio waar de medewerker in dienst is. De kosten van de externe onafhankelijke partij worden door de 25 veiligheidsregio's samen bekostigd.

2. *Technische wijzigingen artikelen 3:18 lid 4 en 3:13*

Hoofdstuk 3 van de CAR-UWO gaat over salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen. Door de invoering van de mogelijkheid van verlofsparen is het noodzakelijk dat artikel 3:18 wordt aangepast. Als een medewerker geen mogelijkheid heeft om bij overwerk snel deze uren in verlof op te nemen dan kan de medewerker dit ook inzetten bij verlofsparen. Artikel 3:31 maakt duidelijk wat de waarde is van een vakantie-uur in relatie tot het IKB.

3. *Verlofsparen in combinatie met FLO-overgangsrecht*

Medewerkers van de 24 uursdienst die vóór 1 januari 2006 zijn gestart in een bezwarende functie vallen onder het FLO-overgangsrecht. Dit betekent dat zij stoppen met werken als zij 59 jaar zijn en dan gebruik maken van buitengewoon verlof. In de CAR-UWO is met ingang van 1 januari 2022 de mogelijkheid opgenomen van spaarverlof. Daarom zijn er afspraken gemaakt over spaarverlof en het FLO-overgangsrecht. Deze afspraken zijn:

- het is mogelijk om voor of na de ingangsdatum van de buitengewoon verlofperiode de opgespaarde verlofuren in te zetten;
- tijdens de opname van spaarverlof wordt ook regulier verlof opgebouwd (dit geldt overigens ook voor medewerkers die niet onder het FLO-overgangsrecht vallen);
- het spaar- en buitengewoon verlof wordt opgenomen voor de AOW-leeftijd van de medewerker;
- als de medewerker ziek wordt tijdens de opname van spaarverlof dan gaat de periode buitengewoon verlof in.

4. *Wijzigingen artikel 9f:3*

De invoering van verlofsparen leidt tot wijzigingen in hoofdstuk 9 van de CAR waarin alle zaken worden geregeld rondom functioneel leeftijdsontslag. De artikelen 9f:3, 9f:5 en 9f:8 worden gewijzigd conform de LOAV-circulaire

5. *Verzoek om terughoudend te zijn met afspraken over vergoeding reiskosten woon-werkverkeer*

Er zijn geen afspraken vastgelegd in de CAR-UWO of Cao Gemeenten/SGO over reiskosten woon-werkverkeer. Dit is een lokale aangelegenheid. De gestegen brandstofprijzen zijn aanleiding geweest voor werknemersorganisaties om hier aandacht voor te vragen. Deze circulaire geeft aan dat het aannemelijk is dat in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2023 de gestegen kosten voor woon-werkverkeer ook worden meegenomen. Daarom is de oproep om eventuele aanvullende afspraken in te voeren met een beperkte looptijd en te laten vervallen op het moment dat in het LOAV (andere) afspraken worden gemaakt.

Voor de VRD geldt dat bij een vast dienstverband er geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt verstrekt. Bij een tijdelijk dienstverband geldt een vergoeding van € 0,09 per kilometer.

6. *Afspraken vanwege het onderzoek Semfire door Universiteit Maastricht*

Op verzoek van werkgever en vakcentrales is in 2022 de Universiteit van Maastricht een 4-jaar durende onderzoek gestart naar de wijze waarop de medewerkers van de beroepsbrandweer duurzaam gezond en veilig hun werkzaamheden kunnen verrichten. De uitkomsten leggen de grondslag voor de herijking van het bestaande 2^e loopbaanbeleid. In afwachting van de resultaten van het onderzoek zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Er worden geen onomkeerbare besluiten genomen in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek;
- Herziening van hoofdstuk 9a kan alleen na onderhandelingen in het LOAV;
- Medewerkers in een bezwarende functie kunnen (onder bepaalde voorwaarden) een verzoek indienen tot uitstel van de maximale termijn van het vervullen van de bezwarende functie van 20 jaar en tot uitstel van het uitvoeren van de overeengekomen 2^e loopbaanplannen.

De verwachting is dat bij de beroepsbrandweer in Emmen er een aantal medewerkers gebruik gaan maken van de mogelijkheid tot verlenging. Tegelijkertijd merken wij dat veel medewerkers al stappen hebben gezet voor hun tweede loopbaan en belangstelling hebben om andere werkzaamheden op te pakken.

7. Eenmalige uitkering

In de circulaire 22/08 staat de uitwerking van de afspraken over de eenmalige uitkering voor alle medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn van bruto € 750 voor de medewerkers tot en met schaal 8 (inclusief schaal A) en bruto € 375 voor de medewerkers vanaf schaal 9.

De eenmalige uitkering is het gevolg van de gemaakte afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) van toepassing is. De afspraak over de eenmalige uitkering is in lijn met de opdracht om de Cao Gemeenten te volgen. Aangezien het overleg over de gemeentelijke cao voor 2023 minder snel verloopt dan voorzien, is in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) overeengekomen medewerkers in december van dit jaar een eenmalige uitkering te geven. Die afspraak volgt het bestuur van de WVSV.

Financiën

Tot op heden zijn er geen medewerkers binnen de VRD die zich hebben aangemeld voor de compensatieregeling. Dit betekent dat vooralsnog alleen de gezamenlijke kosten voor de externe onafhankelijke partij voor rekening komen voor de VRD. De komende vijf jaar hebben mensen nog de mogelijkheid om een compensatie aan te vragen.

Een eventuele landelijke afspraak over vergoeding voor woon-werkverkeer zal leiden tot een verhoging van de personeelskosten. Dit is pas actueel bij de nieuwe Cao-afspraken en wordt bij de vaststelling hiervan meegenomen.

Communicatie

De medewerkers die onder de het FLO-overgangsrecht vallen worden geïnformeerd over de wijzigingen. Daarnaast worden de medewerkers bij de VRD geïnformeerd over de eenmalige uitkering in 2022.