

Raadsmemo

Van : Wethouder ing. L. Mulder
Afdeling : Bestuur- & Managementondersteuning
Informant : Brasjen - Jans, Marianne
Betreft : Bijstellingen begroting 2022-2025
Datum : 30-11-2021
Registratie nr. : ADV/21 - 16022
Zaaknummer : 38476

Onderwerp

In het kader van actieve informatieplicht willen wij u middels deze raadsmemo informeren over een tweetal ontwikkelingen, namelijk de nadelige effecten van het principeakkoord CAO gemeenten 2021-2022 en de verhoging van het tarief voor huishoudelijke hulp en de gevolgen hiervan voor de begroting 2022.

Doel

Informatie ter kennisneming.

Toelichting

Principe-akkoord cao gemeenten 2021-2022

In het nu voorliggende principeakkoord zijn de volgende afspraken uitgewerkt

- a. Looptijd
De Cao loopt van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.
- b. Salarisverhoging
Per 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%, per 1 april 2022 met 2,4%.
- c. Eenmalige uitkeringen
Elke medewerker die op 3 november 2021 in dienst is (ook de medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben in het kader van de wet Banenafpraak) hebben recht op een eenmalige uitkering van € 1.200,- bruto. Daarvan is € 300,- een Corona onkostenvergoeding, deze is dus niet pensioengevend. De eenmalige uitkering van de overige € 900,- is wel pensioengevend. Deze uitkering wordt conform artikel 1.9 van de Cao Gemeenten naar rato van het dienstverband op 3 november 2021 berekend.
- d. Minimum uurloon
Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een uur-salaris van minimaal €14 per uur. Dat betekent dat medewerkers met een lager salaris. Werkgevers willen hiermee een bijdrage leveren aan de inkomensverbetering van medewerkers in de lagere loonschalen. Het bedrag van €14,- wordt niet geïndexeerd met toekomstige salarisafspraken. Bij de gemeente Staphorst zijn er 9 medewerkers en 2 vacatures voor medewerkers die minder verdienen dan € 14,- per uur.
- e. Thuiswerkvergoeding
De thuiswerkvergoeding is €2 netto per dag. Dit is in overeenstemming met de (voorgenomen) wijziging van de Belastingwet en in overeenstemming met de meeste recente cao's. De thuiswerkvergoeding geldt voor 2022.

De thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers die volgens afspraak thuiswerken. Hoe zo'n afspraak er uit ziet, is lokaal beleid. Dit zal in het beleid rondom plaats- en tijdonafhankelijk werken worden meegenomen.

f. Harmonisatie van verlof

Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker recht op zes bovenwettelijke vakantiedagen. Deze zes dagen komen bovenop de wettelijke twintig vakantiedagen. Deze verlofharmonisatie maakt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties, maar vooral ook tussen verschillende (doorgaans oudere en jongere) medewerkers. Voor medewerkers die nu meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben geldt het volgende: medewerkers ouder dan zestig jaar behouden hun rechten; medewerkers jonger dan zestig jaar bouwen geleidelijk af naar zes dagen (afbouw is 1 dag per kalenderjaar). Medewerkers met minder dan zes bovenwettelijke verlofdagen krijgen die meteen per 1 januari 2023.

De zes bovenwettelijke verlofdagen komen in de plaats van lokale bovenwettelijke verlofdagen. Deze komen dus te vervallen. Lokaal kunnen geen extra bovenwettelijke uren meer worden afgesproken en zijn dan ook geen onderwerp meer voor het Lokaal Overleg. Momenteel hebben medewerkers van de gemeente Staphorst 3 bovenwettelijke dagen (1 dag bovenop de wettelijke dagen en Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag). Deze dagen komen dan te vervallen. Medewerkers krijgen er dus maximaal 3 bovenwettelijke verlofdagen bij. Zie echter ook de kanttkening.

Op dit moment hebben 64 medewerkers meer dan 3 bovenwettelijke dagen, 19 daarvan zijn 60 jaar of ouder en behouden deze dagen. 45 medewerkers zullen door dit akkoord een aantal dagen verliezen, hoeveel is afhankelijk van hun leeftijd en het aantal dagen dat zij nu hebben. Voor de overige 87 medewerkers (peildatum 1 november 2021) geldt dat zij per 1 januari 2023 drie bovenwettelijke dagen erbij krijgen.

g. Verlofsparen

Ter ondersteuning van het vitaliteitsbeleid krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid om hun bovenwettelijk verlof te sparen. Met dit verlofsparen krijgen medewerkers meer mogelijkheden om hun vrije tijd meer af te stemmen op hun specifieke wensen t.a.v. hun werk- en privéleven, zodat ze beter in staat zijn om gedurende hun hele loopbaan vitaal te blijven .

h. Financiering van het A&O fonds gemeenten

De bijdrage aan het A&O fonds gemeenten wordt jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex van het CPB.

i. Maatwerk in de opname van betaald ouderschapsverlof

Medewerkers hebben op grond van de wet recht op 26 weken ouderschapsverlof. Van deze 26 weken worden nu op grond van de Cao 13 weken gedeeltelijk doorbetaald. Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen medewerkers zelf de duur, spreiding en percentage van de loondoorbetaling vaststellen, waarbij de totale loondoorbetaling de aanspraken in de huidige Cao niet overschrijdt.

Begroting 2022			
1,3% loonindexatie	€	159.000	str
Premiestijging ABP werkgeversdeel	€	80.000	str
Begroting 2021			
begrote loonstijging 2021		195.000	str
thuiswerkvergoeding (voortg.rapp.)	€	125.000	inc
structureel	€	434.000	
incidenteel	€	125.000	
Gevolgen principe-akkoord cao mbt 2022			
Structureel:			
cao-verhoging 1,5% per 1dec21	€	183.000	str
cao-verhoging 2,4% per 1apr22	€	220.000	str
minimumloon naar 14%	€	28.000	str
Verwachte premiestijging ABP	€	87.000	str
Verwachte kosten thuiswerkvergoeding	€	40.000	str
	€	558.000	
Incidenteel:			
nabetaling dec cao-verhoging 1,5% per 1dec21	€	10.000	inc
eenmalige uitkering € 1.200, pt naar rato	€	172.000	inc
	€	182.000	
Tekort structureel	€	-124.000	
Tekort incidenteel	€	-57.000	

Omdat de ledenraadpleging loopt tot 12 januari 2022 en er pas op 27 januari 2022 een definitief besluit zal worden genomen over dit principe akkoord, zullen de uitbetaling van de salarisverhoging per 1 december 2021 en de eenmalige uitkering van € 1.200,- pas in 2022 plaatsvinden. Een gedeelte van deze uitbetaling heeft echter betrekking op 2021. Daarom zal bij de jaarrekening 2021 worden voorgesteld een bedrag van € 320.000 (€ 195.000 en € 125.000) mee te nemen naar 2022.

Resteert voor de begroting 2022 een structureel tekort van € 124.000 en een incidenteel tekort van € 57.000.

Tarief voor Huishoudelijke Hulp

In oktober 2021 is gestart met de aanbesteding en inkoopprocedure voor Huishoudelijke Hulp. Hoewel we op dit moment nog middenin het aanbestedingsproces zitten verwachten we een forse toename van het uurtarief voor Huishoudelijk Hulp. Vooralsnog gaan we uit van een stijging van de kosten ad € 60.000/€ 65.000. Zodra hier meer uitsluitsel over is wordt e.e.a. met de verordening aan u ter besluitvorming voor gelegd.

Gevolgen Begroting 2022-2025

	2022	2023	2024	2025
Begrotingssaldo 2022-2025	142	220	287	380
Tussentijdse begrotingswijzigingen met gevolgen exploitatie:				
2e BW 2022 Septembercirculaire 2021	733	564	562	608
2e BW 2022 Niet verhogen OZB 2022	-370	-370	-370	-370
Tariefsverhoging Huishoudelijke Hulp	-65	-65	-65	-65
CAO-gevolgen	-181	-197	-197	-197
Tussentijdse begrotingswijzigingen zonder gevolgen exploitatie:				
1e BW 2022 De Esch IV				
Begrotingssaldo 2022-2025 na wijzigingen	259	152	217	356
	<i>(bedragen x € 1.000, +=voordeel, -=nadeel)</i>			

Behandeladvies

De raad kennis te laten nemen van de ontwikkelingen rondom de kosten van de nieuwe cao-afspraken en de gevolgen van de stijging van het tarief Hulp bij het Huishouden.

Vervolg

Na definitieve besluitvorming rondom de cao-ontwikkelingen en het nieuwe tarief voor Huishoudelijke Hulp volgt een raadsvoorstel met begrotingswijziging.