



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college**

frontoffice tel.

(070) 373 8021

onderwerp

aanpassing subsidies welzijn,
bibliotheken en kunsteducatie
2006-2007

uw kenmerk

ons kenmerk

ECGF/U200601951
Lbr. 06/181

bijlage(n)

Datum

16 januari 2007

Samenvatting

De CAO-loonontwikkeling (salarisschalen, eindejaarsuitkering) in de sectoren Welzijn, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie kende in 2006 het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening zijn de CAO-loonkosten in 2006 toegenomen met 1,09%
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de CAO-loonkosten in 2006 1,95%.
- In de sector Kunsteducatie is een meerjarige CAO afgesproken. In 2006 stijgen de loonkosten als gevolg van de CAO met 3,09%.

Daarnaast is in de sectoren sprake geweest van wijzigingen van de totale loonkosten die voor rekening van de werkgever komen als gevolg van ontwikkelingen in diverse incidentele factoren zoals de pensioenpremies en de premies voor de sociale verzekeringen.

Omdat gemeenten geen subsidierelatie meer hebben met kinderopvanginstellingen worden de loonkostenstijgingen in deze sector niet meer vermeld in deze brief.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

frontoffice tel.

(070) 373 8021

onderwerp

aanpassing subsidies welzijn,
bibliotheken en kunsteducatie
2006-2007

uw kenmerk

ons kenmerk

ECGF/U200601951
Lbr. 06/ 181

bijlage(n)

Datum

16 januari 2007

Geacht college,

Eens per jaar informeren wij gemeenten over de loonkostenontwikkeling in de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie.

De loonkostenontwikkeling in de jaren 2006 en 2007 is besproken met vertegenwoordigers van de Maatschappelijk Ondernemers Groep (MO Groep), de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB) en de Vereniging van Centra voor de Kunsten (VKV). In het overleg is tevens gesproken over andere loongerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en incidentele loonontwikkelingen. Via deze ledenbrief informeren wij u over deze ontwikkelingen.

Met nadruk wijzen wij erop dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben, die behulpzaam kunnen zijn bij de bepaling van de subsidies aan deze instellingen.

Ook moet gerealiseerd worden dat het hier gaat om in de CAO afgesproken percentages. Naast de ontwikkeling van de CAO-loonkosten moeten de gemeenten ook de premieontwikkelingen en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing betrekken.

Deze kunnen voor individuele instellingen verschillend uitpakken. De samenstelling van het personeelsbestand van de instelling kan van belang zijn voor de gemeenten bij de bepaling van de hoogte van de subsidie. Deze samenstelling bepaalt in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling van een individuele instelling. Een instelling met veel relatief jong personeel zal een grotere incidentele loonontwikkeling kennen dan een instelling waar veel relatief oudere mensen werken. Uitgangspunt kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonontwikkeling van de instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen gemeentepersoneel.

Ontwikkelingen op het gebied van wachtgeld en privatisering kunnen gemeenten ook meenemen in de besluitvorming over de toekenning van de subsidie aan de betreffende instelling.

Eerdere brieven inzake dit onderwerp verschenen op 23 januari 2006 (Lbr. 06/03), 21 januari 2005 (Lbr. 05/01), 15 december 2003 (Lbr. 03/159), 13 december 2002 (Lbr. 02/157) en 18 december 2001 (Lbr. 01/207). Deze brieven zijn terug te vinden op VNG-net in de rubriek VNG Brieven. De brieven alsmede andere actuele ontwikkelingen zijn ook te raadplegen via het beleidsveld Jeugd, Onderwijs en Cultuur.

Postbus 30435
Nassaulaan 12

2500 GK Den Haag
2514 JS Den Haag

Tel 070 373 83 93

Fax 070 363 56 82

www.vng.nl

1. Loonkostenontwikkeling sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

In de sector is door de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) de subsidierelatie veranderd. In bijna alle gevallen is er in plaats van een subsidierelatie een inkooprelatie ontstaan waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract sluit met een instelling. Omdat er ook meerjarige contracten worden afgesproken waarbij een indexering voor loonontwikkelingen is opgenomen, is afgesproken om u over de loonontwikkeling te blijven informeren. Op 20 maart juli 2006 is de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2006 tot stand gekomen. De CAO is geldig van 1 januari 2006 tot 1 mei 2007 en bevat een loonsverhoging van 1,00% per 1 januari 2006, een loonsverhoging van 1% op 1 januari 2007 en een eenmalige uitkering van € 155 per medewerker (bij een volledig dienstverband) in december 2006. Dit komt overeen met 0,1% van de loonsom.

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|-------|--------|------------|
| - loonstijging 1-1-2005 (0,75%) | | 0,75% | | |
| - eenmalige eindejaarsuitkering 2005 (0,50%) | | 0,50% | -0,50% | |
| - loonstijging 1-1-2006 (1,0%) | | | 1,00% | |
| - eenmalige eindejaarsuitkering 2006 (0,1%) | | | 0,10% | -0,10% |
| - werkgeversbijdrage levensloop | | | 0,49% | |
| - loonstijging 1-1-2007 (1,0%) | | | | 1,00% |
| Totaal | 0,00% | 1,25% | 1,09% | 0,90% + PM |

2006

Conform de CAO zijn in 2006 de salarissen met 1,00% verhoogd. De eindejaarsuitkering blijft gehandhaafd op 3,5%. Daarnaast is sprake geweest van een eenmalige uitkering van € 155 (naar rato van het dienstverband) per medewerker in december 2006. In de CAO is verder een bijdrage van de werkgever voor storting in de levensloopregeling afgesproken. Bij wet is geregeld dat als de werkgever een dergelijk bijdrage regelt, ook degenen die geen gebruik maken van levensloop deze bijdrage toucheren. Dit leidt tot een kostenverhoging van 0,49%.

De pensioenpremie is licht gedaald (-0,16%). In 2006 is er nog een bijdrage aan de ziektekostenverzekering (0,40%). De werkgevers gaan er van uit dat in latere jaren het nieuwe ziektekostenstelsel voor de werkgevers budgettair neutraal zal uitpakken. De sociale lasten dalen (-0,29%).

2007

De CAO loopt tot 1 mei 2007. De onderhandelingen voor de nieuwe CAO moeten nog starten. Een raming van de loonkostenontwikkeling voor 2007, behalve de reeds bekende loonsverhoging van 1% in januari 2007, is vooralsnog niet te geven.

Loonkostenontwikkeling sector Kinderopvang

Gemeenten subsidiëren geen kinderopvangplaatsen meer. Daarmee vervalt de noodzaak om u over de CAO-loonontwikkeling in de sector Kinderopvang te informeren.

2. Loonkostenontwikkeling sector Openbare Bibliotheken

Op 9 september 2005 is een akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor de Openbare Bibliotheken. De nieuwe CAO loopt van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006. Afgesproken is dat de salarissen per 1 januari 2005 structureel met 1% en per 1 januari 2006 structureel met 2% stijgen. De eindejaarsuitkering van 1% blijft in stand. Gedurende de looptijd van de CAO komt de stijging van de pensioenpremie voor driekwart voor rekening van de werkgever en voor een kwart voor rekening van de werknemer. De pensioenpremie wordt in 2006 maximaal met 2,5% verhoogd.

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten sector Openbare Bibliotheken

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|--------|--------|------|
| - loonstijging 1-1-2004 (2%) | 2,00% | | | |
| - loonstijging 1-1-2005 (1%) | | 1,00% | | |
| - schrappen leeftijdsvakantiedagen 1-1-2005 | | -0,39% | | |
| - 1 extra vakantiedag 1-1-2005 | | 0,31% | | |
| - loonstijging 1-1-2006 (2%) | | | 2,00% | |
| - 1 extra voorwaardelijke vakantiedag 1-1-2006 | | | 0,15% | |
| - schrappen toelage onregelmatige diensten 1-1-2006 (met afbouwregeling) | | | -0,20% | |
| | | | | |
| Totaal | 2,00% | 0,92% | +1,95% | PM |

2006

De huidige CAO heeft een looptijd tot en met 31 december 2006. Per 1 januari 2006 stijgen de salarissen in de bibliotheeksector structureel met 2%. Naar verwachting hebben diverse incidentele factoren (stijging pensioenpremie, voorwaardelijkheid van vakantiedagen en afschaffing onregelmatigheidstoelage) daarnaast per saldo een effect van 1,59% op de loonkosten die voor rekening van de werkgever komen. In totaal stijgen deze loonkosten in 2006 met 3,59%. Ook in deze sector geldt dat het nieuwe ziektekostenstelsel voor de werkgevers ongeveer budgettair neutraal verloopt.

2007

De onderhandelingen voor een nieuwe CAO zijn afgerond. In februari zullen zowel de leden van de WOB als de werknemersorganisaties zich over het resultaat uitspreken. Wel is bekend dat de pensioenpremie niet zal veranderen ten opzichte van 2006.

3. Loonkostenontwikkeling sector Kunsteducatie

In juni 2006 in de sector Kunsteducatie een CAO overeen gekomen. Deze CAO heeft een looptijd van 1 april 2006 tot en met 31 juli 2008. Rode draad in de CAO is verhoging van de productiviteit en vergroting van de flexibiliteit. Dit concentreert zich op vier terreinen:

- verhoging van de normjaartaak met 96 uur tot 1656 uur, te bereiken in 3 jaarlijkse stappen van 32 uur.
- aanpassing van de regeling voor (deeltijd)ontslag en de suppletierregeling
- beperking van de wachtgeldregeling
- schrappen van de 65/35-verhouding tussen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

De financiële afspraken zijn onder te verdelen in reguliere salarisverhogingen, afspraken over het verhogen van het aantal productieve uren en afspraken over het functieloonebouw, met name het gelijktrekken van de jaarlijkse periodiekdatum.

Tabel 3.1 Ontwikkeling loonkosten sector Kunsteducatie

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|---------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| - loonstijging 1-8-2003 (1,5%) | 0,87% | | | | | |
| - loonstijging 1-12-2003 (0,5%) | 0,46% | | | | | |
| - eenmalige loonstijging 2003 (0,85%) | -0,85% | | | | | |
| - loonstijging 1-12-2005 (1,0%) | | 0,08% | 0,92% | | | |
| - loonstijging 1-7-2006 (2,0%) | | | 1,00% | 1,00% | | |
| - loonstijging 1-7-2007 (2,0%) | | | | 1,00% | 1,00% | |
| - loonstijging 1-3-2008 (2,5%) | | | | | 2,08% | 0,42% |
| - bodem eindejaaruitkering | | | 0,40% | | | |
| Totaal | 0,48% | 0,08% | 2,32% | 2,00% | 3,08% | 0,42% |

2006 en 2007

De CAO heeft een lange looptijd. De onderhandelingspartijen hebben hiermee na de lange onderhandelingen voor enige jaren rust gecreëerd. Afgesproken zijn structurele loonstijgingen per 1 december 2005 (1%), 1 juli 2006 (2,0%), 1 juli 2007 (2,0%) en 1 maart 2008 (2,5%). Ook is met ingang van 2006 een bodem van € 100 in de eindejaarsuitkering overeen gekomen. Dit komt overeen met een loonsomstijging van 0,4%. In de sector Kunsteducatie wordt de pensioenpremie gelijk gedragen door werkgevers en werknemers (50%-50%). Reeds bekend was dat in deze sector de pensioenpremies in 2006 nagenoeg ongewijzigd blijven, hetzelfde geldt voor 2007. Ook in deze sector geldt dat de introductie van het nieuwe ziektekostenstelsel niet leidt tot loonsomstijgingen.

Verhoging productieve uren (normjaartaak)

In de CAO is afgesproken dat het aantal normuren in drie stappen zal worden verhoogd met 96 uren. Dat betekent dat het aantal productieve uren voor onderwijzend personeel zal toenemen tot 1656 uren. Voor deze productiviteitsstijging zijn de betreffende werknemers gecompenseerd met eenmalige loonsverhogingen boven op de in de CAO afgesproken structurele stijgingen. Het financiële plaatje van de salarisstijging vanwege de verhoging van de normjaartaak ziet er als volgt uit:

Tabel 3.2. Ontwikkeling loonkosten Kunsteducatie vanwege verhoging productiviteit

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|-------|-------|-------|
| - loonstijging verhoging normjaartaak 2006 (1,0%) | 0,67% | | |
| - loonstijging verhoging normjaartaak 2007 (0,5%) | | 0,33% | |
| - loonstijging verhoging normjaartaak 2008 (0,5%) | | | 0,33% |
| - bijdrage levensloop per 2008 (2,0%) (OOP) | | | 0,67% |
| Totaal | 0,67% | 0,33% | 1,00% |

De compensatie verhoging normjaartaak is een uitkering van eenmalig 1% per 1-12-2006 en van 0,5% eenmalig per 1-12-2007 over het brutojaarloon. Deze compensatie geldt enkel voor het onderwijsgevend personeel (OP) omdat voor het overig personeel geen verhoging van de normjaartaak is afgesproken. Vanaf 1-08-2008 wordt voor het gehele personeel (inclusief onderwijs ondersteunend personeel, OOP) een structurele werkgeversbijdrage in de levensloop ingevoerd van 2%.

De 1% eenmalig is berekend naar het werkelijke effect op de loonkosten in 2006. Ongeveer 2/3 van het personeel behoort tot het OP, dus komt het kostenbeslag op 0,67%. In 2007 wordt daaraan voor dezelfde groep 0,5% eenmalig aan toegevoegd, hetgeen leidt tot een werkelijk kostenbeslag van 0,33%. In 2008 is sprake voor OP van ten opzichte van 2007 weer 0,5% erbij om tot de 2% levensloopbijdrage te komen, ook dit is 0,33%. Voor het OOP komt dan ook de levensloopbijdrage in

het vizier. Het OOP beslaat 1/3 van het personeel en het kostenbeslag komt dus neer op 0,67%, samen met de 0,33% van het OP is dit totaal 1,00%

In de CAO is een uitbreiding van de normjaartaak afgesproken die in drie tranches zal leiden tot een verhoging van uiteindelijk 96 uur tot een totaal van 1656 uur. Dit leidt tot een uiteindelijke productiviteitsstijging van 6,03%. Of deze productiviteitsstijging zich op instellingsniveau daadwerkelijk kan voordoen (en dus kan leiden tot kostendalingen), is in hoge mate afhankelijk van de personeelsomvang van de instelling, naast andere factoren als opleiding en bedrijfsvoering. Verwacht moet worden dat alleen instellingen met een groot personeelsbestand deze kostendalingen (deels) kunnen realiseren.

Wijzigingen functieloongebouw

Tot slot zijn in de CAO afspraken gemaakt voor wijzigingen in het functieloongebouw. Het gaat hier vooral om het gelijktrekken van de maand waarin de jaarlijkse periodieken worden uitgekeerd. Dit heeft gevolgen voor de ontwikkeling van de incidentele loonkosten. Door de wijziging van het functieloongebouw en het gelijktrekken van de periodiekmaand voor elke medewerker verwachten de werkgevers dat de incidentele loonontwikkeling 1 % per jaar bedraagt. Ook hier geldt overigens ook dat samenstelling van het personeelsbestand bepalend is of deze kosten bij de instelling in deze mate tot uitdrukking komen.

Het totaalbeeld van de CAO kunsteducatie ziet er als volgt uit

Tabel 3.3. Ontwikkeling loonkosten sector Kunsteducatie totaal

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| - primaire loonontwikkeling | 0,48% | 0,08% | 2,32% | 2,00% | 3,08% | 0,42% |
| - verhoging normjaartaak | | | 0,67% | 0,33% | 1,00% | |
| - Totaal | 0,48% | 0,08% | 2,99% | 2,33% | 4,08% | 0,42% |

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Het voorlopige nominale gemeentefondsacres bedraagt voor het jaar 2006 3,77% (Septembercirculaire 2006). Ook in reële termen is er sprake van een groei van het gemeentefonds. De prijsmutatie van het bruto binnenlands product bedraagt in het jaar 2006 1,45 %. Afgezet tegen de nominale accresstijging van 3,777% blijft er reëel 2,29% over.

De jaren na 2006 laten een verdere positieve ontwikkeling van het gemeentefonds zien. Voor 2007 wordt een accres van 4,27% geraamd. Met een geraamde nominale ontwikkeling van 1,71% resteert in 2007 een reële groei van 2,52%. In de periode 2008-2010 ligt het verwachte nominale accres gemiddeld rond 3,0%. Gezien de geraamde nominale ontwikkeling van gemiddeld 1,5% wordt voor de jaren na 2007 een *gemiddelde reële groei* van het gemeentefonds verwacht van circa 1,5% per jaar.

Voor de bepaling van de subsidie is naast de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van het gemeentefonds ook een politiek-bestuurlijke afweging te maken. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de hoeveelheid 'werk' die daarvoor bij de gesubsidieerde instellingen ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een prestatieafspraken tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren dat afgenomen wordt en de vergoeding die daarvoor betaald moet worden. Het al dan niet compenseren van het loongevoelige deel van de subsidie zal effect hebben op het volume van de hulp- en dienstverlening die de betrokken organisaties bieden.

5. Vergelijking verschillende CAO-afspraken

Tabel 4 biedt voor de jaren 2000-2006 een overzicht van de gevolgen van de CAO-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de gesubsidieerde sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten.

Tabel 4. Overzicht loonkostenontwikkeling, 2000-2006

| | Welzijn | Openbare Bibliotheken | Kunsteducatie | Gemeenten |
|------|----------------|------------------------------|----------------------|------------------|
| 2000 | 3,75% | 2,75% | 5,02% | 2,73% |
| 2001 | 5,25% | 3,80% | 4,63% | 4,11% |
| 2002 | 5,25% | 4,00% | 5,20% | 4,91% |
| 2003 | 2,53% | 2,00% | 3,19% | 2,86% |
| 2004 | 0,00% | 2,00% | 0,48% | 0,00% |
| 2005 | 1,25% | 0,92% | 0,08% | 0,58% |
| 2006 | 1,09% | 1,95% | 2,99% | 1,89% |

Bovenstaande cijfers betreffen uitsluitend de loonkostenstijgingen die het gevolg zijn van CAO-afspraken; kostenstijgingen als gevolg van de incidentele loonontwikkeling en de ontwikkeling van diverse premies zijn hierin niet verwerkt.

6. Toekomstige ontwikkelingen

Wij informeren u op een vast moment in het jaar over de ontwikkeling van de loonkosten in de gedecentraliseerde sectoren. Uiteraard zullen wij de nieuwe ontwikkelingen vermelden op onze website www.vng.nl. Ook kunt u de nieuwe ontwikkelingen nalezen op de websites van de drie instellingen. De internetadressen zijn www.mogroep.nl, www.wobsite.nl en www.vkv.nl.

Deze ledenbrief staat ook op VNG-net. Kijk op www.vng.nl onder VNG-brieven.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



mr. R.J.J.M. Pans,
voorzitter directieraad