



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

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

frontoffice tel. (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n)
onderwerp aanpassing subsidies welzijn, kinderopvang, bibliotheken en kunstzinnige vorming	ons kenmerk MARZ/GF/2005000088 Lbr. 05/01	datum 21 januari 2005

Samenvatting

De CAO-loonontwikkelingen in de sectoren Welzijn, Kinderopvang, Bibliotheken en Kunstzinnige Vorming kenden in 2004 het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is voor de CAO-loonkostenontwikkeling de nullijn aangehouden.
- Ook in de sector Kinderopvang gold voor de CAO-loonkostenontwikkeling de nullijn.
- De CAO-loonkosten in de Bibliotheeksector zijn in 2004 conform de CAO met 2,00% gestegen.
- In de sector Kunstzinnige Vorming is voor de CAO-loonkostenontwikkeling in 2004 de nullijn gevolgd. Er was alleen sprake van loonkostenstijging als gevolg van doorwerking van afspraken uit 2003 (0,48%).

In alle sectoren is sprake geweest van een stijging van de totale loonkosten die het gevolg is van ontwikkelingen in incidentele factoren zoals de toekenning van periodieken.

Voor alle sectoren geldt dat voor het jaar 2005 nog geen nieuwe CAO is overeengekomen. In lijn met het Sociaal Akkoord is de inzet van de werkgevers handhaving van de nullijn. Dit betekent echter niet dat de loonkostenontwikkeling in 2005 0% zal zijn. Gezien de ontwikkeling van andere loongerelateerde componenten (pensioenpremies, herziening functieloongebouwen) en de incidentele loonkosten zal de loonkostenstijging in de drie sectoren in 2005 hoger kunnen uitvallen.

© VNG Extra exemplaren van deze brief kunt u downloaden van het VNG-net, www.vng.nl/vngbrieven/ledenbrieven.
Kopiëren t.b.v. intern gebruik door leden VNG is toegestaan.

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



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

frontoffice tel. (070) 373 8021	uw kenmerk	bijlage(n)
onderwerp aanpassing subsidies welzijn, kinderopvang, bibliotheken en kunstzinnige vorming	ons kenmerk MARZ/GF/2005000088 Lbr. 05/01	datum 21 januari 2005

Geacht college,

Eens per jaar informeren wij onze leden over de loonkostenontwikkelingen in de sectoren Welzijn (inclusief kinderopvang en peuterspeelzalen), Openbare bibliotheken en Kunstzinnige Vorming. De loonkostenontwikkeling in de jaren 2004 en 2005 zijn december jl. besproken met vertegenwoordigers van de Maatschappelijk Ondernemers Groep (MOgroep), de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB) en de Vereniging van Centra voor de Kunsten (VKV). Ook is gesproken over andere loongerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies, de veranderingen in de functieloongebouwen en de incidentele loonontwikkeling.

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.

Onder de huidige economische omstandigheden ontkomen gemeenten niet aan het doorvoeren van bezuinigingen. Dit zal in meer of mindere mate ook de gesubsidieerde instellingen raken. Gemeenten dienen desondanks wel rekening te houden met de effecten van de loonkostenontwikkeling in de diverse gesubsidieerde sectoren.

De incidentele loonkostenontwikkeling van een individuele gesubsidieerde instelling is afhankelijk van de samenstelling van het personeelsbestand van de gesubsidieerde instelling. Een instelling met veel relatief jong personeel zal een grotere incidentele loonontwikkeling kennen dan een instelling waar veel relatief oude 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.

In dit kader is ook de ontwikkeling van de pensioenpremies van belang. Evenals het ABP worden de pensioenfondsen van de gesubsidieerde sectoren geconfronteerd met de gevolgen van de vergrijzing. Dit leidt tot hogere pensioenpremies en dus hogere loonkosten. In het verleden hebben wij voorgesteld het effect van de stijging van de pensioenpremies op de loonkosten van de instellingen niet te compenseren en de gevolgen ‘for better and worse’ te laten. In de huidige situatie echter is dit geen logische handelswijze meer. Naast de ontwikkeling van de CAO-loonkosten moeten de gemeenten nu ook zeker de premieontwikkelingen en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing betrekken.

Met de gesubsidieerde instellingen kunnen prestatieafspraken gemaakt worden, waarbij de gemeente een afweging maakt tussen de ‘producten’ die de gemeente haar burgers wil aanbieden en de hoeveelheid ‘werk’ die daarvoor bij de gesubsidieerde instellingen ingekocht moet worden.

Eerdere brieven inzake dit onderwerp verschenen op 18 december 2001 (Lbr. 01/207), 13 december 2002 (Lbr. 02/157) en 15 december 2003 (Lbr. 03/159). 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.

1. Loonkostenontwikkeling sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening en Kinderopvang

Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

	2002	2003	2004	2005
– initiële loonstijging 1-1-2002 (3,75%)	3,75%			
– initiële eindejaarsuitkering 2002 (1,5%)	1,50%			
– initiële loonstijging 1-1-2003 (2,4%)		2,40%		
– verhoging eindejaarsuitkering 2003 (€50,00)		0,16%		
Totaal	5,25%	2,56%	0,00%	PM

2004

In 2004 is voor de contractloonontwikkeling de nullijn aangehouden. Er is in 2004 wel sprake geweest van aanzienlijke effecten op de loonkosten als gevolg van incidentele factoren. Zo heeft de invoering van de het nieuwe functieloongebouw in 2004 gemiddeld een effect op de loonkosten gehad van 2,5%. De stijging van de PGGM-premies, de premies werknemersverzekeringen, de tegemoetkoming in de ziekenfondspremie en de eenmalige uitkering alsmede de daling als gevolg van de verlaging van de bodem voor berekening van de eindejaarsuitkering hebben per saldo een effect van 2,15% gehad op de loonkosten die voor rekening van de werkgevers komen. Premiestijgingen zijn in 2004 gelijkelijk gedeeld door werkgevers en werknemers. Van een structurele CAO-afspraken is op dit punt nog geen sprake.

De omvang van de loonkostenstijging die voortvloeit uit de toekenning van periodieken is vooral afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het personeel (jongeren genieten periodieken) en de in- en uitstroomeffecten. De kostenverhoging door toekenning van een periodiek bedraagt in een individueel geval gemiddeld 3%. Landelijk werd gedurende een vijftal jaren uitgegaan van een gemiddeld effect van 0,5 à 0,6% op de loonkosten.

2005

De CAO-onderhandelingen voor het jaar 2005 hebben nog niet tot resultaten geleid. Een raming van de loonkostenontwikkeling voor 2005 is derhalve nog niet te geven. De inzet van de kant van de werkgevers is handhaving van de nullijn, hetgeen overigens niet betekent dat de loonkosten in 2005 niet zullen stijgen.

Kinderopvang

Op 4 februari 2004 is de CAO kinderopvang totstandgekomen, met een looptijd van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004. De afspraken in deze CAO waren in lijn met de afspraken uit het Najaarsakkoord 2003. In het akkoord is onder meer geregeld dat de eindejaarsuitkering van 3,5% naar 4% stijgt, waarvan de uitkering in 2004 3% vast en 1% resultaatafhankelijk is. Daarnaast wordt de stijging van de pensioenpremie gelijk verdeeld tussen werkgevers en werknemers. Vanaf 1 maart 2004 krijgen de werknemers een maandelijkse tegemoetkoming in de stijgende ziektekosten van € 5,50 bruto.

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten sector Kinderopvang

	2002	2003	2004	2005
– initiële loonstijging 1-1-2002 (2,5%)	2,50%			
– initiële eindejaarsuitkering (1,5%)	1,50%			
– initiële loonstijging 1-1-2003 (2,5%)		2,50%		
Totaal	4,00%	2,50%	0,00%	PM

2004

De CAO 2004 regelde geen structurele loonstijging, er is in 2004 dus sprake geweest van een nullijn. In de CAO 2004 een resultaatsafhankelijke eindejaarsuitkering afgesproken. Dit impliceert dat de eindejaarsuitkering bij het niet behalen van resultaten met 0,5 %-punt kan dalen tot 3%. Als de resultaten wel worden gehaald kan de eindejaarsuitkering met 0,5 %-punt stijgen.

De incidentele loonkosten in de sector Kinderopvang laten een stijging zien. De stijging van de PGGM-premies, de premies werknemersverzekeringen en de tegemoetkoming in de ziekenfondspremie per saldo een effect van 2,36% gehad op de loonkosten die voor rekening van de werkgevers komen. De invoering van het nieuwe functieloongebouw en de salarisregeling heeft in 2004 eveneens een verhogend effect op de loonkosten gehad. Dit effect kan in een individueel geval oplopen tot de kosten die voortvloeien uit de toekenning van een hele periodiek. Evenals in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening wordt door de MOgroep in de sector Kinderopvang uitgegaan van een gemiddelde kostenstijging van 2,5%. De organisaties voor Kinderopvang zijn in 2004 eveneens geconfronteerd met een stijging van de loonkosten tengevolge van de toekenning van periodieken (PM).

2005

Tot 2005 konden gemeenten kinderopvangplaatsen subsidiëren. Met de invoering van de Wet Kinderopvang kan de gemeente alleen nog subsidies voor opvangplaatsen verlenen aan een beperkte doelgroep. In verband hiermee zal vanaf 2005 alleen globaal gekeken worden naar de voor gemeenten relevante CAO-loonontwikkeling in de sector Kinderopvang. Op dit moment hebben de onderhandelingen over de nieuwe CAO 2005 nog geen resultaten opgeleverd.

Bibliotheken

In de bibliotheeksector is per 1 januari 2003 een tweejarig CAO-akkoord afgesloten. De huidige CAO is dus op 31 december 2004 geëxpireerd. Het overleg over de nieuwe CAO is inmiddels opgestart.

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten sector Bibliotheken

	2002	2003	2004	2005
– initiële loonstijging 1-1-2002 (4,0%)	4,00%			
– initiële loonstijging 1-1-2003 (2,0%)		2,00%		
– schrappen leeftijdsgedrag per 1-1 2003		-0,25%		
– initiële loonstijging 1-1-2004 (2,00%)			2,00%	
Totaal	4,00%	1,75%	2,00%	PM

2004

Conform de CAO bedroeg de loonkostenontwikkeling in de Bibliotheeksector in 2004 2%. Vanaf 1 januari 2004 is het in deze sector mogelijk om de CAO à la carte in te vullen. Dit heeft in 2004 niet geleid tot aanvullende loonkostenstijgingen.

In de Bibliotheeksector wordt 3/4^e van de stijging van de premies door de werkgever en 1/4^e deel door de werknemer gedragen. De stijging van de pensioenpremies met 3,5% in 2004 heeft een effect op het werkgeversaandeel van 2,34% gehad.

2005

De CAO-onderhandelingen voor het jaar 2005 zijn onlangs opgestart. De inzet van de kant van de werkgevers is handhaving van nullijn, in lijn met het Sociaal Akkoord 2004. Dit betekent overigens niet dat de loonkosten in 2005 niet zullen stijgen.

2. Kunstzinnige Vorming

De huidige CAO KV is aangegaan voor het tijdvak van 1 april 2004 tot en met 30 november 2004 en

is dus per 1 december geëxpireerd. Onderhandelingen over de nieuwe CAO zullen in januari 2005 van start gaan.

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten sector Kunstzinnige Vorming

	2002	2003	2004	2005
– initiële loonstijging 1-4-2001 (3,5%)	0,87%			
– initiële loonstijging 1-3-2002 (4,0%)	3,33%	0,67%		
– initiële eindejaarsuitkering 2002 (1,0%)	1,00%			
– initiële loonstijging 1-8-2003 (1,5%)		0,63%	0,87%	
– initiële loonstijging 1-12-2003 (0,5%)		0,04%	0,46%	
– eenmalige loonstijging oktober 2003 (0,85%)		0,85%	-0,85%	
– initiële eindejaarsuitkering 2003 (1,0%)		1,00%		
Totaal	5,20%	3,19%	0,48%	PM

2004

In 2004 is conform het Sociaal Akkoord de nullijn gevolgd en is alleen sprake geweest van een loonkostenstijging als gevolg van de doorwerking van afspraken uit 2003. De afspraken uit het ongewijzigd voortzetten van de CAO tot en met 20 november 2004 hebben verder effecten gehad op de loonkostenontwikkeling. Uiteindelijk bedroeg de loonkostenstijging in 2004 0,48%.

In de sector Kunstzinnige Vorming worden de premiestijgingen gelijkelijk gedragen door werkgevers en werknemers. De sociale premies hebben zich zodanig ontwikkeld dat positieve en negatieve effecten in de jaren 2004 en 2005 grotendeels tegen elkaar wegvallen. De stijging van de pensioenpremies heeft in 2004 een effect gehad van 1,31% op loonkosten die voor rekening van de werkgevers komen. In 2005 zal dit percentage 1,01% bedragen.

2005

Voor het jaar 2005 is nog geen CAO-akkoord bereikt. De onderhandelingen zullen in januari 2005 opgestart worden. De belangrijkste voorstellen van de kant van de werkgevers zijn een productiviteitsstijging, vereenvoudiging van ontslagprocedures bij marktontwikkelingen (afname van de vraag) en restauratie van het functiegebouw. Werkgevers streven als totaaleffect van de maatregelen een nullijn na. Gezien de ontwikkelingen die gaande zijn op andere terreinen (premies, eindejaarsuitkeringen) zal de ontwikkeling van de loonkosten in 2005 echter niet uitkomen op 0%.

3. Ontwikkeling gemeentefonds

Na eerdere sombere berichten lijkt de ontwikkeling van het gemeentefonds zich enigszins te herstellen. Na de omvangrijke ombuigingen in het voorjaar van 2004 hebben de maatregelen uit de Miljoenennota 2005 per saldo een beperkt effect gehad op de algemene uitkering 2004. Het in eerste instantie voor 2004 verwachte negatieve accres is omgeslagen in een licht positieve groei van het gemeentefonds (0,18%, stand Septembercirculaire 2004). Gezien de loon- en prijsontwikkeling van 1,25% (CPB, december 2004) zal in 2004 sprake zijn van een negatief reëel beschikbaar accres. De jaren na 2004 laten een positieve ontwikkeling van het gemeentefonds zien. Voor 2005 wordt een accres van 2% geraamd, vanaf 2006 gaat het accres mogelijk naar 3%. Gezien de geraamde loon- en prijsontwikkelingen wordt voor die jaren een gemiddelde *reële groei* van het gemeentefonds verwacht van circa 1% 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. De 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 prestatieafpraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling totstandkomen 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.

4. Vergelijking verschillende CAO-afspraken

Tabel 5. Overzicht loonkostenontwikkeling, 2000-2004

	Welzijn	Kinderopvang	Bibliotheken	Kunstzinnige Vorming	Gemeenten
2000	3,75%	3,75%	2,75%	5,02%	2,75%
2001	5,25%	5,25%	3,80%	4,63%	4,65%
2002	5,25%	4,00%	4,00%	5,20%	4,98%
2003	2,53%	2,50%	2,00%	3,19%	2,37%
2004	0,00%	0,00%	2,00%	0,48%	0,02%

In de tabel is voor de jaren 2000-2004 een overzicht gegeven 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.

Bovenstaande cijfers betreffen uitsluitend de loonkostenstijgingen die het gevolg zijn van CAO-afspraken; kostenstijgingen als gevolg van de incidentele loonontwikkeling, premieontwikkeling en/of veranderingen in het loon/functiegebouw zitten hierin niet verwerkt.

5. Toekomstige ontwikkelingen

In de drie sectoren is voor het jaar 2005 nog geen CAO afgesloten. Zodra er een nieuw CAO-akkoord bereikt is, zullen wij dit melden op VNG-net. Een nieuwe ledenbrief over dit onderwerp verschijnt waarschijnlijk eind 2005.

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