

Notitie arbeidsvoorwaardenvorming veiligheidsregio's

1. Achtergrond

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) naar verwachting in werking. De ambtelijke rechtspositie wordt dan gelijkgetrokken met de rechtspositie van werknemers in het bedrijfsleven. De Wnra is ook van toepassing op veiligheidsregio's.

De wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wnra voor veiligheidsregio's uitgesteld. Reden is de complexe situatie met verschillende soorten personeel binnen de veiligheidsregio's.

Vooralsnog is politiek voorzien in uitstel met 1 jaar. De datum van inwerkingtreding voor de veiligheidsregio's wordt bij koninklijk besluit bepaald.

Met inwerkingtreding van de Wnra wijzigt ook het arbeidsvoorwaardelijk landschap voor de veiligheidsregio's. Overigens wijzigt het arbeidsvoorwaardelijk landschap óók als door wetswijziging de veiligheidsregio's alsnog permanent van de Wnra zouden worden uitgezonderd.

2. Huidige situatie

De veiligheidsregio's zijn nu aangesloten bij de VNG/LOGA en passen de gemeentelijke rechtspositie CAR/UWO toe, soms met lokale afwijkingen. De CAR/UWO bevat specifieke brandweerbepalingen, onder meer voor brandweervrijwilligers.

3. Ontwikkelingen

Op 1 januari 2020 ontstaat door de inwerkingtreding van de Wnra een ander speelveld:

- Op veiligheidsregio's blijven de huidige arbeidsvoorwaarden CAR/UWO van kracht, zolang de veiligheidsregio's nog blijven uitgezonderd van de Wnra. De VNG heeft toegezegd in het uitsteljaar 2020 de CAR/UWO voor de veiligheidsregio's te zullen voortzetten. De CAR/UWO wordt alleen nog voor de veiligheidsregio's in stand gehouden. Het vergt tijd en middelen om de CAR/UWO te blijven onderhouden voor uitsluitend de veiligheidsregio's. Bij langdurig uitstel van de Wnra voor de veiligheidsregio's zal de bereidheid bij de VNG mogelijk afnemen om onderhoud aan oude regelingen te plegen voor externe organisaties. Mogelijk wordt het onderhoud dan volledig belegd bij de Brandweerkamer en de veiligheidsregio's zelf. De VNG/LOGA legt nu al het initiatief bij de Brandweerkamer om de brandweerhoofdstukken in de CAR/UWO in 2020 en daarna te actualiseren. Dit kan de opmaat zijn voor een terugtrekkende beweging van de VNG/LOGA wat betreft de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's.
- Gemeenten gaan vanaf 1 januari 2020 de Cao Gemeenten toepassen, de opvolger van de CAR/UWO. De Cao Gemeenten is tot stand gekomen tussen de werkgeversvereniging gemeenten (VNG/LOGA) en de vakbonden en geldt uitsluitend voor gemeenten. Veiligheidsregio's kunnen geen lid worden van de werkgeversvereniging gemeenten en kunnen zich niet bij de Cao Gemeenten aansluiten. De Cao Gemeenten bevat geen bepalingen voor brandweerpersoneel (meer).
- Voor andere organisaties op gemeenteniveau, zoals gemeenschappelijke regelingen, initieert de VNG de oprichting van een aparte werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO). Zolang de Wnra voor veiligheidsregio's niet in werking is getreden kunnen veiligheidsregio's geen lid worden van deze werkgeversvereniging. Deze WSGO gaat voor haar leden een afzonderlijke cao sluiten. Inhoudelijk is deze cao gelijk aan de Cao Gemeenten. Deze cao bevat dus ook geen bepalingen voor brandweerpersoneel. Het is onduidelijk of de WSGO bereid zal zijn de cao op termijn uit te breiden met brandweerbepalingen die maar voor een deel van de leden

zullen gelden. Het toevoegen van brandweerbepalingen doorkruist de gedachte dat de WSGO voor haar leden eenvoudig een kopie van de Cao Gemeenten kan vaststellen. Over de brandweerbepalingen zullen onderhandelingen met de vakbonden ontstaan en die kunnen de totstandkoming van de cao vertragen of bemoeilijken. Ook zal er extra inhoudelijke inzet vanuit de werkgeversvereniging WSGO noodzakelijk zijn.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan wordt ondersteuning van publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's voor de VNG een branchevreemde activiteit. Mogelijk zal de VNG dan aan de veiligheidsregio's vragen deze taak in eigen beheer te nemen.

4. Scenario's

Zodra de Wnra ook voor de veiligheidsregio's in werking treedt, ontstaan voor de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden op hoofdlijnen de volgende scenario's:

- Aansluiten bij een niet specifieke brandweersektor: een veiligheidsregio kan bijvoorbeeld vragen lid te mogen worden van de WSGO. Als de veiligheidsregio wordt toegelaten, wordt zij partij bij de Cao niet-gemeenten. Deze Cao moet vervolgens uitgebreid worden met brandweerbepalingen. Dit leidt tot een serieuze verzwarende van de taak van de WSGO die over de brandweerbepalingen inhoudelijk onderhandelingen moet voeren om een akkoord met de vakbonden te bereiken.
- Gezamenlijk optrekken: twee of meer (tot en met alle) veiligheidsregio's sluiten gezamenlijk een cao specifiek gericht op de veiligheidsregio's.
- Ieder voor zich: een veiligheidsregio kan besluiten zelf een pakket aan arbeidsvoorwaarden te contracteren met de vakbonden. In beginsel kan iedere veiligheidsregio deze keuze maken.

Zouden de veiligheidsregio's alsnog permanent worden uitgezonderd van de Wnra en arbeidsvoorwaardelijk in het publieke domein blijven, dan is aansluiting bij een cao niet mogelijk. Dan is een publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardelijke regeling noodzakelijk die per veiligheidsregio afzonderlijk of voor meer veiligheidsregio's gezamenlijk tot stand wordt gebracht.

5. Voor- en nadelen van de scenario's

In de bijlage is, gecategoriseerd per thema of vraagstuk, overzichtelijk gemaakt welke voor- en nadelen verbonden zijn aan bovenstaande scenario's.

Gezamenlijk optrekken in de vorming van branchespecifieke arbeidsvoorwaarden voor de veiligheidsregio's biedt overwegend voordelen. Dit vergt de oprichting van een werkgeversvereniging die met de vakbonden het arbeidsvoorwaardenoverleg kan voeren. En ongeacht of de Wnra per 2021, op een later moment of nooit in werking treedt voor de veiligheidsregio's

Deelnemen aan de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties (WSGO) ligt niet voor de hand gelet op de kenmerken van de veiligheidsregio's als werkgevers van meer soorten werknemersgroepen (zoals beroepsbrandweer, vrijwilligersbrandweer), de 24/7 beschikbaarheid en inzetbaarheid en de specifieke en hierop toegesneden arbeidsvoorwaarden.

6. Oprichting werkgeversvereniging

Oprichting van een (werkgevers)vereniging vergt een initiatief van twee of meer personen en wordt notarieel vastgelegd. De doelstelling wordt afgestemd op het tot stand brengen van arbeidsvoorwaarden. De vereniging regelt in haar statuten of in een huishoudelijk reglement onder meer lidmaatschap, samenstelling bestuur, verdeling van bevoegdheden, adequate bestuurlijke structuur waarin de afzonderlijke veiligheidsregio's zich gehoord weten, verdeling van kosten, de werkwijze bij de voorbereiding van de onderhandelingen, de aanwijzing van de onderhandelingsdelegatie en wijze van achterbanraadpleging, de bevoegdheid om namens de leden te onderhandelen en een onderhandelaarsakkoord/cao te sluiten, onderlinge stemverhouding, verplichting voor de leden om het onderhandelaarsakkoord te respecteren.

Een werkgeversvereniging heeft voor het verrichten van haar taken een ondersteunend apparaat nodig. Dit kan een light-variant zijn met een minimale bezetting (secretaris-directeur met 1-2 vakinhoudelijke ondersteuners) waarbij voor specifieke onderwerpen en de onderhandelingen externe hulp wordt aangetrokken. Een zware variant bestaat uit een bureau met volwaardige dienstverlening zoals helpdesk voor leden, externe lobby- en belangenbehartiging, etc.

Een werkgeversvereniging wordt bij voorkeur organisatorisch ondergebracht bij een staande organisatie, zodat de overhead beperkt blijft. Dat kan een veiligheidsregio zijn of een landelijke brandweerorganisatie.

In alle scenario's ontstaat door (spoedige) oprichting van een werkgeversvereniging een vehikel om voor de veiligheidsregio's een eigen arbeidsvoorwaardenpakket tot stand te brengen.

7. Bevindingen en conclusie

Ondersteuning bij de arbeidsvoorwaardenvorming voor de veiligheidsregio's door de VNG/LOGA wordt al in 2020 afgebouwd en inhoudelijk vooral bij de Brandweerkamer neergelegd. Na 2020 zal dit effect nog sterker worden.

Aansluiting van de veiligheidsregio's bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties betekent een doorkruising van het beleid van LOGA en WSGO om die cao eenvoudig als een kopie van de Cao Gemeenten vast te stellen. Toetreding van de veiligheidsregio's tot de WSGO is mogelijk niet gewenst.

De veiligheidsregio's zullen zelf voor de sector tot arbeidsvoorwaardenvorming moeten komen. Gezamenlijk optrekken is een voortzetting van de huidige werkwijze. Gezamenlijk optrekken biedt het voordeel van het creëren van een heldere arbeidsvoorwaardenstructuur voor de gehele sector. Typische brandweervraagstukken rond roosters en doorstroom kunnen landelijk en eenduidig worden geregeld. Gezamenlijk optrekken leidt tot een sterkere werkgeverspositie.

Gezamenlijk optrekken vergt het opzetten van een coördinatiepunt voor het overleg met de vakbonden in de vorm van een werkgeversvereniging. Dit ongeacht of de Wnra in werking zal treden of de veiligheidsregio's na wetswijziging alsnog permanent zal uitzonderen.

Spoedige oprichting van een eigen werkgeversvereniging is een eerste stap om te komen tot een branche-eigen arbeidsvoorwaardenpakket, al dan niet in het publieke of private arbeidsvoorwaardendomein.

	Individueel werkgeverschap	Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties	Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's
Als Wnra in werking treedt voor de veiligheidsregio's	Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal cao's	Aansluiting bij de WSGO is mogelijk als het bestuur toetreding van veiligheidsregio's toelaat; toetreding impliceert dat de cao uitgebreid moet worden met specifieke brandweerbepalingen, waardoor alsnog een inhoudelijk onderhandelingsproces over deze arbeidsvoorwaarden ontstaat	Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 cao voor de leden
Als de veiligheidsregio's alsnog permanent uitgezonderd blijven van de Wnra (wetswijziging nodig)	Individueel werkgeverschap is mogelijk en zal dan leiden tot x aantal publiekrechtelijke rechtspositieregelingen	Aansluiting bij de WSGO is niet meer aan de orde, omdat de WSGO een cao sluit en de veiligheidsregio's daar niet bij aangesloten kunnen worden.	Met een eigen werkgeversvereniging ontstaat 1 publiekrechtelijke rechtspositieregeling voor de leden
Kunnen de huidige arbeidsvoorwaarden worden voortgezet?	Lokale invulling is volledig vrij binnen grenzen van de wetgeving	Lokale invulling is alleen mogelijk voor zover Cao SGO lokale invulling toestaat	De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met bonden zelf welke CAO/rechtspositieregeling zij vaststellen
Hoe groot is de individuele vrijheid van een veiligheidsregio bij het totstandbrengen arbeidsvoorwaarden?	De veiligheidsregio kan een eigen pakket arbeidsvoorwaarden contracteren met vakbonden met lokale inkleuring/invulling	Afhankelijk van overleg over Cao SGO, waarbij meer partijen en andersoortige organisaties betrokken zijn	De leden van de werkgeversvereniging bepalen met elkaar en met vakbonden zelf welke onderwerpen voor de hele sector en welke lokaal geregeld mogen worden
Cao voor de hele sector	Een veiligheidsregio contracteert een cao met relevante bepalingen voor de eigen veiligheidsregio	Vergt toevoeging van specifieke brandweerbepalingen in de CAO SGO	Een werkgeversvereniging contracteert een cao met relevante bepalingen voor de leden
Voorziet de gemeenschappelijke regeling (GR) in de mogelijkheid lid te worden van een (werkgevers)vereniging?	Bevoegdheid lid van vereniging te worden in GR is niet van belang	Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt	Vergt mogelijk aanpassing van GR als bevoegdheid lid te worden van vereniging ontbreekt
Wat zijn de kosten van het organiseren van de arbeidsvoorwaarden?	Waarschijnlijk hoogste kosten per veiligheidsregio	Waarschijnlijk laagste kosten per veiligheidsregio	Kosten per veiligheidsregio waarschijnlijk tussen die van de andere varianten

	Individueel werkgeverschap	Aansluiten bij de werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties	Oprichten van een werkgeversvereniging veiligheidsregio's
Investering menskracht en knowhow per veiligheidsregio	Vergt kennis en ervaring per veiligheidsregio	Maakt gebruik van kennis en ervaring van WSGO	Maakt gebruik van kennis en ervaring van eigen werkgeversvereniging en de input van de leden
Invloed veiligheidsregio op arbeidsvoorwaarden	Invloed op eigen arbeidsvoorwaarden is groot, maar een andere veiligheidsregio kan andere, concurrerende arbeidsvoorwaarden contracteren	Invloed op arbeidsvoorwaarden wordt gedeeld met andersoortige organisaties, als belastingsamenwerkingen, archieforganisaties, GGD-en, omgevingsdiensten, etc.	Gezamenlijke invloed op arbeidsvoorwaarden binnen de eigen sector veiligheidsregio's
Effect op arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen met vakbonden	Afspraken in de ene veiligheidsregio kunnen beginpunt onderhandeling in andere veiligheidsregio vormen. Kans op onrust binnen de organisatie als een andere veiligheidsregio betere arbeidsvoorwaarden heeft.	Veiligheidsregio's vormen naar verwachting een minderheid van de leden van de WSGO terwijl voor veiligheidsregio's specifieke arbeidsvoorwaarden aan de orde zijn	Eenheid binnen de sector, waarbij ontwikkelingen zelf gestuurd kunnen worden
Vershil in arbeidsvoorwaarden tussen veiligheidsregio's	Tussen de veiligheidsregio's kan verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaan en daarmee onderlinge concurrentie. Bijv. verschillen in functiewaardering.	Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maar niet specifiek afgestemd op de veiligheidsregio's	Binnen de sector gelden dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden afgestemd op de veiligheidsregio's