

Van: antwoord
Aan: div_stadhuis
Datum: 22-04-2010 10:52
Onderwerp: Ledenbrief: Aanpassing subsidies welzijn, bibliotheken en kunsteducatie 2009-2010
Bijlagen: Ledenbrief_ECGF-U201000863.pdf

Beste collega's,

Willen jullie deze e-mail behandelen?

Groet Barbara

>>> "VNG LEDEN" <vngleden@VNG.NL> 21-4-2010 12:24 >>>

21-04-2010

Samenvatting

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook andere loongerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en incidentele loonontwikkeling komen aan bod. De gepresenteerde loonkostenontwikkelingen kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren.

De Cao-loonontwikkeling (salarisschalen, eindejaarsuitkering) kende in 2009 het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening zijn de Cao-loonkosten in 2009 toegenomen met 4,71%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de Cao-loonkosten in 2009 2,50%.
- In de sector Kunsteducatie stegen de Cao-loonkosten in 2009 met 1,79%.

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 pensioenpremies.

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

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft
Aanpassing subsidies welzijn,
bibliotheken en kunsteducatie
2009-2010

ons kenmerk
ECGF/U201000863
Lbr. 10/043

datum
21 april 2010

Samenvatting

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook andere loongerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en incidentele loonontwikkeling komen aan bod. De gepresenteerde loonkostenontwikkelingen kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren.

De Cao-loonontwikkeling (salarisschalen, eindejaarsuitkering) kende in 2009 het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening zijn de Cao-loonkosten in 2009 toegenomen met 4,71%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de Cao-loonkosten in 2009 2,50%.
- In de sector Kunsteducatie stegen de Cao-loonkosten in 2009 met 1,79%.

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 pensioenpremies.

Aan de leden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft

Aanpassing subsidies welzijn,
bibliotheken en kunsteducatie
2009-2010

ons kenmerk

ECGF/U201000863
Lbr. 10/043

datum

21 april 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. De loonkostenontwikkeling in de jaren 2009 en 2010 is besproken met vertegenwoordigers van de Maatschappelijk Ondernemersgroep (MOgroep), de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB) en Kunstconnectie. In het overleg is tevens gesproken over andere loongerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies.

Wij benadrukken dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben. De gepresenteerde loonkostenontwikkelingen kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren. Verder moet gerealiseerd worden dat het hier gaat om loonkostenontwikkelingen die het gevolg zijn van Cao-afspraken. Overigens geldt dat wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de subsidie is meegenomen dit een belangrijk cumulatief effect heeft op het budget van de gesubsidieerde instelling. Het gewenste voorzieningenniveau van deze instelling kan daarmee in gevaar komen.

Naast de ontwikkeling van de Cao-loonkosten kunnen de gemeenten ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie betrekken. De uiteindelijke subsidie kan per instelling verschillen. De samenstelling van het personeelsbestand van de individuele instelling kan voor gemeenten van belang zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie. De samenstelling van het personeel bepaalt in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling van de individuele instelling: een instelling met relatief jong personeel zal een grotere incidentele loonkostenontwikkeling kennen dan een instelling waar relatief veel 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 personeel van de

gemeente.

Eerdere Ledenbrieven inzake dit onderwerp verschenen op 4 maart 2009 (Lbr. 09/29), 29 januari 2008 (Lbr. 08/02), 16 januari 2007 (Lbr. 06/181), 23 januari 2006 (Lbr. 06/03), 21 januari 2005 (Lbr. 05/01) en 15 december 2003 (Lbr. 03/159). Deze brieven zijn terug te vinden op www.vng.nl in de rubriek VNG Brieven. Voor de brieven alsmede voor andere actuele informatie kunt u ook de beleidsvelden Cultuur en Sociale Zaken, integratie en zorg raadplegen.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de subsidierelatie van de gemeente met instellingen in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening veranderd. Bij een deel is sprake van een inkooprelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit. Omdat er ook meerjarige contracten worden afgesloten waarin een indexering voor loonontwikkelingen is opgenomen, wordt u geïnformeerd over de voor de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling.

1.1 Cao-loonkostenontwikkelingen

In tabel 1 is de ontwikkeling van de loonkosten als gevolg van Cao-afspraken in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening voor de jaren 2008-2010 weergegeven.

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2010

	2008	2009	2010
- loonstijging 1 mei 2007 (2,00%)	0,67%		
- loonstijging 1 januari 2008 (1,00%)	1,00%		
- loonstijging 1 mei 2008 (2,50%)	1,67%	0,83%	
- eenmalige uitkering 200 euro per 1 juni 2008	0,50%	-0,50%	
- loonstijging 1 januari 2009 (1,25%)		1,25%	
- afschaffing levensloopbijdrage		-0,70%	
- loonstijging 1 mei 2009 (2,00%)		1,33%	0,67%
- eenmalige uitkering 200 euro 1 juni 2009		0,50%	-0,50%
- verhoging eindejaarsuitkering 1 december 2009 (2,00%)		2,00%	
- loonstijging 1 mei 2010 (2,00%)			2,00%
- verhoging eindejaarsuitkering 1 december 2010 (2,80%)			2,80%
<i>Totaal</i>	<i>3,84%</i>	<i>4,71%</i>	<i>4,30%</i>

Ontwikkelingen 2009

De huidige Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening heeft een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011. Voortvloeiend uit deze Cao geldt voor het jaar 2009 een loonstijging van 0,83% wegens de overloop van de loonstijging per 1 mei 2008, die nog voor een deel doorwerkt in 2009. Daarnaast vindt er een correctie plaats van 0,50% vanwege de eenmalige uitkering van 200 euro per 1 juni 2008. Aangezien dit een eenmalige uitkering is geweest in 2008, moet hiervoor in 2009 weer gecorrigeerd worden. Daarom staat dit percentage in 2009 met een minteken vermeld. De salarissen stegen per 1 januari 2009 met 1,25%, onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage van 0,70%. Per 1 mei 2009 stegen de salarissen nog eens met 2%. Dit heeft in 2009 een kostenbeslag van 1,33% tot gevolg. Tegenover de salarisverhoging in 2009 stond het verdwijnen van de seniorenregeling per 1 januari 2009. Er is hiervoor echter een overgangsregeling afgesproken, waardoor de effecten pas vanaf 2010 zullen optreden. Deze kosten zullen echter per organisatie verschillen, omdat de hoogte van deze kosten samenhangt met de leeftijdsopbouw in de individuele organisatie. Daarom zijn deze effecten niet in tabel 1 opgenomen. Op 1 juni 2009 kregen werknemers een eenmalige uitkering van 200 euro naar rato van het dienstverband. Dit leidde in 2009 tot een eenmalige loonkostenstijging van 0,50%. Ook hier geldt dat dit percentage voor de sector als geheel opgaat en dat het beslag op de loonkosten per individuele organisatie kan verschillen. Op 1 december 2009 werd ten slotte de eindejaarsuitkering met 2,00% verhoogd naar 5,50%. Dit alles leidde ertoe dat er in 2009 sprake is geweest van een totale Cao-loonkostenontwikkeling van 4,71%.

Ontwikkelingen 2010

Voor het jaar 2010 geldt een loonstijging van 0,67% wegens de overloop van de loonstijging per 1 mei 2009, die nog voor een deel doorwerkt in 2010. Daarnaast vindt er een correctie plaats van 0,50% vanwege de eenmalige uitkering van 200 euro per 1 juni 2009. Aangezien dit een eenmalige uitkering is geweest in 2009, moet hiervoor in 2010 weer gecorrigeerd worden. Daarom staat dit percentage in 2010 met een minteken vermeld. De ontwikkeling van de loonkosten in 2010 vloeit verder voort uit de bestaande Cao-afspraken. De salarissen stijgen per 1 mei 2010 met 2,00%. Dit heeft in 2010 een kostenbeslag van 1,33% en 0,67% in het jaar 2011. Per december 2010 wordt ten slotte de eindejaarsuitkering met 2,80% verhoogd naar 8,30%. In totaal stijgen de Cao-loonkosten in 2010 met 4,30%. In het najaar van 2010 zullen de onderhandelingen over de nieuwe Cao per 1 januari 2011 starten.

1.2 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Per 1 januari 2010 is de pensioenpremie met 0,6% gestegen. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgever en werknemer te verdelen, betekent dit een stijging van 0,3% van de werkgeverspremie.

2. Sector Openbare Bibliotheken

2.1 Cao-loonkostenontwikkelingen

In tabel 2 is de ontwikkeling van de loonkosten als gevolg van Cao-afspraken in de sector Openbare Bibliotheken voor de jaren 2008-2010 weergegeven.

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten sector Bibliotheken 2008-2009

	2008	2009	2010
- loonstijging 1 januari 2008 (2,50%)	2,50%		
- loonstijging 1 januari 2009 (2,00%)		2,00%	
<i>Totaal</i>	<i>2,50%</i>	<i>2,50%</i>	<i>PM</i>

Ontwikkelingen 2009

De Cao Openbare Bibliotheken 2007-2009 kent een looptijd van 1 januari 2007 tot 1 juli 2009 en bevat naast reguliere salarisafspraken een Meerkeuzeregeling Arbeidsvoorwaarden en een

Sociaal Plan. De loonkostenontwikkeling zoals die voortvloeit uit de Cao-afspraken is in 2009 2,00%. Onderhandelingen hebben nog niet tot een nieuwe Cao geleid. Wel is de huidige Cao door geen van de partijen opgezegd, waardoor de Cao met één jaar is verlengd tot 1 juli 2010. In het onderhandelaraakkoord van eind 2009 was een loonsverhoging van 1% voorgesteld. Daar waren de achterbannen van partijen wel tevreden mee. De onderhandelars zijn om andere redenen teruggestuurd.

Ontwikkelingen 2010

De huidige Cao loopt door tot 1 juli 2010, maar kent (nog) geen nadere loonstijging. Het streven van sociale partners is om voor 1 juli een nieuw akkoord te hebben. Een raming van de loonkostenstijging in 2010 is nog niet echt te geven, maar zal in de buurt van de eerder overeengekomen 1% kunnen komen te liggen, als partijen overeenstemming hebben over onder andere een nieuw Sociaal Plan in de Cao.

De bibliotheekbranche heeft zich gecommitteerd aan de Agenda voor de Toekomst, de programmalijn van de voormalige Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) voor de jaren 2009-2012. Rekening houdend daarmee en gelet op van deskundigen ontvangen adviezen hebben de drie overheden eind 2008 uitgangspunten voor een Bibliotheekcharter 2010-2012 opgesteld en dit op 17 december 2009 ondertekend. Het Rijk investeert in deze periode jaarlijks € 20 miljoen in (digitale) bibliotheekinnovatie. Voorts is er een belangrijke implementatierol voor provincies en gemeenten weggelegd. Hierbij gaat het niet alleen om adequate voorzieningen maar ook om goed toegerust personeel.

Het in 2009 geïntensiveerde beleid voor de professionaliseringsslag in de bibliotheekbranche zal de komende jaren nog verder geïntensiveerd worden. Hiervoor zullen meer financiële middelen nodig zijn. In het Bibliotheekcharter kon het inhoudelijke, materiële en personele ambitieniveau, zoals geformuleerd in de Richtlijn voor basisbibliotheken van de VOB, om financiële redenen niet in algemene zin onderschreven worden. De totale extra kosten hiervan bedragen immers jaarlijks € 111 miljoen. Voor de gemeentelijke subsidiëring geldt tenminste het instapniveau, dat overeengekomen is bij het Charter en eerder bij het Koepelconvenant herstructurering openbare bibliotheekwerkwerk plus aanvulling (zie VNG-ledenbrieven 02/4 ,04/97 en 10/014). Uiteindelijk maken gemeenten een financiële afweging gelet op de bezuinigingstaakstellingen waarvoor zij in veel gevallen staan.

2.2 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

In 2008 zijn de pensioenpremies niet aangepast. In 2009 is daarentegen een inhaalslag gepleegd, waardoor de pensioenpremies met 2,5% zijn gestegen. Daarvan komt 75% voor rekening van de werkgever. Voor 2010 wordt ook uitgegaan van een verdere stijging van de pensioenpremies met

2,5%. In het herstelplan van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken is ook in 2011 een premiestijging van 2,5%-punt voorzien.

Bibliotheken krijgen ook steeds meer te maken met nieuwe richtlijnen en ontwikkelingen op bijvoorbeeld het gebied van cultureel ondernemerschap. Daarnaast biedt certificering van openbare bibliotheken de minimumgarantie voor een constant niveau van producten en dienstverlening naar klanten op het lokale niveau. Daarnaast is certificering een voorwaarde om te kunnen (blijven) functioneren in het netwerk van openbare bibliotheken en biedt het minimumgaranties voor landelijke netwerkqualiteit. Om daar goed invulling aan te kunnen geven, kan een investering nodig zijn (ook in de mensen). Gemeenten kunnen met dergelijke ontwikkelingen rekening houden bij het bepalen van de hoogte van de subsidie. Het eerdergenoemde subsidie-instapniveau geldt daarvoor als basis. Gemeenten en (grote) instellingen maken steeds vaker afspraken over een meerjarige budgetsubsidie. Op VNG-net zijn hiervoor modellen en voorbeelden te raadplegen, zie www.vng.nl → Beleidsvelden → Cultuur → Bibliotheekwerk → In de praktijk. In de rubriek Modelverordeningen is daarnaast een handreiking beschikbaar voor gemeentelijke budgetsubsidieëring met betrekking tot het openbaar bibliotheekwerk.

3. Sector Kunsteducatie

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private Cao en de publieke Cao.

3.1 De private Cao Kunsteducatie

In tabel 3 is de loonkostenontwikkeling in de sector Kunsteducatie op basis van de private Cao voor de jaren 2008-2010 weergegeven.

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2008-2010

	2008	2009	2010
- loonstijging 1 juli 2007 (2,00%)	1,00%		
- loonstijging 1 maart 2008 (2,50%)	2,08%	0,42%	
- loonstijging 1 januari 2009 (1,0%)		1,00%	
- loonstijging 1 september 2009 (1,0%)		0,33%	0,67%
- loonstijging 1 december 2009 (0,5%)		0,04%	0,46%
<i>Totaal</i>		1,79%	1,13%

Ontwikkelingen 2009

Zoals gemeld in de Ledenbrief over dit onderwerp uit 2009 (VNG-Ledenbrief 09/29) was er sprake van nieuw akkoord voor de nieuwe private Cao Kunsteducatie. Deze had een looptijd van 1 januari 2009 tot en met 31 juli 2011 en voorzag in een loonstijging per 1 januari 2009 van 3,00%. De eindejaarsuitkering bleef gehandhaafd op 3,00%. In 2009 is dit akkoord alsnog afgewezen. Er is vervolgens onderhandeld over een nieuw akkoord. In de zomer van 2009 is uiteindelijk een akkoord bereikt over de nieuwe Cao Kunsteducatie. In deze nieuwe *1-jarige* Cao is sprake van een structurele loonstijging per 1 januari 2009 van 1,0% en per 1 september 2009 van nogmaals 1,0%. Per 1 december 2009 volgt nog een loonstijging van 0,5%. Als gevolg van de nieuwe Cao-afspraken zijn de Cao-loonkosten in 2009 met 1,37% gestegen. Vanwege de doorloop van eerdere Cao-loonkostenontwikkelingen naar 2009 was reeds sprake van een loonkostenstijging van 0,42%. In totaal zijn de Cao-loonkosten in 2009 dus met 1,79% gestegen.

Ontwikkelingen 2010

De nieuwe Cao-afspraken uit 2009 gelden voor één jaar en houden tevens in dat de eerder aangekondigde loonstijging van 2,00% per 1 januari 2010 van de baan is. De Cao 2009 is ongewijzigd verlengd tot 1 augustus 2010. De start van de onderhandelingen voor een nieuwe Cao is voorzien voor eind mei 2010.

3.2 Publieke Cao Kunsteducatie

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een officieel hoofdstuk Kunsteducatie (19b). Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor Kunsteducatie in Nederland gelijk is.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie een aantal loonmaatregelen afgesproken.

In tabel 4 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2008-2010 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2008-2010

	2008	2009	2010
Sector Gemeenten			
- loonstijging 1 juni 2007 (2,20%)	0,92%		
- loonstijging 1 juni 2008 (2,20%)	1,28%	0,92%	
- stijging eindejaarsuitkering 2008 (1,50%)	1,50%		
Extra loonmaatregelen voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie			
- loonstijging 1 juli 2009 (1,00%)		0,50%	0,50%
- verhoging uitlooperperiodieken schaal 8 per 1 juli 2010			verschillend per instelling
<i>Totaal</i>	<i>3,70%</i>	<i>1,42%</i>	<i>0,50% + XX%</i>

Ontwikkelingen 2009

Als gevolg van de afspraken uit de publieke Cao voor de sector Kunsteducatie zijn de loonkosten in 2009 met 1,42% toegenomen. Hiervan is 0,92% het gevolg van doorloop van de loonstijging per 1 juni 2008. De loonstijging per 1 juli 2009 leidt tot een loonkostenstijging van 0,50%

Ontwikkelingen 2010

De doorloop van de loonsverhoging per 1 juli 2009 naar 2010 bedraagt 0,50%. Daarnaast wordt per juli 2010 de salaristabel voor onderwijzend personeel aangepast door de salarisbedragen in de drie uitloopbedragen van schaal 8 te verhogen. Landelijk gezien is ongeveer 80% van het onderwijzend personeel ingeschaald in schaal 8. Maar dat verschilt per instelling. Als een instelling bijvoorbeeld veel onderwijzend personeelsleden heeft die ingeschaald zijn in schaal 8, brengt de aanpassing van schaal 8 in 2010 een relatief grote stijging in salariskosten met zich mee ten opzichte van een instelling waarin minder personeelsleden zijn ingeschaald in schaal 8. Hierover valt geen algemene uitspraak te doen.

Hoofdstuk 19b CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten, maar ook op zogeheten B3-instellingen. Gemeenten waarin dergelijke B3-instellingen actief zijn kunnen met deze instellingen in gesprek gaan over de loonkostenontwikkeling die het gevolg is van de extra loonsverhogingen die overeengekomen zijn voor onderwijzend personeel. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (VNG-Ledenbrief 08/181).

3.3 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

Per 1 januari 2010 is de pensioenpremie voor het Pensioenfonds Zorg en Welzijn met 0,6% gestegen. De totale pensioenpremielast bedraagt daarmee 23,6%. De sociale partners hebben afgesproken de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgever en werknemer te verdelen. Dit betekent dus een stijging van 0,3% van de werkgeverspremie.

Voor publieke instellingen voor kunsteducatie geldt dat op 1 januari 2009 de pensioenpremielast 20,0% bedroeg. Op 1 juli 2009 is deze premielast gestegen tot 21,0%. Per 1 januari 2010 is sprake van een pensioenpremielast van 20,3%. Daarbij geldt een premieverdeling tussen werknemers en werkgever van 30% -70%.

Het model 'Meerjaren convenant prestaties budgetsubsidie lokale kunsteducatie-instellingen' kan voor gemeenten de grondslag vormen voor kwalitatieve en kwantitatieve afspraken tussen gemeenten en instellingen op lokaal niveau. Dit door Kunstconnectie en de VNG opgestelde model is terug te vinden op www.vng.nl → Beleidsvelden → Cultuur → Cultuureducatie en amateurkunst → In de praktijk.

Voorts gelden er ook ten aanzien van de instellingen voor kunsteducatie certificeringsnormen (zie VNG-ledenbrieven 06/32 en 10/024).

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Het nominale gemeentefondsaccres voor het jaar 2009 is vastgesteld op 5,88%. Dit is het gevolg van de afspraken die de VNG en het kabinet hebben gemaakt. De reële groei van het gemeentefonds bedroeg in 2009 4,54%. Onderdeel van de afspraak is dat het accres voor 2010 en 2011 nu reeds vastgezet is en wel op 0,5% nominaal en 0% reëel. Gemeenten weten dus hoeveel accres zij in beide jaren zullen ontvangen.

De verdere financiële vooruitzichten voor de gemeenten voor de jaren na 2011 zijn somber. Hoe

donker deze onweerswolken zijn en wanneer de bui precies losbarst, staat echter nog niet vast. Feit is dat gemeenten geconfronteerd worden met een forse bezuinigingstaakstelling. Afhankelijk van het tempo van de kabinetsformatie is er op zijn vroegst met de Septembercirculaire 2010 meer bekend over de bezuinigingstaakstelling voor gemeenten en de termijn waarop deze gerealiseerd moet worden.

Voor de bepaling van de hoogte 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. Bovenstaande is juist in deze financieel-economisch roerige tijden van belang.

Als gemeenten fors bezuinigen op instellingen in sectoren die arbeidsintensief zijn – zo zijn in de sector Kunsteducatie drie kwart van de uitgaven loongerelateerd – dan kan dit een onmiddellijke aantasting van de voorziening betekenen, nog los van het feit dat de werkgelegenheid in deze sectoren aangetast wordt. Gemeenten kunnen zich hier rekenschap van geven bij het vaststellen van de subsidie voor deze instellingen.

5. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 5 biedt voor de jaren 2002-2009 een overzicht van de gevolgen van de Cao-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de drie sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met gegevens over de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten. De Cao voor gemeentelijk personeel is op 1 juni 2009 afgelopen. De onderhandelingen hebben nog niet tot een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord geleid.

Tabel 5. Overzicht loonkostenontwikkeling 2002-2009

	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	Openbare Bibliotheken	Kunsteducatie (private Cao)	Gemeenten
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%
2007	2,42%	2,00%	2,33%	2,60%
2008	3,84%	2,50%	4,08%	3,65%
2009	4,71%	2,50%	1,79%	* 0,92%

* Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten is overeengekomen (0,92%) is er voor het onderwijzend personeel in de sector kunsteducatie in 2009 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De totale loonkostenontwikkeling in de sector Gemeenten in 2009 is daarmee 1,42%. Zie ook paragraaf 3.2.

Bovenstaande cijfers betreffen uitsluitend de ontwikkeling van de loonkosten die het gevolg is van Cao-afspraken. Kostenstijging als gevolg van incidentele ontwikkelingen en de ontwikkeling van diverse premies zijn hierin dus niet verwerkt.

Hoogachtend,



mr. R.J.J.M. Pans
voorzitter Directieraad

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.