



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

**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  
2007-2009

ons kenmerk  
ECGF/U200900277  
Lbr. 09/029

datum  
4 maart 2009

**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 2008 het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening zijn de CAO-loonkosten in 2008 toegenomen met 3,84%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de CAO-loonkosten in 2008 2,50%.
- In de sector Kunsteducatie stegen de CAO-loonkosten in 2008 met 4,08%.

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



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

## Aan de leden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft

Aanpassing subsidies welzijn,  
bibliotheken en kunsteducatie  
2007-2009

ons kenmerk

ECGF/U200900277  
Lbr. 09/029

datum

4 maart 200

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 2008 en 2009 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 en incidentele loonontwikkeling. Ook zijn andere kostenverhogende factoren aan bod gekomen.

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. Naast de ontwikkeling van de CAO-loonkosten moeten 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.

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

Eerdere Ledenbrieven inzake dit onderwerp verschenen op 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 VNG-net in de rubriek VNG Brieven. De brieven alsmede andere actuele informatie zijn ook te raadplegen via de beleidsvelden Cultuur en Sociale Zaken, Integratie en Zorg.

## **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. Vaak 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 weergegeven.

**Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2009**

	2007	2008	2009
- eenmalige eindejaarsuitkering 2006 (0,10%)	-0,10%		
- loonstijging 1 januari 2007 (1,00%)	1,00%		
- loonstijging 1 mei 2007 (2,00%)	1,33%	0,67%	
- premieontwikkelingen	0,19%		
- 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%
- eenmalige uitkering 200 euro per 1 juni 2009			0,50%
- verhoging eindejaarsuitkering 1 december 2009 (2,00%)			2,00%
<i>Totaal</i>	<i>2,42%</i>	<i>3,84%</i>	<i>4,71%</i>

#### *Ontwikkelingen 2008*

Voor het jaar 2008 gold al een loonstijging van 0,67% wegens de overloop van de loonstijging per 1 mei 2007, die nog voor een deel doorwerkt in 2008. Conform de CAO zijn de salarissen per 1 januari 2008 met 1,00% verhoogd. Deze CAO-loonstijging legt op heel 2008 een kostenbeslag van 1,00%.

De CAO liep tot 1 mei 2008. In november 2008 is het akkoord bereikt over de nieuwe CAO. De CAO heeft een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011. De salarissen worden per 1 mei 2008 met 2,50% verhoogd. Dit legt een kostenbeslag van 1,67% op het jaar 2008. Daarnaast ontvangen de medewerkers per 1 juni 2008 een eenmalige uitkering van 200 euro naar rato van het dienstverband. Voor de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening betekent dit een eenmalige loonkostenstijging in 2008 van 0,50%. Dit percentage geldt voor de sector als geheel, de kostenstijging kan per individuele organisatie verschillen. In 2008 is uiteindelijk sprake geweest van een loonkostenontwikkeling van 3,84%.

#### *Ontwikkelingen 2009*

Voor het jaar 2009 geldt 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 ontwikkeling van de loonkosten in 2009 vloeit daarnaast voort uit de nieuwe CAO-afspraken.

De salarissen stijgen per 1 januari 2009 met 1,25%, onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage van 0,70%. Per 1 mei 2009 stijgen de salarissen nog eens met 2%. Dit heeft in 2009 een kostenbeslag van 1,33%. Tegenover de salarisverhoging staat het verdwijnen van de seniorenregeling per 1 januari 2009. Er is hiervoor echter een overgangsregeling afgesproken, waardoor de effecten pas vanaf 2010 zullen optreden. Op 1 juni 2009 krijgen werknemers een eenmalige uitkering van 200 euro naar rato van het dienstverband. Dit leidt 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 wordt ten slotte de eindejaarsuitkering met 2,00% verhoogd naar 5,50%. Dit alles leidt ertoe dat er in 2009 sprake is van een totale CAO-loonkostenontwikkeling van 4,71%.

Overigens vindt in het kader van de nieuwe CAO op 1 mei 2010 nog een salarisverhoging van 2% plaats. Dit legt een kostenbeslag van 1,33% op het jaar 2010 en 0,67% op het jaar 2011. Op 1 december 2010 wordt de eindejaarsuitkering met 2,8% verhoogd, zodat er een dertiende maand ontstaat (8,3% van het jaarsalaris). In 2010 stijgen de loonkosten als gevolg van de CAO-afspraken vooralsnog met 4,13%. Hier komen de kosten van de overgangsregeling voor de afschaffing van de seniorenregeling nog bij. Deze kosten zullen echter per organisatie verschillen, omdat de hoogte van deze kosten samenhangt met de leeftijdsopbouw in de individuele organisatie.

## **1.2 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen**

Per 1 januari 2009 is de arbeidsongeschiktheidspremie verlaagd van 0,8% naar 0,5%. Deze premie komt volledig voor rekening van de werkgever. Naar verwachting zal er in 2009 geen verandering in de hoogte van de pensioenpremies plaatsvinden. In de sfeer van de secundaire arbeidsvoorwaarden kan nog opgemerkt worden dat in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening de kosten voor opleiding en scholing in 2009 substantieel zullen stijgen.

## **2. Sector Openbare Bibliotheken**

### **2.1 CAO-loonkostenontwikkelingen**

Voor de sector Openbare Bibliotheken geldt de huidige CAO, die een looptijd heeft van 1 januari 2007 tot 1 juni 2009. De gevolgen van deze CAO-afspraken voor de loonkostenontwikkeling zijn in onderstaande tabel opgenomen.

**Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten sector Openbare Bibliotheken**

	2007	2008	2009
- loonstijging 1 januari 2007 (2,00%)	2,00%		
- verhoging eindejaarsuitkering (0,50%)	0,50%		
- loonstijging 1 januari 2008 (2,50%)		2,50%	
- loonstijging 1 januari 2009 (2,00%)			2,00%
<i>Totaal</i>	2,50%	2,50%	2,00%

#### *Ontwikkelingen 2008*

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 2008 2,50%.

#### *Ontwikkelingen 2009*

Begin maart zullen de onderhandelingen over een nieuwe CAO beginnen. De nieuw af te sluiten CAO moet per 1 juli 2009 ingaan. In het onderhandelaarakkoord van de vorige CAO is afgesproken dat de salarisontwikkeling van 2% per 1 januari 2009 voor het hele jaar 2009 vaststaat.

De bibliotheekbranche heeft zich gecommitteerd aan de Agenda voor de Toekomst, de programmalijn van de Vereniging van Openbare Bibliotheken voor de jaren 2009-2012. Dit programma is onderschreven door de minister van OCW in zijn Beleidsreactie advies bibliotheekvernieuwing 2009-2012 van 10 februari 2009 (MLB/LB/96993). Het Rijk investeert in de periode tot 2012 € 20 miljoen in bibliotheekvernieuwing en gaat uit van een even grote bijdrage van bibliotheken, gemeenten en provincies in die periode. Ook vanuit de uitgangspuntennotitie voor het in 2009 op te stellen Bibliotheekcharter -waarin de hoofdlijnen van de bestuurlijke inzet en verantwoordelijkheden voor de jaren 2009-2012 worden vastgelegd- is een belangrijke rol voor gemeenten weggelegd. Gemeenten worden daarin aangespoord de huidige financiële inspanningen (peildatum 1 januari 2009) tenminste te handhaven en zo mogelijk uit te bereiden. Het reeds bestaande beleid voor de professionaliseringsslag in de bibliotheekbranche zal in 2009 en de komende jaren verder geïntensiveerd worden. Hiervoor zullen meer financiële middelen nodig zijn. Dit kan evenwel op gespannen voet staan met bezuinigingstaakstellingen die sommige gemeenten wensen te realiseren, zeker ook gezien de huidige economische omstandigheden.

De huidige CAO Openbare Bibliotheken kent een nieuwe salarisregeling met een nieuw Functiewaarderingsinstrument. Dit instrument maakt het mogelijk functies te waarderen en correct in te schalen in het loongebouw. Hierdoor wordt inzichtelijk hoe zwaar functies zijn en welke CAO-schaal daaraan minimaal verbonden is. Vooral bij kleinere instellingen bleek sprake van 'achterstallig onderhoud' in de functiewaardering (over- en onderwaardering van functies). Dit wordt nu rechtgezet: ondergewaardeerde functies worden opwaarts bijgesteld. Overgewaardeerde functies zullen echter niet neerwaarts worden aangepast. Dit leidt dus tot stijging van de kosten voor de werkgever, die in 2009 bij de instellingen verwerkt zullen worden. Het effect hiervan op de loonkostenontwikkeling is niet aan te geven, dit verschilt per individuele instelling.

## **2.2 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen**

In de premies voor de sociale verzekeringen hebben zich in 2008 geen noemenswaardige wijzigingen voorgedaan. Ook de pensioenpremies zijn in 2008 niet aangepast. In 2009 zal een inhaalslag gepleegd worden, waardoor de pensioenpremies met 2,5% zullen stijgen. Daarvan komt 75% voor rekening van de werkgever.

Bibliotheken krijgen ook steeds meer te maken met nieuwe richtlijnen en ontwikkelingen op bijvoorbeeld het gebied van cultureel ondernemerschap. Om daar goed invulling aan te kunnen geven, is een investering nodig in de mensen die het ondernemerschap moeten dragen. Gemeenten kunnen met dergelijke ontwikkelingen rekening houden bij het bepalen van de hoogte van de subsidie.

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](http://www.vng.nl) → Beleidsvelden → Cultuur → Bibliotheekwerk → In de praktijk. In de rubriek Modelverordeningen is daarnaast een handreiking beschikbaar voor gemeentelijke budgetsubsidieering 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**

De private CAO voor de sector Kunsteducatie had een looptijd van 1 april 2006 tot 1 augustus 2008. Op dit moment vinden de onderhandelingen plaats over de nieuwe CAO. In tabel 3 is de loonkostenontwikkeling in de sector Kunsteducatie op basis van de private CAO weergegeven.

**Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private CAO sector Kunsteducatie 2007-2009**

	2007	2008	2009
- loonstijging 1 juli 2006 (2,00%)	1,00%		
- loonstijging 1 juli 2007 (2,00%)	1,00%	1,00%	
- loonstijging 1 maart 2008 (2,50%)		2,08%	0,42%
- loonstijging 1 januari 2009 (3%)			3,00%
<i>Primaire loonontwikkeling</i>	<i>2,00%</i>	<i>3,08%</i>	<i>0,42%</i>
- verhoging productiviteit	0,33%	1,00%	
<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>2,33%</i>	<i>4,08%</i>	<i>3,42%</i>

#### *Ontwikkelingen 2008*

De cijfers voor 2008 zoals deze in de vorige Ledenbrief werden geraamd, zijn uiteindelijk niet gewijzigd. De private CAO liep af op 1 augustus 2008, maar is officieel verlengd tot en met 31 december 2008. Daarbij is overigens geen sprake van terugwerkende kracht. De loonkostenontwikkeling in de sector Kunsteducatie komt in 2008 uit daarmee uit op 4,08%. Hiervan is 3,08% het gevolg van reguliere salarisafspraken. De CAO-afspraken over de verhoging van het aantal productieve uren en over het functieloonegebouw hebben in 2008 geleid tot een loonkostenstijging van 1,00%.

#### *Ontwikkelingen 2009*

De onderhandelingen over de nieuwe private CAO zijn recentelijk afgerond. De nieuwe CAO Kunsteducatie heeft een looptijd van 1 januari 2009 tot en met 31 juli 2011. De CAO voorziet in een loonstijging per 1 januari 2009 van 3,00%. De eindejaarsuitkering blijft gehandhaafd op 3,00%. Dit betekent dat in 2009 de totale CAO-loonkosten stijgen met 3,42%. Dit omdat vanwege de doorloop van eerdere CAO-loonkostenontwikkelingen naar 2009 reeds sprake was van een loonkostenstijging van 0,42%.

De nieuwe CAO kent verder een loonstijging van 2,00% per 1 januari 2010; voor 2011 wordt geen loonsverhoging voorzien.

De belangrijkste innovatie in de nieuwe private CAO Kunsteducatie betreft een zogenoemde vernieuwingsparagraaf die voor de koplopers onder de instellingen geldt. De vernieuwingsparagraaf is dan bestemd voor instellingen die stevig aan de weg willen timmeren met veel ondernemingszin en nieuwe producten. Zij krijgen de gelegenheid om een jaar lang in een pilot deel te nemen die meer ruimte biedt op gebied van lonen, arbeidstijden en loopbaanbeleid.



Niet iedere instelling kan meedoen; er zijn voorwaarden zoals een goed functionerende medezeggenschap, een ondernemingsplan en een stevig scholingsbudget. Personeel dat op meer markten inzetbaar is, wordt daarvoor extra beloond. Het effect hiervan op de loonkosten is sterk afhankelijk van de lokale situatie. Wij bevelen aan dit onderwerp te bespreken in het overleg met de instelling.

### 3.2 Publieke CAO Kunsteducatie

In onze vorige Ledenbrief berichtten wij u dat de publieke CAO -uitgewerkt in een apart onderdeel voor Kunsteducatie in de CAR-UWO- gemoderniseerd zou worden. Inmiddels heeft het onderdeel Kunsteducatie een andere plaats in de CAR-UWO gekregen, waarmee ook de juridische status is veranderd. Gemeenten konden voorheen kiezen of zij de bijlagen 4 en 5 van de CAR-UWO van toepassing verklaarden. Nu de CAR-UWO per 1 januari 2009 een officieel hoofdstuk Kunsteducatie (19b) kent, zijn gemeenten verplicht om dit toe te passen, óók als ze tot dusver een of meer bijlagen niet toepasten. Dat betekent dat de rechtspositie voor *onderwijzend* personeel (docenten, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor Kunsteducatie in Nederland gelijk is. Punt van aandacht is dat hoofdstuk 19b niet van toepassing is op het overige, *onderwijsondersteunende* personeel (OOP). Voor hen gelden de 'normale' bepalingen van de CAR-UWO. Dat betekent bijvoorbeeld dat OOP een normjaartaak van 1677,6 uur heeft, terwijl het docerend personeel toegroeit naar 1656 uur. Ter compensatie van de verhoging van de normjaartaak krijgt onderwijzend personeel in de periode tot 2012 extra loonsverhogingen bovenop de 'normale' CAR-UWO-loonafspraken. Voor de details verwijzen wij u naar de Ledenbrieven van 6 november 2008, nrs. 08/181 (CVA/LOGA 08/33), 08/182, 08/183 (CVA/LOGA 08/34) en 08/184 (CVA/LOGA 08/35).

In tabel 4 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke CAO in de sector Kunsteducatie weergegeven.

**Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten publieke CAO sector Kunsteducatie 2007-2009**

	2007	2008	2009
- loonstijging 1 februari 2007 (0,80%)	0,80%		
- loonstijging 1 juni 2007 (2,20%)	1,28%	0,92%	
- stijging eindejaarsuitkering 2007 (0,50%)	0,50%		
- loonstijging 1 juni 2008 (2,20%)		1,28%	0,92%
- stijging eindejaarsuitkering 2008 (1,50%)		1,50%	
- loonstijging 1 juli 2009 (1,00%)			0,50%
<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	<i>2,58%</i>	<i>3,70%</i>	<i>1,42%</i>

Als gevolg van de afspraken uit de publieke CAO voor de sector Kunsteducatie zijn de loonkosten in 2008 met 3,70% toegenomen. Hiervan is 0,92% het gevolg van doorloop van de loonstijging per 1 juni 2007. De loonstijging per 1 juni 2008 en de verhoging van de eindejaarsuitkering leiden tot een loonkostenstijging van 2,78%. De doorloop van de loonsverhoging per 1 juni 2008 naar 2009 bedraagt 0,92%. De loonstijging per 1 juli 2009 legt een kostenbeslag van 0,50% op het jaar 2009. In totaal stijgen in 2009 de loonkosten in deze sector op basis van de publieke CAO Kunsteducatie met 1,42%.

Hoofdstuk 19b CAR-UWO kan niet alleen van toepassing zijn op muziekscholen en centra voor de kunsten die een gemeentelijke dienst of gemeenschappelijke regeling vormen, maar ook op zogeheten B3-instellingen. Gemeenten waarin dergelijke B3-instellingen actief zijn, kunnen dus bij subsidiëring verdisconteren dat naast de loonkostenverhogingen als gevolg van de 'normale' CAR-UWO het LOGA (Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden) extra loonkostenverhogingen is overeengekomen voor onderwijzend personeel.

Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

### **3.3 Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen**

In de sector Kunsteducatie zijn in 2008 de pensioenpremies nagenoeg ongewijzigd gebleven. De introductie van het nieuwe ziektekostenstelsel heeft niet tot loonkostenstijging geleid.

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](http://www.vng.nl) → Beleidsvelden → Cultuur → Cultuureducatie en amateurkunst → In de praktijk .

## **4. Ontwikkeling gemeentefonds**

Het voorlopige nominale gemeentefondsaccres bedraagt voor het jaar 2008 7,44% (stand Septembercirculaire 2008). Rekening houdend met een geraamde inflatie van 2,24% is er in 2008 vooralsnog sprake van een reële stijging van het gemeentefonds met 5,08%. De voor 2009 geraamde groei van het gemeentefonds zag er in september 2008 goed uit; er werd uitgegaan van een nominale groei van 8,28% en een reële groei van 4,54%.

De groei van het gemeentefonds in 2009 zal door de economische crisis neerwaarts bijgesteld worden. Alleen al vanwege het feit dat de inflatie daalt, zal het nominale accres ook dalen.

Voor 2009 zou het nominale accres uit kunnen komen op ongeveer 6%. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat het Rijk niet bezuinigt en de uitgaven op peil houdt, maar of dat ook daadwerkelijk zo is zal eerst blijken in de Voorjaarsnota 2009 van het Rijk.

Ten aanzien van de verwachtingen voor het jaar 2010 en verder bestaat op dit moment veel onduidelijkheid. In september 2008 werd voor 2010 en 2011 al een lager gemeentefondsaccres van 1,25% respectievelijk 1,16% geraamd. Gezien de huidige onzekere economische situatie is het niet ondenkbaar dat dit percentage naar 0% daalt of zelfs negatief wordt. Dit hangt af van welke maatregelen het Rijk neemt voor het begrotingsjaar 2010 en verder: hoe ontwikkelt zich de economie na 2009, kiest het kabinet ervoor om voorafgaand aan de Tweede Kamer-verkiezingen in 2011 te bezuinigen, hoe sterk zal de Europese Commissie hechten aan de criteria van Maastricht (maximaal financieringstekort van 3,0 %) in het licht van de huidige economische situatie? Voor de ontwikkeling van het gemeentefonds in 2010 en latere jaren zal de meicirculaire 2009 moeten worden afgewacht.

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 prestatieafpraak 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-loonkostenontwikkelingen**

Tabel 5 biedt voor de jaren 2000-2007 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 loopt af op 1 juni 2009. De onderhandelingen voor een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord beginnen binnenkort.

**Tabel 5. Overzicht loonkostenontwikkeling 2000-2008**

	<b>Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening</b>	<b>Openbare Bibliotheken</b>	<b>Kunsteducatie (private CAO)</b>	<b>Gemeenten</b>
2000	3,75%	2,75%	4,02%	2,73%
2001	5,25%	3,80%	4,63%	4,08%
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%

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,  
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



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

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.