

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-BLD

Onderwerp

ledenraadpleging cao

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2021-002183	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	31-08-2021
Datum	29-07-2021	<input type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
07 Inkomensvoorziening en arbeidsmarkt		College van B & W	
Portefeuillehouder Weth. Walder		- Burgemeester	- Weth. Grijsen
		- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
		- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	31-08-2021
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
wethouder	26-08-2021	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
programmamanager	26-08-2021	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	26-08-2021
		BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2021-09-01

Bijlagen

Bijlage 1 ledenbrief_ledenraadpleging-onderhandelaarsakkoord-cao-sw-2021-2025

Bijlage 2_onderhandelaarsakkoord-cao-sw-2021-2025

Bijlage-3_regeling-eerder-stoppen-met-werken

Bijlage 4 Volmachtverlening

B & W d.d.: 31-08-2021

Besloten wordt:

- 1 In te stemmen met het onderhandelaarsakkoord over de nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening;
- 2 de gemeentesecretaris te mandateren om te reageren op de ledenraadpleging;
- 3 de gemeentesecretaris te verzoeken voor 2 september positief te adviseren op de voorgeschreven wijze;
- 4 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- De nota en het besluit openbaar te maken
- De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Nee

Toelichting

Inleiding

Vanaf december 2020 is de Vereniging Nederlandse Gemeente (VNG) in gesprek met vakbonden CNV en FNV en om een cao op te stellen voor mensen werkzaam in een sociale werkvoorziening (SW). Op 31 december 2020 verliep de oude cao. Op 17 mei 2021 is een onderhandelaarsakkoord vastgesteld.

De VNG vraagt middels een ledenraadpleging aan gemeente Deventer (en overige leden van de VNG) of zij kan instemmen met het bereikte resultaat. Belangrijkste opbrengsten van de nieuwe cao zijn:

- een verlengde looptijd van 5 jaar, dat leidt tot stabiliteit en inkomenszekerheid voor werknemers en werkgevers.
- Afspraken over duurzame inzetbaarheid en seniorenregeling voor oudere werkgevers.

Daarnaast voert de CAO enkele technische wijzigingen door.

Belangrijkste wijzigingen binnen de cao zijn:

1. De looptijd is 5 jaar, van 21 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Dit is een (bijzonder lange periode)
2. Er zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers in de SW-sector.
 - a. De regeling 'eerder stoppen met werken' voorziet in het 'non-actief'-stellen van medewerkers (op eigen verzoek) in de twee jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd. Zij kunnen tevens gebruik maken van een deskundig financieel advies ad € 500,-.
 - b. De seniorenregeling voor 64-jarigen voorziet in werktijdverkorting met 2/5de en een loondoorbetaling van 92,5 %

Daarnaast voorziet de CAO in enkele technische wijzigingen op het gebied van o.a. salarisontwikkeling, premies, verlofaankoop.

Beoogd resultaat

Door het uitbrengen van een positieve stem bij de ledenraadpleging wordt beoogd een nieuwe cao tot stand te laten komen voor werkgevers en werknemers in de Sociale Werkvoorziening voor de periode van 2021 tot en met 2025.

Kader

Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

Argumenten voor en tegen

Voor:

1. De lange looptijd van de CAO zorgt voor stabiliteit bij werknemers en werkgevers in de SW-sector. Het akkoord voorziet in een cao voor de periode 2021-2025. Dit is een (bijzonder) lange periode. Het aangaan van deze lange looptijd, en daarmee het bieden van zekerheid, is goed voor werknemers en werkgevers.
2. De afspraken met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zorgen ervoor dat werknemers gezond en goed voorbereid de AOW-leeftijd kunnen behalen. De AOW-leeftijd loopt landelijk op naar 67.

Werknemers binnen de SW-sector hebben zich slecht kunnen voorbereiden op deze periode en hebben tevens een kortere levensverwachting; ongeveer 4 á 5 jaar minder dan mensen in een regulier arbeidsproces.

3. De afgesproken salarisontwikkelingen zorgen voor koopkrachtbehoud van de SW-medewerkers

Tegen

1. Er is nog geen financiële dekking voor salarisontwikkelingen in de periode ná 2021. Alleen de ontwikkelingen voor het jaar 2021 worden financieel gedekt door het ministerie van SZW. Voor de periode 2022 t/m 2025 moeten deze afspraken nog gemaakt worden. Wanneer deze afspraken niet succesvol worden afgerond kan er vanaf 2022 t/m 2025 geen salarisverhoging meer toegekend worden. Toegekende salarisverhogingen volgen altijd de ontwikkeling in het macrobudget SW van het Rijk en kunnen niet leiden tot een overschrijding op dit budget of tot financieel risico voor de gemeente.
2. Wanneer er veel SW-medewerkers bij SW-uitvoerder KonnecteD gebruik maken van de duurzame-inzetbaarheidsregelingen leidt dit tot een omzetzaling van het bedrijf. Hetzelfde werk moet namelijk met minder medewerkers uitgevoerd worden. KonnecteD verwacht echter geen stormloop op het gebruik van deze regelingen. Hoewel er theoretisch ongeveer 50 medewerkers tot 2026 gebruik kunnen maken van de regelingen is de verwachting dat slechts weinig mensen dit doen. Voor veel SW-medewerkers zal de regeling namelijk een behoorlijke inkomensterugval betekenen en daarmee niet aantrekkelijk zijn. Het aantal deelnemers dat gebruik maakt van de regelingen heeft geen impact op de primaire financiering van het SW-bedrijf: de werknemer die gebruikt maakt van de regeling staat op non-actief maar telt nog steeds mee in de SE-stand, en daarmee voor financiering.

Extern draagvlak (partners)

De VNG is samen met de overige onderhandelaars (CNV, FNV) positief over het akkoord.

Als uitvoerder van WSW binnen gemeente Deventer is KonnecteD positief over het akkoord. Zij hebben ingestemd met de CAO. KonnecteD wijst wel nadrukkelijk op het risico van omzetzaling wanneer buitensporig veel werknemers gebruik maken van de regelingen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Financiële consequenties

De kosten van de uitvoering WSW zijn opgenomen in de begroting. Naar verwachting zullen de loonkosten van de uitvoering van beschut werk mét een cao gelijk zijn, of lager zijn, dan het uitvoeren van beschut werk onder de WAB.

Aanpak/uitvoering

Na uw instemming kan de gemeentesecretaris het advies geven via de die voorgeschreven procedure.



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

Datum
12 juli 2021
Kenmerk
TAZ/U202100651/
Lbr. 21/057
Telefoon
070-3738393
Bijlage(n)
2

College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging onderhandelaarsakkoord Cao SW 2021 - 2025

Geachte college en gemeenteraad,

De VNG en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid hebben op 17 mei 2021 een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening ([Bijlage 1](#)). Eerdergenoemde organisaties leggen het akkoord met een positief advies voor aan de respectievelijke achterbannen.

Met deze ledenraadpleging vraagt de VNG uw mening over het bereikte resultaat.

De gemeentesecretaris ontvangt bij deze ledenbrief een link naar het reactieformulier waarin ruimte is voor inhoudelijke opmerkingen.

U kunt tot en met vrijdag 3 september 2021 reageren. De mogelijkheid tot reageren is voorbehouden aan bestuurders. Op basis van de uitkomsten van de ledenraadpleging neemt het VNG-bestuur half september een definitief besluit over het onderhandelaarsakkoord.

In deze brief staat:

1. Proces naar het onderhandelaarsakkoord
2. Samenvatting van het akkoord
3. Duiding van het akkoord
4. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
5. Een overzicht van de bijlagen bij deze brief

1. Proces naar het onderhandelaarsakkoord

De Cao voor de sociale werkvoorziening (Cao SW) 2020 is per 31 december 2020 geëxpireerd. De eerste gesprekken over een nieuwe Cao SW zijn in december 2020 gestart.

In 2019 en 2020 hadden partijen de intentie om een cao met een lange looptijd overeen te komen. Vanwege het ontbreken van een regeling die het voor werknemers mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken, de COVID-19 crisis en de onzekerheid over de financiering door het ministerie van SZW is dat niet gelukt en zijn cao's met een looptijd van één jaar afgesproken.

Nu zijn partijen een regeling overeengekomen die het voor werknemers mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken en is ondanks de COVID-19 crisis regulier – hoofdzakelijk digitaal – overleg gevoerd.

Voor de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) was een langjarige toezegging van het ministerie van SZW dat gemeenten de compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) blijven ontvangen noodzakelijk. Voor 2021 is die toezegging er, maar voor de jaren 2022 t/m 2025 nog niet. Toch heeft de KIA de keuze gemaakt om een 5-jarige cao af te sluiten. Dit zorgt voor rust in de sector. De gesprekken over de financiering van de jaren 2022 t/m 2025 zullen in de loop van 2021 met het ministerie van SZW plaatsvinden.

2. Samenvatting van het akkoord

A. Looptijd

De Cao SW loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Het vastleggen van de afspraken voor 5 jaar is goed voor werknemers en werkgevers en zorgt voor een langere periode van rust in de sector.

B. Duurzame inzetbaarheid

De afspraken over de duurzame inzetbaarheid zijn afgeleid van het Pensioenakkoord en zijn voorlopig alleen voor de looptijd van de cao afgesproken. De AOW-leeftijd loopt langzaam op naar 67 jaar. Verschillende werknemers hebben zich onvoldoende kunnen voorbereiden op de latere AOW-leeftijd. Dit en het feit dat werknemers in de SW-sector gemiddeld 4 tot 5 jaar korter leven dan mensen in het reguliere arbeidsproces hebben cao-partijen doen besluiten de afspraken te maken. Gedurende de looptijd van de cao kunnen werknemers twee jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken en is voor die periode een extra seniorenregeling voor 64-jarigen afgesproken. Voor werkgevers is het van belang dat de subsidie voor werknemers die gebruik willen maken van de regeling doorloopt.

- Regeling 'Eerder stoppen met werken':
Werknemers kunnen maximaal twee jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling. De medewerker blijft in dienst maar wordt op eigen verzoek op non-actief gesteld. **Gedurende de looptijd van de regeling loopt de subsidie ten behoeve van de betreffende medewerker door.** Gebruik maken van de regeling is, conform huidige wet- en regelgeving, mogelijk tot en met 31-12-2025.

Een medewerker kan voordat hij gebruik wil maken van de regeling deskundig financieel advies vragen. Tot een bedrag van € 500,- exclusief BTW kan een adviseur een nota sturen naar de werkgever.

De werkgever betaalt aan de voltijd medewerker een bedrag ter hoogte van het maximaal RVU-vrijgestelde bedrag (in 2021: € 1.847,= bruto per maand). Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato van de omvang van de arbeidsduur. De wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) worden afgetrokken van dit bedrag. De werknemer bouwt geen verlof, eindejaarsuitkering en pensioen meer op.

De Regeling is in bijlage 2 opgenomen bij deze brief.

- Seniorenregeling voor 64-jarigen:
Gedurende de looptijd van de cao wordt een extra seniorenregeling toegevoegd aan de cao, die voor 64-jarigen. De werktijd wordt teruggebracht met 2/5 en er vindt doorbetaling van het loon plaats van 92,5%.

C. Salarisontwikkeling

Voor de loonsverhogingen tijdens de looptijd van de cao wordt aangesloten bij de systematiek die in 2015 is afgesproken. Dat betekent dat de compensatie van de loon – en prijsontwikkeling (LPO) die het Kabinet toevoegt aan het macrobudget WSW klassiek wordt ingezet voor de salarisverhoging van mensen die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. Het bedrag in euro's wordt door middel van een rekenmodel omgezet in een percentage. In 2021 heeft het kabinet € 36,8 miljoen toegevoegd aan het macrobudget, dat komt overeen met een LPO van 2,16%. Voor de jaren 2022 – 2025 moet het gesprek met het kabinet nog plaatsvinden.

- Uitwerking van de afspraak voor 2021:
Op 1 juli 2021 is het WML gestegen met 0,96%. Werknemers met een salaris op WML-niveau ontvangen per 1 juli een loonsverhoging van 0,96%. In januari 2021 is het WML gestegen met 0,29%. Ten opzichte van de salarissen van juli 2020 is het WML over 2021 dus met 1,25% gestegen.

De salarissen van werknemers die meer dan WML verdienen zullen, nadat de cao is bekrachtigd, met terugwerkende kracht per 1 juli stijgen met 0,96%. In januari 2022 zullen zij een salarisverhoging ontvangen van 1,2%. Dat is het verschil van de LPO (2,16%) en de eerder ontvangen verhoging per 1 juli 2021 (0,96%). De stijging van 2,16% is ten opzichte van het salaris van januari 2021.

- Uitwerking afspraak voor de jaren 2022 t/m 2025:
Voor de jaren 2022 t/m 2025 gaan sociale partners in overleg met het ministerie van SZW. SZW heeft al eerder aangegeven dat de systematiek staande praktijk is, maar een formele toezegging ontbreekt nog. Mocht de LPO meerdere jaren achter elkaar minder zijn dan de stijging van het WML over dat jaar dan gaan sociale partners in overleg. Als SZW geen LPO toekent is er in principe geen salarisverhoging beschikbaar is voor de mensen die meer dan het WML verdienen.

D. Andere onderwerpen en technische wijzigingen.

1. Voor werknemers wordt een mogelijkheid gecreëerd om extra vakantie-uren te kopen. Aan artikel 6.1 van de cao wordt een dertiende lid toegevoegd:

De werknemer mag jaarlijks vakantie-uren kopen. De navolgende bronnen kunnen hiervoor worden uitgeruild:

- a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - b. de vakantiebijslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16, lid 2, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
 - c. de eindejaarsuitkering.
- De werknemer mag jaarlijks maximaal extra vakantie-uren kopen ter hoogte van zijn formele arbeidsduur per week. Eenmaal aangekocht verlof kan niet meer worden verkocht.
2. Het maximaal aantal verplicht aan te wijzen verlofdagen door de werkgever wordt verlaagd van 10 naar 8. Artikel 6.1 lid 8 zal luiden:

De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, acht dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal 2 perioden van aaneengesloten dagen.
 3. Er bestond veel onduidelijkheid over de berekening tijdens het tweede ziektejaar van de hoogte van de gratificatie bij een dienstjubileum en de overlijdensuitkering. Partijen zijn overeengekomen om beide te baseren op het overeengekomen loon, het loon vóór het tweede ziektejaar. Deze aangepaste uitleg wordt in de toelichting bij de cao opgenomen.
 4. Aan artikel 5.9 lid 2, sub a (loongarantie) wordt “andere passende, maar “ toegevoegd. Dit luidt dan:

Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien het moeten aanvaarden van een andere passende, maar lagere functie verband houdt met een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
 5. Aan artikel 8.2 (arbeidsongeschiktheid minder dan 35%) wordt een vierde lid, een inspanningsverplichting van de werkgever, toegevoegd. Lid 4 luidt:

De werkgever heeft bij de plaatsing in een andere passende functie als bedoeld in het eerste lid de inspanningsverplichting om de werknemer te plaatsen op een functie waarvan de beloning zo veel als mogelijk overeenkomt met het oude loon van de werknemer.
 6. In het cao-akkoord van 2020 is een gezamenlijke actie afgesproken over de heffing van de WGA-premie (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Er is nagegaan of en hoe vaak een beroep wordt gedaan op de WGA. Ondanks dat het wel voorkomt zijn cao-partijen van mening dat de heffing van de WGA-premie voor een doelgroep die daar (bijna) nooit een beroep op doet oneerlijk is. Partijen zullen gezamenlijk optrekken om de heffing van de WGA-premie voor de sector SW af te schaffen.
 7. Cao-partijen hebben afgesproken om 2-jaarlijks de afspraken rond het eerder stoppen met werken te evalueren. Ook worden die momenten gebruikt om de andere ontwikkelingen te bespreken. Hieronder vallen de mogelijke stijging van het WML en de gevolgen voor de loontabel en de toekomst van de sector.

3. Duiding van het akkoord

In 2015 beschikten gemeenten niet over arbeidsvoorwaardenruimte voor de werknemers in de SW. Door het toekennen aan gemeenten van een compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) door van het Ministerie van SZW zijn tussen 2015 en 2020 drie cao's tot stand gekomen.

Voor 2021 is de LPO toegezegd en al opgenomen in de meicirculaire Gemeentefonds. Die € 36,8 miljoen wordt ingezet om de salarissen van werknemers die meer dan WML verdienen te verhogen.

Conclusie van de Kamer Inclusieve Arbeid

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) heeft de onderhandelingen namens de VNG gevoerd. Dit akkoord borduurt voort op de Cao SW 2015 – 2018.

Zoals in §1 aangegeven hadden cao-partijen de intentie om een langdurige cao af te spreken. Het liefst voor de maximale duur van 5 jaar. Het opnemen van een regeling om eerder te stoppen met werken was voor werknemersverenigingen een voorwaarde voor een langlopende cao. De financiering van de cao is dat voor de VNG.

Omdat de afspraken over de loonsverhogingen in 2022 t/m 2025 voorwaardelijk zijn aan de toekenning van LPO voor die jaren en de subsidies voor mensen die gebruik maken van de regeling 'Eerder stoppen met werken' door blijven lopen acht de KIA het bereikte akkoord verantwoord. Een akkoord dat zorgt voor rust in de sector en koopkrachtbehoud van de SW-werknemers.

De VNG legt het onderhandelaarsakkoord om bovenstaande redenen met een positief advies voor.

4. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord

De ledenraadpleging start met de verzending van deze ledenbrief, op maandag 12 juli. De ledenraadpleging sluit op vrijdag 3 september. Vanwege het zomerreces is de reactietermijn verlengd.

De uitslag van de ledenraadpleging wordt in het College voor Arbeidszaken(CvA) besproken. Het CvA geeft een advies aan het bestuur van de VNG. Het bestuur besluit half september of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de werknemersorganisaties het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.

De ledenraadpleging is elektronisch. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris een link naar het reactieformulier waarin inhoudelijke opmerkingen vermeld kunnen worden. De VNG gaat er van uit dat u bij uw besluit de organisaties betreft die belast zijn met de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

Alleen gemeenten kunnen stemmen over het akkoord. Elke gemeente heeft één stem per 1.000 inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

5. Overzicht van de bijlagen

- Bijlage 1: Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2020
- Bijlage 2: Regeling 'Eerder stoppen met werken'

College voor Arbeidszaken van de VNG



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Onderhandelaarsakkoord cao SW 2021-2025

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao Sociale Werkvoorziening zijn op 17 mei 2021 een onderhandelaarsakkoord overeengekomen.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Looptijd

De nieuw overeengekomen cao heeft een looptijd van 5 jaar, te weten van 1-1-2021 tot en met 31-12-2025.

2. Salarisontwikkeling

Partijen spreken af om door te gaan met de in de cao 2015-2018 gemaakte afspraak over loonontwikkeling conform de LPO-systematiek. Partijen hebben overeenstemming bereikt over het "cao-model", waarmee het LPO-bedrag van het ministerie van SZW wordt omgezet in de cao-loonsverhoging¹.

Partijen gaan zo spoedig mogelijk met de Staatssecretaris van SZW in overleg om een langjarige afspraak te maken over de toekenning van LPO voor koopkrachtbehoud van SW-werknemers.

Indien de WML indexatie meerdere jaren hoger is dan de LPO dan treden sociale partners met elkaar in overleg. Zo lang er geen afspraak is gemaakt met de Staatssecretaris van SZW over langjarige toekenning van de LPO, vragen sociale partners jaarlijks voordat de LPO wordt toegekend wat de hoogte van de LPO is, zoals vastgesteld door het ministerie van Financiën en of het ministerie van SZW dit bedrag volledig uitbetaalt aan gemeenten. Sociale partners treden in overleg als het ministerie van SZW een korting toepast op de LPO. Sociale partners treden eveneens in overleg als er politieke besluitvorming is over een structurele verhoging van het Wettelijk minimumloon.

¹ De hoogte van de LPO wordt ieder jaar in de Meicirculaire bekend gemaakt. Op basis van het "cao-model" zal het percentage waarmee de lonen van mensen die meer dan WML verdienen stijgen begin juni bekend worden gemaakt.

3. Duurzame inzetbaarheid

In het kader van duurzame inzetbaarheid van werknemers hebben partijen:

- Naar aanleiding van het Pensioenakkoord en de in de cao SW 2019 gemaakte afspraak de mogelijkheden onderzocht om vóór de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Na het onderzoek zijn partijen een (RVU) Regeling Vervoegd Uittreden-regeling 'Eerder stoppen met werken' overeen gekomen:

Werknemers die vallen onder de doelgroep van de RVU -regeling kunnen maximaal twee jaar eerder op eigen verzoek op non -actief gesteld worden. Gebruik maken van de regeling is, conform huidige wet- en regelgeving, mogelijk tot en met 31-12-2025.

De hoofdpunten van de regeling RVU zijn:

- Een medewerker kan 2 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de RVU-regeling;
- De werkgever betaalt aan de voltijd medewerker een bedrag ter hoogte van het maximaal RVU vrijgestelde bedrag per maand; in 2021 € 1847,= bruto per maand. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato van de omvang van de arbeidsduur;
- Er vindt tijdens de periode van RVU geen opbouw van verlof en pensioen plaats, er is geen betaling van eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, pensioenpremie of andere emolumenten;
- De medewerker heeft in de periode voorafgaand aan deelname aan de RVU zijn openstaande verlof opgenomen;
- De medewerker blijft gedurende de RVU regeling in dienst maar wordt vrijgesteld van werk. Het is de medewerker niet toegestaan elders betaald werk te verrichten;
- Een medewerker kan deskundig financieel advies vragen. Deze adviseur kan tot een bedrag van € 500,= exclusief BTW een nota hiervoor sturen aan de werkgever.

De RVU regeling 'Eerder stoppen met werken' is verder uitgewerkt in een cao-tekst en voor geïnteresseerde deelnemers is een standaard vaststellingsovereenkomst beschikbaar.

- Voor de periode dat de regeling 'eerder stoppen met werken' is afgesproken komen partijen een aanvullende **seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en ouder** overeen. Gedurende de looptijd gaan partijen met elkaar in gesprek over het geheel van de seniorenregelingen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid.

Tot 3 maanden vóór 31 december 2025 kan de werknemer beroep doen op de volgende 64-jarigen regeling:

De werktijd per week van de werknemer van 64 jaar en ouder, die een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 5 jaren die direct vooraf gaat aan de ingangsdatum van de vermindering van de werktijd, waarbij een onderbreking van 2 maanden of minder niet als een onderbreking wordt aangemerkt, wordt, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, op zijn verzoek met 2/5 deel teruggebracht, gemiddeld over 26 weken, met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 92,5% van het loon.

4. Pensioen

De pensioenpremie voor de periode 2021 – 2025 is vastgesteld op 23,8% van de pensioengrondslag.

Op grond van het Pensioenakkoord 2019 staan cao-partijen in alle sectoren voor de taak om de komende jaren tot een geheel nieuwe pensioenregeling te komen. Sociale partners in de SW hebben daarbij het voornemen om te kiezen voor het Nieuwe Pensioencontract; hierover zullen de achterbannen zo nodig nog worden geraadpleegd. Bij het nader vormgeven van de toekomstige pensioenregeling gaan sociale partners onder meer in gesprek over het premiebeleid.

5. Overige afspraken

Cao-partijen hebben meerdere kleine en technische voorstellen voor wijziging van de cao gedaan.

Hieronder een korte samenvatting van deze punten:

- Toevoegen: 6.1 lid 13 cao-SW:
De werknemer mag jaarlijks vakantie-uren kopen. De navolgende bronnen kunnen hiervoor worden uitgeruild:
 - a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - b. de vakantiebijslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16, lid 2, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
 - c. de eindejaarsuitkering.De werknemer mag jaarlijks maximaal extra vakantie-uren kopen ter hoogte van zijn formele arbeidsduur per week.
Verlof kan niet worden verkocht.

- Verplichte aan te wijzen verlofdagen (artikel 6.1 lid 8): De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, acht dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal 2 perioden van aaneengesloten dagen.

De technische wijzigingen die worden doorgevoerd in de cao tekst:

- Ambtsjubileum in het 2^e ziektejaar / overlijdensuitkering in het 2^e ziektejaar: de gratificatie / uitkering wordt gebaseerd op het overeengekomen loon.
- In artikel 5.9 Loongarantie, lid 2a toevoegen "andere passende, maar". Dit lid luidt dan: Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien het moeten aanvaarden van een andere passende, maar lagere functie verband houdt met een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- Aan artikel 8.2 een nieuw lid 4 toevoegen: De werkgever heeft bij de plaatsing in een andere passende functie als bedoeld in het eerste lid de inspanningsverplichting om de werknemer te plaatsen op een functie waarvan de beloning zo veel als mogelijk overeenkomt met het oude loon van de werknemer.

6. Evaluatie

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen periodiek -minimaal 2 maal per jaar- met elkaar in gesprek gaan over deze cao. In elk geval over de -uitvoering van de- RVU-regeling en de effecten daarvan voor medewerkers en werkgevers. Tijdig voor het einde van de looptijd van deze cao spreken partijen met elkaar over o.m. de invulling van de regeling van duurzame inzetbaarheid en de werktijdenregeling voor oudere werknemers.


Partijen gaan de tekst van deze cao Sociale Werkvoorziening vereenvoudigen en formuleren in duidelijker taalgebruik. Partijen streven er naar dit uiterlijk medio 2022 af te ronden.

Aldus overeengekomen op 17 mei 2021

Sociale Partners bij de Cao SW



Huib van Olden
VNG



Peter Wiechmann
FNV



Nico Foppen
CNV

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening (CAO SW)

ARTIKEL XX TIJDELIJKE RVU REGELING

CAO-PARTIJEN NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Gelet op de levensverwachting van de doelgroep, het toenemende ziekteverzuim van oudere werknemers en in verband met de overbrugging van de stijgende AOW-leeftijd, willen werkgevers verenigd in de VNG en werknemersorganisaties FNV en CNV Connectief in deze collectieve arbeidsovereenkomst) een regeling treffen om het eerder stoppen met werken, gedurende de periode die de Wet Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen toestaat, mogelijk te maken. Deze tijdelijke RVU regeling is de uitwerking van dat voornemen.

Artikel 1 – Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in deze cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling en die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer maandelijks van werkgever ontvangt en wat werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Vrijstellen van werk: de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling neemt op eigen verzoek deel aan de tijdelijke RVU regeling, waarna de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende de periode van de deelname aan de tijdelijke RVU regeling blijft de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer bestaan en ontvangt de werknemer een RVU uitkering. In dat geval is sprake van een zogenaamde non-activiteitsregeling (NAR) die voldoet aan de voorwaarden van artikel 22a, lid 3, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964. Op basis van een vooroverleg met de Belastingdienst wordt in dat geval de RVU uitkering gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige arbeid;
6. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de tijdelijke RVU regeling, onder andere dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer tijdens deelname aan de tijdelijke RVU regeling in stand blijft en dat de werknemer op eigen verzoek vrijwillig wordt vrijgesteld van werkzaamheden, alsmede de datum vanaf wanneer de werknemer, vanwege deelname aan de tijdelijke RVU regeling, geen werkzaamheden meer verricht voor de werkgever en per wanneer de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer door het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt.

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal twee jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf jaar in een dienstbetrekking werkzaam is geweest;
 - c. tijdens de periode van deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2027.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 24 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financieel adviseur. De door de werknemer benaderde financieel adviseur kan tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW bij de werkgever declareren.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de werknemer wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De uitkering wordt voor maximaal 24 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband.
4. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen);
5. De werknemer ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De werknemer die voorafgaand aan de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling uit de cao SW aangemerkt als een werknemer met de omvang van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan de seniorenregeling.

Artikel 4 – Anti-cumulatie

Tijdens de deelname van de werknemer aan de tijdelijke RVU regeling blijft de werknemer in dienst van de werkgever. Echter, omdat de werknemer op eigen verzoek wordt vrijgesteld van werkzaamheden gelden een aantal bijzondere regels. De werknemer ontvangt geen salaris. In plaats daarvan ontvangt de werknemer een RVU uitkering. Ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van deze regeling en ziek wordt, wordt door de werkgever geen re-integratie activiteiten ontplooid. Tijdens ziekte van de werknemer loopt de betaling van de RVU uitkering door. De werknemer bouwt geen verlof op over de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De werknemer kan geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering,

vakantietoeslag, andere emolumenten of andere faciliteiten van de werkgever, zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst, deze cao of een bedrijfsregeling. Gedurende de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling bouwt de werknemer geen pensioen op en wordt geen pensioenpremie ingehouden en afgedragen.

Artikel 5 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de werknemer:
 - a. Overlijdt, met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij het overlijden plaatsvindt binnen twee maanden voorafgaand aan einde van deelname aan de regeling;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c tijdens de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, met uitzondering van vrijwilligerswerk waarvoor maximaal een vrijwilligersvergoeding wordt ontvangen als genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964 (2021: € 1.800 bruto per jaar);
 - d. zich tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan deze datum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de datum van vrijstelling van werk.
3. Het is niet mogelijk dat de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling tijdens of na deelname aan de regeling weer werkzaamheden gaat verrichten voor de werkgever.

Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De aanvraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert of de periode van drie maanden gemotiveerd verlengt, waarna de deelname aan de tijdelijke RVU regeling wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer worden ondertekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering (zoals het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een (loon vervangende) uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling).

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. De werkgever is bevoegd de uitkering in te trekken of te wijzigen indien de werknemer of zijn nabestaanden niet tijdig of volledige informatie verstrekken die gevolgen kan hebben voor hun uitkering, zoals een verandering in inkomen of door overlijden.
2. De werkgever is, onder andere bij het overtreden van artikel 6 lid 4, bevoegd de geheel of gedeeltelijk onverschuldigde uitkering terug te vorderen bij werknemer of zijn nabestaanden.
3. De werkgever stuurt de werknemer of nabestaanden bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

Artikel 8 – Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

Artikel 9 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 10 – Geschillenregeling

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de werknemer die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de geschillencommissie wenden zoals bedoeld in artikel 2.5 van de cao SW met het verzoek om een advies.