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-loonsverhoging[1].

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-gerechtige 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 2e ziektejaar / overlijdensuitkering in het 2e 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	Peter Wiechmann	Nico Foppen
VNG	FNV	CNV