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 neem 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

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

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.

- <u>Regeling 'Eerder stoppen met werken':</u>
  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 betrekt 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