

Vragen en antwoorden onderhandelaarsakkoord/cao 2021 provinciale sector

Nieuwe vragen/antwoorden, resp. aangepaste vragen/antwoorden herkenbaar door de **groene** kleur.

Versie: 2 (27 juli)

In dit document geven werkgever en vakbonden gezamenlijk antwoord op de vragen die zijn gesteld door medewerkers in de provinciale sector over het cao onderhandelaarsakkoord 2021 (en bij akkoord van de achterbannen) over de cao 2021 provinciale sector.

Dit is een groeidocument, dat we regelmatig “verversen” op basis van later binnen gekomen vragen. De wijzigingen t.o.v. de vorige versie zullen met een “kleurtje” worden aangegeven.

Heeft u een vraag over een specifiek onderwerp uit het onderhandelaarsakkoord en vindt u het antwoord daarop niet terug in de “lijst met vragen en antwoorden onderhandelaarsakkoord/cao 2021” dan kunt u deze vraag stellen via cao@ipo.nl en dan nemen we deze mee in een volgende versie van deze lijst met vragen en antwoorden. Zodra een nieuwe versie van de lijst met vragen en antwoorden is geplaatst op de IPO website informeren we u hierover.

Nadat u een vraag per mail heeft gesteld ontvangt u een ontvangstbevestiging en in latere instantie een antwoord op uw vraag zodra afstemming hierover heeft plaatsgevonden tussen werkgever en vakbonden. Mocht deze afstemming niet leiden tot een gezamenlijk antwoord, dan wordt dit besproken in het (eerstvolgende) bestuurlijke cao-overleg.

Medewerkers kunnen voor meer (praktische) informatie terecht bij de HR-adviseur en vakbondsleden bij hun vakbond.

Op dit moment is er sprake van een onderhandelaarsakkoord en moeten de achterbannen van werkgever en vakbonden zich nog uitspreken over dit akkoord (instemming of niet). Vanwege het zomerreces zal de uitslag hiervan naar verwachting bekend zijn in de tweede helft van september. Bij het bereiken van de vereiste steun van de achterbannen voor het onderhandelaarsakkoord wordt het onderhandelaarsakkoord pas omgezet in een cao en worden de afspraken verder uitgewerkt en vastgelegd. Bij een definitief akkoord wordt daarover gecommuniceerd via het IPO en via intranet bij de organisaties in de provinciale sector. Mochten de achterbannen niet instemmen met het onderhandelaarsakkoord, dan zijn de afspraken van tafel en worden de cao-onderhandelingen hervat.

Dat betekent o.a. dat de afspraken over loonontwikkeling niet zullen worden verwerkt in het salaris van augustus en september en dat, wanneer de cao wordt vastgesteld, dit in latere instantie met terugwerkende kracht gebeurt. We streven daarbij naar uitbetaling bij het salaris van de maand oktober. Mocht dit niet lukken dan zullen werkgever en vakbonden dit tijdig laten weten.

Dat geldt ook voor het gebruik kunnen maken van andere onderdelen uit het onderhandelaarsakkoord (waaronder het sparen van tijd voor vitaliteit en het aanvullen van het salaris door de werkgever bij gebruik maken van het Extra Geboorteverlof). Aanvragen hiervoor kunnen nog niet worden gedaan. Als we in de tweede helft van september een cao afsluiten dan worden de afspraken verder uitgewerkt en omgezet in de cao-tekst die moet worden aangemeld bij het Ministerie van SZW om formeel de status van cao te kunnen krijgen.

Onderwerpen met vragen en antwoorden:

Loonparagraaf:

1. 50 euro
2. Flexibiliteitsvergoeding (750 euro)
3. 1,2% structurele loonsverhoging
4. Algemene vragen loonparagraaf

Duurzame inzetbaarheid:

5. Sectoranalyse
6. Tijd voor vitaliteit
7. Aanvulling loon tijdens extra geboorteverlof
8. Begeleiding bij ingrijpende gebeurtenissen
9. RVU heffingsvrijstelling

Uitvoering cao

10. Uitvoering cao

Paritaire studies/cocreatie

11. Paritaire studies/cocreatie

Algemeen

12. Planning

Loonparagraaf

1. 50 euro

Vraag 1.1

50 euro bij de schalen: betekent dit ook dat medewerkers die per 1 januari einde schaal zitten deze er ook bij krijgen vanwege max 3% verhoging i.v.m. functioneren? Is ook n.l. per 1 januari van elk jaar.

Antwoord:

Iedere werknemer krijgt er per 1 januari 2021 50 euro bruto bij, deeltijders naar rato, dus ook degenen die op het maximum van hun schaal zitten.

Vraag 1.2

De 50 euro per schaal betreft neem ik aan 12 maal 50 euro per schaal en dus 600 euro op jaarbasis. Een mooie nivellerende maatregel.

Antwoord:

Ja: iedereen krijgt er 50 euro per maand bij (deeltijders naar rato) en de schalen (minimum en maximumbedragen) worden opgehoogd met 50 euro.

Vraag 1.3

Wat is een schaalbedrag? Betekent dit dat alleen de begin en eindschalen met 50,- worden verhoogd? Of geldt het ook voor de tussenbedragen, m.a.w. krijgt elke medewerker per 1-1-2021 een verhoging van 50,- op het salaris? Is dit dan structureel, eenmalig of tijdelijk tot bijvoorbeeld 1 juli 2021? En naar rato dienstverband?

Antwoord:

De salarisschalen zijn opgenomen in de salaristabellen. Deze geven minimum en maximum van de schaal aan. Beiden worden verhoogd met 50 euro bruto. Tussenbedragen staan niet vermeld in de salaristabellen. Maar iedere medewerker krijgt er vanaf 1 januari 2021 resp. het moment van later in dienst treden 50 euro (bruto) bij (deeltijders naar rato). Dit is structureel (totdat het nieuwe maximum van de salarisschaal is bereikt uiteraard).

2. Flexibiliteitsvergoeding

Vraag 2.1

Flexibiliteitsvergoeding: Wat betekent dit voor medewerkers die hun parttimepercentage hebben aangepast of wijzigingen hebben ondergaan in de loop van 2021? Wat krijgt iemand die na 1 januari 2021 in dienst is gekomen?

Antwoord:

Voor beide zaken wordt het bedrag naar rato berekend. Voor een fulltimer telt een maand voor 1/12 mee. Voor een parttimer wordt het bedrag naar rato berekend van het aantal formele arbeidsuren. We hebben afgesproken dat we rekenen in hele maanden (en niet naar het aantal kalenderdagen). De periode september t/m december 2021 wordt in de berekening meegenomen voor iedereen die op 1 september 2021 in dienst is; voor de periode januari t/m augustus 2021 wordt gekeken naar het aantal maanden dat de werknemer in dienst is geweest en naar het aantal formele arbeidsuren in die maanden.

Rekenvoorbeelden:

- a. Werknemer in dienst per 1-5-2021 en nog steeds in dienst per 1-9-2021. Uitgaande van fulltime in dienst. Deze werknemer heeft recht op $4/12$ (sep t/m dec) + $4/12$ (mei t/m aug) x 750 euro = 500 euro bruto;
- b. Werknemer in dienst per 1-5-2021 en nog steeds in dienst per 1-9-2021. Uitgaande van 18 uur in dienst. Deze werknemer heeft recht op $4/12$ (sep t/m dec) + $4/12$ (mei t/m aug) x $18/36$ x 750 euro = 250 euro bruto;
- c. Werknemer in dienst per 1-1-2021 en nog steeds in dienst per 1-9-2021. Uitgaande van fulltime dienstverband op 1-1-2021 en wijziging arbeidstijd naar 24 uur per week op 1-4-2021. Deze werknemer heeft recht op: $4/12$ (sep t/m dec) + $5/12$ (apr t/m aug) x $24/36$ x 750 euro = 375 euro + $3/12$ (jan t/m mrt) x 750 (= 187,50 euro) = totaal: 562,50 euro.

Vraag 2.2

Is dit tevens een thuiswerkvergoeding of puur een waardering?

Antwoord:

De flexibilitetsvergoeding is een waardering voor alle werknemers in de sector voor de inzet tijdens de Coronaperiode tot het einde van de looptijd van deze cao (31-12-2021), of dit nu is door thuis te werken (en mogelijk daarbij extra kosten te maken) of door extra inspanningen te hebben geleverd door elders te werken onder deze moeilijke omstandigheden. Voor het kalenderjaar 2022 gaan werkgever en vakbonden in cocreatie met elkaar het gesprek aan over de toekomst van tijd- en plaatsbewust werken en daarbij zal ook worden gekeken naar kostenvergoedingen die daarmee te maken hebben.

Eventueel lokaal toegekende vergoedingen (voor waardering, extra kosten of anderszins) in 2020 of 2021 worden niet verrekend met de flexibilitetsvergoeding. Sociale partners hebben in de cao 2021 afspraken gemaakt over dit onderwerp en daarmee zullen lokaal geen nieuwe afspraken worden gemaakt over dit onderwerp voor het kalenderjaar 2021.

Vraag 2.3

750 euro erbij: op of per 1 september?

Antwoord:

De peildatum is 1 september 2021 in dienst. Betaling van de 750 euro (naar rato) zal plaatsvinden nadat de cao is vastgesteld (kan pas na een positieve ledenraadpleging die we medio september verwachten) en dit is verwerkt in de salarisproductie, dus naar verwachting bij het salaris van de maand oktober. Gewenst is dat dit in iedere provincie in dezelfde maand plaatsvindt en september is niet haalbaar omdat er sowieso dan nog geen akkoord is te verwachten voor de salarisproductie van die maand.

Vraag 2.4:

Ik vroeg me af waarom de vaste vergoeding voor thuiswerken per juli is afgeschaft, vooral omdat toch voorlopig de norm zal blijven dat mensen veel thuis zullen werken?

Antwoord:

Er is geen vaste vergoeding voor thuiswerken in de cao provinciale sector afgesproken. Werkgever en vakbonden zijn overeengekomen samen in cocreatie in het najaar van 2021 na te denken over de toekomst van tijd- en plaatsbewust werken en deze zaken mee te nemen in de cao 2022. Zij hebben voor 2021 een flexibilitetsvergoeding afgesproken van 750 euro waarmee zij waardering uitspreken voor de flexibiliteit van alle werknemers in de sector in deze moeilijke (corona) periode, zowel degenen die veel van huis uit hun werkzaamheden hebben vervuld als degenen die elders hun werkzaamheden hebben uitgevoerd. Voor de cao 2022 gaan werkgever en vakbonden met elkaar het gesprek aan over een goed fiscaal gefaciliteerde vergoeding voor tijd- en plaatsbewust werken, waarbij ook de relatie met de woon-werk vergoeding ter sprake zal komen. Mocht het zijn dat een provincie of partij bij de cao al een vergoeding heeft gegeven vanwege flexibiliteit of thuiswerken, wordt deze niet verrekend met deze 750 euro.

Vraag 2.5:

Wellicht zie ik het verkeerd en is het iets anders. Maar ik wil toch graag weten hoe de 750 eenmalige bruto corona-uitkering relateert aan de 240 euro zorgbonus die voor zorgverleners is.

Krijgen zorgverleners ook 750 euro + 240? Of krijg ik, provincieambtenaar, in 2021 750 euro en een zorgverlener 200 tot 240? Hoe leg ik dat uit aan mijn kennissen? Ik ga hem schenken aan een goed doel hoor!

“Rijksoverheid.nl:

Zorgaanbieder of pgb-budgethouder vraagt bonus aan

Zorgverleners kunnen de zorgbonus niet zelf aanvragen. Dat doet de zorgaanbieder (werkgever) of de pgb-budgethouder. Zij beoordelen ook welke zorgprofessional of pgb-zorgverlener in aanmerking komt voor de zorgbonus. De belangrijkste voorwaarde is dat een zorgverlener door corona onder uitzonderlijke omstandigheden zorg heeft geleverd. Een andere voorwaarde is dat de zorgverlener tussen 1 oktober 2020 en 15 juni 2021 voor de zorgaanbieder of de pgb-budgethouder heeft gewerkt. Ook mag de zorgverlener niet meer dan maximaal € 74.000 bruto per jaar verdienen.

Vraag nu zorgbonus aan als zorgaanbieder (DUS-i.nl)

Vraag nu zorgbonus aan als pgb-budgethouder (SVB.nl)

Hoogte zorgbonus

Waarschijnlijk bedraagt de zorgbonus ongeveer € 200 tot € 240. De precieze hoogte van de bonus is pas later bekend. Want die hangt af van het aantal bonussen dat wordt aangevraagd. Het kabinet heeft een budget van € 720 miljoen voor de bonus. Dit wordt straks gedeeld door het aantal aanvragen.”

Antwoord:

De bonus die zorgmedewerkers hebben gekregen is geen arbeidsvoorwaarde die is afgesproken in cao-overleg maar door de Regering is vastgesteld en uitgevoerd door de sectoren waarin zorgmedewerkers werkzaam zijn. De flexibiliteitsvergoeding is een vergoeding waarmee werkgever en vakbonden in de provinciale sector hun waardering uitspreken aan alle werknemers in de provinciale sector voor de getoonde flexibiliteit en inzet gedurende de gehele Corona-periode t/m de einddatum van de cao (31-12-2021) en waarmee ook eventuele meerkosten voor de werknemer als gevolg van het thuiswerken geacht worden te zijn gecompenseerd. Uiteraard staat het u vrij om de u toekomende flexibiliteitsvergoeding na uitbetaling te schenken aan een goed doel.

3. Structurele loonsverhoging 1,2%

Vraag 3.1:

De 1,2% per juli, is dat een vervanging voor de 3% verhoging per 1 januari of aanvullend?

Antwoord:

De 3% verhoging is de reguliere jaarlijkse verhoging in de salarisschaal per 1 januari van elk kalenderjaar bij goed functioneren. Deze krijgt men tot men het maximum van de salarisschaal heeft bereikt. De 1,2% structurele loonsverhoging per 1 juli 2021 en de 50 euro bruto per 1 januari 2021 krijgt iedereen daarboven op, ongeacht of men 3% verhoging heeft gehad per 1 januari 2021 of ongeacht of men op het maximum van de salarisschaal zit. Met de afspraak over een deel in procenten (1,2%) en een deel in centen (50 euro) krijgen de werknemers in de lagere schalen relatief een hoger percentage dan werknemers in de hogere schalen (stukje nivellering).

4. Loonparagraaf algemeen

Vraag 4.1.:

Indien een medewerker tussen januari en september 2021 in dienst is gekomen bij de provincie, geldt de salarisverhoging per januari dan ook voor deze medewerker?

Antwoord:

De cao geldt met terugwerkende kracht voor werknemers in dienst op of na 1 januari 2021 en die nog steeds in dienst zijn op moment inwerkingtreding cao (dus na instemming van de achterbannen van werkgever en vakbonden met het onderhandelaarsakkoord, vaststellen/ondertekenen van de cao/aanmelding van de cao bij SZW/ontvangstbevestiging van SZW, dus naar verwachting in de tweede helft van september 2021).

Voorbeeld: 1 april 2021 in dienst getreden en nog altijd in dienst betekent verhoging van het loon met terugwerkende kracht tot het moment van in dienst treden. En dat betekent dat de salaristabel van 1 januari 2021 wordt gebruikt om te berekenen waar deze werknemer vanaf datum in dienst treden, 1 april 2021, recht op heeft.

Duurzame inzetbaarheid

5. Sectoranalyse

Vraag 5.1:

Is nu afgesproken dat er een sectoranalyse via MDIEU (tijdelijke maatregelen duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) komt?

Antwoord:

Ja, werkgever en vakbonden laten in het najaar van 2021 een sectoranalyse uitvoeren door SPDI, een samenwerkingsverband van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), FNV en CNV. De uitkomsten hiervan nemen zij mee in de gesprekken voor de cao 2022.

6. Tijd voor vitaliteit

Vraag 6.1:

Vanaf 1 januari 2021 kan de medewerker die 60 jaar of ouder is zijn/haar Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) voor maximaal 50% inzetten om tijd voor vitaliteit te kopen. Hoe werkt dat?

Antwoord:

Het POB kan, als de oudere (60 jaar of ouder) werknemer dat wil, voor maximaal de helft (POB = 5.000 euro per 5 jaar, dus maximaal 2.500 euro) worden ingezet om tijd voor vitaliteit te sparen. Deze uren worden apart geregistreerd en dus niet toegevoegd aan het saldo "verlofsparen". Verlofsparen kun je doen door verlofuren te kopen vanuit je Individueel Keuzebudget (IKB) en deze uren vormen een "recht" en kun je bij einde dienstverband ook laten uitbetalen. Uren tijd voor vitaliteit vormen een "aanspraak" en deze vervalt als je hier geen gebruik van maakt voor het einde van het dienstverband. Deze uren kun je dus niet laten uitbetalen. De werknemer maakt een plan van aanpak, dat hij/zij bespreekt met zijn/haar leidinggevende, hoe en wanneer hij/zij deze tijd voor vitaliteit wil inzetten. Dat kan gespreid zijn, maar ook aaneengesloten voorafgaand aan het moment dat hij/zij de organisatie verlaat vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het POB wordt voor een periode van 5 jaar toegekend; het deel dat niet is "opgemaakt" vervalt aan het einde van deze periode; daarna krijgt men opnieuw een POB voor 5 jaar van 5.000 euro. De aanspraak op de uren tijd voor vitaliteit blijven wel als aanspraak bestaan na het einde van de periode van vijf jaar. De werknemer blijft wel verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid/ontwikkeling tot het einde van zijn/haar dienstverband. Het kopen van uren vanuit het Individueel Keuzebudget (IKB) om verlof te sparen blijft als mogelijkheid bestaan voor alle werknemers.

Vraag 6.2:

Vanaf 1 januari 2021 is het mogelijk voor medewerkers van 60 jaar en ouder om tijd voor vitaliteit te sparen door inzet van maximaal de helft van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB). Hoe kan ik dat aanvragen?

Antwoord:

Op dit moment is er sprake van een onderhandelaarsakkoord en moet de achterban van werkgever en vakbonden zich nog uitspreken over dit akkoord (instemming of niet); vanwege het zomerreces zal de uitslag hiervan naar verwachting bekend zijn in de tweede helft van september. Bij het bereiken van de vereiste steun van de achterban aan werkgevers- en vakbondszijde wordt dit omgezet in een cao en worden de afspraken verder uitgewerkt en vastgelegd (over het hoe en wat: hoe aanvragen, hoe vastleggen in systemen etc.). Uiteraard bereiden we komende maanden e.e.a. voor met elkaar.

Vraag 6.3:

Moeten vitaliteitsuren fulltime opgenomen worden, of kan men ook kiezen om deze uren in te zetten om bijvoorbeeld 8u/week minder te gaan werken?

Antwoord:

De werknemer maakt een plan van aanpak hoe hij/zijde gespaarde tijd voor vitaliteit in wil zetten en bespreekt dit met zijn/haar leidinggevende en dit is maatwerk. Voor de één zal dit een aaneengesloten periode zijn voorafgaand aan zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd, voor de ander zullen dit een aantal uren zijn per week of maand. Belangrijk is de duurzame inzetbaarheid van de werknemer en de eigen verantwoordelijkheid daarvoor en de invulling kan dus per werknemer verschillen.

Vraag 6.4:

Wat is de relatie met/impact op deeltijd(keuze)pensioen?

Antwoord:

Staat er in principe los van. Deeltijd (keuze) pensioen is een persoonlijke keuze van de werknemer. Daarnaast kan de werknemer verlofsparen (via kopen uit het IKB) en een beroep doen op de aanspraak op tijd voor vitaliteit.

Vraag 6.5:

Welk doel moet worden bereikt met deze maatregel?

Antwoord:

Oudere werknemers (60 jaar of ouder) de gelegenheid bieden zelfregie te nemen in het kader van hun duurzame inzetbaarheid om mede hierdoor gezond, veilig en met plezier de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen bereiken. Deze groep heeft beduidend minder lang de tijd om uren te sparen, resp. verlof te kopen, om in te kunnen zetten voorafgaand aan het einde van hun dienstverband.

Vraag 6.6:

Hoe verhoudt deze maatregel zich met het gestelde in onze huidige CAO: hoofdstuk 9: ... Aandacht voor duurzame inzetbaarheid door te investeren in scholing en ontwikkeling van de ambtenaar staat daarom voorop..."

Antwoord:

Voor deze groep (60 jaar of ouder) wordt één doel toegevoegd aan de bestedingsdoelen voor het POB: duurzame inzetbaarheid. Belangrijk is de constatering dat uit de praktijk blijkt (zie o.a. de personeelsmonitor) dat deze groep het POB tot op heden niet of nauwelijks benut voor deze doelen. Mede vanwege het beeld dat ouderen ook of meer leren in de praktijk dan via een opleiding. Daarmee is de duurzame inzetbaarheid van werknemers niet gediend. Voor jongere werknemers (jonger dan 60 jaar) blijven de bestaande bestedingsdoelen van het POB overeind staan.

Vraag 6.7:

Aan welke (fiscale) voorwaarden moet worden voldaan om 50% van het POB om te laten zetten in vitaliteitsuren?

Antwoord:

Je moet nog budget hebben, maximaal de helft van het budget van 5.000 euro per 5 jaar, vastleggen in een aanspraak en dus geen recht, dus een aparte administratie. Is dus iets anders dan verlofsparen, wat een recht oplevert dat ook afkoopbaar is bij dienstverlating. Dat is tijd voor vitaliteit niet. Tijd voor vitaliteit heeft ook geen gevolgen voor het 10% maximum (van je formele arbeidstijd per jaar) kopen van verlof; is immers geen verlofsparen/-kopen. Ook niet van invloed op de 50 -> 100 weken (maximale periode voor verlofsparen).

Vraag 6.8:

Geldt voor medewerkers in een fase 2, die aanspraak kunnen maken op een extra POB, deze maatregel dubbel?

Antwoord:

Nee: POB in fase 2 heeft een ander doel, namelijk het voorkomen dat je terecht komt in fase 3: boventaligheid. Daar heeft dit niets mee te maken. De afspraak beperkt zich tot het reguliere POB, dat iedere medewerker op basis van de cao eens per 5 jaar krijgt (5.000 euro per 5 jaar).

Aanvulling salaris WIEG**Vraag 7.1:**

Hoe wordt omgegaan met medewerkers die reeds gebruik hebben gemaakt van deze regeling en bij wie wel een korting heeft plaatsgevonden?

Antwoord:

Bij afspraken moeten altijd grenzen worden aangegeven. Werkgever en vakbonden hebben afgesproken dat m.i.v. september 100% wordt betaald, niet met terugwerkende kracht. Het akkoord is een package deal en dat betekent dat niet alle afspraken per 1-1-2021 ingaan. De WIEG is al vanaf 1 juli 2020 van kracht; toen gold een andere cao (2020) waarin hier geen afspraak over was gemaakt; dat geldt ook voor de periode 1-1-2021 tot 1-9-2021.

Vraag 7.2:

Werk privé balans arbeidsparticipatie. Ik snap het sentiment, maar is niet erg inclusief geformuleerd (terwijl inclusiviteit in de préambule vermeld wordt als één van de drijfveren). Er kan tenslotte ook sprake zijn van een andere situatie dan vrouw-man.

Antwoord:

Het is juist dat deze afspraak slechts een onderdeel is van het bevorderen van de werk-privé-balans en arbeidsparticipatie. Inclusie en diversiteit staan de komende jaren nog meer in de spotlight. Genderdiversiteit is één van de aspecten van inclusie die daarbij ook een wettelijke verankering krijgt en dan met name in de top en subtop van organisaties. Op dit moment is dat al het geval voor de grote bedrijven, maar de overheid wil dit ook gaan afspreken voor de (semi) overheid (quota c.q. streefcijfers). Door meer te investeren in mogelijkheden om de partner meer te laten delen in de zorg thuis, vergroot je je aantrekkelijk werkgeverschap en daarmee tevens het boeien en binden van huidige en toekomstige medewerkers.

Vraag 7.3:

Ik zie dat het WIEG verlof nu wordt gecompenseerd tot 100%. Maar het ouderschapsverlof zie ik nu ook weer niks over terug komen. In heel veel sectoren (commercieel en publiek) kennen ze een (gedeeltelijk) ouderschapsverlof. Is er ook een kans dat wij dat in de volgende cao ook krijgen?

Antwoord:

Dat zal aan de orde komen in het paritaire traject voor de cao 2022. Vakbonden hebben dit in hun inzet staan. Ook werkgevers hechten aan een goede combinatie van arbeid en zorg maar zetten daarbij niet in op instrumenten/maatregelen voor specifieke groepen medewerkers, maar op duurzame inzetbaarheid en instrumenten die voor iedereen, ongeacht levensfase, interessant zijn en waar medewerkers dan keuzes in moeten maken (waarvoor zet ik tijd/geld in): past bij zelfregie van medewerkers. Voor 2021 is i.h.k.v afsluiten onderhandelaarsakkoord hierop een uitzondering gemaakt voor de WIEG (volledig doorbetalen salaris) en voor 60-plussers (i.r.t. tijd voor vitaliteit). Daarnaast komt er ook wetgeving aan die impact heeft op het onderwerp ouderschapsverlof.

Er is een Europese richtlijn (2019/1158) over het evenwicht tussen werk en privé voor ouders (en mantelzorgers). Zo'n richtlijn moet binnen 3 jaar geïmplementeerd zijn in nationale wetgeving. Voor Nederland hoeft niet alles te worden gewijzigd te (we voldoen al aan veel zaken) maar m.b.t. ouderschapsverlof wel. Daarvoor is de Wet betaald ouderschapsverlof gemaakt. Deze is aangenomen door de Tweede Kamer, beoogde ingangsdatum augustus 2022.

Werknemers krijgen volgens het voorstel gedurende het eerste jaar na de geboorte recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Het betalingsniveau is vastgesteld op 50% van het dagloon tot maximaal 50% van het maximumdagloon. Het gaat om een uitkering door het UWV, waarvoor de aanvraag wordt gedaan door tussenkomst van de werkgever. Het resterende ouderschapsverlof (17 weken) kan nog steeds worden opgenomen tot de achtste verjaardag van het kind, maar blijft onbetaald.

Vraag 7.4:

In de onlangs aangeboden petitie voor een goede provinciale CAO was aangegeven dat er ook over betaald ouderschapsverlof zou worden onderhandeld. Ik lees daar niks over terug in het nieuwe akkoord. Wordt dit punt nog meegenomen in vervolggesprekken? Dit is voor mij namelijk een belangrijk punt. Ik vind dat ik te veel netto moet inleveren per maand omdat het ouderschapsverlof nu onbetaald is.

Antwoord:

Werkgever en vakbonden hebben een package deal gesloten voor de cao 2021. Zij hebben geen afspraken gemaakt over (betaald) ouderschapsverlof. Voor de cao 2022 wordt het thema duurzame inzetbaarheid verder uitgewerkt in een paritaire werkgroep. Vakbonden zullen dit onderwerp daarbij aan de orde stellen. Daarnaast wordt de wet aangepast per 1-8-2022 met daarin ruimere faciliteiten voor ouderschapsverlof (zie ook het antwoord op vraag 7.3).

8. Begeleiding bij ingrijpende gebeurtenissen, o.a. rouwverlof

Vraag 8.1:

Wat voor de één ingrijpend is hoeft dat voor de ander niet te zijn. Wel heel vaag. Kan dus wel sterk afhangen van of je manager hier iets mee doet.

Antwoord:

Dat klopt, maar we gaan uit van goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Werkgever en vakbonden vinden het belangrijk dat werknemers een aangrijpingspunt hebben om hierover het goede gesprek te kunnen voeren en deze afspraak draagt daaraan bij. En uiteraard zal de éne werknemer wel een beroep hierop doen en de andere werknemer niet. Werkgever en vakbonden vinden het belangrijk dat er bij werkgevers aandacht is voor werknemers die op een zeker moment te maken hebben met bijvoorbeeld een emotioneel zware periode. Dat kan na een overlijden van een dierbare zijn. Het is niet vanzelfsprekend dat een werknemer zich na een uitvaart weer voor 100% kan inzetten voor zijn/haar werk. Wellicht is er behoefte aan een periode van opbouw. Hierover maken werknemer en zijn/haar leidinggevende dan afspraken.

9. RVU-heffingsvrijstelling

Vraag 9.1:

Wat wordt bedoeld met de RVU-heffingsvrijstelling (Regelingen Vervroegde Uittreding)?

Antwoord:

Het is een fiscale regeling die al bestaat vanaf 1 januari 2021 en al wordt toegepast door individuele werkgevers/provincies. Maar het is een "kan-bepaling". Tot en met 31 december 2025 kan een medewerker hierover het gesprek aangaan met zijn/haar werkgever. Tot 31 december 2028 bestaat de mogelijkheid om eerder uit te treden wanneer werkgever en werknemer samen overeenkomen gebruik te maken van deze fiscale regeling. Daarbij gelden wel alle randvoorwaarden van de fiscale regeling: o.a. wie wel en wie niet (geboortejaren 1955-1961 wel, andere geboortejaren niet) en maximaal 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd (dus niet eerder, want dan wordt het volledige bedrag tot deze termijn van drie jaar wel weer fiscaal beboet) en het maximale bedrag (ter hoogte van de AOW-uitkering). Het is geen regeling waarover afspraken zijn gemaakt in de cao 2021. Dit onderwerp zal wel aan de orde komen in de cocreatie/paritaire werkgroepen in de tweede helft van 2021 voor het thema duurzame inzetbaarheid. Ook laten werkgever en vakbonden een sectoranalyse uitvoeren om o.a. te kijken naar duurzame inzetbaarheid binnen de provinciale sector.

Vraag 9.2:

Ik ben lid van de vakbond. Hoe kan ik me voorbereiden op een gesprek met mijn werkgever over dit onderwerp?

Antwoord:

Neem contact op met je vakbondsconsulent. Daarbij is het ook van belang na te gaan wat de gevolgen zijn voor uw pensioenopbouw en besteedbare inkomen en uitgaven tijdens de periode van eerder uittreden. Ook kunt u zich wenden tot een levensfaseambassadeur voor meer informatie over dit onderwerp.

Vraag 9.3:

Is de uitkering RVU ook aantrekkelijk voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en nu een leeftijd hebben van 61 en 60 jaar en die op 1/1/22 en 1/2/22, 44 en 43 jaar in provinciale dienst zijn?

Antwoord:

Hier is geen algemeen antwoord op te geven omdat elke situatie weer anders is en in het geval van arbeidsongeschiktheid zeer complex is en dus een beroep op een specialist/deskundige is hierbij voor u van het grootste belang. De uitkering waarover geen fiscale heffing hoeft te worden betaald bedraagt de hoogte van de AOW-uitkering. Voor de meeste werknemers schatten we in dat dit niveau te laag is om gedurende de periode van eerder uittreden van rond te komen. Daarom zal de werknemer veelal zijn/haar pensioenuitkering naar voren moeten trekken om voldoende inkomsten te hebben om van te leven gedurende deze periode. Uiteraard kunnen werknemers ook zelf een kapitaal beschikbaar hebben om aan te vullen of dermate lage uitgaven hebben dat men wel hiermee rond kan komen.

Vraag 9.4:

Komt er t.z.t. nog een regeling voor medewerkers die 45 dienstjaren hebben

Antwoord:

In het pensioenakkoord is afgesproken dat het Kabinet hier een studie naar gaat doen. Dit dossier is nog "in beweging" en hier valt nu nog niets over te zeggen, behalve dat het een complex verhaal is met allerlei haken en ogen. Werkgever en vakbonden zetten zich samen in voor duurzame inzetbaarheid en plezierig, veilig en gezond de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Vraag 9.5:

In het CAO-onderhandelaarsakkoord lees ik het volgende:

In het kader van duurzame inzetbaarheid bestaat de mogelijkheid dat werkgever en werknemer met elkaar een gesprek voeren over de mogelijkheden van benutting van de RVU-regeling. In mijn ogen wel een heel vrijblijvende tekst. Welke rechten kan ik als werknemer hieraan ontleen? Wanneer is nader concreet beleid ter zake te verwachten? Of ben ik hier van de 'goedheid' van mijn werkgever afhankelijk?

Antwoord:

Werkgever en vakbonden hebben deze tekst opgenomen om de werknemer een mogelijkheid te bieden op basis hiervan het gesprek aan te gaan met zijn/haar leidinggevende over dit onderwerp. Daarbij zijn wel de voorwaarden van deze fiscale regeling bepalend (max 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, geboortejaren 1955 t/m 1961 en maximaal hoogte AOW-uitkering).

Hieraan kan de werknemer verder geen rechten ontleen: wel recht op een goed gesprek hierover. Deze fiscale regeling is een "kan" bepaling: alleen als werknemer en werkgever samen overeenkomen dat de regeling wordt toegepast, wordt de regeling toegepast.

Werkgever en vakbonden hebben afgesproken over het onderwerp "duurzame inzetbaarheid" in het najaar van 2021 verder te praten met elkaar, in cocreatie, met het oog op de volgende cao, de cao 2022. Daarbij zal dit onderwerp ook aan de orde komen. In de cao 2021 hebben zij verder dus geen afspraken gemaakt over een sectorale regeling.

Vraag 9.6:

Wordt er in de nieuwe cao iets afgesproken over de mogelijkheid voor oudere werknemers om minder te gaan werken? Bijvoorbeeld in de vorm van een Generatiepact of een 80/90/100 regel?

Antwoord:

In de cao 2021 zijn afspraken gemaakt om tijd voor vitaliteit te kunnen gaan sparen voor de werknemers van 60 jaar en ouder. Hiervoor is voor hen maximaal de helft van het POB beschikbaar. Het POB bedraagt 5.000 euro per 5 jaar, dus maximaal 2.500 euro. Na deze 5 jaar, krijgt iedereen wederom een POB van 5.000 euro voor de volgende vijf jaar etc. Opname van deze tijd voor vitaliteit moet plaatsvinden voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast kan iedereen, ongeacht leeftijd, verlofuren kopen in het kader van verlofsparen uit het Individueel Keuzebudget.

Werkgever en vakbonden hebben geen afspraken gemaakt over een Generatiepact. Wel hebben ze afgesproken dat ze voor de cao 2022 met elkaar een cocreatietraject vormgeven waarin het onderwerp "duurzame inzetbaarheid" wordt besproken. Daarbij ligt de focus op de zaken die we in de cao hebben geregeld, aanvullend lokaal zijn geregeld en hoe deze zaken werken in de praktijk (en eventueel geoptimaliseerd of afgeschaft moeten worden) en of we nog zaken missen die eraan bij kunnen dragen dat werknemers gezond, veilig en met plezier de (oplopende) AOW-gerechtigde leeftijd kunnen bereiken. Dit onderwerp zal daarbij naar verwachting wel aan de orde komen.

10. Uitvoering cao:

Vraag 10.1:

Ik ben erg benieuwd wat dit allemaal inhoudt.

Antwoord:

Werkgever en vakbonden hebben afgesproken de onderwerpen waar één of beide partijen last van ondervinden met elkaar paritair te gaan bespreken. De vakbonden hebben aangegeven dat zij het in elk geval over de volgende onderwerpen willen hebben uit de cao 2020: Hoofdstuk 4 (salaris, salaristoelagen en IKB) en hoofdstuk 11 (Overleg). Daarnaast optimalisatie van de afspraken die zijn gemaakt in vorige cao's. In de gesprekken zullen mannen en paarden moeten worden benoemd. Dat wil niet op voorhand zeggen dat we andere inhoudelijke afspraken m.b.t. deze onderwerpen gaan maken. Werkgever en vakbonden vinden het belangrijk dat afspraken die we maken in de cao worden nagekomen en dragen daar gezamenlijk verantwoordelijkheid voor. Instrumenten die in de cao zijn afgesproken worden periodiek tegen het licht gehouden om te beoordelen of ze bijdragen aan het doel waarvoor ze zijn ingevoerd, of ze geoptimaliseerd moeten worden of kunnen vervallen.

11. Paritaire studies/cocreatie

Vraag 11.1:

Waar gaan de paritaire studies over en waarom worden deze uitgevoerd?

Antwoord:

Werkgever en vakbonden erkennen dat het van belang is dat medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd gezond, veilig en met plezier kunnen bereiken. Zij onderkennen daarbij dat er in elke levensfase momenten zijn waarop duurzame inzetbaarheid niet altijd vanzelfsprekend is. Zij onderzoeken paritair hoe het bestaande en eventueel aanvullend instrumentarium dit doel effectief kan ondersteunen. Dit levert input op voor de cao 2022.

Werkgever en vakbonden erkennen dat de wijze van werken en de locatie waar het werk wordt uitgevoerd structureel aan het veranderen zijn. Dit onderwerp noemen zij "tijd- en plaatsbewust werken". Zij onderzoeken paritair wat door deze veranderende wijze van werken aan afspraken nodig is voor de cao 2022. Daarbij hebben zij o.a. aandacht wat daarvoor nodig is en welke vergoeding daarbij hoort. Voor de werkgever is hierbij de relatie met reiskostenvergoedingen en de fiscaal geboden ruimte van belang.

Algemeen

12. Planning

Vraag 12.1:

Hoe ziet de planning eruit? Wanneer is er een vastgestelde cao 2021?

Antwoord:

Voor alle benodigde activiteiten voor de cao 2021 en het cocreatietraject voor de cao 2022 maken werkgever en vakbonden samen een tijdschema. Cruciaal is besluitvorming over het onderhandelaarsakkoord uiterlijk medio september 2021 om vervolgens ook tijdig het cocreatietraject te kunnen inrichten en opstarten in september 2021. Aan werkgeverszijde is het streven om op 2 september in het IPO-bestuur de stemmen van de werkgevers GS en de werkgevers PS te kunnen tellen en vast te stellen of de vereiste gekwalificeerde meerderheid is gehaald. Vakbonden streven er naar hun gezamenlijke ledenraadpleging medio september afgerond te hebben (ledenraadpleging van 1 t/m 8 september). Op 16 september is het volgende bestuurlijke cao-overleg en dan hopen werkgever en vakbonden gezamenlijk te kunnen vaststellen of zij formeel de cao 2021 kunnen ondertekenen en aanmelden bij het Ministerie van SZW.