

Vragen en antwoorden cao 2021 provinciale sector

In dit document geven werkgever en vakbonden gezamenlijk antwoord op de vragen die zijn gesteld door medewerkers in de provinciale sector over de cao 2021 provinciale sector.

Heb je een vraag over een specifiek onderwerp uit de cao 2021 provinciale sector en vind je het antwoord daarop niet terug in deze cao, noch in de “vragen en antwoorden cao 2021” dan kun je deze vraag stellen via cao@ipo.nl en dan nemen we deze mee in een volgende versie van dit document. Zodra een nieuwe versie van dit document is geplaatst op de IPO website informeren we je hierover in de nieuwsbrief cao provinciale sector.

Nadat je een vraag per mail hebt gesteld ontvang je een ontvangstbevestiging en in latere instantie een antwoord op je 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.

NB De tekst van de aangemelde cao 2021 Provinciale sector is leidend

Onderwerpen met vragen en antwoorden:

Loonparagraaf:

1. Flexibiliteitsvergoeding (€750,-)
2. 1,2% structurele loonsverhoging
3. Algemene vragen loonparagraaf

Duurzame inzetbaarheid:

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

Paritaire studies/cocreatie

9. Paritaire studies/cocreatie

Loonparagraaf

1. Flexibiliteitsvergoeding

Vraag 1.1

Is dit tevens een thuiswerkvergoeding of puur een waardering?

Antwoord:

De flexibiliteitsvergoeding is een waardering voor alle werknemers in de sector voor de inzet tijdens de Coronaperiode (van 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 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 coöperatie 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 flexibiliteitsvergoeding. Sociale partners hebben in de cao 2021 afspraken gemaakt over dit onderwerp en daarmee zijn lokaal geen nieuwe afspraken gemaakt over dit onderwerp voor het kalenderjaar 2021.

Vraag 1.2:

Hoe relateert de € 750,- eenmalige bruto corona-uitkering aan de € 240,-zorgbonus voor zorgverleners?

Krijgen zorgverleners ook € 750,-+ € 240,-? Of krijg ik, provincieambtenaar, in 2021 € 750,-en een zorgverlener € 200,- tot € 240,-?

“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 Corona-periode en waarmee ook eventuele meerkosten voor de werknemer als gevolg van het thuiswerken geacht worden te zijn gecompenseerd.

Vraag 1.3:

Is de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering pensioengevend?

Antwoord:

Ja, de eenmalige bruto flexibiliteitsuitkering is pensioengevend, conform artikel 7.1.1 van het pensioenreglement ABP. De peildatum is 1 januari 2022. Ook de salarisverhogingen zijn pensioengevend, met een peildatum van 1 januari 2022.

2. Structurele loonsverhoging 1,2%

Vraag 2.1:

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,-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,-) krijgen de werknemers in de lagere schalen relatief een hoger percentage dan werknemers in de hogere schalen (stukje nivellering).

3. Loonparagraaf algemeen

Vraag 3.1:

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.

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.

Vraag 3.2:

Iemand die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en een aanvullende uitkering via het UWV ontvangt zou de flexibiliteitsvergoeding van € 750,- bruto moeten inleveren i.v.m. de uitkering. Zijn er vanuit de organisatie misschien andere mogelijkheden om toch een extraatje te ontvangen, zoals uitbetaling in natura (bonnen)? Dit zou ook gelden voor mensen die huurtoeslag, zorgtoeslag etc. krijgen.

Antwoord:

Het beeld bestond dat deze loonafspraken voor bepaalde groepen, waaronder medewerkers met een WAJONG of WIA-uitkering, minder goed uit zouden kunnen pakken (minder voordeel opleveren) dan voor anderen. Uit door sociale partners extern ingewonnen juridisch advies blijkt dat zij er nog steeds op vooruit gaan, maar minder dan medewerkers die niet tot deze categorieën behoren.

Sociale partners hebben op basis van het extern ingewonnen juridisch advies besloten loonafspraken niet in andere vorm te faciliteren (zoals bijvoorbeeld VVV-bonnen).

Het niet toepassen van cao-afspraken wordt gekwalificeerd als ontduiken van de cao, die een standaard karakter heeft. Daarom worden ook de loonafspraken voor alle medewerkers uitgevoerd. Bovendien loopt de werknemer bij het niet volgen van de loonafspraken van de cao het risico dat hij een boete krijgt van UWV.

Vraag 3.3:

Waarom is de indexering van de toelage t.b.v. de consignatiediensten niet opgenomen in de cao? Dit zou men met de aankomende cao repareren werd er medegegdeeld ruim 2 jaar geleden. Alle andere toelagen zijn geïndexeerd behalve deze. Met de salarisverhogingen van de cao 2019-2020 (totaal ruim 6%) en de cao 2021 (€ 50,- en 1,2%) gaat deze toelage ver achter lopen bij de salarisstijgingen. Ook wordt nergens benoemd dat er geen mogelijkheid is om eerder te stoppen met consignatiedienst vanwege leeftijd i.c.m. levensfasebewust personeelsbeleid. Daar waar men met continudiensten wel mogelijkheden ziet om bijv. vrijgesteld te worden van nachtwerk op hogere leeftijd.

Antwoord:

Het niet indexeren van de toelage voor consignatiediensten was onderdeel van de cao 2020 en is niet gewijzigd in de cao 2021 en is gebaseerd op afspraken die tussen sociale partners zijn gemaakt n.a.v. de harmonisatie toelagen. In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat voor de cao 2022 en verder sociale partners met elkaar in gesprek gaan over knelpunten die zij ervaren in de bestaande cao-afspraken/het gebruik van bestaande cao-instrumenten. De vakbonden hebben daarbij aangegeven o.a. hoofdstuk 4, waarin o.a. consignatiediensten zijn geregeld, te willen bespreken daarbij.

Duurzame inzetbaarheid

4. Sectoranalyse

Vraag 4.1:

Is nu afgesproken dat er een sectoranalyse via MDIEU (maatwerkregeling 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 en verder.

5. Tijd voor vitaliteit

Vraag 5.1:

De medewerker die 60 jaar of ouder is, kan 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,- per 5 jaar, dus maximaal € 2.500,-) 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,-. De aanspraak op de uren tijd voor vitaliteit blijft 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 5.2:

In de nieuwe cao is geregeld dat maximaal de helft van het POB kan worden omgezet in vitaliteitsverlof (€ 2.500,-). Als een medewerker nog maar € 1.000,- heeft staan in zijn POB, dan kan hij toch maar voor € 500,- vitaliteitsverlof omzetten van zijn POB?

Antwoord:

We gaan uit van maximaal € 2.500,- per POB-periode om te zetten in tijd voor vitaliteit. Als de werknemer nu nog € 1.000,- heeft staan kan hij deze volledige € 1.000,- inzetten (is minder dan het maximale bedrag van € 2.500,-, dus mag geheel worden ingezet). Gaat dus niet om de helft van wat de werknemer nog heeft staan aan resterend budget, maar om maximaal de helft van het gehele POB-bedrag dat beschikbaar is gesteld.

Vraag 5.3:

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/zij de 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 5.4:

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 5.5:

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 5.6:

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 5.7:

Het POB is een vast bedrag voor iedereen, ongeacht schaal en parttimepercentage. Als iedereen recht heeft op maximaal € 2.500,-, , betekent dat dan dat parttimers en mensen met een lager uurloon relatief meer uren te besteden hebben dan fulltimers en mensen met een hoger uurloon?

Antwoord:

Dat klopt. Deze werknemers hebben dit keer voordeel, in vele andere gevallen hebben ze nadeel. Waarde van een uur voor sparen tijd voor vitaliteit is het tarief dat je betaalt voor kopen verlof.

Vraag 5.8:

Kan iemand die met keuzepensioen gaat voor het bereiken van zijn AOW-leeftijd op dat moment ook gebruik maken van het aangesloten opnemen van de gekochte vitaliteitsuren?

Antwoord:

We hebben de term AOW-gerechtigde leeftijd hier genoemd als momentum waarop de arbeidsovereenkomst van alle werknemers die in dienst zijn van een provinciale werkgever uiterlijk wordt beëindigd, een ontslaggrond in onze cao.

De werknemer kan zelf besluiten om eerder (gedeeltelijk of volledig) gebruik te maken van (ABP-keuze) pensioen. Het gaat erom dat je gebruik maakt van de uren tijd voor vitaliteit voor het einde van je arbeidsovereenkomst bij de provincie (dus voor uit diensttreding). Als je voor dat moment geen beroep hebt gedaan op deze aanspraak, dan vloeit dit terug naar de werkgever. De gespaarde uren tijd voor vitaliteit worden in elk geval niet uitbetaald (het is geen recht, naar een aanspraak), net zoals het resterende deel van het POB vervalt bij het einde van de periode waarvoor het POB was toegekend.

Stel dat je met keuzepensioen gaat op 1 april 2022, dan dien je jouw uren tijd voor vitaliteit te hebben opgenomen voor 1 april 2022.

Vraag 5.9:

Is het nog mogelijk om verlof te kopen van je IKB in het nieuwe cao, zo ja hoeveel uur? Kan ik die uren laten staan om eerder te kunnen stoppen met werken ?

Antwoord:

Ja zeker, deze mogelijkheid blijft bestaan. Het aantal uren dat je kunt kopen is maximaal 10% van je formele arbeidstijd. Dat verschilt dus per persoon. Zou je meer verlofuren kopen, dan levert dat fiscaal en voor de opbouw van pensioen een nadeel op en daarom is dit begrensd in de cao op 10%. Afsproken is dat de uren die je koopt uit het IKB geen vervaldatum hebben, dus je kunt deze uren gebruiken om in te zetten voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd om feitelijk eerder te stoppen met werken.

6. Aanvulling salaris WIEG**Vraag 6.1:**

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 cao-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 6.2:

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:

Sociale partners hechten waarde aan inclusie en diversiteit. Dit heeft de aandacht voor de cao 2022 en verder. Het is daarnaast juist dat deze afspraak slechts een onderdeel is van het bevorderen van de werk-privé-balans en arbeidsparticipatie. 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 6.3:

Ik zie dat het WIEG verlof nu wordt gecompenseerd tot 100%. Maar over het ouderschapsverlof zie ik nu ook weer niks 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 en verder (paritair wil zeggen: overleg tussen vakbonden en de werkgever).

Wetgeving op dit gebied wijzigt: de eerste negen van de 26 weken ouderschapsverlof worden betaald. Ouders krijgen straks van UWV een uitkering ter hoogte van vijftig procent van hun dagloon, tot vijftig procent van het maximum dagloon. De regeling gaat op 2 augustus 2022 in. In het coalitieakkoord is afgesproken dat het uitkeringspercentage van de WAZO (Wet arbeid en zorg) betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022 wordt verhoogd van 50% naar 70% van het dagloon, met als maximum 70% van het maximum dagloon.

Vraag 6.4:

In de cao zijn afspraken gemaakt om per 1 september de uitkering voor aanvullend geboorteverlof aan te vullen tot 100% van het salaris (incl. IKB en toelagen) (100% vergoeding). Is daarvoor de geboortedatum van mijn kind, het moment van aanvraag, of het moment van opnemen leidend? Is het zo dat – als ik geboorteverlof opneem na 1 september 2021 – ik dan 100% procent vergoed krijg? Ook al is mijn kind eerder dan 1 september geboren?

Antwoord:

Je hebt recht op aanvullend geboorteverlof als het wordt opgenomen op of na 1 september 2021. Het geboorteverlof en het aanvullende geboorteverlof is wettelijk geregeld. In de Wet arbeid en zorg staan de voorwaarden om het extra (aanvullend) verlof te krijgen. De eerste week na de geboorte heb je een week geboorteverlof waarbij de werkgever jouw salaris volledig doorbetaalt. Dit verlof moet je opnemen binnen 4 weken na de geboorte. Daarna kun je gebruik maken van het extra (aanvullend) geboorteverlof tot uiterlijk zes maanden na de geboortedatum. Voor deze periode geldt de aanvulling tot 100% van jouw salaris. In de cao 2021 hebben we afgesproken dat deze aanvulling wordt betaald door de werkgever bij het opnemen van het extra geboorteverlof op of na 1 september 2021.

Vraag 6.5:

De cao is voor 2021 en de meeste voorwaarden gaan (terugwerkend) 1 januari 2021 in. Kunt u mij vertellen waarom de aanvulling van de WIEG pas ingaat vanaf 1 september en niet ook op 1 januari?

Antwoord:

Het klopt dat we deze specifieke afspraak in laten gaan per 1 september 2021. Een cao is een package-deal tussen werkgever en vakbonden, waarbij afspraken kunnen worden gemaakt die vanaf verschillende data van kracht worden. Er is dus geen absolute relatie tussen de ingangsdatum van de cao (1-1-2021) en eventuele specifieke afspraken over deelonderwerpen. Niet alleen voor dit onderwerp is een andere datum dan 1 januari 2021 afgesproken, maar bijvoorbeeld ook voor de structurele loonsverhoging van 1,2% (per 1 juli 2021) en de toekenning van de flexibiliteitsbonus (in dienst in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 augustus 2021).

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

Vraag 7.1:

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.

8. RVU-heffingsvrijstelling

Vraag 8.1:

Wat wordt bedoeld met de RVU-heffingsvrijstelling (Regeling voor 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 t/m september 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 voor de cao 2022 en verder 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 8.2:

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 of het contactcenter van één van de vakbonden. Daarbij is het ook van belang na te gaan wat de gevolgen zijn voor jouw pensioenopbouw en besteedbare inkomen en uitgaven tijdens de periode van eerder uittreden. Ook kun je je wenden tot een levensfaseambassadeur voor meer informatie over dit onderwerp.

Vraag 8.3:

Is de uitkering RVU ook aantrekkelijk voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, nu begin zestig zijn en die op in 2022 ruim veertig 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 jou 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 8.4:

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 8.5:

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'*. Welke rechten kan ik als werknemer hieraan ontlenen? 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 september 1961 en maximaal hoogte AOW-uitkering).

Hieraan kan de werknemer verder geen rechten ontlenen: 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" verder te praten met elkaar, in cocreatie, met het oog op de cao 2022 en verder. 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 8.6:

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. 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 en verder 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.

Vraag 8.7:

Moet mijn werkgever medewerking verlenen aan een RVU-regeling als ik daarom vraag of kunnen zij een gesprek hierover bij voorbaat afwijzen?

Antwoord:

In de cao 2021 is geen regeling afgesproken voor vroegpensioen/rvu-heffingsvrijstelling; niemand heeft er dus recht op om gebruik te maken van deze regeling. Daarvoor moeten zowel de werkgever als de werknemer hieraan mee willen werken en is het dus maatwerk.

Werkgever en vakbonden hebben in de cao 2021 wel "een haakje" voor het gesprek hierover afgesproken. Dat betekent, dat dit gesprek plaats dient te vinden wanneer de werknemer daarom vraagt. Uiteraard moet de werknemer wel aan de voorwaarden voldoen van deze fiscale regeling, dus als een werknemer van 18 jaar oud om een dergelijk gesprek vraagt, en dus duidelijk is dat hij/zij niet voldoet aan de voorwaarden, zal de werkgever dit kenbaar maken aan hem/haar.

Het bij voorbaat afwijzen van een gesprek hierover met een werknemer die wel voldoet aan de voorwaarden van deze fiscale regeling, past niet bij de gemaakte cao-afpraak. Het gesprek dient dan wel te worden gevoerd. Het voldoen aan de voorwaarden van deze fiscale regeling, wil echter niet zeggen dat men recht heeft op toepassing van deze fiscale regeling. Daarvoor moeten zowel de werkgever als de werknemer hieraan mee willen werken en is en blijft het dus maatwerk.

Paritaire studies/cocreatie

Vraag 9.1:

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 en verder.

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 en verder. 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.