



## VOORSTEL AAN: ALGEMEEN BESTUUR

Vergaderdatum: 4 september 2024

Agendapunt nr: 7

Kenmerk: Voorstel001308

Status: ter vaststelling

Opsteller: Coby Krolis

Namens: Fred Heerink

Bijlage(n): Ledenbrief LOAV

| <i>Route<br/>besluitvorming</i> | <i>Vergadering d.d.</i> |
|---------------------------------|-------------------------|
| DB VRD                          | 10 juli 2024            |
| AB VRD                          | 4 september 2024        |
|                                 |                         |

### Onderwerp

LOAV-brief van 23 mei 2024.

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt voorgesteld om vast te stellen:

1. de AOW-compensatie (onder voorwaarden) in het kader van het FLO-overgangsrecht;
2. twee (technische) wijzigingen in hoofdstuk 9i in de CAR(-UWO).

**Besluit**

*Paraaf:*

*Datum:*

## TOELICHTING OP HET VOORSTEL

### **Inleiding**

Sinds 1 januari 2020 geldt de CAR-UWO alleen voor veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De werkgeversvereniging van de veiligheidsregio's (WVSV) maakt afspraken met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden.

De CAR en de UWO is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren. Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeengekomen wijzigingen vast te stellen.

Met dit voorstel worden de LOAV-brief van 23 mei 2024 vastgesteld.

### **Argumenten**

1. *De financiële gevolgen van de opgeschoven AOW-leeftijd vanaf de leeftijd van 67 jaar wordt 50/50 verdeeld*

In het FLO-akkoord is opgenomen dat er nadere afspraken gemaakt kunnen worden als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving. Het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd is zo'n wijziging. Vertegenwoordigers van werkgever en werknemersorganisaties zijn overeengekomen om, onder voorwaarden, de periode van de opgeschoven AOW-leeftijd vanaf de leeftijd van 67 jaar (AOW-kloof) 50/50 te verdelen. Het FLO-overgangsrecht gaat uit van een AOW-leeftijd van 67 jaar. Door het (mogelijk) opschuiven van de AOW-leeftijd ontstaat er een AOW-kloof. Deze komt voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor de medewerker. Voor wat betreft de werkgever is er een rekenmethode afgesproken.

Als medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen langer doorwerken komt hun aanspraak op deze compensatie te vervallen.

2. *Technische wijziging hoofdstuk 9i*

Er worden twee technische (taalkundige) wijzigingen doorgevoerd in hoofdstuk 9i.

### **Financiën**

De financiële gevolgen van de AOW-compensatie in het kader van FLO-overgangsrecht tot 2042 wordt beïnvloed door het aantal medewerkers dat door gaat werken, maar zijn maximaal € 43.000,- bij de huidige AOW-leeftijd van 67 jaar en drie maanden. Bij het jaarlijkse overzicht van de FLO-kosten worden de AOW-compensatiekosten inzichtelijk gemaakt.

## **Communicatie**

Medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen worden geïnformeerd over deze wijziging.