



Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2020/2021 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2020 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van FCB namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Sociaal Werk Nederland;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Connectief.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 1.1 komt te luiden:

'1.1 WERKINGSSFEER

De cao is van toepassing op de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in het brede sociale domein waarbinnen:

- A Instellingen en/of organisaties (of delen ervan) die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger.

Nb: De cao kan tevens van toepassing zijn op de individuele medewerker indien deze zich binnen een organisatie of instelling overwegend bezighoudt met onderstaande activiteiten en voorzieningen en deze tot doel hebben de sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid van burgers te vergroten. Deze ondersteuning van burgers met hulpvragen en het doel daarvan alsmede de wisselwerking tussen burger en samenleving passen volledig in de werkingssfeer van deze cao.

- B Onder activiteiten en voorzieningen die sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid bevorderen, ongeacht de doelgroep, worden verstaan:

1 Activiteiten gericht op het bevorderen van de sociale samenhang en leefbaarheid in dorpen, wijken, buurten en/of in gemeenten (voorheen sociaal cultureel werk), waaronder wordt verstaan:

- a het ondersteunen, faciliteren van ontmoetingsplekken van en voor diverse groepen burgers (buurt- en dorpshuizen, wijkcentra, jongerencentra multifunctionele accommodaties,

¹ Stcrt. 20 april 2020, nr. 15755.

- inloopcentra, speeltuinen en speelvoorzieningen in (brede) scholen, in verzorgingshuizen, in sportkantines, in buurtrestaurants);
- b het ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op bevorderen van contacten (brede buurtactiviteiten, activiteiten voor kwetsbare doelgroepen (ouderen, mensen met beperkingen of psychosociale problemen, migranten), eettafels, (buurt)verenigingen, wijk-, buurt- en dorpssteams (verder te noemen wijkteams));
 - c het stimuleren, ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op verbeteren van de leefomgeving bij bewonersinitiatieven en -groepen (buurtbemiddeling, buurtcoöperaties, centra voor maatschappelijke ontwikkeling, wijkteams).
- 2 Activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en op preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen, waaronder wordt verstaan:
- a Met ingang van 1 augustus 2020 luidt deze bepaling: algemene jeugdvoorzieningen (kinder- en jongerenwerk, buurt- en sportbevordering, speeltuinen, speelvoorzieningen), met uitzondering van peuterspeelzalen.
 - b informatie, advies en opvoedondersteuning (jongeren-inlooppunten, opvoedondersteuning, stimuleren/faciliteren opvoedgroepen, voorleeskringen, wijkteams);
 - c eerstelijns pedagogische (basis-)hulpverlening, (school)maatschappelijk werk, gezinscoaching, signaleren van en hulp aanschakelen hulp bij ernstige problemen (kinder- en jongerenwerk, specifieke ouderschapsvraagstukken, FIOM-hulpverlening, jonge moeder-groepen, wijkteams);
 - d begeleiding bij het voorkomen van maatschappelijke uitval (schooluitval, toe leiden naar werk en HALT-voorzieningen).
- 3 Activiteiten gericht op het geven en uitvoeren van informatie, advies, cliëntondersteuning, begeleiding en interventies waaronder algemeen en specifiek maatschappelijk werk, waaronder wordt verstaan:
- a algemene informatievoorziening (informatiepunten, inloopcentra, voorlichtingsactiviteiten, steunpunten, wijk-, buurt- en dorpssteams);
 - b individuele ondersteuning, hulpverlening en begeleiding van cliënten/burgers bij hun vragen op diverse levensterreinen (ouderenadvisering, slachtofferhulp, sociaalraadsliden-werk en rechtsbijstand, ondersteuning asielzoekers en vluchtelingen, tolken, sociale huisbezoeken, maatschappelijk werk, telefonische- en internethulpverlening, wijkteams, schuldhulpverlening, budget-ondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitzondering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), advisering, praktische hulpverlening en/of bemiddeling bij het verantwoord (leren) omgaan met een huishoudbudget en/of het oplossen van een schuldprobleem, hulp bij huiselijk geweld, Leger des Heils);
 - c advisering, training en ondersteuning van personen en groepen bij maatschappelijke participatie, emancipatie, bestrijding van discriminatie, pleitbezorging en belangenbehartiging; cliëntenorganisaties, bewonersgroepen, zelforganisaties van minderheden, medezeggenschap en inspraakorganen (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, buurtbemiddeling, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, en van verenigingen, stichtingen, cliëntenorganisaties, zelf- en belangenorganisaties).
- 4 Activiteiten gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, waaronder wordt verstaan:
- a het ondersteunen van mantelzorgers met advisering, verwijzing en begeleiding en het organiseren van respijtzorg (vrijwilligerscentrales, wijkteams, steunpunten en andere organisaties voor vrijwilligerswerk en mantelzorg);
 - b werving, bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, zelforganisa-ties).
- 5 Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie en op het zelfstandig functioneren van kwetsbare doelgroepen, zoals ouderen, mensen met een beperking, een chronische psychisch probleem, een psychosociaal probleem, waaronder wordt verstaan:
- a ondersteunen van algemeen toegankelijke collectieve voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen ((dag-)activiteiten, huiskamers in de buurt, wijkteams, Alzheimer-café, sport en beweegactiviteiten, buurtrestaurants);
 - b stimuleren, faciliteren en ondersteunen van (vrijwillige) praktische dienstverlening om de zelfredzaamheid te vergroten (boodschappenplusbus, klussen- en ruildiensten, sociale alarmering, maaltijdvoorzieningen, wijkteams);
 - c ambulante individuele hulpverlening en begeleiding op diverse levensterreinen (huisbezoeken en begeleiding vanuit sociale wijk-, buurt- en dorpssteams, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, budgetondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitzondering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), netwerkversterking);

- d ondersteuning en begeleiding bij maatschappelijke en arbeidsparticipatie, het kunnen meedoen aan activiteiten, toeleiden naar en begeleiden bij passend (vrijwilligers)werk (arbeidsparticipatie- en dagbestedingsprojecten, zorgboerderijen, sociale activering en re-integratie-activiteiten).
- 6 Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte, of die hun woonomgeving hebben verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiële en/of psychische problemen, of die na ziekte, medische behandeling of mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging nodig hebben. Hieronder wordt verstaan:
- a ondersteuning en opvang voor slachtoffers van (dreigend) huiselijk geweld, ondersteuning en maatschappelijke opvang voor dak- en thuislozen, zwerfjongeren en anderen in instellingen of organisaties voor dag en/of nachtopvang, begeleid wonen en herstellingsoorden, sociale pensions (vrouwenopvang en Veilig Thuis, maatschappelijke opvang);
- b ondersteuning en opvang van vluchtelingen en asielzoekers en Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA);
- c residentiële, kortdurende, somatische en/of psychosomatische hulpverlening aan personen die na ziekte, medische behandeling of door mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging nodig hebben, gericht op hun terugkeer naar een zelfstandig maatschappelijk functioneren (herstelloorden, begeleid wonen).
- C Tevens is deze cao van toepassing op:
- a instellingen en/of organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen aan c.q. activiteiten te verrichten ten behoeve van instellingen en/of organisaties (of delen daarvan) in de zin van artikel 1.1 onder A. die zich bezighouden met activiteiten en/of voorzieningen in de zin van artikel 1.1 B 1 tot en met 6 en/of medewerkers daarvan;
- b instellingen en organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen c.q. activiteiten te verrichten op het gebied van de in artikel 1.1 onder B 1 tot en met 6 bedoelde voorzieningen en/of activiteiten voor of aan derden.
- Onder ondersteunende diensten en activiteiten in de zin van deze bepaling worden in ieder geval verstaan:
- beleidsontwikkeling, -vernieuwing en -advisering;
 - kwaliteitsontwikkeling, -bewaking en deskundigheidsbevordering;
 - kennisontwikkeling en verspreiding;
 - onderzoek, documentatie en informatie;
 - ondersteuning en advisering.
- D De besluiten van de Cao-tafel Sociaal Werk om de cao Sociaal Werk van toepassing te verklaren worden gepubliceerd en opgenomen in de cao.
- De cao is van toepassing verklaard op de navolgende organisaties en instellingen:
- de Vereniging Landelijke Organisatie Slachtofferhulp (LOS) (Utrecht);
 - de Stichting Joods Maatschappelijk Werk (Amsterdam);
 - de Stichting MIND Korrelatie (Amersfoort);
 - de Stichting Cogis (Utrecht);
 - de Stichting Pelita (Voorburg);
 - de Stichting Muhabbat (Nijmegen);
 - de Vereniging tot Bescherming van het Ongeboren Kind (VBOK);
 - het Leger des Heils, voor zover deze instelling werkzaamheden verricht die tot de werksoort Maatschappelijk Werk behoren;
 - de Stichting het Veteraneninstituut (SVi) (Doorn);
 - de Stichting Burger-Oorlogsgetroffenen (Apeldoorn);
 - de Stichting Centrum voor Dienstverlening, voor wat betreft het Nachverblijf Havenzicht (Rotterdam);
 - de Stichting Spuistraat 10 Advocaten (Amsterdam);
 - de Stichting Rechtshulp Noord (Leeuwarden)³;
 - de Stichting Rechtshulp Midden Advocaten (Utrecht)³;
 - de Stichting Halt (Utrecht).
- En:
- de op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk;
 - instellingen of organisaties voor amateuristische kunstbeoefening;
 - instellingen of organisaties op het terrein van speeltuinwerk;
 - het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers;
 - stichtingen medische opvang asielzoekers;
 - instellingen of organisaties voor vorming, training en advies (artikel 1.1 B 3c).'

Artikel 4.4 komt te luiden:



'4.4 AANWENDING INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

- A De werknemer kan het IKB alleen aanwenden voor zover het is opgebouwd.
- B De werknemer kan zijn IKB aanwenden voor verlof en/of geld, in een samenstelling, omvang en spreiding over het kalenderjaar die hij zelf wenst. De sociale aspecten en de financiële consequenties van de te maken keuze moeten aan de orde te komen in een (jaar-)gesprek.

Voorwaarden en specifieke bepalingen bij de aanwending zijn:

VERLOF

- C De werknemer kan ervoor kiezen het IKB aan te wenden om verlof te kopen, op basis van dezelfde berekening als in artikel 4.2 lid A sub 4. Gekocht verlof wordt aangemerkt als bovenwettelijk verlof. De wettelijke bepalingen zijn hierop van toepassing.
- D Vanwege bedrijfsorganisatorische redenen kan de werkgever, in overleg met OR, PVT of bij het ontbreken ervan de personeelsvergadering, specifiek beleid opstellen over de aanwending van het voormalig bovenwettelijk vakantieverlof (zie artikel 5.7) en regelen dat dit onderdeel collectief als verlof moet worden gekocht en in een vooraf overeengekomen periode moet worden opgenomen. In situaties waarin de opname van bovenwettelijk vakantieverlof al in 2015 vanwege bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers collectief is geregeld, blijft dit ongewijzigd. Voor de medewerkers in de Peuterspeelzalen gelden de bepalingen in bijlage 16 en 17. De werknemer beschikt in die situaties over het IKB minus de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof (zie artikel 4.2 lid A sub 4).
- E Gekocht verlof kan worden opgenomen in hetzelfde jaar of worden gespaard voor een volgend kalenderjaar. De werknemer overlegt dan met de werkgever over de beoogde opname van dit verlof.
- F De werknemer die (een deel van) zijn IKB heeft aangewend voor verlof, kan dit verlof niet in een volgend kalenderjaar laten uitbetalen.
- G Werkgever en werknemer overleggen tijdig over de opname van gekocht verlof vanwege afstemming met de bedrijfsvoering. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.

GELD

- H De werknemer kan ervoor kiezen het IKB geheel of in delen te laten uitbetalen (conform artikel 6.8) in de door hem gewenste maand of maanden. De uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen en altijd uiterlijk in december. Alleen bij gebrek aan voldoende liquide middelen kan de werkgever een ander uitbetalingsmoment of andere uitbetalingsmomenten bepalen dan het/de door de werknemer beoogde uitbetalingsmoment(en). De werkgever overlegt daarover tijdig met de werknemer. De werkgever stelt in overleg met de OR, PVT of bij het ontbreken ervan de personeelsvergadering beleid op over hoe er gehandeld wordt indien deze bijzondere situatie zich voordoet.

ALGEMEEN

- I Bij uitdiensttreding wordt het IKB uitbetaald met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.'

Artikel 7.1 komt te luiden:

'7.11 ARBOCATALOGUS, RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE EN WERKDruk

- A Cao-partijen zijn een Arbocatalogus overeengekomen. Deze is digitaal toegankelijk via <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/arbocatalogus-sociaal-werk>. De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus zoals gepubliceerd in de Regeling tot wijziging van de beleidsregel Arbocatalogi 2019, Stc. 2019, 28560. De OR en de PVT hebben instemmingsrecht bij het opstellen of wijzigen van alle beleidsstukken op dit terrein.
- B Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, die voor het opstellen van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de Risico-monitor: de digitale Branche RI&E Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of voor peuterspeelzalen de (digitale) Branche RI&E Kinderopvang (beide te vinden op <https://risico-monitor.nl>) hoeven deze RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige. Met ingang van 1 augustus 2020 luidt deze bepaling: Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, die voor het opstellen van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de Risico-monitor: de digitale Branche RI&E Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (te vinden op <https://risico-monitor.nl>) hoeven deze



RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige.

- C Werkplezier versterken, werkdruk verlagen, veiligheid verhogen, (werkgerelateerd) verzuim vermijden en goede begeleiding zijn voor cao-partijen belangrijke onderwerpen, want dit blijven belangrijke aandachtspunten voor de sector. Deze punten hangen ten dele samen en worden mede door externe factoren veroorzaakt, zoals door de druk op de gemeentelijke budgetten waardoor met steeds minder personeel hetzelfde of meer werk wordt verricht. Met de grote wijziging van de cao sinds 2015 wordt meer aandacht gegeven aan eigen regelruimte en duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Deze cultuuromslag, waarin werknemer en werkgever gezamenlijk blijven investeren in duurzame inzetbaarheid, blijven sociale partners onder de aandacht brengen. De OR en PVT hebben middels de WOR en Arbowet instemmingsrecht op alle thema's met betrekking tot arbeidsomstandigheden, waaronder ook werkdruk. De verplichtingen uit de Arbowet, de vertaling daarvan in de Arbocatalogus en de verplicht uit te voeren Risicomonitor, het diverse aanbod vanuit FCB, geven organisaties handreikingen om met werkdruk aan de slag te gaan.

Dit gebeurt op de volgende wijze:

Werkgever en OR of PVT spreken af op welke wijze werkdruk wordt gemeten en/of geïnterviewd. Als de meting of inventarisatie daartoe aanleiding geeft maakt de werkgever met de OR of PVT op basis van de uitkomsten en conclusies een plan van aanpak. In dat plan van aanpak staan afspraken hoe de werkdruk aan te pakken, toegespitst op de situatie binnen de organisatie. In het plan van aanpak kan gebruik gemaakt worden van de tools en methoden die via FCB beschikbaar zijn.

Voor de benodigde aandacht in organisaties gaat de cao-tafel samen met het Arbeidsmarktplatform Sociaal Werk een programma starten. De bedoeling is organisaties en hun medewerkers hiermee verder op gang te helpen met een laagdrempelig aanbod voor advies en begeleiding in organisaties en de resultaten zullen in de sector worden gedeeld. Er is instrumentarium voorhanden en dit kan nog beter worden benut. Analyse en bewustwording blijft van belang evenals het ondernemen van adequate stappen, op basis van een planmatige aanpak.

Cao-partijen willen hiermee aandacht voor vitaliteit en werkbelasting in de sector blijven stimuleren.'

Bijlage 6 komt te luiden:

'BIJLAGE 6 OVERGANGSREGELING IN- EN DOORSTROOMBANEN EN SALARIS GARANTIEBANEN

Ex artikel 6.1

A GARANTIEBAAN/PARTICIPATIEWET

- 1 Het salaris voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 6.1 B1 (m.u.v. Wajongeren) wordt bepaald door het voor diens leeftijd geldende Wettelijk Minimumloon en bedraagt 100% hiervan. De bedragen worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum Loon.

B I/D-WERKNEMERS

- 1 De bepalingen van de cao gelden onverminderd voor een werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1999, 591, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2002, 648) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en welke arbeidsovereenkomst is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004.
Het salaris wordt vastgesteld op grond van de bepalingen onder B en C. Artikel 3.3, 7.4, 7.5 en Bijlage 8 zijn niet van toepassing op deze werknemers.
- 2 Ten aanzien van een in- of doorstroombaan gelden voor de werkgever de volgende regels:
 - a Bij het realiseren van een in- of doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats of van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats, boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die, zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling, niet tot stand zou zijn gekomen.
 - b De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat garanties biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, die de mogelijke doorstroming van de werknemer naar een reguliere arbeidsplaats bevordert. Vast onderdeel van dit plan is in ieder geval de aanwerving van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.
 - c De werkgever spant zich in om de werknemer te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
 - d De werkgever beoordeelt de geschiktheid van de werknemer voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. Dit gebeurt via een beoordelingsgesprek dat plaatsvindt ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband.



C BELONING I/D-WERKNEMERS

- 1 Het salaris van de werknemer die een functie vervult die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen wordt vastgesteld volgens de salaristabel voor I/D-werknemers zoals opgenomen onder sub 6.
- 2 De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het wettelijk minimumloon.
- 3 Bij indiensttreding wordt de werknemer voor zover de Regeling in- en doorstroombanen dit vereist ingeschaald in de laagste periodieknummer van de onder sub 6 opgenomen salaristabel.
- 4 Werknemers die een instroombaan vervullen kunnen doorgroeien tot periodieknummer 9 van de onder sub 6 opgenomen salaristabel.
- 5 Werknemers die een doorstroombaan vervullen kunnen doorgroeien tot periodieknummer 13 van de onder sub 6 opgenomen salaristabel.
- 6 Salaristabel
Werknemers die op basis van een in- of doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het wettelijk minimumloon. Het maximum van de schaal bedraagt 130% van het wettelijk minimumloon voor instroombanen en 150% van het wettelijk minimumloon voor doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 juli 2020 in euro's, afgerond op eurocenten.

Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0	1.680,00	1.680,00
1	1.757,34	1.757,34
2	1.798,63	1.798,63
3	1.841,75	1.841,75
4	1.888,65	1.888,65
5	1.942,99	1.942,99
6	2.000,33	2.000,33
7	2.059,35	2.059,35
8	2.120,08	2.120,08
9	2.184,00	2.181,57
10		2.263,31
11		2.344,83
12		2.430,55
13		2.520,00

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 september 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*