



**Aan de leden**

**Datum**

26 maart 2021

**Kenmerk**

TAZ/U202100146/

Lbr. 21/020

**Telefoon**

070-3738393

**Bijlage(n)**

3

## **College voor Arbeidszaken**

### **Onderwerp**

Ledenraadpleging onderhandelaarsakkoord 'cao Aan de slag'

Geacht college en gemeenteraad,

In juni 2020 hebben gemeenten ingestemd (99%) met het voorstel van het VNG-bestuur om een cao af te spreken voor mensen met een arbeidsbeperking. Op 10 februari 2021 zijn de VNG en Cedris een onderhandelaarsakkoord overeengekomen met FNV en CNV over een nieuwe cao voor deze doelgroep, zie [bijlage 1](#). Alle partijen leggen het akkoord voor aan hun achterbannen.

Deze brief betreft de ledenraadpleging over dit onderhandelaarsakkoord. Het VNG-bestuur legt het bereikte akkoord met een positief advies aan u voor. Wij vragen of u in kan stemmen met het bereikte resultaat.

De gemeentesecretaris ontvangt bij deze brief een link naar het reactieformulier waarin ruimte is voor inhoudelijke opmerkingen. U kunt tot en met **vrijdag 7 mei, 12.00 uur** reageren. De mogelijkheid tot reageren is voorbehouden aan het bestuur van uw gemeente. Op basis van de uitkomsten van de ledenraadpleging neemt het VNG-bestuur op 20 mei 2021 een definitief besluit.

We starten deze brief met de belangrijkste overwegingen van het VNG-bestuur om het akkoord met een positief advies aan u voor te leggen. Vervolgens kunt u meer informatie vinden over de afspraken in het akkoord (§ 2) en het proces naar het onderhandelaarsakkoord (§ 3). Verder is informatie opgenomen over de procedure van de ledenraadpleging (§ 4) en een overzicht van de te raadplegen bijlagen (§ 5).

## 1. Overwegingen

Een belangrijk resultaat, zo oordeelt het College voor Arbeidszaken. Niet alleen voor gemeentelijke werkgevers, maar ook voor de ongeveer 15.000 mensen die op korte termijn onder de cao komen te vallen.

Met het onderhandelaarsakkoord 'cao Aan de slag' meent de onderhandelingsdelegatie van de VNG en Cedris een goed en wel overwogen pakket aan arbeidsvoorwaarden te hebben afgesproken. Goed voor de (toekomstige) werknemers omdat zij zekerheid hebben over hun inkomen en de inzet om zo regulier mogelijk te kunnen (gaan) werken. Goed voor de werkgevers omdat het toepassen van verschillende cao's als lastig en tijdrovend wordt/werd ervaren. Ook voor werkgevers breekt dus hopelijk een periode van rust aan.

De gemaakte afspraken komen tegemoet aan de randvoorwaarde dat het voor mensen (financieel) aantrekkelijk moet zijn om de stap naar de reguliere arbeidsmarkt te zetten. Voor mensen die dat kunnen wordt uitstroom op verschillende manieren bevorderd. Zo is er een terugkeergarantie van 24 maanden overeengekomen. Uitstroom is aantrekkelijk omdat het aanvaarden van een reguliere baan ook echt een verbetering op het gebied van arbeidsvoorwaarden oplevert. We beseffen ons dat niet alle mensen in staat zijn om op de reguliere arbeidsmarkt te functioneren. Voor hen biedt deze cao ook perspectief op het gebied van salaris en persoonlijke ontwikkeling.

Ondanks het ontbreken van een structurele financiële toezegging door de Rijksoverheid is deze cao een betaalbaar alternatief voor de optie "niets doen". Zou er geen cao worden afgesloten dan zullen veel mensen volgens de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) worden beloond conform de arbeidsvoorwaarden van de inlenende partij. Een vergelijking met die cao's (onder andere de cao schoonmaak, cao horeca, cao SW en de cao van de hoveniers) laat zien dat deze cao een betaalbaar alternatief is.

Veel mensen hebben nu conform de Wab recht op betere arbeidsvoorwaarden dan in de cao Aan de slag omschreven. Werkgevers zorgen voor een soepele overgang van medewerkers die nu een arbeidscontract hebben en met ingang van 1 juli 2021 onder de werkingssfeer van de cao vallen. In samenwerking met Cedris is een handreiking voor werkgevers opgesteld met een juridisch kader en voorbeelden om in verschillende situaties een overgangsregeling/overgangsafspraken te kunnen opstellen vanaf de inwerkingtreding van de cao per 1 juli 2021. De handreiking is opgenomen als [bijlage 2](#).

De afgesproken looptijd van 2,5 jaar zorgt voor rust bij zowel werknemers als werkgevers. Het gaat om een geheel nieuwe cao, waarbij sociale partners pionieren. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen daarom regelmatig met elkaar in gesprek gaan om de werking van de cao te volgen en om, indien de ontwikkelingen in de sector daarom vragen, bij te sturen.

De verwachting is dat er in 2040 ongeveer 95.000 mensen onder de cao Aan de slag zullen vallen. In de cao zijn onder voorbehoud van financiering door de Rijksoverheid afspraken gemaakt over de toekomstige loonontwikkeling. Samen met de vakbonden treden we in overleg met het nieuwe kabinet.

Op basis van bovenstaande overwegingen legt de VNG het onderhandelaarsakkoord Cao Aan de slag met een positief advies voor.

## 2. Samenvatting van het akkoord

Voordat de belangrijkste onderdelen van het akkoord worden toegelicht, staan we kort stil bij de voorwaarden die bij de start van het proces zijn geformuleerd, namelijk dat:

- a. de arbeidsvoorwaarden geen (financiële) belemmering mogen vormen voor de mogelijke uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt;  
én
- b. dat de kosten van de cao niet ten koste mogen gaan van bestaande subsidies en begeleidingsbudgetten.

Ad a. Voor niet alle werknemers is een reguliere baan of werk haalbaar. Voor hen zijn we toch een aanvaardbaar en aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket overeengekomen. Voor de mensen die wel in aanmerking komen voor de reguliere arbeidsmarkt zijn de arbeidsvoorwaarden zodanig vormgegeven dat ze geen (financiële) belemmering vormen voor eventuele uitstroom. Enerzijds door een vangnetbepaling/terugkeergarantie af te spreken voor het geval het niet lukt en anderzijds door de arbeidsvoorwaarden dusdanig te formuleren dat ze aanvaardbaar zijn, maar een stap naar een andere sector (schoonmaak, horeca, groenvoorziening) financieel en arbeidsvoorwaardelijk aantrekkelijk blijft.

Ad b. Een andere belangrijke voorwaarde is dat de eventuele extra uitgaven voor de cao-afspraken niet ten koste mogen gaan van bestaande subsidies en begeleidingsbudgetten. In de aanloop naar een akkoord hebben de VNG en Cedris ambtelijke gesprekken gevoerd met het ministerie van SZW, maar tot op heden zijn er **geen toezeggingen** door het Rijk gedaan om financieel bij te dragen aan deze cao. Vanwege de demissionaire status van het huidige kabinet zullen afspraken met een volgend kabinet gemaakt moeten worden.

In de overweging is aangegeven waarom de VNG, ondanks het ontbreken van financiële compensatie, het toch aanvaardbaar acht een akkoord te sluiten. In ieder geval committeren de werkgevers- en werknemersdelegaties zich eraan gedurende de looptijd van de cao en direct na de kabinetsformatie gezamenlijk naar de verantwoordelijk bewindspersoon te gaan om structurele financiële compensatie van de afspraken te borgen.

### Het onderhandelaarsakkoord van 10 februari 2020.

In het onderhandelaarsakkoord, *bijlage 1*, zijn de belangrijkste onderwerpen opgenomen.

#### A. Cao-partijen en binding aan de cao Aan de slag

De VNG kan alleen de 352 gemeenten binden aan een cao. Omdat er meer organisaties zijn die de Participatiewet uitvoeren en als werkgever optreden is gezocht naar een logische tweede partij namens werkgevers. Dat is Cedris geworden, de landelijke vereniging voor een inclusieve arbeidsmarkt. Samen met Cedris denken we het merendeel van de werkgevers te kunnen binden.

#### B. Reikwijdte van de cao, definitie van werkgever en definitie van werknemer

De cao is van toepassing op de arbeidsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers.

De werkgevers die worden onderscheiden zijn:

- gemeenten en gemeentelijke diensten/onderdelen;
- samenwerkingsverbanden tussen gemeenten op grond van de Wet op de gemeenschappelijke regelingen;
- privaatrechtelijke rechtspersonen.

Werkgevers zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet en hebben als hoofdoelstellingen:

- het bieden of organiseren van arbeidsplaatsen en/of leerwerkplaatsen voor de (re)integratie van personen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt, met het oog op het verwerven van een (duurzaam) economisch zelfstandige positie en/of
- die in het kader van de bevordering van de participatie op de arbeidsmarkt, werknemers ter beschikking kunnen stellen.

Als werknemers worden gezien:

- personen met een positief advies beschut werk die in dienst treden van een werkgever zoals in de cao omschreven;
- personen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en met behulp van loonkostensubsidie kunnen werken in het gemeentelijk sociaal (ontwikkel)bedrijf of worden uitgeleend aan andere werkgevers.

Bijlage 3 bevat een stroomschema dat aangeeft wanneer een organisatie als werkgever in de zin van deze cao wordt gezien en wanneer welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn in verschillende situaties, ondersteund door een viertal voorbeelden.

#### C. Looptijd en inwerkingtreding van de cao

##### *Looptijd*

Partijen hebben afgesproken dat de cao in werking treedt per 1 juli 2021 en zal doorlopen tot 31 december 2023. Deze langere looptijd is gekozen om rust te bieden aan betrokken werknemers en werkgevers. Cao-partijen beseffen dat zij pionieren in een sector waarvan het eindbeeld nog niet vaststaat. Er komen verschillende ontwikkelingen op de sector af. Wat is het effect van de kritische rapporten op de uitvoering van de Participatiewet? Komt er een verhoging van het wettelijk minimumloon, zoals opgenomen in veel partijprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen? Hoe ziet de structuur van de sociaal ontwikkelbedrijven er in de toekomst uit? Hoe wordt de in verkiezingsprogramma's genoemde 'basisbaan' ingevuld?

Allemaal ontwikkelingen die mogelijk van invloed zijn op dit akkoord. Cao-partijen willen de looptijd van deze cao gebruiken om de gevolgen van deze ontwikkelingen in kaart te brengen en waar nodig bij te sturen.

##### *Inwerkingtreding*

Invoering per 1 juli 2021 heeft consequenties voor bestaande arbeidsovereenkomsten. Werkgevers zorgen voor een soepele overgang van medewerkers die nu een arbeidsovereenkomst hebben en met ingang van 1 juli 2021 onder de werkingssfeer van de cao vallen. In samenwerking met Cedris is een handreiking voor werkgevers opgesteld met een juridisch kader en voorbeelden van verschillende overgangssituaties die aan de orde kunnen zijn. De handreiking is als bijlage 2 opgenomen.

#### D. Functies en beloning

Partijen hebben afgesproken een functiegebouw te ontwikkelen met drie generieke functieprofielen horend bij drie verschillende niveaus van taken en verantwoordelijkheden van de werknemer.

Op basis van de functieomschrijving worden mensen ingeschaald in één van deze drie loonschalen. De schaalbedragen boven het wettelijk minimumloon (WML) zijn in euro's opgenomen. De belangrijkste reden daarvoor is dat bij het sluiten van het akkoord nog niet bekend is wat het niveau

van het WML in de toekomst gaat doen. Over indexatie van de lonen is afgesproken dat alle bedragen ook worden geïndexeerd met de stijging van het WML, mits het Rijk die stijging volledig compenseert. Een afspraak met het Rijk over de compensatie is nog niet gemaakt vanwege de demissionaire status van het kabinet.

#### E. Toeslag overwerk

Als een werknemer in opdracht van de werkgever overwerk verricht, heeft hij recht op compensatie daarvan in tijd. Als deze tijd niet binnen 3 maanden kan worden gecompenseerd, dan wordt het overwerk op verzoek van de werknemer uitbetaald. De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 35%.

#### F. Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur:

Indienstneming gebeurt op basis van een arbeidsovereenkomst waarbij de bepalingen van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn.

De vastgestelde arbeidsduur per week bedraagt 37 uur. Die omvang komt overeen met de meeste cao's/sectoren waar mensen het vaakst naar uitstromen. Een te groot verschil tussen de arbeidsduur in deze cao en de andere cao's zou uitstroom belemmerend kunnen werken.

#### G. Vakantie en verlof

Een werknemer heeft bij een fulltime dienstverband recht op 148 uur wettelijk verlof en 37 uur bovenwettelijk verlof. Daarmee komt het totaal aan vakantieverlofuren op basis van een fulltime dienstverband uit op 185 uur. Voor parttimers geldt het verlof naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Het verlof zoals genoemd in de Wet arbeid en zorg (Wazo) is van toepassing. Daarnaast heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon onder meer op de dag van sluiting van het huwelijk of geregistreerd partnerschap, bij overlijden van een naast familielid of bij verhuizing.

#### H. Tegemoetkoming reiskosten

Werknemers die verder dan 6 kilometer van hun werk/standplaats wonen krijgen maandelijks een tegemoetkoming van de reiskosten van € 0,10 per kilometer met een maximum van 30 kilometer enkele reis.

#### I. Vakbondsverlof en contributie

Een werknemer die lid is van de vakbond krijgt maximaal 10 dagen per 2 jaar bijzonder verlof voor het bijwonen van (vakbonds-) vergadering of cursus. Indien de werknemer door de vakbond wordt aangewezen als kaderlid krijgt hij maximaal 30 dagen bijzonder verlof. De werkgever draagt op verzoek van de werknemer 50% bij in de kosten van de vakbondscontributie van een werknemer.

#### J. Arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte heeft de werknemer gedurende maximaal 52 weken recht op 100% van het laatst verdiende loon. In het 2e ziektejaar 70% van het laatst verdiende loon.

#### K. Pensioen

Vanaf de start van het onderhandelingsproces was duidelijk dat een pensioenregeling onderdeel uit zou moeten maken van de cao. Vanaf 1 januari 2021 maakt een pensioenregeling ook onderdeel

uit van de arbeidsvoorwaarden die moeten worden gevolgd in geval van payroll (Wet arbeidsmarkt in balans).

Voor de uitvoering van een pensioenregeling voor deze doelgroep zijn we uitgekomen bij het Pensioenfonds Werk en (re)Integratie (PWRI). Werknemers bouwen vanaf hun 18<sup>e</sup> pensioen op bij PWRI. Werkgevers zullen hiervoor een aansluitingsovereenkomst aangaan met PWRI. Het aandeel van werknemers in de te betalen pensioenpremie bedraagt 30%. Werkgevers zullen 70% bijdragen.

#### L. Vangnet

De werknemer die vanuit de werkgever in dienst treedt bij een reguliere werkgever en die buiten zijn schuld om binnen 24 maanden na indiensttreding daar wordt ontslagen of waarvan de tijdelijk arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, heeft een terugkeergarantie naar de oorspronkelijke werkgever.

#### M. Vitaliteit en inzetbaarheid

Deze cao is gericht op door- en uitstroom van medewerkers naar reguliere werkgevers. Ontwikkeling, begeleiding en opleiding zijn daarbij heel belangrijk. Partijen willen daarin investeren, samen met SBCM (Kenniscentrum en arbeidsmarkt & opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid) wordt een opleidingsprogramma opgesteld. Dit komt naast de reguliere ontwikkelings- en opleidingsprogramma's bij de eigen werkgever/sociaal ontwikkelbedrijf.

#### **Conclusie over de gemaakte afspraken**

De onderhandelingsdelegatie meent een evenwichtig pakket te hebben afgesproken. Goed voor werknemers die de stap naar buiten willen en kunnen zetten, maar ook voor hen die geen perspectief hebben op een reguliere baan. Ook voor die laatste groep is stabiliteit van belang en wordt een beperkte groei aangeboden.

Voor werkgevers betekent dat er vanaf 1 juli sprake is van één geldende cao die afwijking van de Wab mogelijk maakt. Het aantal administratieve handelingen zal door deze ene cao afnemen omdat er niet meerdere cao's van toepassing kunnen zijn op de arbeidsovereenkomsten.

Met de looptijd van 2,5 jaar hebben we beoogd een periode van rust en stabiliteit af te spreken. De periode wordt echter ook gebruikt om de noodzakelijke afspraken met het kabinet te bereiken. Ook zullen de ontwikkelingen die op de sector afkomen moeten worden vertaald.

De belangrijkste afspraken zijn opgenomen in het onderhandelaarsakkoord van 10 februari 2021. Partijen hebben echter ook een cao-tekst in concept gereed. Deze wordt nog onderworpen aan een juridische toets en is daarom niet meegezonden bij deze ledenraadpleging. In bovenstaande paragrafen zijn de afspraken zo goed mogelijk omschreven. Mocht er behoefte zijn aan de cao-tekst dan kan men dat kenbaar maken door een mail te sturen naar [info@vng.nl](mailto:info@vng.nl).

### **3. Proces naar onderhandelaarsakkoord en achtergrondinformatie**

In 2013 hebben het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over het versterken van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid, het Sociaal akkoord. De VNG was niet betrokken bij de totstandkoming van dat akkoord en als reactie daarop is tijdens de Algemene Ledenvergadering van juni 2013 de resolutie 'Een vitale lokale overheid' aangenomen. Eén onderdeel van de resolutie was dat er geen aparte cao zou worden afgesloten voor mensen met een arbeidsbeperking.

Sinds juni 2013 is er veel veranderd in het sociaal domein. De Participatiewet is ingevoerd, waarmee nieuwe instroom in de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is gestopt en waarin het aanbieden van beschutte werkplekken door gemeenten als verplichting is opgenomen. Voor de doelgroep beschut werk hebben veel gemeenten inmiddels zelf (sobere) arbeidsvoorwaardenregelingen afgesproken of wordt gekozen voor een payrollconstructie.

In de loop van 2019 werd duidelijk dat de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020 veel invloed zou hebben op de beloning van mensen die werken in een payrollconstructie. Doel van deze wet is om de balans tussen vaste en flexibele contracten te herstellen door flexibele arbeid duurder te maken.

Voor mensen in een payrollconstructie geldt dat zij beloond moeten worden volgens de arbeidsvoorwaarden van de inlenende partij. Veel mensen uit de doelgroep zijn werkzaam onder een dergelijke constructie waardoor meestal niet de eigen arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, maar die van het bedrijf waar zij werkzaam zijn. Vanaf 1 januari 2021 moet ook de pensioenregeling van de inlener worden gevolgd. Afwijken van de Wab mag alleen als er een cao wordt afgesproken.

In de praktijk kunnen deze mensen vaak in meerdere sectoren (zelfs tegelijkertijd) werkzaam zijn (groenvoorziening, schoonmaak, etc.). De consequentie van al die verschillende cao's is dat de uitvoering voor gemeenten en sociale werkbedrijven zeer ingewikkeld wordt. Bij werknemers kan er sprake zijn van onzekerheid bijvoorbeeld door samenloop met uitkeringen en belastingtoeslagen of door te veel fluctuaties in inkomen. Dit ontmoedigt mensen om te gaan werken.

Vanwege de onzekerheid en ingewikkelde uitvoering en op verzoek van verschillende gemeenten heeft de VNG in 2019 gemeenten voorgesteld om de resolutie uit 2013 aan te passen en de VNG/de Kamer Inclusieve Arbeid de opdracht te geven te onderzoeken welke soort arbeidsvoorwaarden passend kunnen zijn om de ontstane knelpunten het hoofd te bieden. De uitwerking van die opdracht was één landelijke cao die toepasbaar is op alle arbeidsovereenkomsten en die het simpel switchen tussen verschillende sectoren makkelijker maakt en de mobiliteit en doorstroom van werknemers verbetert. Dit voorstel is in juni 2020 voorgelegd aan de gemeenten.

Nadat 99% van de gemeenten instemde met het voorstel zijn in juli 2020 de gesprekken met de vakbonden gestart. De uitwisseling van standpunten en onderhandelingen hebben uiteindelijk geresulteerd in een onderhandelaarsakkoord cao Aan de slag van 10 februari 2021.

#### **4. Procedure ledenraadpleging**

De ledenraadpleging start met de verzending van deze ledenbrief en sluit op **vrijdag 7 mei, 12.00 uur**. De reactietermijn is zes weken.

Gedurende de looptijd van de ledenraadpleging zal er een bestuurlijke bijeenkomst met de voorzitter van de VNG-onderhandelingsdelegatie worden georganiseerd. Informatie daarover zal op de website van de VNG verschijnen.

De uitslag van de ledenraadpleging wordt in de vergadering van het College voor Arbeidszaken van 12 mei besproken. Vervolgens geeft het CvA advies aan het bestuur van de VNG dat op 20 mei

beslist of het akkoord wordt bekrachtigd. Het cao-akkoord is pas definitief als deze door alle cao-partijen is bekrachtigd.

De ledenraadpleging is digitaal. Elke gemeente – via de gemeentesecretaris- ontvangt een link naar het reactieformulier waarin voor of tegen het akkoord kan worden gestemd. Op het formulier kunnen ook inhoudelijke opmerkingen worden opgenomen.

Alleen gemeenten kunnen stemmen over het akkoord. Elke gemeente heeft één stem per 1.000 inwoners met een maximum van 75 stemmen. Voor de deelname aan de ledenraadpleging wordt een quorum gehanteerd van 50% van het totale gewogen aantal stemmen van de leden. De 'wie zwijgt stemt toe regel' is vervallen. Leden die niet reageren op de ledenraadpleging worden dus niet langer als voorstemmer (s) beschouwd. Uiteindelijk beslist het VNG-bestuur gehoord de ledenraadpleging.

Het reactieformulier voor de ledenraadpleging sturen wij samen met deze ledenbrief naar de gemeentesecretaris. Op het reactieformulier staat hoe dit kan worden teruggestuurd. Wij ontvangen uw reactie bij voorkeur digitaal.

## **5. Bijlagen**

- Bijlage 1 Onderhandelaarsakkoord Cao Aan de slag, 10 februari 2021
- Bijlage 2: Handreiking voor werkgevers bij overgang naar de cao Aan de slag
- Bijlage 3: Stroomschema werkgever, werknemer en toepasbare arbeidsvoorwaarden

Met vriendelijke groet,

Mevr. drs. Janine Jongepier  
Secretaris College voor Arbeidszaken van de VNG



## Onderhandelaarsresultaat cao Aan de Slag

CNV en FNV namens de werknemers en de VNG en Cedris namens de werkgevers zijn op 10 februari 2021 een onderhandelaarsresultaat overeengekomen voor een nieuwe cao, cao Aan de Slag.

Een cao speciaal voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en die met behulp van loonkostensubsidie in dienst zijn bij een gemeente, een gemeenschappelijke regeling of een andere publieke organisatie belast met de uitvoering van de Participatiewet of vanuit deze organisaties worden gedetacheerd.

Sociale partners willen met deze cao deze mensen laten groeien in hun (persoonlijke) ontwikkeling en loopbaan door vanuit het sociaal (ontwikkel)bedrijf opleiding, begeleiding en stimulering te bieden. Het bedrijf biedt daarmee een springplank naar vast werk bij voorkeur bij een reguliere werkgever met een vast contract. Deze cao is dan ook een doorstroom-cao met eenvoudige maar fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en een vangnet mocht er geen passend werk zijn bij een reguliere werkgever. Met deze cao verwachten sociale partners duidelijkheid - en daarmee rust - te bieden aan werknemers en werkgevers vallend onder de cao Aan de Slag.

Het gaat om een geheel nieuwe cao, waarbij sociale partners, werkgevers en werknemers pionieren. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen regelmatig met elkaar in gesprek gaan om de werking van de cao te volgen en om daar waar nodig bij te sturen.

Partijen komen het volgende overeen:

### 1. Werkingsfeer

De cao is van toepassing op de arbeidsverhoudingen tussen werknemers die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en gemeentelijke werkgevers, samenwerkingsverbanden op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen en ander rechtspersonen belast met de uitvoering van de Participatiewet waarvan gemeenten minimaal 50% van de aandelen bezitten of bestuurlijke zeggenschap over hebben.

### 2. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023.

### 3. Arbeidsduur

De formele arbeidsduur is 37 uur per week.

### 4. Functie & salaris

Partijen spreken af om een functiegebouw te ontwikkelen met drie generieke functieprofielen horend bij drie verschillende niveaus van taken en verantwoordelijkheden.

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de loon/salarisschalen zoals hieronder in de tabel vermeld, waarbij de bedragen in euro's worden weergegeven. De loontabel zal per 1 juli 2021 worden aangepast met de verhoging van het dan geldende wettelijk minimumloon. Gedurende de verdere looptijd worden de genoemde bedragen verhoogd conform de indexering van het wettelijk minimumloon mits het Rijk daarvoor volledige financiële compensatie biedt.

Voor de werknemers jonger dan 21 jaar geldt het wettelijk minimumjeugdloon behorend bij de leeftijd. Bij overgang naar de reguliere schaal wordt horizontaal over gegaan naar aanleiding van het aantal jaren ervaring in de functie.

Loonschalen (o.b.v. WML per 1 januari 2021 = € 1684,80)

trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	WML	WML	WML
1	WML	WML	€ 1.727
2	WML	€ 1.727	€ 1.769
3	€ 1.727	€ 1.769	€ 1.811
4	€ 1.769	€ 1.811	€ 1.853
5		€ 1.853	€ 1.895
6			€ 1.938
7			€ 1.988

## **5. Verlof**

Een werknemer heeft bij een fulltime dienstverband recht op 148 uur wettelijk verlof en 37 uur bovenwettelijk verlof. Voor parttimers geldt het verlof naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

## **6. Reiskostenvergoeding**

De werknemer die 6 km of meer van zijn stand/werkplaats woont krijgt maandelijks een tegemoetkoming in zijn reiskosten van 0,10 per km met een maximum van 30 km enkele reis.

## **7. Pensioen**

Sociale partners hebben afgesproken dat werknemers van 18 jaar ouder en pensioen gaan opbouwen bij Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)Integratie (PWRI). Werkgevers zullen hiervoor een aansluitingsovereenkomst aangaan met PWRI. Het aandeel van werknemers in de te betalen pensioenpremie bedraagt 30%. Werkgevers zullen 70% bijdragen.

## **8. Vangnet**

De werknemer die vanuit de werkgever in dienst treedt bij een reguliere werkgever en die buiten zijn schuld om binnen 24 maanden na indiensttreding daar wordt ontslagen, heeft een terugkeergarantie naar de oorspronkelijke werkgever.

## **9. Vitaliteit en inzetbaarheid**

Deze cao is gericht op door- en uitstroom van medewerkers naar reguliere werkgevers. Ontwikkeling, begeleiding en opleiding zijn daarbij heel belangrijk. Partijen willen daarin investeren, samen met SBCM (Kenniscentrum en arbeidsmarkt & opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid) wordt een opleidingsprogramma opgesteld. Partijen kiezen er dan ook voor de Opleidings- & Ontwikkeltaken te beleggen bij SBCM. Dit komt naast de reguliere ontwikkelings- en opleidingsprogramma's bij de eigen werkgever/sociaal ontwikkelbedrijf.

## **10. Vakbondsverlof - faciliteiten en werkgeversbijdrage in de contributie**

Een werknemer die lid is van de vakbond krijgt maximaal 10 dagen per 2 jaar bijzonder verlof voor het bijwonen van vergaderingen of een cursus. Indien de werknemer door vakbond wordt aangewezen als kaderlid krijgt maximaal 30 dagen bijzonder verlof.

De werkgever draagt op verzoek van de werknemer 50% bij in de kosten van de vakbondscontributie van een werknemer.

## **11. Overige afspraken**

- Partijen streven ernaar dat werknemers die vallen onder de reikwijdte van deze CAO met hun functie een financieel zelfstandig bestaan kunnen leiden. Het aanbieden van minimale contracten in omvang wordt zo veel mogelijk vermeden. De belastbaarheid van individuele

werknemers moet leidend moeten zijn voor het aanbieden van de omvang van een arbeidsovereenkomst.

- Vanuit werkgeverszijde zal een handreiking worden opgesteld met een juridisch kader en voorbeelden over hoe medewerkers vanuit hun huidige arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden overgaan in deze nieuwe cao. Werkgevers kunnen indien nodig een overgangsregeling opstellen.
- Partijen gaan er van uit dat werkgevers voor de periode tot aan de inwerkingtreding van deze cao de Wet arbeidsmarkt in balans juist hebben toegepast.
- Deze Cao is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van de toekomstige 'basisbaan'.
- De beschikbare Cao-tekst zal nadat het onderhandelaarsresultaat is ondertekend nog worden onderworpen aan een juridische toets. Na deze juridische toets en nadat alle partijen akkoord zijn wordt de Cao aangemeld bij SZW.

Partijen gaan over dit onderhandelaarsresultaat zo spoedig mogelijk hun leden raadplegen en melden elkaar uiterlijk 1 juni 2021 de uitkomst van deze raadpleging.

Aldus bereikt op 10 februari 2021

sociale partners/partijen bij de cao Aan de Slag



namens FNV

Marco Schipper



namens CNV

Nico Foppen



namens VNG

Huib van Olden



namens Cedris

Job Cohen



## Handreiking bij overgang naar nieuwe cao Aan de Slag

### Doel / inleiding

Bij de onderhandelingen over de nieuwe cao Aan de Slag, hebben sociale partners afgesproken dat werkgevers zorgen voor een soepele overgang van medewerkers die nu een arbeidscontract hebben en met ingang van 1 juli 2021 onder de werkingssfeer van de cao vallen.

Voor de periode tot aan 1 juli 2021 gaan we er vanuit dat de werkgever de wet, waaronder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), heeft toegepast op de arbeidsverhouding met de medewerker. Uiteraard voor zover de WAB van toepassing was. We raden de werkgevers aan om dat voor zichzelf na te gaan. Voor zover de WAB van toepassing is adviseren we de medewerkers conform de WAB te behandelen of hen anderszins op correcte wijze te compenseren. Zie ook hiervoor de website van Cedris met notities met betrekking tot de WAB [[Cedris-De-gevolgen-van-Wet-Arbeidsmarkt-in-Balans-aanvullende-notitie.pdf](#)].

Deze handreiking van Cedris en de VNG biedt aan werkgevers een juridisch kader en voorbeelden om in verschillende situaties een overgangsregeling/overgangsafspraken te kunnen opstellen vanaf de inwerkingtreding van de cao per 1 juli 2021. De vakbonden FNV en CNV hebben deze handreiking gelezen. Zij kunnen op verzoek van werknemers of eventueel ondernemingsraad en werkgevers meedenken en voorstellen doen om een passende overgangsregeling op te stellen. Het is dus een handreiking voor werkgevers waarbij we beseffen dat we niet uitputtend kunnen zijn en elke situatie bij een werkgever of werknemer te kunnen beschrijven. In april organiseert Cedris (interview) bijeenkomsten voor de leden over de overgangsregeling, waarbij voorstellen ook kunnen worden uitgewisseld.

### Karakter van de cao

De cao Aan de Slag is een standaard cao, en met uitzondering van de bepaling voor de overgangsregeling, mag niet van de cao-bepalingen worden afgeweken. Ook als dat in het voordeel van de medewerker is. Dit betekent dat de cao bindend is voor de via de VNG of Cedris aangesloten werkgevers en dat deze werkgevers de cao ten opzichte van alle werknemers moeten toepassen. Er doen zich daarbij uiteenlopende situaties voor.

### Wijze van gebondenheid

In de eerste plaats is relevant of werknemer lid is van de vakbond dan wel of in eerdere afspraken tussen werkgever en werknemer op enigerlei wijze op de totstandkoming van deze cao is geanticipeerd. Er doen zich de volgende mogelijkheden voor:

#### ***Situatie 1 Werkgever en werknemer zijn georganiseerd (lid van de VNG of Cedris en van FNV of CNV)***

In dat geval zijn werkgever en werknemer direct gebonden aan de cao Aan de slag (art. 12 WCAO). Dit heeft tot gevolg dat deze cao geldt in plaats van eerder overeengekomen afspraken / arbeidsovereenkomsten of arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Vanwege het standaardkarakter gelden alle bepalingen van de cao Aan de Slag per direct. Maar wel kan worden voorzien in een overgangsregeling indien directe toepassing van de cao tot onredelijke situaties leidt.

#### ***Situatie 2 In de arbeidsovereenkomst staat een bepaling over overgang naar deze nieuwe cao***

In dit geval is de werkgever dubbel gebonden door het lidmaatschap van VNG en/of Cedris en doordat er sprake is van een incorporatiebeding. Door het beding zijn werknemer en werkgever overeengekomen dat op de arbeidsovereenkomst deze nieuwe cao van toepassing is. Zij zijn daar in beginsel aan gebonden, met name wanneer duidelijk is dat de intentie van partijen is geweest aan deze nieuwe cao gebonden te zijn.

*Bv “Zodra de nieuwe cao voor de participatiewet bekend is, ontvang je van ons de tekst en passen wij vanaf dat moment die arbeidsvoorwaarden toe. Tot die tijd gelden de arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in de arbeidsovereenkomst / in de (aanstellings)brief.”*

In zowel situatie 1 als 2 kan de werkgever besluiten voor een groep van werknemers een overgangsregeling af te spreken als directe overgang naar de cao Aan de Slag onredelijke gevolgen heeft. Indien er geen overgangsregeling geldt dan kan de werkgever in gevallen die onredelijk uitpakken gebruik maken van de hardheidsclausule (art.12 van de cao Aan de Slag).

**Situatie 3 *Werknemer is geen lid van de vakbond en in arbeidsovereenkomst is niets afgesproken mbt overgang naar deze cao.***

In dat geval is werkgever (door zijn lidmaatschap van de VNG of Cedris) verplicht de cao ten opzichte van alle werknemers toe te passen maar is werknemer daaraan niet gehouden. De werknemer kan aangeven de betere/bestaande arbeidsvoorwaarden te willen behouden. Het is verstandig dat werkgever alsnog de toepasselijkheid van de cao met de werknemer schriftelijk overeenkomt in een brief of arbeidsovereenkomst en eventueel een overgangsregeling afspreekt. Ook kan de werkgever bijvoorbeeld na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aansluitend een arbeidsovereenkomst aanbieden met de toepasselijkheid van de cao Aan de Slag.

**Tips bij het opstellen van een overgangsregeling**

De werkgever kan besluiten een overgangsregeling te maken voor (een groep van ) medewerkers in situatie 3 en/of als overgang naar de nieuwe cao onredelijk uitpakt.

Voor het treffen van een overgangsregeling zijn de volgende aspecten van belang:

- Wat is er in de huidige arbeidsovereenkomst met de medewerker afgesproken?
- Wat staat er in de huidige arbeidsvoorwaardelijke regeling?
- bij de afweging of een overgangsregeling noodzakelijk is, wordt het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden afgewogen en betrokken (functie, beloning, datum in dienst / ervaringsjaren in een functie, de hoeveelheid verlof, de hoogte van de reiskostenvergoeding, eindejaarsuitkering en pensioen);
- Maak de overgangsregeling simpel en eenvoudig. En bekijk goed of en welke arbeidsvoorwaarden je bij de overgang wilt compenseren.
- Beperk een eventuele afbouwregeling en afspraken in de tijd en houdt bij voorkeur als maximumperiode de looptijd van de cao (31 december 2023) aan.
- let bij het opstellen van de overgangsregeling ook op de persoonlijke situatie van een medewerker en bijvoorbeeld de gevolgen voor zijn (huur- zorg-) toeslagen.
- bepaal eerst op welk niveau de functie moeten worden ingedeeld volgens de nieuwe generieke profielen en leidt daaruit de indeling in salarisschaal af.
- Bespreek de overgangsregeling eventueel met de Ondernemingsraad en/of betrek de vakbond bij het opstellen van een overgangsregeling. Stuur de overgangsregeling ter informatie -via Cedris- aan de vakbond, zij kunnen hun leden sneller adviseren.

Hierna volgen voorbeelden -zonder uitputtend te kunnen zijn- van verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

Uitgangspunt is dat vanaf 1 juli 2021 de cao Aan de Slag wordt toegepast en dat er 37 uur wordt gewerkt, tegen het salaris dat conform de schaalindeling uit de cao gaat worden toegekend. Het is dan dus niet mogelijk dat een arbeidsurenomvang van meer dan 37 uur wordt gecontinueerd, tegen een hoger of lager salaris behorend bij het functieniveau dan in het salarisgebouw is omschreven. Ervaringsjaren in een functie tellen niet automatisch mee, maar kunnen in het geheel van alle arbeidsvoorwaarden meegewogen worden. Een compensatie / overgangsregeling is bedoeld om een

overgang soepeler te maken naar de Cao Aan de Slag.

Hieronder geven we aan de hand van een voorbeeld verschillende mogelijkheden voor afspraken.

#### **Situatie: medewerker gaat meer uren werken**

De medewerker heeft nu een arbeidsovereenkomst voor 36 uur en gaat op grond van de cao 37 uur werken. Een overgangsregeling voor deze situatie kan zijn dat de medewerker door eenmalige extra vrije dagen wordt gecompenseerd. Bij het toekennen van extra verlof kan gekozen worden gedurende de looptijd van de cao, dus gedurende 2,5 jaar, jaarlijks extra verlof toe te kennen. Of er kan gekozen worden voor in 1x extra verlof toe te kennen om daarmee de extra te werken uren te compenseren. En alle variaties daar tussen. Let bij de regeling op het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden; misschien gaan de medewerkers er op andere vlakken op vooruit.

#### **Situatie: medewerker heeft nu een hoger salaris**

Medewerker heeft nu een hoger dan het salaris dat in de cao is vastgelegd, of hij heeft een eindejaarsuitkering waardoor hij meer ontvangt. Let op dat je ook kijkt naar het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden: kreeg hij meer loon maar hoeft hij nu minder uren (bv 37 uur ipv 40 uur) te werken? Dan maakt dat de situatie weer anders.

De optie voor compensatie van het verminderen van het salaris kan dan worden gevonden door het aanbieden van:

- 
- een tijdelijke toeslag of
- een afbouwregeling waarbij het verschil in inkomen in stappen wordt afgebouwd of
- een inschaling op een hogere periodiek of
- een bevroren toeslag die met de toekomstige loonindexering te laten inlopen of
- eenmalige extra vrije dagen (zie hiervoor).

#### **Opties bij een afbouwregeling**

Salaris terugbrengen naar het salaris passend in het functieniveau bij de functie, bij de start 100 % WML en bepaal het verschil in salarisbestanddelen. Voor het verschil kun je een toeslag geven. Tip hierbij: beperk de toelagen tot de periode van de looptijd van de cao.

- voor de duur van 2,5 jaar; of
- in 2,5 jaar geleidelijk afbouwen;
- met de indexering van het salaris laten inlopen

#### **Opties bij inschaling in een hogere periodiek**

Inschaling in een hogere periodiek kan aan de orde zijn als een medewerker bijvoorbeeld nu een functie heeft met vijf jaar ervaring en daarbij een salaris van 105% van het WML. In dat geval is het een optie -wederom afhankelijk van het totale pakket van huidige arbeidsvoorwaarden- om de medewerker op een hogere periodiek in te delen.

## Stroomschema werkgever en werknemer in het kader van Cao Aan de slag

### Werkgevers:

- Publieke organisaties belast met de uitvoering van de Participatiewet die als **hoofdoelstelling** hebben:
  - het bieden of organiseren van arbeidsplaatsen en/of leerwerkplaatsen voor de (re)integratie van personen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt, met het oog op het verwerven van een (duurzaam) economisch zelfstandige positie en/of
  - die in het kader van de bevordering van de participatie op de arbeidsmarkt, werknemers ter beschikking kunnen stellen.

Welke organisaties zijn dat?

- o Gemeenten en gemeentelijke onderdelen/diensten;
- o Samenwerkingsverbanden tussen gemeenten op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr);
- o Privaatrechtelijke rechtspersonen waar in geval van rechtspersonen met aandeelhouders ten minste de helft (vijftig procent (50%) of meer) van de aandelen toebehoort aan een of meerdere gemeenten, óf in geval van rechtspersonen *zonder* aandeelhouders de bestuurlijke zeggenschap binnen de rechtspersoon in overwegende mate bij gemeentelijke bestuurders ligt dan wel bij de door de gemeenten aangewezen of voorgedragen bestuurders van de rechtspersoon.

- Reguliere werkgevers:

Private of (onderdelen van) publieke werkgevers die niet belast zijn met de uitvoering van de Participatiewet en het begeleiden van mensen naar werk. Bijvoorbeeld:

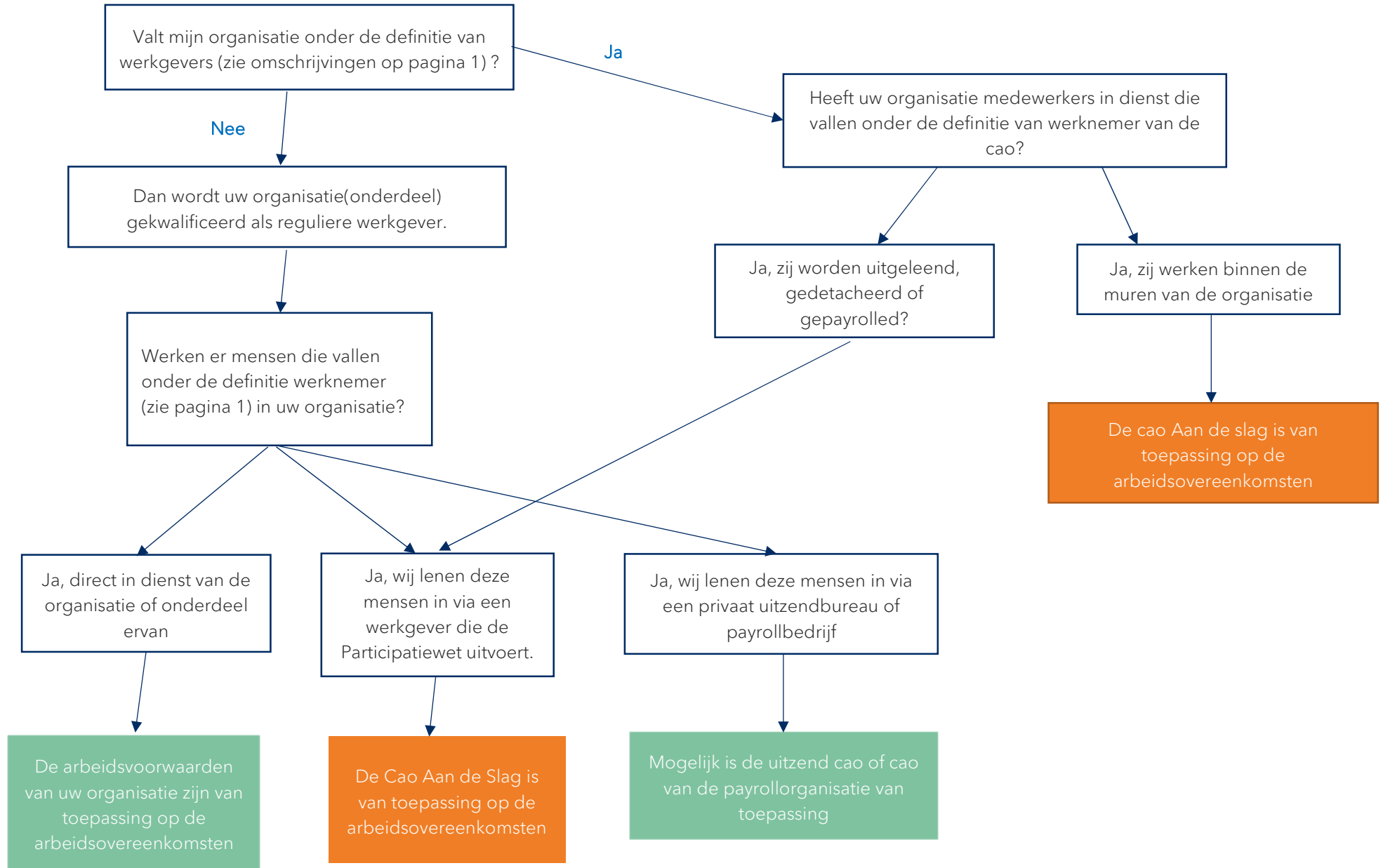
- provincies, waterschappen en rijksoverheid
- gemeenschappelijke regelingen (GR) van gemeenten
- gemeentelijke vervoersbedrijven
- private werkgevers zoals Albert Heijn, Jumbo, Philips, uitzendbureaus

### Werknemers:

- personen met een positief advies beschut werk die in dienst treden van een werkgever zoals in de cao omschreven.
- personen die niet zelfstandig het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en met koonkostensubsidie kunnen werken en in het doelgroepenregister zijn opgenomen. Mensen die vallen onder de banenafpraak.



Bijlage 2 bij de ledenraadpleging onderhandelaarsakkoord cao Aan de slag



**Voorbeelden:**

Wel of geen werkgever in de zin van deze Cao.

*a. Organisatieonderdeel van de gemeente.*

Het vervoersbedrijf is volledig in handen van een gemeente en heeft als hoofdtaak het verzorgen van vervoer in en door de stad. Omdat de hoofddoelstelling – zie pagina 1 – voor werkgevers bij de deze cao ontbreekt wordt dit gemeentelijk onderdeel gelijkgeschakeld met een reguliere werkgever.

De reguliere arbeidsvoorwaarden die gelden binnen het vervoersbedrijf zijn van toepassing in beginsel op alle werknemers, ook degenen die vallen onder de definitie van werknemer zoals omschreven op pagina 1. Wordt iemand ingeleend via een werkgever als in de cao Aan de slag omschreven dan is de cao Aan de slag van toepassing.

*b. Gemeenschappelijke regeling (GR) van een aantal gemeenten en een waterschap op het gebied van belastingen*

Deze GR heeft niet tot doel het begeleiden van mensen naar regulier werk en wordt als reguliere werkgever beschouwd. Als iemand hier komt werken die valt onder definitie werknemer (zie pagina 1) en direct in dienst treedt, dan is de Cao SGO of de Cao gemeenten van toepassing. Wordt iemand ingeleend via een werkgever als in de cao Aan de slag omschreven dan is de cao Aan de slag van toepassing.

*c. Reguliere (publieke) werkgever*

Als iemand die valt onder de doelgroep van de cao Aan de slag direct in dienst treedt bij een publieke werkgever (provincie, waterschap of de rijksoverheid) of bij een private werkgever (Albert Heijn, Jumbo, Philips, Cool blue, enz.) dan is de Cao of arbeidsvoorwaardenregeling van die organisatie of sector van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Vaak is voor mensen met een arbeidsbeperking een aparte schaal ingericht. Wordt iemand ingeleend via een werkgever als in de cao Aan de slag omschreven dan is de cao Aan de slag van toepassing.

*d. Reguliere werkzaamheden bij een gemeente*

Een werknemer treedt in dienst van een gemeente en gaat werken bij het gemeentelijk facilitair bedrijf dat als taak heeft de facilitaire ondersteuning en advies op het gebied van werkplekinrichting, audiovisuele voorzieningen, beveiliging en toegang, schoonmaak, postverzorging, catering, enz. Deze werknemer gaat dus regulier werk verrichten. De cao gemeenten is dan van toepassing.

Als het ook iemand is die valt onder de 'banenafpraak' is schaal A van toepassing. Het facilitair bedrijf kan de werknemer ook inlenen via een onderdeel van de gemeente dat wel onder de definitie van de Cao valt. Op die inleenconstructie, detachering of payrollconstructie is dan de cao Aan de slag van toepassing.