Aan de leden

Datum
26 juni 2024
Ons kenmerk
TAZ/U202400342
Lbr. 24/027
Telefoon
070 373 83 93
Bijlage(n)
1

Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging inzet Cao Aan de slag 2025

Geacht college,

Dit is de ledenraadpleging over de inzet van de Cao Aan de slag 2025. In de concept-arbeidsvoorwaardennota zijn de uitgangspunten opgenomen voor de gemeentelijke inzet. Omdat dit de eerste keer is dat de gemeentelijke inzet wordt voorgelegd in een arbeidsvoorwaardennota besteden we in de nota aandacht aan de ontstaansgeschiedenis.

De Cao Aan de slag is speciaal voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk 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.

Onderhandelende partijen namens werkgevers zijn de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) namens gemeenten en Cedris namens werk- en sociaal ontwikkelbedrijven. Cedris zal de arbeidsvoorwaardennota apart voorleggen aan haar leden.

Gemeenten kunnen hun stem uitbrengen via een digitaal stemformulier. Dat formulier sturen we naar de gemeentesecretaris. Hieronder leggen we de procedure voor deze ledenraadpleging uit.

Procedure ledenraadpleging
Gemeenten kunnen via het digitaal stemformulier stemmen. De gemeente heeft een keuze uit 2 opties: ‘instemmen’ of ‘niet instemmen’. Het stemformulier biedt daarnaast ruimte om een inhoudelijke reactie te geven bij de afzonderlijke onderwerpen of om de stem nader toe te lichten.

Gemeentesecretarissen ontvangen een link naar een digitaal stemformulier. Het stemformulier kan alleen worden gebruikt door gemeenten.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

U kunt tot **donderdag 22 augustus 2024, 12:00 uur** reageren.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Bijlage: Arbeidsvoorwaardennota Cao Aan de slag 2025 (concept)

Arbeidsvoorwaardennota Cao Aan de slag 2025 (concept)

VNG en Cedris

Inleiding

Dit is de concept-arbeidsvoorwaardennota van de VNG en Cedris. In deze nota is de inzet van werkgevers opgenomen voor de onderhandelingen over de Cao Aan de slag voor 2025. De gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota wordt definitief nadat gemeenten en leden van Cedris zich hierover hebben uitgesproken via een ledenraadpleging.

De Cao Aan de slag is 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. Als we spreken over werkevers bedoelen we gemeenten en sociale werk – en ontwikkelbedrijven. Cedris vertegenwoordigt de +/- 100 sociale werk – en of ontwikkelbedrijven.

Leeswijzer:
Voorheen werd enkel de uitkomst van de onderhandelingen met de vakbonden voorgelegd via een ledenraadpleging. Dit is de eerste keer dat ook de inzet van gemeenten voorafgaand aan de onderhandelingen via een ledenraadpleging wordt voorgelegd. Om die reden besteden we in deze nota aandacht aan de ontstaansgeschiedenis van de cao.

Wij vragen u uit te spreken over de arbeidsvoorwaardennota. U stemt in of u stemt niet in. De arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen over (1) het herbevestigingen van de doelstelling van de cao, (2) de loonontwikkeling, (3) de looptijd) en (4) diverse andere onderwerpen. In het digitaal reactieformulier is specifiek ruimte om op – en aanmerkingen te maken over ‘het doel van de cao’ en ‘de loonontwikkeling’. Daarnaast is er ruimte om algemene opmerkingen te maken en eventueel de stem toe te lichten.

De Cao Aan de slag, achtergrond en ontstaan

Gemeenten hebben, vanuit de Participatiewet, de verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk mensen met een beperking (psychisch of fysiek) te begeleiden naar werk en ze zijn wettelijk verplicht om beschutte werkplekken aan te bieden. Gemeenten kunnen daar verschillende instrumenten en voorzieningen inzetten.

De begeleidingstaak kan op twee verschillende manieren worden ingevuld:

- Als begeleider: Door de inzet van proefplaatsingen, participatiebanen, stage of leer – werkplekken of door middel van directe plaatsing bij een reguliere werkgever. Er is dan **geen** sprake van een werknemer – werkgeversrelatie met de gemeente;
- Als begeleider én werkgever: Door mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen in dienst te nemen en in het kader van begeleiding en ontwikkeling intern te plaatsten of uit te lenen (te detacheren of payrollen). Hiervoor is het arbeidsvoorwaardelijk instrument 'Cao Aan de slag' beschikbaar.

De Cao Aan de slag is in 2021 voor het eerst afgesloten tussen de VNG, Cedris, CNV en FNV. De cao biedt de oplossing voor verschillende uitvoeringsproblemen:

- In plaats van veel verschillende lokale arbeidsvoorwaardenregelingen geldt nu één landelijke set aan afspraken = terugdringen administratieve processen;
- Met de cao kan worden afgeweken van het gelijke loonvoorschrift in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Door de cao af te spreken hebben gemeenten beslist om naast de begeleidingsrol ook de werkgeversrol in te vullen. Op voorhand zijn door gemeenten wel twee randvoorwaarden gesteld aan de werkgeversrol:

- Voor werknemers moet een (financiële) prikkel blijven bestaan om uit te stromen naar een reguliere werkgever;
- De financiering van de kosten van de cao mag niet ten koste gaan van andere gemeentelijke budgetten.

In de eerste cao van 2021 is afgesproken de werking van de cao te evalueren. Die afspraak is in 2023 herhaald. Het traject van de evaluatie is gestart en de uitkomsten worden na de zomer verwacht. Onderwerpen van de evaluatie zijn: de normwerkweek, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, door – en uitstroom en het functiehuis.

Doel van de cao

Belangrijkste doelstelling van de cao is om werknemers een solide en vertrouwde basis te bieden terwijl gelijktijdig aandacht wordt besteed aan (persoonlijke) ontwikkeling. Een cao met een aanvaardbare basis aan arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioenopbouw. Een springplank gericht op uitstroom naar reguliere werkgevers. Drempels om uit en door te stromen worden zoveel mogelijk weggenomen, o.a. door een ingebouwd vangnet (de terugkeergarantie).

Looptijd huidige cao

In november 2023 is de looptijd van de cao verlengd tot en met 31 december 2024.

Uitdagingen na roerige tijden

Na lang overleg met de vakbonden is eind 2023 overeenstemming bereikt over het verlengen van de cao met één jaar. Dat na een periode van steeds verder toenemende inflatie. Het kabinet kwam niet met een structurele compensatie van de kosten, het bleef bij een eenmalig bedrag voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Gemeenten hebben hun verantwoordelijkheid genomen en afspraken gemaakt over het verhogen van het loon en de vergoeding van de reiskosten. Met eenmalige bedragen kunnen echter geen structurele afspraken gefinancierd worden. De financiering van die kosten kwam bij gemeenten ten laste van bestaande budgetten en uit de exploitatie en reserves van de ontwikkelbedrijven.

Inzicht in het werknemersbestand

Het werknemersbestand onder de cao is niet homogeen. Er zijn grofweg drie groepen te onderscheiden.
Een deel van de werknemers heeft zoveel aandacht en aanpassing van de werkplek nodig (werknemers op beschutte werkplekken) dat niet te verwachten is dat zij in de toekomst zelfstandig bij een reguliere werkgever kunnen werken.
Een ander deel van de werknemers is daar bij de start ook nog niet aan toe, maar zij kunnen die stap mogelijk wel maken met behulp van het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Misschien eerst binnen de muren van het sociaal ontwikkelbedrijf en later op basis van een detachering naar een reguliere werkgever. Om de definitieve overstap niet te belemmeren is een terugkeergarantie opgenomen in de cao. De praktijk laat zien dat deze ‘tussengroep’ ook maar heel moeilijk bij reguliere werkgevers kan gaan werken en vaak blijft hangen in een uitleenconstructie.
Ten slotte is er een groep werknemers die maar heel kort onder het regime van de Cao Aan de slag valt. Met behulp van minimale inspanningen zijn zij in staat om zelfstandig te functioneren op de arbeidsmarkt (definitieve uitstroom).

Omdat de cao pas 3 jaar bestaat is onvoldoende inzicht in uit – en doorstroomcijfers en het gebruik van het vangnet. Deze gegevens zijn nodig zijn om de drempels voor uitstroom in beeld te krijgen en op te lossen. We constateren dat de arbeidsvoorwaarden van cao’s waar mensen vaak naar uitstromen niet altijd een (financiële) verbetering opleveren voor werknemers. Betere of slechtere arbeidsvoorwaarden zorgen voor een drempel om uit te stromen. Deze en mogelijk andere drempels willen we in beeld brengen zodat het doel van de cao haalbaar blijft.

Uitzondering op de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Een instrument dat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven veel inzetten bij begeleiding is uitlenen, o.a. via detachering en payroll. Via een uitzondering op de Waadi blijven dan de arbeidsvoorwaarden van de Cao Aan de slag van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Bij een definitieve overgang naar een reguliere werkgever gaan de vaak betere arbeidsvoorwaarden gelden, een reden voor de werknemer om uit te stromen.
Het kabinet is voornemens om die afwijkmogelijkheid per 1 januari 2026 niet meer toe te staan. Dit betekent dat de essentiële arbeidsvoorwaarden van de sectoren waaraan men wordt uitgeleend van

toepassing zijn, mits ze beter zijn. Mogelijk gevolg is dat straks per werknemer een compensatiebedrag moet worden doorberekend aan de bedrijven waaraan werknemers worden uitgeleend. In samenwerking met het ministerie van SZW en de vakbonden worden de mogelijkheden verkend om ook na 1 januari 2026 de uitzondering in stand te houden. Uitkomsten van dit overleg worden pas na de zomer verwacht. Voor deze nota gaan we uit van de huidige situatie, waarbij de uitzondering op de Waadi blijft bestaan.

Kosten arbeidsvoorwaarden

Ondanks herhaalde oproepen is het kabinet tot op heden niet bereid om gemeenten structureel te compenseren voor de kosten van de cao. Gesprekken met het ministerie van SZW worden momenteel wel gevoerd, de uitkomsten zijn nog onzeker in verband met de onbekende inzet van het nieuwe kabinet. We hopen daar vlak na de zomer meer duidelijkheid over te krijgen. Tot die tijd gaan we uit van het bestaande kabinetsstandpunt.
De kosten van de arbeidsvoorwaarden die tot op heden zijn gemaakt komen ten laste van overige gemeentelijke budgetten of de exploitatie en de reserves van de sociaal ontwikkelbedrijven. Wijzigt het kabinetsstandpunt niet dan zullen ook de kosten in de toekomst uit andere budgetten betaald moeten worden. Gemeenten zullen lokaal moeten afwegen of de extra kosten opwegen tegen de opbrengsten (mensen begeleiden naar werk), of de werkgeversrol alleen wordt ingezet voor kansrijke mensen of dat voor een begeleidingsrol zonder relatie werkgever -werknemer wordt gekozen.

Toekomst

Het voortbestaan van de Cao Aan de slag in de huidige vorm is afhankelijk van toekomstige structurele Rijksfinanciering, het in stand houden van de mogelijkheid om van de Waadi af te mogen wijken, het beleid van het nieuwe kabinet en de brede ontwikkelingen in de sector, denk aan de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

Voorstellen

Hieronder volgen de voorstellen voor de inzet van de onderhandelingen. (1) Het herbevestiging van de doelstelling van de cao, (2) de loonontwikkeling, (3) de looptijd en (4) diverse andere onderwerpen.

1. (Her)bevestiging van het doel van de cao

De VNG en Cedris zijn van mening dat de doelstelling van de cao moet worden herbevestigd tijdens de onderhandelingen. De overkoepelende doelstelling van de cao luidt:

De Cao Aan de slag is bestemd voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking (psychisch of fysiek) niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Door middel van ondersteuning en persoonlijke ontwikkeling worden werknemers zo goed mogelijk begeleid. De arbeidsovereenkomst (de cao) dient als springplank, gericht op uitstroom naar een reguliere werkgever. Drempels om uit te stromen worden zo veel mogelijk weggenomen. Enerzijds door het

continueren van een ingebouwd vangnet (de terugkeergarantie) en anderzijds door erop toe te zien dat er een financiële prikkel blijft bestaan om uit te stromen.

2. Loonontwikkeling

Bij een eventuele passende loonontwikkeling wordt gekeken naar de doelstelling van de cao (geen financiële drempel om uit te stromen), de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en de gevolgen daarvan voor de loontabel en naar de beschikbaarheid van budget van gemeenten.

Een afspraak over loonontwikkeling, zonder aanvullende structurele financiering van het kabinet, betekent dat de tekorten bij gemeenten en sociale werkbedrijven nog verder zullen toenemen.

De doelstelling van de cao is dat de overstap naar een reguliere werkgever een financiële stap vooruit is. Er zijn sectoren waar die overstap inderdaad een verbetering is (Cao Gemeenten/SGO, WSW), maar er zijn ook sectoren bekend waar een overstap een verslechtering inhoudt. Bij afspraken over loonontwikkeling kijken de VNG en Cedris daarom kritisch naar de verhouding met de sectoren waar de meeste mensen naar uitstromen en hoe de doelstelling van de cao waargemaakt kan worden.

3. De looptijd

Op dit moment is de inzet van het nieuwe kabinet op bestaanszekerheid en de Participatiewet nog niet bekend. Nog steeds ontbreekt de toezegging van het kabinet om de kosten van de cao voor 2025 en verder structureel te compenseren aan gemeenten. Ook wordt pas in de loop van 2025 duidelijk of ook na 1 januari 2026 mag worden afgeweken van de Waadi. Deze onduidelijkheid leidt ertoe dat de VNG inzet op een verlenging van de cao met één jaar, tot en met 31 december 2025.

Als één of meer van de omstandigheden wijzigen, dan verdient het maken van afspraken voor meerdere jaren de voorkeur. Het levert werknemers en werkgevers meer zekerheid op. Daar staat wel tegenover dat het financieel risico volledig bij gemeenten komt te liggen. Bij het vaststellen van de huidige inzet gaan we echter uit van de bestaande situatie: geen structurele financiering van het Rijk voor 2025 en het in 2025 mag worden afgeweken van de Waadi.

4. Diversen

4.1 De normwerkweek

De normwerkweek onder de Cao Aan de slag is vastgesteld op 37 uur. Het verschil met andere cao's levert uitvoeringsproblemen op in veel bedrijven waar meerdere cao's van toepassing zijn. De VNG en Cedris gaan na wat de meest geschikte omvang is van de normwerkweek.

4.2 Duurzame inzetbaarheid

Instroom in het werknemersbestand betreft niet alleen jongeren, er stroomt ook een grote groep oudere werknemers in. Jongeren die net van school komen hebben soms behoefte aan iets meer vrije tijd om te wennen aan het werkzame leven. Ook voor werknemers onder de Cao Aan de slag geldt dat

de AOW-leeftijd (langzaam) stijgt. De levensverwachting onder werknemers is echter minder lang. De VNG en Cedris overwegen maatregelen die bijdragen aan het gezonder halen van de AOW-leeftijd.

De doelgroep van de cao kent een breed scala aan beperkingen, vaak ook nog gecombineerd. Dit leidt vaker tot (tijdelijke) uitval. Het verzuimpercentage (13%) ligt hoger dan het landelijk gemiddelde (5,6%). Het welzijn en geluk van werknemers draagt bij aan het verlagen van de verzuimcijfers. Werkgevers in de sector hebben niet de illusie dat het verzuimpercentage op het landelijk gemiddelde uitkomt, maar willen zich wel inzetten om het verzuimpercentage te laten dalen.

4.3 Inzicht in uit – en doorstroomcijfers en gebruik van de vangnetbepaling

Zoals al eerder in deze memo aangeven zijn er geen exacte gegevens beschikbaar van de aantallen mensen die uitstromen en weer terugkeren in het kader van het vangnet. Deze informatie is van belang om te kunnen bepalen of de doelstelling van de cao in de praktijk ook behaald wordt. Eventuele uitstroomdrempels moeten worden geïdentificeerd en daar waar mogelijk in gezamenlijkheid opgelost worden.
De VNG en Cedris zijn van mening dat er een onderzoek moet plaatsvinden naar deze gegevens zonder dat het leidt tot extra uitvoeringshandelingen van sociaal ontwikkelbedrijven

26 juni 2024