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).

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

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 huidig 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 18e 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.

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 payrollconstruct.

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