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. Werkingssfeer

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	namens CNV	namens VNG	namens Cedris
Marco Schipper	Nico Foppen	Huib van Olden	Job Cohen