



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
15 november 2023
Kenmerk
TAZ/U202300798
Lbr. 23/044
Telefoon
070-373 83 93
Bijlage(n)
6

College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging onderhandelingsresultaten Cao SW en Cao Aan de slag

Samenvatting

Dit is de ledenraadpleging over de onderhandelingsresultaten Cao SW en Cao Aan de slag. U kunt reageren tot maandag 11 december 2023, 12:00 uur. Het resultaat wordt definitief na bekrachtiging door het VNG-bestuur op woensdag 13 december 2023.

De onderhandelingsresultaten betreffen per cao:
Cao SW:

- Afspraken over salarisontwikkeling per 1 oktober 2023 en 1 januari 2024
- Verhoging van de tegemoetkoming woon – werkverkeer per 1 januari 2024
- Eenmalig uitkering van € 75, bruto naar rato van het dienstverband voor werknemers in dienst op 1 december 2023

Cao Aan de slag:

- Afspraken over het openbreken van de cao 2021 – 2023 voor het aanpassen loontabel per 1 oktober 2023
- Verlengen van de cao met één jaar t/m 31 december 2024
- Afspraken over salarisontwikkeling per 1 januari en 1 juli 2024
- Verhoging van de tegemoetkoming woon – werkverkeer per 1 januari 2024
- Eenmalig uitkering van € 575, bruto naar rato van het dienstverband voor werknemers in dienst op 1 december 2023



Aan de leden

Datum

15 november 2023

Kenmerk

TAZ/U202300798

Lbr. 23/044

Telefoon

070-373 83 93

Bijlage(n)

6

**College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid**

Onderwerp

Ledenraadpleging onderhandelingsresultaten Cao SW en Cao Aan de slag

Geacht college en gemeenteraad,

De VNG, Cedris en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over het tussentijds openbreken van de cao's Sociale Werkvoorziening (SW) en Aan de slag, én over het verlengen van de Cao Aan de slag met één jaar. Eerdergenoemde organisaties leggen de resultaten met een neutraal advies voor aan de respectievelijke achterbannen.

Met deze ledenraadpleging vraagt de VNG de mening van gemeenten over beide resultaten. De stemming vindt elektronisch plaats. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier waarin ruimte is voor inhoudelijke opmerkingen.

U kunt tot en met maandag 11 december 2023, 12:00 uur reageren. De mogelijkheid tot reageren is voorbehouden aan gemeenten. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Op basis van de uitkomsten van de ledenraadpleging neemt het VNG-bestuur op 13 december een definitief besluit over de bekrachtiging van de onderhandelaarsresultaten.

Via deze brief wordt u geïnformeerd over:

1. Het proces naar de onderhandelingsresultaten
2. Onderhandelingsresultaat Cao SW
 - a. Afspraken
 - b. Duiding van het akkoord en de financiële consequenties
3. Onderhandelingsresultaat Cao Aan de slag
 - a. Afspraken
 - b. Duiding van het akkoord en de financiële consequenties
4. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van de resultaten

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

vng.nl

5. Aankondiging digitale informatiesessies
6. Een overzicht van de bijlagen bij deze brief.

1. **Proces naar de onderhandelingsresultaten**

In 2021 zijn, kort na elkaar, de cao's SW (t/m 31 december 2025) en Aan de slag (t/m 31 december 2023) gesloten. Sinds het voorjaar van 2022 is de inflatie enorm opgelopen en zijn meer werknemers, vanwege de prijzen van energie en brandstoffen, in de problemen gekomen. De Rijksoverheid heeft maatregelen genomen om de problemen te verzachten. In de tussentijd is het wettelijk minimumloon (WML) ten opzichte van 1 juli 2021 met meer dan 17% gestegen. Ondanks dat het WML als aanvaardbaar minimum is vastgesteld ervaren werknemers onder beide cao's de prijsstijgingen en inflatie heftiger dan werknemers die ver boven het minimum verdienen. Ook kunnen veel werknemers, vanwege hun psychische en/of lichamelijke klachten, niet fulltime werken.

Bestaande budgetten voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet zijn onvoldoende om, én de uitvoering op peil te houden én aanvullende arbeidsvoorwaarden af te spreken. De tekorten bij gemeenten lopen hierdoor verder op. Ondanks die tekorten hebben de vakbonden in november 2022 verzocht om de cao's tussentijds te verbeteren.

De VNG, Cedris en de vakbonden hebben de minister van SZW gevraagd om extra geld beschikbaar te stellen voor arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst. Helaas is er geen geld structureel toegezegd, wel tijdelijk maar niet voor beide cao's. Het Rijk stelt dat het geen partij is bij de cao. Een teleurstellende boodschap voor én werknemers én werkgevers in de sector.

Tijdens de algemene ledenvergadering in juni 2023 is de VNG, met name de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA), opgeroepen om de onderhandelingen met de vakbonden over de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden te hervatten. De KIA is in gesprek gebleven met SZW, maar nog steeds zonder resultaat. Uiteindelijk heeft de KIA in overleg met het VNG-bestuur besloten dat, ondanks het ontbreken van structurele financiering, afspraken voor deze kwetsbare groep werknemers de enige juiste keuze is. Daarom zijn op 10 november de onderhandelingsresultaten voor beide cao's overeengekomen.

“We hebben nu onze eigen verantwoordelijkheid genomen. Deze belangrijke groep werknemers heeft ook recht op een compensatie voor alle gestegen kosten”, aldus Raymond Vlecken, burgemeester van Weert, die namens de VNG de onderhandelingen leidt.

“We stellen onze leden voor de maatregelen voorlopig binnen de gemeentelijke begroting te financieren. We blijven er bij het Kabinet op aandringen om de verantwoordelijkheid voor deze groep werknemers alsnog op te pakken en gemeenten te compenseren.”

De ledenraadpleging gaat over twee afzonderlijke cao's. Ze zijn echter dusdanig met elkaar verweven dat de onderhandelingsresultaten in één totaalpakket worden voorgelegd.

In de volgende paragrafen gaan we per cao in op de duiding en de financiële consequenties van de afspraken. Voor de Cao Aan de slag staan we alvast stil bij de toekomst van deze cao, die vanwege verschillende ontwikkelingen onzeker is.

2. **Onderhandelingsresultaat Cao SW¹**

De Cao SW geldt voor werknemers die vóór 1 januari 2015 in dienst waren in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Met de komst van de Participatiewet stromen er geen nieuwe werknemers meer in de SW en neemt het aantal werknemers onder de cao af als gevolg van pensioen, overlijden of dienstverbanden bij andere werkgevers.

A. *Afspraken Cao SW:*

1. Looptijd:

De Cao SW loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Partijen komen overeen de Cao open te breken waarbij de einddatum 31 december 2025 blijft.

Per onderdeel wordt de inwerkingtreding aangegeven.

2. Salarisontwikkeling:

2.1 Eenmalig vervroegen verhoging met de LPO naar 1 oktober 2023

2.2 Verhoging WML per 1 januari 2024

2.3 Per 1 januari volgt een nominale verhoging schaalbedragen met € 50.

3. Verhoging tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten):

Voor alle werknemers die nu recht hebben op een tegemoetkoming woon – werkverkeer wordt de vergoeding vanaf 1 januari 2024 verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer. Artikel 7.5 van de Cao SW wordt aangepast. Het standaardkarakter van het artikel wordt gewijzigd naar een minimumkarakter.

4. Eenmalige uitkering:

Werknemers die op 1 december 2023 in dienst zijn hebben recht op een eenmalige uitkering van € 75. De eenmalige uitkering is een brutobedrag naar rato van het dienstverband en wordt - voor zover mogelijk - met de salarisuitbetaling van december 2023 uitgekeerd.

5. Evaluatie:

Tijdens de onderhandelingen zijn er aandachtspunten en knelpunten geconstateerd met betrekking tot het LPO-model, het loongebouw en de loonontwikkeling. Aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte is noodzakelijk. Partijen gaan opnieuw in gesprek met het Rijk hierover. Daarnaast lopen er nog externe ontwikkelingen die effect hebben op de cao's. In 2024 zullen al deze punten worden opgenomen in een evaluatie van de cao's.

6. Technische wijzigingen:

Cao-partijen hebben enkele technische voorstellen voor wijziging van de cao gedaan naar aanleiding van het herschrijven van de Cao SW 2021-2025. De aanpassingen gaan in per 01-01-2024 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

B. *Duiding en financiële consequenties*

1. Looptijd

De looptijd van de Cao SW blijft gelijk, tot en met 31 december 2025. De cao wordt tussentijds opengemaakt om onderstaande wijzigingen mogelijk te maken:

¹ Bijlage 1, Onderhandelingsresultaat Cao SW

2. Salarisontwikkeling

2.1. *Vervroegen verhoging LPO naar 1 oktober 2023.*

Partijen hebben afgesproken de voorziene loonsverhoging van 1 januari 2024 **eenmalig** naar voren te halen en per 1 oktober 2023 door te voeren.

Voor de Cao SW wordt vanaf 2016 door de Rijksoverheid structureel extra geld beschikbaar gesteld voor de arbeidsvoorwaarden Cao SW, de compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO). Met de vakbonden is afgesproken het LPO-bedrag in te zetten voor arbeidsvoorwaarden, namelijk de salarisverhogingen van werknemers die meer dan het WML verdienen. De LPO is een bedrag in euro's dat door middel van een model wordt omgezet in een percentage. De loonsverhoging wordt zoals altijd verdeeld over 2 momenten op 1 juli en 1 januari.

Voorbeeld 2023:

De LPO voor 2023 is € 110 miljoen. Omgerekend komt dat neer op een percentage van 7,04%. Over heel 2023 zullen de lonen van werknemers die meer dan het WML verdienen met 7,04% stijgen. De eerste verhoging vond plaats op 1 juli 2023. Het WML is gestegen met 3,13%. Aangezien de LPO (7,04%) hoger is dan de WML-stijging (3,13%), zijn ook de lonen van werknemers die meer dan WML verdienen per 1 juli 2023 met 3,13% gestegen. De rest van de LPO wordt per 1 januari 2024 toegekend. In januari 2024 wordt de verhoging berekend door het schaalbedrag van januari 2023 te verhogen met de hele LPO.

Voorbeeld schaal C2, trede 4:

Het schaalbedrag van deze schaal op was 1 januari 2023 = € 2.003. Per 1 juli is een loonstijging van 3,13% doorgevoerd. Daarmee kwam schaal C2, trede 4 op € 2.066. Volgens de systematiek zou de rest van de verhoging per 1 januari worden doorgevoerd. 7,04% over het schaalbedrag van 1 januari 2023 = € 2.144. Met de afspraak in het onderhandelingsresultaat wordt de verhoging die was voorzien voor 1 januari vervroegd naar 1 oktober 2023. Zie loontabel Cao SW per 1 oktober 2023.

In het onderhandelingsresultaat is afgesproken dat de verhoging die voorzien was per 1 januari 2024 al per 1 oktober 2023 ingaat, met terugwerkende kracht. Deze afspraak kost gemeenten en sociale werkbedrijven eenmalig geld. Dat komt doordat in de gemeentelijke begrotingen (mogelijk) pas rekening is gehouden met de betaling per 1 januari 2024 en niet per 1 oktober 2023. ²

2.2. *Invoering wettelijk minimum uurloon per 1 januari 2024*

Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon verdwijnt ook het standaard minimum maandloon zoals dat nu gehanteerd wordt. Het wettelijk minimumuurloon stijgt per 1 januari 2024 met 3,75%, van € 12,79 naar € 13,27 per uur. De Cao SW kent een normwerkweek van 36 uur. Op basis hiervan wordt een referentiemaandloon vastgesteld. Het Ministerie van SZW heeft een standaardmethode opgesteld hoe het minimum uurloon moet worden omgezet naar een maandloon.

Aantal werkbare dagen in 2024:	262 dagen
Werkuren per dag op basis van 36 uur:	7,2 uur
Uren per jaar:	262 x 7,2 uur = 1.886,40 uur
Jaar loon:	1.886,40 x € 13,27 = € 25.032,528
Maandloon (jaarloon/12)	€ 2.086,05

² Bijlage 2, Loontabel Cao SW per 1 oktober 2023

Het WML op 1 juli 2023 bedraagt € 1.995. Het referentiemaandloon per 1 januari 2024 is € 2.086,05. Dat komt overeen met een stijging van 4,56%. De stijging van het WML inclusief eindejaarsuitkering, vakantietoelage en aanvullende werkgeverslasten kost ongeveer **€ 1.500 per werknemer per jaar**. Deze kosten zijn er alleen voor werknemers op het niveau van WML en worden niet vergoed door de Rijksoverheid.

2.3 *Verhoging schaalbedragen met € 50*

In de huidige loontabel zijn nog schaalbedragen in euro's opgenomen die onder het geldende WML zitten (1 juli 2023 = € 1.995). Cao-partijen hebben afgesproken om per 1 januari 2024 niet alleen de schaalbedragen boven WML in euro's met € 50 euro te verhogen, maar ook om de schaalbedragen onder het geldende WML te verhogen. Door deze verhoging komen de schaalbedragen die nu onder WML zitten nog steeds niet boven WML uit. De werkgever is echter verplicht om het WML te betalen.

In de loontabel is ook WML (in tekst) opgenomen. WML blijft WML en wordt dus ook niet met € 50 euro verhoogd. Per 1 januari 2024 wordt het referentiemaandloon gebruikt zoals dat hierboven is opgenomen.³

€ 50 euro boven op het schaalbedrag kost inclusief vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en werkgeverslasten ongeveer **€ 690 euro per werknemer per jaar**. Deze kosten zijn alleen voor de werknemers die meer dan het WML verdienen. Aangezien hier geen rijkssubsidie of andere structurele tegemoetkoming tegenover staat komen de kosten voor rekening van de gemeente en het sociaal ontwikkelbedrijf.

3. Verhogen tegemoetkoming woon – werkverkeer van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer

Per 1 januari 2024 wordt de tegemoetkoming verhoogd. Momenteel krijgen werknemers die 6 kilometer of meer van hun standplaats wonen een tegemoetkoming van de kosten woon – werkverkeer van € 0,10 per kilometer. Mede gezien de enorme prijsstijgingen van brandstoffen is een vergoeding van € 0,10 per kilometer niet meer voldoende. Partijen hebben afgesproken de vergoeding te verhogen naar € 0,21 per kilometer, vanaf een afstand van 6 kilometer.

Op basis van gegevens van Cedris is de kostenverhoging ongeveer **€ 450 per werknemer per jaar**. Uit diezelfde gegevens blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers recht heeft op een tegemoetkoming.

De Cao SW is een cao met een standaardkarakter. Afwijken van de bepalingen in de cao, ook ten gunste van de werknemer, mag niet. Cao-partijen willen met het gewijzigde artikel als minimumbepaling een bodem vaststellen. Als een werkgever een gunstiger beloningsbeleid wenst voor wat betreft de reiskosten dan is dat vanaf 1 januari 2024 mogelijk.

4. Eenmalig uitkering van € 75, bruto naar rato van het dienstverband

De eis van de vakbonden was om de tegemoetkoming woon – werkverkeer per 1 oktober 2023 in te laten gaan. Het oordeel van de VNG en Cedris is dat dit niet haalbaar is, mede vanwege de administratieve druk. Als alternatief is afgesproken om alle werknemers onder de Cao SW, die op 1 december in dienst zijn, een eenmalige uitkering van € 75, bruto naar rato van het dienstverband toe te kennen voor gemaakte reiskosten in 2023. Deze eenmalige uitkering geldt dus ook voor werknemers die geen recht hebben op een tegemoetkoming woon – werkverkeer.

³ Bijlage 3, Loontabel Cao SW per 1 januari 2024

3. Onderhandelingsresultaat Cao Aan de slag⁴

De Cao Aan de slag geldt voor werknemers met een arbeidsbeperking, in dienst van een gemeente of een onderdeel van de gemeente, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Zij worden in het kader van de Participatiewet door gemeenten ondersteund en, indien mogelijk, naar regulier werk begeleid. Cedris vertegenwoordigt sociale werkbedrijven en treedt bij de Cao Aan de slag op als mede werkgeversvereniging.

A. Afspraken Cao Aan de slag

1. Looptijd:

De Cao Aan de slag wordt tussentijds opengebroken om de loontabel per 1 oktober 2023 aan te passen. Daarnaast wordt de cao met een jaar verlengd, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Salarisontwikkeling:

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao de procentuele verschillen van de schaalbedragen ten opzichte van het wettelijk minimumloon, zoals afgesproken in 2021, te herstellen. De afspraak wordt op onderstaande momenten doorgevoerd:

- 2.1 Per 1 oktober 2023 worden de schaalbedragen gerelateerd aan het geldende wettelijk minimumloon van 1 juli 2023 (€ 1.995). De procentuele verschillen ten opzichte van het WML worden toegepast, en in de loontabel in bedragen weergegeven. De verhoging wordt met terugwerkende kracht – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.
- 2.2 Ook na de invoering van het wettelijk minimum uurloon worden de procentuele verschillen ten opzichte van het Wettelijk minimumloon voor alle schaalbedragen doorgevoerd in bedragen in euro's.
- 2.3 Per 1 juli 2024 zullen alle schaalbedragen in de loontabel worden verhoogd met de procentuele stijging van het wettelijk minimumloon van 1 juli 2024. Partijen zullen zodra de stijging per 1 juli 2024 bekend is een aangepaste loontabel doorvoeren. Ook hier geldt dat de schaalbedragen worden uitgedrukt in bedragen in euro's.

3. Verhoging tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten):

Voor alle werknemers die nu recht hebben op een tegemoetkoming woon – werkverkeer wordt de vergoeding vanaf 1 januari 2024 verhoogd van € 0,10 naar € 0,21 per kilometer. Artikel 7.1 van de Cao Aan de slag aangepast. Het standaardkarakter van het artikel wordt gewijzigd naar een minimumkarakter.

4. Eenmalige uitkering:

Medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn hebben recht op een eenmalige uitkering van € 575. De eenmalige uitkering is een brutobedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.

5. Evaluatie:

Partijen spreken af de cao gedurende de looptijd, in 2024, met elkaar te evalueren en met elkaar in gesprek te gaan over de toekomst van de cao na 2024. Zo spoedig mogelijk na de bekrachtiging van het akkoord wordt een inventarisatie gemaakt van onderdelen van de cao en andere onderwerpen die deel uitmaken van de evaluatie. Structureel aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte van de Rijksoverheid is nodig om ook in de toekomst nieuwe cao's te kunnen afsluiten.

⁴ Bijlage 4, Onderhandelingsresultaat Cao Aan de slag

B. Duiding van het resultaat en financiële consequenties.

Anders dan bij de Cao SW kent de Cao Aan de slag geen aanvullende financiële middelen om jaarlijks afspraken te maken over salarisverhogingen. Ondanks het gezamenlijk verzoek van cao-partijen heeft het Kabinet hier geen gehoor aan gegeven. Wel is in het kader van de toekomst van sociale werkbedrijven en het inhalen van de achterstanden van beschutte werkplekken voor 2024 € 63,4 miljoen, vooralsnog incidenteel, toegezegd aan gemeenten. De verschillende VNG-commissies hebben gezamenlijk afgesproken dat een deel van dat bedrag kan worden ingezet voor arbeidsvoorwaarden van de Cao Aan de slag. Echter net als voor de Cao SW is ook voor de Cao Aan de slag structureel extra geld nodig.

1. Looptijd:

De Cao Aan de slag 2021 – 2023 wordt tussentijds opgebroken om de loontabel per 1 oktober 2023 aan te passen. Daarnaast wordt de looptijd van de cao met één jaar verlengd tot en met 31 december 2024.

2. Salarisontwikkeling:

2.1 *Aanpassen loontabel per 1 oktober 2023⁵*

Sinds het afsluiten van de cao in juli 2021 zijn schaalbedragen in de loontabel niet aangepast. Mede vanwege de enorme stijging van het WML per 1 januari 2023 zijn alle schaalbedragen, op één na, ingehaald door het WML. Met de huidige afspraken willen partijen de afspraken uit 2021 herstellen. De bedragen die zijn opgenomen in de loontabel van 1 oktober 2023 zijn gerelateerd aan het WML van 1 juli 2023 (= € 1.995). Zie loontabel Cao Aan de slag per 1 oktober 2023.

Het gaat om een structurele verhoging van de kosten. Afhankelijk van de inschaling van de werknemer variëren de kosten voor het herstellen van het loongebouw tussen de **€ 800** (in de eerste trede boven WML) en de **€ 4.800** (in de hoogste schaal) **per werknemer per jaar**. Genoemde bedragen zijn inclusief de vakantie-uitkering en werkgeverskosten.

2.2 *Loontabel per 1 januari 2024⁶*

De Cao Aan de slag kent een normwerkweek van 37 uur. Op basis van het kennisdocument van het ministerie van SZW is het uurloon omgerekend naar een referentiemaandloon voor 37 uur per 1 januari 2024 = € 2.143,99 bruto.

De verhoging van het WML van € 1.995 naar € 2.143,99 betekent een stijging van 7,46%. Dat is echter op, basis van een fulltime dienstverband van 37 uur. In de praktijk zijn er niet of nauwelijks contracten met 37 uur vanwege een urenbeperking of anderszins. Afhankelijk van de inschaling van de werknemer variëren de kosten voor de verhoging per 1 januari 2024 tussen de **€ 2.400** (in de eerste trede boven WML) en de **€ 2.800** (in de hoogste schaal) **per werknemer per jaar**. Genoemde bedragen zijn inclusief de vakantie-uitkering en werkgeverskosten.

2.3 *Loontabel per 1 juli 2024*

Cao Partijen hebben afgesproken om ook per 1 juli 2024 de procentuele verschillen ten opzichte van het dan geldende referentiemaandloon te hanteren. Aangezien de stijging van het uurloon per 1 juli 2024 nog niet bekend is kan daar ook geen onderbouwing van de kosten voor plaatsvinden.

⁵ Bijlage 5, Loontabel Cao Aan de slag per 1 oktober 2023

⁶ Bijlage 6, Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2024

3. Verhoging tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten):

Per 1 januari 2024 wordt de tegemoetkoming verhoogd. Momenteel krijgen werknemers die 6 kilometer of meer van hun standplaats wonen een tegemoetkoming van de kosten woon – werkverkeer van € 0,10 per kilometer. Mede gezien de enorme prijsstijgingen van brandstoffen is een vergoeding van € 0,10 per kilometer niet meer voldoende. Partijen hebben afgesproken de vergoeding te verhogen naar € 0,21 per kilometer, vanaf een afstand van 6 kilometer.

Op basis van gegevens van Cedris rekenen we met een kostenverhoging van € 450 per werknemer per jaar. Uit diezelfde gegevens blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers recht heeft op een tegemoetkoming.

Artikel 7.1 van de Cao Aan de slag is net als artikel 7.5 van de Cao SW een bepaling met een standaardkarakter. Afwijken van de bepalingen, ook al is dat ten gunste van de werknemer, mag niet. Cao-partijen willen met het gewijzigde artikel als minimumbepaling een bodem vaststellen. Als een werkgever een gunstiger beloningsbeleid wenst voor wat betreft de reiskosten dan is dat vanaf 1 januari 2024 mogelijk.

4. Eenmalige uitkering van € 575, bruto naar rato van het dienstverband:

De totale hoogte van de eenmalige uitkering wijkt af van de afspraak in de Cao SW. Deze eenmalige is opgebouwd uit 2 bedragen.

- € 75 net als bij de Cao SW voor gemaakte reiskosten in 2023.
- Aanvullende een bedrag van € 500, bruto naar rato van het dienstverband.

Argumenten voor een hogere eenmalige bijdrage zijn het ontbreken van een eindejaarsuitkering in de Cao Aan de slag en het feit dat de salarissen sinds juli 2021 niet zijn verhoogd. Vanwege de stijging van het WML over de afgelopen 2 jaar van meer dan 17% zijn op één na alle schaalbedragen ingehaald door het WML. Ook werknemers onder Cao Aan de slag ondervinden de gevolgen van de gestegen prijzen. Zij zijn daar in tegenstelling tot SW-werknemers helemaal niet voor gecompenseerd.

De eenmalige uitkering wordt toegekend aan alle werknemers die op 1 december 2023 in dienst zijn en vallen onder de Cao Aan de slag. Het bedrag is bruto naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.

5. Evaluatie en toekomst Cao Aan de slag

Partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd onderdelen van de cao te evalueren. Wat betreft de vakbonden gaat het om inhoudelijke wijzigingen (o.a. een normwerkweek van 36 uur, aanpassing van de functie-indeling en waardering, het opnemen van een eindejaarsuitkering).

Wat betreft de VNG en Cedris hoort de toekomst van de Cao Aan de slag ook een plek te krijgen in de evaluatie. Enkele ontwikkelingen die van invloed op het al dan niet voortbestaan van de cao:

- Het nog steeds ontbreken van Rijksfinanciering.
- Het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens over discriminatie van werknemers onder de cao's SW en Ads ten opzichte van gemeenteambtenaren. Uitspraak is essentieel voor het voortbestaan van beide cao's.
- Kan in de toekomst ook nog door middel van de cao worden afgeweken van het gelijke loonvoorschrift in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)?
- Uitkomsten van de onderzoeken naar de sociale infrastructuur en de kosten van beschut werk.
- Rol van de gemeente bij het begeleiden van mensen uit de Participatiewet naar werk, de enquête onder gemeenten over de toekomst van de rol en het voortbestaan van de cao.

Al deze ontwikkelingen zijn van invloed op het kunnen en willen continueren van de Cao Aan de slag. De VNG zal daarom begin 2024 een enquête uitzetten onder gemeenten met vragen over de continuering van de cao. Aan de hand van de mogelijke toekomstscenario's (opzeggen cao, versmallen doelgroep of continueren met of zonder structurele financiering) zal een inzicht worden gegeven in de gevolgen van verschillende keuzes.

4. Procedure van de ledenraadpleging

Neutraal voorleggen resultaten

Cao-partijen hebben afgesproken de onderhandelingsresultaten met een neutraal advies voor te leggen aan de respectievelijke achterbannen. De vakbonden doen dat omdat niet al hun wensen zijn ingewilligd. De VNG legt de beide akkoorden met een neutraal voor omdat de kosten van de afspraken op geen enkele manier worden vergoed of gecompenseerd door de Rijksoverheid. De KIA wil de kwetsbare werknemers onder deze cao's niet langer kind van de rekening van de rekening laten zijn. Ondanks het ontbreken van structurele financiering voelt de KIA zich gesteund door de ingediende moties tijdens de ALV van juni 2023. Zoals aangegeven zal de VNG in 2024 verder werken aan de toekomst van de Cao Aan de slag en de financieringsproblemen van beide cao's.

Eén totaalpakket wordt voorgelegd

De VNG legt beide onderhandelingsresultaten niet alleen neutraal voor, maar ook als één totaalpakket. De vakbonden hebben vanaf het begin van de onderhandelingen aangegeven dat beide cao's onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. De afspraken voor de ene cao moeten ook gelden voor de andere cao (vb. de vergoeding van de reiskosten). Er wordt slechts één keuze voorgelegd. Indien u akkoord geeft geldt dat voor beide cao's. Op deze manier wil de VNG voorkomen dat in slechts één cao verbeteringen worden doorgevoerd en voor werknemers in de andere cao geen verbeteringen gaan gelden.

De ledenraadpleging start met de verzending van deze ledenbrief op woensdag 15 november. De ledenraadpleging sluit op maandag 11 december 12.00 uur.

De uitslag van de ledenraadpleging wordt na consultatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) voorzien van een advies aan VNG-Bestuur. Het bestuur besluit 13 december of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG, Cedris en de werknemersorganisaties het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.

De ledenraadpleging is elektronisch. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier, waarin ruimte is voor inhoudelijke opmerkingen. Cedris, werkgeverspartij bij de Cao Aan de slag, zal onder sociale werkbedrijven een eigen ledenraadpleging houden. De VNG gaat er van uit dat u bij uw besluit de organisaties betreft die belast zijn met de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Participatiewet.

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

5. Informatie sessies

Tijdens de ledenraadpleging zullen er twee informatieve sessies worden georganiseerd. In deze sessies worden de onderhandelingsresultaten nader uitgelegd en is er gelegenheid tot het stellen van vragen. De sessies vinden plaats op dinsdag 21 en maandag 27 november. Aanmelden kan via de 'agenda' op de site van de VNG.

6. Overzicht van de bijlagen

- Bijlage 1: Onderhandelingsresultaat Cao SW
- Bijlage 2: Loontabel Cao SW per 1 oktober 2023
- Bijlage 3: Loontabel Cao SW per 1 januari 2024
- Bijlage 4: Onderhandelingsresultaat Cao Aan de slag 2024
- Bijlage 5: Loontabel Cao Aan de slag per 1 oktober 2023
- Bijlage 6: Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2024

College voor Arbeidszaken van de VNG

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Onderhandelaarsresultaat tussentijdse aanpassing cao Sociale Werkvoorziening 2021 - 2025

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao Sociale Werkvoorziening (cao SW) zijn op 10 november 2023 een onderhandelaarsresultaat overeengekomen. Na bekrachtiging treden de afspraken in werking aanvullend op de huidige Cao SW 2021- 2025. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst op 14 december 2023. Partijen leggen dit resultaat neutraal aan hun leden voor.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inwerkingtreding en looptijd

Partijen komen overeen de Cao SW open te breken. De looptijd van de cao blijft ongewijzigd, dus tot en met 31 december 2025. Per afzonderlijk onderdeel is de inwerkingtreding aangegeven.

2. Salarisontwikkeling

a. Vervroegen verhoging met LPO naar 1 oktober 2023

In artikel 5.4 van de Cao SW 2021 – 2025 is opgenomen dat werkgevers de compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO), die zij van het rijk ontvangen, inzetten om de lonen van werknemers, die meer dan het wettelijk minimumloon (hierna WML) verdienen, te verhogen. De verhoging van de lonen voor werknemers die meer dan het WML verdienen die was voorzien voor 1 januari 2024 wordt éénmalig vervroegd naar 1 oktober 2023. De verhoging wordt -voor zover mogelijk- met de salarisbetaling in december 2023 doorgevoerd waarmee de volledige LPO over 2023 wordt uitgekeerd. De afspraak is vertaald in de loontabel Cao SW per 1 oktober 2023.

b. Stijging Wettelijk minimumloon per 1 januari 2024

De Cao SW kent een normwerkweek van 36 uur. Op 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon ingevoerd, dat bedraagt op die datum € 13,27 per uur. Op basis van het kennisdocument van het ministerie van SZW is het uurloon omgerekend naar een referentiemaandloon voor 36 uur voor januari 2024 = **€ 2.086,05 bruto**.


1

c. Nominale verhoging met € 50,= bruto.

Partijen spreken af om het loongebouw per 1 januari 2024 aan te passen. Alle schaalbedragen in de loontabel van 1 oktober 2023, ook de bedragen die onder het wettelijk minimumloon vallen, worden verhoogd met € 50,- bruto. Deze afspraak is vertaald in de loontabel van 1 januari 2024.

3. Reiskosten

Partijen spreken af de tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten) per 1 januari 2024 te verhogen van € 0,10 per kilometer naar € 0,21 per kilometer. De werknemer die 6 kilometer of meer van zijn stand/werkplaats woont krijgt maandelijks een tegemoetkoming in zijn reiskosten van € 0,21 cent per kilometer met een maximum van 30 kilometer enkele reis en/of een maximum van 60 kilometer retour. Artikel 7.5 in de cao SW zal hierop worden aangepast en wordt een minimumbepaling.

Medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van € 75,- bruto naar rato van de omvang van hun dienstverband als compensatie voor de reiskosten gemaakt in 2023. De eenmalige uitkering wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.

4. Evaluatie van de cao

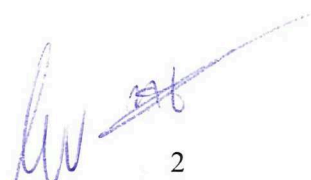
Actualisatie LPO-model

Cao-partijen gaan gezamenlijk na of het model waarmee de LPO in euro's wordt omgezet in een percentage, het LPO-model, toe is aan actualisatie. Daarbij wordt gezien of de onderliggende bronnen, waaronder ook de bron voor berekening van de werkgeverslasten, moeten worden herzien. Partijen spreken af om het volgend jaar te hanteren LPO-model vóór 1 mei 2024 vast te stellen.

Partijen constateren dat :

- Verschillende schaalbedragen in het loongebouw, als gevolg van de stijging van het WML, onder het niveau van het WML zijn gezakt;
- De loonontwikkeling, met name de laatste twee jaar, is achtergebleven bij de inflatie. Hierdoor is de koopkracht van werknemers onder druk komen te staan.

Partijen starten begin 2024 overleg over wat het vergt om de geconstateerde knelpunten op te kunnen lossen. Hiervoor zal ook aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte van de Rijksoverheid noodzakelijk zijn. Partijen zullen



2

op basis van dit onderhandelaarsresultaat in gesprek gaan met de Rijksoverheid en zich inzetten voor meer structureel budget voor arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst.

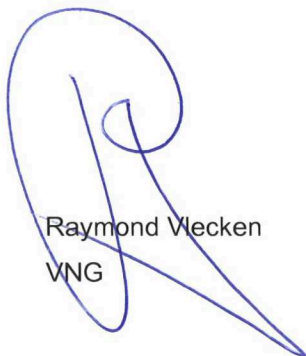
5. Technische wijzigingen

Cao-partijen hadden al eerder het voornemen om een nieuw cao-boekje te laten drukken. Daartoe is de gehele tekst van de cao beter leesbaar gemaakt. In dat verband zijn enkele technische wijzigingen overeengekomen. Deze aanpassingen gaan in per 01-01-2024 tenzij anders aangegeven, of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.


Verder constateren Cao-partijen dat verschillende afspraken in de Cao SW 2021 -2025 toe zijn aan een actualisatie. Gedurende de looptijd bespreken partijen verschillende onderwerpen, waaronder de vredesplicht.

Aldus overeengekomen 10 november 2023

Sociale partners bij de Cao SW



Raymond Vlecken
VNG



Peter Wiechmann
FNV



Nico Foppen
CNV



Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2024

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao Aan de slag zijn op 10 november 2023 een onderhandelaarsresultaat overeengekomen. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst op 14 december 2023.

Partijen leggen dit resultaat neutraal aan hun leden voor.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Inwerkingtreding en looptijd

De cao Aan de slag 2021 – 2023 wordt tussentijds opengebroken om de loontabel per 1 oktober 2023 aan te passen. Daarnaast komen cao-partijen een verlenging van de cao van één jaar overeen, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Salarisontwikkeling

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao de procentuele verschillen van de schaalbedragen ten opzichte van het wettelijk minimumloon, zoals afgesproken in 2021, te herstellen. De afspraak wordt op onderstaande momenten doorgevoerd:

a. 1 oktober 2023:

Per 1 oktober 2023 worden de schaalbedragen gerelateerd aan het geldende wettelijk minimumloon van € 1.995,= bruto. De procentuele verschillen ten opzichte van het WML worden toegepast, maar in de loontabel in bedragen weergegeven. De verhoging wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 doorgevoerd. De afspraak is vertaald in de loontabel cao Aan de slag per 1 oktober 2023.

b. 1 januari 2024:

De cao Aan de slag kent een normwerkweek van 37 uur. Op 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Dat bedraagt op die datum € 13,27 bruto. Op basis van het kennisdocument van het ministerie van SZW is het uurloon omgerekend naar een referentiemaandloon voor 37 uur voor januari 2024 = **€ 2.143,99 bruto**. De procentuele verschillen ten opzichte van het Wettelijk minimumloon worden voor alle schaalbedragen doorgevoerd. Ook hier geldt dat de schaalbedragen worden uitgedrukt in bedragen in euro's. Deze afspraak is vertaald in de loontabel cao Aan de slag per 1 januari 2024.

c. **1 Juli 2024:**

Per 1 juli 2024 zullen alle schaalbedragen in de loontabel worden verhoogd met de procentuele stijging van het wettelijk minimumloon van 1 juli 2024. Partijen zullen zodra de stijging per 1 juli 2024 bekend is een aangepaste loontabel doorvoeren. Ook hier geldt dat de schaalbedragen worden uitgedrukt in bedragen in euro's.

3. Reiskosten

Partijen spreken af de tegemoetkoming woon – werkverkeer (reiskosten) per 1 januari 2024 te verhogen van € 0,10 cent per kilometer naar € 0,21 cent per kilometer. De werknemer die 6 kilometer of meer van zijn stand/werkplaats woont krijgt maandelijks een tegemoetkoming in zijn reiskosten van € 0,21 cent per kilometer met een maximum van 30 kilometer enkele reis en/of een maximum van 60 kilometer retour.

Artikel 7.1 in de cao Aan de Slag wordt hierop aangepast en wordt een minimumbepaling.

4. Eenmalige uitkering

Medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn hebben recht op een eenmalige uitkering van € 575,-. De eenmalige uitkering is een bruto bedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in december 2023 uitgekeerd.

5. Evaluatie

Partijen spreken af de cao gedurende de looptijd, in 2024, met elkaar te evalueren en met elkaar in gesprek te gaan over de toekomst van de cao na 2024. Zo spoedig mogelijk na de bekrachtiging van het akkoord wordt een inventarisatie gemaakt van onderdelen van de cao en andere onderwerpen die deel uitmaken van de evaluatie.

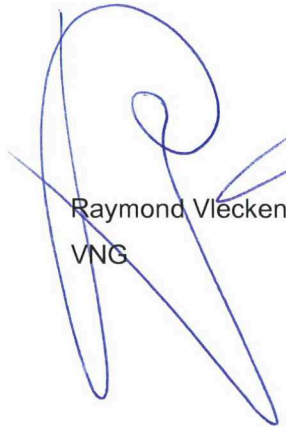
Partijen constateren dat :

- Verschillende schaalbedragen in het loongebouw, als gevolg van de stijging van het WML, onder het niveau van het WML zijn gezakt;
- De loonontwikkeling, met name de laatste twee jaar, is achtergebleven bij de inflatie. Hierdoor is de koopkracht van werknemers onder druk komen te staan.

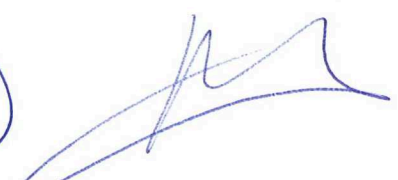
Partijen starten begin 2024 overleg over wat het vergt om de geconstateerde knelpunten op te kunnen lossen. Hiervoor zal ook aanvullende arbeidsvoorwaardenruimte van de Rijksoverheid noodzakelijk zijn. Partijen zullen op basis van dit onderhandelaarsresultaat in gesprek gaan met de Rijksoverheid en zich inzetten voor meer structureel budget voor arbeidsvoorwaarden nu en in de toekomst.

Aldus overeengekomen op 10-11- 2023

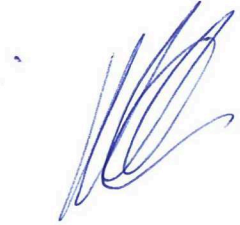
Sociale partners bij de Cao Aan de Slag



Raymond Vlecken
VNG



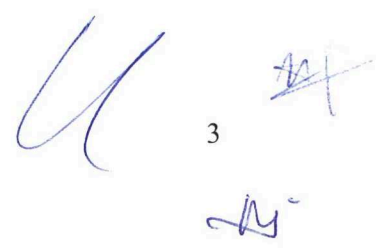
Mohamed El Mokaddem
Cedris



Marco Schipper
FNV



Nico Foppen
CNV



3

Loontabel cao Aan de slag per 1 oktober 2023

CAO aan de slag loontabel per 1 oktober 2023			
Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
	1-okt-23	1-okt-23	1-okt-23
0	WML € 1995	WML € 1995	WML € 1995
1	WML € 1995	WML € 1995	€ 2.045
2	WML € 1995	€ 2.045	€ 2.095
3	€ 2.045	€ 2.095	€ 2.144
4	€ 2.095	€ 2.144	€ 2.194
5		€ 2.194	€ 2.244
6			€ 2.295
7			€ 2.354

Loontabel cao Aan de slag per 1 januari 2024

CAO aan de slag loontabel per 1 januari 2024			
Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
	1-jan-24	1-jan-24	1-12024
0	WML € 2143,99	WML € 2143,99	WML € 2143,99
1	WML € 2143,99	WML € 2143,99	€ 2.198
2	WML € 2143,99	€ 2.198	€ 2.251
3	€ 2.198	€ 2.251	€ 2.304
4	€ 2.251	€ 2.304	€ 2.358
5		€ 2.358	€ 2.411
6			€ 2.467
7			€ 2.530