

De collectieve arbeidsovereenkomst Aan de Slag (cao Aan de Slag)

Op 10 februari 2021 zijn het CNV en FNV, namens de werknemers, en de VNG en Cedris, namens de werkgevers, een onderhandelaarsresultaat overeengekomen voor de nieuwe cao Aan de Slag, die met ingang van 1 juli 2021 zal ingaan. Werknemers die onder deze cao vallen zijn medewerkers met een indicatie beschut werken en of werknemers die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen met een loonkostensubsidie. Zij werken bijvoorbeeld bij een sociaal werkbedrijf, gemeentelijke werkgevers, gemeentelijke samenwerkingsverbanden op grond van de Wet gemeenschappelijke regeling en andere rechtspersonen belast zijn met de uitvoering van de Participatiewet.

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 Gemeente Leiden en dat DZB de cao ten opzichte van de medewerker moeten toepassen.

Vanuit werkgeverszijde zal een handreiking worden opgesteld met een juridisch kader en voorbeelden over hoe medewerkers vanuit de huidige arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden overgaan in deze nieuwe cao. Werkgevers kunnen indien nodig een overgangsregeling opstellen.

Sociale partners willen met deze cao mensen laten groeien in hun (persoonlijke) ontwikkeling en loopbaan door vanuit het sociaal (ontwikkel)bedrijf opleiding, begeleiding en stimulering te bieden. De cao biedt daarmee een springplank naar vast werk, bij voorkeur bij een reguliere werkgever met een vast contract.

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 zou leidend moeten zijn voor aanbieden van de omvang van een arbeidsovereenkomst.

Q&A cao Aan de Slag

Vraag	Antwoord
Onderwerp: wie is de werkgever?	Gemeenten, gemeenschappelijke regelingen of (publiekrechtelijke) samenwerkingsverbanden met als hoofdtak het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking naar werk.
Gemeentes?	Het moet gaan om rechtspersonen waar de gemeente(s) voor 50% of meer de aandelen of zeggenschap in heeft rechtspersonen enz.
Onderwerp: wie is werknemer?	Medewerkers met een positief advies beschut werk en medewerkers die niet zelfstandig het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en met loonkostensubsidie kunnen werken en in het doelgroepenregister banenafpraak zijn opgenomen.

Er zijn medewerkers die in dienst komen waarvan de loonwaarde nog niet is vastgesteld (forfataire loonkosten subsidie), geldt voor hen deze cao ook?	Strikt genomen geldt de cao niet omdat deze medewerkers niet onder de definitie vallen. Cedris adviseert de cao wel toe te passen als het erg aannemelijk is dat de betreffende medewerker een loonkostensubsidie gaat krijgen
Is de cao ook van toepassing op wajongers met loondispensatie die in dienst zijn van de werkgever?	Op dit moment weten we dat nog niet zeker. Het antwoord volgt nog.
Statushouders vallen ook onder de Participatiewet en dus ook onder deze cao?	Nee, statushouders zijn geen werknemer in de zin van de cao, tenminste als zij geen arbeidsbeperking hebben en/of een loonkostensubsidie krijgen
Vallen ook mensen met een Wiw-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen) onder de cao?	Ja, omdat ook zij worden gerekend tot de doelgroep banenafpraak.
Kunnen we mensen met deze cao ook detacheren? Per groep (beschut, diensten, regulier).	Vanuit Cedris en vakbonden is het streven om mensen door te laten stromen naar vaste banen bij reguliere bedrijven. De cao aan de slag maakt detacheren mogelijk en voorkomt dat de WAB-regeling van toepassing is, waardoor mensen steeds verloond zouden moeten worden volgens de cao van het inlenende bedrijf.
Kunnen medewerkers via deze cao ook gedetacheerd worden? Zo ja, is er dan een onderscheid tussen banenafpraak en beschut?	Ja, zolang de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als hierboven bedoeld, is de cao van toepassing. Dus ook als de medewerker wordt gedetacheerd naar een reguliere werkgever (Jumbo, hoveniersbedrijf of bakker) dan geldt de cao aan de slag. Als de medewerker een arbeidsovereenkomst krijgt en dus in dienst treedt - bij de reguliere werkgever dan gaat de cao / arbeidsvoorwaarden van die reguliere werkgever gelden.
Als detachering mogelijk is: hoe gaat dat er uit zien en wie gaat dat doen?	Zoals het zich nu aan laat zien zou detacheren met deze bepalingen op dezelfde manier plaats kunnen vinden al bij de SW.
Aard van de cao	
Standaard cao; wat betekent dat?	De cao is inderdaad een standaard cao. Dat betekent dat niet in positieve of in negatieve zin mag worden afgeweken van de bepalingen van de cao, tenzij dat in de cao uitdrukkelijk is bepaald.

En wat geldt er voor overgangsregeling?	Voor de overgang van de huidige arbeidsvoorwaarden naar de cao geldt de uitzondering. Werkgevers mogen in de overgangsregeling ten gunste van de cao afwijken en bv extra verlof of een (tijdelijk) toeslag geven aan medewerkers.
Wordt de cao algemeen verbindend verklaard (avv)?	Nee, deze cao wordt niet algemeen verbindend verklaard. De komende tijd willen sociale partners goed kijken naar wat de impact is van de cao en ook de politieke ontwikkelingen afwachten. Mogelijk dat bij volgende cao-onderhandelingen de avv wel aan de orde komt.
Arbeidsrechtelijke zaken	Het burgerlijk wetboek is op deze cao van toepassing. Dus daar waar in de cao niets is bepaald, gelden de artikelen uit het burgerlijk wetboek.
Hoe pakt de overgang naar de nieuwe cao uit wat betreft de ketenbepaling?	Bij de verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten is het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
Geldt voor deze cao nu dat je voldoet aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans (wab) ?	In de 2 ^e kamer is bij de behandeling van de Wab in de nota van wijziging aangegeven dat een mogelijkheid is dat van de toepassing van artikel 8a Waadi bij cao kan worden afgeweken juist voor deze doelgroep. Met deze cao vragen cao-partners om de uitzondering te bevestigen in een officieel besluit (AMvB). Dit kan zodra de cao-akkoord is bevonden door de achterbannen.
Wat gebeurt er met de bestaande dienstverbanden bij de stichting? Worden die allemaal omgezet naar nieuwe cao per ingangsdatum cao, of bij afloop van het contract?	Werknemers die onder deze cao vallen met een beschut indicatie en die met een loonkostensubsidie werken en lid zijn van vakbond FNV/CNV gaan per 1 juli 2021 over naar nieuw cao. Hoe DZB Leiden gaat handelen bij aflopende contracten moet nog bepaald worden.
Wat gebeurt er met de dienstverbanden van mensen in de stichting zonder loonkostensubsidie?	De cao aan de slag is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van mensen zonder loonkostensubsidie. De mensen met een dienstverband zonder loonkostensubsidie blijven voorlopig werkzaam binnen de stichting.
Arbeidsduur per week : 37 uur	
Waarom is er gekozen voor een werkweek van 37 uur?	Onder deze cao vallen ook medewerkers die naar andere sectoren gedetacheerd worden. Daar gelden vaak andere norm-werkweken. De 37 uur is een soort gemiddelde daarvan

	en het resultaat van onderhandeling.
Hoe wordt binnen DZB-invulling gegeven aan het fulltimedienstverband van 37 uur vs. 36 uur van de wsw?	<p>De formele arbeidsduur wordt 37 uur per week. De cao is een bindend voor de via VNG of Cedris aangesloten werkgevers.</p> <p>DZB Leiden zal derhalve moeten handelen naar de cao. Medewerkers die 37 uur werken voor hetzelfde loon is lastig binnen één organisatie. Het is wel zo dat deze op basis van deze 37 uur ook meer verlof opbouwen.</p>
Uitbreiding van uren van 36 -> 37 heeft ook gevolgen voor de berekening van LKS en evt. andere kosten voor gemeenten, als uren uitgebreid worden naar 37 of op 36 blijft staan moet dit aangepast worden	Dat is correct.
Betekent het voor ons dat we er eigenlijk een 3 ^e CAO verkrijgen? Dus ook in het handboek?	<p>DZB Leiden krijgt inderdaad dan te maken met 3 cao's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cao SW (WSW doelgroep) • Cao gemeenten (ambtelijk personeel) • Cao Aan de Slag <p>In het handboek staat nu cao SW, daar komt cao aan de slag erbij.</p> <p>Cao voor gemeenten voor ambtenaren staat niet in het handboek P&O. Wel de link.</p>
Vangnet	Het doel van het vangnet is om mensen uit de doelgroep van deze cao die uitvallen bij reguliere werkgevers snel weer aan het werk te krijgen en te houden.
Vanaf welk moment loopt de 24 maanden?	De 24 maanden loopt vanaf het moment dat een medewerker in dienst treedt bij een reguliere werkgever. Het maakt daarbij niet uit of dat na afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst is of tijdens een lopende overeenkomst.
Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing bij terugkeer?	<p>In de cao is daarover niets afgesproken. Dat betekent dat de bepalingen van het BW van toepassing zijn. Er moet dus goed gekeken worden naar de aard van het werk e.d. of er sprake is van opvolgend werkgeverschap.</p> <p>Het kan ook zijn dat de beperkingen van de medewerker zo zijn gewijzigd dat hij om die reden niet langer bij de reguliere</p>

	werkgever kan werken. In dat geval zal er mogelijk een nieuw loonwaarde-onderzoek volgen met passende arbeidsvoorwaarden.
Geldt de vangnetbepaling ook bij ontslag van medewerker binnen 24 maanden bij de 2 ^e reguliere werkgever? Vb een medewerker wordt gedetacheerd bij de Jumbo, treedt daar in dienst. Na een jaar gaat hij in dienst bij de Albert Heijn en daar wordt hij buiten zijn schuld binnen 6 maanden ontslagen.	In de cao en BW staat hierover niets speciaal opgenomen. Cao-partijen hebben met deze bepaling beoogd de drempel te verlagen voor medewerkers die uitstromen naar reguliere werkgevers. En ze snel weer te begeleiden naar ander werk mocht het mislopen. Het is goed om in die geest ook te handelen als dat mogelijk is. De praktijk en uitvoerbaarheid van de vangnet bepaling zal de komende tijd ook onderwerp van gesprek blijven en door sociale partners goed worden gemonitord.
Het kan zijn dat de medewerker in die situatie ook recht heeft op een WW-uitkering? Wat is de rol van het UWV dan?	Het is goed om in een dergelijke situatie goede afspraken te maken met het UWV. Wie neemt de begeleiding op zich en hoe snel gaat dat? Er is ook samenloop met de “Regeling procesgang vangnetter gemeentelijke doelgroep Participatiewet”. Cedris gaat met het UWV hierover het gesprek aan. Verder gaan zij ook graag kijken wat er in de praktijk gebeurt. Hoe vaak gaat het voorkomen dat een medewerker terugvalt op het vangnet, om welke reden valt hij terug en hoe lukt het als werkgever / jobcoach om hem weer aan het werk te krijgen? Ook dit zal voor cao-partijen onderwerp van gesprek zijn.
Functie en beloning	
Profielen en hoe schaal je in?	Op basis van de 3 generieke functieprofielen deel je de functies in en daarmee de medewerkers.
Wat doe je met ervaringsjaren?	We hebben als sociale partners niets afgesproken over het direct meenemen van de ervaringsjaren van de afgelopen tijd. Iedereen begint dus in principe op niveau 0. Wel kunnen bv in het kader van de overgang naar de nieuwe cao in het totale pakket van de vergelijking van arbeidsvoorwaarden de ervaringsjaren (geheel of gedeeltelijk) worden meegewogen. Daarmee wordt dus iemand op een hogere trede ingeschaald.
Wat als je onder WML uitkomt; bv door inhouding pensioenpremie of je reiskosten kom je op minder dan wml?	Antwoord volgt z.s.m.

<p>Wat zijn salarisverschillen t.o.v. mensen die nu in de stichting zitten. Gaan ze erop voor- of achteruit, en met hoeveel?</p>	<p>Iemand die momenteel via de stichting in schaal A is ingedeeld komt nooit boven het WML uit in die functie. In de nieuwe cao is er na drie jaar een kleine stap mogelijk waarmee op basis van de huidige bedragen en bij 37 uur per week € 39,- bruto meer wordt verdiend.</p> <p>MO zal dit per individu nader uitwerken en tijdig communiceren met de medewerkers.</p>
<p>Wat verandert er in de salarissen van de mensen als zij nu in dienst zijn bij de stichting en overgaan naar de nieuwe cao? Nu gelden de voorwaarden van de Wsw, gaan ze erop achteruit qua salaris, vakantiedagen, andere zaken?</p>	<p>De salaristabel van de cao aan de slag wordt van toepassing. Dit vindt plaats via een overgangsregeling. Daarnaast kent de nieuwe cao geen eindejaarsuitkering, geen seniorenregeling, geen maandelijks vast bedrag reiskosten en zijn de percentages overwerk lager.</p>
<p>Ik vroeg me zelf af wat het salaris is per medewerker uitgedrukt in percentages</p> <p>Van WML, omdat dat in de nieuwe profielen heel helder is.</p>	<p>Nog nagaan</p>
<p>Moeten we ons huidige WSW-functiehuis laten vervallen en simplificeren tot de 3 profielen</p>	<p>(Zie boven)</p>
<p>Komen de WSW-functieprofielen te vervallen? Zo ja, kan iemand uit de WSW straks dan nog promotie maken? Of gaan we dat gelijk trekken.</p>	<p>De medewerkers die werkzaam zijn via de WSW blijven gewoon vallen onder de cao SW. Dit betekent ook dat de huidige functie(reeksen) voor de SW gewoon van kracht blijven.</p>
<p>Hoe gaan we de mensen indelen? Komen hier commissies voor, is dit advies plichtig etc.</p>	<p>Functiegebouw is bindend voor de werkgevers. Een commissie wordt ingericht, de OR wordt in het proces betrokken.</p>
<p>Verlof</p>	
<p>Wat is het vakbondsverlof voor een kaderlid?</p>	<p>Kaderlid kan 30 dagen verlof krijgen voor de activiteiten als kaderlid.</p>
<p>Verlof en bijzondere verlof</p>	<p>Een medewerker heeft bij (een fulltime dienstverband) voor een werkweek van 37 uur recht op 148 uur wettelijk verlof en 37 uur bovenwettelijk verlof. Voor parttimers geldt het verlof naar rato van de omvang van de arbeidsovereenkomst.</p>
<p>Pensioen</p>	
<p>Hoogte van de premie</p>	<p>Van de pensioenpremie betaalt de werkgever 70% en de werknemer 30%.</p> <p>De hoogte van de totale premie is 22,7 % (nu). Voor de werkgever betekent dat nu 15,89 %. Deze regeling is hetzelfde</p>

	als in de cao SW.
Gaat de pensioenopbouw direct in? Of bijv. na 6 of 12 maanden?	Ja, de pensioenopbouw gaat direct in. Zelfs bij 18 jaar al. Als een medewerker in dienst treedt bij een reguliere werkgever dan kan hij zijn opgebouwde pensioen meenemen in het kader van de waardeoverdracht
Als de werkgever nu een vrijwillige aansluiting heeft bij PWRI wat moet er dan gedaan worden ivm evt omzetting naar verplichtstelling?	De vraag staat uit bij PWRI
Tbv (salaris) administratie	
Codes	Het ministerie van SZW moet codes voor deze cao vaststellen en afgeven voor de salarisadministratie. Deze kunnen pas afgegeven worden als de cao definitief akkoord is.
Financiering van de CAO	
Hoe verloopt de financiering van deze cao?	Met het ministerie van SZW zijn VNG en Cedris hierover in overleg. Op dit moment is het kabinet demissionair hierdoor hebben we nog geen afspraken kunnen maken.
Caο pakketvergelijking	
Waar zitten de verschillen met de WSW?	<p>Volgende onderdelen verschillen met cao SW:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wijze van gebondenheid, alleen medewerkers met een beschut indicatie en loonkostensubsidies die lid zijn van vakbond FNV of CNV vallen onder de cao aan de slag. - Karakter van cao, het is een standaard cao, de werkgever mag niet van de cao-bepalingen afwijken. Ook als dat in het voordeel van de medewerker is. Cao is bindend voor gemeente Leiden. - Arbeidsduur, de vastgestelde arbeidsduur bedraagt 37 uur per week. - Functies en beloning, cao heeft drie generieke functieprofielen en sluiten aan bij de 3 loon/salarisschalen soms hoger is van WML-niveau. - Verlof en bijzondere verlof, een medewerker 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. - Pensioenen, Sociale partners hebben afgesproken dat werknemers van 18 jaar ouder en pensioen gaan opbouwen bij Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)integratie (PWRI). - Vangnet/terugkeergarantie, medewerker die vanuit de werkgever in dienst treedt bij een reguliere werkgever en buiten zijn schuld om binnen 24 maanden na indiensttreding daar wordt ontslagen wordt of waarvan het tijdelijke contract niet wordt verlengd, heeft een

	<p>terugkeergarantie naar oorspronkelijke werkgever.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>De werkgever draagt op verzoek van de werknemer 50% bij in de kosten van de vakbondscontributie van een werknemer.</p>
Communicatie	
Hoe gaan we dat communiceren, in de groep of individueel?	Alle betreffende medewerkers worden individueel per brief geïnformeerd. Er zullen daarnaast voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd voor belanghebbenden.