

College voor Arbeidszaken  
Kamer Inclusieve Arbeid



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

owz 14 OKT. 2015

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

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Raad / B&W
B.V.O.:

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
Cao sociale werkvoorziening

ons kenmerk  
ECWGO/U201501637

datum  
13 oktober 2015

Lbr: 15/077

### Samenvatting

Met deze ledenbrief informeert de VNG u over het vastlopen van de onderhandelingen met de vakbonden over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening. Ondanks een bod van de VNG met inhoudelijke voorstellen en een loonbod hebben FNV Overheid en CNV Overheid het bod afgewezen. Omdat er veel verschil zit tussen de eis van de bonden en het bod van de VNG is besloten om de onderhandelingen af te breken.

In deze ledenbrief gaan we in op de onderbouwing van het loonbod. Inhoudelijke en financiële aspecten hebben we op een rij gezet.

De cao SW had een looptijd tot 31 december 2013. In januari 2014 is de cao, na mislukte onderhandelingen, stilzwijgend verlengd. Ook na het vastlopen van de onderhandelingen van september 2015 blijven de SW-werknemers hun arbeidsvoorwaarden, geformuleerd in de cao, behouden.

FNV Overheid heeft aangekondigd dat men de eisen af wil dwingen door collectieve acties te voeren. In de ledenbrief 'Collectieve acties SW', die tegelijkertijd met deze ledenbrief verschijnt, wordt u nader geïnformeerd over de juridische en praktische zaken rond de collectieve acties.

15.021057



Registratiedatum: 15/10/2015  
Behandelend afdeling  
Afgehandeld door/op:

## Aan de leden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
Cao sociale werkvoorziening

ons kenmerk  
ECWGO/U201501637

datum  
13 oktober 2015

Lbr: 15/077

Geacht college en gemeenteraad,

Op 10 en 25 september jl. heeft de Kamer Inclusieve Arbeid van het College voor Arbeidszaken van de VNG onderhandelingen gevoerd met FNV Overheid en CNV Overheid over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening. Tijdens beide overleggen heeft de VNG een bod gedaan met inhoudelijke onderwerpen en een loonbod. Het loonbod werd in beide gevallen door de vakbonden direct afgewezen.

Omdat de onderhandelingen zijn vastgelopen heeft FNV Overheid in een brief collectieve acties aangekondigd. Hierover informeren wij u nader in de ledenbrief collectieve acties SW, die tegelijkertijd met deze ledenbrief wordt verzonden. In die ledenbrief gaan we in op het juridisch kader van de collectieve acties en de rechtspositionele artikelen die van toepassing zijn en geven we een handreiking hoe u om kunt gaan met de collectieve acties. Van CNV Overheid is nog geen brief ontvangen over collectieve acties.

In deze ledenbrief vindt u het VNG-standpunt over de arbeidsvoorwaarden in de sociale werkvoorziening (SW).

In **paragraaf 1** zijn de arbeidsvoorwaardelijke afspraken opgenomen die de VNG bereid was te maken en het loonbod. Ook kunt u hier enkele wensen van de bonden vinden. **Paragraaf 2** verwoordt het standpunt van de VNG over het bod en de wensen van de vakbonden. In deze paragraaf zijn ook de financiële aspecten benoemd die een rol hebben gespeeld bij het formuleren van het bod. In **Paragraaf 3** lichten we de visie van de VNG toe op de positie van SW-werknemers ten opzichte van mensen die onder de Participatiewet vallen. De voorgeschiedenis van de onderhandelingen kunt u lezen in **paragraaf 4**. Tot slot vindt u in **paragraaf 5** de conclusie en blikken we vooruit op de vervolgstappen die de VNG zal ondernemen.

## 1. Bod van de VNG

De VNG heeft op 25 september jl. een bod gedaan aan de bonden dat bestond uit inhoudelijke onderwerpen en een loonbod.

Het volledige bod bestaat uit de volgende onderdelen:

### *Looptijd*

De VNG zet in op een cao die loopt tot het moment waarop de laatste SW-werknemer uitstroomt, de verwachting is dat dit rond 2050 het geval is.

### *Werkzekerheid*

Met de komst van de Participatiewet is de gemeentelijke zorgplicht uit de Wet Sociale Werkvoorziening verdwenen. De zorgplicht hield in dat gemeenten zoveel mogelijk burgers met een SW-indicatie een dienstverband moesten aanbieden voor arbeid onder aangepaste omstandigheden. De zorgplicht hield een inspanningsverplichting van gemeenten in.

#### Voorstel VNG:

Om die zorg weg te nemen heeft de VNG voorgesteld de zorgplicht een plek te geven binnen de cao, met dezelfde bedoeling als de WSW, namelijk een inspanningsverplichting van gemeenten om een dienstverband aan te bieden onder aangepaste omstandigheden.

#### Wens bonden:

De bonden willen verder gaan dan alleen deze inspanningsverplichting, zij willen in de cao opnemen dat een SW'er altijd recht blijft hebben op zijn huidige baan, zijn functieniveau en zijn salaris.

### *Terugkeergarantie na begeleid werken*

Doel van de sociale werkvoorziening is om mensen met een arbeidshandicap zo veel mogelijk te begeleiden naar regulier werk. Begeleid werken is voor werknemers in de SW de mogelijkheid om te integreren in het reguliere arbeidsproces. Als een SW-werknemer begeleid gaat werken is niet langer de cao SW van toepassing, maar de cao van het bedrijf waar de werknemer komt te werken. Na beëindiging van begeleid werken is een gemeente niet verplicht om de werknemer weer op te nemen in de SW onder de cao SW. De huidige wetgeving biedt gemeenten wel een mogelijkheid om een terugkeergarantie af te spreken.

#### Voorstel van de VNG:

De terugkeergarantie op te nemen in de cao zodat meer SW-werknemers de stap naar begeleid werken durven te maken.

Wens bonden:

De vakbonden willen hetzelfde als de VNG.

#### *Wegnemen van drempels voor detachering*

Bij detachering naar een reguliere werkgever behoudt de SW-werknemer de arbeidsvoorwaarden die in de cao SW zijn opgenomen. Om een bredere inzetbaarheid van werknemers in de SW te bevorderen is het van belang om belemmeringen, die worden ervaren bij detachering in de huidige cao, zo veel mogelijk weg te nemen.

Voorstellen van de VNG:

- a. In de cao opnemen dat bij detachering wordt aangesloten bij de dag- en weekvensters en de toeslagenregelingen van het inlenende bedrijf.
- b. Bij detachering het artikel in de cao SW, waarin oudere werknemers niet kunnen worden verplicht te werken voor 08.00 uur, na 18.00 uur en in het weekend, buiten toepassing verklaren.
- c. Bij detachering het artikel in de cao SW, waarin is opgenomen dat werknemers van 60 jaar of ouder kunnen verzoeken om een maximale arbeidsduur van 7,5 uur per dag, buiten toepassing verklaren.

Wens bonden:

- a. Alvorens op te nemen dat de cao van de inlenende partij wordt gevolgd moet een onderzoek plaatsvinden naar de exacte gevolgen van het nieuwe artikel. De vakbonden willen dit voor situaties waarin de dag- en weekvensters en de toeslagen in de cao SW gunstiger zijn dan de inlenende cao.
- b. en c. De vakbonden vinden dit een verslechtering en zijn tegen het voorstel. De vakbonden willen dit meenemen in het onderzoek zoals hierboven, onder a, beschreven.

#### *Modernisering van de cao*

##### Aanpassen van de seniorenregeling

De AOW-leeftijd stijgt geleidelijk naar 67 jaar. Langer doorwerken wordt voor iedereen de norm. De VNG wil de cao SW op dit punt zo veel mogelijk laten aansluiten bij de wetgeving.

Voorstel VNG:

Voorstel om de seniorenregeling van de SW te wijzigen. De drie huidige regelingen voor werknemers van 58, 59 en 61,5 jaar worden verhoogd naar de AOW-leeftijd min 7, 6 en 5,5 jaar.

Tegenvoorstel van FNV:

Van drie regelingen terug naar één regeling voor werknemers van 61,5 jaar en ouder.

### Afschaffen loongarantie voor nieuwe gevallen

In de huidige cao is een loongarantie opgenomen voor werknemers die vanwege herwaardering lager worden ingeschaald. Zij behouden de oorspronkelijke loonschaal, maar moeten wel voldoen aan enkele verplichtingen.

#### Voorstel VNG:

Loongarantie voor nieuwe gevallen afschaffen. Daarentegen medewerkers, die werk verrichten dat hoger ingeschaald is dan hun eigen schaalbedrag, voor een periode van maximaal twee jaar een tijdelijke toelage geven. Na twee jaar wordt de tijdelijke toelage omgezet in een hogere schaal, tenzij werkgever en werknemer daar eerder overeenstemming over bereiken.

#### Wens bonden:

Niet afschaffen van de loongarantie voor bestaande gevallen. Voor de tijdelijke toelage moet een termijn van maximaal zes maanden gelden.

### Afschaffen dienstjarengratificatie

Het doel van de sociale werkvoorziening is het begeleiden van mensen naar zo regulier mogelijk werk. Belonen van een diensttijd van 25 of 40 jaar staat haaks op de bedoeling van de SW.

#### Voorstel VNG:

De dienstjarengratificatie voor 25 en 40 jaar te schrappen uit de cao, alleen de gratificatie bij bijzondere omstandigheden kan blijven bestaan.

#### Wens bonden:

Tegen afschaffen dienstjarengratificatie

### *Loonbod*

Gekoppeld aan bovenstaande inhoudelijke onderwerpen heeft de VNG een loonbod neergelegd. Iedere SW-werknemer ontvangt ieder jaar een uitkering van € 225 naar rato van het dienstverband, totdat de laatste werknemer is uitgestroomd uit de SW. Werknemers waarvan de loonschaal onder het wettelijk minimumloon ligt ontvangen naast de uitkering van € 225 ook de aanvulling naar het wettelijk minimumloon (WML).

De bonden hebben het loonbod van 25 september echter ook afgewezen. Het structurele bod is in de ogen van de bonden te mager. Zij willen minimaal een structurele verhoging van de schaalbedragen met het percentage waarmee het wettelijk minimumloon jaarlijks stijgt, de indexatie (zie paragraaf 3).

## 2. Standpunt VNG

Tijdens de algemene ledenvergadering van 3 juni is de VNG, per motie, opgeroepen de onderhandelingen met de vakbonden over een cao te heropenen. De VNG meent met bovenstaand bod een fatsoenlijk bod te hebben gedaan. Op verschillende onderwerpen heeft de VNG concrete voorstellen gedaan om tegemoet te komen aan de eisen van de bonden.

### *Afspraken over vorm van werkzekerheid*

Met het opnemen van de zorgplicht in de cao meent de VNG het uiterste te hebben gedaan om een afspraak te maken. Met het voorstel van de bonden om een individuele werkgarantie op te nemen in de cao waarbij een SW-werknemer altijd recht blijft hebben op zijn huidige baan, zijn functieniveau en zijn salaris willen de vakbonden rechtsreeks ingrijpen in de bedrijfsvoering van gemeenten en SW-bedrijven. In haar rol als cao-onderhandelaar kan de VNG geen afspraken maken over zaken die de bedrijfsvoering van gemeenten raken. De vorm van werkzekerheid zoals de bonden deze voorstellen is in geen enkele andere sector te vinden en heeft direct gevolgen voor andere werknemers.

Tegenover deze harde eis voor individuele werkzekerheid staat slechts een beperkt aantal voorstellen van de VNG tot modernisering van de cao.

### *Financiële aspecten en het loonbod*

#### Participatiebudget

Voor de uitvoering van de Participatiewet en de sociale werkvoorziening ontvangen gemeenten jaarlijks een Rijksbijdrage, voor 2015 is dat € 2,86 miljard. Het grootste deel van het budget, € 2,4 miljard, is bestemd voor de ruim 100.000 SW-werknemers, met het overige deel moeten gemeenten alle andere (ongeveer 600.000) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden. In veel gemeenten wordt het volledige SW-budget uitgeput en een deel van het Participatiebudget dat bestemd is voor begeleiding naar werk wordt gebruikt om de SW te financieren. Gevolg is dat er minder mensen kunnen worden begeleid naar werk.

Omdat er vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe instroom in de sociale werkvoorziening is neemt het aantal SW-werknemers in de komende jaren af. De ter beschikking gestelde financiële middelen nemen echter harder af. De subsidie per werkplek zal dalen van ruim € 26.000 in 2014 naar ongeveer € 23.000 in 2020. Gemeenten ontvangen hierdoor in 2020 ongeveer € 120 miljoen minder dan nu.

#### Wettelijk minimumloon

In de sector SW zijn werknemers werkzaam waarvan de loonschaal onder het niveau van het wettelijk minimumloon (WML) ligt. Dit komt omdat in de afgelopen 5 jaar geen verhoging van de salarisschalen heeft plaatsgevonden en het WML twee maal per jaar, op 1 januari en 1 juli, wordt aangepast aan de gemiddelde ontwikkeling van de cao-lonen in Nederland. Toch ontvangen werknemers waarvan de schaal onder het niveau van het WML ligt het WML. De werkgever is

namelijk verplicht het salaris aan te vullen tot dat niveau. In de subsidies van het Rijk is geen rekening gehouden met deze kosten, gemeenten moeten de extra kosten zelf financieren. Het WML is per 1 juli 2015 vastgesteld op € 1507,80.

Op dit moment ontvangen bijna 24.000 SW-werknemers het WML, dat is ruim 27%. In 2015 bedraagt de stijging van het WML 0,84%, de extra kosten hiervan bedragen ongeveer € 4 miljoen. Naar verwachting ontvangt de helft van alle SW-werknemers in 2018 het WML. De gemiddelde stijging van het WML over de laatste 10 jaar bedroeg 1,6%. In 2018 kost de jaarlijkse wettelijke indexatie dan € 14 miljoen extra per jaar.

#### Wet werk en zekerheid

Per 1 juli 2015 is de Wet werk en zekerheid in werking getreden. Werknemers die langer dan twee jaar in dienst zijn geweest en waarvan het contract niet wordt verlengd ontvangen een vergoeding om zich voor te bereiden op een andere baan, de zogenaamde transitievergoeding. In het verleden kon iemand na twee jaar ziekte worden ontslagen zonder dat daar een vergoeding tegenover stond.

Ander werk vinden voor SW-werknemers is lastig, zeker als daar een ziekteperiode van twee jaar aan vooraf is gegaan. Brancheorganisatie Cedris heeft berekend dat de transitievergoeding zorgt voor een extra lastenverzwaring van tussen de € 20 en € 25 miljoen voor werkgevers per jaar. Een forse extra belasting voor een branche die de komende jaren nog veel bezuinigingen voor de boeg heeft.

De VNG en Cedris hebben er bij de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op aangedrongen om de SW-branche uit te zonderen van de transitievergoeding. Op basis van de Europese regels voor gelijke behandeling kunnen echter geen groepen uitgesloten worden van de nieuwe wet- en regelgeving.

Alle drie bovenstaande financiële verplichtingen zijn van toepassing op gemeenten. Opgeteld komen de extra kosten voor gemeenten de komende 5 jaar neer op € 100 miljoen voor de transitievergoeding, € 55 miljoen voor de indexatie van het wettelijk minimumloon en € 120 miljoen aan minder inkomsten door de daling van de subsidies.

Ondanks de hierboven genoemde financiële aspecten heeft de VNG een structureel loonbod gedaan in centen waarvan de lagere inkomens extra profiteren. De werknemers aan de onderkant van het loongebouw ontvangen in verhouding meer dan de mensen aan de bovenkant van het loongebouw. Voor de mensen op of vlak boven WML betekent dit koopkrachtverbetering. Met het loonbod hebben we voorgesteld dat alle werknemers voor altijd meer verdienen dan het wettelijk minimumloon.

Extra loon voor de SW-werknemers in het kader van een nieuwe cao komt bovenop de genoemde bedragen. De verwachting is dat gemeenten voor deze extra uitgaven een beroep zullen doen op het Participatiebudget. Dat heeft weer gevolgen voor aantal mensen dat kan worden begeleid naar werk.

Met de wens van de bonden voor een structurele salarisverhoging van 3% of in een vorm waarbij voor altijd salarisverhoging ter hoogte van de indexatie van het WML wordt afgesproken, wordt het gat tussen de budgetten en de (loon)kosten per SW-werknemer groter en wordt een goede, financieel gezonde bedrijfsvoering onmogelijk gemaakt.

Tijdens de onderhandelingen op 25 september jl. heeft de VNG geconstateerd dat de balans tussen de eisen van de bonden en de voorstellen van de VNG ontbreekt.

De VNG is van mening dat de vakbonden de eisen moeten afstemmen op de sector, hetgeen gebruikelijk is. 3% salarisverhoging eisen in een sector die het al zwaar heeft, is geen reële eis. Ook de indexatie van het WML is in de ogen van de VNG geen reële eis. Het WML wordt immers geïndexeerd op basis van de gemiddelde cao-loonstijging. De SW is grotendeels budgetgefinancierd en wijkt daarmee af van de gemiddelde sector. Gemeenten hebben niet de mogelijkheid om de tekorten met de bedrijfsvoering te compenseren en zo de loonruimte te verbeteren. Zeker niet als de werkzekerheid verder wordt versterkt.

### **3. Brede-doelgroepvisie VNG**

De sociale werkvoorziening heeft als doel om mensen met een arbeidsbeperking een kans te bieden op een baan op de reguliere arbeidsmarkt. SW-bedrijven geven werknemers kansen om via detachering of via begeleid werken kennis te laten maken met de reguliere arbeidsmarkt en daar ook deel van uit te maken.

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet is in plaats gekomen van de Wet werk en bijstand, de Wet Sociale Werkvoorziening en de Wajong. Vanaf deze datum is het niet langer mogelijk om in te stromen in de sociale werkvoorziening.

Gemeenten zijn met de komst van de Participatiewet niet alleen verantwoordelijk voor de 100.000 werknemers in de sociale werkvoorziening, maar ook voor de begeleiding naar werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vanwege een lichamelijke beperking of omdat mensen geen werk hebben. Het gaat om 450.000 bijstandsgerechtigden en ongeveer 125.000 jongeren in de Wajong en alle mensen die normaal zouden instromen in de WSW. Gemeenten spelen een belangrijke rol bij het begeleiden van deze mensen naar werk door de talenten op een passende manier in te zetten.

Het doel van de VNG is om een integrale visie te ontwikkelen voor de arbeidsdeelname van alle mensen die onder de Participatiewet vallen. Uitgangspunten bij de visie zijn een minimum aan wettelijke en financiële schotten tussen de verschillende doelgroepen, de nadruk op arbeidsdeelname en een daarbij passende beloning. De uitgangspunten van de visie zullen tot stand moeten komen door gemeenten te betrekken bij de discussie. Vervolgens zullen alle betrokken overheidslagen, werkgevers in de markt en werknemersorganisaties worden betrokken.



bij de uitwerking. De steun van de bonden bij het ontwikkelen de visie is een belangrijke voorwaarde van de VNG om een cao af te sluiten voor de SW.

#### 4. Voorgeschiedenis onderhandelingen

Begin 2015 hebben FNV en CNV Overheid een petitie en een begeleidende brief aangeboden aan de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van de Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG, de heer Van Olden. Hierin werd de VNG verzocht om te onderhandelen over een nieuwe cao SW, met afspraken over werkzekerheid en salaris. De VNG heeft in antwoord op de brief van 9 januari de bonden uitgenodigd voor een verkennend overleg.

Tijdens het verkennend overleg van 26 februari hebben beide partijen de bereidheid uitgesproken om te kijken naar het versterken van de werkzekerheid en een bredere inzetbaarheid van de werknemers. De VNG heeft ingezet op een gezamenlijke verkenning naar een fundamentele herziening van de cao SW, gekoppeld aan de brede doelgroep van de Participatiewet. De bonden waren alleen bereid over de fundamentele herziening te praten als wordt voldaan aan twee uitgangspunten, namelijk perspectief op een harde werkzekerheidsgarantie en perspectief op loonontwikkeling.

De Kamer Inclusieve Arbeid heeft op basis van het gesprek van 26 februari geconcludeerd dat overeenstemming over loon onwaarschijnlijk zou zijn. Over de beslissing om niet te overleggen over een structurele loonsverhoging zijn gemeenten geïnformeerd door middel van de ledenbrief van 18 maart<sup>1</sup>.

Tijdens de algemene ledenvergadering op 3 juni jl. is een motie aangenomen die de VNG heeft opgeroepen de onderhandelingen te heropenen. Hierna heeft de VNG de vakbonden uitgenodigd om de onderhandelingen voort te zetten. In juni en juli 2015 volgden verkennende gesprekken over de inhoudelijke onderwerpen.

Tijdens het overleg van 25 september jl. is vervolgens eerdergenoemd voorstel gedaan. De vakbonden hebben dat voorstel verworpen, waarop is beslist de onderhandelingen af te breken. Op 2 oktober heeft de VNG een brief van FNV Overheid ontvangen waarin collectieve acties worden aangekondigd. In de ledenbrief collectieve acties SW, die tegelijkertijd met deze brief verschijnt, wordt u nader geïnformeerd over het juridisch kader waarbinnen de collectieve acties plaatsvinden en geven we u een handreiking hoe u om kunt gaan met collectieve acties en welke rechtspositionele artikelen van toepassing zijn.

---

<sup>1</sup> *Arbeidsvoorwaarden en de sociale werkvoorziening*, Lbr: 15/016, 18 maart 2015

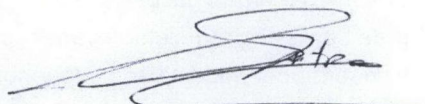
## 5. Conclusie en vervolgstappen

Tegen de achtergrond van de geschetste financiële aspecten en het feit 600.000 andere mensen moeten kunnen rekenen op de inzet van gemeenten meent de VNG een fatsoenlijk loonbod te hebben gedaan op 25 september. Met het loonbod en de inhoudelijke voorstellen is tegemoetgekomen aan de wensen van de bonden. Helaas hebben de bonden niet dezelfde conclusie getrokken.

Ondanks het afbreken van de onderhandelingen is de VNG bereid om in gesprek te blijven met de bonden en gezamenlijk te verkennen hoe een reële structurele loonsverhoging kan worden gefinancierd zonder dat de gemeentelijke uitgaven voor de SW worden verhoogd. Daarnaast willen de VNG en de bonden samen optrekken richting het Rijk om voor extra financiële middelen te pleiten. Deze middelen zouden ingezet kunnen worden voor loonruimte én voor kosten die gemeenten nu maken, die niet in aanmerking komen voor vergoeding.

Hoogachtend,

Kamer Inclusieve Arbeid van het College voor Arbeidszaken van de VNG



mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.