

## **6. Voorstel “Cao voor de onderkant van de arbeidsmarkt” Bijlage bij ledenbrief 15 mei 2020**

### Voorstel

In te stemmen met het voorstel “CAO voor de onderkant van de arbeidsmarkt”

### Samenvatting

Tijdens de Buitengewone LV van 29 november 2019 hebben gemeenten de VNG/de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) de opdracht gegeven om – indien mogelijk vóór de zomer van 2020 – een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor de “onderkant van de arbeidsmarkt” te ontwikkelen dat op draagvlak kan rekenen van gemeenten en betrokken partners. Wij stellen u voor om, onder voorbehoud van financiering door het Rijk, de arbeidsvoorwaarden voor de volgende doelgroepen uit de “onderkant van de arbeidsmarkt” in een Cao af te spreken:

- mensen die werken met een indicatie beschut werk en
- mensen die vallen onder de banenafpraak en door de gemeente, een gemeenschappelijke regeling of lichaam waarvan de gemeente aandeelhouder is gedetacheerd worden.

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken zullen alleen tot stand komen als aan twee randvoorwaarden wordt voldaan:

- voor de mensen uit de doelgroepen moet een (financiële) prikkel blijven bestaan om door te stromen naar een reguliere baan, die reguliere baan moet een verbetering zijn. én
- de financiering van de arbeidsvoorwaarden mag niet ten koste gaan van bestaande budgetten.

### Toelichting

Tijdens de Buitengewone ALV van 29 november 2019 is het standpunt dat gemeenten sinds 2013 inkomsten ten aanzien van arbeidsvoorwaarden voor de onderkant van de arbeidsmarkt veranderd. De invoering van de Participatiewet (2015) – waarmee de instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening is stopgezet –, de wettelijke plicht voor gemeenten om de voorziening beschut werk aan te bieden (2017) en de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (2020) zijn de belangrijkste argumenten geweest voor de inname van een ander standpunt.

De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG (KIA) heeft de opdracht gekregen om – indien haalbaar vóór de zomer van 2020 – een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor de ‘onderkant van de arbeidsmarkt’ te ontwikkelen dat op draagvlak kan rekenen van gemeenten en betrokken partners.

### **Ondernomen acties**

Begin 2020 is een ambtelijk adviesgroep opgericht, bestaande uit een mix van gemeenten en SW-bedrijven. Zij hebben meegedacht over de invulling van het werkgeverschap, over de afbakening van de doelgroepen onder Participatiewet en over de wenselijke vorm van de arbeidsvoorwaarden.

Samen met Cedris, de brancheorganisaties van SW-bedrijven, is een inventarisatie gemaakt van Cao's waar mensen uit de doelgroep doorgaans werken en is een eerste kostenraming gemaakt van de arbeidsvoorwaarden, waaronder ook een pensioenregeling.

De VNG-commissies Participatie, schuldhulpverlening en Integratie, Financiën en het College voor Arbeidszaken zijn bij de tussenstappen geïnformeerd.

Om de wensen van de vakbonden te achterhalen heeft een oriënterend gesprek plaatsgevonden met CNV en FNV.

### **Onderbouwing voorstel**

Bij het formuleren van het voorstel is de nadruk gelegd op onderstaande vragen.

#### *A) Wie vallen er onder de doelgroep waarvoor de arbeidsvoorwaarden gaan gelden?*

Bij deze vraag is geïnventariseerd wanneer een gemeente als werkgever optreedt en wanneer de gemeente slechts begeleider is naar werk. De KIA meent dat afspraken gemaakt kunnen worden voor mensen waarvoor de gemeente direct of indirect werkgever is. Dat geldt in ieder geval voor de mensen die werken met een indicatie beschut werk en waarvoor de gemeente wettelijk verplicht is een baan te creëren. Daarnaast is de KIA van mening dat ook een deel van Banenafpraak onder de doelgroep valt. Het gaat dan niet om de mensen die direct aan de slag gaan bij een werkgever, maar wél om de mensen die vanuit een gemeentelijk orgaan worden uitgeleend (via detachering of een payrollconstructie).

#### *B) Wie is wanneer werkgever?*

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken worden gemaakt door de werkgever, maar niet alle werkgevers die iemand met een indicatie beschut werk of banenafpraak in dienst nemen zijn werkgever in de zin van dit voorstel. De werkingssfeer van de afspraken is dat alleen werkgevers worden gebonden die mensen een arbeidsovereenkomst bieden en deze mensen vervolgens door middel van (financiële) ondersteuning bemiddelen naar regulier werk via detachering of payroll-constructie. Naast gemeenten gaat het dan om gemeenschappelijke regelingen en lichamen waarvan één of meer gemeenten aandeelhouder zijn. Deze organisaties worden in de werkingssfeer van de afspraken betrokken.

#### *C) In welke vorm kunnen arbeidsvoorwaarden worden aangeboden?*

In essentie is de hoofdkeuze eenvoudig: gemeenten kunnen kiezen voor een Cao of voor een (model) arbeidsvoorwaardenregeling. We beschrijven hier de belangrijkste voor- en nadelen van beide varianten.

#### Een Collectieve arbeidsovereenkomst (Cao)

Een argument vóór een Cao is helderheid, duidelijkheid en landelijke binding van de bij de Cao betrokken partijen.

Een ander belangrijk argument is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Het is van belang om vast te stellen dat de uitzondering van de WAB alleen geldt als er sprake is van een Cao. Wordt er geen Cao afgesproken dan moeten mensen in een payrollconstructie worden beloond volgens de cao van de inlenende partij, het uitgangspunt van de WAB is 'gelijke beloning voor gelijk werk'.

De KIA verwacht dat werkgevers minder snel mensen uit deze doelgroep in dienst zullen nemen als er sprake is van een payrollvergoeding. Mogelijk komen de Banenafpraak en vooral de mensen waar het over gaat in het geding.

Een voordeel van een Cao is dat kan worden afgeweken van het ¾ dwingend recht uit het Burgerlijk Wetboek.

De vakbonden hebben aangegeven alleen akkoord te gaan met een Cao en gezien de bewoording in de wetgeving heeft een Cao ook de voorkeur van de wetgever, in dit geval het ministerie van SZW.

### (Model) arbeidsvoorwaardenregeling

Afgelopen jaren is een grote diversiteit aan arbeidsvoorwaardenregelingen ontstaan voor de doelgroep beschut werk. Veel gemeenten hebben zelf (sobere) arbeidsvoorwaardenregelingen afgesproken. Veel gemeenten hebben aangegeven behoefte te hebben aan (uniforme) landelijke afspraken. Publiek werkgeverschap is onmisbaar voor het activeren en bemiddelen van deze doelgroep richting betaalde arbeid. Dit vraagt om professioneel en goed werkgeverschap, met heldere afspraken voor de betreffende doelgroepen. Een (model) arbeidsvoorwaardenregeling kan leiden tot meer landelijke uniformering en helderheid van afspraken.

Gemeenten kunnen de (model) arbeidsvoorwaardenregeling op basis van vrijwilligheid overnemen. Er is geen sprake van een landelijke regeling met een afdwingbaar karakter. Gemeenten kunnen een dergelijke regeling zelf aanpassen en aanvullen waar nodig en zelf implementeren zonder overleg met vakbonden, maar wel in overleg met de OR.

Een belangrijk nadeel is dat een (model) arbeidsvoorwaardenregeling als uitzondering op de WAB niet is toegestaan. Gemeenten moeten dan voor deze doelgroep alsnog voldoen aan de WAB-bepalingen. De mensen vallen daardoor onder de diverse Cao's van de inlenende bedrijven, soms meerdere tegelijk. Dit leidt tot onoverzichtelijkheid voor werkgevers en voor de betrokken werknemers.

#### *D) Welke arbeidsvoorwaarden en financiering van de afspraken:*

Dit voorstel bevat nog geen concrete voorstellen voor arbeidsvoorwaarden. Om een passend pakket samen te stellen wordt gekeken naar cao's waar de doelgroep normaliter gaat werken en naar de Cao SW. Uiteraard geldt hier de randvoorwaarde dat uitstroom naar een reguliere baan (financieel) aantrekkelijk moet blijven.

Om inzicht te krijgen in de kosten van de arbeidsvoorwaarden wordt gebruik gemaakt van de data die voorhanden is bij Cedris. Een nog uit te werken pensioenregeling en het salaris vormen de belangrijkste bestanddelen van het arbeidsvoorwaardenpakket. Een nadere duiding van de kosten volgt nog ter voorbereiding op de gesprekken met vakbonden en het Rijk. De kosten worden vervolgens afgezet tegen het geld dat gemeenten ontvangen.

De tweede randvoorwaarde is dat alleen afspraken worden gemaakt en vastgelegd als de financiering van de arbeidsvoorwaarden niet ten koste gaat van de huidige budgetten. Deze voorwaarde is ingegeven door de bezuiniging op de Rijksbijdrage voor begeleiding (werkdeel) van € 1,5 miljard naar +/- € 500 miljoen. Voorzieningen die al een beroep op dat werkdeel zijn:

- De kosten voor inzet van meer jobcoaches (de VNG schat het bedrag voor de eindsituatie (in 2026) tussen de € 150 – 200 miljoen);
- De bestaande tekorten bij SW-bedrijven (+/- € 180 miljoen).

Het doen van een passend aanbod is op dit moment nog niet geïntroduceerd en legt vooralsnog geen beslag op het werkdeel. De kosten voor het passend aanbod worden door de VNG geschat op +/- € 500 miljoen.

De staatssecretaris van SZW heeft zich eerder positief uitgelaten over het tegemoetkomen in de kosten, die uitlating is echter niet opgenomen in een formeel stuk of in debat. Het is dus niet bekend wat die tegemoetkoming inhoudt en voor hoe lang die ter beschikking wordt gesteld. Ook is niet bekend hoe de staatssecretaris en het Rijk in de huidige situatie zullen reageren op een financiële claim. Hoeveel geld nodig is om een Cao af te spreken is afhankelijk van de kosten van het hele arbeidsvoorwaardenpakket, de nu al ontvangen subsidies en de verdien capaciteit van mensen die gaan werken.

## **1. Voorstel aan de leden:**

Op basis van bovenstaande stelt het bestuur van de VNG voor om, onder voorbehoud van financiering door het Rijk, de arbeidsvoorwaarden voor de volgende doelgroepen uit de “onderkant van de arbeidsmarkt” in een Cao af te spreken:

- mensen die werken met een indicatie beschut werk;
- mensen die vallen onder de banenafpraak en door de gemeente, een gemeenschappelijke regeling of lichaam waarvan de gemeente aandeelhouder is gedetacheerd worden.

Alleen door de arbeidsvoorwaarden in een Cao af te spreken kan immers worden afgeweken van de payrollvergoeding die in de Wet Arbeidsmarkt in balans is opgenomen.

Om een Cao te kunnen realiseren heeft de KIA twee randvoorwaarden benoemd:

- Voor de mensen moet een (financiële) prikkel blijven bestaan om door te stromen naar een reguliere baan, die reguliere baan moet een verbetering zijn.
- De financiering van de arbeidsvoorwaarden mag niet ten koste gaan van bestaande budgetten.

## **2. Proces na de ledenraadpleging**

Nadat gemeenten zich hebben uitgesproken over het voorstel gaat de KIA, in overleg met de VNG-commissies Financiën en Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie en het College voor Arbeidszaken na hoe de eerst randvoorwaarde in een pakket kan worden uitgewerkt. Vervolgens gaat de KIA, mogelijk met de vakbonden naar het Rijk en zal op basis van de kosten van het arbeidsvoorwaardenpakket een financiële claim neerleggen. Afhankelijk van het antwoord wordt het voorstel verder uitgewerkt en in het najaar in de vorm van een ledenraadpleging voorgelegd aan gemeenten.