

# Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2015 – 2018

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao sociale werkvoorziening zijn op 22 december 2015 een onderhandelaarsakkoord overeengekomen.

## 1. Overwegingen

### *SW-infrastructuur*

De afgelopen decennia is door de SW-branche hard gewerkt aan het opbouwen van een infrastructuur, netwerken en kennis om voor SW-geïndiceerden werk te vinden en te creëren, en mensen te begeleiden naar passend werk. Door de komst van de Participatiewet, de bijbehorende bezuinigingen en afsluiting van de SW staat dit echter onder grote druk. Zowel voor het op een goede manier borgen van de werkzekerheid van de SW-werknemers als voor het realiseren van werkgelegenheid voor de personen die vallen onder de Participatiewet, achten cao-partijen het van groot belang dat deze opgebouwde infrastructuur, kennis en netwerken worden "omgebouwd" richting toekomst. Hiermee is uiteraard niet gezegd dat SW-bedrijven niet zouden mogen veranderen, integendeel: in veel situaties zijn veranderingen juist noodzakelijk.

### *Tijdelijke arbeidsovereenkomsten*

Mensen met een tijdelijk contract dreigen na afloop van dat contract uit de sociale werkvoorziening te vallen. Cao-partijen hebben zich al eerder door middel van een gezamenlijke brief ingezet om dit te voorkomen. Hierbij doen zij opnieuw een gezamenlijk beroep op gemeenten en SW-bedrijven om de nu nog bestaande tijdelijke contracten om te zetten naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

## 2. Looptijd

Deze nieuw overeengekomen cao heeft een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018.

## 3. Werkzekerheid

In de cao wordt een artikel toegevoegd dat als volgt komt te luiden:

- Lid 1: Met de komst van de Participatiewet is de zorgplicht van gemeenten uit de Wet Sociale Werkvoorziening geschrapt. Partijen nemen het geschrapte artikel uit de WSW op in de cao SW. Met het opnemen van het geschrapte artikel uit de WSW en de daar omheen ontstane praktijk beogen partijen om ontslag van WSW-werknemers, anders dan buiten hun schuld, te voorkomen. Voor de werkgever (gemeente) betekent dit dat de werkgever (gemeente) zich verplicht tot het vinden en bieden van ander passend werk onder condities van de WSW.
- Lid 2: Het college draagt er zorg voor dat aan zoveel mogelijk ingezetenen die geïndiceerd zijn voor de WSW, een dienstbetrekking wordt aangeboden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden.

#### **4. Uitstroom bevorderen**

##### *Terugkeergarantie na begeleid werken*

Doelstelling van de Participatiewet is dat mensen met een arbeidsbeperking zo veel mogelijk naar zo regulier mogelijk werk worden begeleid. Voor de medewerkers in de WSW is begeleid werken bij een regulier werkgever de mogelijkheid om te integreren in het reguliere arbeidsproces. Voor de medewerkers zijn er risico's verbonden aan deze stap. Men stapt immers over van de cao SW naar de cao van de werkgever. Doelstelling van de WSW is om zo veel mogelijk medewerkers te laten uitstromen naar regulier werk.

Partijen spreken daarom af om een extra zekerheid voor medewerkers in te bouwen die de stap naar begeleid werken maken. Als een werknemer vanuit zijn arbeidsovereenkomst is uitgestroomd naar een regulier werkgever onder begeleid werken en de werknemer is, buiten zijn schuld, niet meer in staat het werk te continueren verplicht de werkgever (gemeenten) zich tot het vinden en bieden van ander passend werk onder condities van de WSW, rekening houdend met de inschaling van de werknemer voordat hij begeleid ging werken.

#### **5. Andere aanpassingen**

De seniorenregelingen voor 58 en 59-jarigen wordt per 1 januari 2018 vervangen door een nieuwe regeling voor 60-jarigen tegen de voorwaarden zoals deze gelden voor de huidige 59-jarigen regeling.

De seniorenregeling voor 61,5-jarigen wordt vervangen door een 62-jarigen regeling, tegen de voorwaarden zoals deze gelden voor de huidige 61,5-jarigen regeling. Deze gaat in per 1 januari 2018.

Bij overgang naar nieuwe functie en schaal wordt voor de maximale duur van 1 jaar een tijdelijke toelage ter hoogte van het verschil toegekend. Als gedurende dit jaar de medewerker teruggaat naar de oude functie vervalt deze toelage. Als deze medewerker na dit jaar in de nieuwe functie blijft dan krijgt de medewerker de nieuwe functieschaal.

#### **6. Overige afspraken**

Met de afspraken over werkzekerheid beogen partijen ontslag van werknemers en daarmee ook instroom naar de WW te voorkomen. Indien in de praktijk onverhoopt toch sprake blijkt te zijn van een aantal ontslagen in de branche dat verder gaat dan uitsluitend ontslag op incidentele basis, spreken partijen af dat zij binnen de looptijd van de cao zullen bespreken of en hoe zij de duur en opbouw van de WW en WGA zullen repareren.

Partijen roepen het Rijk gezamenlijk op om in gesprek te gaan met sociale partners over een oplossing voor de financiering op de lange termijn van de arbeidsvoorwaarden bij de sociale werkvoorziening.

## **7. Naar een brede doelgroep benadering**

Werknemersorganisaties en de werkgeversorganisatie spreken de intentie uit om voor het einde van 2016 te komen tot een vorm van een centrale participatieovereenkomst voor de brede doelgroep vallend onder de Participatiewet.

Voetnoot: deze afspraak laat onverlet hoe partijen staan tegenover een cao nieuw beschut.

## **8. Salarisontwikkeling**

Werknemers die op 1 maart 2016 in dienst zijn, ontvangen in die maand een eenmalige uitkering van 325 euro bruto. Deeltijders ontvangen de uitkering naar rato.

De eindejaarsuitkering wordt per 2016 verhoogd naar 3,75% van het genoten loon over het betreffende jaar.

De staatssecretaris van SZW heeft toegezegd dat wanneer het Kabinet gedurende de looptijd van deze cao besluit de Loon-prijs ontwikkeling (LPO) toe te kennen aan de vakdepartementen deze uit te keren aan gemeenten ten aanzien van de WSW (zie de bijgevoegde brief van 18 december 2015 die als bijlage is toegevoegd bij dit onderhandelaarsakkoord). Partijen komen overeen, ten behoeve van koopkrachtbehoud van SW-werknemers, dat de lonen in de cao SW van de werknemers die meer dan WML verdienen gedurende de looptijd met ditzelfde percentage structureel worden verhoogd. Dit zal op de volgende manier vorm krijgen:

Werknemers die meer dan WML verdienen ontvangen in juli 2016 een loonsverhoging ter hoogte van de WML indexatie van juli 2016. Daarnaast ontvangen zij in januari 2017 het verschil tussen de LPO over 2016 en de eerder verkregen verhoging ter hoogte WML-indexatie van juli 2016.

De LPO beschikbaar in 2017 en 2018 zal op vergelijkbare wijze worden uitgekeerd in juli en januari. Cao-partijen verwachten dat de LPO overeen komt met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon.

Werknemers die WML verdienen volgen de gebruikelijke WML-indexatie.

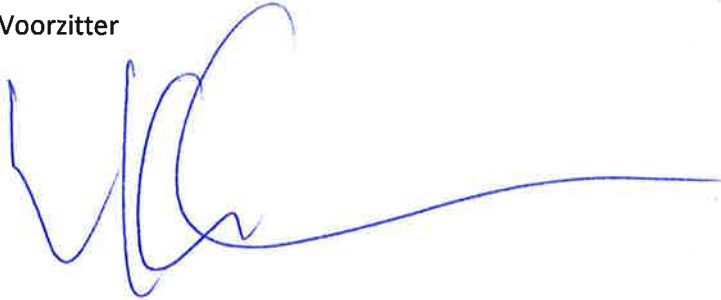
Cao-partijen komen overeen dat schaalbedragen in de cao die nu onder WML staan worden vervangen door WML.

Aldus bereikt op 22 december 2015 te Utrecht

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG, Kamer Gesubsidieerde Arbeid

Huib van Olden

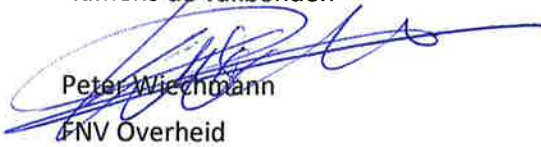
Voorzitter



Namens de vakbonden

Peter Wiechmann

FNV Overheid



Alie de Jonge

CNV Overheid

