Principeakkoord cao Scalabor

Scalabor en de vakorganisaties FNV en CNV hebben op 22 november 2023 een principeakkoord gesloten over de inhoud van de nieuwe cao Scalabor. De vakorganisaties zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen en hebben toegezegd om Scalabor uiterlijk medio december 2023 te informeren over de uitkomst. Een definitief akkoord zal dan volgen inclusief uitgewerkte cao tekst. De cao zal vervolgens ook worden aangemeld als cao.

## Looptijd

De cao Scalabor heeft een looptijd van 2 jaar en zal na het definitieve akkoord gaan gelden met ingang van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Op initiatief van zowel Scalabor als de vakorganisaties FNV en CNV kan gedurende deze looptijd het gesprek over de inhoud van deze cao worden aangegaan.

## Loonontwikkeling

In de cao Scalabor wordt één op één de salaristabel van de cao Gemeenten gevolgd, inclusief toekomstige wijzigingen (artikel 3.3. cao Scalabor). Momenteel ligt er een onderhandelaarsakkoord omtrent de cao Gemeenten. In dit akkoord is opgenomen dat de lonen met ingang van 1 januari 2024 stijgen met 4,75% en per 1 oktober 2024 met 1,25%. Naar verwachting zal dit akkoord definitief worden vastgesteld op uiterlijk 14 december 2023. De afspraak betreffende het loon in het definitieve akkoord, zal één op één door Scalabor worden overgenomen. Dat geldt ook voor toekomstige wijzigingen.

## Vergoeding Hybride werken (thuiswerkvergoeding)

Werknemers ontvangen vanaf 1 januari 2024 een vergoeding van € 3,- netto per werkdag voor hybride werken. Deze vergoeding bestaat uit een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto en een internetvergoeding van € 0,85 netto. De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemers met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken. De werknemer die op een dag overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen tegemoetkoming woon- werkverkeer.

## Tegemoetkoming woon-werkverkeer (reiskosten)

In de cao gemeenten/sgo wordt de mogelijkheid geboden om een lokale regeling voor het vergoeden van reiskosten woon-werk te hanteren. Scalabor gaat vanaf 1 januari 2024 ook een tegemoetkoming woon-werkverkeer toekennen. Deze tegemoetkoming is in lijn met de tegemoetkoming woon- werkverkeer uit de cao wsw. Werknemers krijgen een tegemoetkoming woon- werkverkeer als de afstand woon werk meer bedraagt dan 6 kilometer enkele reis. De vergoeding is vervolgens € 0,21 per kilometer enkele reis, met een maximum van 30 kilometer enkele reis. Werknemers die gebruik maken van een vervoersvoorziening van de werkgever, zullen geen tegemoetkoming woon- werkverkeer ontvangen. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de tegemoetkoming in de reiskosten berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij naar de standplaats reist.

## Bovenwettelijk verlof

Het bovenwettelijk verlof wordt per 1 januari 2024 verhoogd van 34 naar 50.4 uur. Per 1 januari 2025 wordt het bovenwettelijk verlof nogmaals verhoogd met 7.2 uur naar een totaal van 57,6 uur.

Van deze verhoging zal 7.2 uur worden gekenmerkt als Diversiteitenverlof (een zelf vrij in te vullen feestdag). Diversiteitenverlof zal in het jaar waarin het is toegekend moeten worden opgenomen.

Daarnaast zal in de cao worden ogenomen dat Scalabor de toekomstige wijzigingen in de cao gemeenten/sgo met betrekking tot het bovenwettelijke verlof zal volgen. Rekening houdend met het feit dat Scalabor 7.2 uur van het bovenwettelijk verlof kenmerkt als diversiteitenverlof.

## Duurzame inzetbaarheid

Het ontwikkelbudget wordt met ingang van 1 januari 2024 verlaagd naar € 400,- per jaar wat gedurende 4 jaar kan worden opgebouwd tot een budget van € 1600,- waarover de werknemer eigen keuzevrijheid heeft. Overige wijzigingen in dit artikel:

1. Het Ontwikkelbudget wordt Budget voor persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.
2. Het budget kan worden ingezet voor loopbaan en arbeidsmobiliteit, leren en ontwikkelen, gezonde balans werk en privé en gezondheid en vitaliteit.
3. Na afloop van deze vier jaar, vervalt het niet genoten budget Het budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd tijdens en bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
4. Fiscale vrijstellingen worden zoveel als mogelijk benut
5. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de duur van de arbeidsovereenkomst of de keten van arbeidsovereenkomsten minimaal zes maanden zijn om in aanmerking te komen voor het budget. Een medewerker moet dus zes maanden werkzaam zijn voordat het budget ingezet kan worden.
6. Wettelijke verplichte scholing, organisatie brede opleidingen en andere door de organisatie opgedragen opleidingen komen niet ten laste van het budget.

## Werken op feestdagen

Conform artikel 3.11 lid 2 uit de cao, ontvangt een medewerker die op een feestdag werkt 100% toeslag. Oftewel als een medewerker op een feestdag komt werken, dan ontvangt hij loon over de uren die hij werkt en vervolgens over deze uren 100% in de vorm van tijd voor tijd. Op deze manier wordt de medewerker gecompenseerd voor het missen van de feestdag en kan de vrije tijd op een andere dag worden genoten.

## Werkkostenregeling (WKR)

Scalabor zal er naar streven om fiscale vrijstellingen onder de werkkostenregeling zo veel als mogelijk te benutten. Zij stellen jaarlijks een begroting vast en inventariseren de verstrekkingen en vergoedingen die in het lopende jaar binnen de WKR mogelijk zijn. Deze begroting zal aan de OR worden voorgelegd. De werknemers zullen hiervan op de hoogte worden gesteld.

Er worden *geen* toezeggingen gedaan over de verstrekkingen en vergoedingen binnen de WKR. Het aanbod is afhankelijk van de fiscale ruimte in dat jaar.

De vakbonden FNV en CNV hebben toegezegd zich in de toekomst hard te zullen maken voor het verruimen van de fiscale ruimte binnen de WKR.

## Regeling vervroegd uittreden

De tekst wordt aangepast zodat duidelijk is dat er maximaal 2 jaar gebruik gemaakt kan worden van de RVU regeling.

## Schaalmaxima Toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst omhoog

Indien uitbetaling van de toelage plaatsvindt geldt dat per 1 januari 2024 het salaris per uur maximaal gelijk is aan het maximumsalaris van salarisschaal 8, tenzij de medewerker een lagere salarisschaal heeft. Dit is nu respectievelijk schaal 6 en 7.

## Arbeidsmarkttoelage

Voor de arbeidsmarkttoelage(artikel 3.9 cao) gaat een hoger maximum gelden van 15% van het salaris (in plaats van het huidige maximum van 10% van het salaris).

## Stagevergoeding

Er zal geen onderscheidt meer worden gemaakt tussen de vergoeding voor een MBO of HBO scholier.

De stagevergoeding uit artikel 2.9 zal vanaf 1 januari 2024 € 345,- bedragen.

## Oproepkrachten

Voor oproepkrachten gelden met ingang van 1 januari 2024 aangepaste afspraken. De oproepkrachten die nu bij ons werkzaam zijn, blijven recht houden op de reeds gemaakte afspraken. Voor hun veranderd er dus niets.

Voor de oproepkracht van iemand van 20 jaar of jonger passen wij per 1 januari 2024 110% van het minimumjeugdloon toe + 8% vakantiegeld. Ook ontvangen zij geen IKB, ontwikkelbudget e.d. Voor de oproepkracht van 21 jaar en ouder passen wij het minimumsalaris van € 15,- toe. Vanaf 1 januari 2025 wordt het minimumsalaris verhoogd naar € 16,- Medewerkers ontvangen geen IKB, ontwikkelbudget e.d.

## Werkgeversbijdrage voor vakbonden

Scalabor zal de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage betalen via de FNV. Deze bijdrage is gelijk aan de actuele norm van de Alegemene werkgeversvereniging Nederland vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli in dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.

## Toekomst

Partijen spreken af dat zij, daar waar mogelijk en opportuun, samen op trekken richting lokale, regionale en nationale overheden om de positie van sociaal ontwikkelbedrijven binnen de arbeidsmarktinfrastructuur te verstevigen. Om dit concreet te maken wordt in Q1 2024 een gezamenlijk overleg gepland.