

## Hernieuwd eindbod werkgevers cao Afval & Milieu

Het cao overleg Afval & Milieu is in november 2015 gestart. Hoewel partijen op een aantal punten overeenstemming hebben bereikt, was het niet gelukt om op alle punten tot een akkoord te komen. Daarom hebben de cao-partijen afgesproken dat de werkgevers komen met een eindbod. Dit eindbod is op 24 maart gedaan. Het branchebestuur van de FNV heeft besloten dit eindbod niet voor te leggen aan de leden en een ultimatum te stellen, waarna acties volgden. Het CNV heeft het eindbod neutraal voorgelegd aan haar leden. Na de afwijzing van het CNV ontstond een nieuwe situatie.

Werkgevers hebben zich beraden en hebben besloten de bonden uit te nodigen voor nieuw overleg op 11 mei. De bonden hebben daarmee ingestemd. Werkgevers hebben op de punten die voor CNV en FNV aanleiding waren om niet akkoord te gaan met het eerdere eindbod aanvullende voorstellen gedaan om toch tot overeenstemming te komen. Helaas heeft het overleg daarover niet geleid tot een gezamenlijk akkoord. FNV is tijdens het overleg opgestapt en heeft verdere acties aangekondigd.

Daarom komen werkgevers met een nieuw eindbod. Dit eindbod is aangepast op de punten:

- Beloning: aanpassing loonsverhoging en eindejaarsuitkering,
- Flexibele arbeid: omzetten van 120 flexibele banen (uitzendkrachten) binnen de sector in een arbeidsovereenkomst binnen de bedrijven gedurende de looptijd van de cao. Daarnaast wordt een gezamenlijk onderzoek voorgesteld naar de inzet van de flexibele schil binnen de sector op basis waarvan cao-partijen gerichte maatregelen kunnen treffen voor de inrichting van de flexibele schil.
- Duurzame inzetbaarheid: verhoging loopbaanbudget van 2% naar 3%.

### Looptijd

Een cao met een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

### Beloning

- per 1 juli 2016 een structurele loonsverhoging van 2,3%
- per 1 juli 2016 ontvangt elke medewerker een eenmalige bruto-uitkering van € 150,-
- de eindejaarsuitkering wordt vanaf 2016 met 0,25% verhoogd van 2,75% naar 3% (uitkering december 2016)
- per 1 juli 2017 een structurele loonsverhoging van 1,5%
- de eindejaarsuitkering wordt vanaf 2017 met 0,25% verhoogd van 3% naar 3,25% (uitkering december 2017)

In deze loonsverhoging is de compensatie voor de aanpassing van de ABP-regeling van loon- naar prijsindexatie verwerkt.

### Visie op de cao van de toekomst

De sector Afval & Milieu verandert en zal blijven veranderen. Nieuwe en andere activiteiten, vergrijzing, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid zijn slechts een aantal termen die in dit kader genoemd worden. Een cao hoort daarbij te ondersteunen en te faciliteren. De werkgevers geven in 2016 verdere invulling aan hun visie op een toekomstbestendige cao en nodigen de bonden uit deel te nemen om samen te komen tot een gezamenlijke visie op de cao van de toekomst.

### Functiewaardering

De werkingsfeer van de cao is uitgebreid met Beheer Openbare Ruimte (BOR). De functie-indelingssystematiek en het functieraster worden geactualiseerd. Het betreft een technische systeemaanpassing waarbij gekozen is voor de Hay-systematiek. Deze aanpassing heeft geen gevolgen voor de onderlinge rangorde van de huidige ijkfuncties in het functieraster. De systeemaanpassing heeft ook geen gevolgen voor het loongebouw. De werkgevers voeren het nieuwe systeem uiterlijk binnen twee jaar in, gerekend vanaf het moment dat het systeem in de cao is ingevoerd. De aanpassing van het systeem heeft geen gevolgen voor de bestaande dispensatie op dat systeem. De werknemers behouden hun huidig salaris en perspectief. Een eventuele persoonlijke toeslag groeit mee met de salarisverhogingen. Werknemers die in dienst treden na de inwerkingtreding van de nieuwe systematiek, worden op basis van de nieuwe regeling ingeschaald.

### **Het derde WW-jaar**

De werkgevers zijn bereid om de kosten voor de reparatie van de opbouw en duur van het derde WW-jaar, tijdelijk -voor de duur van de looptijd van de cao- voor hun rekening te nemen. In dit kader worden er ook afspraken gemaakt over het voorkomen van werkloosheid door van 'werk-naar-werk' trajecten. Ook de bovenwettelijke WW-uitkering bij reorganisatieontslag wordt tijdelijk, voor de duur van looptijd van de cao, gerepareerd. Over de invulling van deze tijdelijke reparatie voeren cao-partijen nader overleg.

Zodra er meer duidelijk is over de uitwerking van de afspraken over (landelijke) uitvoerders, premiestelling en gevolgen voor (niet) eigen-risicodragers, treden de cao-partijen in overleg over de te kiezen structurele oplossing en over de financiering daarvan. Dit gebeurt in elk geval voordat deze tijdelijke afspraak komt te vervallen.

### **Flexibele schil**

Werkgevers geven invulling aan hun personeelsbeleid op basis van goed werkgeverschap en bieden werknemers daar waar mogelijk uitzicht op duurzaam werk. De aard van de werkzaamheden maakt een flexibele schil (uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers) noodzakelijk voor het waarborgen van de continuïteit van de bedrijfsvoering. De inzet van de flexibele schil is sterk bedrijfsafhankelijk. Reden om hierover op bedrijfsniveau overleg te voeren met de ondernemingsraad.

Om te komen tot een gedeeld beeld over omvang en inzet van de flexibele schil binnen de sector stellen werkgevers voor om gezamenlijk als cao-partijen hier onderzoek naar te laten doen door een extern bureau. Dit onderzoek over nut, noodzaak, omvang, inzet en achtergronden van de flexibele schil zal voor 1 oktober 2016 worden uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek zullen cao-partijen passende maatregelen afspreken.

Vooruitlopend op dit onderzoek wordt de flexibele schil binnen de sector teruggebracht door het in dienst nemen van uitzendkrachten. Gedurende de looptijd van de cao (1 januari 2016 tot 31 december 2017) worden 120 uitzendkrachten in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst.

### **Inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt**

Uit het oogpunt van maatschappelijke verantwoordelijkheid vinden de werkgevers het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Daarom leveren zij graag een bijdrage aan de 100.000-banen-afspraken uit het Sociaal Akkoord. Vanuit het sectorplan AMBOR en het project Samenwerken & Verbinden wordt hier invulling aan gegeven. Ook voor de re-integratie van mensen met een bijstandsuitkering stellen werkgevers tijdelijke plekken ter beschikking. Het betreft hier additionele werkzaamheden.

De werkgevers onderstrepen dat de werkgelegenheid in deze professionele sector niet wordt verdrongen door vormen van gesubsidieerde arbeid of werkgelegenheidsprojecten.

### **Mens volgt werk**

Bepaalde werkzaamheden blijven niet altijd bij dezelfde werkgever. Activiteiten kunnen overgaan naar een ander bedrijf. Wanneer dit binnen de sector Afval & Milieu gebeurt, dan zullen werkgevers zich ervoor inspannen dat werknemers de mogelijkheid krijgen om mee te gaan naar de nieuwe uitvoerder van deze diensten.

### **Jeugdige werknemers**

Werkgevers geven jongeren graag een kans op de arbeidsmarkt. Zij kunnen kennis en ervaring opdoen binnen de sector en naar een taakvolwassen functie doorgroeien. De werkgevers verlagen de jeugdloonschalen van 22 naar 21 jaar en verhogen de percentages als volgt: voor werknemers van 20 jaar geldt: 95%, voor 19 jaar: 85%, voor 18 jaar: 75% en voor 16- en 17 jarigen geldt: 65%.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Het is voor zowel werknemers als voor werkgevers van groot belang dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn. De werknemer is primair zelf verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. De werkgever ondersteunt en faciliteert de werknemer hierbij, onder andere vanuit de mogelijkheden die de cao en regelingen op bedrijfsniveau daarvoor bieden.

Werkgevers willen duurzame inzetbaarheid verder invullen in het licht van de cao van de toekomst. Vooruitlopend daarop wordt in de cao hoofdstuk 8 aangepast waarin duurzame inzetbaarheid een vast onderwerp van gesprek wordt tussen werkgever en werknemer en concrete afspraken hierover worden gemaakt en vastgelegd in een persoonlijk inzetbaarheidsplan. Persoonlijke inzetbaarheid maakt deel uit van de reguliere functionerings- en beoordelingscyclus binnen de bedrijven.

Er wordt meer nadruk gelegd op het bestaande loopbaanbudget (richtlijn 3% van het individuele jaarloon van de werknemer) door de bepaling uit de bijlage te verplaatsen naar hoofdstuk 8. Er wordt een standaardformulier voor de aanvraag van een opleiding in het kader van duurzame inzetbaarheid in (de bijlage van) de cao opgenomen. Verder wordt de loopbaanscan geïntroduceerd. Werknemers hebben eenmaal per vijf jaar de mogelijkheid een loopbaanscan te laten uitvoeren, om inzicht te krijgen in hun employability en inzetbaarheid. Deze scan wordt via het O&O fonds aangeboden.

#### **O&O fonds**

Werkgevers dragen over 2016 en 2017 jaarlijks 0,2% van de fiscale loonsom af aan de Stichting O&O fonds Afval & Milieubedrijven. De werkgeversbijdrage maakt geen deel uit van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte.

#### **Werknemersbijdrage vakbonden**

Werkgevers verhogen de werknemersbijdrage vakbonden van 16 naar 19 euro per werknemer.

#### **Technische aanpassingen**

De cao wordt verder aangepast naar aanleiding van wijziging in wet- en regelgeving en datering van afspraken.

Namens de onderhandelingsdelegatie WENb Afval & Milieu,  
Wouter Koenderman (ACV), Wil Sijstermans (Rd4), Albert Vos (Twence) en Irma Visser (WENb)

Arnhem, 12 mei 2016