CAO communiqué

Op 14 juli 2014 hebben de Werkgeversvereniging WENb en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak een principeakkoord bereikt over de cao Afval & Milieu 2014-2015.

De werkgevers en de vakbonden zijn het volgende overeengekomen.

Cao Afval & Milieu 2014-2015

1) Looptijd
De cao heeft een looptijd van 16 maanden (van 1 september 2014 tot en met 31 december 2015).

2) Loonparagraaf
De contractlonen worden als volgt structureel verhoogd:
Per 1 september 2014 1,25%
Per 1 juni 2015 0,75%

3) Resultaatafhankelijke uitkering
De Resultaatafhankelijke uitkering (RAU) van maximaal 3% vervalt met ingang van 1 januari 2015. Daarvoor in de plaats komt een vaste eindejaarsuitkering (meer hierover bij punt 4). Daarnaast krijgen de bedrijven de mogelijkheid om op bedrijfsniveau een regeling collectieve resultaatdeling in te voeren (meer hierover bij punt 5).

Overgangsbepalingen
- De RAU blijft voor 2014 van kracht. De RAU 2014 wordt uitbetaald nadat de behaalde resultaten zijn vastgesteld (uiterlijk in april 2015)
- Bedrijven die in 2014 een bedrijfsspecifieke regeling resultaatafhankelijke uitkering hebben van meer dan 3%, behouden de bedrijfsregeling voor dat meerdere (bedrijfsspecifieke) deel. De regeling op bedrijfsniveau wordt per 1 januari 2015 aangepast aan de nieuwe cao-bepaling over de regeling collectieve resultaatdeling (zie punt 5)

4) Eindejaarsuitkering

Het gegarandeerde deel (2%) uit de Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU) uit de cao 2013-2014 is omgezet in een vaste eindejaarsuitkering per 1 januari 2015. De eindejaarsuitkering bedraagt 2,75%. De uitkering wordt elk jaar in december uitbetaald, voor het eerst in december 2015.

Overgangsbepaling
Werknemers, die op grond van een sociaal plan (bij verzelfstandiging, overname e.d.) een gegarandeerde eindejaarsuitkering hebben die het niveau van de cao Afval & Milieu (thans 2,75%) te boven gaat, behouden hun garantie, totdat het niveau van de cao hoger is, dan de voor hen geldende garantie.

5) Regeling collectieve resultaatdeling
- Met ingang van 1 januari 2015 kan de werkgever op bedrijfsniveau een regeling voor collectieve resultaatdeling instellen. *Dit is niet verplicht.*
- De werkgever kan een regeling vaststellen met een bovengrens van minimaal 1% en maximaal 5%. De bovengrens kan ook een vast bedrag zijn.
- Doelen voor deze regeling worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
- De uitkering is volledig resultaat afhankelijk. Er is geen gegarandeerd minimum. De uiteindelijke hoogte is afhankelijk van het behaalde resultaat en bedraagt niet meer dan de bovengrens die in de bedrijfsregeling is vastgesteld.

6) Mantelzorg
In de Tweede Kamer ligt momenteel een wetsvoorstel voor aanpassing van de Wet arbeid en zorg. Vooruitlopend op de wetswijziging komt in de cao de een tijdelijke bepaling: de werknemer krijgt het recht op langdurend zorgverlof voor het verrichten van mantelzorg. Dit zorgverlof is onbetaald verlof en aan voorwaarden verbonden. Deze voorwaarden zijn genoemd in het wetsvoorstel.
De tijdelijke bepaling vervalt zodra het wetsvoorstel is aangenomen.

7) Niet-Christelijke feestdagen
Werknemers, die lid zijn van een erkende niet-Christelijke religieuze gemeenschap (een erkende religie aanhangen), kunnen 3 x per kalenderjaar vakantie-uren of onbetaald verlof opnemen op een religieuze feestdag. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar tegen verzet.

Protocolafspraken

8) Opbouw en duur WW:
WENb en vakbonden hebben kennis genomen van het Sociaal Akkoord van april 2013 en het advies van de Stichting van de Arbeid (STAR) van 24 december 2013 met betrekking tot de opbouw en duur van de WW. Zij scharen zich met dit protocol achter het advies van de STAR om, na ommekomst van een nader uit te brengen SER-advies en de eventueel aanvullende bemerkingen van de STAR, vóór 2016 open en reëel overleg over dit onderwerp te voeren. De voor de afspraken benodigde financiële ruimte dient gevonden te worden in de lagere publieke financiering van de WW, zoals aangegeven in het eerder genoemde STAR-advies.

9) Cao-vernieuwing
WENb en vakbonden hebben afgesproken om dit jaar de starten met de vernieuwing van de cao. De cao wordt dit jaar herschreven in voor iedereen begrijpelijke taal. Onderwerpen die bij elkaar horen worden bij elkaar gezet. De digitale cao krijgt een eenvoudige navigatiestructuur.

Vanuit de digitale cao is straks ook te vinden wat het O&O-fonds allemaal voor de sector doet. Ook is de Arbo-catalogus afvalbranche via de digitale cao te vinden.

10) Functieraster en functiewaarderingssystematiek
De werkingssfeer van de cao is in 2013 uitgebreid met Beheer Openbare Ruimte. Hierdoor is uitbreiding en aanpassing van het functieaster noodzakelijk. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken dit jaar de functie-indelingssystematiek en het functieraster te actualiseren. Het betreft een technische systeemaanpassing. Deze aanpassing heeft geen gevolg voor de onderlinge rangorde van de huidige ijkfuncties in het functieraster. De systeemaanpassing heeft ook geen gevolgen voor het loongebouw.

11) Draagvlak voor cao vergroten: paritaire samenwerking
De cao is van ons allemaal. Werkgevers en vakbonden zijn van mening dat het draagvlak voor de cao zo groot mogelijk moet zijn. Ook de Sociaal Economische Raad (SER) heeft een advies uitgebracht over de verbreding van het draagvlak van cao-afspraken.
In 2014 hebben de werkgevers en vakbonden breed samengestelde werkgroepen (werkgevers, kaderleden van vakbonden en medezeggenschap) opdrachten gegeven adviezen over een aantal cao-onderwerpen voor te bereiden. Enkele van deze adviezen zijn in deze cao overgenomen. Na deze eerste ervaring hebben werkgevers en vakbonden afgesproken om dit jaar in de Stuurgroep afspraken te maken over de samenwerking tussen werkgevers, vakbonden en medezeggenschap, zodat het draagvlak voor cao-afspraken wordt vergroot. Deze samenwerking krijgt onder andere vorm door deskundige en breed samengestelde werkgroepen concrete opdrachten te geven ter voorbereiding op de cao-besprekingen.

12) Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers en vakbonden vinden dat duurzame inzetbaarheid (DI) een belangrijk onderdeel in de cao moet zijn. In 2014 heeft de werkgroep DI een eerste advies uitgebracht. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken dat er dit jaar een vervolg op de werkgroep komt. Deze werkgroep krijgt de opdracht om door de gaan met het uitgebrachte advies en een plan van aanpak te maken. De werkgroep krijgt de opdracht om concrete voorstellen te doen om DI te bevorderen. De werkgroep moet daarbij kijken of in de bestaande cao middelen en maatregelen anders ingezet kunnen worden. Zo krijgt de werkgroep de opdracht om voor bestaande ontziemaatregelen alternatieven te zoeken die beter passen bij duurzame inzetbaarheid. De werkgroep moet daarbij oog hebben voor overgangsregelingen voor de huidige oudere werknemers.

13) Participatiewet

De Eerste Kamer heeft op 1 juli 2014 de Participatiewet aangenomen. Deze wet heeft tot doel om mensen met een beperking meer kans te bieden op de arbeidsmarkt. Het Kabinet heeft hierover afspraken gemaakt met sociale partners (centrale werkgeversorganisaties en vakcentrales). Landelijk gezien komen er bij bedrijven 100.000 extra banen voor deze doelgroep. Aan de werkgroepen Werkgelegenheid en Flexibele arbeid (zie punt 14 en 15) wordt gevraagd aandacht te besteden aan het voorkomen van verdringing van reguliere werkgelegenheid.
In 2014 zijn de werkgeversverenigingen WENb en WWb gestart met het project Samenwerken & Verbinden. Dit project heeft de bedoeling om in de sectoren Energie, Kabel & Telecom, Water en Afval & Milieu te experimenteren met het duurzaam plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Van de 18 deelnemende bedrijven komen er 6 uit onze sector.
Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken om voor onze sector de resultaten van het project Samenwerken & Verbinden op de voet te volgen. Partijen bekijken daarbij of een vervolg en/of uitbreiding van dit project binnen de sector Afval & Milieu wenselijk en mogelijk is.

14) Werkgelegenheid

De werkgroep Werkgelegenheid heeft onlangs tussenrapportage aan de Stuurgroep uitgebracht. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken dat ook deze werkgroep een vervolg krijgt. Vanuit de stuurgroep zullen in het vervolg op de afspraken uit de vorige cao concrete opdrachten verstrekt worden.

15) Flexibele arbeid

Er komt een extra werkgroep Flexibele Arbeid. De werkgroep wordt gevaagd een sectorale visie te ontwikkelen op flexibele arbeidsrelaties en hoe de sector hier mee omgaat. Zoals bij punt 13 aangegeven, zal de werkgroep aandacht besteden aan het voorkomen van verdringing van reguliere werkgelegenheid.

16) Tussentijdse aanpassing van de cao

Werkgevers en vakbonden hebben met dit akkoord afgesproken de cao te vernieuwen en een aantal onderwerpen dit jaar uit te werken. Ook de werkgroepen wordt gevraagd met concrete voorstellen te komen om de cao aan te passen. Werkgevers en vakbonden hebben in dat verband de bereidheid uitgesproken om de cao tussentijds aan te passen.

17) Samenwerking vraagt om vertrouwen

Werkgevers en vakbonden hebben met deze afspraken een vervolgstap gezet op de weg naar actualisering en vernieuwing van de cao. Een cao die werkgevers en werknemers in staat stelt om hun positie op de (arbeids)markt te behouden en te verbeteren.
Het samenwerken van werkgevers, vakbonden en medezeggenschap aan een cao met een breed draagvlak vraagt om wederzijds vertrouwen en arbeidsrust in de sector.

Positief advies

Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken het bereikte principeakkoord met een positief advies voor te leggen aan hun achterban.

Arnhem, 14 juli 2014

Namens Werkgeversvereniging WENb

Wouter Koenderman

Namens Abvakabo FNV

Hanan Yagoubi

Namens CNV Publieke Zaak

Arno Reijgersberg