

**Onderwerp:** Totaal overzicht teksten cao Afval & Milieu  
**Van:** WENB  
**Datum:** 26 januari 2018

---

## **TOTAAL overzicht teksten cao Afval & Milieu 2018-2019**

Onderstaand het complete overzicht van de protocoltekst met bijbehorende cao-teksten

### **PRINCIPEAKKOORD CAO AFVAL EN MILIEU 2018-2019**

Cao-partijen Afval en Milieu hebben na een intensief traject in goed overleg overeenstemming bereikt over de nieuwe cao Afval en Milieu per 1 januari 2018. Partijen zijn blij dat hun gezamenlijke ambitie om voor afloop van de looptijd van de huidige cao tot overeenstemming te komen is geslaagd. Dat was mogelijk door het voeren van open gesprekken met begrip voor ieders belang.

Cao-partijen hebben ieder ter voorbereiding van het cao-overleg een enquête gehouden onder medewerkers om te weten waar de behoefte van medewerkers voor de cao ligt. De uitkomsten van deze enquêtes zijn bij de totstandkoming van deze cao meegenomen. Cao-partijen zetten met deze cao de nodige stappen voor een vernieuwende cao. Dat het ook anders kan kunnen we nu laten zien.

#### **1. Aantrekkelijk werkgeverschap**

Het gaat niet alleen om nieuwe technieken en werkmethoden om vooruit te komen. Het zijn vooral alle medewerkers die het verschil maken: onze collega's weten vaak beter dan wie dan ook wat er beter kan en moet. Onze mensen zijn betrokken en doen hun werk met plezier. Omdat de maatschappij en de sector blijvend in beweging zijn, investeren we in de wendbaarheid van de mensen die het werk met ons doen. We moeten ervoor zorgen dat we met voldoende collega's zijn en blijven om het werk te kunnen blijven doen. Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt die daar aan bijdragen.

#### **Naam van de cao Afval & Milieu**

De naam van de cao "Afval & Milieu" dekt de lading niet meer. We spreken allang niet meer over afval, maar over grondstoffen en energie. Ook 'Beheer Openbare Ruimte' - een belangrijke activiteit in onze sector - komt niet herkenbaar in de naam terug. De cao-partijen willen daarom de naam van de cao wijzigen. Een nieuwe herkenbare naam, passend bij de ontwikkelingen van de sector en het werk binnen de sector. Cao-partijen hebben medewerkers in de sector uitgedaagd door middel van een prijsvraag voor een nieuwe naam voor de cao. De nieuwe naam wordt begin januari bekend gemaakt.

#### **Diversiteit**

Cao-partijen vinden het belangrijk dat bedrijven binnen de sector bewust zijn van de mogelijkheden en kansen die diversiteit de bedrijven kan bieden. Een inclusieve sector die de samenleving weerspiegelt en waar diversiteit op welk persoonskenmerk dan ook niet relevant is. Zo zijn er binnen de sector al veel mooie initiatieven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden in de bedrijven. Naast de huidige doelgroepen draagt instroom van nieuwe en/of andere doelgroepen bij aan een meer evenwichtige personeelsopbouw en samenstelling. Het actief voeren van diversiteitsbeleid sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen en taak.

Cao-partijen spreken af dat de bedrijven over de mogelijkheden en kansen van diversiteit worden geïnformeerd. Daarbij zal aandacht zijn voor het aannamebeleid, de samenwerking en faciliteiten die geboden kunnen worden zoals een introductie cursus en cursus Nederlandse taal. Ook wordt gekeken naar de mogelijkheden om aan te sluiten bij de Charter Diversiteit.

De uitwerking van deze afspraak gebeurt in samenwerking met het O&O fonds.

Cao-partijen spreken af daar waar nodig de cao-tekst met inachtneming van diversiteit aan te passen.

#### **BBL**

Opleiding en ontwikkeling is essentieel om wendbaar te zijn en te blijven als medewerker. Werkgevers investeren daar ook volop in. Tot op heden was de BBL niet expliciet in de cao geregeld en daarmee ook niet zichtbaar voor de medewerker. Cao-partijen hebben de arbeidsvoorwaarden in de cao vastgesteld voor de BBL-medewerker die nieuw instroomt, maar ook voor de medewerker die gedurende zijn dienstverband

investeert in hun opleiding en ontwikkeling door het volgen van een BBL-opleiding. De cao is onverkort van toepassing op de BBL-medewerker. Gedurende de opleiding komt de medewerker in de aanloopschaal van de functie waarvoor de opleiding wordt gevolgd. Medewerkers die tijdens hun dienstverband een BBL opleiding gaan volgen, behouden minimaal het salaris voorafgaand aan de opleiding.

### **Verlof**

De cao kent verlofregelingen waarmee het mogelijk is werk en bepaalde privésituaties te combineren. Cao-partijen hebben vastgesteld dat de mogelijkheden voor het combineren van werk en mantelzorg niet voldoende bekend zijn, net zoals de wettelijke regeling voor adoptieverlof. In het geval van geboorte van een kind voeren cao-partijen een betaald geboorteverlof van vier weken in voor medewerkers om na de bevalling van hun partner gericht aandacht te kunnen hebben voor de verzorging van hun partner en het pasgeboren kind.

### Geboorteverlof

Vooruitlopend op het regeerakkoord heeft een medewerker recht op geboorteverlof bij de geboorte voor de verzorging van de partner en het kind. Het geboorteverlof is vier weken inclusief het (wettelijke) kraamverlof.

### Adoptieverlof

Het adoptieverlof is een wettelijk recht maar nog niet zichtbaar in de cao opgenomen. Om medewerkers beter inzicht te geven in de mogelijkheden wordt deze regeling opgenomen in de cao.

### Mantelzorg

Steeds meer mensen worden mantelzorger. De combinatie van werk en mantelzorg is intensief. Om aandacht te vragen voor deze maatschappelijke ontwikkelingen willen cao-partijen de mogelijkheden die medewerkers en werkgevers hebben om werk en mantelzorg te combineren beter zichtbaar maken. Daarvoor zal gedurende de looptijd van de cao een werkgroep Mantelzorg voorlichtingsmateriaal verzamelen en ontwikkelen voor werkgevers en medewerkers voor een mantelzorgvriendelijke sector.

### **Flexibele arbeid**

Aantrekkelijk werkgeverschap is belangrijk voor alle werkenden in de sector. Gedurende de looptijd van de cao is een onderzoek gedaan naar de flexibele schil binnen de sector Afval & Milieu.

Cao-partijen hebben op basis van de uitkomsten van het onderzoek maatregelen afgesproken om de inzet van medewerkers in de flexibele schil te beperken en de omgang met medewerkers in de flexibele schil te borgen. Deze afspraken zijn vastgelegd in een "Protocol afspraak flexibele schil cao-partijen Afval & Milieu". Naast deze afspraken zijn in dit cao-akkoord maatregelen opgenomen die de wendbaarheid en flexibiliteit van de eigen medewerkers vergroten, waardoor de inzet van de flexibele schil kan worden beperkt.

### Uitzendkrachten

De uitzondering op de ketenbepaling is beperkt per 1 januari 2018. Voor het inzetten van uitzendkrachten wordt een vergewisplicht ingevoerd en er zal een onderzoek worden gedaan naar het belonen en verlonen van uitzendkrachten in de sector. Bij de roostering wordt de uitzendkracht zoveel mogelijk gelijk behandeld als eigen medewerkers. Dat geldt ook voor de arbeidsomstandigheden.

Werkgevers nemen gedurende de looptijd van de cao 180 uitzendkrachten per jaar in dienst met als uiteindelijke doel een vaste aanstelling.

### ZZP

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid. Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.

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

Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid vinden we het belangrijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden in onze sector. Cao-partijen onderstrepen dat de werkgelegenheid in onze professionele sector niet wordt verdrongen door vormen van gesubsidieerde arbeid, inzet van uitkeringsgerechtigden of andere werkgelegenheidsprojecten. We willen voorkomen dat onze medewerkers

hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren door de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Echte banen worden niet verdrongen door mensen die zonder loon werken en zonder realistisch perspectief op betaald werk ingezet worden.

## **2. Wendbaarheid**

Afval en Milieu is een veelzijdige sector waarin veel vernieuwing plaats vindt. We zijn trots op ons vakgebied en willen het elke dag weer beter doen. We zien nog veel kansen. Daarvoor is goede samenwerking en wendbaarheid van de hele sector nodig. Willen we een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappij dan moeten we blijven bewegen, nieuwe stappen zetten en elkaar blijven uitdagen en inspireren. Om wendbaarheid te ondersteunen hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt.

### **Vraag en aanbod van arbeid**

Wendbaarheid van werkgever en werknemer is belangrijk. Door de 24/7 economie wordt ook van onze klanten en opdrachtgevers betere bereikbaarheid en ruimere beschikbaarheid verwacht. De zaterdag is in de praktijk een normale werkdag. Door het toevoegen van de zaterdag aan het weekvenster en het uitbreiden van het dagvenster creëren we ruimte om de vraag en aanbod van arbeid voor werkgevers én medewerkers beter af te stemmen.

#### Weekvenster

Het weekvenster wordt uitgebreid met de zaterdag. Medewerkers kunnen over een weekvenster van 6 dagen maximaal 5 werkdagen worden ingeroosterd. De medewerker kan maximaal 2 zaterdagen per maand verplicht worden tot het werken op zaterdag. Meer zaterdagen is mogelijk als dit overeengekomen is bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst op basis van vrijwilligheid of bij medewerkers die werken in de volcontinuïensdienst.

#### Dagvenster

Het dagvenster wordt uitgebreid van 07.00-20.00 uur naar 06.00-22.00 uur. Cao-partijen hebben de toeslagen aangepast. Het werken op de maandag tussen 0.00-6.00 uur wordt verhoogd naar 70%. Door de week van maandag tot en met vrijdag is er geen toeslag voor de uren tussen 6.00 – 20.00 uur. De toeslag van 20% tussen 20.00 tot 22.00 uur blijft. De toeslag voor de uren tussen 22.00 – 6.00 uur worden verhoogd naar 50%. De toeslag voor de zaterdag 0.00 -24.00 uur van 40% en de zondag 0.00 – 24.00 uur van 100% blijft ongewijzigd.

#### Jaarurensystematiek

Binnen de sector is bij een aantal onderdelen de invloed van seizoenen groot voor de planning. Cao-partijen spreken af een jaaruren-systematiek in te voeren waarmee de inzetbaarheid van medewerkers beter kan worden afgestemd op de behoefte van de organisatie. Tegelijkertijd biedt de jaaruren-systematiek de medewerkers de mogelijkheid om hun inzet gespreid over het jaar af te stemmen op hun eigen werk-privé balans.

Het invoeren van een dergelijk systeem heeft invloed op verschillende componenten in de cao en vraagt een goede voorbereiding. Cao-partijen spreken af in 2018 het systeem te ontwikkelen voor de sector en pilots te doen met bijbehorende communicatie. Na afloop van de pilots spreken cao-partijen af onder welke voorwaarden het jaaruren-systeem wordt ingevoerd en welke aanpassingen daarvoor worden gedaan in de cao.

### **Consignatiedienst**

De consignatiedienst is een vast onderdeel van de functie bij een deel van de medewerkers in de sector. Het verrichten van een consignatiedienst wordt door medewerkers met het stijgen van de leeftijd steeds meer als belastend ervaren. Tegelijkertijd wordt de AOW-leeftijd verder verhoogd. Een goed flankerend beleid bestaande uit een pakket van maatregelen waardoor de medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar blijven is daarom van groot belang. Cao-partijen hebben een uitwerking gemaakt wat onder flankerend beleid verstaan moet worden. De huidige leeftijdsgrens van 59 jaar wordt vanaf 1 januari 2018 jaarlijks met een jaar verhoogd naar 62 jaar op 1 januari 2020. Bij de geldende leeftijdsgrens kan een medewerker niet meer worden verplicht tot het verrichten van consignatiediensten, tenzij er flankerend beleid is.

De toeslagen voor de consignatiedienst voor de zaterdag en zondag worden verhoogd. Daarmee wordt er per 1 januari 2018 bij Services een nieuwe toeslag ingevoerd van € 25,88 per etmaal op de zaterdag en €

30,88 per etmaal op de zondag. Voor Proces geldt al een afwijkende toeslag voor de zaterdag en zondag. Deze wordt verhoogd naar 2% op de zaterdag en 2,5% op de zondag.

De stappen in de afbouwregeling voor het verlaten van de consignatiedienst wijzigen per 1 januari 2018 van 12 naar 6 maanden voor medewerkers die vanaf die datum onder de afbouwregeling komen te vallen. Voor medewerkers die voor 1 januari 2018 al onder de afbouwregeling vallen, blijft de oude regeling van toepassing.

### **Wachturen**

Uitgangspunt bij het inroosteren van diensten is dat de uren aaneengesloten worden ingeroosterd. Soms kan het echter zijn dat de aard van het werk het nodig maakt dat er een gebroken dienst wordt gedraaid. Er is sprake van een gebroken dienst als de dienst bestaat uit twee dienstdelen die voor meer dan een uur onbetaald wordt onderbroken. Cao-partijen willen de voorwaarden waaronder dit kan regelen in de cao. Het draaien van een gebroken dienst kan maximaal een keer per week worden ingeroosterd, maar kan niet worden verplicht. Een medewerker moet daarmee instemmen. Een gebroken dienst duurt maximaal 12 uur gerekend van het begin van het eerste dienstdeel tot het einde van het laatste dienstdeel. De wachturen tellen mee in het kader van de Arbeidstijdenwet. Voor de wachturen wordt een vergoeding toegekend van 25% van het uurloon per wachtuur. Extra reiskosten die je maakt om tijdens de onderbreking voor woon-werkverkeer worden vergoed.

### **Mobiliteit**

In de cao Afval & Milieu staan leeftijdsregelingen en afbouwregelingen die de medewerker een vangnet bieden om in bepaalde situaties aan een gewijzigd inkomen te wennen of garantie te geven. Deze regelingen dragen niet bij aan het bevorderen van mobiliteit.

Cao-partijen hebben afgesproken een aantal regelingen aan te passen. Een voorbeeld is de afspraken rondom de consignatiedienst. De andere regeling die wordt aangepast is de afbouwregeling bij het definitief verlaten van de volcontinudienst. De leeftijdsbepalingen van 59 jaar en 45 jaar worden per 1 januari 2018 afgeschaft. Daarmee wordt de afbouwregeling voor alle medewerkers gelijk.

Voor de medewerkers die op dit moment gebruik maken van deze bepalingen wordt de regeling per 1 januari bevroren. Dit betekent dat voor deze medewerkers de rechten die ze op dat moment hebben op basis van de oude regeling blijven gelden.

### **Verticale inzetbaarheid**

Onder verticale inzetbaarheid wordt promotie en demotie verstaan. Voor demotie, een stapje terug doen, was alleen een voorziening pensioenopbouw opgenomen in de cao. In het kader van duurzame inzetbaarheid vinden cao-partijen het belangrijk dat medewerkers inzicht krijgen wat demotie inhoudt en wat de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan zijn. Cao-partijen hebben afgesproken dat medewerkers die gedurende hun loopbaan ervoor kiezen om een andere lager betaalde functie te gaan vervullen met de werkgever afspraken kunnen maken over de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden. Wanneer de nieuwe functie meer dan één salarisschaal lager is dan de huidige functie spreekt de werkgever een afbouwregeling af voor maximaal twee jaar.

### **Bedrijfsacademie**

Opleiden en ontwikkelen beperkt zich niet tot alleen tot functie of vakinhoudelijke opleidingen. Werk verandert en mensen veranderen. Medewerkers hebben op basis van de cao al de mogelijkheid om een opleiding te volgen die samenhangt met toekomstige functies, al dan niet bij de eigen werkgever. Cao-partijen hebben afgesproken dat op bedrijfsniveau een academie wordt opgericht om de zichtbaarheid van de opleidingsmogelijkheden te vergroten. Medewerkers kunnen een beroep doen op een budget van de werkgever in het kader van de baan voor de toekomst. Op bedrijfsniveau wordt het totaal budget en aantal medewerkers bepaald dat jaarlijks een beroep kan doen op de bedrijfsacademie. WENB verstrekt de bedrijven een voorbeeldregeling voor de bedrijfsacademie. Vanuit het O&O fonds Afval & Milieu zal een bijdrage worden verstrekt aan werkgevers bij het toekennen van een budget.

### **FUWA**

Cao-partijen zijn helaas niet tot overeenstemming gekomen voor de invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel en hebben afgesproken het huidige functiewaarderingsstelsel in de cao te handhaven. Een in te stellen functiewaarderingscommissie zal nader te bepalen functies uit de sector beschrijven in functieprofielen en opnemen in het functieraster.

### 3. Duurzame inzetbaarheid

#### Onderzoek Werkdruk

Een grote groep collega's in de sector heeft in de voorbereiding voor de nieuwe cao het verminderen van werkdruk als belangrijkste voorwaarde aangegeven om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Cao-partijen vinden dit een belangrijk signaal waar zij verder over in gesprek willen gaan. Daarvoor zal eerst een verdiepend onderzoek moeten worden gedaan. Cao-partijen spreken af dat, een nader te bepalen bureau, onderzoek doet naar de ervaren werkdruk in de sector. Op basis van de uitkomsten gaan zij in gesprek om te kijken of er op sectorniveau maatregelen moeten worden genomen om bij te dragen aan een vermindering van werkdruk en daarmee het vergroten van inzetbaarheid. Het onderzoek wordt mede gefinancierd door het O&O fonds.

#### Generatieregeling

Cao-partijen zijn een kaderregeling in de cao overeengekomen om medewerkers de mogelijkheid te geven duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Medewerkers kunnen 5 jaar of minder voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd uiterlijk vanaf 1 september 2018 een beroep doen op de generatieregeling. De regeling maakt het mogelijk om minder uren te werken tegen een niet evenredig daarmee aangepast salaris met volledige pensioenopbouw. De minimumregeling is 80-90-100. De vrijgekomen ruimte wordt voor minimaal 80% door jongeren ingevuld. De generatieregeling is kostenneutraal voor de werkgever. De generatieregeling is voor bepaalde tijd overeengekomen en eindigt op 31 augustus 2020.

Gedurende de looptijd van de cao gaan cao-partijen in overleg voor een structureel alternatief dat bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

### 4. Arbeidsvoorwaarden

#### Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van 24 maanden van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.

#### Loon

Cao-partijen zijn de volgende salarisaanpassingen overeengekomen:

- 1 januari 2018: 1%
- 1 juli 2018: 2%
- 1 april 2019: 3% met een minimum van € 900,- op jaarbasis

#### Reparatie WW en WGA

In 2017 is het landelijke systeem voor reparatie van de WW eindelijk ingevoerd. Cao-partijen hadden een tijdelijke afspraak gemaakt in de vorige cao waar de reparatie volledig voor rekening van de werkgever kwam. Deze afspraak zal per 1 januari 2018 structureel gelden. Dat betekent dat er geen werknemerspremie wordt ingevoerd voor de reparatie van de WW. Met de WW moet ook de WGA gerepareerd worden. Daarvoor zal er een zuiver collectief contract Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) worden afgesloten bij Loyalis. Alle medewerkers in de sector zijn daarmee verzekerd voor het risico op inkomensterugval in de WGA en IVA. De premie voor deze verzekering wordt gedurende de looptijd van de cao verdeeld onder werkgever en werknemer in de verhouding 50-50. Vanaf 1 januari 2020 komt de premie AOV verzekering volledig voor rekening van de werknemer.

#### Vervangingstoelage

Het kan voorkomen dat een medewerker een collega tijdelijk moeten vervangen. Wanneer die vervanging volledig is en langer duurt dan een maand wordt een vervangingstoelage toegekend per 1 januari 2018 als het gaat om de vervanging van een collega waarvan de functie hoger is ingeschaald.

#### Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget (PAB)

Meer regie op arbeidsvoorwaarden past binnen nieuwe arbeidsverhoudingen en draagt bij aan wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid. Cao-partijen hebben afgesproken een persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget in te voeren per 1 januari 2019. Het invoeren van een budget vraagt de nodige voorbereiding. Cao-partijen spreken af het persoonlijk arbeidsvoorwaarden budget in stappen in te voeren.



Een werkgroep zal de voorbereidingen voor implementatie treffen. In juni 2018 zal met een aantal bronnen (eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en vakantie-uitkering) worden gestart waarna eind 2018 een evaluatie plaatsvindt. Op basis daarvan wordt de invulling van het budget bepaald. Verder wordt onderzocht hoe dit administratief kan worden ondersteund. De tool om het PAB administratief te ondersteunen wordt gefinancierd door het O&O fonds. Cao-partijen zullen bijzondere aandacht schenken aan een goede communicatie aan werkgevers en werknemers.

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

Werkgevers en bonden hechten waarde aan het O&O fonds voor de sector Afval & Milieu. Werkgevers dragen over 2018 en 2019 jaarlijks 0,2% van de fiscale loonsom af aan het O&O fonds.

### **Lidmaatschap vakbonden**

Cao-partijen willen medewerkers meer betrekken bij de cao. Dat kan op verschillende manieren worden ingevuld. Zo zijn de medewerkers bij de voorbereiding van de cao betrokken door middel van enquêtes en is een prijsvraag voor de nieuwe naam van de cao onder medewerkers uitgezet. Maar ook de traditionele manier van vertegenwoordiging van medewerkers door een professionele belangenbehartiger biedt mogelijkheden.

Om de vakbonden in onze sector de mogelijkheid te bieden om hun achterban te vergroten wordt eenmalig voor de duur van een jaar een collectief vakbondslidmaatschap ingevoerd. Medewerkers die voor het eerst lid worden kunnen een keuze maken uit de bij deze cao aangesloten vakorganisaties. De medewerker ontvangt daarvoor een bijdrage van €90,- op vertoon van bewijs van nieuw lidmaatschap.

De vakbonden organiseren in 2018 de maand van de vakbond. Werkgevers zullen op bedrijfsniveau deze campagne ondersteunen.

## **5. Technisch**

De cao wordt op een aantal punten aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving.

Deze cao kent een aantal afspraken die vooruitlopend op de plannen van het regeerakkoord zijn genomen. Zodra dit leidt tot wetswijzigingen gedurende de looptijd van de cao treden cao-partijen hierover in overleg.

Overeengekomen op 6 december 2017 in Bilthoven,

Werkgeversvereniging WENB

FNV

.....

.....

Wouter Koenderman

Birsen Yavuz

CNV

.....

Aynur Polat

## Bijbehorende cao teksten waar cao-partijen akkoord op hebben gegeven

### 1. Aantrekkelijk werkgeverschap

#### Diversiteit

##### **Nieuw artikel X Invoegen in hoofdstuk 1 algemene werkingssfeer**

Cao-partijen vinden het belangrijk dat bedrijven binnen de sector bewust zijn van de mogelijkheden en kansen die diversiteit de bedrijven kan bieden. Een inclusieve sector die de samenleving weerspiegelt en waar diversiteit op welk persoonskenmerk dan ook niet relevant is.

#### BBL beroepsbegeleidende leerweg

##### **Nieuw artikel X BBL**

Voor de werknemer die in dienst komt in het kader van een BBL-opleiding gelden de volgende bepalingen:

1. De cao is onverkort van toepassing op de werknemer.
2. De werkgever houdt met de planning rekening met de verplichtingen die door de opleiding worden gesteld.
3. Tijdens de BBL opleiding wordt de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt geplaatst in de jeugdschaal.
4. Tijdens de duur van de BBL opleiding wordt de werknemer die ouder is dan 21 jaar geplaatst in de aanloopschaal van de betreffende functie waarvoor de opleiding wordt gevolgd.

Voor de werknemer die al in dienst is en een BBL-opleiding gaat volgen geldt dat de aanloopschaal waarin de werknemer wordt geplaatst nooit lager is dan de op dat moment voor hem geldende salarisschaal.

#### Verlof

##### **Nieuwe cao artikel 7.8**

##### **Artikel 7.8.**

##### **Verlof bij of na bevalling**

1. Je hebt wettelijk recht op twee dagen betaald kraamverlof na de bevalling van je partner.
2. Na opname van het kraamverlof heb je recht op betaald geboorteverlof voor de verzorging van je partner en je kind. Het geboorteverlof is in totaal vier weken inclusief het kraamverlof. Je werkgever kan het verlof weigeren als het dienstverband zich daartegen verzet. In dat geval maak je met je werkgever afspraken over wanneer je het verlof op een ander moment opneemt.
3. Het geboorteverlof neem je op binnen de termijn van acht weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
4. Direct aansluitend aan het geboorteverlof kan je voor de periode van maximaal 2 maanden onbetaald verlof opnemen om het kind te verzorgen.

#### Adoptieverlof

##### **Nieuw artikel X**

##### **Adoptieverlof**

1. Als je een kind adopteert, heb je recht op vier weken verlof. Dit verlof is aaneengesloten, tenzij je met toestemming van je werkgever het verlof gespreid mag opnemen. Je mag het verlof opnemen vanaf vier weken voor het kind ter adoptie wordt opgenomen tot 22 weken daarna.
2. Een pleegkind wordt hier voor het verlof met een adoptiekind gelijkgesteld. Er moet daarvoor wel een pleegcontract op basis van de Jeugdwet zijn.
3. Als je meerdere kinderen tegelijk opneemt als pleeg- of adoptiekind, dan geldt het verlof maar een keer.
4. Het adoptieverlof is onbetaald. Je werkgever vraagt voor deze periode een uitkering aan bij UWV. De uitkering is 100% van je dagloon tot maximaal de hoogte van het maximumdagloon.

## Flexibele Arbeid

### 1. Tekstuele aanpassingen ketenbepaling

#### Artikel 2.2.

##### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW dat detachings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever, meetellen in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Aansluitend aan de detachings- of uitzendovereenkomst kan de werkgever nog gedurende maximaal 12 maanden maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten. Daarna volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Wanneer een uitzendkracht achtereenvolgens via verschillende uitzendbureaus is ingezet in een bedrijf, dan tellen deze uitzendperiodes als een aansluitende uitzendperiode mee.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan overwegend omwille van de educatie (scholing, opleiding, traineeship) van de werknemer, dan wordt afgeweken van de periode van 24 maanden als bedoeld in artikel 7:668a, lid 1 sub a BW, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege aan het einde van de overeengekomen opleidingsperiode.
4. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd kan zowel door de werkgever als door de werknemer tussentijds door opzegging worden beëindigd.

#### Tekst Protocolafpraak

De afwijking van de ketenbepaling voor detachings- en uitzendovereenkomsten wordt per 1 januari 2018 beperkt. Vanaf 1 januari 2018 geldt dat detachings- of uitzendovereenkomsten voorafgaand aan een bepaalde tijdovereenkomst bij de werkgever meetellen in de keten voor een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Dat betekent dat bij indiensttreding de werknemer gedurende maximaal 12 maanden nog maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen. Daarna volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze wijziging gaat in op 1 januari 2018 datum. Als aan een gedetacheerde of uitzendkracht een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden en deze detachings- en uitzendkrachten is voor 1 januari 2018;

- al binnen het bedrijf werkzaam geweest én
- zit in fase B of C van de uitzendperiode

dan geldt dat direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

### 2. Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

#### Nieuw artikel X in te voegen artikel in hoofdstuk 1

Bij de inzet van uitzendkrachten maakt de werkgever enkel gebruik van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU. Daarmee willen cao-partijen borgen dat de beloning van de uitzendkracht conform de cao ABU of NBBU wordt toegepast. De uitzendkracht dient via zijn werkgever inzicht te hebben in de afgesproken en geldende arbeidsvoorwaarden.

Het uitzendbureau verstrekt aan de uitzendkracht schriftelijk inzicht in de afgesproken en geldende arbeidsvoorwaarden, middels een zogenaamde inlenersverklaring. Inleners ontvangen van het uitzendbureau deze inlenersverklaring en geven daarmee invulling aan hun vergewisplicht. Uitzendkracht en uitzendbureau hebben dan beide dezelfde informatie welke cao en regelingen van toepassing zijn.

#### Protocoltekst gezamenlijk onderzoek arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Binnen onze sector werkt 17% als uitzendkracht. Cao-partijen willen graag weten hoe de arbeidsvoorwaarden van deze groep is geregeld. Hiervoor schakelen cao-partijen een onafhankelijk bureau in die onderzoekt of de ingezette uitzendbureaus op de juiste manier de uitzendkrachten belonen



en verlonen. Cao-partijen formuleren gezamenlijk de opdracht en monitoren het onderzoek. De resultaten worden in 2018 opgeleverd. Cao-partijen gaan hierover in overleg.

### 3. Protocolafpraak: Gelijk werk gelijk loon bij ZZP

#### Nieuw artikel X opnemen in hoofdstuk 1

ZZP'ers worden tegen een maatschappelijk verantwoord tarief ingezet. Dit tarief biedt de zelfstandige, boven de reguliere beloning in de sector, de mogelijkheid zich te kunnen verzekeren tegen de risico's als zelfstandige zoals arbeidsongeschiktheid, pensioen en aansprakelijkheid.

Wanneer de opdrachtgever hier niet aan voldoet is de keuze in dienst nemen of het tarief verhogen. Hiermee willen we als sector schijnzelfstandigheid voorkomen.

### 4. Werktijden en roosters

#### Artikel 3.1 SERVICES Arbeidstijd algemeen

1. De normeringen volgens de geldende wet- en regelgeving zijn uitgangspunt voor het vaststellen van de arbeidstijd. In bijlage 11 wordt een toelichting gegeven en wordt verwezen naar relevante websites.
2. De arbeidsduur bedraagt bij een volledige dienstbetrekking op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week<sup>1</sup>.
3. Er wordt geen werk verricht op zon- en feestdagen, behalve:
  - a. voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en is bedongen; of
  - b. de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, dit overeengekomen is met het medezeggenschapsorgaan (of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers) en de individuele werknemer daarmee instemt.
4. In geval van wisselende arbeidstijden wordt daarvoor een rooster opgesteld.
5. Bij het opstellen van een rooster zal de werkgever de uitzendkracht zoveel als mogelijk gelijk behandelen als de eigen werknemer.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer van rooster te doen veranderen.
7. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om over te werken of op andere tijden te werken.
8. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om deel te nemen aan consignatiediensten, een en ander met inachtneming van artikel 5.5 van deze cao.
9. Conform de Wet flexibel werken kan een werknemer verzoeken om aanpassing van zijn arbeidstijden. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

#### Artikel 3.1 A

#### Arbeidstijd algemeen

1. De normeringen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn uitgangspunt voor het vaststellen van de arbeidstijd. In bijlage 11 wordt een toelichting gegeven en wordt verwezen naar relevante websites.
2. De arbeidsduur bedraagt bij een volledige dienstbetrekking op jaarbasis:
  - a. voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen A t/m I, gemiddeld 38 uur per week. Bij een feitelijke werkweek van 40 uur worden 8 ADV-uren per 4 weken opgebouwd;
  - b. voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen J, K of L, gemiddeld 40 uur per week;
  - c. voor werknemers ingedeeld in de volcontinuïdient gelden de bepalingen die zijn opgenomen in artikel 3.1B (en 5.2 en 5.3).
3. Er wordt geen werk verricht op zon- en feestdagen, behalve:
  - a. voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en is bedongen; of

- b. de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, dit overeengekomen is met het medezeggenschapsorgaan (of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers) en de individuele werknemer daarmee instemt.
4. In geval van wisselende arbeidstijden wordt daarvoor een rooster opgesteld.
  5. Bij het opstellen van een rooster zal de werkgever de uitzendkracht zoveel als mogelijk gelijk behandelen als de eigen werknemer.
  6. De werkgever is bevoegd de werknemer van rooster te doen veranderen.
  7. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om over te werken of op andere tijden te werken.
  8. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om deel te nemen aan consignatiediensten, een en ander met inachtneming van artikel 5.5 van deze cao.
  9. Conform de Wet flexibel werken kan een werknemer verzoeken om aanpassing van zijn arbeidstijden. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

## 5. Inzet van werknemers

### **Protocolafspraken flexibelere inzet van werknemers**

De wijze waarop de werknemers flexibel kunnen worden ingezet binnen de bedrijven heeft invloed op de flexibele schil. Cao-partijen zullen in het komende cao-traject maatregelen bespreken om de inzetbaarheid van werknemers beter af te kunnen stemmen op de bedrijfsvoering.

## 6. Arbo

### **Protocolafspraken Arbeidsomstandigheden**

Werkgevers en werknemers zetten zich in voor een veilige werkplek. Daarvoor gelden de bepalingen van de Arboret, Arbobesluit en specifiek de Arbocatalogus Afvalbranche. Bij de inzet van flexibele krachten binnen de bedrijven geldt dat een zelfde veiligheids- en beschermingsniveau wordt geboden. Werkgevers besteden aandacht aan deze specifieke groep.

## 7. Protocolafspraken Terugdringen flex

### **Protocolafspraken terugdringen flex**

Uit het TNO onderzoek uitgevoerd in opdracht van cao-partijen blijkt dat het percentage uitzendkrachten 17% is. Cao-partijen spreken af de eerder gemaakte afspraak uitzendkrachten in dienst te nemen binnen de bedrijven voort te zetten. Werkgevers nemen minimaal 180 uitzendkrachten per jaar in dienst met als doel een vaste aanstelling (onbepaalde tijd) gedurende de looptijd van de komende cao. De WENB informeert cao-partijen periodiek over de stand van zaken.

## 8. Het regeerakkoord

### **Protocolafspraken regeerakkoord**

Bij wetswijzigingen op bovengenoemde onderwerpen treden cao-partijen opnieuw in overleg.

## Inzet van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

### **Protocolafspraken Verdringing**

Cao-partijen onderstrepen dat de werkgelegenheid in onze professionele sector niet wordt verdrongen door vormen van gesubsidieerde arbeid, inzet van uitkeringsgerechtigden of andere werkgelegenheidsprojecten. We willen voorkomen dat onze werknemers hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren door de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Echte banen worden niet verdrongen door mensen die zonder loon werken en zonder realistisch perspectief op betaald werk ingezet worden.

## 2. Wendbaarheid

### Vraag en aanbod van arbeid

<p><b>Artikel 3.1. A</b></p> <p><b>Arbeidstijd algemeen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De normeringen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn uitgangspunt voor het vaststellen van de arbeidstijd. In bijlage 11 wordt een toelichting gegeven en wordt verwezen naar relevante websites.</li> <li>2. De arbeidsduur bedraagt bij een volledige dienstbetrekking op jaarbasis:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen A t/m I, gemiddeld 38 uur per week. Bij een feitelijke werkweek van 40 uur worden 8 ADV-uren per 4 weken opgebouwd;</li> <li>b. voor werknemers ingedeeld in een van de salarisschalen J, K of L, gemiddeld 40 uur per week;</li> <li>c. voor werknemers ingedeeld in de volcontinuïdient gelden de bepalingen die zijn opgenomen in artikel 3.1B (en 5.2 en 5.3).</li> </ol> </li> <li>3. Er wordt geen werk verricht op zon- en feestdagen, behalve:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en is bedongen; of</li> <li>b. de aard van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, dit overeengekomen is met het medezeggenschapsorgaan (of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers) en de individuele werknemer daarmee instemt.</li> </ol> </li> <li>4. Je kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden volgens rooster op meer dan twee zaterdagen per maand, behalve als je             <ul style="list-style-type: none"> <li>- daarmee instemt, of</li> <li>- als je werkzaam bent in de volcontinuïdient, of</li> <li>- bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en dit is overeengekomen met de ondernemingsraad.</li> </ul> <p>Werd je voor 1 januari 2018 al meer dan twee zaterdagdagen per maand ingeroosterd dan betekent dit dat de bedrijfsomstandigheden het werken op de zaterdag noodzakelijk maken.</p> </li> <li>5. In geval van wisselende arbeidstijden wordt daarvoor een rooster opgesteld.</li> <li>6. Je wordt maximaal vijf werkdagen per week ingeroosterd, tenzij             <ul style="list-style-type: none"> <li>- je daarmee instemt, of</li> <li>- je werkzaam bent in de volcontinuïdient, of</li> <li>- bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, en dit is overeengekomen met de ondernemingsraad.</li> </ul> <p>Werd je voor 1 januari 2018 al meer dan vijf werkdagen per week ingeroosterd dan betekent dit dat de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.</p> </li> <li>7. De werkgever is bevoegd de werknemer van rooster te doen veranderen.</li> <li>8. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om over te werken of op andere tijden te werken.</li> <li>9. Indien het bedrijfsbelang dit vordert is de werknemer verplicht om deel te nemen aan consignatiediensten, een en ander met inachtneming van artikel 5.5 van deze cao.</li> <li>10. Conform de Wet flexibel werken kan een werknemer verzoeken om aanpassing van zijn arbeidstijden. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.</li> </ol>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Aanpassing cao tekst artikel 3.2. lid 1. Onregelmatig werken en ploegendiensten

<p><b>Artikel 3.2. lid 1.</b></p> <p><b>Onregelmatig werken en ploegendiensten</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voor een regeling van arbeidstijden behoren de uren van maandag tot en met zaterdag van 06.00 uur – 22.00 uur tot het normale patroon.</li> <li>2. Onregelmatig werken is een regeling van arbeidstijden waarin het werken op uren gelegen buiten de genoemde tijden genoemd in lid 1 tot het normale patroon behoort.</li> <li>3. Tweeploegendienst is een regeling van arbeidstijden volgens een ondernemingsgewijs vastgesteld rooster waarbij werknemers elkaar opvolgen bij het uitoefenen van dezelfde functie in</li> </ol>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

twee op elkaar aansluitende diensten. De werknemer werkt wisselend in de eerste en tweede dienst.

4. Bij een opeenvolging van diensten mag de werknemer zijn werkzaamheden pas beëindigen als zijn opvolger aanwezig is.

### Aanpassing artikel 5.1. lid 2 Vergoeding onregelmatig werken/ploegendienst

<b>Artikel 5.1. lid 2</b>				
1. De werknemer, ingedeeld in één van de salarisschalen A tot en met I, en niet werkzaam in tweeploegendienst, die arbeid moet verrichten op uren gelegen tussen 0.00 en 6.00 uur of 20.00 en 24.00 van maandag tot en met vrijdag of tussen 0.00 en 24.00 op de zaterdag of zondag, ontvangt voor die uren een vergoeding die bestaat uit een percentage van het uurloon.				
2. Het percentage als bedoeld in lid 1 bedraagt:				
Uren	00.00 – 06.00 uur	20.00 – 22.00 uur	22.00 – 06.00 uur	00.00 – 24.00 uur
Maandag	70%			
Maandag t/m vrijdag		20%	50%	
Zaterdag				40%
Zondag				100%
3. Toekenning van de vergoeding genoemd in dit artikel vindt alleen plaats voor zover over deze uren niet reeds de vergoeding als bedoeld in artikel 5.4 is betaald.				

### Protocol jaaruren

<b>Tekst protocol Jaaruren-systematiek</b>
<p>Binnen de sector is bij een aantal onderdelen de invloed van seizoenen groot voor de planning. Cao-partijen spreken af een jaaruren-systematiek in te voeren waarmee de inzetbaarheid van werknemers beter kan worden afgestemd op de behoefte van de organisatie. Tegelijkertijd biedt de jaaruren-systematiek de werknemers de mogelijkheid om hun inzet over het hele jaar af te stemmen op hun eigen werk-privé balans.</p> <p>Het invoeren van een dergelijk systeem heeft invloed op verschillende componenten in de cao en vraagt een goede voorbereiding. Cao-partijen spreken af in 2018 het systeem te ontwikkelen voor de sector en pilots te doen met bijbehorende communicatie. Na afloop van de pilots spreken cao-partijen af onder welke voorwaarden het jaaruren-systeem wordt ingevoerd en welke aanpassingen daarvoor worden gedaan in de cao.</p>

### Consignatiedienst

#### Onderdeel Proces

<b>Consignatie</b>									
<p>Als je bent aangewezen voor consignatiedienst, ben je verplicht op afroep beschikbaar te zijn. Je ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding is een percentage van het schaalsalaris per maand.</p> <p>Consignatiedienst betekent dat je buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar bent. Voor een consignatiedienst word je ingeroosterd. Als je bent ingeroosterd moet je steeds bereikbaar zijn. Je moet binnen een redelijke termijn op je werk kunnen zijn.</p>									
<p>Vergoeding consignatie</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Ma 8.30 tot za 8.30</td> <td>0,7%</td> </tr> <tr> <td>Za 8.30 tot zo 8.30</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Zo 8.30 – ma 8.30</td> <td>2,5%</td> </tr> <tr> <td>Feest 8.30 – ma 8.30</td> <td>2,5%</td> </tr> </tbody> </table>		Ma 8.30 tot za 8.30	0,7%	Za 8.30 tot zo 8.30	2%	Zo 8.30 – ma 8.30	2,5%	Feest 8.30 – ma 8.30	2,5%
Ma 8.30 tot za 8.30	0,7%								
Za 8.30 tot zo 8.30	2%								
Zo 8.30 – ma 8.30	2,5%								
Feest 8.30 – ma 8.30	2,5%								
<p>Je kan aan je werkgever vragen de vergoeding in geld om te zetten in tijd.</p> <p>Je werkgever biedt je minimaal eenmaal per 2 jaar een PMO aan wanneer je de leeftijd van 55 jaar hebt bereikt.</p>									

### Vrijstelling consignatiedienst

Je werkgever kan je niet verplichten tot het verrichten van consignatie als:

- dat voor jouw gezondheid medisch noodzakelijk is
- als je een bepaalde leeftijd hebt bereikt en je werkgever geen flankerend beleid heeft.

De leeftijdsgrens waarop je niet meer kan worden verplicht tot het verrichten van de consignatiedienst is vanaf :

1 januari 2017: 59 jaar

1 januari 2018: 60 jaar

1 januari 2019: 61 jaar

1 januari 2020: 62 jaar

De leeftijdsgrens vervalt wanneer je werkgever flankerend beleid voor in ieder geval deze leeftijdsgroep heeft vastgesteld.

Flankerend beleid is een pakket aan maatregelen waardoor je gezond aan het werk kunt zijn en blijven. Je werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad flankerend beleid op waarin in ieder geval de volgende ontzies bepalingen zijn opgenomen:

1. Je werkgever bij de roostering rekening houdt met een grotere hersteltijd dan voorgeschreven volgens de ATW zoals genoemd in onderstaande opsomming:
  - je per vier weken maximaal 10 dagen consignatiedienst hebt;
  - je per vier weken 3x 2 aaneengesloten dagen vrij (geen werk of consignatie) bent;
  - je 24 uur voor en 24 uur na een nachtdienst niet oproepbaar bent in het kader van consignatie.
2. Je zelf invloed hebt op de inroostering in overleg met je werkgever

Je werkgever kan bovenop de bovenstaande ontzies bepalingen aanvullende afspraken maken met de ondernemingsraad over flankerend beleid

### Afbouwregeling consignatie

Als je buiten je eigen toedoen door bedrijfsbelang of door een bij jou zelf gelegen medische noodzaak, definitief de consignatiedienst moet verlaten dan ontvang je gedurende een bepaalde periode een aflopende toeslag.

De afbouwregeling is opgenomen in onderstaande tabel en geldt als je op of na 1 januari 2018 definitief de consignatiedienst hebt moeten verlaten.

Viel je voor 1 januari 2018 al onder de afbouwregeling, dan blijft de oude afbouwregeling op jou van toepassing met stappen van 12 maanden.

Invoegen tabel

Tabel afbouwregeling consignatiedienst Proces

Aantal jaren consignatie- dienst (doorgebracht in diensttijd)	1 tot 2 jaar	2 tot 3 jaar	3 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd van de uitkering	6 maanden			50%
		6 maanden		66%
		6 maanden		33%
			6 maanden	75%
			6 maanden	50%
			6 maanden	25%

### Samenloop andere vergoedingen

Als je in een andere functie opnieuw voor consignatiedienst wordt aangewezen dan zal alleen de hoogste vergoeding worden uitbetaald.



Als je een arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP ontvangt die het vervallen van de consignatiedienst compenseert, dan eindigt de afbouwregeling met ingang van de dag waarop het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt toegekend.

## Onderdeel Services

### Consignatie Artikel 5.5

Als je bent aangewezen voor consignatiedienst, ben je verplicht op afroep beschikbaar te zijn. Je ontvangt hiervoor een vergoeding.

Consignatiedienst betekent dat je buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar bent. Voor een consignatiedienst word je ingeroosterd. Als je bent ingeroosterd moet je steeds bereikbaar zijn. Je moet binnen een redelijke termijn op je werk kunnen zijn.

#### Vergoeding consignatie

per	1-1-18	1-7-18	1-4-19
Ma-vr bruto per uur	€ 2,62	€2,67	€2,75
Ma-vr maximum per etmaal	€ 20,88	€ 21,30	€ 21,94
Za Bruto per uur	€ 3,23	€ 3,30	€ 3,39
Za Maximum per etmaal	€ 25,88	€ 26,40	€ 27,19
Zo /feest Bruto per uur	€ 3,68	€ 3,93	€ 4,05
Zo / feest Maximum per etmaal	€ 30,88	€ 31,50	€ 32,45

Je kan aan je werkgever vragen de vergoeding in geld om te zetten in tijd.

Je werkgever biedt je minimaal eenmaal per 2 jaar een PMO aan wanneer je de leeftijd van 55 jaar hebt bereikt.

#### Vrijstelling consignatiedienst

Je werkgever kan je niet verplichten tot het verrichten van consignatie als:

- dat voor jouw gezondheid medisch noodzakelijk is
- als je een bepaalde leeftijd hebt bereikt en je werkgever geen flankerend beleid heeft.

De leeftijdsgrens waarop je niet meer kan worden verplicht tot het verrichten van de consignatiedienst is vanaf :

1 januari 2017: 59 jaar

1 januari 2018: 60 jaar

1 januari 2019: 61 jaar

1 januari 2020: 62 jaar

De leeftijdsgrens vervalt wanneer je werkgever flankerend beleid voor in ieder geval deze leeftijdsgroep heeft vastgesteld.

Flankerend beleid is een pakket aan maatregelen waardoor je gezond aan het werk kunt zijn en blijven. Je werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad flankerend beleid op waarin in ieder geval de volgende ontziet bepalingen zijn opgenomen:

1. Je werkgever bij de roostering rekening houdt met een grotere hersteltijd dan voorgeschreven volgens de ATW zoals genoemd in onderstaande opsomming:
  - je per vier weken maximaal 10 dagen consignatiedienst hebt;
  - je per vier weken 3x 2 aaneengesloten dagen vrij (geen werk of consignatie) bent;
  - je 24 uur voor en 24 uur na een nachtdienst niet oproepbaar bent in het kader van consignatie.

2. Je zelf invloed hebt op de inroostering in overleg met je werkgever

Je werkgever kan bovenop de bovenstaande ontziet bepalingen aanvullende afspraken maken met de ondernemingsraad over flankerend beleid

### Afbouwregeling consignatie

Als je buiten je eigen toedoen door bedrijfsbelang of door een bij jou zelf gelegen medische noodzaak, definitief de consignatiedienst moet verlaten dan ontvang je gedurende een bepaalde periode een aflopende toeslag.

De afbouwregeling is opgenomen in onderstaande tabel en geldt als je op of na 1 januari 2018 definitief de consignatiedienst hebt moeten verlaten. Viel je voor 1 januari 2018 al onder de afbouwregeling, dan blijft de oude afbouwregeling op jou van toepassing met stappen van 12 maanden.

Tabel afbouwregeling consignatiedienst Services

Aantal jaren consignatie- dienst (doorgebracht in diensttijd)	1 tot 2 jaar	2 tot 3 jaar	3 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd van de uitkering	6 maanden			50%
		6 maanden		66%
		6 maanden		33%
			6 maanden	75%
			6 maanden	50%
			6 maanden	25%

### Samenloop andere vergoedingen

Als je in een andere functie opnieuw voor consignatiedienst wordt aangewezen dan zal alleen de hoogste vergoeding worden uitbetaald.

Als je een arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP ontvangt die het vervallen van de consignatiedienst compenseert, dan eindigt de afbouwregeling met ingang van de dag waarop het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt toegekend.

### Gladheidsbestrijding

Jouw werkgever heeft op bedrijfsniveau een regeling voor de consignatiedienst in het kader van gladheidsbestrijding.

### Nieuw artikel Wachturen

1. Je werkgever roostert diensten aaneengesloten in, tenzij het hoort bij de aard van je werkzaamheden.
2. Je bent niet verplicht te werken in een gebroken dienst, tenzij het bedrijfsbelang dit vordert en het hoort bij de aard van je werkzaamheden.
3. Een gebroken dienst bestaat uit twee dienstdelen met een onbetaalde onderbreking tussen de twee dienstdelen van meer dan een uur.
4. Een gebroken dienst duurt maximaal 12 uur gerekend vanaf het begin van het eerste dienstdeel tot het einde van het laatste dienstdeel.
5. Wachturen tellen mee als arbeidstijd voor de Arbeidstijdenwet
6. Voor de wachturen ontvang je een vergoeding van 25% van het uurloon per wachtuur.
7. Je werkgever kan je één keer per week voor een gebroken dienst inroosteren.
8. Voor de reiskosten die je maakt voor het woon-werkverkeer tijdens de onderbreking ontvang je een reiskostenvergoeding zoals deze geldt bij jouw werkgever.

### Definitie gebroken dienst:

Een dienst die bestaat uit twee dienstdelen met een onbetaalde onderbreking tussen de twee dienstdelen van meer dan een uur.

**Mobiliteit**
**Artikel 5.3. B**
**Afbouwregeling bij definitief verlaten volcontinuïdient**

Als je buiten je eigen toedoen door bedrijfsbelang of door een bij jou gelegen medische noodzaak, definitief de volcontinuïdient moet verlaten dan ontvang je gedurende een bepaalde periode een aflopende toeslag.

De toeslag wordt vastgesteld op het moment dat je de volcontinuïdient definitief verlaat.

Tabel afbouwregeling volcontinuïdient Proces

Aantal jaren volcontinuïdient (doorgebracht in diensttijd)	1 tot 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd van de uitkering	3 mnd	3 mnd	3 mnd	3 mnd	100%
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80%
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60%
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40%
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20%

**Leeftijdsbepaling tot 1 januari 2018**

Op 1 januari 2018 zijn de leeftijdsbepalingen voor de afbouwregeling volcontinuïdient afgeschaft.

Viel je voor 1 januari 2018 al onder de afbouwregeling én was er een leeftijdsregeling van toepassing op jou dan geldt vanaf 1 januari 2018 het volgende.

- Was je 59 jaar of ouder op de dag dat je de volcontinuïdient definitief hebt verlaten, dan behoud je de volledige vergoeding (100%) volcontinuïdient tot het moment dat je met pensioen gaat of zoveel eerder als je dienstverband wordt beëindigd.
- Ben je voor 1 januari 2018 59 geworden gedurende de periode van de afbouwtoeslag, dan is de afbouwregeling op dat moment bevroren. Je behoudt deze toeslag tot het moment dat je met pensioen gaat of zoveel eerder als je dienstverband wordt beëindigd.
- Was je op de dag dat je de volcontinuïdient hebt verlaten 45 jaar en ben je direct voorafgaand ten minste 10 jaar onafgebroken bij je werkgever in de volcontinuïdient werkzaam geweest dan ontvang je een toeslag gebaseerd op basis van het aantal jaren dat je direct voorafgaand aan het verlaten van de volcontinuïdient onafgebroken in de volcontinuïdient werkzaam bent geweest bij je werkgever vermenigvuldigt met een percentage op basis van leeftijd opgenomen in onderstaande tabel:

Leeftijd	Toeslag
45 tot 50 jaar	2%
50 tot 55 jaar	3%
55 tot 59 jaar	4%

De toeslag op basis van deze tabel mag niet meer zijn dan de toeslag die je ontvangt bij het werken in de volcontinuïdient. Deze toeslag wordt bevroren per 1 januari 2018.

**Medische noodzaak**

- Heb je de volcontinuïdient moeten verlaten omdat het medisch noodzakelijk was en ontvang je naast de vergoeding op grond van deze regeling ook een andere uitkering voor het vervallen van de ploegendiensttoeslag, dan stopt je werkgever de vergoeding voor het verlaten van de volcontinuïdient.
- Op het moment dat je vanuit het ABP een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt die het vervallen van de volcontinuïdientstoeslag al compenseert dan ontvang je geen afbouwtoeslag op basis van deze regeling.

De toeslagen zijn gebaseerd op het schaalsalaris en wijzigen daardoor mee met algemene salarismaatregelen afgesproken door cao-partijen.  
Dat geldt niet als je een salarisverhoging om een andere reden hebt gekregen. Deze salarisverhoging wordt dan in mindering gebracht op de toeslag.

## Verticale inzetbaarheid

### Artikel 2.11

#### Duurzame inzetbaarheid en demotie

Om duurzaam inzetbaar te blijven kan het zijn dat je op eigen verzoek een lager betaalde functie gaat uitoefenen bij je werkgever.

In dat geval maak je met je werkgever afspraken over de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden.

Is je nieuwe functie meer dan één salarisschaal lager dan je huidige functie dan zal je werkgever met jou een afbouwregeling afspreken voor maximaal twee jaar.

#### Pensioenopbouw bij demotie

Als je maximaal 10 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd een lager betaalde functie gaat uitoefenen kun je je werkgever vragen dat je pensioenopbouw wordt voortgezet op basis het salaris van je oude functie. Voorwaarden zijn dat je een andere functie gaat doen in het kader van demotiebeleid en je hetzelfde aantal uren per week blijft werken.

De voorwaarden van het pensioenreglement ABP zijn bepalend.

## Bedrijfsacademie

### Protocoltekst Wendbaarheid

#### Bedrijfsacademie

Opleiden en ontwikkelen beperkt zich niet tot alleen tot functie of vakinhoudelijke opleidingen. Werk verandert en mensen veranderen. Medewerkers hebben op basis van de cao al de mogelijkheid om een opleiding te volgen die samenhangt met toekomstige functies, al dan niet bij de eigen werkgever. Cao-partijen hebben afgesproken dat op bedrijfsniveau een academie wordt opgericht om de zichtbaarheid van de opleidingsmogelijkheden te vergroten. Medewerkers kunnen een beroep doen op een budget van de werkgever in het kader van de baan voor de toekomst. Op bedrijfsniveau wordt het totaal budget en aantal medewerkers bepaald dat jaarlijks een beroep kan doen op de bedrijfsacademie. WENB verstrekt de bedrijven een voorbeeldregeling voor de bedrijfsacademie. Vanuit het O&O fonds Afval & Milieu zal een bijdrage worden verstrekt aan werkgevers bij het toekennen van een budget.

## FUWA

### Geen nadere tekst

## 3. Duurzame inzetbaarheid

### Protocoltekst Onderzoek Werkdruk

Een grote groep collega's in de sector heeft in de voorbereiding voor de nieuwe cao het verminderen van werkdruk als belangrijkste voorwaarde aangegeven om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Cao-partijen vinden dit een belangrijk signaal waar zij verder over in gesprek willen gaan. Daarvoor zal eerst een verdiepend onderzoek moeten worden gedaan. Cao-partijen spreken af dat, een nader te bepalen bureau, onderzoek doet naar de ervaren werkdruk in de sector. Op basis van de uitkomsten gaan zij in gesprek om te kijken of er op sectorniveau maatregelen moeten worden genomen om bij te dragen aan een vermindering van werkdruk en daarmee het vergroten van inzetbaarheid. Het onderzoek wordt mede gefinancierd door het O&O fonds.

## Generatieregeling

### Kaderregeling

#### Algemeen voor de kaderregeling

Cao-partijen spreken af dat werkgevers binnen de sector Afval & Milieu een generatieregeling invoeren om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te faciliteren. Deze regeling geldt als minimumregeling. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever op bedrijfsniveau andere afspraken maken ten gunste van de werknemer.

#### Looptijd kaderregeling

De kaderregeling generatieregeling heeft als ingangsdatum 1 september 2018 en einddatum 31 augustus 2020. De regeling loopt van rechtswege af, zonder dat opzegging nodig is door een partij, op 31 augustus 2020. De kaderregeling heeft geen nawerking. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 augustus 2020 instromen en gaan deelnemen aan de generatieregeling kunnen gebruik maken van de regeling zoals die door de betreffende werkgever is opengesteld.

#### Doel

Medewerkers duurzaam inzetbaar te houden tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Een nevendoelestelling is dat de besparing op loonkosten als budget kan worden gebruikt om bijvoorbeeld jongeren in te zetten. De generatieregeling maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om minder uren te gaan werken met behoud van een bepaald percentage van het salaris en volledige pensioenopbouw. De medewerker kan er zelf voor kiezen of hij wel of niet wil deelnemen aan de generatieregeling.

#### Redenen om een generatieregeling in te voeren

Werkgevers kunnen verschillende redenen hebben om een generatieregeling in te voeren, o.a.:

- Duurzame inzetbaarheid bevorderen
- Onevenwichtige leeftijdsopbouw binnen het bedrijf of onderdelen daarvan
- Instroom en doorstroom bevorderen door het vrijkomen van formatie

#### Doelgroep:

De werkgever benoemt de doelgroep(en) die deel kan nemen aan de regeling binnen de fiscale mogelijkheden. De generatieregeling wordt ten minste opengesteld aan medewerkers maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Op bedrijfsniveau kan de regeling (fiscaal) maximaal tot 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd worden opengesteld.

#### Aanpassing arbeidsduur – hoogte aanvulling – hoogte pensioenopbouw

De generatieregeling maakt het mogelijk om maximaal 5 jaar voor je AOW-gerechtigde leeftijd minder uren te werken tegen een niet evenredig daarmee aangepast salaris en met volledige pensioenopbouw.

#### Arbeidsuren – salaris – pensioen: A-S-P

- A arbeidsuren:

De mogelijkheden voor aanpassing van de arbeidsduur onder deze regeling zal moeten worden bekeken vanuit de bedrijfsvoering en de inzetbaarheid van de doelgroepen in kwestie.

Voor het deel van aanpassing van de arbeidsduur wordt gedeeltelijk betaald en gedeeltelijk onbetaald verlof verleend. De werknemer behoudt zijn oorspronkelijke arbeidsduur.

De fiscus stelt voorwaarden aan het maximum van het te verlenen verlof. Maximaal 50% van de arbeidsomvang mag minder worden gewerkt.

- S Salaris:

De hoogte van de aanvulling wordt per doelgroep bepaald.

Dit kan variëren van het salaris behorend bij de daadwerkelijke arbeidsuren tot de volledige arbeidsduur.

Onder salaris in het kader van de generatieregeling wordt het maandsalaris verstaan inclusief alle

beloningscomponenten waaronder toeslagen voor bepaalde diensten, aanbouwtoeslagen en persoonlijke

toeslagen. Het salaris van de medewerker is bij gebruikmaking van de generatieregeling gegarandeerd tot

een minimum van 120% van het Wettelijk Minimumloon.

- P Pensioenopbouw



De pensioenopbouw is gebaseerd op het volledige salaris bij de oorspronkelijke arbeidsduur. De pensioenopbouw wordt voortgezet onder de normale verdeling van werkgevers- en werknemerspremie. Het geldende pensioenreglement van ABP is bepalend.

#### **Minimumregeling**

Als minimumregeling geldt A-S-P: 80-90-100. Op bedrijfsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad een andere staffel worden overeengekomen.

#### **Datum ingang generatieregeling**

Tussen leidinggevende en medewerker worden afspraken gemaakt over de datum van ingang. De werkgever moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker en de herbezetting. De werkgever kan een maximum termijn van 3 maanden hieraan verbinden.

#### **Informatieplicht**

Om een weloverwogen keuze te kunnen maken voor een generatieregeling zal de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om inzicht te krijgen in zijn eigen financiële situatie. Werkgever zal de medewerker informeren over de andere mogelijkheden die er zijn om duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De werknemer kan daarna een weloverwogen keuze maken om deel te nemen aan de generatieregeling.

#### **Afspraken worden vastgelegd**

Werkgever en werknemer leggen in een generatieovereenkomst vast wat zij hebben afgesproken over:

- de pensioendatum,
- de overeengekomen datum einde dienstverband,
- de ouderenregelingen die de werknemer inzet om deel te nemen aan de regeling
- de afgesproken voorwaarden: verhouding arbeid – verlof – pensioen
- de pensioenpremie volgens de standaardverdeling van ABP

#### **Geen stapeling van ouderenregelingen**

Medewerkers die gebruik maken van de generatieregeling, zien door deelname aan de generatieregeling af van alle leeftijdgebonden regelingen. De werknemer brengt zijn bovenwettelijke verlofuren (leeftijd of diensttijd) op grond van de cao Afval & Milieu in als medefinanciering vanaf het moment van deelname aan de Generatieregeling.

Op bedrijfsniveau kunnen er andere seniorenbepalingen gelden op grond van een overgangsregeling, Sociaal Plan of Sociaal Statuut. De in dat kader voor de medewerker geldende seniorenregeling wordt door de medewerker ingezet als medefinanciering van de generatieregeling.

#### **Arbeidsongeschiktheid**

In geval van arbeidsongeschiktheid vindt loondoorbetaling plaats op grond van de cao. Na 12 maanden volledige arbeidsongeschiktheid vervallen de afspraken voor de generatieregeling indien er binnen 26 weken geen sprake is van re-integratiemogelijkheden. Vanaf dat moment vervalt de generatieregeling en wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris en arbeidsduur en wordt de loondoorbetaling gebaseerd op de oude voorwaarden.

#### **Nevenwerkzaamheden**

Het doel van de regeling, duurzaam inzetbaar blijven, strookt niet met het verrichten van nevenwerkzaamheden in deze verlofuren. Gedurende deelname aan de regeling is het de werknemer dan ook niet toegestaan ander betaald werk te accepteren of te verrichten, tenzij de werknemer vooraf schriftelijk toestemming heeft gekregen van de werkgever

#### **Herbezetting**

De werkgever vult het budget van de vrijgekomen formatieruimte minimaal voor 80% in door het inzetten van jongeren.

#### **Kostenneutraal**

De generatieregeling wordt kostenneutraal ingevoerd.

**Voorbeeldregeling**

Cao-partijen stellen een voorbeeldregeling ter beschikking.

**Evaluatie**

De generatierегeling wordt na een jaar geëvalueerd.

**Wijzigingen wet- en regelgeving**

Bij wijzigingen in wet- en regelgeving gedurende de looptijd van de kaderregeling treden cao-partijen opnieuw in overleg.

#### 4. Arbeidsvoorwaarden

**Loontabellen: al eerder verstrekt in apart document****Reparatie WW en WGA****Artikel 9.2****Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

1. Je werkgever heeft een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) afgesloten bij Loyalis.
2. De verzekering voorziet bij arbeidsongeschiktheid in een aanvulling op de uitkering van UWV en ABP bij WGA en IVA.
3. Je werkgever meldt je hiervoor aan en je neemt automatisch deel aan deze verzekering. De polisvoorwaarden van Loyalis zijn bepalend.
4. De premie voor deze verzekering wordt vanaf 1 januari 2018 tot 1 januari 2020 voor de helft door jou betaald en voor de andere helft door je werkgever. Vanaf 1 januari 2020 betaal je zelf de volledige premie.
5. Jouw werkgever zal jou informeren over de premiehoogte en de premie-inhouding
6. Je kan er voor kiezen om niet deel te nemen aan deze verzekering door een afstandsverklaring in te vullen.
7. Had je werkgever voor 1 januari 2018 al een zuiver collectieve verzekering die geldt voor alle medewerkers binnen het bedrijf, dan blijven die voorwaarden voor jou gelden.

**Bijlage 9 Voorzieningen in verband met werkloosheid****Algemene bepalingen**

Op 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden en de opbouw van de WW-rechten vertraagd.

Deze aanpassingen worden in de cao als volgt gerepareerd:

1. Vanaf 1 januari 2016 worden de opbouw, hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015, hierna te noemen de verlengde WW-uitkering. Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximum aantal maanden dat je kunt opbouwen is 38.
2. Jouw werkgever en jij betalen geen premie voor deze reparatie.
3. De bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie blijft ongewijzigd en wordt daarmee per 1 januari 2016 een bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke aanvulling op de verlengde WW-uitkering.

**Toepassing Bovenwettelijke WW**

Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen, omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfsluiting, of vermindering van werkzaamheden.

Deze regeling geldt niet als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt.

**Definities**

Betrokkene: de werknemer die onder de werkingsfeer van de regeling valt.

Loongerelateerde uitkering: de loongerelateerde uitkering in de WW

Minimumloon: het minimumloon genoemd in de WW

Aanvulling op de WW: de bovenwettelijke en na-wettelijke aanvulling op de WW.

Berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, vastgesteld op de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens.

Werkgever: de werkgever aangesloten bij de WENB.

Na het ontslag zijn het BW en de WW van toepassing. In deze cao zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen opgenomen.

#### **Aanspraak op aanvulling WW-uitkering**

1. Je hebt recht op een aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering als je wordt ontslagen omdat je functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden.
2. De aanvulling op je (verlengde) WW-uitkering wordt maandelijks achteraf uitbetaald na overlegging van het bewijs van aanspraak op WW-uitkering.
3. Je hebt geen recht op de aanvulling als je:
  - Een redelijk aanbod van passend werk weigert, of
  - onvoldoende meewerkt aan het vinden van passend werk, of
  - schriftelijk met je werkgever bent overeengekomen dat je geen aanspraak maakt op deze regeling

Als er een Sociaal Plan op jou van toepassing is, dan gelden de bepalingen over passende arbeid die zijn afgesproken in het Sociaal Plan. In het Sociaal Plan kunnen ook andere termen worden gebruikt zoals 'gelijkwaardig', 'gelijksoortig' om passend werk te beschrijven.

#### **Duur van de aanvulling**

1. Voor de duur van je (verlengde) loongerelateerde WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. De aanvulling eindigt als de WW-uitkering eindigt.
2. In de eerste helft van de duur van de (verlengde) WW-uitkering wordt de uitkering aangevuld tot 90% van de berekeningsgrondslag. In de tweede helft tot 80%.
3. Bij een onderbreking van de (verlengde) WW-uitkering wordt de aanvulling na de hervatting van de (verlengde) WW-uitkering weer toegekend. De hervatte aanvulling eindigt wel op de oorspronkelijke einddatum. De aanvulling eindigt in ieder geval zodra er geen recht meer is op (verlengde) WW.
4. Word je tijdens de WW-periode ziek en ontvang je een ZW-uitkering, dan loopt de aanvulling door. De aanvulling eindigt op het moment dat de (verlengde) WW zou zijn geëindigd.
5. Als de (verlengde) WW-uitkering geheel of gedeeltelijk is geweigerd of wel of niet geheel is uitbetaald wordt bij de uitvoering voor de berekening van de aanvulling gedaan alsof je de uitkering wel had ontvangen.

### **Vervangingstoelage**

#### **Nieuw Artikel X Vervangingstoelage**

Wanneer je in opdracht van je werkgever een andere, hoger ingeschaalde functie volledig waarneemt, ontvang je daarvoor een vergoeding. Die vergoeding is het verschil tussen jouw eigen salaris en het salaris dat je zou ontvangen wanneer je definitief in de door jou waargenomen functie zou worden benoemd. De vergoeding wordt toegekend zodra je de andere functie langer dan een maand hebt waargenomen.

De medewerker in de ploegendienst, die een hoger ingeschaalde werknemer volledig in dagdienst vervangt, behoudt hierbij zijn ploegentoeslag over zijn oorspronkelijke salaris, maar ontvangt voor de aan de nieuwe functie verbonden meeruren geen extra vergoeding.

### **PAB**

#### **Protocol Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget (PAB)**

Meer regie op arbeidsvoorwaarden past binnen nieuwe arbeidsverhoudingen en draagt bij aan wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid. Cao-partijen hebben afgesproken een persoonlijk

arbeidsvoorwaardenbudget in te voeren per 1 januari 2019. Het invoeren van een budget vraagt de nodige voorbereiding. Cao-partijen spreken af het persoonlijk arbeidsvoorwaarden budget in stappen in te voeren. Een werkgroep zal de voorbereidingen voor implementatie treffen. In juni 2018 zal met een aantal bronnen (eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en vakantie-uitkering) worden gestart waarna eind 2018 een evaluatie plaatsvindt. Op basis daarvan wordt de invulling van het budget bepaald. Verder wordt onderzocht hoe dit administratief kan worden ondersteund. De tool om het PAB administratief te ondersteunen wordt gefinancierd door het O&O fonds. Cao-partijen zullen bijzondere aandacht schenken aan een goede communicatie aan werkgevers en werknemers.

## **Bijdrage O&O**

### **Protocol Bijdrage O&O fonds**

Werkgevers en bonden hechten waarde aan het O&O fonds voor de sector Afval & Milieu. Werkgevers dragen over 2018 en 2019 jaarlijks 0,2% van de fiscale loonsom af aan het O&O fonds.

## **Lidmaatschap vakbonden**

### **Protocol Lidmaatschap vakbonden**

Cao-partijen willen medewerkers meer betrekken bij de cao. Dat kan op verschillende manieren worden ingevuld. Zo zijn de medewerkers bij de voorbereiding van de cao betrokken door middel van enquêtes en is een prijsvraag voor de nieuwe naam van de cao onder medewerkers uitgezet.

Maar ook de traditionele manier van vertegenwoordiging van medewerkers door een professionele belangenbehartiger biedt mogelijkheden.

Om de vakbonden in onze sector de mogelijkheid te bieden om hun achterban te vergroten wordt eenmalig voor de duur van een jaar een collectief vakbondslidmaatschap ingevoerd. Medewerkers die voor het eerst lid worden kunnen een keuze maken uit de bij deze cao aangesloten vakorganisaties. De medewerker ontvangt daarvoor een bijdrage van €90,- op vertoon van bewijs van nieuw lidmaatschap.

De vakbonden organiseren in 2018 de maand van de vakbond. Werkgevers zullen op bedrijfsniveau deze campagne ondersteunen.

## **5. Technisch**

### **ADV en Verlof cao A&M Proces**

#### **artikel 7.2**

#### **Verloftabel 1A leeftijd vakantie-uren**

	wettelijk	bovenwettelijk
16 en jonger	152	72
17 en 18	152	56
19 t/m 44	152	40
45 t/m 49	152	48
50 t/m 54	152	56
55 t/m 59	152	64
60 en ouder	152	72

**Tabel 2A diensttijd**
**vakantie-uren**

	wettelijk	bovenwettelijk
10 jaren	152	48
15 jaren	152	56
20 jaren	152	64
25 jaren	152	72
30 jaren	152	80

Bij een feitelijke werkweek van 40 uur worden 8 ADV-uren per 4 weken opgebouwd.

### Toelichting

De wettelijke vakantie is vier keer de wekelijkse arbeidsduur. In de cao Afval & Milieu Proces stond het wettelijk verlof op 160 uur, gebaseerd op een 40-urige werkweek. Dat is inclusief ADV. De werkelijke arbeidsduur is 38. De cao en de tabellen zijn daarop aangepast. Het totaal verlof blijft gelijk.

### Deskundigenoordeel

#### Artikel 11.1.3.

#### Deskundigenoordeel

Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer kan, na advisering door de eigen arbodienst door zowel de werkgever als de werknemer een niet bindend deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:

- a. de werknemer arbeidsongeschikt is;
- b. er binnen de onderneming passend werk voorhanden is;
- c. de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht en de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de aanvrager.

Indien de werknemer de aanvraag heeft gedaan en in het gelijk wordt gesteld, worden de kosten voor het deskundigenoordeel door de werkgever aan de werknemer vergoed.

### Religieuze feestdagen

#### Artikel 7.13

#### *Niet-Christelijke religieuze feestdagen*

Werknemers, die lid zijn van een erkende niet-Christelijke religieuze gemeenschap, kunnen bij voorrang een vrije dag of onbetaald verlof opnemen op een voor hen geldende religieuze feestdag, anders dan de erkende in de cao genoemde christelijke feestdagen. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar tegen verzet.

Cao tekst nieuwe stijl

#### **Viering- of gedenkdag niet-Christelijke religieuze feestdag**



Als je lid bent van een erkende niet-Christelijke religieuze gemeenschap kun je bij voorrang een vrije dag of onbetaald verlof opnemen voor een voor jou geldende religieuze feestdag anders dan de in de cao genoemde christelijke feestdagen. Je werkgever stemt in met jouw verzoek, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

### Onbetaald verlof en pensioen

#### Artikel 7.10 lid 6

Lid 6. De verplicht af te dragen pensioenpremies die zijn verschuldigd tijdens het verlof als bedoeld in dit artikel, worden afgedragen door de werkgever. De premie wordt vervolgens voor 30% verhaald op de werknemer.

#### Artikel 7.12

Lid 1. De werknemer kan in overleg met de werkgever voor eigen rekening ten hoogste eenmaal per zes jaar gedurende maximaal zes maanden aaneengesloten verlof opnemen voor onder andere educatieve en zorgactiviteiten.

Lid 2. De werkgever stelt na overleg met de ondernemingsraad daartoe een interne richtlijn op.

Lid 3. De werkgever kan om organisatorische redenen een verzoek tot het opnemen van een sabbatical leave weigeren. In dat geval bespreekt de werkgever met de werknemer een andere oplossing binnen een redelijke termijn.

Lid 4. De verplicht af te dragen pensioenpremies die zijn verschuldigd tijdens het verlof als bedoeld in dit artikel, worden afgedragen door de werkgever. De premie wordt vervolgens voor 100% verhaald op de werknemer.

### Vergoeding 2-ploegendienst en volcontinudienst cao Afval & Milieu Proces

#### Artikel 5.2.

##### Vergoeding 2-ploegendiensten en volcontinudienst

1. Werknemers vast ingedeeld in 2-ploegendienst krijgen in afwijking van artikel 5.1 een vergoeding ploegendienst ter grootte van 7,5% van het schaalsalaris in geval van 2-ploegendienst met wisselende ochtenddiensten en middag-avonddiensten. Deze vergoeding geldt als volledige compensatie voor alle aan de 2-ploegendienst verbonden aspecten.
2. Werknemers vast ingedeeld in volcontinu 5-ploegendienst krijgen in afwijking van artikel 5.1 een vergoeding van 28% van het schaalsalaris. Werknemers vast ingedeeld in volcontinu 6-ploegendienst krijgen, in afwijking van artikel 5.1 een vergoeding van 23,8% van het schaalsalaris. De vergoeding voor de volcontinu geldt als volledige compensatie voor alle aan de volcontinudienst verbonden aspecten, te weten vergoeding voor feestdagen, dienstoverdracht en het vervallen van de fictieve zaterdagen en zondagen.
3. Ingeval van tijdelijke overplaatsing naar een ander arbeidstijdenrooster in volcontinudienst worden de eventuele meeruren gecompenseerd op basis van 150% van het uurloon. Eventuele minderuren worden niet verrekend.
4. Ingeval van tijdelijke overplaatsing naar een ander arbeidstijdenrooster of dagdienst gelden voor de werknemer de werktijden van het tijdelijke arbeidstijdenrooster, behoudt hij zijn vergoeding volcontinudienst en worden eventuele meeruren niet gecompenseerd.

### Toelichting

Verduidelijking wat bij de vergoeding voor volcontinu en tweeploegendienst is inbegrepen in de vergoeding.

### Overwerk en vakantietoeslag WML

#### Artikel 6.1. Vakantie-uitkering

Lid 1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering voor elke periode waarin hij aanspraak op salaris heeft.

Lid 2. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het voor de werknemer in die maand geldende maandsalaris, zoals vermeld in artikel 4.1. minus het in sub b genoemde.

Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is wordt ten minste een bedrag uitbetaald dat gelijk is aan 8% van € 2.342,- (peildatum 1 juli 2017)

Welk bedrag bij het verrichten van arbeid in deeltijd naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3. Over overwerk wordt geen vakantietoeslag opgebouwd voor zover de vergoeding voor overwerk meer bedraagt dan 108% van het Wettelijk minimumloon.

Lid 4. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot 31 mei. De vakantie-uitkering wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.

Lid 5. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan uitbetaling op een ander tijdstip plaatsvinden, en wel over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.