

Rapportage AVV Nieuwe cao Kringloopbedrijven

Utrecht, 3 januari 2024



Auteur

Lianne Straver



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2024 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	2
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
2	Resultaten	2
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	5
	Bijlage 1: Open antwoorden	6
	Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd	10

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In stemming was het principeakkoord dat in bijlage 2 woordelijk te vinden is.

1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘voor’, ‘tegen’ en ‘neutraal’. Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Daarnaast werd middels een open vraag aan alle medewerkers gevraagd om suggesties te doen voor een volgende cao.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

2

Resultaten

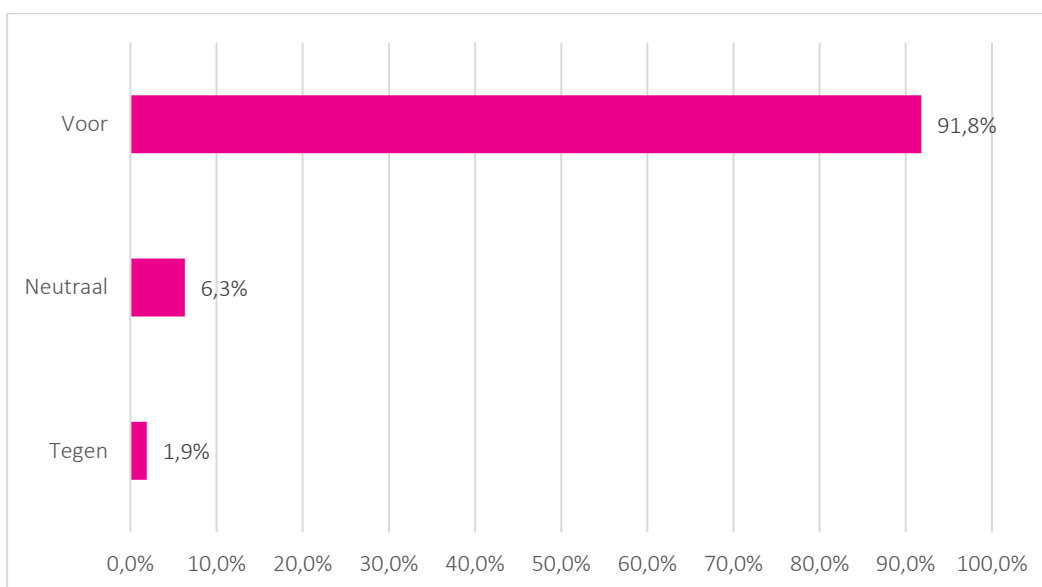
2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 13 november tot en met 30 november 2023. In totaal zijn er 317 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Kringloopbedrijven. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 291 medewerkers voor, 6 tegen en 20 neutraal gestemd. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Een ruime meerderheid - vóór plus neutraal - is dus voor het principeakkoord: bijna 98 op elke 100 medewerkers volgens de stemming.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 317 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 1,5 procent¹. Dit

¹ <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor is tussen de 96,5 en 99,5 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 92 medewerkers 151 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,6 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste hoofd- en subthema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een hoger, eerlijker en marktconform loon. Daarnaast wenst men onder andere aandacht voor een betere ouderenregeling, betere werk-privé-balans en meer verlof.

Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

Tabel 1: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subthema's (N = 92 stemmers)

Hoofd- en subthema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 151)
Loon	51	34%
Hoger/eerlijker/marktconform loon	33	22%
Passend loon naar functie en ervaring	7	5%
Weekendtoeslag	11	7%
Oudere werknemers	19	13%
Betere ouderenregeling	12	8%
Pensioen	7	5%
Werktijden	18	12%
Betere werktijden	8	5%
Betere werk-privé balans	10	7%
Verlof	17	11%
Meer betaalde vakantiedagen	12	8%
Meer aandacht voor bijzonder verlof	5	3%
Reiskosten	14	9%
Invoeren fietsplan	7	5%
Verhoging reiskostenvergoeding	7	5%
Opleidingsmogelijkheden	9	6%
Meer opleidingsmogelijkheden	9	6%
Arbeidsomstandigheden	7	5%
Betere arbeidsomstandigheden	5	3%
Vergoeding zwaar fysiek werk	2	1%
Overig	16	11%
Eindtotaal	151	100%

Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 39 bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op 2,3 stemmers per bedrijf.

Bijlage 1:

Open antwoorden

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel A: Suggesties voor een volgende cao

- Stijging salarissen, werk in een kringloop is niet alleen maar retailen, er komt een hele grote component zorg bij kijken. - Dat filiaalleiders niet worden uitgesloten van overwerk en ook dezelfde beloning ontvangen voor werken op feestdagen.
-weekendtoeslag -13e maand en/of bonussen -bovenwettelijke verlofdagen -opleidingsmogelijkheden - fietsenplan
1: Meer vrije dagen ! We zitten onder het landelijk gemiddelde !! 2: Hoger loon, Dit loon is niet leefbaar !! 3: Zaterdag en Zondag Toeslag 4: Betere werk en Prive balans 5: Meer dagen Rouw verloof 6: Toeslag zwaar fysiek werk 7: Hogere Kilometer vergoeding 8: Toeslag buitenwerk 9: 5 mei doorbetaalde vrije dag
5 weken vakantie handhaven fietsplan extra vrije dag bij jaar niet ziek
Arbeidsduur, salaris, vakantiedagen, pensioenregeling, werktijden, beloning
Arbeidsgeluk en hulp bij verduurzaming eigen huis van de werknemer spreekt mij erg aan. Ook het herwaarderen en herbenoemen van functies is erg nuttig vind ik.
arbeidsveiligheid
Atv dagen
bestaanszekerheid en dat betekend inflatie correctie volgen
Betere werktijden.
Buitentoeslag, zaterdagtoeslag, hogere loon, meer vakantiedagen.
Concreter loongebouw mbt de indeling. Betere verschill tussen een A en B functie. Waar zijn de specialisten van hr, finance, communicatie etc? Duidelijkheid over de automatische indexatie. Een schaal erbij. Aan het einde, sprong is nu erg groot.
De laatste Vakantiedagen kunnen opnemen als je uit dienst gaat.
De mogelijkheid voor een 40-urige
Diversen seniorenregeling
duidelijk contract veilige werkplek secundaire arbeidsvoorwaarden
Duidelijke groeitrajecten in je organisatie uitstippelen. Advies bij het samenstellen van een investeringsportfolio en algemene financiële planning. De hoogte van het salaris en de werktijden. Goed pensioenpakket.
Een 13e maand
Een beter salaris en arbeidsvoorwaarden
Een eerlijkere loon
Fietsplan
Functiehuis, salarisopbouw
Goede omschrijving functie
Goede veiligheid of beveiliging op het werk

Groeimogelijkheden binnen het bedrijf

Het invoeren van senioredagen

Het is onbestaanbaar dat in een branche die zichzelf zegt te focussen op mensen de waardering zo ondermaats is. Een verhoging van 4% na jaren van inflatie in de dubbele getallen is niet goed te praten. Daarbij komt de enorme werkdruk, iedere functie binnen deze branche heeft een aangeplakt begeleidingscomponent. Niet alleen de extra functies die nu voorgesteld zijn, elke functie. Er wordt misbruik gemaakt van de afhankelijkheid van mensen die in deze branche werken, omdat ze hier vaak terecht zijn gekomen via een omweg. Waardering voor dezelfde functies in andere branches, zonder het begeleidingscomponent, zijn soms 30-40% hoger. Mensen om mij heen zijn op zoek naar een nieuwe baan, omdat ze niet meer rond kunnen komen en voor meer geld en lagere werkdruk ergens anders aan de slag kunnen. Ik hoor altijd dat de Kringloop geen vetpot is, maar dat is geen rechtvaardiging voor het door werknemers laten sponsoren van de bedrijven voor duizenden euro's aan onderbetaling per jaar.

Het juiste salaris.

Het minimumloon naar 15,00- euro i.p.v. de bijna 12,00 euro die ik verdien als oproepkracht. 100% uitbetaald bij ziekte i.p.v. 70% die wij weekendkrachten krijgen. (Als we al ingeroosterd zijn)

Het salaris is erg belangrijk. Het verschil is minimaal met minimumloon voor leidinggevend. Dat kan niet. De opgenomen afspraken is een mooie start maar zeker niet wat het moet zijn.

Het salaris vind ik belangrijk

Hogere lonen

Ik maak mij zorgen om het veranderen van de functieopbouw. Er wordt beloofd dat mensen vooruitgaan in functie en (dus) salaris, maar ik zie graag een balans waarbij niet veel meer "flexibiliteit" en "verantwoordelijkheid" van mensen gevraagd gaat worden als "tegenprestatie" voor eindelijk dingen goed regelen. Ik maak me vooral zorgen over de al eens uitgesproken wens van mijn werkgever om van vaste werkdagen af te stappen ten bate van flexibele roostering, en het afschaffen van de 150% op zondag.

Keuze uit tijd-voor-tijd of 150% uitbetaling voor weekenddienst

Leeftijdscompensatie. 80-90-100 regeling.

Loon €16,- uur minimaal!

Loon omhoog

Loonstijging

Loonsverhoging

Loonsverhoging, ouderenregeling verlof terug

meer informatievoorzieningen

Meer vakantie dagen. Zaterdag/ zondag toeslagen. 5 mei vrij. Social worker CAO

Meer vakantiedagen evt doormiddel van keuzebudget. Na leeftijd van 50 niet meer (verplicht) zaterdag/zondag werken. Goede reiskosten

Meer vrije dagen/vakantie. Mogelijkheden om vervoer voordeliger te maken Flexibele werktijden Sportschoolabonnement

Minder werkdruk

Mogelijk maken eerder met pensioen te kunnen gaan tegen redelijke voorwaarden.

Naast salaris indexatie ná 2024 vind ik essentieel: * Generatiebeleid, met nu alle aandacht voor de grote groep "oudere werknemers" * Vakantie en verlofbeleid * definiëren van "zware arbeid"

onduidelijk in welke loonschaal je wordt gezet bv bij 25 jaar in dienst waar wordt je geplaatst /mensen die van uit een wsw instelling komen hebben geen groei mogelijkheden en komen onder aan de ladder te staan dus is er ook geen geluk als je al wat ouder bent en dingen gaat mankeren wat zijn hier de regels voor

Ontwikkelmogelijkheden en klimaatbewuste reiskostenvergoeding waar een stimulans vanuit gaat om fiet/OV te gebruiken en dicht bij het werk te wonen.

Opbouwen verlofdagen voor eerder te stoppen met werken

open rooster mogelijkheid tot thuis werken

Ouderenbeleid Fietsplan

Ouderenbeleid cq. Afbouwregeling naar pensioen

Ouwe lullendagen
Overuren 100%
Passend salaris voor functie indeling. Ik vindt het nu niet duidelijk welke schaal er bij welke functie hoort. Hier moet meer duidelijkheid in komen. Jaarlijks groei in tredes bij goed functioneren.
Passend salaris, indexering dichterbij inflatiecijfer, arbo-technisch goede werkplek, mogelijkheid tot thuiswerk, kans op ontwikkeling, bijleren.
Passend salaris, veilige arbeidsomstandigheden, werkdrukvermindering, goede pensioenregeling
Pauze tijden voor helft voor de rekening van de werkgever en de helft voor de werknemer
Regelingen voor oudere werknemers om het werk vol te kunnen houden tot 67 jaar.
regels voor overwerken, scholing, kinderopvang, vakantiedagen
Rwcht op 4 weken aaneengesloten vakantie
Salaris
Salaris en secundaire voorwaarden
Salaris op bouw
Salaris Scholing Vakantiedagen
Salaris Werk/privé balans
Salaris, reiskosten. En Daarnaast vind ik het belangrijk dat werkdruk/werkgeluk samen moeten gaan.
Salaris! Gezien we al jaren minimaal vergoed worden voor onze inspanningen is 4% te karig!
Salaris. Verschil tussen de schalen is te laag.
Salarissen
salarisverhoging
Scholing opleiding
Secundaire arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld.fietsplan
Secundaire arbeidsvoorwaarden zoals reiskosten en fietsplan
Secundaire voorwaarden: vakantiedagen, kortingen
Senioren dagen en en vrije dagen voor rouwverwerking Tevens zouden er opleidingsmogelijkheden moeten komen. En misschien een uitstroom mogelijkheid of hulp naar een andere werkgever. Een fiets van de zaak of fietsvergoeding. Een vergoeding van €8,-- per maand als je BHV-er bent. Reiskosten vergoeding naar 0,21 cent.
Seniorenregelingen
Stijging salaris en arbeidsomstandigheden
Stoppen met 65 jaar Meer medezeggenschap in het bedrijf
Studie cursussen op maat. Secundaire arbeidsvoorwaarden.
Verhoging reiskosten naar 0,21 cent Ouwe lullen dagen
Voldoende geld voor mijn pensioen en als we overwerken of weekenden werken dat er een weekendtarief komt
Voldoende loon en pauze tijden naleven.
Voldoende salaris en groeimogelijkheden, daaronder versta ik ook de mogelijkheid om jezelf te kunnen blijven ontwikkelen door trainingen te kunnen volgen
Voor de volgende CAO stel ik voor dat de werknemers, en ook andere vakbonden (zoals diegene waar ik lid van ben, FNV) nauwer betrokken worden. Tenminste hoe het bij mijn bedrijf is gegaan is dit een overeenkomst tussen de werkgevers en de AVV geweest waar ik pas een week geleden over werd geïnformeerd en voel ik me niet echt vertegenwoordigd. Suggesties die ik heb zijn bijvoorbeeld automatische prijscompensatie en meer vergoeding voor vakbondskosten.
Voor salaris is erg achtergebleven in vergelijking met andere branches. Verder vind ik alle afspraken in het bestaande handboek wat we hanteren wel prima.
Wanneer een verplichting geldt voor tredes omhoog in je functie. Geldt dat bijv ook bij jaarcontracten? Betere waardering voor overwerk en werken in het weekend.

Wellicht is het een idee om op te nemen dat werknemers het recht krijgen op een jaarlijks functioneringsgesprek, en bij goed functioneren het stijgen in de loonschaal. Ik werk nl. al 22 jaar bij ons kringloopbedrijf en ik kan me niet herinneren of / wanneer ik voor het laatst zo'n gesprek heb gehad. Het is nl. makkelijk om nu de medewerkers een functie en bijbehorende positie in de loonschaal te geven, maar het dan weer te laten versloffen en het alleen bij de jaarlijkse indexatie te laten. Dit gebeurt nu bij ons, en het gevolg is dat iemand die al 10 of 20 jaar in dienst is, hetzelfde verdient (minimumloon) als iemand die net is aangenomen en 0 ervaring heeft.

Werktijden en uren per dag. Eerder aanwezig zijn om te openen en langer bezig zijn met afsluiten + een uur pauze per dag zijn veel uren waar momenteel niks tegenover staat. Eerder aanwezig krijgt niemand uitbetaald. Met afsluiten krijgen alleen medewerkers en teamleiders betaald. Bedrijfsleiders niet. Ze ben je als bedrijfsleider bijna 2 uur per dag aanwezig zonder vergoeding.

zondag regeling

Zondag regeling t/m functie F (filiaalvaarders) Secundaire arbeidsvoorwaarden

Bijlage 2

De tekst waarover werd gestemd

Principe-akkoord CAO Branchevereniging Kringloop Nederland (BKN)

BKN en vakvereniging AVV hebben op 7 november 2023 een principe-akkoord voor een CAO gesloten. Het principe-akkoord bevat de volgende afspraken:

Looptijd

De CAO gaat in op 1 januari 2024 en heeft een looptijd van een jaar. Partijen hebben daarnaast de uitdrukkelijke wens uitgesproken om een bestendige samenwerking aan te gaan terzake van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in de kringloopbranche.

Startpunt

De basis voor de CAO wordt gevormd door het thans geldende Handboek Arbeidsvoorwaarden van de BKN (zoals geldend op 31 december 2023) inclusief de aanpassingen van het functiegebouw, die per 1 januari 2024 van kracht worden en de aangepaste salarisstructuur die eveneens per 1 januari 2024 van kracht wordt.

Loonontwikkeling

BKN en AVV hebben afgesproken dat alle medewerkers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen er (bruto) per 1 januari 2024 met tenminste 4% ten opzichte van de huidige salarisschaal op vooruit gaan bij de overgang van het huidige (oude) salarisgebouw naar het nieuwe salarisgebouw.

Door de recente opeenvolgende verhogingen van het Wettelijk Minimumloon en de recente aanpassingen van het salarisgebouw zijn nagenoeg alle treden in de schalen 1 t/m 5 (voorheen A t/m E) reeds zodanig verhoogd dat alle medewerkers in die schalen er met 4% of meer bruto op vooruit gaan.

De overgang naar het nieuwe salarisgebouw wordt geëffectueerd als volgt:

Voor de werknemers die -conform de voor overgang naar de nieuwe salarisstructuur bepaalde regels- worden ingeschaald in de nieuwe salarisschalen 1 t/m 5, geldt dat bij de overgang wordt zeker gesteld dat ze er tenminste 4% bruto op vooruit gaan ten opzichte van de huidige (oude) salarisschaal. Daar waar dat (nog) niet het geval is zal de trede-indeling worden aangepast. De betreffende medewerkers worden dan ingedeeld in de trede die het dichtst ligt bij de oude salaristrede vermeerderd met 4% ten opzichte van die oude salaristrede.

Daarnaast kan sprake zijn van de reguliere periodieke trede-verhoging, indien het functioneren daartoe aanleiding geeft.

Alle treden in de schalen 6,7 en 8 (voorheen: F, G en H) per 1 januari 2024 worden verhoogd met 4%. Daarnaast kan sprake zijn van de reguliere periodieke trede-verhoging, indien het functioneren daartoe aanleiding geeft.

De overgangsregeling wordt als bijlage bij dit akkoord gevoegd.

Index

Om te onderstrepen dat partijen de wens hebben een langdurige relatie aan te gaan, hebben zij afgesproken een index te ontwikkelen die de grondslag biedt voor de gesprekken over loonontwikkeling in de komende jaren. Deze index zal uit drie elementen bestaan:

- de CAO-index zoals gehanteerd door AAVN, per 1 september;
- de door het CBS gehanteerde CAO-index, per 1 september;
- de ontwikkeling van de gemiddelde omzet per winkel van de aangesloten bedrijven.

De index zal gelden tenzij een van de aan het overleg deelnemende partijen van oordeel is dat zich een omstandigheid voordoet ten gevolge waarvan moet worden afgeweken van de index.

Het komende jaar zullen partijen bij deze CAO de index uitwerken in lijn met het bovenstaande

Uitlooptreden worden reguliere treden

Om werknemers meer perspectief op salarisontwikkeling te bieden is afgesproken dat de meeste uitlooptreden worden omgezet in reguliere treden. Concreet betekent dit dat alle uitlooptreden in de salarisschalen 1 t/m 5 worden omgezet in reguliere treden.

In de schalen 6, 7 en 8 worden steeds de eerste drie uitlooptreden omgezet in reguliere treden.

Bij de gesprekken over de volgende CAO wordt nader onderzocht of:

- de resterende uitlooptreden gehandhaafd dienen te worden;
- het aantal tredes in de salarisschalen gereduceerd kan worden.

Functiegebouw

Het nieuwe gebouw van referentiefuncties wordt met ingang van 1 januari 2024 van kracht. De overgang van oud naar nieuw vraagt aandacht. BKN zal zorgdragen voor kennisdeling tussen kringlooporganisaties, en partijen zullen gezamenlijk een begeleidingscommissie instellen van werkgevers en werknemers. Deze commissie zal gevraagd en ongevraagd adviseren over de juiste toepassing van de nieuw gewogen en ingeschaalde functies.

Werkgeluk

BKN en AVV zullen een gezamenlijke werkgroep formeren die uiterlijk 1 juli 2024 met voorstellen komt voor arbeidsvoorwaarden onder het thema Werkgeluk. Deze voorstellen zullen betrekking hebben op alle leeftijdscategorieën en levensfasen van BKN medewerkers. De opdracht voor de werkgroep luidt: "Formuleer voorstellen voor afspraken tussen Cao-partijen, anders dan op het terrein van directe beloning, die het werkgeluk van de medewerkers vergroten. Geef daarbij steeds aan of, en zo ja welke, financiële gevolgen aan de voorstellen zijn verbonden".

De werkgroep wordt in overweging gegeven de eventuele mogelijkheden van een individueel keuzebudget te onderzoeken.

Duurzame arbeidsvoorwaarden

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO het gesprek voortzetten over de mogelijkheden op het terrein van duurzame arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen mogelijkheden om kringloopmedewerkers te helpen de weg te vinden naar instanties die kunnen ondersteunen bij de verduurzaming van hun (koop- of huur-) woning.

Opleiding & ontwikkeling

Om bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van kringloopmedewerkers is van belang dat hun ervaring en vaardigheden, opgedaan in een circulaire organisatie, erkend worden. Daartoe zullen partijen onderzoeken op welke wijze de opgedane ervaring en vaardigheden kunnen worden gecertificeerd.

Financiële coaching

De kringlooporganisaties die onder de werking van de CAO vallen zullen zich inspannen om alert te zijn op financiële problematiek van hun werknemers, met inachtneming van de privacy van de betrokken werknemers. Werkgevers zullen zich inzetten om in een vroegtijdig stadium deze problematiek te onderkennen en te verwijzen naar instanties die financiële coaching verzorgen.

Vakbondscontributie en -faciliteiten

Werkgevers zullen de vakbondscontributie van hun werknemers tot een bedrag van €30 per jaar vergoeden.

Werknemers kunnen door AVV tegen een kleine vergoeding hun belastingaangifte laten verzorgen.

De door werknemers aan in dit akkoord bedoelde werkgroepen bestede tijd, alsmede de door werknemers aan CAO-gesprekken bestede tijd wordt beschouwd als werktijd. Eventuele reiskosten worden door de werkgever vergoed. Een en ander in goed overleg.

Partijen hebben afspraken gemaakt over een werkgeversbijdrage.

Werkingsfeer en karakter

Deze CAO geldt voor alle kringlooporganisaties die lid zijn van BKN en de bij hen in dienst zijnde werknemers, voor zover zij niet -verplicht- vallen onder de werking van een andere CAO.

De CAO heeft het karakter van een minimum CAO; afwijkingen naar beneden zijn niet toegestaan. Partijen zullen onderzoeken of algemeen verbindend verklaring wenselijk en mogelijk is.

Tussentijdse aanpassingen

Partijen hebben uitdrukkelijk afgesproken dat deze CAO tussentijds kan worden opengebroken om aanpassingen aan te brengen die volgen uit het voortgezet en doorlopend overleg tussen partijen. Dit geldt niet ten aanzien van de salarisontwikkeling, behoudens zeer bijzondere omstandigheden die niet konden worden voorzien ten tijde van het afsluiten van deze CAO en zo bijzonder zijn dat in redelijkheid de gemaakte afspraken niet in stand kunnen blijven.

Branchevereniging Kringloop Nederland (BKN)

AVV

M.F.M. Jongerius, voorzitter BKN

R. Koorn, bestuurder

R. Heijne, directeur BKN

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.