

verschenen in Afval!, maart 2007 (ongeredigeerde versie)

Een marktconforme en aantrekkelijke cao

Vanaf maart dit jaar onderhandelen de vakbonden AbvaKabo/FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N en de werkgeversvereniging WENb over de cao Afval & Milieu 2007. Fred Bos van de AbvaKabo en Nicolette Piekaar van de WENb vertellen hoe hun organisaties de onderhandelingen ingaan. Daarnaast gaan ze in op de stand van zaken wat de huidige cao betreft.

door: Gabor Mooij

De cao Afval & Milieu is de cao voor de zogeheten overheidsgedomineerde afvalbedrijven. Het is één van de vele cao's waar de afvalbranche mee te maken heeft. Naast de cao Afval & Milieu zijn dat onder andere de cao voor het Beroepsgoederenvervoer en cao's voor bedrijven uit de procesindustrie. Tot voor kort was de cao Afval & Milieu een 'luxere' cao voor werknemers dan de andere cao's. "Het vroegpensioen was er beter in geregeld. Dat was niet langer het geval toen het prepensioen en de VUT door kabinetsmaatregelen onaantrekkelijk werden. Het vroegpensioen verdween daarmee uit de cao. Verder stelde de cao Afval & Milieu minder eisen aan de productiviteit en flexibiliteit van werknemers. Deze zaken zijn nu in de cao ongeveer hetzelfde geregeld als in de andere cao's", vertelt Fred Bos, cao onderhandelaar van de AbvaKabo. Volgens Bos bood de cao werknemers meer dan andere cao's doordat de oorsprong van de deelnemende bedrijven bij de overheid lag. "De arbeidsvoorwaarden leken daarom sterk op de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden. De werkgevers hebben dat ter discussie gesteld vanwege hun concurrentiepositie."

Onderhandelingen

Nicolette Piekaar, secretaris van de WENb bij de cao-onderhandelingen, kan nog niet precies aangeven wat de inzet van de werkgevers is bij de cao-onderhandelingen. "Die moeten we intern nog nader bepalen en onze leden moeten er nog akkoord mee gaan." Voor de richting die de inzet op zal gaan, verwijst ze naar de arbeidsvoorwaardennota 'Sterke en aantrekkelijke bedrijven om in te werken' van de WENb. "In die nota staat dat we marktconforme arbeidsvoorwaarden nastreven. Met marktconform bedoel ik dat de voorwaarden op het gebied van werktijden, beloningen en loonkosten aansluiten op wat gebruikelijk is in de sector. De huidige cao is al vrij marktconform, wat niet wil zeggen dat ze haar eigen karakter is verloren. Ze biedt kansen op tal van terreinen voor werknemers die in andere cao's niet voorkomen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om opleidingsmogelijkheden, het leeftijdsbewuste personeelsbeleid en goed geregeld ouderschapsverlof."

De arbeidsvoorwaardennota van de WENb benadrukt verder dat de werkgevers er veel belang aan hechten om een aantrekkelijke werkgever te zijn. "Dat betekent aandacht voor opleiding en employability. Dat laatste staat voor de optimale inzetbaarheid van werknemers. Ik denk dat de bonden zich daar ook wel in kunnen vinden."

Bij de onderhandelingen gaat de AbvaKabo voor een loonstijging van drie procent. "Het is een looneis die we in alle branches op tafel leggen", zegt Bos. "De FNV heeft het percentage bepaald op basis van onder andere de inflatie en de productiviteitsontwikkeling." De rest van de inzet van de vakbond bij de onderhandelingen is ook bekend. Het gaat daarbij onder andere om een vervolgaanpak voor het leeftijdsbewust personeelsbeleid, een aanpassing van het systeem van overwerk en het opnieuw door werkgevers aanbieden van werkervaringsplaatsen.

Dit jaar onderhandelen de werkgevers- en werknemersorganisaties voor het eerst over onderwerpen die nu nog in de ENb-raam-cao staan. Dat is de cao die geldt voor de hele energie- en nutssector. "De raam-cao verdwijnt en gaat op in de sector-cao's, waarvan de Afval & Milieu-cao er een is. Dat betekent concreet dat we bij de onderhandelingen over de cao Afval & Milieu met de bonden moeten praten over aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid", aldus Piekaar.

Werkervaringsplaatsen

Voorlopig is de huidige cao van 1 april 2005 nog geldig. Een afspraak uit die cao is dat de afvalbedrijven tijdens de looptijd van de cao voor minimaal 50 jeugdwerkervaringsplaatsen zorgen. "De 50 werkervaringsplaatsen zijn onderdeel van een groter geheel. De WENb heeft ook in de andere sectoren afspraken gemaakt over werkervaringsplekken voor jongeren. De bedrijven hebben zich enthousiast ingezet voor de jeugdwerkplekken, hoewel ze soms moeilijk kandidaten kunnen vinden."

De reden voor dat laatste is dat lokale uitvoeringsinstanties met te weinig kandidaten kwamen. Maar het ziet er goed uit, het streefgetal van 50 halen we wel”, vertelt Piekaar.

De AbvaKabo wil zich voor de nieuwe cao opnieuw hard maken voor een werkervaringsproject voor groepen die moeilijk aan het werk komen. De bond denkt daarbij aan werkloze ouderen, herkeurde WAO'ers, laagbetaalden of jongeren “De jongeren zijn in de vorige cao aan de beurt geweest. Dus misschien dat het nu tijd is voor een andere groep. We laten dat mede afhangen van de werkgevers. Ook deze keer willen we komen tot 50 arbeidsplaatsen met begeleiding”, licht Bos toe.

Piekaar: “De werkgevers zullen hier waarschijnlijk net als bij de jeugdwerkervaringsplekken wel aan mee willen werken. Ik kan me ook voorstellen dat het nu een andere groep wordt.”

Pensioen

Over het pensioen als arbeidsvoorwaarde is weinig terug te vinden in de cao. “De bedrijven zijn aangesloten bij de algemene pensioenregeling van het ABP. Werknemers bouwen via deze regeling een goed pensioen op. Dit betekent dat je over het pensioen op sectorniveau niet veel hoeft vast te leggen”, legt Piekaar uit.

Bos: “Er is de laatste jaren veel veranderd op pensioengebied. Het zou goed zijn als er nu even niet teveel gebeurt wat de pensioenen betreft. Toch denk ik dat vanwege het nieuwe regeerakkoord aanpassingen in de nieuwe cao nodig zijn. Daarin is onder andere afgesproken dat werknemers die voor hun 65e jaar de arbeidsmarkt verlaten en een aanvullend pensioen hebben van meer dan 15.000 euro een fiscale heffing moeten gaan betalen. Daarnaast bevat het regeerakkoord plannen om de levensloopregeling zo aan te passen, dat meer mensen er gebruik van kunnen maken.”

Leeftijd bewust personeelsbeleid

Een belangrijk onderdeel van de huidige cao is het leeftijdsbewuste personeelsbeleid. Dit moet ertoe leiden dat werknemers zo lang mogelijk goed inzetbaar zijn in hun eigen functie of eventueel in een andere functie. Bij de vorige cao-onderhandelingen spraken werkgevers en werknemers af dat bedrijven het leeftijdsbewuste personeelsbeleid op bedrijfsniveau mochten toepassen. “We vinden het belangrijk om HRM-gerelateerde zaken aan de bedrijven zelf over te laten. Een bedrijfsspecifieke aanpak werkt beter dan het werken met sectorbrede verplichtingen”, stelt Piekaar.

“Tijdens het overleg voor de nieuwe cao mogen de werkgevers ons overtuigen dat ze de ruimte die ze hebben gekregen goed hebben benut. Als ze dat lukt dan vinden we het prima dat ze zo verder gaan. Anders willen we bindende afspraken voor de gehele sector”, beklemtoont Bos.

De WENb heeft voor werkgevers de opleiding ‘Leeftijdsbewust personeelsbeleid’ ontwikkeld. Deze is eind januari 2007 van start gegaan. Piekaar: “Ons uitgangspunt is dat werknemers belangrijk zijn om in te investeren. Zeker wat maatschappelijke veranderingen betreft, omdat die hun weerslag hebben op de werkvloer. Naast het inzetbaar houden van oudere werknemers verdienen het opleiden van jongere mensen en de afstemming tussen werk en zorgtaken van werknemers aandacht.”

Overwerk

De AbvaKabo wil dat werkgevers voor het eerste overwerk uur voortaan niet minder betalen dan voor de uren daarna. In de bestaande cao hebben de vakbonden en de WENb afgesproken dat werkgevers het eerste uur overwerk dat bovenop 40 uur werk in een week komt, belonen met een toeslag van 25 procent op het normale loon. Dat is lager dan de uren die daarop volgen, want daarvoor staat een toeslag van 50 procent. “De lagere beloning voor het eerste uur was vroeger logisch, omdat toen naar het eerste uur overwerk per werkdag van acht uur werk werd gekeken. Nu dat op basis van de 40-urige werkweek gebeurt, ligt de lagere toeslag op het eerste overwerk uur niet langer voor de hand”, vindt Bos.

“We willen overwerk zoveel mogelijk terugdringen”, benadrukt Piekaar. “Het gaat erom mensen te laten werken als er werk is. Flexibiliteit is belangrijk. Onder andere vanwege de steeds hogere eisen die klanten stellen. Het is overigens verder aan de bedrijven om de werktijdensystematiek te bepalen. De cao geeft alleen de kaders.”

Eén cao

Vanwege de lappendeken van cao's waar de afvalsector mee te maken heeft, hebben zowel de WENb als de vakbonden regelmatig de wens uitgesproken tot één cao voor de hele branche te komen. Bos denkt dat de tijd daar rijp voor is. “De cao's verschillen minder van elkaar dan vroeger. Daarnaast kan de fusie tussen de AVR en Van Gansewinkel een positieve invloed hebben. Die bedrijven hebben namelijk met twee cao's te maken. De AVR valt onder de cao Afval & Milieu en Van Gansewinkel onder de cao voor het Beroepsgoederenvervoer. We gaan een gemeenschappelijke cao zeker weer aan de orde stellen. Het is afwachten wat de werkgevers willen.”

Die willen volgens Piekaar zeker de kant van één cao op. Ze benadrukt dat voor die cao niet alleen een inspanning van de werkgevers nodig is, maar ook van de vakorganisaties. Daarnaast ziet ze de huidige situatie wat minder rooskleurig in dan Bos. “De huidige verschillen tussen de cao’s maken het nog steeds lastig om ze samen te voegen tot één cao. De fusie van AVR en van Gansewinkel is nog te kort geleden om te bepalen of die van invloed zal zijn.”

Nieuwe cao

De cao-onderhandelingen starten in maart. De werkgevers en werknemers hebben al een aantal bijeenkomsten gepland. Zowel Bos als Piekaar hopen dat er in mei een nieuwe cao zal zijn. Piekaar verwacht “zoals gebruikelijk een goed resultaat voor beide partijen”. Volgens Bos is er kans op een mooi resultaat voor de vakbonden. “Ik verwacht dat vanwege de goed draaiende economie en het nieuwe kabinet. Er is in ieder geval meer ruimte dan de afgelopen jaren. De laatste jaren zijn er veel hervormingen geweest, dus er valt veel te repareren.”