

# CAO: zegen of noodzakelijk kwaad?

Sinds tientallen jaren kent de dakbedekkingsbranche een eigen Collectieve ArbeidsOvereenkomst (CAO): de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven. Momenteel wordt gewerkt aan de nieuwe CAO voor de dakbedekkingsbranche. Wim de Boer van VEBIDAK licht nut en noodzaak van de CAO toe.

*Wim de Boer, beleidsmedewerker VEBIDAK*

De huidige CAO bestaat uit twee onderdelen. Een arbeidsvoorwaarden-CAO en een CAO Bedrijfstakeigen Regelingen. Tot op heden verwerkt in één boekje. Vanaf dit jaar zullen het twee CAO-boekjes worden.



## Wat is geregeld in de arbeidsvoorwaarden CAO ?

De naam zegt het eigenlijk al: de arbeidsvoorwaarden in de breedste zin van het woord. De lonen, vakantie- en ATV- dagen, doorbetaling bij ziekte en allerlei spelregels zoals die gelden tussen werknemer en werkgever. In de arbeidsvoorwaarden-CAO staan ook verwijzingen naar de diverse fondsen binnen de dakbedekkingsbranche. Die fondsen worden met name genoemd in de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen. Het Sociaal Fonds BIKUDAK, het aanvullingsfonds, reglementen op het gebied van scholing, werkgelegenheid etc.

Wat zouden de consequenties kunnen zijn als er geen arbeidsvoorwaarden-CAO zou zijn?

Nu hebben partijen bij deze CAO – VEBIDAK, namens de werkgevers enerzijds en FNV Bouw en CNV Hout en Bouw namens de werknemers anderzijds – afspraken gemaakt over de lonen. In de CAO staan tabellen met garantielonen. Het garantieloon is het loon dat een werkgever minimaal moet uitbetalen. Meer mag altijd, minder mag nooit. Het is wel een heel prettige leidraad voor werkgevers. Stel je voor dat de lonen niet geregeld zouden zijn! De ene werkgever betaalt € 400,- per week, de andere € 500,-. Verwarring alom en ontevreden werknemers, omdat er zulke verschillen zijn. Het gevolg: wellicht arbeidsonrust en gedemotiveerde werknemers.

Het is ook prettig dat de ATV-dagen zijn vastgelegd. Niet zozeer het feit dat die ATV-dagen er zijn.... Het is overigens opvallend dat veel werkgevers in de periode van hoogconjunctuur grote problemen hebben met het fenomeen ATV-dagen. Zoveel mogelijk productie maken is het credo. Andersom komt het soms ook voor: op momenten dat er

minder werk voorhanden is, kan het ook wel eens prettig zijn dat er ATV-dagen zijn. Dat brengt mij meteen op het volgende. Als het goed gaat in een branche, dan zijn er over het algemeen weinig problemen rond de CAO. Zodra het iets minder gaat, willen de werkgevers nog wel eens ageren tegen de – in hun ogen – te dure CAO en de te hoge lonen. Alleen: veel werkgevers betalen in tijden van hoogconjunctuur een loon dat meer bedraagt dan het garantieloon. Begrijpelijk, er is veel werk en weinig aanbod van personeel. Dan wordt er gauw meer betaald dan volgens de CAO moet. Het probleem ontstaat als het allemaal wat minder gaat. Het personeel wordt goed betaald, maar het werkaanbod is gering. Soms is het nodig om tegen een (te) lage prijs te offeren en ja, dan heb je een probleem met het te dure personeel. Maar ligt dat aan de CAO? Persoonlijk denk ik van niet. De garantielonen zijn niet voor niets overeengekomen. Als de werkgever meent meer te moeten betalen, dan is het zijn goed recht, maar dan doet hij dat willens en wetens. Niet de CAO de schuld geven!

Als er geen arbeidsvoorwaarden-CAO zou zijn, zouden de wettelijke bepalingen van toepassing zijn. Minimaal het minimumloon betalen, minimaal 20 vakantiedagen geven en minimaal 70% doorbetalen bij ziekte. Meer mag altijd, maar dan hebben we weer een wirwar van arbeidsvoorwaarden binnen één en dezelfde branche. Geen goede zaak! Per saldo is een arbeidsvoorwaarden-CAO in ieder geval geen noodzakelijk kwaad. Of het nu echt een zegen is? Dat is vers twee. Het is goed dat er arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Maar werkgevers zouden toch iets meer bij zichzelf te rade moeten gaan. Het kan niet altijd zomer zijn. Houd ook eens rekening met een slechte winter.

## CAO Bedrijfstakeigen Regelingen

Een compleet ander verhaal is de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen. Kort door de bocht: zonder deze CAO geen goed opgeleid personeel meer, met alle (destrastreuzige) gevolgen van dien. Het overgrote deel van de opleidingskosten wordt door middel van subsidies, verletkosten en tegemoetkomingsregelingen betaald vanuit het Sociaal Fonds BIKUDAK. Via de primaire en voortgezette opleiding worden aankomende dakdekkers geschoold. Aanwas die wij – mede gezien de vergrijzing – hard nodig hebben. Scholing binnen de bedrijven is over het algemeen een utopie, dus geen optie. Gelukkig kan de primaire en voortgezette opleiding aangeboden worden dankzij de subsidiemogelijkheden van het Sociaal Fonds.

Ook is het via het Sociaal Fonds mogelijk om reeds in dienst zijnde, werknemers bij- en na te scholen door middel van korte cursussen. En wat denkt u van het aspect gezond en veilig werken op daken? Zonder die cursus gebeuren er waarschijnlijk veel meer ongelukken op de bouwplaats. Het gevolg? Een slecht imago van onze branche en geen mens die hierin nog werkzaam wil zijn. Dat moeten we toch echt niet willen.

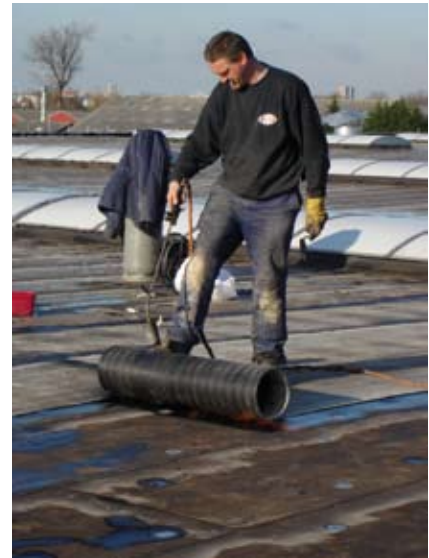
Ook het paritaire instituut Stichting Bedrijfstakregelingen Dakbedekkingsbranche (SBD) wordt grotendeels bekostigd uit het Sociaal Fonds BIKUDAK. SBD houdt zich bezig met het arbeidsomstandigheden- en het arbeidsmarktbeleid.



Dagelijks zijn er twee arbovoorzichters op pad om de werkgevers en werknemers voorlichting en advies te geven op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Inmiddels hebben zij al ontelbare toolbox meetings verzorgd over dit onderwerp. En wat denkt u van het belangrijke project loopbaanbeleid? Werknemers die arbeidsongeschikt dreigen te raken, kunnen via SBD een omscholing krijgen tot (in het uiterste geval) een ander beroep. Voor de werknemer belangrijk omdat hij op deze wijze voor het arbeidsproces kan worden behouden – met alle voordelen daarvan ten opzichte van ziek thuis zitten – voor de werkgever een aanzienlijke besparing op de verzuimkosten. Het mes snijdt aan twee kanten, dankzij de geldelijke tegemoetkoming van het Sociaal Fonds.

Andere regelingen in deze CAO hebben met name betrekking op de sociale aspecten. Aanvullingsregelingen bij werkloosheid en/of ziekte. Verlof ingeval van stervensbegeleiding en rouw. Maar ook regelingen om het eerder uittreden mogelijk te maken. In veel gevallen moet een ondernemer er toch niet aan denken dat zijn werknemers door moeten werken tot hun 65ste jaar. Niet goed voor de werknemer – die fysiek gezien op latere leeftijd toch al vaak problemen krijgt – maar zeker ook niet goed voor de werkgever. De CAO Bedrijfstakeigen Regelingen is voor alle partijen zeker een zegen. Zonder deze CAO en zonder de verplichte afdrachten zou de branche er slechter voorstaan.

De onderhandelingen over een nieuwe CAO worden uiterst serieus benaderd. De vakbonden gaan te rade bij hun leden. De werknemers signaleren bepaalde zaken, geven eventuele 'misstanden' aan en leggen hun wensen op tafel. De onderhandelaars van FNV Bouw en CNV Hout en Bouw vertalen de opmerkingen van hun achterban tot een eisenpakket en brengen dat vervolgens in bij de onderhandelingen. VEBIDAK gaat op dezelfde wijze te werk. Er wordt, in eerste instantie op bureau niveau, een wensenpakket samengesteld. De werkgroep So-



ciale Zaken van VEBIDAK buigt zich hierover, het Algemeen Bestuur kijkt ernaar en uiteindelijk geeft de achterban haar fiat (al dan niet met de nodige amendementen). U kunt gerust aannemen dat de werkgevers nauwgezet de economische ontwikkelingen volgen. Tot hoever kunnen wij gaan met de loonsverhogingen en wat kan het al dan niet lijden qua secundaire arbeidsvoorwaarden? Uiteraard proberen zij zo veel als mogelijk de belangen van de werkgevers in het oog te houden, maar ook gebeurt het regelmatig dat de werkgevers uit sociaal oogpunt de belangen van de werknemers beschermen. Raar? Toch is het zo. En och, over de onderhandelingen zelf hoef ik u niets te vertellen. Zoals mijn directeur het graag noemt; "Een rituele dans om de meiboom". Zowel werkgevers als bonden leggen eisen op tafel waarvan zij weten dat die nooit gehonoreerd zullen worden. U moet maar denken: het is altijd handig om wat wisselgeld op zak te hebben.

In het algemeen verlopen de onderhandelingen binnen de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche in goede harmonie. Wederzijds hebben partijen oog voor elkaars belangen. Op deze wijze komt toch een goede en evenwichtige CAO tot stand. Dat is zowel in het voordeel van de werkgever als in dat van de werknemer. En als u het er niet mee eens bent, bel dan gerust.