

Eindrapportage AVV Kringloopbedrijven

1 November 2019, Utrecht



Auteurs

Anouk Menko
Merijn Hazeleger

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2019 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 Inleiding	4
1.1. Aanleiding	4
1.2. Doelstelling	4
1.3. Methode	4
2 Resultaten	6
2.1. Resultaat stemming	6
2.2. Redenen voor negatieve stem	6
2.3. Suggesties volgende cao	7
Bijlage 1: Open antwoorden	8

1

Inleiding

1.1. Aanleiding

AVV heeft een eindbod van de werkgevers in de Kringloopbranche aan de werknemers van kringloopwinkels voorgelegd.

AVV en Labyrinth Onderzoek & Advies hebben het eindbod via een internet-stemming aan zoveel mogelijk medewerkers van de sector voorgelegd. De stemming is door AVV uitgezet binnen de sector. De uitslag van de stemming (om precies te zijn de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen) bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen.

1.2. Doelstelling

Labyrinth Onderzoek & Advies is zodoende door AVV gevraagd een stemming uit te voeren onder werknemers van kringloopbedrijven over de nieuwe cao. De belangrijkste veranderingen zijn: een seniorenregeling, een individueel opleidingspotje en het vervallen van het recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Drie weken of meer vakantie kan dan alleen als de werkgever er mee instemt.

1.3. Methode

Om de mening van werknemers over de nieuwe cao te achterhalen heeft Labyrinth Onderzoek & Advies een online vragenlijst geprogrammeerd. Er zijn twee routes via welke medewerkers van kringloopbedrijven konden stemmen.

1. **Route voor nog niet geregistreerde medewerkers van kringloopbedrijven:** Op avv.nu/stem-kringloop konden werknemers alle informatie vinden over de afspraken uit het onderhandelaarsresultaat. Met een knop op deze pagina konden zij zich registreren. Na registratie, moesten zij een verificatiecode invullen, die per sms aan hen was verzonden. Daarna werden zij doorgeleid naar de stemming bij Labyrinth.
2. **Route voor medewerkers van kringloopbedrijven die zich al eerder voor het cao-panel hebben geregistreerd:** Zij kregen een mail van AVV met een persoonlijke stem-link. Zij logden met deze link automatisch in op hun persoonlijke informatiepagina. Op deze informatiepagina stond alle informatie over de gemaakte afspraken uit het onderhandelaarsresultaat. Op deze pagina konden zij met een knop naar de stemming bij Labyrinth, maar pas nadat zij hun telefoonnummer hadden opgegeven en de verificatiecode hadden ingevuld, die per sms aan hen was verzonden.

Door gebruik te maken van deze persoonlijke, unieke omgeving, kan er per registratie maar één keer gestemd worden. Men kon zich aanmelden om te stemmen van 11 oktober tot en met 29 oktober.

De stemming bestond uit een aantal korte vragen. De eerste vraag was: *“Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?”*. Hierbij kon de respondent kiezen tussen voor de gemaakte afspraken, tegen de gemaakte afspraken of neutraal tegenover de gemaakte afspraken. Indien men neutraal heeft gestemd, is de stem niet

meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan ook neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Dit is uitdrukkelijk op de stemsite en in de vragenlijst vermeld.

Indien men aangaf tegen de gemaakte afspraken te zijn kreeg men de volgende vraag: *“Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?”*. Hier konden zij kiezen uit 6 antwoorden (het geven van meerdere antwoorden was mogelijk): ‘Minder buitengewoon verlofdagen’, ‘Vervallen van verplichte verzekering door werkgever’, ‘Geen jubileumuitkeringen meer’, ‘Verlies van recht op drie weken aaneengesloten vakantie’, ‘De wachtdag bij ziekte’ en tot slot de optie ‘Anders, namelijk:’. Wanneer zij de laatste optie kozen, kregen zij nog een vervolgvraag waarin zij hun reden konden toelichten.

Tot slot kregen alle werknemers de vraag om suggesties achter te laten voor een volgende cao.

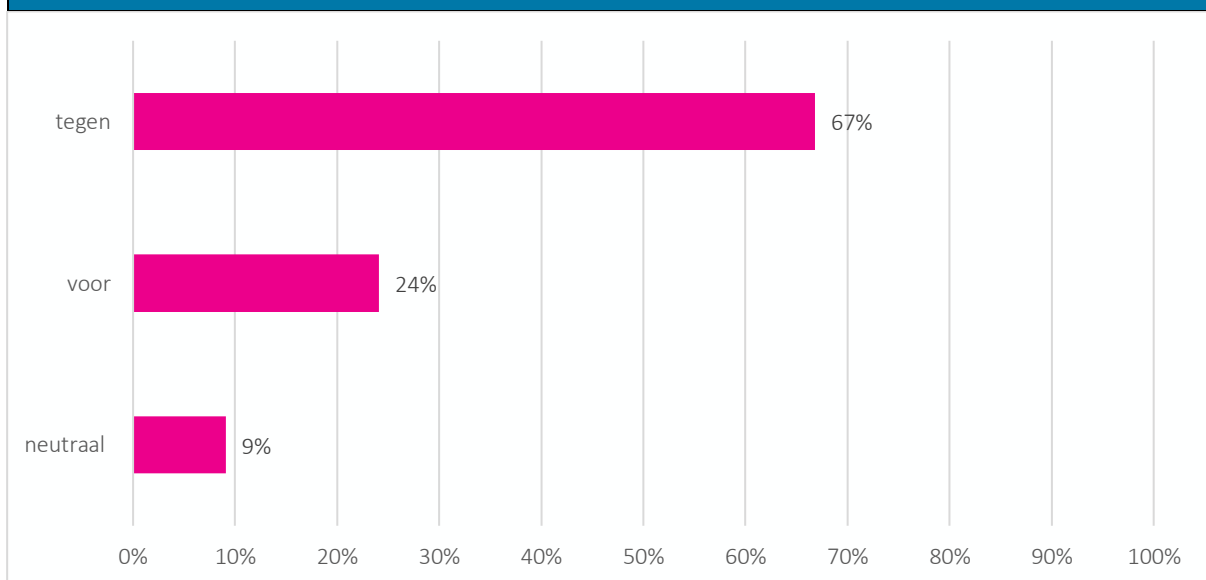
2

Resultaten

2.1. Resultaat stemming

Van het totaal aantal stemmen (233) hebben 156 werknemers (67%) tegen de gemaakte afspraken gestemd, 56 werknemers (24%) hebben voor de gemaakte afspraken gestemd. Daarnaast hebben 21 werknemers (9%) neutraal gestemd, wat betekent dat deze zich neerleggen bij het oordeel van de meerderheid van de voor- en tegenstemmers. De resultaten zijn weergegeven in Figuur 1.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 233)



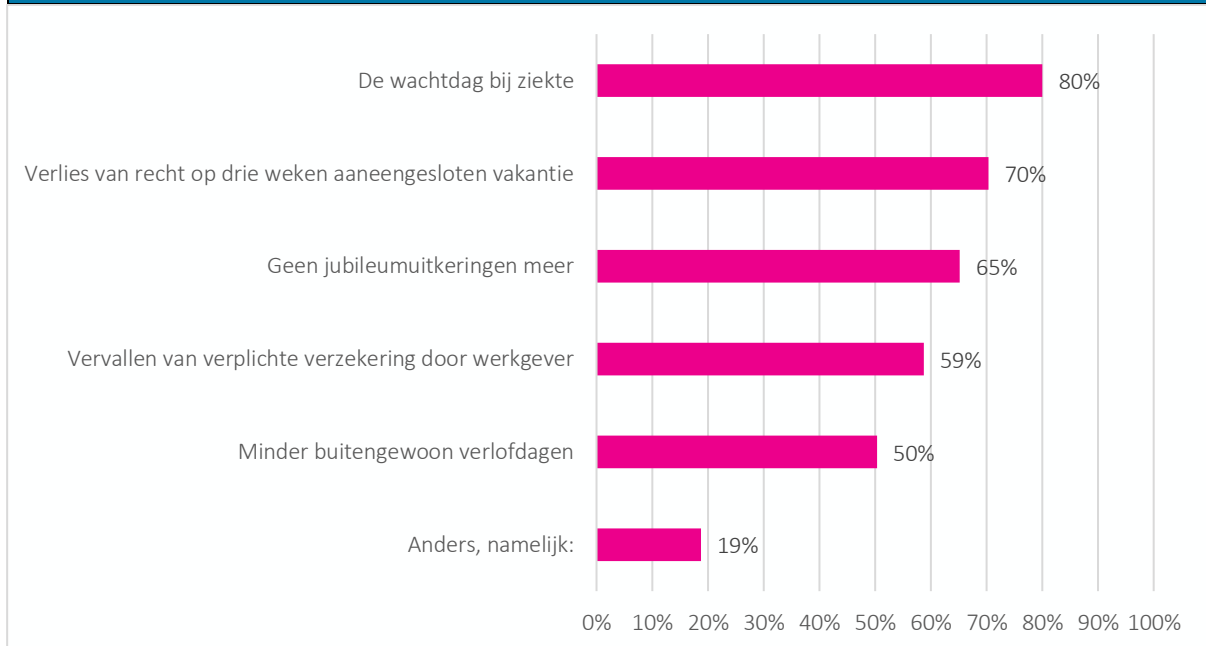
Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2019

2.2. Redenen voor negatieve stem

Aan werknemers die tegen hebben gestemd is gevraagd wat hun redenen zijn voor het stemmen tegen de gemaakte afspraken. Van deze werknemers hebben alle 156 de vraag beantwoord. Werknemers konden daarbij kiezen uit zes antwoordcategorieën en konden meerdere antwoorden geven. Allereerst hebben 125 werknemers aangegeven tegen te stemmen door de wachttag bij ziekte. 110 werknemers hebben aangegeven tegen gestemd te hebben omdat zij hun recht op drie aaneengesloten weken vakantie verloren. Daarnaast hebben 102 werknemers aangegeven tegen te stemmen wegens het gebrek aan jubileumuitkeringen in de nieuwe cao. Tot slot hebben nog 26 werknemers de optie “anders, namelijk:” ingevuld. Zij kregen daarna een open vraag waarin ze hun reden voor tegenstemmen konden toelichten. De toelichtingen zijn wisselend. Deze zijn te vinden in bijlage 1, tabel 1.

De procentuele verdeling van deze antwoorden zijn weergegeven in Figuur 2. Dit is het percentage werknemers dat een bepaalde reden opgegeven heeft, ten opzichte van het aantal werknemers dat tegen gestemd heeft.

Figuur 2: Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd? (n= 156) *Multiple Response (MR)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies 2019

**MR betekent dat er meerdere antwoorden mogelijk waren. Omdat het hier gaat om het percentage van het aantal antwoorden per categorie komen percentages niet op 100% uit. Er zijn in totaal 532 antwoorden gegeven, dat is gemiddeld 3,43 antwoord per werknemer.*

2.3. Suggesties volgende cao

Daarna is aan alle werknemers gevraagd om suggesties te geven voor een volgende cao. Van alle werknemers hebben er 58 suggesties gegeven. Veel van de suggesties kwamen (deels) overeen met de al gegeven antwoorden als iemand tegen had gestemd, zoals over de jubileumuitkering en het verliezen van recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Sommige antwoorden waren nieuw en betroffen bijvoorbeeld senioren dagen, reiskostenvergoeding of problemen met het inroosteren van diensten. De antwoorden op deze vraag zijn te vinden in bijlage 1, tabel 2.

Bijlage 1:

Open antwoorden

In tabel 1 en 2 zijn de open antwoorden terug te vinden. Om antwoorden niet te kunnen herleiden naar personen zijn sommige antwoorden geanonimiseerd.

Tabel 1: Toelichting tegen stem (n= 26)

Werkgeversovereenkomst.
Werken op zondag
Wachtdag bij ziekte en aanpassen functiebeschrijvingen
Veel onduidelijkheid, stukje geheimhouding is behoorlijk breed in te vullen, zowel voor werknemer en werkgever. Ook kan de werkgever alles aanpassen, waarom dan deze cao?
Tevens de in de "voordelen" genoemde rechten die een heel goed mogelijke aanloop zijn naar "flexibilisering" en versnippering van werktijden. Mijn situatie is vooralsnog zo dat ik vaste werkdagen heb en dat wijzigingen daarin nooit ter sprake zijn gekomen. Maar als deze afspraken in de CAO komen te staan zou het wel eens zo kunnen zijn dat er met verwijzing naar de CAO gezegd wordt dat ik dat niet meer kan verwachten. Ik twijfel dus ten sterkste of dat wel een voordeel is
Regeling voor 60 plussers zal er voor zorgen dat werknemers minder snel een "oudere" sollicitant in dienst zal nemen.
Pas na goedkeuring CAO de functieomschrijvingen opnieuw aanpassen, dat noemen wij een dwangmiddel.
Ontbreken van een weekentoeslag.
Nieuwe functieomschrijvingen
Niet passend bij de visie van de kringloopwinkel als sociale organisatie
Meerdere zaken dan hierboven genoemd
Je kan ingezet worden in het weekend, geen extra dag voor huwelijk, verhuizing
In zijn algemeenheid geen vooruitgang.
Ik zie geen enkel voordeel. Nog niet van toepassing.
Ik vind het voorstel van de werkgevers niet sociaal voor een branche als het kringloopbedrijf, en daarmee de doelstellingen van een kringloopbedrijf teniet doen.
Geen opbouw in vrije dagen op grond van leeftijd >55 jaren
Eigenlijk op alles
De voordelen wegen voor mij niet op de nadelen
De FNV doet niet mee
Combinatie van veranderingen.
Alles tezamen
Alle hierboven genoemde redenen.
Alle bovengenoemde, ik vind ons beleid zo prima
Al deze verslechtingen bij elkaar
Aanpassing en opnieuw beoordelen van functie omschrijving als cao akkoord bevonden wordt, belachelijk, schande, eveneens bovenstaande zoals jullie al aangeven.
3 van de hierboven genoemde punten zijn voor mij even belangrijk

Tabel 2: volgend cao. (n= 58)

Zorgverlof en ouderdomsdagen
Zoals ik in het vorige aangegeven heb, besprekingen zijn alleen positief voor werkgever niet voor de werknemers die bij hun in dienst zijn. Belachelijke onderhandelingen.
Ziek is ziek , en daar mag werkgever zich niet mee bemoeien
Zie redenen om tegen te stemmen
Zie punten hiervoor die ik aangegeven heb. Plus een hogere jaarlijkse loonsverhoging niet op verhouding zoals die nu ligt.
Zaterdagtoeslag leeftijdsdagen
Woon werk verkeer vergoeding
Weekendtoeslag. Info over de achtergrond van b.v. Taakstraffers. Nu worden mensen aan je toevertrouwd waar je niks van af weet.
Wat dacht je van toeslagen zoals vuil ,kou , hitte en gevaren toeslag veel kringloop van meer een veredeld soort van stort met een winkel er aan . En ja de extra dagen bij kopen om vrij te zijn is een goed plan maar dat weegt niet op als je maar 2 weken vrij mag nemen je komt dus niet uitgerust weer op het werk. Het is heel fijn dat een baas wel je 15 min mag laten uitwerken van de wet maar als het bv 1820 mag je ze niet schrijven???? . Laat de mensen die tot 1815 lekker dat kwartier schrijven komt er ook meer animo om tot 1800 te werken en ja ik zelf werk tot 1700 heb zelf ruim 12 jaar tot 1800 gewerkt bij het goed die 15 min tikt wel aan. Schrap die zogenoemde wachtdag bij ziek zijn
Vakantiedagen, overwerk,ziekte
Transparant inzicht in loonschalen en daarbij behorende functies
Toeslagen voor in het weekend
Tijdelijke contracten niet te lang door laten gaan. Geen wachtdag bij ziekte. Wel voordeel voor oudere mensen die al enige tijd in dienst zijn.
Seniorenregeling
Salarissen ziekte en verlof persoonlijke groei
Salarissen te laag voor de functies bij de kringloop. Magere CAO
Reiskosten helemaal vrij geven. Nu is het vanaf 10km tot 30 (?). Veel reguliere medewerkers moeten wegens een handicap / laag inkomen met openbaar vervoer komen, waar juist de meeste (assistent)bedrijfsleiders verder dan 30km wonen.
Recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Geen wachtdag bij ziekte, want als ik ziek ben, dan ben ik ook echt ziek (tot nu toe ben ik in 5 jaar tijd niet één dag ziek geweest). Jubileumuitkering vind is een kwestie van waardering voor het feit dat je al zo lang bij eenzelfde werkgever werkt.
Overenemen zoals deze nu vermeld staan in het BKN-handboek! Zowel voor de werknemers als werkgevers goed werkbaar. Met een groeiende economie kan je niet gaan korten op de werknemers. Absurd!
Ouderenbeleid, 3 aaneengesloten weken vakantie
Omdat kringlopen een rol spelen in zowel het verduurzamen van de economie als in het meer sociaal omgaan met mensen die het werk doen vind ik het belangrijk dat in de CAO ook de consequenties van de afspraken op die gebieden een belangrijke rol spelen. Ik maak me met name zorgen over flexibilisering, de omgang met en de voortdurend veranderende eisen aan mensen. De commercialisering van de bedrijven na de kortingen op subsidies tijdens de recessie dreigt door te schieten, en de daadwerkelijk oogmerken van onze activiteiten kunnen uit het oog verloren gaan.
Meer zelfroosteren
Meer vaste contracten, minder flexwerk. Minder verplichte zaterdagen werken. AOW terug naar 65 jaar. Vuilwerktoeslag
Jubileumuitkering is wél belangrijk als iemand al zo lang voor het bedrijf werkt, dit wordt als een erkenning gezien en vaak wordt er een feestelijk tintje aan gegeven. Zo'n 2 à 3 keer per jaar heb ik migraine en ben twee a drie dagen ziek maar ben gelijk 2 à 3 wachtdagen kwijt, anders ben ik nooit ziek. Dus geen wachtdagen.
Jubileum vergoeding terug in de arbeidsvoorwaarden.
Jubileum uitkering, vakantie dagen 3 weken aaneen gesloten , wachtdag ziekte moet geschrapt worden, oude lullendag moet erin
Ik vindt dat het een minimale vereiste is dat een werkgever een jaar doorbetaald bij een blijvend ernstig letsel dat door het werk zijn ontstaan en bij het omkomen door toedoen van het werk dat er minimaal twee jaar wordt doorbetaald aan de nabestaande.

Ik vind de regel van minimaal 2 weken vakantie echt belachelijk. Heb nog nooit een bedrijf meegemaakt dat maar 2 weken vakantie geeft in de zomer. Het is tot op heden ook nog nooit gebeurd. Daarom vind ik de regel ook overbodig.
Ik vind de nieuwe functie indelingen met bijpassende salarissen net zo belangrijk als de CAO
Ik vind dat er meer naar het inkomen van de medewerkers moet worden gekeken. Veel collega's voeren véél meer taken uit dan er vergoeding tegenover staat!
Ik vind dat er GOED gekeken moet worden naar de functie van een kringloopmedewerker en het daaraan gekoppelde salaris. Werknemers doen meer en zwaardere taken dan nu omschreven in functie en taakomschrijving. (Salarissen blijven achter op de zwaarte van de functie) De arbeidsvoorwaarden moeten sociaal zijn en passen bij de bijzondere branche die het kringloopbedrijf is!
Goede regeling om minder uren te werken voor oudere werknemers
Goede regeling m.b.t. Roosters bijvoorbeeld weekendroosters voor jaar vaststellen en altijd dezelfde vrije dag/uren in de week.
Goed salaris, pensioenopbouw, oudere werknemers "oude lullen" dagen, minimaal 25 vakantiedagen en een scholingsregeling.
Goed pensioen
Geen wachtdag, en minimaal 3 weken aaneengesloten vakantie. Medewerkers binnen de kringloop sector verdienen al niet veel, ze doen zwaar werk (mentaal en fysiek) kom dus niet aan de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals vakantie en vrije tijd deze hoeven niet veel te kosten als je de zaken als bedrijf goed organiseert. Een wachtdag vind ik echt ridicul, niemand kiest er voor om ziek te zijn, komt nog bij dat we werknemers hebben die op en zelfs onder bijstand"s niveau verdienen, da is een dag ziek zijn een grote kostenpost.
Geen wachtdag bij ziekmelding aaneengesloten 3 weken vakantie minimaal 2 niet inroosterbare dagen per week ook voor medewerkers die 20 uur werken
Geen doorbetaling bij eerste dag ziekte. Vraag is of dit niet contraproductief werkt. 2 dagen ziek blijven omdat je de eerste dag zelf moeten betalen, is een ongewenst maar wel voorstelbaar effect.
Extra verlofdagen , ... Seniorendagen bijv. Financiële ondersteuning voor werknemers die hun pensioen niet (gezonder) kunnen halen. Denk aan verkort werken (méér dan één dag deels op eigen kosten), vrijstelling van zwaar werk, pensioentraining.
Eventueel wachtdag pas instellen bij 2de keer ziekmelden (per jaar). Mensen met een krap inkomen zullen waarschijnlijk doorwerken terwijl ze ziek zijn, omdat het ze te veel geld kost.
Duidelijke waardering voor werknemers, oa door jubilea te vieren. Duidelijke onderscheiding tussen standaard cao en specifiek voor de kringloop cao (toegepast specifiek op situaties etc in de kringloop).
De vorige pagina geeft aan waar ik het niet mee eens ben en dit moet wat mij betreft beter geregeld worden.
De vorige cao en handboek behoort niet tot de beste collectieve arbeidsvoorwaarden door genoemde verslechtingen nu te accepteren wordt de CAO er niet beter op. Juist nu het ook voor kringloopbedrijven economisch beter gaat.
De seniorendagen dienen weer ingevoerd te worden.
De jubileums uitkering weg doen vind ik zwaar triest. Vooral omdat er al zoveel verloop in personeel is vanwege de vele medewerkers uit trajecten, lijkt het mij belangrijk om de mensen die wel blijven in ere te houden.
Dat de seniorenregeling qua geld wordt verruimt, maar alleen gaat gelden voor mensen in de lagere schalen.
Bijzonder verlof voor [medisch] bezoek. Ik ga nagenoeg elke keer op een vrije dag. Nu kan dat één keer niet en mag ik maar max 2 uur weg zijn. Maar t is [ver] reizen heen en terug naar [de arts] vanaf mijn werk en afspraak is een uur. Ik zou fijn vinden als die 2 uur 3 uur kan worden. En toch wel fijn zijn als wel 3 weken aangesloten vakantie kan opnemen. Veel van collega's hebben dat gedaan en kan nu niet meer.
Bij het ouder worden van de werknemers zou er iets opgenomen moeten worden over gepast werk. Niet te zwaar werk voor de oudere werknemers.
Betere pensioenregeling Betere waardering naar werken: we werken bijna in de zorgsector!
Betere functieomschrijvingen, zorgverlof,
Betere begeleiding en beloning voor het werken (begeleiden) van zwaardere doelgroepen. Het verplicht maken van een prestatiebeloning Het aanscherpen en NALEVEN van ARBO regels in en om de werkplaats.
Behoorlijke loonsverhoging, minimaal 250 bruto erbij.

3 aaneengesloten verlofdagen

1: Recht op 3 weken aan een gesloten vakantie. 2: Reiskosten vergoeding 3: Geen flexibele werktijden 5: 5 Mei een door betaalde vrije dag

1 Salaris 2 Functieomschrijving icm salarisschaal Hoe is deze weging? Staat het salaris in verhouding tot de verantwoording die men draagt? 3 Drie weken aaneengesloten vakantie kunnen opnemen is voor het welzijn van iedereen

Maximale reiskosten zijn nu te laag. - Loon teamleiders te laag ten opzichte van algemeen medewerkers. - geen wachtdag bij ziekte. - Jubileumuitkering behouden. - Recht op 3 weken aaneengesloten vakantie behouden. - Uitkering loon bij overlijden of invaliditeit niet laten vervallen.

Gevolgen van arbeidsongevallen (verzekering)



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.