

Arbeidsvoorwaardenonderzoek in de vissector

De vissector: doe-het-zelvers of teamspelers?



Arbeidsvoorwaardenonderzoek in de vissector

De vissector: doe-het-zelvers of teamspelers?

april 2010

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Methoden van onderzoek	6
2 Onderzoeksresultaten	8
2.1 Welke werknemers en werkgevers hebben de vragenlijst ingevuld?	8
2.2 Zijn werkgevers en werknemers tevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket?	9
2.3 Welke arbeidsvoorwaardelijke thema's zijn voor werknemers en werkgevers voor de toekomst belangrijk?	12
2.4 Op welk niveau zouden werkgevers en werknemers afspraken willen maken over arbeidsvoorwaarden?	18
3 De vissector: doe-het-zelvers of teamspeler?	22
4 De onderzoeksresultaten op een rijtje	23



Inleiding

Eind 2009 is een groot arbeidsvoorwaardenonderzoek gestart onder werkgevers en werknemers in de vissector. Het Productschap Vis, waarin werkgevers en werknemers zijn vertegenwoordigd, wil graag weten welke arbeidsvoorwaarden werkgevers en werknemers in de vissector belangrijk vinden. Is dat de beloning of zijn dat juist de werktijden? Zijn het de arbeidsomstandigheden of juist de scholingsmogelijkheden? En hoe willen werkgevers en werknemers hun arbeidsvoorwaarden het liefst regelen? Willen zij zelf individuele afspraken kunnen maken of is het wenselijk om collectief de arbeidsvoorwaarden te regelen?

De vissector is goed voor ongeveer 20.000 banen in Nederland. Deze banen zijn verdeeld over de schakels aanvoer, visverwerking en visgroothandel en detailhandel. Een aantal branches en bedrijven kent een cao, maar niet allemaal.

- De trawlvloot, waarin binnen vier ondernemingen ongeveer 800 mensen werkzaam zijn, kent een cao: de Cao Trawlervisserij. De kottervisserij beslaat circa 300 bedrijven met elk ongeveer twee tot zeven medewerkers die werken als zelfstandigen of maten. Voor deze bedrijven geldt geen cao, omdat formeel een grote meerderheid van de opvarenden geen werknemer is. Binnen de kweeksector is geen cao. De binnenvissers zijn bijna allemaal kleine zelf-standigen.
- Binnen de visverwerking en visgroothandel vinden we ongeveer 1.000 bedrijven en 6.000 medewerkers. Dit zijn voornamelijk MKB-bedrijven die niet onder een cao vallen. Enkele grotere bedrijven kennen een bedrijfs-cao en er is de cao voor de haringpakkers, schuur-, erf- en technisch personeel.
- In de visdetailhandel vinden we ongeveer 1.800 ondernemingen met circa 10.000 werknemers. De helft van deze werknemers heeft een flexibele arbeidsrelatie en werkt gemiddeld 13 uur per week. In de visdetailhandel is wel een cao, namelijk de cao voor de Visdetailhandel.

Hoewel het vanuit de achtergrond van de verschillende schakels goed verklaarbaar is dat er voor veel bedrijven geen cao geldt, kan de vraag worden gesteld of de sector hiermee niet een belangrijk instrument mist. Cao's maken het immers gemakkelijker langetermijnplannen te maken, maken kosten inzichtelijk en beheersbaar, en bieden de kans om gericht te investeren in de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers.

1 Methoden van onderzoek

In het onderzoek staan de volgende vragen centraal:

- Zijn werkgevers en werknemers tevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket?
- Welke arbeidsvoorwaardelijke thema's zijn voor werknemers en werkgevers voor de toekomst belangrijk?
- Op welk niveau zouden werkgevers en werknemers afspraken willen maken over arbeidsvoorwaarden?

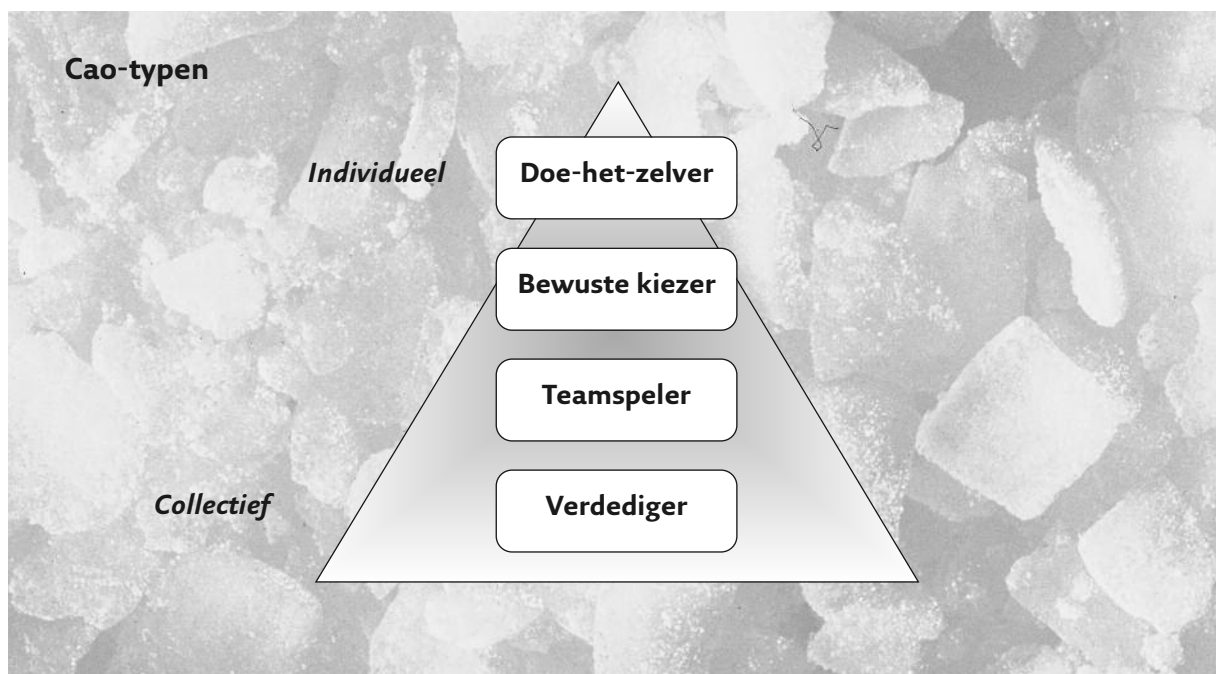
Om de wensen en behoeften ten aanzien van collectieve arbeidsvoorwaardenafspraken in beeld te kunnen brengen, is een grootschalig webbased vragenlijstonderzoek uitgevoerd, aangevuld met een aantal interviews. Werkgevers en werknemers in de verschillende branches binnen de vissector zijn gevraagd een vragenlijst in te vullen.

Om het invullen van de vragenlijst aantrekkelijk te maken en de beleving van arbeidsvoorwaarden te versterken, is ervoor gekozen om de werknemers een persoonlijke terugkoppeling te geven. Op basis van het beoordelen van een achttal stellingen zijn de respondenten ingedeeld in één van de vier cao-typeringen. De cao-typen geven aan waar de voorkeuren van de respondent liggen als het gaat om het regelen van zijn/haar arbeidsvoorwaarden. Wil iemand het liefst de arbeidsvoorwaarden individueel regelen met zijn/haar baas of gaat de voorkeur uit naar het collectief regelen van arbeidsvoorwaarden?

In totaal hebben 104 werkgevers en 193 werknemers de vragenlijst ingevuld. Deze respons geeft een goed beeld van de vissector als geheel, maar is echter te weinig om een betrouwbare vergelijking te maken tussen de verschillende branches in de vissector.

Ter verdieping op de resultaten van het vragenlijst onderzoek zijn nog zes werkgevers geïnterviewd.

De 6 interviews zijn gehouden onder werkgevers uit de verschillende branches, te weten de kottervisserij, trawlvissersrij, detailhandel en visverwerking/groothandel. De thema's uit het onderzoek zijn met hen besproken en de meest opvallende uitspraken vindt u terug tussen de resultaten in dit boekje.



De doe-het-zelver

Je bent een echte doe-het-zelver. Je vindt het niet prettig als anderen gaan onderhandelen over jouw arbeidsvoorwaarden, want je weet zelf het best wat goed voor je is. Over scholing, arbeidstijden of verlof overleg je het liefst zelf met je baas. En als je harder werkt dan iemand anders, dan moet dat ook extra beloond kunnen worden. Je ziet weinig voordeel in het samen optrekken met andere werknemers. Het is ieders eigen verantwoordelijkheid om een goed arbeidsvoorwaardenpakket met zijn/haar baas af te spreken. De beste afspraken maak je zelf.

De bewuste kiezer

Je vindt het een goed idee als er gezamenlijk afspraken worden gemaakt over arbeidsvoorwaarden die voor alle medewerkers gelden. Maar je wilt ook wel graag wat te kiezen houden. Daarom moet er wat jou betreft genoeg ruimte voor maatwerk zijn. Als de één liever meer vrije dagen heeft en de ander wil liever wat extra's sparen voor pensioen, dan moet dat kunnen. Werknemers moeten samen met hun baas het arbeidsvoorwaardenpakket nader kunnen invullen. Het moet allemaal niet te veel worden dichtgetimmerd. Verschillen mogen er best zijn. In een cao moeten vooral de basisarbeitsvoorwaarden worden vastgelegd, zoals het loon, verlof en pensioen. Aanvullende afspraken kun je zelf wel met je baas maken.

De teamspeler

Je vindt het belangrijk dat werknemers samen optrekken om hun arbeidsvoorwaarden goed te regelen. Als je samen optrekt, is het gemakkelijker om afspraken te maken die goed zijn voor iedereen. De cao is daarvoor een geschikt instrument. In de cao moeten niet alleen salaris, maar bijvoorbeeld ook onderwerpen als scholing, arbeidstijden en arbeidsomstandigheden een plek krijgen. Er mag wel ruimte overblijven voor individuele keuzes in een cao. Zo kunnen er keuzepakketten worden aangeboden, waaruit iedere werknemer zelf kan kiezen.

De verdediger

Voor jou is het belangrijk dat je zekerheid hebt over jouw arbeidsvoorwaarden. Je wilt graag weten waar je aan toe bent. Een cao kan je die zekerheid bieden. Zonder de cao vind je de positie van werknemers te kwetsbaar. Werknemers lopen het risico tegen elkaar uitgespeeld te worden. Bovendien hecht je erg aan gelijke rechten voor alle werknemers. Voor jou hoeft de cao niet in te spelen op de wensen van individuen. Dat zorgt alleen maar voor ongelijkheid en minder solidariteit.

2 Onderzoeksresultaten

2.1 Welke werknemers en werkgevers hebben de vragenlijst ingevuld?

In totaal hebben 104 werkgevers en 193 werknemers de vragenlijst ingevuld. De respondenten zijn als volgt verdeeld over de verschillende branches in de vissector.

<i>Respons per branche</i>	<i>Werknemers</i>	<i>Werkgevers</i>
Trawlvisserij	8%	0%
Kottervisserij (inclusief schelpdierensector)	13%	31%
Visverwerking/groothandel	47%	26%
Detailhandel	21%	31%
Anders, namelijk:	10%	11%

De werknemers

De leeftijden binnen de groep werknemers zijn redelijk verdeeld: 32 procent van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, is jonger dan 35 jaar, 44 procent is tussen 35 en 50 jaar en 24 procent van de werknemers is ouder dan 50 jaar.

Het opleidingsniveau van de werknemers laat het volgende beeld zien: 39 procent heeft een opleiding op LBO-/MAVO-/VMBO-niveau, 48 procent een opleiding op MBO-/HAVO-/VWO-niveau en 13 procent een opleiding op HBO-/WO-niveau.

Tot slot was 77 procent van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld man en 23 procent vrouw. 85 procent werkt fulltime en 15 procent parttime.

Als je kijkt naar de soorten dienstverband van de werknemers dan blijkt dat 67 procent in vaste dienst is, negen procent een tijdelijk contract heeft en 24 procent een maatschapcontract heeft.

Een maatschapper of opvarende is een zelfstandig ondernemer die zich laat inhuren door een schipper om mee te helpen vissen. In ruil voor arbeid, vlijt en deskundigheid ontvangt de maatschapvisser een percentage van de opbrengst. Er is geen sprake van een loondienstverband en derhalve is er arbeidsvoorwaardelijk weinig geregeld. Wel is er een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor opvarenden. Het pensioen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden zijn formeel niet geregeld. Hoe met zaken als arbeidsomstandigheden, scholing en werktijden wordt omgegaan, is afhankelijk van het schip waarop men vaart. Bij de ene schipper wordt veel in onderling overleg overeengekomen, terwijl bij de andere schipper nauwelijks overleg plaatsvindt en de schipper bepaalt hoe zaken gaan.

Kottervisserij

De werkgevers

Ongeveer de helft van de werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld, heeft een bedrijf met minder dan vijf werknemers. 46 procent heeft tussen de vijf en 25 werknemers in dienst.

Zeven procent heeft meer dan 25 werknemers in dienst.

36 procent van de werkgevers valt onder een cao, 57 procent kent geen cao en 7 procent weet het niet.

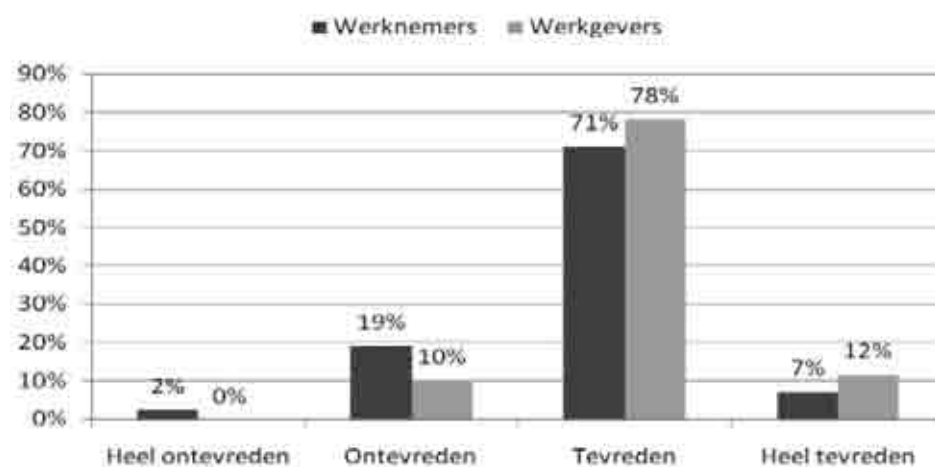
Een aantal middelgrote en grote bedrijven in de visverwerking en -groothandel kent geen cao, maar heeft de collectieve arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een eigen bedrijfsregeling. De werkgever heeft dan, vaak in samenspraak met een jurist, een aantal basis-arbeidsvoorwaarden (veelal zonder consultatie van werknemers) opgesteld. Hierin kan ondermeer geregeld zijn: voltijds arbeidsduur, pensioenvoorziening, werktijden, loondoorbetaling bij ziekte, scholing, vakantiedagen en/of een aantal verzekeringen. Soms is hierin ook de salarisstructuur vastgelegd. Samen met de individuele arbeidsovereenkomst vormt dit het arbeidsvoorwaardenpakket. Deze bedrijven hebben er bewust voor gekozen om geen collectieve regeling met de vakbond of ondernemingsraad af te sluiten. Zij zijn stellig van mening dat een bedrijfstak-cao onvoldoende passend is voor de specifieke situatie van het bedrijf. En een ondernemings-cao zou te weinig ruimte bieden om flexibel met arbeidsvoorwaarden om te kunnen gaan. Het beeld dat men van een cao heeft, laat zich het best beschrijven als: beknellend, te algemeen en onvoldoende flexibel.

Visverwerking/groothandel

2.2 Zijn werkgevers en werknemers tevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket?

Een overgrote meerderheid van 90 procent van de werkgevers en 78 procent van de werknemers geeft aan tevreden, dan wel heel tevreden te zijn met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket.

Tevredenheid met huidige arbeidsvoorwaardenpakket

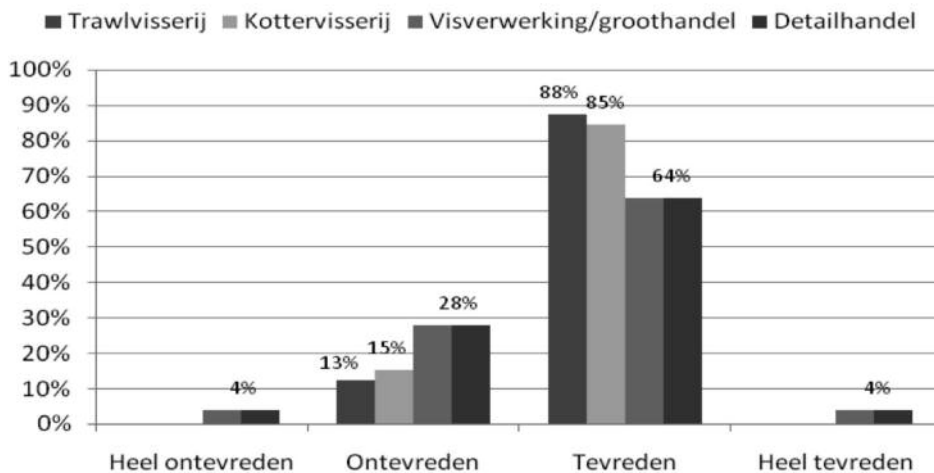


Werknemers in de trawlvisserij en de kottervisserij geven aan vaker, danwel heel tevreden te zijn met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket dan de werknemers in de andere sectoren. Daar kan een culturele component aan ten grondslag liggen.

“De trawl- en kottervisserij is een traditionele, ‘stoere mannen’-sector waar men over het algemeen niet graag klaagt.”

Kottervisserij

Tevredenheid met huidige arbeidsvoorwaardenpakket



"In de trawl- en kottersector worden opvarenden beloond naar opbrengst van een schip.

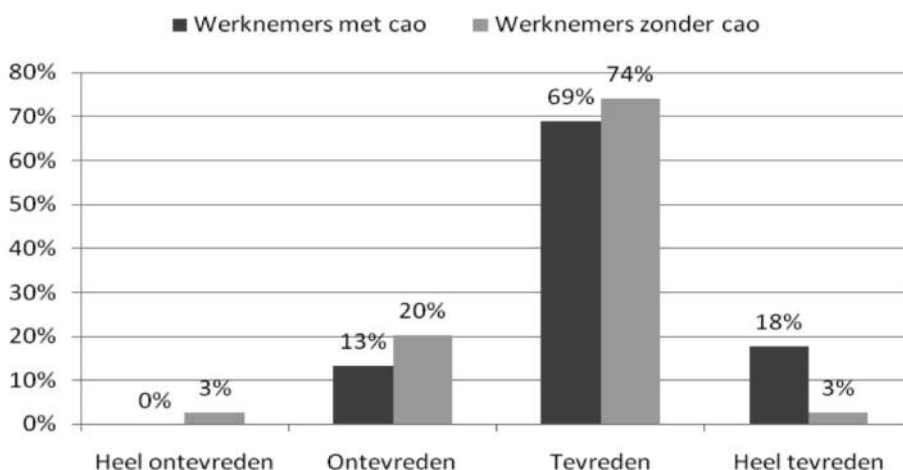
Elke opvarende krijgt een bepaald percentage van de opbrengst. In de kottersector zijn de percentages meestal gelijk, in de trawl-sector is sprake van meer hiërarchie en is te zien dat er verschillende percentages gelden, afhankelijk van de functie van de opvarende. Aangezien men samen verantwoordelijk is voor de opbrengst heerst er aan boord een groot 'wij'-gevoel en is er een open cultuur, waarin je elkaar op elkaars functioneren aanspreekt. Het kan namelijk niet zo zijn dat één persoon minder hard hoeft te werken voor hetzelfde loon dan een ander.

Daarnaast komt deze manier van belonen de kwaliteit ten goede: als de kwaliteit hoog is, verdient men ook meer."

Trawlvisserij en kottervisserij

Werknemers met een cao zijn iets vaker, dan wel heel tevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket dan werknemers zonder cao.

Tevredenheid met huidige arbeidsvoorwaardenpakket

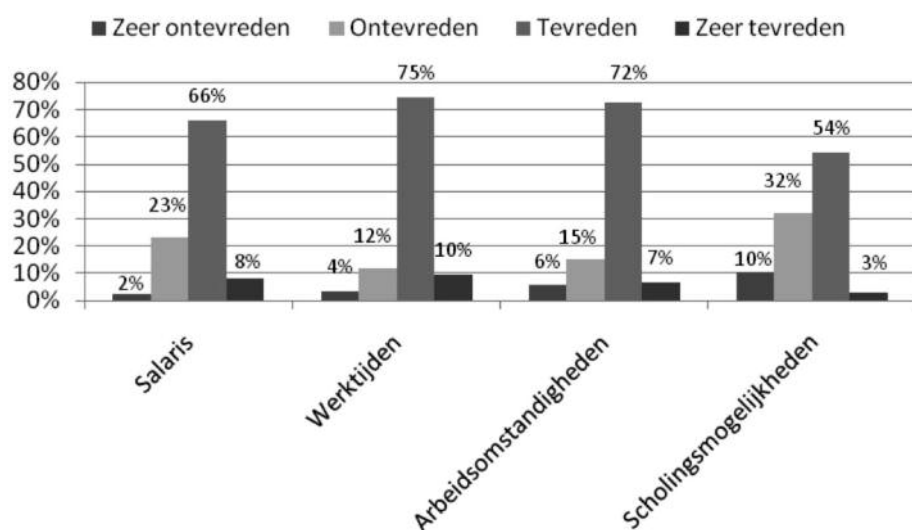


“Een cao zorgt voor een marktconform salaris dat jaarlijks wordt gecorrigeerd op inflatie. Het voorkomt onderlinge concurrentie. Het salaris is geen reden om naar een ander bedrijf over te stappen. Daarmee worden zaken als werksfeer en arbeidsomstandigheden de belangrijkste factoren van personeelsbinding en zo hoort het ook.”

Trawlvisserij en kottervisserij

Binnen het arbeidsvoorwaardenpakket zijn werknemers op dit moment het meest tevreden over de werktijden en de arbeidsomstandigheden. Minder tevreden zijn werknemers over het salaris en de scholingsmogelijkheden. 42 procent van de werknemers geeft aan ontevreden, danwel heel ontevreden te zijn met de scholingsmogelijkheden die geboden worden.

Beoordeling huidige arbeidsvoorwaarden naar thema werknemers



“Het opleidingsniveau in de vissector is enorm gestegen. Het gemiddelde niveau op de werkvloer is minimaal MBO-niveau. Ook stijgt het aantal HBO’ers dat in de sector werkzaam is. De eisen die aan het vissersvak worden gesteld, worden steeds strenger. Voor veel taken die moeten worden uitgevoerd, is nu een vakdiploma verplicht. Zo mag je iemand zonder diploma’s niet zomaar wacht laten lopen op een kotter. Ook in de visindustrie- en handel neemt het belang van het opleiden toe. Zaken worden over de hele wereld gedaan en dat vraagt wat van de werknemers. Veel bedrijven bieden hun werknemers in de verkoop dan ook taaltrainingen aan om zich goed verstaanbaar te kunnen maken. Ook wordt veel on the job getraind. Ieder bedrijf kent zijn eigen manier van visverwerken en dat vraagt het specifiek opleiden en trainen van werknemers.”

Visverwerking/groothandel

“Het opleiden van het personeel doe ik over het algemeen zelf middels training on the job. Ook gaan er weleens personeelsleden op cursus. Het scholingsaanbod in de sector is voldoende dekkend voor de visdetailhandel. Wel zie ik de trend dat scholing steeds belangrijker gaat worden als bindmiddel van personeel.”

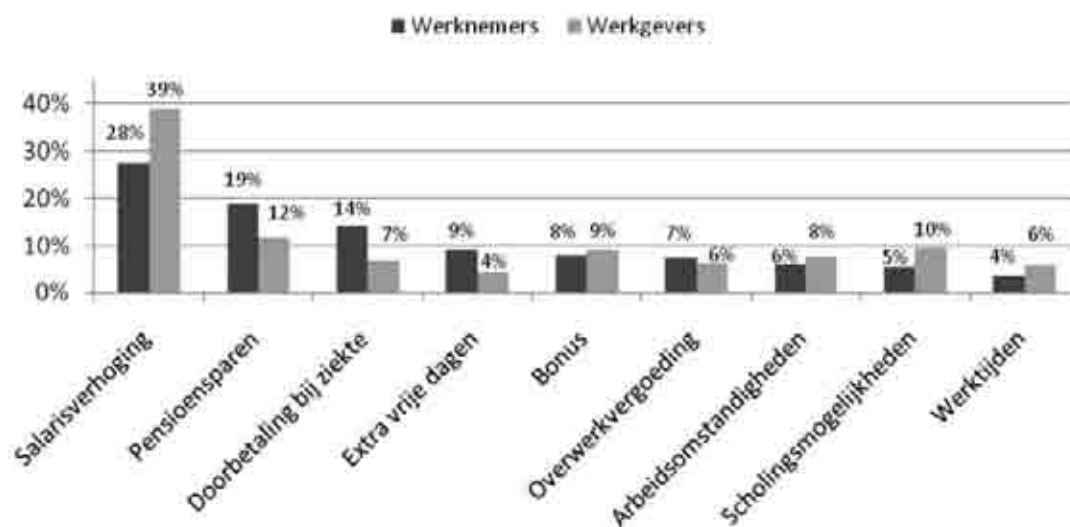
Detailhandel

2.3 Welke arbeidsvoorwaardelijke thema's zijn voor werknemers en werkgevers voor de toekomst belangrijk?

Als u € 1.000 extra te besteden zou hebben, aan welke arbeidsvoorwaarde zou u dit dan besteden? Werkgevers in de vissector geven aan het liefst meer geld te willen besteden aan het verhogen van de salarissen. Op de tweede plaats volgt het sparen voor het pensioen en op de derde plaats het verbeteren van de scholingsmogelijkheden.

Werknemers zijn iets minder uitgesproken. Ook zij besteden het liefst meer geld aan het verhogen van de salarissen en het verbeteren van het pensioen, maar geven daarnaast een hogere score aan het doorbetalen bij ziekte en het krijgen van meer vrije dagen.

Waar willen werkgevers en werknemers meer geld aan besteden?



“Voor de maatschapvisserij zou meer geïnvesteerd moeten worden in goede voorlichting over het zelfstandig ondernemerschap. Veel maatschapvisserij hebben onvoldoende in de gaten dat zij zelf voor veel arbeidsvoorwaardelijke zaken verantwoordelijk zijn, bijvoorbeeld voor het eigen pensioen.

Nu we nog langer moeten doorwerken, wordt dit probleem alleen maar nijpender. Ik vrees dat er nog veel maatschapvisserij zijn die voor zichzelf onvoldoende aan de toekomst denken en straks in grote financiële moeilijkheden komen.”

Kottervisserij

“Ik zou graag meer geld besteden aan het pensioen. Ik hoop dat zich meer bedrijven aansluiten bij de cao, zodat het pensioenfonds krachtiger wordt. Daarnaast zou onder andere de kottersector gebaat zijn bij opleidingen en zou ik deze medewerkers graag de mogelijkheid geven zich aan te sluiten bij het pakket met preventieve zorg dat ons bedrijf biedt aan haar werknemers die onder de Cao trawlvisserij en de Cao haringpakkers en kuipers vallen.”

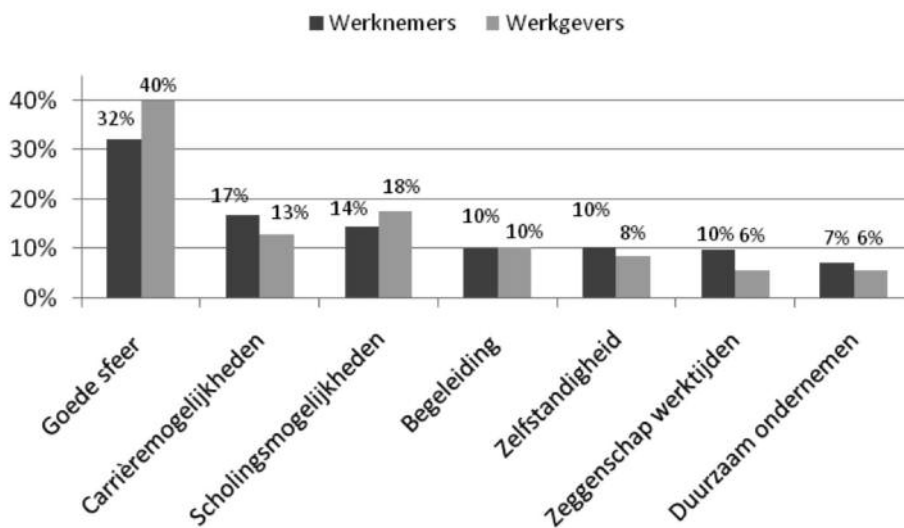
Kottervisserij, trawlvisserij en visverwerking/groothandel

“Een goede pensioenvoorziening is voor ons een belangrijke arbeidsvoorwaarde om te kunnen bieden. Wel hadden wij gehoopt dat het een flinke bijdrage zou leveren aan de bedrijfsbinding. Daar moeten we wel een beetje op terugkomen.”

Visverwerking/groothandel

Werkgevers en werknemers vinden een goede sfeer de belangrijkste factor voor werving en behoud van werknemers in de vissector.

Arbeidsvoorwaarden belangrijk voor werving en behoud



“Dat een goede sfeer voor veel werknemers een belangrijke arbeidsvoorwaarde is, herkennen wij zeker. Als bedrijf proberen we dit zo goed mogelijk te faciliteren. Zo gaan we er twee keer per jaar met het hele team echt even tussen uit om wat anders met elkaar te doen. Dit draagt bij aan de teamvorming en versterkt de betrokkenheid onderling en met het bedrijf. Ook hebben wij ervaren dat het belangrijk is om snel in te grijpen als er binnen een team wrijving ontstaat tussen mensen. Je moet dan niet wachten tot de bom is ontploft, maar meteen een oplossing zoeken waar alle betrokkenen zich content bij voelen.”

Visverwerking/groothandel

“Binnen ons bedrijf hechten we erg aan de informele, betrokken sfeer die er heerst. De deuren staan altijd open. Het is niet raar om even bij de HR-manager binnen te lopen als je een vraag hebt of ergens mee zit. Iedereen kent elkaar en het is gebruikelijk om elkaar met de voornaam aan te spreken, of je nu op de werkvloer staat of de directeur bent.”

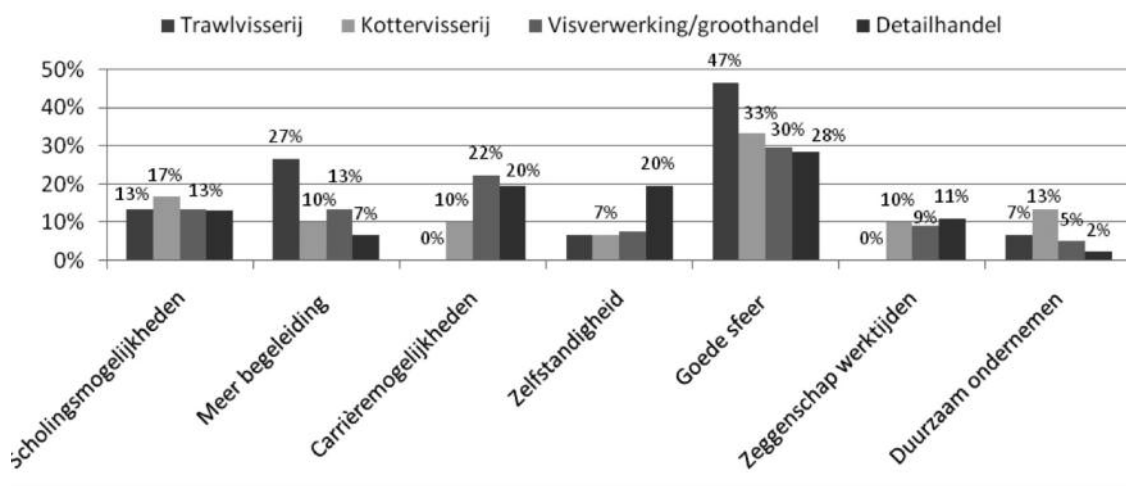
Visverwerking/groothandel

“Naast de gebruikelijke bedrijfsfeesten en een actieve personeelsvereniging is er op onze schepen televisie aan boord en er is zelfs een heuse bar. Ook vinden er regelmatig barbecues aan boord plaats als er meer dagen moet worden gevaren. Wij zijn heel bewust bezig met het bevorderen van een goede sfeer.”

Kottervisserij, trawlvisserij en visverwerking/groothandel

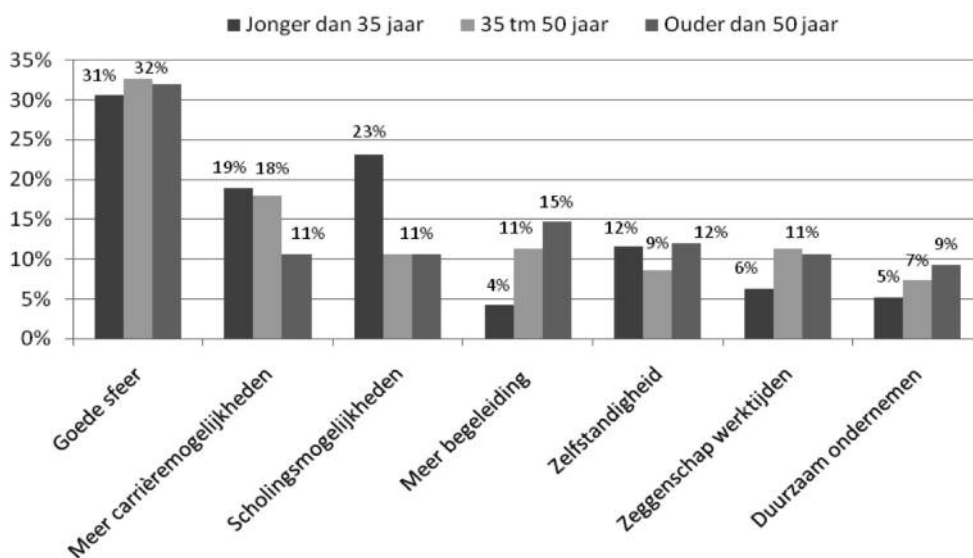
Voor de trawlvisserij is het vooral de goede sfeer en de begeleiding van werknemers die maken of men graag in de branche wil komen werken en wil blijven werken. Carrièremogelijkheden en zeggenschap over werktijden spelen in deze branche geen rol. In de detailhandel is ook het thema zelfstandigheid van belang.

Arbeidsvoorwaarden belangrijk voor werving en behoud



De uitkomst op de vraag welke arbeidsvoorwaarden werknemers belangrijk vinden voor werving en behoud van werknemers binnen de vissector verschilt per leeftijdsgroep. Ten opzichte van ouderen vinden jongeren scholingsmogelijkheden belangrijker, terwijl ouderen aangeven de begeleiding van werknemers belangrijker te vinden.

Arbeidsvoorwaarden belangrijk voor werving en behoud



"Binnen ons bedrijf werven we vooral met de volgende arbeidsvoorwaarden: flexibele werktijden, mogelijkheden voor overwerk, ruime pensioenregeling en scholingsmogelijkheden."

Visverwerking/groothandel

"Wij werven met garantieloon, pensioenfonds, sociaal fonds en ziektekostenregeling en de voordelen van het hebben van een cao."

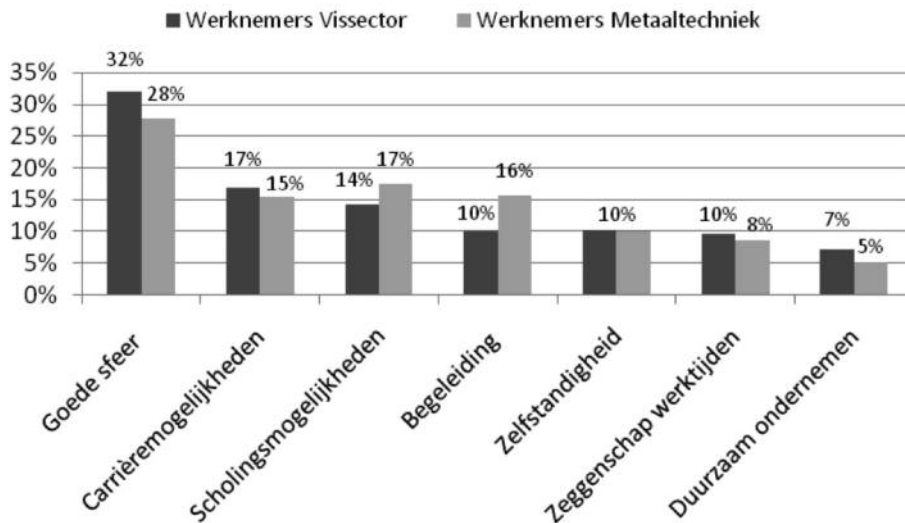
Trawlvisserij

"De laatste keer dat ik nieuwe werknemers zocht, heb ik een bordje in het winkelraam gehangen waarop ik had geschreven: 'Wij hebben leuk werk en leuke collega's!'. Dat werkte toen perfect."

Detailhandel

In vergelijking tot de metaaltechniek, waar dezelfde vraag is voorgelegd, vinden de werknemers in de vissector de goede sfeer en de carrièremogelijkheden nog iets belangrijker dan dat de werknemers in de metaaltechniek dat vinden. Werknemers in de metaaltechniek hechten meer waarde aan scholing en begeleiding dan dat de werknemers in de vissector dat doen. De verschillen tussen beide sectoren zijn echter gering.

Arbeidsvoorwaarden belangrijk voor werving en behoud



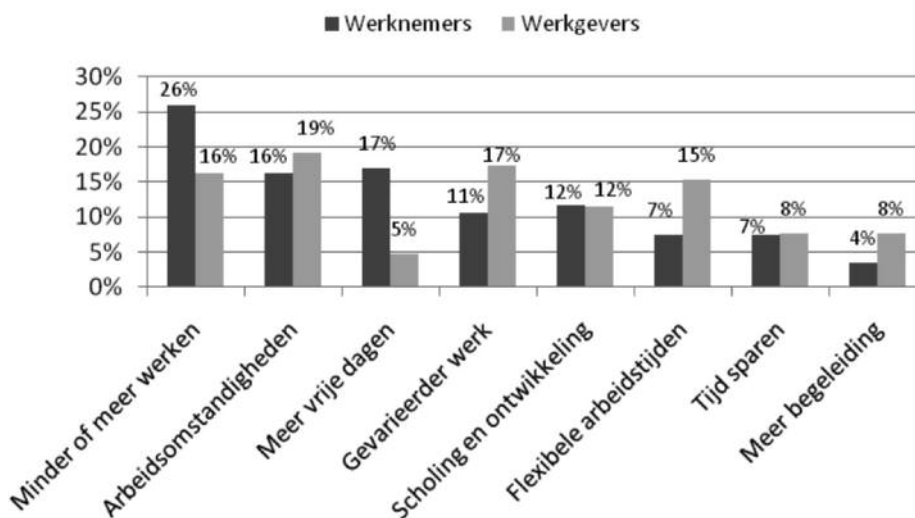
Welke arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om gezond binnen de vissector inzetbaar te blijven?

Op de vraag wat nodig is om gezond in de vissector inzetbaar te blijven, zijn de antwoorden tussen werknemers en werkgevers verschillend.

Werknemers vinden het kunnen aanpassen van de arbeidsduur (minder of juist meer kunnen werken), de arbeidsomstandigheden en het aantal vrije dagen het belangrijkste.

Werkgevers vinden arbeidsomstandigheden, gevarieerd werk, het meer of minder kunnen werken en flexibele werktijden belangrijke factoren voor het gezond inzetbaar houden van personeel.

Wat is nodig om langer gezond aan het werk te kunnen blijven binnen de vissector?



“Wij zijn gestart met een speciaal programma voor onze oudere werknemers. Zo kunnen ouderwordende werknemers bij ons de overstap maken van het werken in de natte ruimte naar het droogwerk. Ook kijken we naar het takenpakket. Mochten we voor een werknemer geen lichtere werkplek binnen het bedrijf kunnen vinden, dan vinden wij het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om iets te zoeken buiten de poort van het eigen bedrijf.”

Visverwerking/groothandel

“Voor ons is de kennis van de oudere werknemers een belangrijk thema. Als een oudere werknemer vertrekt, gaat er vaak veel kennis en ervaring verloren. Het is absoluut in het belang van het bedrijf om daar goed naar te kijken. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de oudere werknemer zijn kennis en ervaring tijdig overdraagt aan de jongere generatie?”

Visverwerking/groothandel

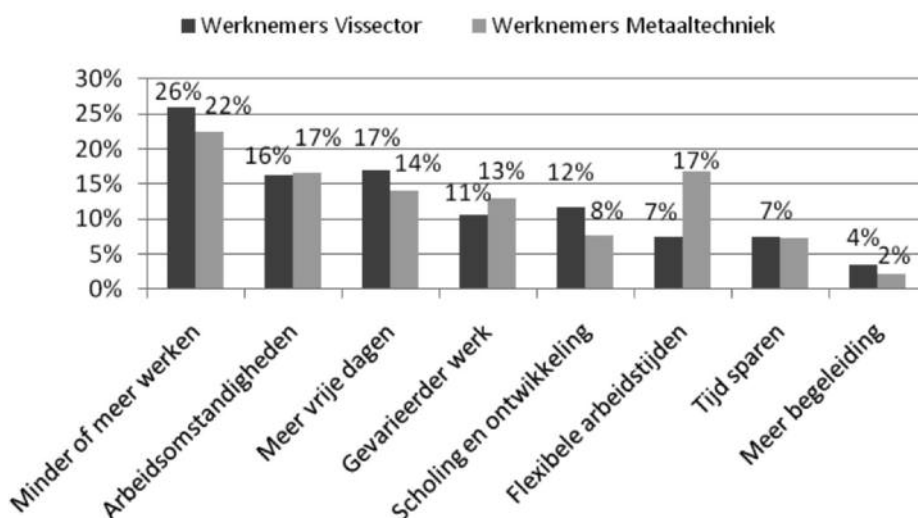
“Om lang en gezond aan het werk te blijven, zorgen wij voor veel afwisseling. Zo wordt er actief gerouleerd in functie om te zorgen dat werknemers niet te lang in het vriesruim hoeven te werken. Daarnaast zijn wij bezig met een project voor gezonde voeding aan boord en is er de mogelijkheid om aan boord cardiofitness te doen in een speciaal hiervoor ingerichte ruimte.

Tot slot gaan onze werknemers regelmatig met verlof; het is belangrijk om veel te rusten.

Een aantal weken achtereen op een schip werkzaam zijn, vereist veel energie, zeker voor officieren die deze zes weken 24 uur per dag een grote verantwoordelijkheid hebben”.

Trawlvisserij

In vergelijking met de metaaltechniek vinden de werknemers in de vissector het meer of minder kunnen werken en de vrije dagen hiervoor belangrijker. De werknemers in de metaaltechniek zien meer heil in flexibele arbeidstijden en het aanbieden van gevarieerder werken.

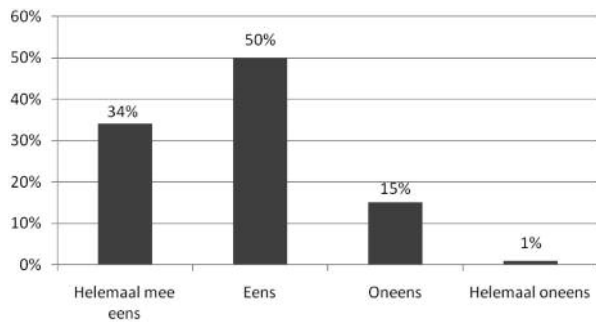


“Een goede balans tussen werk en rust is van belang om gezond de eindstreep te behalen. De regeling ‘100% betalen en 80% werken voor ouderen’ was alleen niet meer van deze tijd. Tijdens de cao- onderhandelingen is deze regel dan ook terecht komen te vervallen. Daarmee is ruimte gekomen voor 10 dagen scholingsverlof per medewerker per jaar.”

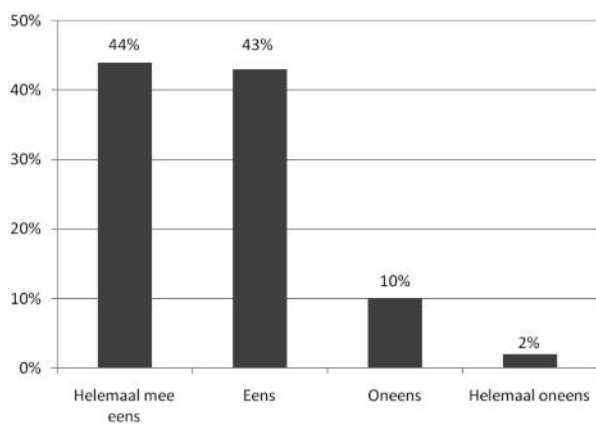
Detailhandel

Een peiling over een aantal arbeidsvoorwaarden

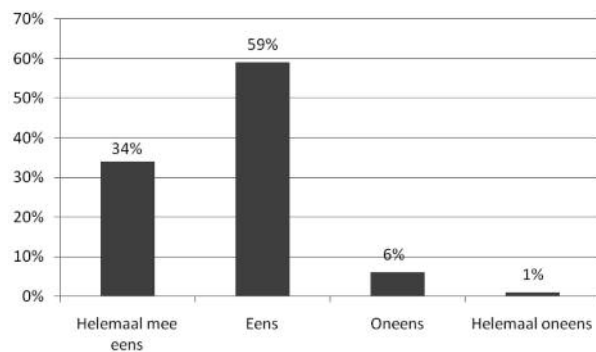
Iedereen zou verplicht aan een pensioenregeling moeten deelnemen.



Als je heel goed presteert, moet je daar ook een extra beloning voor kunnen krijgen.

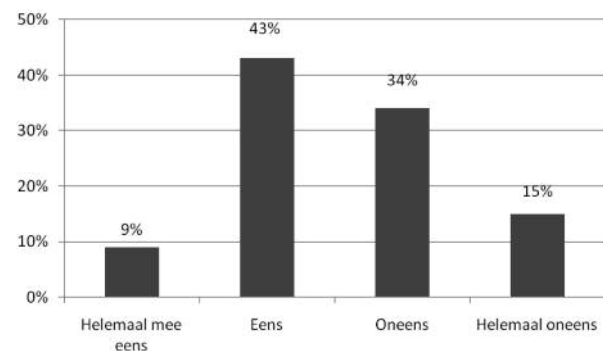


Werknemers mogen best verplicht worden zich bij te scholen op kosten van de werkgever.



Ik vind het voldoende als je bij ziekte 70 procent van het loon krijgt doorbetaald.

Als dat onvoldoende is, kun je jezelf bijverzekeren.



2.4 Op welk niveau zouden werkgevers en werknemers afspraken willen maken over arbeidsvoorwaarden?

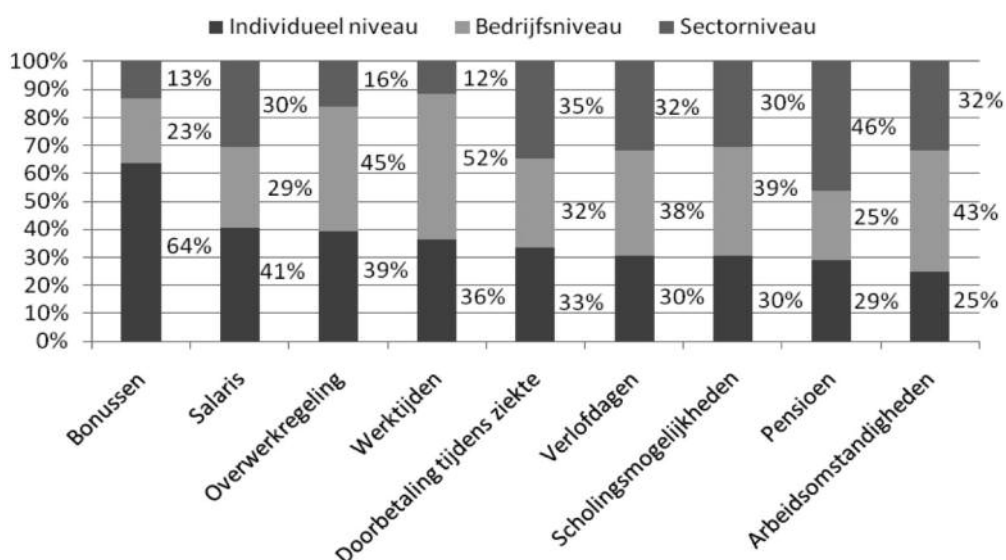
Voor de meeste Nederlandse werknemers zijn de belangrijkste arbeidsvoorwaarden als loon, werktijden, vakantie en verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid, scholing en ontwikkeling en gezondheid geregeld in een bedrijfs- of bedrijfstakcao's. Toch zijn er in een aantal sectoren, waaronder de vissector, nog veel bedrijven die geen cao-traditie kennen. Ook binnen deze bedrijven blijft het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden nodig, maar op welk niveau kunnen deze het best geregeld worden? Gaat de voorkeur uit naar een situatie waarin individuele werknemers zelf in onderhandeling gaan met de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te regelen, of is er in meer of mindere mate toch behoefte aan collectiviteit? En op welk niveau moet deze collectiviteit geregeld worden?

Arbeidsvoorwaarden kunnen op verschillende niveaus worden gemaakt. De voor- en nadelen van de verschillende niveaus op een rijtje.

Schematisch

Niveau	Kenmerken
Wet	Politieke besluitvorming, geldend voor alle werknemers in Nederland, directe invloed is uiterst beperkt, geen maatwerk mogelijk, coördinatiekosten zijn voor de samenleving.
Bedrijfstak	Onderhandelingen tussen werkgeversorganisatie en vakbonden, professionele onderhandelaars, resultaat geldt voor werknemers vallend onder de cao, vakbondsleden hebben invloed, voor overige werknemers is de invloed zeer beperkt, maatwerk voor de sector, kosten voor de totstandkoming van de cao kunnen worden gespreid over alle bedrijven die vallen onder de cao.
Bedrijf	Onderhandelingen tussen werkgever en vakbond of OR/PVT, geldt voor alle werknemers in het bedrijf, werknemers hebben invloed via vakbond of OR/PVT, maatwerk voor eigen bedrijf, kosten voor rekening van werkgever en werknemers in het bedrijf.
Individueel	Onderhandelingen tussen werkgever en individuele werknemer, afspraken gelden alleen voor persoon in kwestie, werknemer heeft veel invloed, perfect maatwerk mogelijk, kosten voor rekening van werkgever en werknemers in het bedrijf.

Werkgevers in de vissector geven de voorkeur aan het individueel niveau als het gaat om het maken van afspraken over bonussen en het salaris. Afspraken over overwerk en werktijden maakt men bij voorkeur op bedrijfsniveau. Afspraken over pensioen en doorbetaling bij ziekte zou een meerderheid wel op sectorniveau willen maken.



“Het CNV heeft enige tijd geleden voor de Urker visindustrie een regionale sector-cao afgesloten.

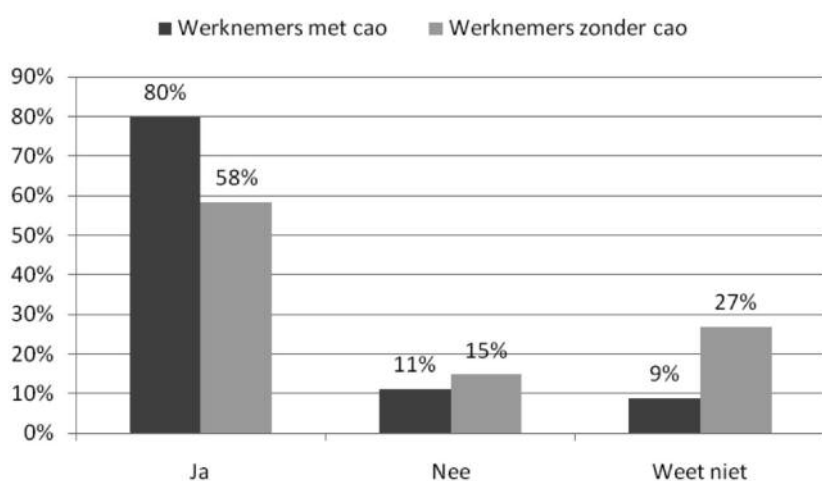
Een aantal visbedrijven is deze cao inderdaad gaan toepassen. Toch bleek de cao niet voor alle werknemers interessant. Binnen ons bedrijf hadden de werknemers daar bijvoorbeeld helemaal geen behoefte aan. De arbeidsvoorwaarden die zij krijgen, gaan veel verder dan die in de cao stonden beschreven.”

Visverwerking/groothandel

Voor het maken van collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden zou een cao een geschikt instrument kunnen zijn. Hoe kijken werkgevers en werknemers aan tegen het cao-instrument?

Een meerderheid van de werknemers in de vissector is van mening dat werknemers met een cao meer kans hebben op goede arbeidsvoorwaarden dan werknemers zonder een cao. Dit geldt zowel voor werknemers die op dit moment al een cao hebben, als voor werknemers die op dit moment geen cao kennen.

Ben je van mening dat je met een cao meer kans hebt op goede arbeidsvoorwaarden?



“Wij werken binnen ons bedrijf met twee verschillende cao’s. Het grote voordeel is dat de cao duidelijkheid geeft in rechten en plichten. Dit wordt door het personeel als zeer prettig ervaren. Daarbij weet je dat het salaris passend is en dat er netjes rekening wordt gehouden met inflatie.”

Trawlvisserij en visverwerking/groothandel

“Een cao is nodig om de werknemers een stuk rust en duidelijkheid te geven wat arbeidsvoorwaarden betreft. Zeker in conflictsituaties is alles netjes geregeld. Als je de arbeidsvoorwaarden collectief regelt, heb je ondersteuning voor een verantwoord standpunt. Ik zie niet in hoe je de arbeidsvoorwaarden moet regelen zonder hulp van een cao.”

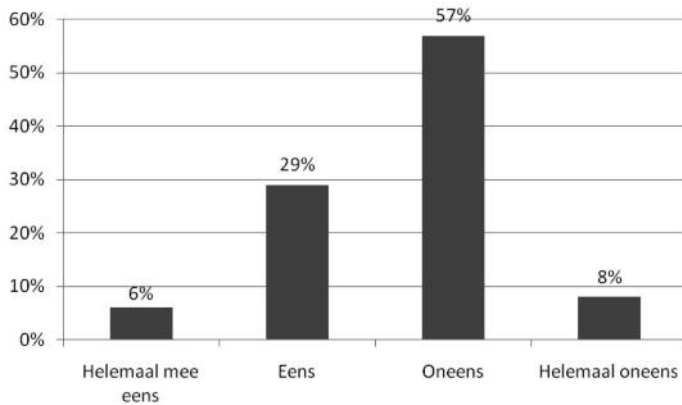
Detailhandel

“Het scheelt enorm veel tijd om niet met elke werknemer afzonderlijk afspraken te hoeven maken; de cao biedt een makkelijk overzicht van de salarisschalen die landelijk gelden en je kunt handig gebruik maken van de expertise van ervaren onderhandelaars.”

Trawlvisserij en visverwerking/groothandel

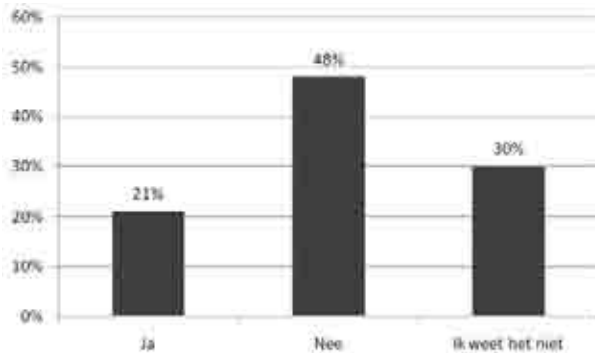
Een ruime meerderheid van de werknemers in de vissector is dan ook van mening dat men veel van wat er in een cao staat zelf niet beter had kunnen regelen.

Veel van wat er in een cao staat, kunnen mensen beter zelf regelen.



21 procent van de werkgers in de vissector, die nu niet onder een bedrijfstakcao vallen en zelf ook geen bedrijfscao hebben afgesloten, geven in het onderzoek aan wel graag afspraken in een cao te willen regelen. De helft geeft aan hier geen behoefte aan te hebben en eenderde van de werkgevers geeft aan het nog niet te weten.

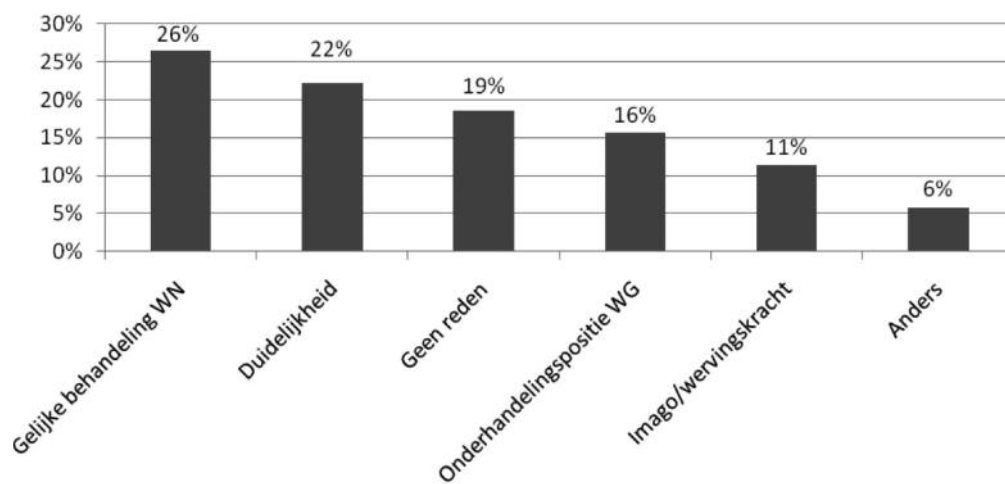
Als de mogelijkheid er zou zijn, zou u uw medewerkers dan graag onder een cao laten vallen?



“Het zou goed zijn als de cao meer flexibiliteit zou bieden qua binnen-lichtijden. Het is prettig voor de vissers om vaker uit te varen als de vangst goed is. De cao biedt dan geen mogelijkheden om een dag eerder uit te varen. Ook ervaar ik weleens dat de cao wat achterloopt op zaken; dit heeft te maken met het feit dat een cao vaak voor meerdere jaren wordt afgesloten.”

Trawlvisserij en visverwerking/groothandel

Belangrijke redenen voor werkgevers om afspraken over arbeidsvoorwaarden in een cao te willen vastleggen, zijn het gelijk kunnen behandelen van werknemers en het scheppen van duidelijkheid.

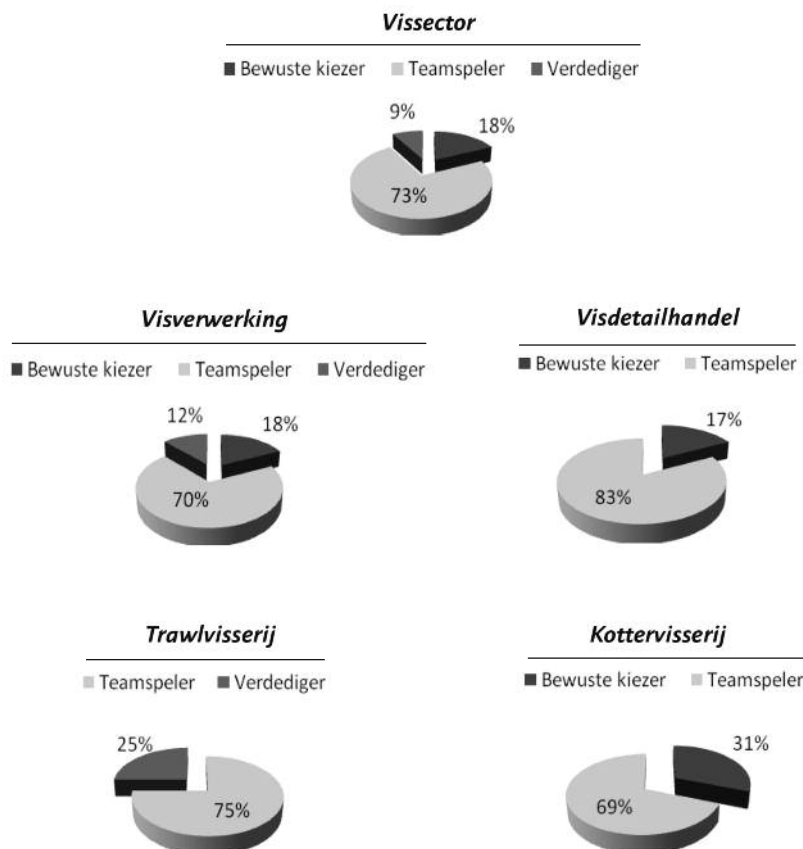
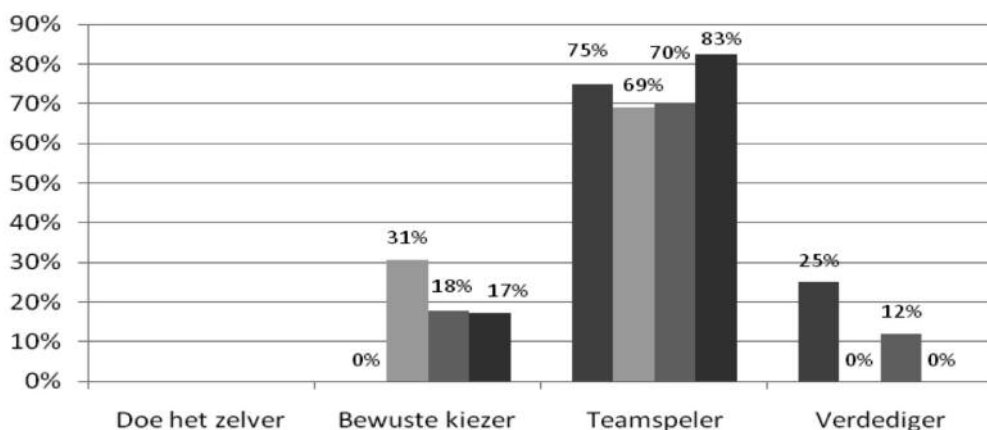


“Binnen een cao is het soms moeilijk om rekening te houden met piekmomenten in het arbeidsproces. Hierover maak je dan ook afspraken met het personeel dat op vrijwillige basis in piekmomenten extra werkt. Ik zie de cao daarin niet als een beperking.”

Detailhandel

3 De vissector: doe-het-zelvers of teamspelers?

Werknemers in de vissector blijken vooral getypeerd te kunnen worden als teamspeler als het gaat om het regelen van de eigen arbeidsvoorwaarden. Zij vinden het over het algemeen belangrijk om als werknemers samen op te trekken om hun arbeidsvoorwaarden goed te regelen. Als je samen optrekt, is het makkelijker om afspraken te maken die goed zijn voor iedereen. De cao vinden zij daarvoor een geschikt instrument. In de cao moeten niet alleen collectieve afspraken over het salaris worden gemaakt, maar bijvoorbeeld ook onderwerpen als scholing, arbeidstijden en arbeidsomstandigheden een plek krijgen. Er mag wel wat ruimte overblijven voor individuele keuzes in een cao.



4 De onderzoeksresultaten op een rijtje

Hoe tevreden zijn werkgevers en werknemers met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket?

- Een ruime meerderheid van de werkgevers en de werknemers is tevreden, dan wel heel tevreden met het huidige arbeidsvoorwaardenpakket.
- 21 procent van de werknemers geeft aan ontevreden te zijn over de arbeidsvoorwaarden en 10 procent van de werkgevers geeft dit aan.
- Werknemers met een cao zijn vaker (heel) tevreden dan werknemers zonder cao.
- Werknemers zijn vooral ontevreden over de scholingsmogelijkheden in de vissector. 42 procent is hierover ontevreden, dan wel heel ontevreden.

Waarin willen werkgevers en werknemers het liefst investeren?

- Werknemers:
 - 1 Salarisverhoging
 - 2 Pensioen
 - 3 Doorbetaling bij ziekte
- Werkgevers:
 - 1 Salarisverhoging
 - 2 Pensioen
 - 3 Scholing

Wat vinden werknemers de belangrijkste arbeidsvoorwaarde voor de toekomst?

- Voor werving en behoud werknemers:
 - 1 Goede sfeer
 - 2 Scholing
 - 3 Carrière mogelijkheden
- Voor langer gezond inzetbaar te blijven:
 - 1 Meer of juist minder kunnen werken
 - 2 Arbeidsomstandigheden
 - 3 Gevarieerder werk
 - 4 Meer vrije dagen

Wel of geen cao in de vissector?

- Een ruime meerderheid van de werknemers binnen de vissector kan het best getypeerd worden als een teamspeler: zij willen wel zaken collectief regelen, maar niet alles. Het vastleggen van een aantal arbeidsvoorwaarden in een cao zou een goede zaak zijn.
- Ongeveer de helft van de werkgevers die op dit moment geen cao kennen, zou wel graag een cao hebben of twijfelt nog.
- Collectieve afspraken zijn vooral wenselijk op de thema's: pensioen, arbeidsomstandigheden en scholingsmogelijkheden.
- Werkgevers willen salariszaken en eventuele bonussen het liefst op individueel niveau regelen.
- De belangrijkste reden van werkgevers om afspraken in een cao vast te leggen, zijn het gelijk kunnen behandelen van werknemers en het scheppen van duidelijkheid.



Colofon

Opdrachtgever	Productschap Vis
Onderzoek	a-advies bv
Tekst	a-advies bv
Vormgeving	Birgit Schrama

