

INVESTEREN IN MENSEN

In deze rubriek dit keer aandacht voor slechts één cao van een branche die voor veel mensen helemaal niet zo opvallend is: de netwerkbedrijven. Netwerkbedrijven verzorgen de aanleg en het onderhoud van de transport- en distributienetwerken voor energie. Vanouds betrof dat vooral de gas- en elektriciteitsnetwerken. Maar inmiddels heeft zich een nieuwe kerntaak voor de netwerkbedrijven aangediend: het faciliteren van een goed werkend marktmechanisme, waarin de bij voorkeur duurzame energie betaalbaar blijft. De netwerkbedrijven creëren daar zowel op internationaal als op lokaal niveau de mogelijkheden voor, gebruik makend van de ontwikkelingen in de informatietechnologie. Energietransitie noemt de branche dat zelf: investeren in nieuwe energietoepassingen, technologische vernieuwing, slimme toepassingen en mobiliteit.

Nieuwe leest

Dat valt te lezen in de inleiding van 'Investeren in mensen, Visie op nieuwe arbeidsverhoudingen netwerken 2011-2011'. Dit document is opgesteld door de gezamenlijke cao-partijen, werkgeverspartij WENb en de vakbonden Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en VMHPN als opmaat voor de eerste

Henk Strating is directeur van HS-ARBEIDSVOORWAARDEN BV. Ieder weekend verschijnt CAOoverzicht®, een digitaal overzicht van cao-afspraken van de afgelopen week. CAOoverzicht® is gratis verkrijgbaar via www.hsarbeidsvoorwaarden.nl.

eigen cao voor de netwerkbedrijven, die nodig was geworden door de opsplitsing van de 'oude' Cao Energie. Die werd nodig vanwege de geheel nieuwe structuur van de energiesector in ons land, waarbij de productie en leveringsbedrijven volledig zijn geprivatiseerd, maar de energienetwerken van de wetgever in publieke handen moeten blijven. Daarom hebben alle netwerkbedrijven publieke aandeelhouders. De publieke context werkt ook door in de cao, die veel aandacht besteedt aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo).

Cao-partijen hebben de noodzaak van een nieuwe cao met beide handen aangegrepen om deze op een geheel nieuwe leest te schoeien. De notitie bevat de belangrijkste thema's voor de komende jaren, gebaseerd op een gezamenlijk visie op de toekomst, de rollen van sociale partners en de verhouding tussen werkgever en werknemer. Deze uitgangspunten voor de langere termijn zijn maatgevend voor de agenda van het cao-overleg. Daarbij valt direct op dat cao-partijen, ondanks de publieke context van de netwerkbedrijven, niet de nullijn van de Rijksoverheid hebben gevolgd, maar een marktconforme loonafpraak hebben gemaakt.

Manifest

De aanpak bij de Cao Netwerkbedrijven past helemaal bij het manifest 'Naar nieuwe arbeidsverhoudingen', dat begin 2011 werd opgesteld door werkgeversorganisatie AAVN en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie. Daarin wordt

gepleit voor co-creatie in plaats van traditioneel onderhandelen. Het hebben van een gemeenschappelijke agenda, ook voor de middellange termijn, is daarvoor een belangrijke conditie. Het manifest roept cao-partijen er zelfs concreet toe op om, bijvoorbeeld in een werkconferentie voorafgaand aan cao-onderhandelingen, de gemeenschappelijke focus op de toekomst de richten. Met als belangrijkste thema's een innovatief klimaat en duurzame arbeidsverhoudingen, duurzame inzetbaarheid en een duurzame flexibiliteit, duurzaam en samenhangend beloningsbeleid.

Dat is precies wat cao-partijen bij de Cao Netwerkbedrijven met elkaar hebben gedaan. 'Investeren in mensen' richt de focus op de belangrijke thema's voor de toekomst. Het wekt geen verbazing dat ook duurzaamheid hier een sleutelwoord is. Niet alleen voor de dienstverlening van de bedrijven, het blijven voorzien in duurzame energie, ook in talentontwikkeling, vakmanschap en ondernemerschap, opleidingen en werkgelegenheid en – *last but not least* – in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de cao zelf. Aan het laatste besteedt het visiedocument een aparte paragraaf. Daarin formuleren beide cao-partijen het belang van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden: werkgevers om goede werknemers te kunnen aantrekken en behouden, vakbonden om leden te kunnen winnen en binden. Cao-partijen spreken ook de gezamenlijke ambitie uit om een moderne cao tot stand te brengen, die ook wat betreft communicatie, vormgeving en

taal voldoet aan de eisen van de tijd, of beter nog – zoals het visiedocument zegt – van de toekomst!

Moderne arbeidsverhoudingen

Wat opvalt bij het lezen van ‘Investeren in mensen’ is dat cao-partijen zich niet verschuilen achter vage nietszeggende formuleringen die nog alle kanten op kunnen gaan. Integendeel, men probeert zo concreet mogelijk te formuleren aan welke veranderingen de arbeidsverhoudingen onderhevig zijn: meer eigen verantwoordelijkheid voor werknemers, flexibilisering van werktijden en werkprocessen, cultuurverandering en het inzetten van ict-toepassingen. Individualisering en flexibilisering worden concreet als maatschappelijke trends genoemd die een rol moeten spelen bij de vormgeving van de toekomstige cao. Als belangrijkste onderwerpen voor die cao worden het nieuwe en duurzame werken, zzp’ers, van werk naar werk, en mobiliteit en vitaliteit genoemd.

De slotparagraaf van ‘Investeren in mensen’ geeft de beweging die cao-partijen samen willen inzetten als volgt weer: van traditionele overlegvormen naar moderne arbeidsverhoudingen. De energiesector komt, volgens cao-partijen, vanuit een situatie met traditionele georganiseerde werkgevers- en werknemersorganisaties en kent een kunstmatig onderscheid tussen vakorganisaties en ondernemingsraden. Cao-partijen steken daarbij de hand diep in eigen boezem met de constatering dat nieuw binnengekomen werknemers daarmee niet worden aangesproken en dat zij hierdoor ook niet worden vertegenwoordigd! Zij zien dan ook als belangrijkste uitdaging om alle groepen werknemers aan te spreken. En dat kan alleen door arbeidsverhoudingen en relaties

te moderniseren, zo vinden werkgevers en vakbonden. Medezeggenschapsorganen en vakorganisaties moeten daarbij nauw met elkaar samenwerken. Dat geldt volgens cao-partijen ook voor henzelf. Traditioneel werkten werkgevers en vakbonden los van elkaar aan eigen onderhandelingsstandpunten en strategieën. Nu willen beide partijen vroegtijdig overleggen en overeenstemming bereiken over de strategische richting van de sector. Ook daarin sluit het document naadloos aan bij de sleutelbegrippen van het ‘Naar nieuwe arbeidsverhoudingen’: hechte en constructieve samenwerking tussen cao-partijen gericht op stabiele, constructieve en innovatieve arbeidsverhoudingen.

Partijen bij de Cao Netwerkbedrijven laten het niet alleen bij woorden en goede voornemens. Om de cao voor de toekomst concreet tot stand te brengen wordt een werkgroep ingesteld, waarin naast cao-partijen ook de medezeggenschapsorganen participeren. En ook daar blijft het niet bij. Cao-partijen willen gaan experimenteren met achterbanraadpleging en besluitvorming met behulp van webdiscussies via sociale media, internetpolls, sms-stemmen en twitter.

Ambities

De basis voor dit alles is gelegd in de eerste cao voor deze sector, die een looptijd heeft van 24 maanden. De gemaakte cao-afspraken passen met gemak op twee A4’tjes. Een loonafpraak met daarnaast afspraken over een persoonlijk ontwikkelingsbudget, opleiding en ontwikkeling, langer doorwerken, extra werkgelegenheidsmaatregelen en faciliteiten voor vakbondsactiviteiten. Op het eerste gezicht is het helemaal niet zo opvallend. Maar ‘Investeren in mensen’, waarin de ambities voor de toekomst zijn vastgelegd, maakt integraal deel uit van het cao-

akkoord. Die ambities steken cao-partijen niet onder stoelen of banken. Het motto dat cao-partijen aan het document hebben meegegeven spreekt voor zich: “Als sector het verschil durven maken ter inspiratie van anderen, waarbij sociale partners grensverleggend bezig zijn in het belang van de sector en de samenleving.”

Duurzame inzetbaarheid

Misschien dat de verhouding tussen het aantal traditionele materiële cao-afspraken en de ambitie die uit deze cao-afspraken spreekt wel het meest opvallende is aan deze cao. Het maken van traditionele materiële cao-afspraken lijkt niet meer de belangrijkste doelstelling te zijn. Cao-partijen lijken het belangrijker te vinden om gezamenlijk te investeren in zaken als ontwikkeling, technologie, duurzaamheid en opleiden. Geheel in lijn met ‘Naar nieuwe arbeidsverhoudingen’. Daarin wordt de 21^{ste} eeuw op het gebied van arbeidsverhoudingen het tijdperk van duurzame inzetbaarheid genoemd, waarin de werknemer naar zijn inkomen ook respect en waardering voor het vakmanschap, mogelijkheden om werk en privé te combineren en ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden wil. ‘Investeren in mensen’ zegt het zo: “Niet de loonstrook is leidend, maar mensen... Mensen aan het werk, mensen die leren, mensen die de sector ontwikkelen. Dat is het uitgangspunt voor de wijze waarop de sociale partners met elkaar samenwerken. Dat is ook het kader van de visie: investeren in mensen, in samenwerkingsvormen en in de samenleving.” De nieuwe Cao Netwerkbedrijven geeft daar een mooie aanzet toe.