

Werkgevers en vakbonden moeten het sámen doen

Modernisering van de CAO is hard nodig

Onlangs werd gevierd dat de eerste CAO een eeuw geleden tot stand kwam. Maar haalt dit instrument ook de volgende 100 jaar? Dan zal er heel wat moeten gebeuren, meent *Henk Strating*. Werkgevers en vakbonden moeten samen aan vernieuwing werken. Daarbij zal niet het collectief, maar het individu centraal dienen te staan.

De CAO bestaat 100 jaar. Op 14 november 2014 was het precies een eeuw geleden dat de eerste landelijke CAO werd afgesloten tussen de Typografenbond en de Nederlandsche Bond van Boekdrukkerijen. Op initiatief van de laatste, de werkgevers. Die vreesden oneerlijke concurrentie, omdat een deel van de werkgevers wel en een ander deel niet gebonden was aan de reeds bestaande lokale CAO. Die was door de vakbonden afgedwongen met een staking.

Hoewel het 100-jarig bestaan van de CAO de populaire talkshows van Van Nieuwkerk, Tan en Pauw niet haalde, is het aan de vaderlandse polder niet onopgemerkt voorbij gegaan. FNV KIEM, de rechtsopvolger van de Typografenbond, organiseerde een seminar over de toekomst van de CAO. De initiatiefnemers van de eerste landelijke CAO, de werkgevers, ontbraken echter op het podium. De AWWN, de grootste werkgeversvereniging van ons land, had het eigen jaarcongres in oktober al gebruikt om zijn visie op de toekomst van de CAO naar buiten te brengen.

Misschien is wel het meest opvallende aan het debat over de toekomst van de CAO dat het door werkgevers en vak-

bonden afzonderlijk wordt gevoerd en niet gezamenlijk. Terwijl de titel van het AWWN-congres – ‘Groeien doen we samen’ – anders doet vermoeden, lijken werkgevers en vakbonden vooral de discussie en het debat te zoeken en niet zozeer de dialoog. Het gevolg daarvan laat zich raden. Al op de dag van het AWWN-jaarcongres nam de vakbeweging nadrukkelijk afstand van de visie van de grootste werkgeversorganisatie van ons land om pensioen, sociale zekerheid en scholing van zzp'ers en werknemers in één basisvoorziening te regelen. Niet dat de vakbeweging tegen een basisvoorziening voor alle werkenden is. Maar wel als een verbetering van de positie van zzp'ers ten koste gaat van de positie van vaste werknemers, zoals de AWWN bepleit.

iCAO

Zelf mocht ik op de 100ste verjaardag van de CAO mijn visie op de toekomst van de CAO uitleggen bij BNR Nieuwsradio. Die CAO heeft wat mij betreft alleen toekomst als werkgevers en vakbeweging sámen aan vernieuwing en modernisering willen werken. Alleen zo kan de CAO na 100 jaar gerevitaliseerd worden. Ik gaf dan ook een toelichting op de iCAO uit het boekje ‘Werken in en aan verandering’^w – waar AWWN én FNV overigens aan meewerkten. De iCAO,

Henk Strating is oprichter van HS Arbeidsvoorwaarden.

met een knipoog naar de digitale techniek die hem mogelijk maakt, is een sterk geïndividualiseerde CAO. Alle arbeidsvoorwaarden die in geld kunnen worden uitgedrukt worden omgezet naar één arbeidsvoorwaardenbudget. Daarover kan de werknemer vrij beschikken, 24 uur per etmaal, 365 dagen per jaar. Via een App of andere internettoepassing stelt hij zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket samen dat voortdurend kan worden aangepast bij de eigen wensen en behoeften. Dat kan ook met de arbeidstijd, door werkzaamheden via een digitaal prikbord aan te bieden aan collega's die tijdelijk meer willen werken of door zelf op werkzaamheden die collega's aanbieden in te tekenen. De beloning voor die werkzaamheden wordt bepaald door de zwaarte van die werkzaamheden en kan dus afwijken van de beloning van de reguliere werkzaamheden. Zo wordt en passant beloningsdifferentiatie op een natuurlijke wijze in een organisatie geïntroduceerd. Dat geldt op den duur ook voor gevoelige onderwerpen als demotie en zelfs de vaste baan. Een vaste aanstelling voor een beperkte omvang kan immers worden aangevuld met tijdelijke werkzaamheden binnen en op den duur – als meer bedrijven meedoen – wellicht ook buiten het eigen bedrijf. En in periodes waarin die werkzaamheden niet beschikbaar zijn, kan de medewerker er met behulp van de iCAO voor kiezen zijn inkomen aan te vullen door andere arbeidsvoorwaarden tijdelijk uit te laten betalen.

Op deze wijze maakt de iCAO de CAO veel wendbaarder en ondernemender en krijgen medewerkers veel meer keuzevrijheid en keuzemogelijkheden. De iCAO verkleint daardoor de huidige verschillen tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst en zzp'ers die op overeenkomst van opdracht werken. Dat kan het op den duur makkelijker maken om tijdelijk of blijvend tussen beide te switchen. Zeker wanneer tegelijkertijd, zoals zowel werkgevers als vakbonden bepleiten, zzp'ers meer aanspraak kunnen maken op pensioen en sociale (basis)zekerheid.

Geleidelijke invoering

De iCAO kan geleidelijk worden ingevoerd. Niet alle arbeidsvoorwaarden hoeven in één keer in het arbeidsvoorwaardenbudget op te gaan. Deskundigen waarschuwen bovendien om bepaalde arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen, er zelfs helemaal buiten te laten. Default-opties, waardoor er voor degenen die (nog) niet zelf willen kiezen vooralsnog niets verandert, kunnen koudwatervrees van twijfelars wegnemen. De technologie is klaar voor de iCAO. We moeten er alleen nog gebruik van durven maken! Daarin kunnen CAO-partijen het voortouw nemen, hoewel de iCAO door werkgevers en werknemers die dat willen ook nu al vergaand kan worden toegepast binnen de huidige regels van veel bestaande CAO's! Misschien is die weg, van onderop, wel te verkiezen boven de weg van bovenaf.

[w Dit document vindt u op \[www.zeggenschap.info/\]\(http://www.zeggenschap.info/\) downloads-voor-abonnees](http://www.zeggenschap.info/downloads-voor-abonnees)



**De iCAO maakt
de CAO
wendbaarder en
ondernemender
en medewerkers
krijgen
veel meer keuze-
vrijheid en
-mogelijkheden**