

Meer afspraken over budgetten, zelfroosteren en duurzaamheid

Cao 2.0 breekt door

De cao 2.0, waarbij er meer ruimte is voor werknemers om zelf keuzes te maken, begint langzaam door te breken. In steeds meer cao's staan afspraken over budgetten, zelfroosteren en duurzaamheid. Henk Strating geeft een overzicht van de stand van zaken.

De cao 2.0 maakt de vertaalslag van de werknemer 2.0, geboren tussen 1985 en 2000, naar de cao en de arbeidsvoorwaarden die nodig zijn om deze werknemer van de toekomst te boeien en te binden. Kern van het vernieuwingsconcept cao 2.0 is de verandering van het karakter van de cao: van regelend en voorschrijvend naar ruimtegevend en stimulerend. Dat wordt vormgegeven door middel van budgetten in geld en/of tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken. Door bestaande cao à la carte-systemen te vervangen door budgetten worden werknemers veel meer gestimuleerd om van de geboden keuzevrijheid ook daadwerkelijk gebruik te maken. Een ander kenmerk van de cao 2.0 is zelfroosteren. Daardoor kunnen werknemers, binnen de door de werkgever vastgestelde bedrijfstijd en –bezetting, zelf hun werktijden bepalen, afgestemd op de eigen privé-situatie. Ook duurzaamheid is een kenmerk van de cao 2.0, vormgegeven in afspraken over persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en vitaliteit.

Tenslotte wordt de totstandkoming van de cao 2.0 gekenmerkt door een nieuwe manier van onderhandelen over cao's: minder tegenover elkaar en meer met elkaar zoeken naar de beste combinaties van werkgevers- en werknemersbelangen. Paritaire cao-procesondersteuning kan daarbij een nuttige rol vervullen.

Mede dankzij de nieuwe media is de bekendheid met de cao 2.0 binnen korte tijd snel toegenomen. Een filmpje op YouTube, een cao 2.0 community Ning-platform op internet, een wekelijkse blog op wordpress.com, een digitaal Nationaal Panel cao 2.0 en discussies op Twitter dragen daaraan bij.

Nationaal Panel cao 2.0

Het Nationaal Panel cao 2.0 – dat in samenwerking met het Management Instituut Nederland is opgezet – heeft enkele vragen gesteld over arbeidsvoorwaarden, die tot nu toe door 566 werknemers zijn ingevuld. De resultaten tonen aan dat werknemers over het algemeen redelijk tevreden zijn over de cao, maar toch meer keuzevrijheid in geld en tijd willen (zie tabel 1). Dat geldt zowel voor

Henk Strating is directeur van HS-ARBEIDSVORWAARDEN BV.

werknemer die vallen onder een ondernemings-cao als onder een bedrijfstak-cao.

Opvallend is dat werknemers met een ondernemings-cao meer tevreden zijn over hun cao én vaker aangeven meer keuzevrijheid te willen. Blijkbaar gaat dit heel goed samen! Uitwisselen en sparen van geld en tijd scoren daarbij hoog, evenals de wens voor meer zeggenschap over werktijden. Ook daarbij valt op dat werknemers met een ondernemings-cao vaker (88%) aangeven meer zeggenschap over werktijden te willen dan werknemers met een bedrijfstak-cao (70%).

Tabel 1 Resultaten Nationaal Panel cao 2.0

	Ondernemings-cao	Bedrijfstak-cao
Is tevreden met de cao	87%	74%
Wil meer keuzevrijheid	66%	54%

Budgetten in geld

De eerste cao die al in 2007 het arbeidsvoorwaardenbudget invoerde was de cao van ABN Amro. Het Benefit Budget moest de 24.000 medewerkers van de bank meer verantwoordelijkheid voor hun eigen arbeidsvoorwaarden geven. Inmiddels hebben veel cao's dit voorbeeld op de één of andere wijze gevolgd. Zoals de cao KPN, die werknemers in staat stelt maandelijks hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket langs digitale weg samen te stellen.

Bij ABN Amro en KPN is sprake van een vrij besteedbaar arbeidsvoorwaardenbudget. Bij andere cao's worden soms voorwaarden aan de besteding van een budget gesteld. Zoals in de cao voor de Waterbedrijven, waar het budget in de eerste plaats is bedoeld om de inzetbaarheid van werknemers op peil te houden. Daarover moet elk jaar een gesprek plaatsvinden met de leidinggevende. Het budget kan ook worden gebruikt voor een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden, zoals scholing, extra pensioen, extra vrije tijd voor de combinatie van werk en privé of een fitness-abonnement. Maar als aan het eind van het kalenderjaar budget over blijft, staat het de werknemer vrij om het uit te laten betalen of om te zetten in extra vrije tijd. Dat laatste is niet mogelijk met het budget in

de cao Woondiensten. Dat kan door de werknemer vrij worden besteed, mits de besteding bijdraagt aan zijn loopbaanontwikkeling. Opleidingen, loopbaanadvies en individuele coaching kunnen eruit betaald worden, zonder dat er een relatie met de huidige functie hoeft te zijn. Vanaf 55 jaar kan het budget ook worden gebruikt om extra vrije uren (die met de invoering van het budget vervallen zijn) terug te kopen. Als het budget niet wordt aangewend, kan het na verloop van tijd vervallen. Dat is ook het geval bij beëindiging van het dienstverband.

Budgetten in tijd

De cao Kinderopvang was in 2009 één van de eerste cao's waar een verlofbudget werd ingevoerd. Dat verving onder meer het leeftijdgerelateerde verlof en de doorbetaling van het ouderschapsverlof.

Werknemers kunnen het extra verlof als 'gewoon' verlof opnemen, maar kunnen het ook sparen, laten uitbetalen of gebruiken voor extra storting in de levensloop- of pensioenregeling. Een kenmerk van het budget is dat de werknemer

de besteding ervan moet plannen en vastleggen. Gebeurt dat niet, dan kan de werkgever het resterende budget aan het eind van het kalenderjaar uitbetalen. Zo worden ongewenste 'verlofstuwmeren' voorkomen.

In de gezondheidszorg wordt het voorbeeld van de cao Kinderopvang in 2010 gevolgd met de invoering van het persoonlijk levensfasebudget. Dat budget van extra vrije uren vervangt dan – met een overgangsregeling – het leeftijdgerelateerde verlof. Het verlofbudget is minder vrij besteedbaar. De werkgever beheert de jaarlijks ter beschikking komende uren. De werknemer kan kiezen om jaarlijks (een deel) van het verlof op te nemen, dan wel dit op te sparen voor verlofopnames op een (veel) later moment. Het verlof verjaart niet, maar kan niet worden uitbetaald, anders dan bij beëindiging van het dienstverband. Bij verandering van baan binnen de gezondheidszorg kan het verlofbudget worden meegenomen naar de nieuwe werkgever.

Hoewel budgetten in geld en/of tijd in beginsel uitwisselbaar zijn – met een geldbudget kan vrij tijd worden gekocht en verlofbudgetten kunnen worden uitbetaald – is de bestedingsvrijheid van de werknemer bij de verlofbudgetten minder groot dan bij de budgetten in geld, waarbij overigens ook verschillen in bestedingsvrijheid voorkomen.

Gewenningsproces

We zien dat er sprake is van een gewenningsproces. De beperkingen van de bestedingsvrijheid van de budgetten lijken de overgang

te markeren van de 'oude' cao-bepalingen met een regelend en voorschrijvend karakter, naar cao 2.0-bepalingen die werknemers ruimte geven en hen stimuleren om van die ruimte gebruik te maken. Tenslotte is de werknemer 2.0 de werknemer van de toekomst en vormt binnen bedrijven en sectoren op dit moment nog een minderheid. Ook cao-partijen zullen moeten wennen aan de situatie waarin niet langer cao-partijen, maar individuele werknemers zelf bepalen of, hoe en wanneer bepaalde arbeidsvoorwaarden worden toegekend.

Zelfroosteren en duurzaamheid

Zelfroosteren wordt door sociale partners inmiddels geaccepteerd. Zowel AWWN als FNV laten zich er positief over uit. De cao Woondiensten biedt bedrijven de mogelijkheid een pilot met zelf-

De werknemer 2.0 vormt binnen bedrijven en sectoren nog een minderheid

roosteren te starten, waarbij cao-bepalingen die de Arbeidstijdenwet aanvullen niet in acht genomen hoeven te worden. Daardoor kunnen – in goed overleg met werknemers – ook langere en kortere werkdagen en werkwe-

ken geroosterd worden dan de cao toestaat. Cao-partijen voor de Particuliere Beveiliging, Kappers en Reclassering overwegen ook vormen van zelfroosteren in te voeren of pilots te starten.

Duurzaamheid lijkt de volgende stap in de richting van innovatieve cao's, die voldoen aan de uitgangspunten van cao 2.0. Te denken valt aan afspraken over persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en vitaliteit. Veel cao's bevatten afspraken over één of meer van deze onderwerpen.

Na een moeizame start met discussies over POP en POB (persoonlijk ontwikkelingsplan en –budget) breekt de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling in veel cao's nu door. Budgetten voor persoonlijke ontwikkeling, loopbaanbeleid en inzetbaarheid zijn in veel cao's te vinden. Opvallend is ook de afspraak in de cao Metalektro waar het leeftijdgerelateerde extra verlof is omgezet in een recht op studiedagen.

De TaskForce Mobiliteitsmanagement onder leiding van oud FNV-voorzitter Lodewijk de Waal heeft een deelproject Mobiliteit en Arbeidsvoorwaarden ingericht dat duurzame cao-afspraken over mobiliteit stimuleert en ondersteunt.

Afspraken over vitaliteit en gezond oud worden zullen aan belang en actualiteit gaan winnen als gevolg van de discussie over verhoging van de aow-leeftijd naar 67 jaar, op welke wijze dat ook vorm zal gaan krijgen. Niet in de laatste plaats voor werknemers in lichame-lijk én psychisch zware beroepen.