

## Overheid krijgt échte CAO

# Laat minister niet zelf onderhandelen

Vanaf 2020 hebben ambtenaren dezelfde rechtspositie als werknemers in de marktsector. Dat betekent dat ze ook een echte CAO krijgen. *Henk Strating* en *Wilco Brinkman* raden aan om hierbij naar voorbeelden in de private sector kijken, zodat het wiel niet opnieuw hoeft te worden uitgevonden. Belangrijkste lessen: zorg voor vernieuwing, doe het samen, en houdt de minister weg van de CAO-tafel.

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) volgens plan in werking. Iedereen is inmiddels druk bezig met de voorbereidingen. Zo verscheen in maart het 'Draaiboek implementatie Wnra', dat dient als leidraad voor gemeenten en aanverwante organisaties om de wet in te voeren. De wet is het sluitstuk van de gelijkstelling van arbeidsverhoudingen in private en publieke sectoren. De arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren en onderwijspersoneel die onder wet vallen (leger, politie, rechterlijke macht en politieke ambtsdragers zijn ervan uitgezonderd) worden dan niet langer geregeld door de Ambtenarenwet, maar door dezelfde wetgeving die geldt voor werknemers in de particuliere sector. Dat betekent ook dat échte CAO's er aan staan te komen!

Dat houdt de gemoederen al geruime tijd bezig. De kop boven een bericht op de website van FNV Overheid uit 2014 luidt: 'Normalisatie en CAO... wat staat jou te wachten?' En uit een recenter bericht uit 2017 op de website van de VNG: 'Op basis van de verkenning concluderen het College voor Arbeidszaken en het VNG-bestuur dat het het meest wenselijk is dat de VNG haar huidige rol in de

arbeidsvoorwaarden na 1 januari 2020 voortzet.' Klinkt in beide berichten onzekerheid, misschien zelfs angst voor veranderingen door en de neiging om alles zoveel mogelijk bij het oude te laten? Ook de speciale website van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties benadrukt dat er eigenlijk niet zo veel verandert. Simone Roos, die als directeur-generaal Overheidsorganisatie op het ministerie verantwoordelijk is voor de invoering van de wet verzucht dat er veel 'spookverhalen' de ronde doen. Zij wijst er nadrukkelijk op dat er ook zaken niét veranderen: 'We blijven ambtenaren en de Ambtenarenwet blijft van toepassing op bijvoorbeeld het integriteitsbeleid.' Het bijbehorende animatiefilmpje wijst er op dat ambtenaren na de invoering van de wet nog steeds geen geschenken mogen aannemen. Alsof dat in private sectoren schering en inslag zou zijn.

## Lessen van private sectoren

Ook sociale partners, werkgevers bij de overheid en in het onderwijs, hun organisaties en de vakbonden van overheids- en onderwijzend personeel, lijken zich nog niet zo goed raad te weten met de gevolgen van de wet. Die brengt met zich mee dat zij échte CAO's gaan afsluiten. CAO-partijen bij de overheid en in het onderwijs kunnen op dit gebied van private sectoren en bedrijven leren.

Zodat ze zich niet aan dezelfde stenen hoeven te stoten! Er valt veel over te zeggen, we beperken ons hier tot drie 'lessen'.

De eerste les: treedt de komst van échte CAO's met open vizier en vooral met een open mind tegemoet, wees er niet bang voor en benut de mogelijkheden voor verandering en vernieuwing. Ervaring in particuliere sectoren en bedrijven leert hoe moeilijk het is om CAO's met een jarenlange geschiedenis te vernieuwen en aan te passen bij veranderingen. Dat gaat vaak met conflicten gepaard. Veranderen en vernieuwen van CAO's blijkt steeds weer te leiden tot angst voor verlies en de neiging om vast te houden aan wat men heeft. Met als gevolg dat bestaande CAO's zelfs dreigen te verdwijnen of te worden omgezet in arbeidsvoorwaardenregelingen met de eigen ondernemingsraad.

naar is zeer politiek geworden. In zekere zin kunnen de bonden hun onderhandelingen net zo goed verplaatsen naar de Trêveszaal, de vergaderzaal van de ministerraad. Dát kan nú veranderen! In particuliere sectoren en bedrijven voert de hoogste leiding ook niet zélf CAO-onderhandelingen! Laat de minister de financiële ruimte vaststellen, niet zélf onderhandelen.

### Stromannen zonder mandaat

Deze laatste les vraagt enige toelichting. Want als de minister niet meer onderhandelt, maar wel de financiële ruimte bepaalt? Kunnen we dan wel spreken van échte CAO-onderhandelingen? Of onderhandelen vakbonden dan met stromannen en -vrouwen die zonder mandaat opereren? Op dit punt zou de overheid een les kunnen leren van de zorg-

---

## Veranderen en vernieuwen van CAO's blijkt steeds weer te leiden tot angst voor verlies en de neiging om vast te houden aan wat men heeft

---

De tweede les gaat over het onderhandelingsproces. Stop traditionele onderhandelingen en breng CAO's participatief en co-creatief tot stand. Dat betekent dat de onderhandelaars van CAO-partijen de rol van regisseur van het proces op zich nemen. Dat schept ruimte voor gebruikers van de CAO's, medewerkers, leidinggevenden en management om zélf bij te dragen aan de inhoud van hún CAO's. In de particuliere sector zijn inmiddels goede voorbeelden van sectoren en bedrijven die deze omslag hebben gemaakt, zoals openbare bibliotheken, zwembaden en een pensioenuitvoerder. In de publieke sector is de laatste CAO Provincies op deze wijze tot stand gekomen.

### Leren van zorgsectoren

De derde les is speciaal voor de sector Rijksoverheid: laat de minister niet langer aan de CAO-tafel toe! Het mandaat om te kunnen onderhandelen met de bonden moet hij halen bij de ministerraad. De positie van de rijksambte-

sectoren. Die beschikken elk jaar over de zogeheten OVA, de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling. Die wordt op een wettelijke basis afgeleid van de gemiddelde loonkostenontwikkeling in Nederland. Daardoor beschikken zorgsectoren jaarlijks over een redelijke loonruimte, die ze zo mogelijk zelf kunnen vergroten door verbetering van de arbeidsproductiviteit.

### Normalisering compleet

Dit systeem werkt al meer dan een kwart eeuw en heeft er mede toe geleid dat grote CAO-acties in zorgsectoren niet of nauwelijks voorkomen. Waarom wordt deze systematiek, die de overheid zelf in de jaren '80 van de vorige eeuw ontwikkelde, niet ook toegepast op de overheids- en onderwijssectoren? Zodat ook zij ieder jaar verzekerd zijn van een redelijke loonruimte, die gerelateerd is aan de gemiddelde loonkostenontwikkeling in Nederland. Dat zou de normalisering compleet maken!