

Pleidooi voor de maatwerk-CAO

De crisis in cao-land scheeuwt om een oplossing, vinden Hans Biesheuvel en Henk Strating. Die zit hem vooral in maatwerk.

**HANS BIESHEUVEL, INITIATIEFNEMER
WERKGEVERSORGANISATIE ONL (ONDERNEMEND
NEDERLAND) HENK STRATING, DIRECTEUR HS
ARBEIDSVOORWAARDEN**

Cao's zoals we die kennen zijn ontstaan in de afgelopen 25 jaar. In die periode werden ook 'goede doelen' geïntroduceerd. Naast afspraken over loon, werktijden en scholing konden ook afspraken over de meest uiteenlopende zaken in cao's opgenomen worden, over extra vrije dagen wegens allerlei persoonlijke gebeurtenissen, over loopbaanbeleid of over werken op onregelmatige tijden.

De bezwaren van veel werkgevers tegen in hun ogen ouderwetse cao's hebben hiermee te maken. Zij opponeren tegen de veelheid aan regelingen met een uniform karakter, die voor iedere medewerker op dezelfde manier gelden. Dat wordt ook niet door iedere werknemer gewaardeerd. Personeelsafdelingen zijn van mening dat zij zónder al die cao-regelingen ook veel creatiever kunnen inspelen op de

wensen en behoeften van individuele werknemers. Dat verklaart waarom werkgevers meer ruimte voor eigen invulling van cao-afspraken in afzonderlijke bedrijven willen. Niet eenzijdig, maar in samenspraak met de or of personeelsvertegenwoordiging (pvt) of met individuele werknemers.

Verzet

Vakbonden verzetten zich tegen de vernieuwingsvoorstellen van werkgevers. Zij vinden dat die tot afbraak van cao's leiden. Werkgevers zouden de gewenste ruimte kunnen gebruiken om cao-afspraken te versoberen of zelfs af te schaffen. Daaruit spreekt weinig vertrouwen in de or en pvt en individuele medewerkers. Dat erkennen vakbondsbestuurders ook wel. Maar zij achten lang niet elke or en pvt in staat om zulke afspraken te maken en te bewaken. En zij vrezen het recht van de sterkste als cao-afspraken met individuele werknemers kunnen worden ingevuld en uitgewerkt. Dat zou tot 'tweedeling' leiden tussen werknemers die wél en anderen die niet in staat zijn goede afspraken met werkgevers te maken.

Zijn de wensen van werkgevers te honoreren zonder aan de bezwaren van vakbonden voorbij te gaan? Daar vraagt de crisis in cao-land om. Wij denken dat maatwerk-cao's dat mogelijk maken. Maatwerk-cao's worden door werkgevers met vakbonden gesloten. Daarin worden in elk geval de financiële afspraken gemaakt. Dat wil zeggen dat cao-partijen afspreken met welk percentage de financiële cao-afspraken geïndexeerd worden. Daardoor krijgen werknemers zonder dat ze daarover zelf hoeven te onderhandelen zekerheid over de financiële verbetering van hun arbeidsvoorwaarden. Zo wordt ook voorkomen dat

werkgevers kunnen concurreren met de hoogte van de loonsverbetering. Maar de invulling en uitwerking van de maatwerk-cao moet volgens ons in de bedrijven plaatsvinden. Dat kan heel goed in overleg met or of pvt en met individuele werknemers. ICT-technologie kan daarbij helpen. Zo kan per bedrijf worden afgesproken of de overeengekomen indexering van de arbeidsvoorwaarden geheel wordt gebruikt voor loonsverhoging of deels voor extra vrije tijd of voor meer mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling van medewerkers. Als er in een bedrijf geen nadere afspraken worden gemaakt geldt de maatwerk-cao zoals die door cao-partijen is afgesproken.

Eigen invulling

De overheid bemoeit zich niet met de inhoud van cao's. Dat moet ook zo blijven. Maar de overheid legt cao's wel op aan bedrijven die niet onder de cao vallen door ze algemeen verbindend te verklaren. Ook dat kan zo blijven. Maar daar moet wel de voorwaarde aan verbonden worden dat de cao mogelijkheden biedt voor een bedrijfseigen invulling en uitwerking, zodat alleen maatwerk-cao's nog voor een algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen.