



30]

Samen naar de cao van morgen

Werkgevers en werknemers in de tuinbouw hebben te maken met een cao waarin alle rechten en plichten zijn vastgelegd. Maar is die arbeidsovereenkomst nog wel van deze tijd? Kijken jonge werkgevers en werknemers vandaag de dag niet heel anders aan tegen arbeid en de invulling daarvan en vormt de traditionele cao dan niet juist een obstakel? Tijd dus voor een moderniseringsslag!

Zoals voor veel bedrijven en sectoren in Nederland geldt ook voor de glastuinbouw een collectieve arbeidsovereenkomst, kortweg cao. Die wordt afgesloten door de werkgeversorganisaties LTO, Glaskracht en Plantum en de vakbonden FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen. De huidige cao loopt tot 1 juli 2014. De cao geldt

voor de werkgevers die zijn aangesloten bij de werkgeversorganisaties die de cao afsluiten. Maar omdat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de cao algemeen verbindend heeft verklaard geldt het grootste deel van de cao voor alle werkgevers in de glastuinbouw. En dus ook voor alle werknemers, hoewel een deel van de cao voor sommige werknemers met een inkomen boven een bepaalde grens is uitgesloten.

Betuttelend

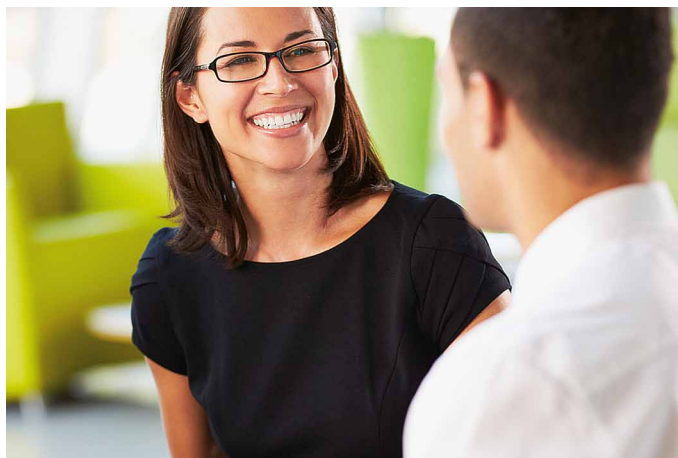
Cao's bieden werkgevers en werknemers duidelijkheid en zekerheid over de arbeidsvoorwaarden. Maar soms worden de collectieve afspraken in cao's door hen ook als knellend en betuttelend ervaren. Daarom wordt in veel bedrijven en sectoren gezocht naar mogelijkheden om cao's te moderniseren en werkgevers en werknemers meer ruimte te geven om eigen, individuele afspraken over arbeidsvoorwaarden te maken. Daarbij moet de balans tussen de belangen van werkgevers en van werknemers natuurlijk wel behouden blijven.

De eerste stap naar een moderne cao is vast te stellen wat vandaag de dag goed werkgever- en werknemerschap is. Wat zijn volwassen arbeidsverhoudingen? Wat mag een werknemer van de werkgever verwachten? Een omgekeerd, wat mag de

werkgever van de werknemers verwachten? Als dat duidelijk is kunnen werkgevers en werknemers elkaar daar op aanspreken. Cao-afspraken kunnen dat ondersteunen en worden dan minder een reglement van rechten en plichten, wat veel cao's nu nog zijn.

De tweede stap naar een moderne cao is het bieden van meer individuele keuzevrijheid. Werkgevers verschillen van elkaar, maar dat geldt ook voor werknemers. Jongeren hebben andere wensen dan ouderen en ook hebben niet alle jongeren en alle ouderen dezelfde wensen. Moderne cao's bieden hen mogelijkheden om zelf te kiezen om arbeidsvoorwaarden in geld, vrije tijd of besparingen voor scholing en opleiding of voor een hogere pensioenopbouw uit te keren.

Werkgever en werknemer moeten in een open dialoog met elkaar in gesprek



Gesprekken moeten niet meer op een ouderwetse manier worden gevoerd.

Dat kan door allerlei vergoedingen, toeslagen en bovenwettelijke vrije dagen samen te voegen in keuzebudgetten.

Werk- en vrije tijd

De derde stap naar een moderne cao is om meer ruimte te bieden voor overleg over werk- en vrije tijd. Werkgevers willen hun medewerkers graag inzetten op momenten dat het werk zich aandient. Maar werknemers hebben ook zo hun wensen om vrije tijd af te kunnen stemmen op privéverplichtingen en hun sociale wensen en behoeften. Vormen van zelfroosteren, waarbij de werkgever bepaalt hoeveel werk er verricht moet worden en werknemers zoveel mogelijk zélf bepalen wie welke diensten verrichten, leiden in veel bedrijven en sectoren tot tevredenheid bij werkgevers en werknemers.

De vierde stap naar een moderne cao is meer aandacht aan persoonlijke ontwikkeling van

werknemers. Scholing en opleiding op maat, niet alleen in de schoolbanken, maar ook in de praktijk op de werkplek, oriëntatiestages en uitwisselingsprogramma's, waarbij werknemers kennis kunnen maken met andere werkzaamheden. Dat biedt hen perspectief op verandering van werk, waardoor ze langer gezond en met plezier inzetbaar blijven. Duurzame

inzetbaarheid heet dat in veel cao's.

In gesprek

De vijfde stap naar een moderne cao is misschien wel de belangrijkste, die het slagen van alle andere stappen bepaalt. Werkgevers en werknemers moeten vaker met elkaar in gesprek gaan over alle aspecten van het werk. Daarbij kunnen ook afspraken worden gemaakt over arbeidsvoorwaarden, werk- en vrije tijd, opleiding, scholing en stage, gezondheid en plezier in het werk, maar ook over arbeidsomstandigheden, veiligheid en het naleven van de gemaakte afspraken ten opzichte van elkaar. Die gesprekken moeten dan niet op een ouderwetse manier 'door de baas' worden gevoerd, maar in een open dialoog met elkaar. In veel bedrijven hebben

werkgevers en medewerkers gelukkig ontdekt dat gelijkwaardigheid en wederkerigheid in hun arbeidsrelatie beiden veel meer oplevert dan de traditionele gezagsrelatie.

Volwassen arbeidsverhoudingen en een moderne cao ontstaan niet vanzelf van de ene op de andere dag. Werkgevers en werknemers en hun organisaties zullen er in moeten investeren. Dat zal misschien met vallen en opstaan gepaard gaan. Maar als er serieus aan wordt gewerkt zal de oude cao langzaam maar zeker plaats kunnen maken voor een modernere versie, die werkgevers en medewerkers meer ruimte biedt om hun eigen afspraken over



arbeidsvoorwaarden te maken binnen het raamwerk van de cao. Dat raamwerk, dat randvoorwaarden bevat en ook een aantal redelijke minimumeisen stelt, moet dan wel gehandhaafd worden, zodat iedereen zich er

ook aan houdt. Alleen dan kan worden voorkomen dat malafide werkgevers, die misbruik willen maken van de geboden vrijheid, hun bonafide collega's oneerlijk kunnen beconcurreren.

32]

In de actualiteit...

In collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) zou veel meer ruimte moeten komen voor werkgevers om eigen afspraken te maken. Dat moet vooral de kleine ondernemers meer ruimte geven om te groeien. Daarvoor pleitte ook oprichter van mkb-belangenvereniging ONL Hans Biesheuvel vorige maand in dagblad Trouw.

De voormalige voorzitter van MKB-Nederland zegt niet tegen cao's te zijn. "Er zou veel meer ruimte moeten zijn om de onderhandelingen hierover dichterbij de ondernemer te brengen", zegt hij in de krant. "Ga bijvoorbeeld met een basisraamwerk werken, waarin er ruimte is voor een eigen invulling." Als voorbeeld noemt Biesheuvel een verplichte loonstijging van drie procent. Die kan volgens hem gunstig zijn voor een multinational die personeel zoekt. "Maar bij een klein bedrijf kan dat er toe leiden dat hij direct een paar mensen moet ontslaan."

Sociaal akkoord

Biesheuvel zegt dat hij in het voorjaar bij de

onderhandelingen over het sociaal akkoord al voor meer ruimte voor kleine ondernemers heeft gepleit. "Zo is twee jaar loon doorbetalen bij ziekte van werknemers voor een klein bedrijf echt te lang", vindt Biesheuvel. Hij wilde dat aankaarten, maar tijdens het overleg vond hij geen gehoor. "Terwijl het een belangrijk punt is, er zijn veel kleine ondernemers." Dat hij nul op het rekest kreeg bij de onderhandelingen tussen de sociale partners en het kabinet was een van de redenen dat Biesheuvel afgelopen zomer teleurgesteld afdroop bij MKB-Nederland en zijn eigen club oprichtte. Hij vindt dat zijn oude werkgever te weinig aandacht heeft voor kleinere bedrijven door de samenwerking met werkgeversvereniging VNO-NCW.

Biesheuvel vindt dat er juist meer aandacht moet komen voor kleine ondernemers. Hij zegt met die boodschap warm onthaald te zijn in de politiek. "In een snelle economie zijn juist kleine bedrijven in het voordeel. We zitten in een tijdperk van enorme veranderingen en daar moeten we slim mee omgaan."