

AVV staat maatwerk in CAO's in de weg

In het vorige nummer van Zeggenschap deden vakbonden en werkgevers een gezamenlijke oproep aan het nieuw te vormen kabinet om niet te tornen aan het algemeen verbindend verklaren van CAO's. *Henk Strating* en *Wilco Brinkman* bepleiten precies het tegenovergestelde. Zij vinden dat AVV maatwerkafspraken in CAO's in de weg staat. Aanpassing van de wet is daarom noodzakelijk.

Bij het lezen van het juninummer van Zeggenschap kregen we de indruk dat het poldermodel springlevend is. Vakbonden FNV en CNV én werkgeversvereniging AWWN (nauw verbonden met VNO-NCW en MKB Nederland) houden daarin eendrachtig een gezamenlijk pleidooi gericht aan het nieuwe kabinet. 'Torn niet aan algemeen verbindend verklaren van CAO's!' luidt de kop boven het artikel van Saskia Boumans (FNV), Michel Donners (CNV Vakmensen) en Laurens Hartevelde (AWVN). Zij richten zich vooral tot VVD en D66, die zij zien als een gevaar voor het algemeen verbindend verklaren van CAO's (kortweg AVV). Om hun pleidooi kracht bij te zetten, beginnen ze met een opsomming van wat er allemaal verloren gaat als AVV ter discussie gesteld zou worden. Scholing nodig voor toekomstige functies. Investeren in vakmanschap. Passende loonafspraken. Persoonlijk keuzebudget. Duurzame inzetbaarheid. Goede balans tussen arbeid en zorg. Veilig werken.

Hoezo gaat dat verloren? Precies het tegenovergestelde is het geval. Het behoud van al deze zaken, waarvan wij het belang zéér onderschrijven, vereist juist aanpassing van het tachtig jaar oude AVV-beleid!

Henk Strating en Wilco Brinkman zijn partners bij HS Arbeidsvoorwaarden.

Toegevoegde waarde CAO

Wij zijn het zéér eens dat het belangrijk is dat over deze en andere zaken duurzame CAO-afspraken gemaakt worden en kunnen blijven worden. Wij onderschrijven ook de voorwaarden die daar volgens de auteurs voor nodig zijn. De eerste voorwaarde is dat de afspraken toegevoegde waarde hebben voor bedrijven en sectoren en daarbij passen. De tweede voorwaarde is dat de CAO-afspraken toegepast worden door alle bedrijven in de sector, ook de bedrijven die geen lid zijn van de branchevereniging. Dat is belangrijk voor het 'level playing field'. Voor het opleggen van CAO-afspraken aan ongeorganiseerde werkgevers die niet bij het maken van de CAO-afspraken betrokken zijn, is en blijft AVV nodig. Afschaffing van AVV zal onvermijdelijk leiden tot uitholling van CAO's, waardoor het kind met het badwater wordt weggegooid.

Maar het gevaar voor het voortbestaan van duurzame CAO-afspraken zit veel meer in de eerste voorwaarde, dat CAO-afspraken toegevoegde waarde moeten hebben voor bedrijven en sectoren en daarbij moeten passen! Op grond van onze betrokkenheid in de afgelopen tien jaar bij tientallen CAO's in alle sectoren van de Nederlandse economie, concluderen wij dat veel CAO-afspraken door veel werkgevers, zowel georganiseerd als ongeorganiseerd, niét meer als passend worden ervaren. Dat is niet zo verwonderlijk, omdat

bedrijfstak-CAO's vaak van toepassing zijn op zowel grote bedrijven als het MKB. Hun bedrijfsvoering verschilt zodanig van elkaar dat one-size-fits-all afspraken in CAO's onmogelijk voor beide optimaal kunnen zijn. Daar komt nog bij dat werkgelegenheid verschuift van grote ondernemingen naar het kleinere MKB, terwijl de CAO's vooral voor en door grote ondernemingen worden afgesloten. Het maatwerk dat nodig is, wordt door veel CAO's echter niet mogelijk gemaakt. Bedrijfstak-CAO's bevatten vaak sectorale regelingen op het terrein van beoordeling en beloning, werk- en rusttijden, roosters, toeslagen en vergoedingen, scholing en ontwikkeling, waarvan afwijkingen niet of nauwelijks zijn toegestaan.

Debat vastgelopen

Het is vreemd dat Boumans, Donners, en Harteveld dat in hun artikel niet opmerken. Zij wijzen er op dat de ruime meerderheid van de werkgevers positief tegenover de CAO staat, ook werkgevers die er via AVV aan gebonden zijn. Maar het artikel in ESB¹ over het onderzoek waar zij zich op beroepen, voegt daar het volgende aan toe: 'De huidige tevredenheid over de CAO onder werkgevers kan omslaan als sociale partners er in de toekomst niet of onvoldoende in slagen om de CAO eigentijds te maken. Dat is vooral in tijden van voortschrijdende individualisering en flexibilisering noodzakelijk. In een eigentijdse CAO hebben CAO-partijen de juiste balans gevonden tussen enerzijds voldoende flexibiliteit voor de werkgever (om te kunnen reageren op schommelingen of andere veranderingen in de vraag en

technologie) en anderzijds voldoende zekerheid voor de werknemer (op bijvoorbeeld het terrein van salaris, opleiding & ontwikkeling, en afstemming van arbeid & zorg).' Wie de discussie tussen sociale partners over flexibiliteit en zekerheid volgt, zal moeilijk kunnen beweren dat zij de ver-

Veel cao-afspraken worden door werkgevers niet meer als passend ervaren

eiste juiste balans al gevonden hebben. Integendeel, het debat dáárover lijkt in de Nederlandse polder volledig vastgelopen.

Geen prikkel

Als de eerste voorwaarde, dat de CAO toegevoegde waarde voor bedrijven en sectoren moet hebben en daarbij moet passen, een grotere bedreiging voor duurzame CAO-afspraken is dan de tweede, aanpassing van AVV, is de vraag hoe déze bedreiging het best het hoofd kan worden geboden. Wij denken, paradoxaal, dat aanpassing van AVV daar juist een belangrijke bijdrage aan kan leveren en zelfs noodzakelijk is om de bedreiging af te wenden en duurzame CAO-afspraken te behouden.

Voorbeeld maatwerkafpraak

Midden in de crisis werden onderhandelingen gevoerd over de CAO Motorvoertuigbedrijven. De inzetten van CAO-partijen (BOVAG, FNV, CNV en De Unie) lagen ver uit elkaar. Vakbonden wilden de lonen verhogen en wezen op bedrijven die dat konden betalen. Werkgevers hielden vast aan de nullijn en wezen op bedrijven die het moeilijk hadden. Toch kwam er een CAO tot stand. Met een loons-

verhoging. Maar die mocht per onderneming op maat worden vormgegeven. In overleg met de ondernemingsraad mocht de loonsverhoging geheel of gedeeltelijk in extra vrije dagen worden omgezet. En die mochten in overleg met individuele medewerkers worden ingezet om leegloop te bestrijden als dat nodig was voor de continuïteit van het bedrijf.

Wat maakt nu dat het blijkbaar zo moeilijk is om maatwerkafspraken in CAO's tot stand te brengen? Er zijn verschillende oorzaken aan te geven, zowel aan de kant van vakbonden als aan de kant van brancheorganisaties. Maar de belangrijkste oorzaak is dat CAO-partijen geen prikkel hebben om écht werk te maken van maatwerkafspraken. Dat wordt veroorzaakt door de Wet AVV! Die zorgt ervoor dat CAO-afspraken die geen ruimte bieden voor maatwerk in bedrijven voor álle bedrijven gelden. Zodra er één bedrijf in staat zou zijn om CAO-afspraken passend te maken voor het eigen bedrijf, zouden vele andere bedrijven volgen. Maar dat ene schaap wordt tegengehouden. Door de Wet CAO die de georganiseerde werkgevers aan de CAO bindt en door de Wet AVV die ook alle ongeorganiseerde werkgevers aan de CAO bindt! Het eerste is misschien nog te billijken, omdat georganiseerde werkgevers via hun brancheorganisaties invloed uit kunnen oefenen op de CAO. Maar het tweede is veel minder te billijken. Het is nota bene de overheid die ook ongeorganiseerde werkgevers de mogelijkheid onthoudt om CAO-afspraken passend te maken voor het eigen bedrijf.

Instemming OR

De oplossing voor dit prisoners-dilemma is eenvoudig. Laat de overheid alleen nog CAO's algemeen verbindend verklaren die mogelijkheden bieden om CAO-afspraken op maat passend te maken voor het eigen bedrijf. Daaraan kan in de CAO de eis

van instemming van de OR, PVT of personeelsvergadering (PV) gesteld worden. Weigert de OR, PVT of PV instemming te geven, dan blijft de CAO onverkort van kracht. Maar wordt de instemming gegeven, dan geldt de maatwerkafpraak met de OR, PVT of PV in plaats van de CAO-afpraak. Ontbreekt deze mogelijkheid in de CAO en komt de CAO in dat geval niet meer voor AVV in aanmerking, dan staat het ongeorganiseerde werkgevers vrij om op deze wijze maatwerkafspraken te maken. De Wet op de ondernemingsraden voorziet in die situatie nu al in de eis van instemming van de OR, PVT of PV².

Hoorzitting

In 2015 presenteerden wij dit voorstel tijdens de hoorzitting van de Tweede Kamer over de toekomst van CAO's. Dat leidde tot een motie waarin minister Asscher van SZW werd gevraagd te onderzoeken hoe AVV maatwerkafspraken in CAO's kan bevorderen. Die motie werd door de hele (!) Tweede Kamer gesteund, maar leidde niet tot een vervolg. Het nieuwe kabinet heeft nu de mogelijkheid het voorstel op te nemen in een nieuw regeerakkoord. En daarmee de duurzaamheid van goede CAO-afspraken te bevorderen.

Noten

- 1 Waarderen werkgevers de CAO nog? Laurens Hartevelde en Peter Smulders, ESB november 2016.
- 2 Artikel 27 WOR regelt het instemmingsrecht bij regelingen op het terrein van pensioen, werktijd en vakantie, beloning en functiewaardering, arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie, aanstelling, ontslag en bevordering, opleiding en beoordeling als die niet in de van toepassing zijnde CAO zijn geregeld.

Zeggenschap, tijdschrift over arbeidsverhoudingen, is een uitgave van Uitgeverij Zeggenschap te Amsterdam.
www.zeggenschap.info

Hoofredactie

A. Dikker
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 627 71 10
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info

Redactie

G. de Bruin, R. Colard, J. Cremers,
M. Donners, A. de Groot, J. Jongejan,
J. Kouwenberg, E. Sol

Druk Scholma, Bedum

Basisontwerp Pino Design, Arnhem

Abonnementen & advertenties

Uitgeverij Zeggenschap
Oudezijds Voorburgwal 129 II
1012 ep Amsterdam
Tel. (020) 627 71 10
E-mail: uitgeverij@zeggenschap.info
www.zeggenschap.info

Abonnementen kunnen op elk gewenste datum ingaan doch slechts worden beëindigd indien voor 1 november van de lopende jaargang is opgezegd.

Prijzen

Particuliere abonnementen: € 75 per jaar
Zakelijke abonnementen: € 99 per jaar
Losse nummers: € 30
Prijzen zijn exclusief 6% BTW en inclusief verzendkosten.

Zeggenschap verschijnt vier keer per jaar

ISSN 0166-1590

© 2017 Zeggenschap