

CPB voor de CAO

Struikelblok bij CAO-onderhandelingen is vaak het doorrekenen van de voorstellen. Vakbonden wantrouwen de cijfers die de werkgevers presenteren, en andersom. *Henk Strating* pleit daarom voor een onafhankelijke instantie, die objectieve berekeningen maakt. Daar is inmiddels mee gestart, en de eerste resultaten zijn hoopgevend.

Een voorbeeld uit de praktijk. Een bedrijf met een eigen CAO. Er zijn tekorten en er moet bezuinigd worden. Ook op de arbeidskosten. Daarvoor moeten de arbeidsvoorwaarden versoerd worden. De CAO-onderhandelingen staan onder grote druk. Vakbonden vragen de werkgever om een cijfermatige onderbouwing. Zijn de tekorten wel zo dramatisch? Is het nodig om op de arbeidskosten te bezuinigen? Leidt de voorgestelde versoering van de arbeidsvoorwaarden tot het oplossen van de problemen? Brengen die wel de resultaten die daarvan worden verwacht? Hoe verhouden de arbeidsvoorwaarden die overblijven zich tot die van andere bedrijven? Kan het bedrijf dan nog wel adequaat op de arbeidsmarkt concurreren? De werkgever begrijpt de behoefte aan een cijfermatige onderbouwing van de vakbonden. De financiële afdeling wordt aan het werk gezet en draait overuren om voor het komende overleg alle vragen te beantwoorden. Maar de vakbonden zijn niet tevreden. Kloppen deze cijfers wel? Die zijn immers geleverd onder verantwoordelijkheid van dezelfde directeur die de versoeringsvoorstellen op tafel heeft gelegd. Bevestigen de cijfers niet vooral zijn wensen? Kunnen de vakbonden met deze cijfers de eigen achterban overtuigen? De vakbonden vragen het bedrijf medewerking om de aangeleverde cijfers te laten verifiëren door een door de vakbonden aangezochte accountant van een gerenom-

meerd kantoor. Daar wil de werkgever wel mee instemmen onder de voorwaarde dat de conclusies van deze accountant door de interne accountantsdienst van het bedrijf beoordeeld worden voordat ze deel uit gaan maken van de CAO-onderhandelingen.

Dit voorbeeld komt in verschillende vormen aan veel CAO-tafels voor. Partijen hebben behoefte aan cijfermatige onderbouwing van kosten en opbrengsten van wederzijdse voorstellen en van de resultaten van hun onderhandelingen. Maar ze vertrouwen elkaars cijfers niet of kunnen daar hun eigen achterban niet mee overtuigen. Het gevolg is soms controle op controle. De werkgever levert cijfers, vakbonden laten die controleren en de werkgever laat de gecontroleerde uitkomsten weer controleren. Veel inspanningen en kosten, met relatief weinig rendement. Want controle op controle op controle leidt zelden tot meer vertrouwen tussen onderhandelende partijen. Integendeel. Elke controle bevestigt het gebrek aan vertrouwen.

Onpartijdige instantie

Het voorbeeld dat hier beschreven wordt, was de directe aanleiding om na te denken over de vraag hoe deze vicieuze cirkel effectief kan worden doorbroken. Is daar een onpartijdige instantie voor nodig die op basis van input van alle CAO-partijen objectieve en onafhankelijke berekeningen kan maken? De vergelijking met de politiek is gemakkelijk te maken. Daar doet de situatie zich voor dat verschillende politieke partijen verschillende oplossingen aandragen voor problemen, zoals het verlagen van het finan-

cieringstekort van de overheid of het bevorderen van de werkgelegenheid. Ook hierbij wordt de cijfermatige onderbouwing van bijvoorbeeld regeringspartijen en oppositie zelden over en weer gedeeld en onderschreven. Maar hier kunnen partijen een beroep doen op een onpartijdige instantie, het Centraal Planbureau (CPB). Dat berekent op verzoek van partijen onafhankelijk de effecten van hun voorstellen en van het gevoerde beleid. Daardoor worden kosten, opbrengsten en effecten van voorstellen en beleid vergelijkbaar en bespreekbaar. Zou zo'n instantie, een soort CPB voor de CAO, het antwoord zijn op de vraag naar objectieve informatie en berekeningen van CAO-partijen?

Uitruil

We hebben de proef op de som genomen met het initiatief CPB voor de CAO. Dat is onpartijdig en onafhankelijk. Het

den gepaard ging met het verhogen van de jeugdlonen. Dat was de uitkomst van een co-creatief proces, waarin overeenstemming was bereikt over deze uitruil. Maar juist zo'n uitruil kan op het niveau van individuele medewerkers soms onverwachte gevolgen hebben. Die kunnen tijdig worden voorzien door de effecten van de beoogde afspraken niet alleen op het niveau van het bedrijf, maar ook op het niveau van individuele medewerkers door te rekenen. Soms worden daarover door CAO-partijen afspraken gemaakt, zoals dat is gebeurd bij de voorlaatste CAO Gemeenten. In die CAO werd afgesproken dat de CAR-UWO, de arbeidsvoorwaardenregeling voor gemeenteambtenaren, grondig wordt herzien. Dat kan tot zowel verbeteringen als versoberingen leiden. Als die per saldo leiden tot een achteruitgang voor een individuele ambtenaar, moet die achteruitgang volledig worden gecompenseerd. Die afspraak vereist dat er voor elke individuele ambtenaar een berekening wordt gemaakt die bepaalt of en in welke omvang compensatie moet worden gegeven.

Bemoedigende resultaten

De voorbeelden van De Bijenkorf en de CAO Gemeenten maken duidelijk dat het CPB voor de CAO niet alleen van dienst kan zijn bij traditionele CAO-onderhandelingen, waarin partijen wantrouwend tegenover elkaar en elkaars berekeningen staan, maar juist ook bij eigentijdse co-creatieve CAO-onderhandelingen. Inmiddels is met het CPB voor de CAO ervaring opgedaan bij enkele bedrijven en sectoren. De eerste resultaten zijn zeer bemoedigend. De berekeningen die op verzoek van CAO-partijen worden gemaakt, blijken inderdaad te voorzien in de behoefte van CAO-partijen aan objectieve berekeningen van de kosten, opbrengsten en effecten van complexe CAO-onderhandelingen. Die blijken door zulke berekeningen tevens toegankelijker en begrijpelijker te worden voor medewerkers die met die effecten te maken kunnen krijgen. Waarvoor het vaak bekritiseerde black-box karakter van CAO-onderhandelingen wordt weggenomen. Dat is een mooi bijproduct van het CPB voor de CAO, zeker voor co-creatieve CAO-onderhandelingen!

Partijen hebben behoefte aan cijfermatige onderbouwing van wederzijdse voorstellen

kan alléén worden ingezet door alle CAO-partijen gezamenlijk en alle informatie wordt uitsluitend aan alle CAO-partijen tegelijkertijd verstrekt. Die informatie bestaat uit het resultaat van berekeningen van kosten en opbrengsten en van effecten van voorstellen en afspraken van CAO-partijen. Die kunnen op alle gewenste niveaus worden gegenereerd: voor de hele bedrijfstak, voor één of meer bedrijven, bedrijfsonderdelen, afdelingen of op het niveau van individuele medewerkers. Dat laatste is vaak van belang bij voorstellen en afspraken die moeten leiden tot aanpassing van arbeidsvoorwaarden. Vooral wanneer sprake is van een combinatie van versobering en verbetering van arbeidsvoorwaarden. Zoals onlangs het geval was bij warenhuis De Bijenkorf, waar versobering van vergoedingen voor het werken op onregelmatige tij-