

TEKST LAURENS HARTEVELD

CREATIVITEIT IN CAO'S

Natuurlijk denkt iedereen bij cao-onderhandelingen aan loonafspraken, maar veel interessanter is de aandacht voor modernisering van arbeidsvoorwaarden. Wat zijn afgelopen voorjaar de trends?

#17 Tegelijk met het onluikende groen staken één voor één de cao-akkoorden de kop op. AWWN biedt voor ongeveer de helft van alle cao-onderhandelingen in Nederland steun en advies aan de betrokken organisaties en houdt de trends bij. Die liggen momenteel vooral op het terrein van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

AARZELEND

De lentegroei heeft ook bij de cao-akkoorden wel even op zich laten wachten, want het arbeidsvoorwaardenoverleg verliep tot april jl. weinig soepel. Veel cao's zijn verlopen, maar er zijn nog weinig akkoorden gesloten. De media maken dit voorjaar uitgebreid melding van stakingen en acties en constateren dat het cao-seizoen 2010 stroever verloopt dan normaal. Dat laatste klopt. Maar de stroefheid heeft vooral betrekking op het tempo waarin cao's worden afgesloten, niet op het conflictgehalte aan de cao-tafel. Die conflicten blijven incidenteel. Die stroefheid in de onderhandelingen heeft tal van oorzaken.

Waarschijnlijk hebben veel branches de onderhandelingen begin dit jaar op de lange baan geschoven in afwachting van belangrijke politieke beslissingen.

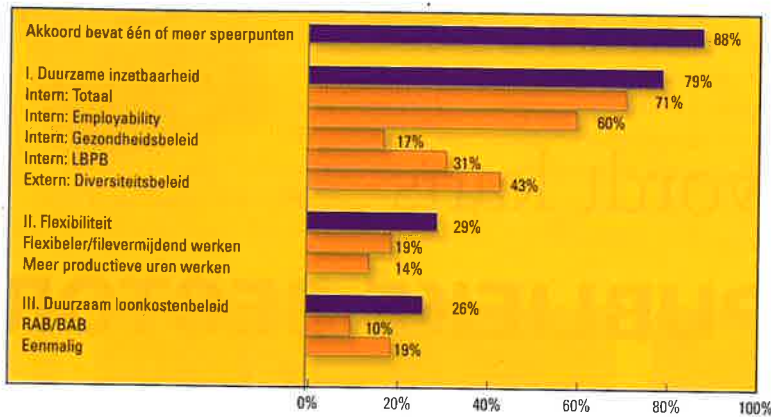
ONORTHODOX

Het grootste struikelblok blijkt de loonparagraaf. Omdat de gevolgen van de crisis nog steeds alom merkbaar zijn valt er immers minder te verdelen. Maar de onzekerheid die de huidige situatie met zich meebrengt, heeft ook een positief effect. De behoefte om in deze onzekere tijd bij elkaar te blijven maakt cao-partijen creatief. Die creativiteit blijkt onder meer uit een toenemend aantal regelingen voor zogenaamde 'crisisdagen'. Cao-partijen spreken daarbij af dat werknemers in plaats van extra loon eenmalig extra vrije dagen krijgen. Indien deze dagen door drukte toch moeten worden ingeroosterd, krijgen de werknemers in veel gevallen eenmalig een extra uitkering. Dit biedt werkgevers flexibiliteit en werknemers de zekerheid dat zij meeprofiteren als de markt weer aantrekt. Een goed voorbeeld is de cao Metaal&Techniek: de vakbon-



Totaal zijn op het moment van deze meting (20 april 2010) 123 bedrijfstak-cao's geëindigd (ca. 355.000 werknemers) zonder dat er een nieuw akkoord is gesloten. Hieronder vallen onder meer de cao's voor Waterschappen, Gemeenten, Provincies, Bibliotheken en Handel. Per 20 april 2010 was voor 22% van alle 2010-cao's (inclusief ondernemings-cao's) een akkoord bereikt. Hieronder vallen 42 bedrijfstakakkoorden, afgesloten voor 1,4 miljoen werknemers. De drukste maand was afgelopen maart met 17 akkoorden voor ruim 610.000 werknemers.

**MEER ONORTHODOXE CAO'S, BEDOELD OM DE KOSTEN VOOR
ONDERNEMINGEN IN DEZE MOEILIJKE TIJDEN NIET TE LATEN
STIJGEN**



Figuur 1. AWWN-spearpunten 2010 (N=42)

den en de werkgevers spraken zelf van een 'onorthodoxe cao' die bedoeld is om de kosten voor ondernemingen in deze moeilijke tijden niet te laten stijgen. De werkgevers mogen de extra vrije dagen inroosteren op een moment dat er weinig werk is. Indien onverhoopt de crisisbestrijdingsdagen in 2010 niet kunnen worden opgenomen omdat er toch voldoende werk is, verplichten de werkgevers zich alsnog een eenmalige uitkering van 1,5 procent op het loon te geven. Verder hebben de werkgevers beloofd dat de werknemers in 2011 wel een loonsverhoging krijgen van 1,5 procent.

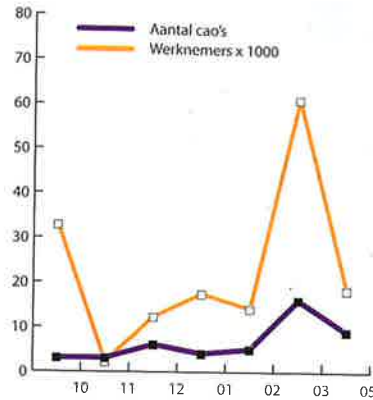
PERSOONLIJK BUDGET

Maar er is niet alleen aandacht voor inventieve kortetermijnoplossingen. Cao-partijen blijken gelukkig ook te beschikken over een langetermijnvisie: de aandacht in cao-land voor duurzame inzetbaarheid is groot. Zowel werkgevers als werknemers zien wel aankomen dat in de toekomst iedereen nodig is, en alle partijen willen dan ook investeren in die lange termijn. Er worden, ook in branche-cao's, veel afspraken gemaakt over de verschillende onderwerpen die hiermee te maken hebben (zie *figuur 1*). De verantwoordelijkheid verschuift daarbij enigszins richting werknemer.

Die afspraken gaan in de eerste plaats over employability en inzetbaarheid van medewerkers. Zo zien we in 52% van de cao's afspraken die met scholing van werknemers te maken hebben, zoals de toekenning van persoonlijke budgetten. Deze arbeidsvoorwaarde wordt steeds populairder. Feitelijk vraagt een persoonlijk budget van de werknemer dat deze een deel van zijn ontwikkeling in eigen hand neemt. Soms is het budget niet alleen beschikbaar voor opleiding maar ook voor andere doeleinden, zoals de aankoop van extra vrije dagen, of de aanschaf van een fiets.

DIVERSITEIT

Van alle bedrijfstak-cao's bevat 17% afspraken over de Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Partijen stemmen daarbij binnen de branche af hoe werknemers hun jarenlange diplomaloze ervaring kunnen omzetten in een certificaat.



Figuur 2. Aantal afgesloten cao's en cao-werknemers per maand

Voor werknemers betekent het een waardering van hun kwaliteiten, voor de werkgever een beter gemotiveerde werknemer, waarvan hijzelf ook beter de mogelijkheden kan inschatten. In de tweede plaats betekent de langetermijnvisie dat in cao's aandacht wordt besteed aan groepen die nu deels buiten de arbeidsmarkt vallen. In het kader van diversiteitbeleid worden daarom afspraken gemaakt over de werkgelegenheid van jongeren (36%). Vaak gaat het daarbij om creëren van stageplaatsen. Ook staat in diverse cao's dat er leerwerkplekken voor Wajongers (jongeren met een arbeidshandicap) moeten komen (12%).

DUURZAAM INZETBAAR

Beide onderwerpen, employability en diversiteit, valt dit seizoen een duidelijke stijging te zien in het aantal afspraken. Er is zelfs sprake van een verdubbeling ten opzichte van 2009. Over duurzame inzetbaarheid is in 79% van de akkoorden een afspraak gemaakt. In totaal bevatten bijna negen op de tien akkoorden een speerpuntop afspraak zoals voorgesteld door AWWN (88%).

Over levensfasebewust personeelsbeleid, ook relevant voor duurzame inzetbaarheid, zijn in het cao-seizoen 2010 vooralsnog veel minder afspraken gemaakt. Het onderwerp heeft de afgelopen jaren al wel veel aandacht gekregen van cao-partijen.

Volgens AWWN verdient levensfasebewust personeelsbeleid nog wel nadere invulling. Er bestaan inmiddels financiële prikkels om oudere werknemers aan te nemen en/of in dienst te houden: premiekortingen, compensatieregeling loonkosten bij langdurige ziekte en scholingsbonussen. Deze stimulerende maatregelen zijn nog vrij onbekend en enigszins complex. Ten slotte is ook deeltijdpensioen een methode om oudere werknemers langer aan het werk te houden. ←



De trends in de bedrijfstak-cao's zijn: onorthodoxe afspraken in de vorm van crisisbestrijdingsdagen; aandacht voor duurzame inzetbaarheid; persoonlijk budget per werknemer en diversiteit. Afspraken over het vergrijzingsbeleid blijven achter.