

Cao 2.0 heeft de toekomst

Van onderhandelen

Er is een nieuwe werknemer in opmars: de werknemer 2.0. Dat heeft ook gevolgen voor de cao. Henk Strating schetst de contouren van die cao 2.0. Daarin zullen cao-partijen veel meer met elkaar samenwerken dan nu het geval is.

De werknemer 2.0, ook wel generatie-Einstein of *screenagers* genoemd, is in opmars. Die werknemer is zelfverzekerd, mondig en trots op zijn vak. Hij verwacht meer van arbeidsvoorwaarden dan een goed loon, vergoedingen en toeslagen. Scholing en opleiding, ontplooiingsmogelijkheden en zeggenschap over werk- en rusttijden zijn zeker zo belangrijk. En nodig om het werk met *quality-time* - en dat gaat verder dan privéverplichtingen – te combineren.

Het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) heeft een boekje uitgegeven over de werknemer 2.0. Daarin staat beschreven welke arbeidsvoorwaarden de werknemer 2.0 boeien. Boeien, want de werknemer 2.0 laat zich niet binden. Hij is namelijk een sociaal netwerker, die werkzekerheid boven baanzekerheid verkiest. Dat vraagt om andere arbeidsvoorwaarden en ook om andere cao's. Zelfs de manier waarop cao's tot stand komen zal erdoor veranderen.

Voorschrijven en regelen

De werknemer 2.0 vraagt om de cao 2.0. De cao 2.0 verschilt wezenlijk van de traditionele cao, die we gemakshalve 1.0 noemen. De cao 1.0 kenmerkt zich door uniforme en generieke regelingen, die als regel voor alle werknemers gelden. Het karakter van de regelingen is veelal voorschrijvend en regelend. De cao 1.0 beoogt werknemers én werkgevers vooral veel houvast en zekerheden te geven en lijkt in de eerste plaats geschreven voor werkgevers en werknemers die niet doen wat van een 'goed werkgever' en een 'goed werknemer' verwacht mag worden.

De cao 2.0 verschilt ook van de cao 1.1, de cao van de jaren '90. De cao 1.1 was al een poging om los te komen van de traditionele cao. De cafeteria-cao en cao à la carte introduceerden meer vrijheden voor afwijkende regelingen en keuzes. Vrijwel iedere cao heeft er wel iets van meegekregen. Soms mag de onderneming van de cao afwijkende afspraken maken met de vakbonden of de eigen ondernemingsraad. Soms kunnen individuele werknemers arbeidsvoorwaarden ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden of kunnen keuzes worden gemaakt uit een aanbod van verschillende regelingen. Ook cao's met een A- en B-deel, dat in overleg met vakbonden of ondernemingsraad kan

worden aangepast, behoren hiertoe. Ze worden vandaag de dag nog afgesloten, zoals recent in de kinderopvang.

Ruimte geven

De cao 2.0 verschilt van beide voorgaande cao's doordat deze ruimte geeft om de individuele arbeidsovereenkomst (of overeenkomst van opdracht, waarop cao-afspraken ook betrekking kunnen hebben) vorm te geven en in te vullen op de wijze die de individuele werknemer verkiest. En stimuleert om van die ruimte daadwerkelijk gebruik te maken. Ruimtegevend tegenover voorschrijvend. Stimulerend tegenover regelend. Naar twee kanten: die van de werknemer en die van de werkgever. De werkgever mag van de werknemer van de toekomst niet meer verwachten dat het privéleven om het werk heen wordt georganiseerd. Bedrijven als KLM en NS zijn al druk bezig om roostertechnieken te vinden waarmee het werk om het privéleven van werknemers heen georganiseerd kan worden. Natuurlijk staat daar tegenover dat de werknemer die op voor hem prettige tijden vrij wil zijn, ook zal moeten werken op onprettige tijden waarop de werkgever de inzet van personeel nodig acht.

De cao 2.0 kenmerkt zich ook door maatwerk en creativiteit. Daarom is het eigenlijk onmogelijk om één concrete uitwerking van de cao 2.0 te geven. Als de voortekenen niet bedriegen zal de cao 2.0 budgetten in geld en vrije tijd omvatten, die de werknemer naar eigen inzicht kan invullen. Loon en afzonderlijke toeslagen en vergoedingen zullen in toenemende mate plaatsmaken voor budgetten, die door de werknemer zelf worden beheerd, besteed of voor de toekomst gespaard. Hetzelfde geldt voor vrije tijdaanspraken. De verschillende verlofsoorten - vakantieverlof, adv, feestdagen, buitengewoon verlof, leeftijdsverlof, seniorenverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, zorgverlof - zullen, met in achtneming



Henk Strating is directeur van HS-ARBEIDSVORWAARDEN BV.

naar samenwerken

van wettelijke grenzen, meer en meer opgaan in vrij besteedbare vrije tijdbudgetten. Een belangrijke randvoorwaarde daarvoor is de beschikbaarheid van internet-applicaties, die het werknemers mogelijk maken om financiële en vrije tijdbudgetten gemakkelijk en betrouwbaar van huis uit te kunnen beheren.

Op het terrein van werk- en rusttijden en de zeggenschap daarover zal zelfroostering snel terrein winnen. Op basis van recent onderzoek in de uitzendbranche, overheid, beveiliging, logistiek en gezondheid verwachten deskundigen dat binnen drie jaar de helft van de werknemers de eigen werkroosters maakt! Ook zelfroostering vereist de beschikbaarheid van geavanceerde ict-toepassingen.

De ontwikkeling van de cao 2.0 kan snel gaan. De toename van zzp'ers op de arbeidsmarkt zal dat bevorderen. Sommige deskundigen voorspellen dat het aantal zzp'ers de komende jaren met tientallen procenten zal groeien. Als dat gebeurt, zal vrijwel ieder bedrijf met zzp'ers te maken krijgen. Dat dwingt tot aanpassing van cao's, om een tweedeling tussen werknemers en zzp'ers te voorkomen.

Onderhandelingen

Ook het cao-onderhandelingsproces zal door de opkomst van de cao 2.0 veranderen. Nu lopen onderhandelingen daar vaak in vast. Een recent voorbeeld zijn de onderhandelingen over de CAO Woondiensten tussen het geplaagde Aedes en de bouw- en houtbonden. Na vijf onderhandelingsrondes zijn de onderhandelingen vastgelopen en afgebroken. Op het eerste gezicht is de vernieuwing van de cao breekpunt. Maar wie goed kijkt, ziet dat vakbonden al na de tweede onderhandelingsronde met acties dreigden, terwijl Aedes hen verweet de werkgeversvoorstellen niet serieus te nemen. Vakbonden beschuldigden Aedes zelfs de eigen achterban voor te liegen. De verwijten over en weer wijzen op ernstige problemen in het proces.



Bij de cao 2.0 zullen cao's minder het product zijn van tegenover elkaar staande partijen en meer van naast elkaar opererende partijen. Recente cao-onderhandelingen lijken daarvan al de schaduw vooruit te werpen. De CAO Ziekenhuizen 2009-2011, waarin een zeer wezenlijke verandering van het leeftijdsverlof is doorgevoerd, kwam tot stand na een zorgvuldig door derden begeleid voorbereidend proces, waarbij cao-partijen gezamenlijk naar toekomstbestendige oplossingen zochten. Een soortgelijk vernieuwingstraject is gevolgd bij de CAO Nederlandse orkesten. Ook in de (top)sport studeren werkgevers en vakbonden samen met externe deskundigen op de toekomstige vormgeving van arbeidsverhoudingen van (top)sporters.

Procesbegeleiding

Het NCSI is onder de naam 'Wasstraat van de cao' een project gestart waarbij cao-partijen samen voorafgaand aan het bepalen van de eigen inzet enkele dagdelen met begeleiding van ervaren procesbegeleiders een aantal stappen zetten die tot vernieuwing en innovatie van de cao kunnen leiden.

Het zou goed zijn de omslag naar de cao 2.0 - hoe die ook zal worden vormgegeven - als een gezamenlijk project van cao-partijen te zien, benaderen en aan te pakken. Cao-partijen, die uiteraard te allen tijde zélf verantwoordelijk zijn en blijven voor de inhoud van de cao, kunnen daarbij een professioneel procesbegeleider inschakelen. Deze is dan partner van de onderhandelaars van werkgevers- en werknemerszijde. Hij of zij kan het proces voor succesvolle cao-onderhandelingen voorbereiden en bewaken door samen met cao-partijen doelen en randvoorwaarden te verhelderen, tevredenheid en ontevredenheid over de cao te meten, haalbaarheid te onderzoeken, kosten en opbrengsten objectief te berekenen, 'oud zeer' op te sporen en op te (laten) ruimen, onderlinge relaties te bewaken en het vertrouwen te bevorderen, en bruikbare kennis en ervaringen uit andere branches en bedrijven aan te dragen. Ook kan hij verbindingen leggen naar onderwerpen die niet in de cao geregeld worden, maar daarmee wel samenhangen, zoals een keurmerk goed werkgeverschap, (zelf)roostertechnieken en ict-applicaties.

Zo kan de cao 2.0 uiteindelijk het product van toegenomen onderling vertrouwen tussen cao-partijen worden. Dat is belangrijk, want branches waarin cao-partijen elkaar vertrouwen, lijken - ook in crisistijd - beter in staat hun gezamenlijke én afzonderlijke doelen te bereiken dan branches waar cao-partijen elkaar - soms letterlijk - voor leugenaar uitmaken.