

Sociaal akkoord vraagt strategisch

In het vorige nummer van Zeggenschap twijfelden Arjen Verhoeff en Geert de Bruin of het sociaal akkoord wel effect zal hebben. Zij vonden het akkoord vooral van symbolische waarde. Volgens *Lian Nijenhuis* en *Wim Schul* is dat onterecht. Het akkoord kan wel degelijk waarde hebben, als de afspraken ook vertaald worden naar de onderneming. Daartoe moeten bonden en ondernemingsraden een strategisch partnerschap aangaan.

In hun artikel 'In crisistijd herleeft de polder' refereren Verhoeff en De Bruin aan hun antwoord, vier jaar geleden, op een interview in Zeggenschap met Niek Jan van Kesteren van VNO-NCW.¹ Deze had decentralisatie van arbeidsverhoudingen als een overbodige luxe aangemerkt, want als het erop aankwam zouden toch maar enkele centrale partijen de dienst uitmaken. Maar wie het nu al maanden durende overleg op veel schakborden ziet kan toch niet in alle ernst de zienswijze van Van Kesteren nog steunen.

De nieuwe algemeen directeur Harry van de Kraats van AWWN doet dat dan ook niet. In de Volkskrant van 9 juli 2013 zegt hij over het sociaal akkoord: 'In het verleden zijn te veel akkoorden in een te kleine kring gesloten. Dan loop je het risico dat er geen draagvlak is en dan zijn afspraken lastig uitvoerbaar.'

Inspanningen in de onderneming

Het schaken op vele borden zal dus blijven, en daar ligt nu precies de uitdaging voor partijen in de onderneming. Dáár moet een deel van de 30.000 beschutte werkplekken komen, dáár moeten in de periode tot 2026 100.000 extra banen komen voor mensen met een beperking. En ook dáár moeten ze aan de slag met scholing en van werk naar werk. En ten slotte moet ook dáár de doorgeschoten flexi-

bele arbeid stapsgewijs worden teruggebracht en ingeperkt om meer vaste arbeidsovereenkomsten te realiseren. Daar is niets symbolisch aan.

Eén en ander heeft ook gevolgen voor werknemers en hun vertegenwoordigers. Die worden aangesproken op een omslag in denken. Te lang is de vaste arbeidsovereenkomst met één werkgever, en daarmee ondergeschiktheid en afhankelijkheid, het alfa en omega geweest. En nog steeds blijkt bij de uitvoering van sociale plannen dat werknemers afwachtend zijn als het erom gaat nieuwe kansen in andere sectoren aan te grijpen. Nog in 2011 bleek dat minder dan 10% van de werknemers de ontslagvergoeding wilde inruilen voor een eigen scholingsbudget, wist Frank Tros te melden in Zeggenschap.² Werkgevers dachten daar hetzelfde over: 'Maar één op de acht werkgevers (is) voorstander van het idee om de hoogte van de ontslagvergoeding mede afhankelijk te maken van de opleidingsplannen van de werkgever', schrijft Tros. Het aangaan van wederzijdse verplichtingen zoals doorklinkt in het sociaal akkoord was toen nog niet acceptabel, noch voor werknemers, noch voor werkgevers. Een grote ommezwaai dus.

Vertrouwen

Om een dergelijke ommezwaai te realiseren, is het belangrijk dat er onderling vertrouwen is. Vandaar ook dat de partijen die het sociaal akkoord hebben gesloten zeggen met hun aanpak te willen werken aan herstel van vertrouwen. Die noodzaak om te werken aan vertrouwen, maar dan bin-

¹ Lian Nijenhuis en Wim Schul zijn respectievelijk trainer en voormalig trainer van FNV Formaat, en partners in de Dialoogfabriek.

h partnerschap vakbond en OR

nen de onderneming, lag in 2009 ook ten grondslag aan het project Polder 2.0, nu Dialoogfabriek, een samenwerkingsverband van AWWN, De Baak, SBI en FNV Formaat. Het begrip 'vertrouwen' komt sinds het uitbreken van de crisis vaak terug, en wel in negatieve zin: geen vertrouwen in de woningmarkt, geen consumentenvertrouwen, geen vertrouwen in de regeringscoalitie, en ga zo maar door. Gelukkig is de werkelijkheid minder negatief. Dat werd twee jaar geleden, dus bij het voortduren van de crisis,



geconstateerd in een themaserie in het Financieel Dagblad. Naast de gesignaleerde problemen komen daar vooral positieve inschattingen naar voren over de inzet voor vrijwilligerswerk, de band tussen generaties, en de verwachting dat er in de onderneming zorgvuldig met werknemers wordt omgegaan. Hierbij hoort echter ook de gewoonte om vertrouwen op de een of andere manier vast te leggen: 'Geen contract zonder vertrouwen, geen vertrouwen zonder contract'. Dat dit bij elkaar hoort blijkt ook uit een recente internationale vergelijking van vertrouwen. Als er formele afspraken zijn, en partijen die effectief zijn in het bevorderen van de naleving, is er meer vertrouwen.³ Die formele afspraken en effectieve partijen zijn des te belangrijker als een deel van de afspraken voor langere ter-

mijn wordt gemaakt. En dat is in het sociaal akkoord het geval. Sommige afspraken gaan pas na de crisis in (ontslagregelingen), en sommige worden pas in 2026 getoetst (arbeidsongeschikten). Maar in de onderneming telt vooral het perspectief op kortere termijn. Waarom zou op dit moment een ondernemer de kostenpost van arbeidsongeschikten gaan nemen, of de individuele werknemer de risico's van een andere loopbaan?

Misplaatste tevredenheid

In januari 2011 verscheen het manifest 'Naar nieuwe arbeidsverhoudingen', van vakbondspartijen CNV Vakmensen, FNV Bondgenoten en De Unie en werkgeversvereniging AWWN. Volgens Jaap Jongejan, destijds voorzitter van CNV Vakmensen, vormen belangrijke gedeeltes van die tekst de basis voor het huidige sociaal akkoord. Hij constateert echter ook dat er verder weinig met de afspraken uit het manifest is gedaan.⁴ Kennelijk hebben de vakbonden in de onderneming niets met dat manifest kunnen uitrichten. 'De toekomst zal uitwijzen of het sociaal akkoord uiteindelijk wel die vernieuwing weet te realiseren. Hoewel, misschien is het beter die toekomst niet af te laten hangen van manifesten en akkoorden. Werkgevers, werknemers, en ondernemingsraden kunnen ook zelf aan de slag gaan', schrijft Jongejan. Dat zou inderdaad mooi zijn. Er is dringend behoefte aan partijen in de onderneming die brede doelen en langere termijnen voor ogen houden. Het is de vraag waarom dit niet gebeurt. Dat heeft alles te maken met de verhouding van vakbonden en ondernemingsraad. Nu breekt het op dat de relatie tussen ondernemingsraad en vakbond de afgelopen twintig jaar niet is ontwikkeld van gescheiden posities naar een strategisch partnerschap. Vreemd genoeg is hier zowel aan de kant van de vakbond als aan die van ondernemingsraden een zekere tevredenheid over. Gezien de ervaringen van de crisis is die tevredenheid, die samengaat met een afwachtende houding, volledig misplaatst.

Het samen opkomen voor een betere toekomst, zoals bij NedCar is gebeurd, is een hoge uitzondering.

Strategisch partnerschap

Het sociaal akkoord geeft instrumenten die opgepakt kunnen worden door vakbond en ondernemingsraad. Het ligt voor de hand dat de 35 werkpleinen en het netwerk naar instanties en andere sectoren een impuls geven aan het vakbondswerk. Maar daarmee heb je in een bedreigde onderneming nog geen draagvlak voor de uitruil van ontslagvergoeding tegenover scholingsbudget, om nog maar te zwijgen over meer zekerheden voor flexwerkers en deelname aan het arbeidsproces van mensen die nu aan de kant staan. Er is voor elke onderneming een specifiek vooruitzicht op de toekomst nodig.

Voor de uitwerking van het sociaal akkoord is het daarom van groot belang dat bonden en ondernemingsraad nu serieus werk maken van zo'n strategisch partnerschap. We stellen voor dat ondernemingsraden in een sector worden geconsulteerd over sectorfondsen, intersectorale mobiliteit en de afwijkende CAO-bepalingen die het sociaal akkoord mogelijk maakt, te weten afwijking van de transitievergoeding, afwijking van het afspiegelingsbeginsel, invulling van de hardheidsclausule, de voorwaarden voor vermindering van de transitievergoeding met scholingskosten, afwijking van de ketenbepaling in flexibele arbeid en verlenging van het uitzendbeding.

OR moet rechten benutten

Hiertegenover committeren die ondernemingsraden zich dan om de rechten die zij hebben volgens artikel 28 van de WOR ook daadwerkelijk te benutten. In dat artikel is onder meer geregeld dat de OR zowel de naleving van de arbeidsvoorwaarden als de inschakeling van gehandicapten in de onderneming bevordert. Zo kunnen OR'en er aan bijdragen dat de afspraken uit het sociaal akkoord (en hun vertaling naar CAO's) ook daadwerkelijk binnen de onderneming gestalte krijgen.

Ook kunnen ondernemingsraden veel meer gebruik gaan maken van hun recht om misstanden op het werk aan te kaarten bij de I-SZW, de voormalige Arbeidsinspectie. Sinds

een aantal jaar is de toegang aan individuele werknemers naar de I-SZW ontzegd. Daarvoor in de plaats is de OR gekomen, die als werknemersvertegenwoordiging naar de inspectie kan stappen. Dat doet de OR bijna nooit. Nu in het sociaal akkoord is afgesproken dat bij de inzet van flexibele arbeid schijnconstructies moeten worden bestreden en I-SZW daar ook extra inspecteurs voor zal aanstellen, zou de OR hier mooi als partner van de bond kunnen fungeren.

Actieve inzet

Nog één keer het artikel van Arjen Verhoeff en Geert de Bruin. Waar komen hun twijfels eigenlijk vandaan? Naast de onzekerheden van politiek, globalisering en Europese ontwikkelingen noemen ze de tendens in de vakbeweging om



zich op de werkvloer te profileren. Maar wat willen ze dan? Een sociaal akkoord met een partij die in de onderneming niet herkend wordt? Met een strategisch partnerschap zou die herkenbaarheid van de bonden bovendien vergroot kunnen worden. Voorwaarde is dat er wordt overgegaan van een passieve naar actieve inzet bij alle partijen in de richting die het sociaal akkoord aangeeft: een fatsoenlijk en innovatief arbeidsbestel voor iedereen.

- 1 Arjen Verhoeff, Geert de Bruin, 'Decentraal overleg geen luxe artikel', Zeggenschap 4-2009.
- 2 Frank Tros, 'Ontslagvergoedingen niet simpel te vervangen ruilen met scholing', Zeggenschap 1-2012.
- 3 Daniel Balliet, Paul Van Lange, 'Trust, Punishment, and Cooperation across 18 Societies', VU 2013.
- 4 Jaap Jongejan, 'Papier is geduldig', Zeggenschap 2-2013.