



Bond en OR moeten meer samenwerken

De positie van de bond bij de arbeidsvoorwaardenvorming lijkt onder druk te staan, nu sommige werkgevers liever afspraken maken met de ondernemingsraad. Om deze ontwikkeling te duiden, zijn vertegenwoordigers van alle spelers onlangs bij elkaar gekomen. *Jaap Jongejan* doet verslag.

In oktober stond in een bijzondere algemene vergadering van de BVMZ (beroepsvereniging van medezeggenschapspersonals) het thema 'Arbeidsvoorwaarden wie gaat er (nog) over' centraal. Er kwamen zo'n honderd OR-leden, OR-opleiders, vakbondsbestuurders, vertegenwoordigers van werkgevers(organisaties) en de wetenschap bij elkaar om hierover in debat te gaan.

De zoektocht naar de rol van vakbonden zie je zolang bonden bestaan. Bouwen ze aan heel Nederland en zijn ze sterk in de Stichting van de Arbeid en de SER, of profileren ze zich in arbeidsorganisaties? Kiezen ze voor een centraal akkoord, of werken ze aan de organisatiegraad in de onderneming? En hoe gaan ze om met de ondernemingsraad?

De Wet op de CAO uit 1927 evenals de Wet op de AVV (1937) geven tot op de dag vandaag vakbonden het

primaat om een CAO af te sluiten. Wel zorgde de Wet op de ondernemingsraden ervoor dat ook de OR een gesprekspartner van de werkgever werd. En dus een speler in het krachtenveld van de arbeidsverhoudingen.

Belang van CAO-afspraken

De afgelopen jaren is er echter een verschuiving gaande. Mede als gevolg van de dalende organisatiegraad van bonden en de daarmee gepaard gaande representativiteitsvraag, zoeken werkgevers naar andere mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden af te sluiten. Dan komt al snel de ondernemingsraad in beeld. Bedrijven als Jumbo, Action en Gall & Gall hebben de afgelopen tijd een arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) met de OR afgesloten. Maar een AVR is geen CAO, zowel inhoudelijk als de wijze waarop deze tot stand komt. Laten we niet het belang onderschatten van de extra thema's die in een CAO worden opgenomen. Afspraken die verder gaan dan de onderneming, van werk-

gelegenheidsafspraken tot en met brede scholingsafspraken.

En bovendien, stel dat voortaan arbeidsvoorwaarden alleen nog met de OR worden afgesproken en er geen vakbonden meer zijn. Wie reageert er dan nog op wetgevingsvoorstellen van het kabinet die gevolgen hebben voor arbeidsvoorwaarden, op voorstellen voor herziening van het ontslagrecht, of op voorstellen voor loon dispensatie voor arbeidsgehandicapten? Kortom, zonder een bedrijfs overstijgende werknemersorganisatie zal het er voor de werkenden niet beter op worden.

Daarnaast is onderhandelen over arbeidsvoorwaarden lastig als je afhankelijk bent van de werkgever. Durf en kan je je hard opstellen tegen degenen die jouw loon betaalt? En welke middelen heeft de OR als er onenigheid is? Staken kan niet. De wisselende samenstellingen van de ondernemingsraden maken hem tot slot ook kwetsbaar om te onderhandelen.

Jaap Jongejan is directeur van SBI Formaat en voorzitter van de BVMZ.





Onvrede

De roep naar meer maatwerk en flexibiliteit komt van zowel werkgevers als werknemers. Dat geldt ook voor de discussie over vernieuwing. Het aanpassen aan wat organisaties en werknemers willen is moeilijk invulbaar. En dan hebben we het alleen nog maar over diegene die onder de CAO vallen. Wat te doen met bijvoorbeeld de flexibele contracten, zzp'ers, nieuwe vormen van samenwerken, werken in de platformeconomie, coöperaties, en payroll-bedrijven?

Niet alleen bij werkgevers die alternatieven voor het CAO-overleg zoeken is er onvrede over de opstelling van vakbonden, ook bij werknemers is dat het geval. Zo hebben we in het onderwijs gezien dat PO in actie veel mensen op de been heeft gekregen die ontevreden waren over hun arbeidsvoorwaarden. Maar tegelijkertijd zien we dat deze vernieuwers een bond op moeten oprichten, omdat dat de enige mogelijkheid biedt om aan het institutionele arbeidsvoorwaardenspel in het onderwijs mee te doen. Anderzijds doen vakbonden er in sommige sectoren ook

veel aan om mensen in beweging te krijgen. Wie herinnert zich niet de schoonmakersacties, of de acties voor verhoging van de jeudlonen? Het staat buiten kijf dat door vakbondsmacht zowel de schoonmaker als de jongere beter af is dan voorheen.

Vernieuwing

Vakbonden zijn en blijven nodig. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau is het vertrouwen van burgers in vakbonden nog steeds het hoogst van alle instituties. Maar er is wel behoefte aan vernieuwing. De CAO zal meer moeten passen bij de context van de organisatie en de behoefte van de werkenden. Aan de ene kant zijn mensen in staat om goed voor zichzelf te zorgen en aan de andere kant zijn er mensen die bescherming nodig hebben. Dat vraagt om andere CAO's, om betrokkenheid van alle werkenden. Daarbij kan ook gedacht worden aan meer regionale samenwerking. Waarom nog ondernemings- en bedrijfs-tak-CAO's als je in de regio intersec-

toraal samenwerkt? Daarbij kun je denken aan regionale arbeidsvoorwaarden, maar vooral over afspraken over ontwikkeling, over leren, en over arbeidspools in de regio. Ook kan er meer worden samengewerkt met ondernemingsraden bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden, zodat er een combinatie is van maatschappelijke landelijke thema's met vraagstukken in de onderneming. Wellicht zou de bond advies kunnen inwinnen bij de OR voordat de CAO-onderhandelingen beginnen, of, nog een (flinke) stap verder, zou de OR de opdrachtgever van de bonden kunnen zijn om de CAO af te sluiten.

Hype of trend

De afgelopen jaren is er een aantal arbeidsvoorwaardenregelingen tot stand gekomen zonder vakbonden. De vraag of dit een hype is of een trend kan pas later met zekerheid beantwoord worden. Voor de BVMZ is het duidelijk dat de samenwerking tussen vakbonden en de ondernemingsraden van groot belang is. De samenwerking die we wel vaak zien bij reorganisaties en sociale plannen, zou ook veel meer op CAO-gebied plaats moeten vinden. Om een eigentijds, evenwichtig pakket arbeidsvoorwaarden te maken, is het geen slecht idee de oude CAO weg te gooien. Begin een keer opnieuw, zet alles op 0, maak afspraken die passen bij de huidige tijd en omschrijf ze in de taal van vandaag. Het verhoogt de betrokkenheid. Dat is in het belang vakbonden, ondernemingsraden en werkgevers.

