

# Versterk rol bedrijfsraden in cao-overleg

WLS UN 220395

Door Walter Hooghiemstra en Jaap de Jong

Zoals gebruikelijk wordt in de cao-onderhandelingen veel belang gehecht aan de loonontwikkeling. Dit jaar is minstens zo belangrijk het antwoord dat de cao's geven op de vraag naar meer flexibele regelingen. Zowel in het streekvervoer als in de banksector vormde deze vraag de kern van het cao-conflict.

De banken-cao geeft een uitgangspunt voor de werktijden: een vierdaagse werkweek van 36 uur. Afwijking is mogelijk als leidinggevende en werknemer daartoe in overleg besluiten. Als zij er niet uitkomen, dan wordt voor een aantal van deze discussies de ondernemingsraad ingeschakeld. Pas als dit geen oplossing oplevert, willen de vakbond en de werkgeversorganisatie zich met de zaak bemoeien.

Daarmee hebben de cao-partners in de banksector de tijdgeest aardig verstaan. Deze procedure lijkt sterk op de formule die in de voorstellen voor een nieuwe arbeidstijdenwet is neergelegd. Deze wet stelt ook een algemeen kader, waarvan de werkgever alleen mag afwijken als de ondernemingsraad daarmee instemt.

Bovendien sluit de procedure uit de nieuwe bank-cao goed aan bij de behoefte op ondernemingsniveau aan meer ruimte om passend invullen te geven aan arbeidsvoorwaarden.

De laatste jaren is er een permanent gevecht gaande van partners in de onderneming om die ruimte: er is behoefte aan maatwerk. Een aantal jaren geleden heette het arbeidsvoorwaardenbeleid dat aan die behoefte tegemoetkomt in het jargon het 'cafetaria-systeem'. Dat beeld is zo gek nog niet; het aanbod is niet onbeperkt, maar je mag voor een afgesproken bedrag pakken waar je trek in hebt.

## Eisen

De behoefte aan meer speelruimte in de arbeidsvoorwaarden heeft met een aantal ontwikkelingen te maken. In de eerste plaats speelt de ontwikkeling in de markt een rol. Klanten vragen om maatwerk, ondernemingen moeten zich onderscheiden van de directe concurrenten om een eigen deel van de markt te veroveren. Die eisen stellen de bedrijven niet alleen aan elkaar, maar ook de consu-

menten verwachten steeds meer flexibiliteit van leveranciers en dienstverleners.

Extra service, parate dienstverlening en gecompliceerde productieprocessen vragen om extra mogelijkheden in de sfeer van de werktijden, de beloningen en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Globale regels met een algemeen karakter werken dan eerder als beperking.

Niet alleen de productenmarkt stelt eisen, ook de arbeidsmarkt. De moderne werknemers stellen sterk uiteenlopende eisen aan hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Verworvenheden als kinderopvang, vaste vrije middagen, studieverlof, arbeidstijdverkorting voor ouderen, spaarregelingen en noem het maar op spreken niet iedereen altijd evenveel aan.

Een derde overweging om het taboe van de flexibilisering te doorbreken is de ontwikkeling die de mondigheid van de werknemer in de meeste sectoren heeft doorgemaakt. De werknemers die met de pet in de hand en met gebogen hoofd de baas te woord staat behoren tot een uitstervende soort, nu zelfs in de voetbalwereld gestaakt wordt tegen de werkdruk. Een cao als bescherming tegen eenzijdig vastgestelde verslechtingen is dan voor veel onderdelen van de arbeidsvoorwaarden minder noodzakelijk.

De trend om de onderhandeling over arbeidsvoorwaarden te decentraliseren ten koste van een gedetailleerde cao op bedrijfsniveau is ook terug te vinden in het regeerakkoord. Minister Melkert van sociale zaken wil sommige delen van de cao-afspraken niet meer automatisch van toepassing verklaren op alle bedrijven in een sector, inclusief de bedrijven die niet bij de onderhandelingen waren betrokken. Voordat die passage in het regeerakkoord kwam, waren er al bedrijven die zich aan de landelijke regels onttrokken door het afspreken van een eigen bedrijfs-cao. Een onderhandeling met de ondernemingsraad is vaak een prima alternatief voor het contact met de vakbonden. De bonden hebben dit amechtig geprobeerd te voorkomen, maar het is ze niet gelukt. De bekendste poging was in 1992, toen het ingenieursbedrijf Grabowsky zijn ondernemingsraad bevoegd verklaarde over de cao te praten. De

Vanavond buigt de Tweede Kamer zich over de voorstellen van minister Melkert van sociale zaken voor soepeler werktijden, een hot issue in de nieuwe cao-onderhandelingen. Reden om wat dieper in te gaan op het thema van flexibilisering van de Nederlandse economie. *Johan Wijne* schetst de merkwaardige omkering in standpunten in de geschiedenis van de werktijden. Hij concludeert dat de vakbeweging onontbeerlijk blijft om werknemers een menswaardig bestaan te garanderen. *Walter Hooghiemstra* en *Jaap de Jong* willen de rol van de vakbonden in het cao-overleg juist beperken, ten gunste van die van de ondernemingsraden.



Flexibilisering van werktijden is bijna overal een strijdpunt geworden in de cao-onderhandelingen. Bij de gaat het onder meer over al dan niet werken op zaterdag. In de banksector werd onlangs een akkoord! nemers in staat stelt er desgewenst een vierdaagse werkweek van te maken. (Foto Cord Otting)

vakbond zwaaide bij de rechtbank met internationale verdragen en handvesten, maar het mocht niet baren. Ook de pogingen, een jaar later, om de afhandeling van het sociaal plan bij de Hema uit de handen van de OR te halen, hield geen stand. Vlak voordat de rechter een uitspraak deed, bond de bond in.

De daling van het percentage werknemers dat zich bij een vakorganisatie aansluit, duidt erop dat niet iedereen het terugbrengen van de rol van de vakorganisatie als een schrijnend onrecht ervaart.

Om het mogelijk te maken ondernemingsgewijs afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, is er echter nog wel een hindernis te nemen. De betrokkenheid van de ondernemingsraad bij het maken van bedrijfseigen regelingen is niet verplicht. De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geeft aan dat de ondernemer voor

een aantal regelingen instemming van de ondernemingsraad nodig heeft, maar het lijstje onderwerpen is beperkt. De primaire arbeidsvoorwaarden ontbreken, evenals veel andere onderwerpen die in een cao thuishoren. Bovendien zijn de afspraken die een ondernemer maakt met de ondernemingsraad, niet bindend voor de individuele werknemer, tenzij dat tevoren in het arbeidscontract is vastgelegd.

## Oplosbaar

Dat zijn oplosbare problemen. De betrokkenheid van de OR zou kunnen worden gewaarborgd door het instemmingsrecht uit te breiden tot alle arbeidsvoorwaardenregelingen waarover geen afspraken gemaakt zijn bij de in het bedrijf geldende cao. In een cao kunnen vakbonden dan de kaders stellen, die de ondernemingsraden kunnen invullen op een voor de onderneming interes-

sante wijze. Op dit moment heeft minister Melkert, verantwoordelijk voor de WOR, een wetsvoorstel in voorbereiding. Sterker, er is al vanaf 1989 een wetswijziging in voorbereiding, die met name gaat over de rol van de OR bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Desterkere betrokkenheid van de ondernemingsraden geeft op bedrijfsniveau handen en voeten aan de wens de bedrijfsvoering te flexibiliseren, zonder dat de risico's daarvan onevenredig bij de werknemers komen te liggen.

Als Melkert het daar serieus mee meent, heeft hij nu een kans en een aanleiding. Van een paars kabinet mag toch verwacht worden dat zij niet alleen de positie van werkgevers in het arbeidsvoorwaardenoverleg versterkt.

Walter Hooghiemstra en Jaap de Jong zijn adviseurs/opleiders bij Atim (adviesbureau voor medezeggenschap) in Utrecht.