



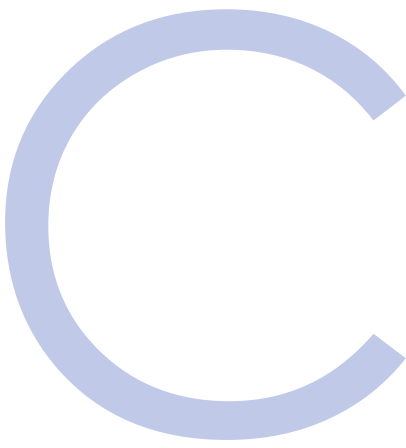
## CAO-ONDERHANDELINGEN GAAN MOEIZAAM Staat poldermodel in watersector op springen?

**Bij de waterbedrijven wordt voor het eerst in de geschiedenis gestaakt en is een nieuwe cao nog lang niet in zicht. Ook de inmiddels afgeronde onderhandelingen voor een cao voor de waterschappen verliepen buitengewoon moeizaam. Wat is er aan de hand: staat het poldermodel in de watersector onder druk of is dit 'de rituele dans van de cao-onderhandelingen'?**

TEKST KEES JAN VAN KESTEREN  
BEELD VAKBOND FNV

**S**takingen, zoals in het streekvervoer of in het onderwijs, vallen op en komen veel in het nieuws. Maar als we naar de cijfers kijken, loopt het met de cao-onderhandelingen eigenlijk beter dan andere jaren,” zegt Jannes van der Velde van AWWN, de grootste werkgeversvereniging van Nederland en specialist in cao-onderhandelingen. Veertig procent van de cao's die dit jaar afliep, werd al voor de zomer verlengd. In totaal zijn er tweehonderd cao-akkoorden afgesloten, voor bijna 1,8 miljoen medewerkers. Volgens Paul de Beer, hoogleraar arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, zegt het aantal afgesloten cao's nog niet dat het Nederlandse poldermodel er onverminderd sterk voorstaat. “Je ziet sectoren waar werkgevers buiten de vakbonden om afspraken maken met ondernemingsraden, denk aan Jumbo. En aan de andere kant zie je dat vakbond FNV tegen andere bonden ingaat en weigert cao-akkoorden te ondertekenen, bijvoor-

beeld in de detailhandel. Er lijken dus wel veranderingen gaande te zijn.” Het groeiend aantal mensen zonder vast contract en het almaar dalende ledental van de vakbonden, zijn volgens de De Beer belangrijke verklaringen voor deze veranderingen. “Cao's staan symbool voor stabiliteit op de arbeidsmarkt. Werkgevers en werknemers zijn daar in principe allebei bij gebaat. Dat model werkt als werkgevers en vakbonden elkaar nodig hebben om afspraken over arbeidsvoorwaarden te maken. Krijgen werkgevers het idee dat ze het ook wel zonder bonden kunnen, komt de basis van het poldermodel enorm onder druk te staan.” Van der Velde ziet het niet zo'n vaart lopen. Hij neemt de horeca als voorbeeld. “Die sector, waar de bonden niet veel leden hebben, heeft drie jaar geen cao gehad. Maar ook hier zijn bonden en werkgevers toch weer om tafel gegaan en er samen uitgekomen. De schaalgrootte van cao-afspraken blijft voor werkgevers natuurlijk een enorm voordeel.”



Paul de Beer



Jannes van der Velde



Arno van Voorden

### Looneisen

Bij elke cao-onderhandeling spelen branchespecifieke onderwerpen een belangrijke rol, denk aan de gewenste plaspauze in het streekvervoer. Bij de cao voor de waterbedrijven gaat het onder andere om de omgang met werknemers met en zonder garantieregeling. In de onderhandelingen voor de cao waterschappen speelde een verschil van inzicht over pensioengelden een cruciale rol. Overkoepelend is wel duidelijk dat de vakbeweging inzet op stevige loonsverhogingen. In de cao waterschappen is een loonsverhoging van 7,5 procent, over drie jaar, afgesproken. In de strijd om een cao bij de waterbedrijven vragen de bonden 2,5 procent loonsverhoging per jaar voor alle medewerkers. De Beer: "De economie trekt aan, de lonen mogen nu – na een langere periode van matiging weer omhoog. Dat stelt bijvoorbeeld ook de Nederlandse Bank. De FNV heeft in elk geval duidelijk gemaakt daarop in te zetten."

### Toekomstgericht

Van der Velde vindt dat er te veel aandacht uitgaat naar de looneisen. Hij wijst daarbij vooral naar de bonden. "Er wordt te weinig toekomstgericht gedacht. De arbeidsmarkt verandert en ook in cao's zou daar meer op ingespeeld moeten worden. We zouden veel meer na moeten denken over duurzame inzetbaarheid van mensen: hoe houden we medewerkers productief, gemotiveerd en gezond aan het werk. In allerlei sectoren zijn daar

potjes voor beschikbaar. Geld op zich is dus niet het probleem. Maar het blijkt in de praktijk lastig dit gericht in te zetten."

De Beer noemt het verwijt dat de vakbonden niet toekomstgericht denken een frame. Volgens de Amsterdamse hoogleraar proberen de werkgevers een beeld te creëren van werkgevers als voorvechters van de modernisering en vakbonden die alleen aan het tegenhouden zijn. "Terwijl de vakbonden natuurlijk zullen zeggen dat ze alleen tegen slechte vormen van modernisering zijn."

Hoewel AAVN tevreden is over het aantal afgesloten cao-akkoorden, wijst Van der Velde er wel op dat het bij overheidsgerelateerde werkgevers, zoals de watersector, dit jaar lastiger lijkt te gaan. "Dat heeft een aantal redenen. Wat in elk geval meespeelt, is dat de vakbonden in dit soort sectoren nog goed vertegenwoordigd zijn. Dat betekent dat ze in staat zijn om een vuist te maken en acties te voeren." En waar vakbonden dat kunnen, ligt het voor de hand dat ze het ook doen, denkt De Beer. "Cao-onderhandelingen zijn grotendeels een rituele dans," zegt hij. "Stakingen horen daar ook bij. Ze vormen het bewijs dat vakbonden geen tandeloze tijgers zijn en laten ook aan de leden zien dat er een serieuze poging wordt gedaan om een goed resultaat te behalen. Maar na de staking, moet er toch een moment komen dat de partijen weer naar de onderhandelingstafel gaan. Het klinkt als een open deur, maar iedereen is daarbij gebaat."

### Onafhankelijke bemiddelaar

Hoe de waterbedrijven en de vakbonden weer samen aan tafel moeten gaan, is op dit moment de grote vraag. De vakbonden voeren actie en de werkgevers wachten af. Misschien kunnen de onderhandelingen voor de cao waterschappen een voorbeeld zijn. Toen deze stuk dreigden te lopen stelde de Unie van Waterschappen voor om een bemiddelaar aan te wijzen. Arno van Voorden, onderhandelaar namens de CNV, was in eerste instantie sceptisch: "Wij hebben meteen tegen de werkgevers gezegd: een bemiddelaar heeft alleen maar zin als er ook inhoudelijk wordt bewogen." Wordt aan die voorwaarde voldaan, dan kan een onafhankelijke bemiddelaar voor een beslissende doorbraak zorgen. Van Voorden: "De bemiddelaar, in dit geval voormalig topambtenaar en lid van de Raad van State Hans Borstlap, heeft de patstelling doorbroken. Hij is met de partijen afzonderlijk het gesprek aan gegaan en zo hebben we geanalyseerd waarom het eigenlijk niet lukte om een tot een overeenkomst te komen. Die analyse was het begin van de oplossing. Cao-onderhandelingen blijven mensenwerk. Dan kan het goed zijn als er een fris gezicht bij komt zitten." •