

‘Vanaf dag één ging het over loon’

Tekst: Herma van den Pol

Foto's: Hero Dijkema, Dirk Hendriksen/Spot On Media en Loonbedrijf Steinbusch

TERUGBLIK OP BIJZONDERE
CAO-ONDERHANDELINGEN

“Op de eerste dag bleek al snel dat de vakbonden alleen wilden praten over loon en niet over inhoud.” Alie Dijkstra, woordvoerder namens Cumela tijdens de cao-onderhandelingen, en Juliënne Steinbusch en Sjoerd Vogelzang, beiden van de Commissie Sociale Zaken en lid van de onderhandelingsdelegatie, blikken terug op bijzondere cao-onderhandelingen. “Dit maakte de onderhandelingen anders dan anders”, schetst Alie.

Vanaf 1 januari heeft de cumelasector een nieuwe cao. Op 12 december bereikten de cao-partijen een onderhandelingsresultaat. De Commissie Sociale Zaken van Cumela stemde daarop 13 december mee in. Op 27 december volgden de achterbannen van de vakbonden.

Zo klinkt het allemaal heel eenvoudig. Een verkeerd beeld, want aan elke cao gaat veel voorbereiding vooraf. Daarna volgen de onderhandelingen en hopelijk een onderhandelingsresultaat. Hier geeft beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden en sociale zaken Alie Dijkstra, woordvoerder namens Cumela tijdens de cao-onderhandelingen, ons een blik achter de schermen. Ze laat zien hoe het proces in zijn werk gaat. Daaruit blijkt dat ze dit mede zo goed kan doen als ze het nu doet dankzij een nauwe samenwerking met de Commissie Sociale Zaken.

Juliënne Steinbusch van Loonbedrijf Steinbusch en Sjoerd Vogelzang van S. Vogelzang & Zn. BV komen aan het woord namens de commissie. Juliënne en Sjoerd zitten beiden al enkele jaren in de commissie, maar voor Sjoerd was het de eerste keer aan de onderhandelingstafel. “Iedereen die denkt ons te kunnen helpen om een nog beter resultaat te bereiken, mag zich aanmelden voor de commissie”, zegt Sjoerd.

ken meteen al veel energie in het benadrukken dat er een achterstand was in het loon. Die moest worden ingehaald, ook kijkend naar andere sectoren. Onterecht, want je vergeet dan dat je percentages afspreekt luttelend op de branche. En de ene branche is de andere niet.”

De onderhandelingen voor een nieuwe cao starten meestal na de zomer. “De tijd daarvoor gebruiken we om input op te halen. Daar ben ik

‘IEDEREEN DIE DENKT
ONS TE KUNNEN
HELPEN OM EEN NOG
BETER RESULTAAT TE
BEREIKEN, MAG ZICH
AANMELDEN VOOR DE
COMMISSIE’

‘WE KIJKEN WE OOK WAT ER
OM ONS HEEN GEBEURT: WAT ZIE
JE IN CAO-LAND EN WELKE
TRENDS ZIJN ER?’

PRATEN OVER LOON

“Het feit dat we al zo snel in gesprek gingen over het financiële deel maakte de onderhandelingen anders dan anders”, begint Alie. “Het was te verwachten”, vult Juliënne aan. “De vakbonden sta-



WIE IS SJOERD VOGELZANG?

Sjoerd Vogelzang zat dit jaar voor het eerst in de onderhandelingsdelegatie. Hij zit alweer twaalf jaar in de commissie Sociale Zaken. In het dagelijks leven runt hij samen met Stefan Vogelzang S. Vogelzang & Zn. BV in het Groningse Boerakker. Vijf tot tien procent van de werkzaamheden bestaat uit agrarisch werk en vijftien tot twintig procent uit berm- en slootonderhoud. De rest wordt ingevuld met grondverzet, verhuur en aannemerij.

samen met Jacqueline Tuinenga rond eind april mee begonnen”, vertelt Alie. “Hoewel je eigenlijk al begint met ophalen zodra een cao is afgesloten. Dat gebeurt onder meer via vragen aan de Ondernemerslijn. Dat kan voor ons reden zijn om met een onderwerp aan de slag te gaan.”

Andere input krijgen Alie en Jacqueline vanuit de diverse besturen en commissies. “Aan de hand daarvan stellen we onze inzet of voorstellen op. Daarbij kijken we ook wat er om ons heen gebeurt: wat zie je in cao-land en welke trends zijn er? Dat waren in 2023 natuurlijke vooral de hoge looneisen aan alle tafels”, legt Alie uit.

KIJKEN NAAR DE HELE SECTOR

Ook Sjoerd en Juliënne houden goed in de gaten wat er om hen heen speelt. “Daarbij probeer je echt naar het belang van de hele sector te kijken. Zo heb ik al een keer meegemaakt dat er een voorstel kwam dat positief uitpakte voor de sector, maar waarvan ik zelf dacht: is dit wel handig? Op dat moment speelt dat laatste een ondergeschikte rol.” Dat dingen dan toch soms iets anders uitpakken dan goed is voor het bedrijf hoort erbij. “Ik had bijvoorbeeld liever een cao voor twee jaar gehad”, zegt Sjoerd. “Dat geeft meer zekerheid voor het bedrijf, net zoals het prettig is wanneer je al eerder weet wat de lonen gaan doen. Wij hebben te maken met opdrachtgevers en opdrachten voor langere tijd. Dat maakt het lastig om hogere lonen door te berekenen”, aldus Sjoerd. Tegelijkertijd gaven de looneisen van de vakbonden voor het tweede jaar goede redenen om toch eerst voor één jaar af te spreken. “Er zijn veel onzekerheden en dan is één jaar beter.”

‘WE GAAN SAMEN OPTREKKEN RICHTING DEN HAAG OM WERKEN MEER TE LATEN LONEN’



WIE ONDERHANDELDE ER VOOR CUMELA?

De onderhandelingsdelegatie van Cumela bestaat uit Sjoerd Vogelzang, Juliënne Steinbusch, Mathijs Westra, Dammie van der Poel, Jacqueline Tuinenga en Alie Dijkstra. De werkgevers zijn een vertegenwoordiging van de verschillende bedrijven in onze achterban. Dat houdt in agrarisch, cultuurtechnisch, uit de diverse regio's, klein en groot. Allen hebben zitting in de Commissie Sociale Zaken van Cumela.

WIE IS JULIËNNE STEINBUSCH?



Juliënne Steinbusch nam al verschillende keren deel aan de delegatie. Zij zit al geruime tijd in de Commissie Sociale Zaken van Cumela. In het dagelijks leven runt ze samen met haar man Steinbusch BV. Dat gebeurt vanuit het Limburgse Colmont-Voerendaal. Het is een bedrijf dat zich bezighoudt met agrarisch loonwerk, met een focus op akkerbouw, grondverzet, cultuurtechnische werken en een eigen akkerbouwtaak.

WERKEN MOET LONEN

Naast de input van de leden van de commissie gaan Alie en Jacqueline ook met ondernemers in gesprek. “Wat willen ze zien? Wat willen ze verbeteren? Of wat willen ze juist zo houden? Dat zijn vragen die voorbij komen”, zegt Alie. “Vervolgens pakken we er eerst de zaken uit die we kunnen regelen door artikelen te verduidelijken. Daar hebben we dan een aparte redactiecommissie voor. Deze keer was wat er overbleef niet een heel grote lijst. Het was meer een soort visie: dat we als werkgevers vinden dat we aantrekkelijke werkgevers moeten zijn, de cao belangrijk is omdat een cao duidelijkheid geeft aan zowel werkgevers als medewerkers en veel werkgevers hebben aangegeven dat werken moet lonen.” Juliënne knikt. “Als medewerkers aangeven dat de overuren onvoldoende opleveren en dat er te veel op wordt ingehouden, wordt het voor hen steeds minder interessant om in de piekperiodes bij te springen. Dat zorgt weer voor knelpunten in het werk.”

Helaas is dat niet iets wat de cao kan aanpakken. “Gelukkig hebben we wel voor elkaar gekregen dat we met de vakbonden gaan samenwerken om dit bij de politiek op de agenda te zetten. We gaan samen optrekken richting Den Haag”, zegt Alie trots. “Cumela zet zich hier al langer voor in. Het heeft geholpen dat dit in de verkiezingstijd bij een groot aantal partijen veel aandacht kreeg. Nu gaan we het samen oppakken. We moeten hier wel een lange adem hebben”, relativeert ze dit meteen weer. “Je moet namelijk ook de wetgeving daarop gaan aanpassen. Dat kan heel lang gaan duren. Toch is dit nog een mooie winst, die je nog niet direct in een cao hebt vertaald, maar waar de komende tijd wel veel aan zal worden gedaan.”

MANDAAT KRIJGEN

Voordat de werkgeversdelegatie echt aan de onderhandelingen kan beginnen, krijgt ze een zogenaamd mandaat. De Commissie Sociale Zaken stelt zowel de financiële ruimte als de inhoudelijke

‘VOOR DE EEN ZAL HET TE VEEL ZIJN EN VOOR DE ANDER ZAL HET WAARSCHIJNLIJK TE WEINIG ZIJN’

voorstellen vast. Een uitdaging, omdat de grote verschillen tussen bedrijven en regio's maakte dat de ene ondernemer liever een loonsverhoging van één tot twee procent zag, waar een ander zei: "Doe maar minstens tien tot twaalf procent, want we moeten mensen hebben en anders lopen ze weg." "Ja, tussen tweeënhalf en twaalf procent zit heel veel ruimte, dus dat gaf voor ons ook wel dat we dachten: wat we ook afspreken, het is niet goed. Voor de een zal het te veel zijn en voor de ander zal het waarschijnlijk te weinig zijn", legt Alie de situatie uit.

De onderhandelingen gingen zelfs heel snel. "Vooraf had ik verwacht dat gesprekken stroever zouden verlopen", vertelt Sjoerd. "Juist doordat we zo snel over het financiële aspect gingen spreken, zat de vaart er goed in en hadden we aan drie dagen genoeg", zegt Alie. Toch was het op dag drie nog even heel spannend. "We hadden een eindbod klaar liggen, maar gelukkig was dat niet nodig."

SNELLER DAN VERWACHT

"We gingen op die laatste dag met elkaar in gesprek en toen bleken we dus wat minder ver uit elkaar te liggen dan we dachten", licht Alie toe. "Die dag is gegaan zoals die is gegaan, om het maar zo te zeggen. Toen kwamen we er dus toch wel uit. Dat heeft te maken met het feit dat ook de bonden meer onze kant op bewogen dan we van tevoren hadden gedacht."

"Normaal lichten we op dag één onze standpunten toe, op dag twee praat je daar dan verder over en daarna beginnen normaal gesproken pas de 'echte' onderhandelingen", vertelt Juliënne. Deze keer ging het anders. "Omdat we al snel de diepte in zijn gedoken en we dus minder ver uit elkaar lagen dan verwacht, hadden we aan het einde van dag drie een akkoord."

Er is naast loon ook nog gesproken over het cafetariamodel. "Dit zouden we graag willen", zegt Juliënne. "Daarmee krijgen we meer ruimte om met behulp van de cao maatwerk te geven voor medewerkers. Dat past helemaal bij deze tijd. Een jong iemand heeft immers andere wensen dan een ouder iemand", legt ze uit. Alie vertelt dat de cao-partijen hebben afgesproken om dit model nader te onderzoeken, samen met de onderwerpen mantelzorg en verlofsparen.

SUCGES MET JAARUREN

"Wat we daarnaast ook nog hebben bereikt, is de introductie van een jaarurennorm voor oproepkrachten", vertelt Alie. Sjoerd zegt dat het heel prettig is dat je daardoor een manier houdt om iemand een contract te geven die bijvoorbeeld met pensioen is en graag een aantal uren wil blijven werken. "We hebben ze nodig", zegt hij. "Wij

werken aan de hand van het weer", vult Juliënne aan. "Juist door de externe omstandigheden zijn wij genoodzaakt om toch een flexibele schil te hebben. Hoe mooi is het als je iemand die bijvoorbeeld werkt als piloot voor een aantal uren in de sector kunt laten werken. Dat kan met dit jaar-urenmodel", aldus de Limburgse. "We hebben afgesproken dat die op 1 januari 2025 zal worden ingevoerd. Het komende jaar gaan we nog met de vakbonden in gesprek over een bepaalde invulling", vult Alie aan. "Hij komt er in elk geval, want die afspraak hebben we alvast gemaakt."

Sjoerd, Juliënne en Alie kijken tevreden terug op de onderhandelingen. De reacties na de tijd, waar ze toch met spanning naar uitkeken, bleven beperkt. Een mooi resultaat in een tijd waarin de wensen van bedrijven zo ver uit elkaar liggen.

'JUIST DOOR DE EXTERNE OMSTANDIGHEDEN ZIJN WIJ GENOODZAKT OM TOCH EEN FLEXIBELE SCHIL TE HEBBEN'



WIE IS ALIE DIJKSTRA?

Alie Dijkstra werkt sinds september 2021 voor Cumela. Daar vervult ze de rol van beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden en sociale zaken. Vanuit die rol neemt ze onder andere deel als woordvoerder aan de onderhandelingsdelegatie die onderhandelt over een nieuwe cao. Alie komt je regelmatig als gastspreker tegen op bijeenkomsten, contactdagen en vergaderingen. Op die momenten gaat ze graag met je in gesprek. Heb je al eerder vragen, neem dan contact op met de Ondernemerslijn via (033) 247 49 99 of een e-mail naar ondernemerslijn@cumela.nl.

'OMDAT WE AL SNEL DE DIEPTE IN ZIJN GEDOKEN, HADDEN WE AAN HET EINDE VAN DAG DRIE EEN AKKOORD'