

EEN CAO VOOR HOVENIERS:

Het doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is het vastleggen van rechten en plichten van werkgevers en werknemers in een bepaalde beroepsgroep. Een cao is daarmee een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers, waarin de arbeidsvoorwaarden, regelingen en beloningen zijn verwoord. Beide partijen staan hiermee gelijk aan de streep en weten waar zij aan toe zijn. De wederzijdse rechten en plichten zijn erin na te slaan en na te lezen. Dit geeft rust in de markt en voorkomt dat bedrijven kunnen concurreren door de rekening bij de arbeidsvoorwaarden, c.q. de werknemers neer te leggen.

Zie als moderne tegenhanger de ZZP'er, de zelfstandige zonder personeel. Deze wordt in de volksmond ook wel de zwoeger zonder pensioen genoemd. Door arbeidstijden, verlof- en vakantierechten en niet wettelijk verplichte sociale regelingen ter zijde te plaatsen hebben zij de mogelijkheid meer uren voor een (eventueel) lagere beloning te werken dan de reguliere werknemers in de sector.

Cao's zijn erop gericht het werk in een sector aantrekkelijk te houden voor werknemers. Anderzijds houden cao's het gevaar in van bevoogding, immers de onderhandelaars vanuit werkgevers en werknemers verbeelden zich te weten wat goed en gewenst is voor hun doelgroep.

De onderhandelingen.

Voorafgaand aan de onderhandelingen worden door partijen bij hun doelgroep wensen, knelpunten en onwerkbaarheden geïdentificeerd en in kaart gebracht. Ook worden sociale en wettelijke actualiteiten, het economisch tij en wat elders in cao-land gebeurt meegewogen. De VHG maakt hiervoor ook gebruik van een adviseur van de werkgeversvereniging AWWN, die hen ook in het onderhandelingstraject begeleidt. Uit genoemde inventarisaties stellen de partijen hun onderhandelingspakket samen. In een brief legt ieder zijn verlanglijstje vast. Partijen versturen die brieven min of meer gelijktijdig om te voorkomen dat men op elkaars voorstellen kan anticiperen. Er wordt een datum bepaald voor een eerste bespreking, waarin de brieven en achterliggende gedachten worden toegelicht.

De eerste gespreksronde kent altijd wat tromgeroffel, vakbonden stellen dat hoveniers weliswaar hun best doen, maar in allerlei arbeidszaken zodanig achterlopen dat het niet waarschijnlijk is dat nog mensen tot de sector toetreden. Zeggen wel begrip te hebben voor de moeilijke tijden. Werkgevers schetsen de problemen van de sector en geven hoog op van hun inspanningen om juist voor de werknemers een interessante sector te zijn. In de vervolgronden worden zaken uitonderhandeld, toegevoegd en weggestreept. Telkens wordt het kosteneffect berekend.

Na de splitsing van de brancheorganisatie in KTL en NHG ontstonden twee cao's die in hoofdlijnen hetzelfde waren. Verschillen in percentages, doorbetaalde niet-gewerkte tijd en dergelijke zaken, gaven in beide organisaties tijdens onderhandelingsronden veel problemen (het tegen elkaar uitgespeeld worden). Hierdoor ontstond een draagvlak om tot een gezamenlijke cao te komen. Reeds jaren voordat de verenigingsfusie van 1995 daar was, trokken de afgevaardigden van beide werkgeversorganisaties als één onderhandelingscommissie op. De club werd hierdoor onevenwichtig groot. De werknemersvertegenwoordigers wilden namelijk numeriek met eenzelfde sterkte aan tafel

zitten. En mede door de vele stokpaardjes (hoe meer mensen aan tafel, hoe meer stokpaardjes) ontstond een onwerkbaar situatie. Dit werd ingezien en opgelost.

Wanneer na een aantal overlegondes een principeakkoord is bereikt, leggen de partijen dit resultaat voor aan hun achterbannen. Vakbonden geven dit akkoord door samen met een positief of negatief advies. Na overeenstemming gaat de redactiecommissie aan de slag. Er moeten teksten gemaakt worden die leesbaar zijn, maar niet voor verschillende uitleg vatbaar.

Een nieuwe cao wordt aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgedragen voor algemeen verbindend verklaring. Door deze avv zijn alle sectorale afspraken in een cao gedurende de vastgestelde looptijd van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de sector. Sommige bepalingen worden buiten het verzoek tot avv gelaten, terwijl het ook voorkomt dat de minister bepalingen buiten de avv laat. Te denken valt bijvoorbeeld aan bepalingen over pensioen, herverzekering eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. Die bepalingen zijn echter wel bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

25 mei 2010