

# Snoeien in arbeidsvoorwaarden: er kan meer dan je denkt

Om mensen te houden, moet je van ze houden, oerde managementgoeroe Sjors jaren geleden in een soeprclame. Maar waar houden werknemers eigenlijk van? En wat kun je doen als je werkgever iets verandert in de secundaire arbeidsvoorwaarden?

TEKST: NICO VAN DIJK



Als er één arbeidsvoorwaarde is die de afgelopen jaren voor werknemers belangrijker is geworden, dan is het wel de mogelijkheid om werk en privé te combineren, weet Erik Pentenga, beleidsadviseur arbeidsvoorwaarden bij de vakcentrale FNV. "Dat vertaalt zich vooral in de mogelijkheden voor telewerken. Zeker bij hoger opgeleiden is deze behoefte groot en kan het doorgaans ook wat makkelijker geregeld worden." Telewerken vereist wel een flinke mentaliteitsverandering bij leidinggevend, constateert de beleidsadviseur. "Veel werkgevers blijven toch bang dat je thuis met je kinderen bezig bent in plaats van met je werk. We zien dan ook dat het maar mondjesmaat geregeld wordt." Niettemin vindt Pentenga het veelzeggend dat er meer vrije tijd gekocht dan verkocht wordt, wanneer werknemers keuzevrijheid in arbeidsvoorwaarden hebben via een CAO-à-la-carte.

## OPLEIDINGEN OP RETOUR

Het bieden van opleidingen - een paar jaar geleden tijdens de krapte op de arbeidsmarkt een trekker van jewelste - leek op z'n retour, maar is aan een bescheiden comeback bezig. Vooral voor pas afgestudeerden en hoger opgeleiden is dit een interessant wervingsinstrument, meent Pentenga. Toch ziet hij nog wel een probleem: bij werkgeversorganisaties mag dan het besef zijn doorgedrongen dat employability belangrijk is, in de individuele bedrijven bestaat nog steeds de vrees dat ze personeel opleiden voor de concurrent. Pentenga ziet ook dat door de crisis veel verworvenheden onder druk staan. Zo proberen

werkgevers steeds vaker een groter deel van de premiebetaling voor onder meer ziektekosten en pensioenen bij werknemers neer te leggen. "Dat kan een flinke hap uit je salaris nemen", waarschuwt de FNV-er.

## JURIDISCHE REGELS

Er gelden verschillende juridische regimes voor werkgevers die in arbeidsvoorwaarden willen snoeien. Zo moeten de bonden daarvoor toestemming geven als een bedrijf onder een CAO valt. Als de bonden niet meewerken, kan een bedrijf naar de rechter stappen. Maar ook dat is een lastig verhaal, weet mr. T.M.J. Smits, als advocaat arbeidsrecht verbonden aan het Amsterdamse advocatenkantoor SmitsDeLange. "Je moet wel op het randje van faillissement staan, als je van de CAO wilt afwijken. Dat gebeurt dus niet zo vaak." Is er sprake van een bedrijfsregeling, dan moet de Ondernemingsraad om advies of instemming worden gevraagd. En dan opent zich ineens een grijs juridisch gebied. In de wet staat dat de OR om instemming moet worden gevraagd bij kwesties rond het beloningssysteem. "Maar je kunt een hele discussie voeren over wat daar onder valt", zegt Smits. Zij ziet dan ook steeds vaker dat werkgevers de grenzen opzoeken. "Als je een bonusregeling aanpast, is dat dan een wijziging waarin je de OR om advies of instemming moet vragen?" Daar wordt door rechters verschillend over gedacht, zo blijkt. "Rechters zijn ook maar mensen", zegt Smits. "Je ziet een directe link tussen wat er leeft in de maatschappij en hoe rechters daarop reageren." Rechters zijn dus aan het

schuiven. Daarbij blijkt het ook nog uit te maken waar je als werkgever procedeert. "In Amsterdam gaat het makkelijker dan in Utrecht."

## AANPASSEN

Is er geen sprake van een CAO of bedrijfsregeling, maar van een individueel contract, dan ligt de zaak nog anders, lees: makkelijker voor de werkgever. Want een werknemer kan wel in zijn contract hebben staan dat hij recht heeft op een lease-auto, maar daarin zal zelden staan wat voor merk of type dat moet zijn. Wie dan ineens in een goedkoper merk moet rijden, heeft juridisch geen poot om op te staan. De arbeidsrechtadvocaat kent talloze gevallen waarin werkgevers proberen op subtiele en minder subtiele manieren de individuele arbeidsregeling van werknemers aan te passen. Wie voor zakenreizen eerst business class vloog, reist nu economy. "Of werknemers moeten de hotelkosten zelf voorschieten. Die krijgen ze later dan wel weer terug, maar je ziet dat mensen dan toch voor een goedkoper hotel kiezen. Doordat je een stukje verantwoordelijkheid bij de werknemer legt, kan een bedrijf besparen op de kosten." De vraag is echter hoe lang werkgevers kunnen doorgaan met het snoeien in de kosten van secundaire arbeidsvoorwaarden. Geleidelijk gaan steeds meer babyboomers met pensioen en ontstaat er weer krapte op de arbeidsmarkt. Pentenga van de FNV zou niet verbaasd zijn als in sommige sectoren binnen afzienbare termijn weer arbeidscontracten in autoshowrooms getekend worden.

## Ziektekosten verzekerd via de baas

Veel bedrijven bieden hun werknemers een collectieve ziektekostenverzekering aan. Zo'n polis heeft voordelen voor zowel werkgevers als werknemers. Werknemers (en hun eventuele gezinsleden) kunnen zo tot circa tien procent korting op de ziektekostenpremie krijgen. Op zijn beurt kan de werkgever een op maat gemaakt ziektekostenpakket laten aanbieden met arbeidsgerelateerde zorg en preventie. Bedrijven vanaf twee werknemers kunnen vaak al collectieve ziektekostenverzekeringen afsluiten.

## LET OP JE PENSIOEN

Bedrijven die niet onder een CAO of bedrijfstakregeling vallen, kunnen zelf voor hun werknemers een pensioen afsluiten via een verzekeraar. Dit wordt een beschikbare premieregeling genoemd. Daarbij betalen werkgevers en werknemers elk een deel van de premie aan een verzekeraar die dat geld belegt. Een deel van de inleg gaat op aan kosten voor een overlijdensrisicoverzekering, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en beheerskosten. Zodra je van baan verandert, wordt deze pensioenverzekering premievrij gemaakt. Dat wil zeggen dat er geen premies meer worden gestort, maar dat de 'pot met geld' blijft staan tot de pensioendatum. Let echter wel goed op de kosten! Zeker als de verzekering premievrij gemaakt wordt, kunnen deze een flinke hap uit het rendement nemen. Nog een nadeel van deze regeling: je weet niet hoeveel pensioen je uiteindelijk zult krijgen. Dat is namelijk afhankelijk van het beleggingsresultaat.

## GOUDEN KETENEN

Bonussen, dertiende en veertiende maanden, een premievrij pensioen, kortingen op hypotheek en verzekeringen: jarenlang kon het bij banken en verzekeraars niet op. Nu ook in deze sector de bomen niet meer tot in de hemel groeien, moeten de kosten omlaag en wordt er voorzichtig gesnoeid in de arbeidsvoorwaarden. In plaats van dure emolumenten krijgen werknemers meer vrijheid om hun werk in te delen. Dat levert naast een kostenbesparing meer tevreden en betrokken werknemers op. Gouden arbeidsvoorwaarden blijken bovendien ook gouden ketenen te zijn. Werknemers raken er aan gewend en lopen er geen stap harder om. En mogelijk nog erger: werknemers willen niet meer bij je weg, terwijl dat voor henzelf en het bedrijf beter zou zijn. Ze blijven hun tijd uitzitten.

