

# Waarom afspraken in het Chinees vastleggen?

Schiphol heeft een eigen cao. Een mooie cao, daar zijn werkgever en werknemers het over eens. Niet voor niets werd Schiphol in 2014 vijfde werkgever van Nederland. Tot 2011 kregen medewerkers een grijs boekje van ruim 230 pagina's met alle cao-bepalingen. Maar arbeidsvoorwaardenmanager Ronald Kliphuis merkte dat medewerkers dat boekje nauwelijks raadpleegden en dat de bepalingen nogal eens tot misverstanden leidden. Blijkbaar was de tekst niet toegankelijk genoeg en Kliphuis besloot daar iets aan te doen. Een cao is tenslotte niet zomaar een tekst, maar een contract. En contractpartijen moeten wel snappen wat ze hebben afgesproken. Maar kan dat zomaar, een cao herschrijven?

Kliphuis vond van wel. Hij stelde een team samen van een bedrijfsjurist, een oud-vakbondsman en een tekstschrijver. Samen namen ze elke letter van de cao onder de loep. Hoewel de insteek was om niets aan de inhoud te veranderen, ontkwamen ze daar soms toch niet aan. Omdat sommige bepalingen bij nader inzien geen enkel doel dienden. Of omdat echt niemand sommige bepalingen begreep. Uiteindelijk brachten zij het grijze boekje terug naar een 80 pagina's tellende interactieve pdf. Uiteraard werd het concept eerst nog voorgelegd aan de vakbonden. Ook zij bleken blij met de nieuwe tekst. Nu, vier jaar later, spreken we HR en de vakbond over wat het herschrijven heeft opgeleverd.

## WAT IS ER PRECIËS IN DE CAO-TEKST VERANDERD?

De nieuwe tekst is in drie opzichten anders dan de vorige: de bedoeling van afspraken is helder omschreven, onnodige ballast is geschrapt en het taalgebruik is een stuk toegankelijker.

### De bedoeling van afspraken is helder omschreven

In de nieuwe cao-tekst staat het doel van de regeling vaak expliciet vermeld. Daardoor hoef je alle mogelijke situaties niet meer tot op detailniveau te beschrijven, maar kun je ervan uitgaan dat in specifieke situaties gehandeld wordt in de geest van die regeling. Vooral bij een cao is het volgens bedrijfsjurist Joost van Well belangrijk dat helder is waarom een bepaalde afspraak is vastge-

legd. "Bij normale contractafspraken geldt het Haviltex-criterium als er onduidelijkheid is over de inhoud van de afspraak. Dan kijkt de rechter naar de context van de afspraak en probeert hij te achterhalen wat de partijen hebben willen afspreken. Bij een cao geldt dat niet, want de individuele werknemer is niet bij de afspraak betrokken geweest. Bij de uitleg van een cao-bepaling kijkt de rechter dus vooral naar de tekst zelf. Juist daarom is het zo belangrijk dat de bedoeling ook al uit de bepaling zelf blijkt."

### Onnodige ballast is geschrapt

Een tweede grote verandering is dat er veel tekst geschrapt is. Zo staan wettelijke bepalingen niet meer in de cao zelf, maar is in het document een verwijzing opgenomen naar overheidsinformatie. In de meeste gevallen betreft het links naar [www.rijks-overheid.nl](http://www.rijks-overheid.nl). Door wettelijke regelingen uit de cao te halen, is de tekst niet alleen een stuk korter geworden, maar ook beter bestand tegen wetswijzigingen.

Hoewel het niet de bedoeling was om de cao inhoudelijk te veranderen, gebeurde dat uiteindelijk toch. Want waarom zou je aan bepalingen vasthouden die in wezen niets toevoegen? Gelukkig was de vakbond het daar ook mee eens. Vakbondsman Johan Rip: "Als vakbond stonden we niet onwelwillend tegenover herschrijven. Dat kwam omdat wij ook wel wisten dat er dubbelingen in zaten en een aantal artikelen niet meer relevant waren."



De ballast moest eruit. Het was dus goed dat er een kaasschaaf overheen ging.”

Terugkijkend had Ronald Kliphuis zelfs nog wel verder willen gaan. “In de oorspronkelijke cao stond bijvoorbeeld de volgende bepaling:

*Indien aan de werknemer om vigerende redenen geen gelegenheid kan worden geboden om gedurende zijn pauze de maaltijd te nuttigen, zal hij daartoe alsnog gedurende zijn werktijd in de gelegenheid worden gesteld.*

Dat is nu, in de nieuwe cao-tekst:

*De werknemer mag onder werktijd alsnog eten als hij daar in zijn pauze niet toe in de gelegenheid is gesteld.*

Maar eigenlijk vind ik dit een open deur. Want natuurlijk mag een werknemer zijn broodje nog opeten als hij daar in zijn pauze geen gelegenheid voor heeft gekregen. Een manager die dit verbiedt heeft iets uit te leggen. Dit is wat mij betreft dus gewoon een fatsoensnorm die niet in de cao vastgelegd hoeft te worden.”

Sommige bepalingen stonden al in 1959 in de cao, maar bleken bij nader inzien in de huidige tijd geen duidelijke functie te hebben. Zoals deze bepaling in een artikel over vergoeding van verhuiskosten:

*Onder het voeren van een eigen huishouding wordt verstaan: het bewonen van woonruimte met een eigen inboedel, omvattende stoffering en meubilair voor ten minste twee woonvertrekken, alsmede keukenuitrusting.*

Overigens is uiteindelijk het hele artikel over verhuiskosten ge-

schraapt omdat werkgever en werknemer over dit onderwerp individuele afspraken maken bij indiensttreding.

#### **Het taalgebruik is toegankelijker**

De derde grote verandering is het taalgebruik. De stijl van de oude tekst was lastig te begrijpen: lange zinnen, ouderwetse woorden en zinsconstructies, juridisch jargon en veel lijdende vormen. De taal was vaak omslachtig en vaag, wat misverstanden opleverde. Zo stond in de oorspronkelijke cao de volgende zin:

*De werknemer die in een kalenderjaar (voorlopig) is geschorst onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het inkomen, heeft – voor zover deze (voorlopige) schorsing, al dan niet onafgebroken, langer dan 31 kalenderdagen heeft geduurd – slechts aanspraak op dat gedeelte van de vakantie, dat evenredig is aan het gedeelte van dat kalenderjaar, gedurende hetwelk hij zijn volle inkomen heeft genoten.*

In de nieuwe versie is dat geworden:

*Als de werknemer voor een langere periode dan 31 kalenderdagen is geschorst onder gehele of gedeeltelijke inhouding van loon, bouwt hij gedurende de schorsing geen vakantie-rechten op.*

Of neem deze zin uit de oude cao:

*Indien naar het oordeel van de werkgever, het belang van de vennootschap zulks dringend noodzakelijk maakt, kan een reeds toegestane vakantie, zo mogelijk na overleg met de betrokken werknemer, worden ingetrokken.*

Die is als volgt herschreven:

*De werkgever kan een goedgekeurde vakantie intrekken als hij van me-*

ning is dat het bedrijfsbelang dit dringend noodzakelijk maakt. Dit doet hij zo mogelijk na overleg met de werknemer.

### **WAT HEEFT HERSCHRIJVEN VAN DE CAO OPGELEVERD?**

Alle partijen zijn het erover eens: het herschrijven van de cao was een goede investering. Er zijn veel minder vragen over de tekst dan voorheen, medewerkers kennen de afspraken beter en de cao-onderhandelingen gaan veel meer over de inhoud en minder over verschillen in tekstinterpretaties.

#### **Er zijn minder vragen over de tekst**

De nieuwe cao-tekst roept duidelijk veel minder vragen op dan de oude. Dat merkt Schiphol aan het aantal vragen dat bij HR binnenkomt. Bedrijfsjurist Joost van Well: "Onze medewerkers kunnen de antwoorden nu zelf vinden. De indeling is namelijk logisch en de teksten zijn makkelijk leesbaar. Ook de vorm van de tekst – een interactieve pdf – draagt hieraan bij. De tekst heeft een zoekfunctie en je kunt doorklikken naar extra informatie op het internet. We merken dat het nu veel meer een document is waar mensen zelf actief mee werken."

Ook de vakbond merkt een verschil. Vakbondsman Johan Rip: "Zelf ben ik natuurlijk dagelijks bezig met vakbondswerk. Ik ben dus meer gewend aan de cao dan de gemiddelde medewerker. En mijn collega's weten mij dus ook te vinden als ze vragen hebben. Dat was vroeger beduidend meer dan nu. Ik hoor nu ook geen geluiden van de werkvloer dat de tekst moeilijk is; dat was eerst wel anders. Toen kreeg ik ook veel meer basale vragen, zoals: 'Wat staat hier dan?' En: 'Geldt dit ook voor mij?' Of: 'Dit is er aan de hand en is artikel zoveel daarop van toepassing?' Die vragen krijg ik nu veel minder. De mensen komen er zelf sneller uit."

#### **Medewerkers snappen en onthouden de afspraken**

Een tweede voordeel is dat de afspraken veel beter binnenkomen bij lezers, waardoor je er meer van uit kan gaan dat mensen zich eraan houden. Zo zijn de gedragsregels uit de oorspronkelijke cao herschreven en apart verspreid. Van Well: "Nadat we onze gedragsregels hadden rondgestuurd, kregen we juist wel veel vragen. Maar daar maakten we vooral uit op dat het thema enorm leefde bij mensen. Blijkbaar las iedereen de gedragsregels en maakte dat iets in mensen los. In de oude versie stonden precies dezelfde regels, maar anders beschreven. Tot dan toe had nog vrijwel niemand ze gelezen, terwijl ze al jaren in de cao stonden. Onze nieuwe gedragsregels kwamen met vlag en wimpel door de externe audit. Ze zijn dus niet alleen toegankelijk, maar ook juridisch sluitend. Dat is toch een mooie prestatie. Waarom zou je afspraken in het Chinees vastleggen terwijl je dat ook in het Nederlands kunt doen?"

#### **Het gaat weer over de inhoud**

Tot slot heeft herschrijven uiteindelijk ook een nieuwe impuls gegeven aan de onderhandelingen met de vakbonden. Rip: "Ik

vond het een goede zet van Schiphol om de cao te herschrijven. Het doel was om iets te doen aan de leesbaarheid en dat is zeker gelukt. Het herschrijven heeft ervoor gezorgd dat we nu veel meer een gesprek hebben met elkaar over wat we wel en niet willen vastleggen. Sinds de cao is herschreven, zien we ook dat leidinggevendend zich minder verschuilen achter regeltjes als ze er niet uitkomen. Het gaat nu veel meer over de inhoud en minder over de vorm."

Ook Ronald Kliphuis ziet de positieve effecten van de heldere tekst: "Bij de vorige cao-tekst was het soms best spannend om iets aan te passen, omdat je niet wist wat de gevolgen daarvan waren in de praktijk. Ik kon niet altijd voorspellen hoe mensen zich in de nieuwe regelgeving gingen gedragen omdat de tekst soms voor mij verrassende interpretaties toeliet. Nu begrijp ik zelf ook veel beter wat er wel en niet staat. Ik kan nu veel sneller en beter vaststellen of een situatie afwijkt van wat we hebben afgesproken. Als ik ooit weer zo'n onleesbare cao-tekst tegenkom, zou ik hem meteen op dezelfde manier aanpakken."

### **HET KAN ALLEEN ALS PARTIJEN ELKAAR VERTROUWEN**

Wel merkt Kliphuis op dat een project als dit alleen kan als de vertrouwensrelatie met de vakbonden goed is. "Op het moment dat je elkaar strak op de letter gaat afrekenen, kan zo iets niet. Omdat sommige bepalingen al zo oud zijn, kun je niet altijd achterhalen waarom mensen tot een bepaalde afspraak zijn gekomen. Als je dan gaat herschrijven, moet je wel het vertrouwen hebben dat alle partijen uit zijn op de beste gezamenlijke oplossing en niet uit zijn op het eigen gewin. Dat is ook iets wat we expliciet met de vakbonden hebben afgesproken: we willen niet heronderhandelen, maar de afspraken die er zijn helderder opschrijven. Maar soms kwamen we bepalingen tegen die voor geen enkele partij gunstig waren. En dan moesten we toch onderhandelen. Het was dus ook een uitdagend traject."

Johan Rip beaamt dat: "Toen wij de eerste versie kregen, die minder dan de helft was van het oorspronkelijke boekje, waren we er wel even bang voor dat het inhoudelijk slechter was geworden. Maar we kunnen erop vertrouwen dat de werkgever niet de bedoeling heeft gehad om inhoudelijk te wijzigen. De tekst wordt dus netjes aangepast als we er door omstandigheden achter komen dat er essentiële dingen zijn weggelaten of de inhoud onbedoeld toch heel anders is." ■

### **Over de auteur**

Drs. Geerke van der Bruggen is tekstspecialist. Zij geeft trainingen in helder schrijven en werkt daarnaast als tekstschrijver. Eind 2011 herschreef zij de cao van Schiphol Group.