

Trends en ontwikkelingen

Meer ruimte binnen de cao

In Nederland zijn er zo'n achthonderd collectieve arbeidsovereenkomsten. Wat kan het onderwijs leren van andere sectoren? Emeritus-hoogleraar arbeidsverhoudingen Paul de Beer en hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulp laten hun licht schijnen op de trends in cao-land.

Dat werknemers onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen, wordt vaak voor vaststaand aangenomen. Maar het bestaan van een cao is zeker niet vanzelfsprekend. Paul de Beer: "We weten sinds kort dat in Nederland het aantal werknemers dat onder een cao valt, daalt. Het was lange tijd 80%, maar is gedaald naar 72%. In 2022 is een Europese richtlijn aangenomen die voorschrijft dat lidstaten moeten streven naar een dekkinggraad van 80%, dus dit is een zorgwekkende ontwikkeling."

KLOOF

Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Bureau voor de vakbeweging De Burcht blijkt dat de dekkinggraad tussen sectoren uiteenloopt. De Beer: "In klassieke sectoren zoals industrie, transport en de (semi)publieke sector - waaronder het onderwijs - is de dekkinggraad hoog, vaak boven de 90%. De dekkinggraad is over het algemeen laag in snelgroeiende commerciële dienstensectoren; denk aan specialistische zakelijke dienstverlening en ICT. Vaak gaat het om jonge, snelgroeiende bedrijven. Je kunt daarin

bijna een parallel trekken met het lid worden van een vakbond: jongeren worden amper lid van vakbonden, en jonge bedrijven sluiten zich ook niet aan bij brancheorganisaties. Daardoor hebben ze vaak geen cao. Hiermee ontstaat een tweedeling tussen sectoren waar vrijwel iedereen onder een cao valt en sectoren waar nauwelijks cao's zijn. Die kloof wordt alleen maar groter."

ACHTHONDERD

Volgens werknemersvereniging AWWN zijn er zo'n achthonderd cao's in Nederland. Zowel Evert Verhulp als Paul de Beer vinden het lastig om inhoudelijk in te gaan op de verschillen tussen die cao's. Verhulp: "Er wordt amper uitvoerig onderzoek gedaan naar de precieze inhoud. Over de processen en de totstandkoming van cao's is meer bekend. Maar wat er precies in staat, is lastig te doorgronden en dat wordt ook niet uitvoerig gedaan." De Beer herkent dit: "We houden niet systematisch alle cao's bij."

VERSCHILLEN

Toch durven De Beer en Verhulp zich wel te wagen aan het duiden van enkele verschillen. Verhulp: "In de publieke sector wordt vaker een standaard-cao afgesproken waarin wordt voorgeschreven wat het salaris is, zonder dat je daar per werknemer van mag afwijken. Terwijl je in commerciële sectoren vaker ziet dat individuele loonafspraken mogelijk zijn. Dat is ook logisch, want daar hebben bedrijven te maken met concurrentie. Als de zee bij een concurrent goedkoper wordt, wil je daarop kunnen inspelen. Toch kun je het verschil tussen publiek en privaat ook weer niet

WERKNEMERS IN ONDERWIJS HET VAAKST TEVREDEN

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat in 2023 81% van de werknemers (heel) tevreden was met zijn cao (tegenover 77% in 2022). Werknemers in het onderwijs en het openbaar bestuur waren het vaakst (heel) tevreden met de cao en het salaris.



Paul de Beer

al te scherp neerzetten. Banken (privaat, red.) en de overheid (publiek, red.) hebben bijvoorbeeld wel iets van elkaar weg. Zij hebben beide een publieke taak." De Beer herkent dit en ziet ook verschillen binnen de private sector. "Binnen de marktsector verschillen de mogelijkheden die er zijn om lonen te verhogen. Bij florende bedrijven is het eigenlijk geen probleem om 6 of 7% meer loon te betalen. Zo zie je dat in de metaalsector regelmatig stakingen zijn, omdat vakbonden zien dat er ruimte is. Maar in de detailhandel, waar de marges veel kleiner zijn, is het moeilijker om hoge lonen af te dwingen."

OVERHEID

Volgens De Beer speelt dit proces zich in de (semi)publieke sector minder af. Daar is het beschikbare budget een belemmering, omdat dit vaak van de overheid afkomstig is. "Waar in de marktsector vaker strijd is tussen vakbonden en werkgevers, zie je in de (semi)publieke sector dat werkgevers het vaker eens zijn met de wensen van de vakbonden. Maar werkgevers hebben simpelweg niet veel ruimte, omdat ze afhankelijk zijn van de overheid. Dit zie

'Een cao is altijd een weerslag van belangentegenstellingen'

je ook bij de recente stakingen van apothekemedewerkers en -assistenten. De apothekers zijn het eigenlijk eens met de wensen van de vakbonden, maar ze zijn afhankelijk van de zorgverzekeraars. Dit is een dilemma voor de vakbonden, want zij weten dat het afspreken van hoge lonen betekent dat er minder geld beschikbaar is voor extra personeel. Dat kan weer leiden tot een hogere werkdruk."

LONEN

Een belangrijk onderdeel van elke cao zijn de lonen. De Beer: "Dat merk je wanneer cao-partijen naar buiten komen wanneer ze een akkoord hebben bereikt: het eerste wat in een persbericht wordt benoemd zijn de loonstijgingen. Je ziet daarin een conjunctuurgolf: lonen passen zich aan aan de schommelingen van economische groei. Ergens is dat zonde, want daardoor is het moeilijk om de

‘In de (semi)publieke sector zijn werkgevers het vaker eens met de wensen van de vakbonden’

langetermijnagenda voldoende nadruk te geven, terwijl onderwerpen als duurzame inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit wel onderwerpen zijn waarvan cao-partijen het belang erkennen. Dat is zorgwekkend met het oog op de arbeidsmarktontwikkelingen. Want hoe krappere de arbeidsmarkt is, des te meer je uit je personeel moet halen.”

PRIJSCOMPENSATIE

Als mogelijke oplossing ziet De Beer automatische prijscompensatie. “Het ligt gevoelig, maar het biedt mogelijkheden. In de jaren tachtig is automatische prijscompensatie afgeschaft, maar we zien nu dat vakbonden er weer op inzetten. Werkgevers zijn daar nog terughoudend in. Maar als je naar de afgelopen veertig jaar kijkt, gaan de lonen bijna gelijk op met prijsstijgingen. Als de automatische prijscompensatie niet was afgeschaft, waren de cao-lonen dus nagenoeg hetzelfde gestegen. Er zit een klein verschil in, maar dat is te verwaarlozen, zeker als je vervolgens niet meer over lonen hoeft te onderhandelen. Automatische prijscompensatie kan zorgen voor voorspelbaarheid, juist in de onderhandelingen. Je weet dan als cao-partijen waar je aan toe bent en je kunt focussen op de lange termijn. Daarmee kun je winst behalen. Als je van tevoren al weet dat de lonen gaan stijgen, kunnen werkgevers in de onderhandelingen meteen insteken op afspraken die besparingen opleveren, zoals efficiënter werken.”

LANGE TERMIJN

Die focus op de lange termijn is volgens De Beer belangrijk. “Wanneer je als vakbond hoge looneisen stelt, kan dat gevolgen hebben voor het oplossen van het personeelstekort en werkdruk. Simpelweg omdat er minder budget overblijft. De vraag is dus of werkgevers en vakbonden erin slagen om hun gemeenschappelijke belang op de lange termijn te realiseren: dat de werkdruk niet te hoog is, dat het prettig werken is, dat je personeelstekorten kunt oplossen. Uit mijn onderzoek blijkt dat mensen de inhoud van werk, leuk werk, prettige collega's, een gezonde werkdruk, ontplooiingsmogelijkheden en autonomie belangrijker vinden dan beloningen. Tegelijkertijd geldt natuurlijk ook dat het niet aantrekkelijker wordt om bijvoorbeeld voor het onderwijs te kiezen wanneer het beeld heerst dat de lonen in het onderwijs achterlopen bij het bedrijfsleven.”

LIJVIG

Veel cao-partijen worstelen ermee dat cao's steeds lijeviger documenten worden. Soms klinkt dan ook de roep om cao's korter en toegankelijker te maken. Verhulp: “Dit



Evert Verhulp

‘Automatische prijscompensatie kan zorgen voor voorspelbaarheid’

verschijnsel speelt niet alleen bij cao's, maar bijvoorbeeld ook bij het Burgerlijk Wetboek. Dat dijt alleen maar verder uit. Eerst was daarin een arbeidsovereenkomst opgenomen, vervolgens is dat uitgebreid met een uitzendovereenkomst, een payrollovereenkomst, en ga zo maar door. Dat komt doordat er naar aanleiding van nieuwe regels steeds nieuwe reacties komen, en daar komen ook weer nieuwe regels voor. Je ziet dat cao-partijen zich van dit gevaar bewust zijn en je ziet pogingen om cao's begrijpelijker te maken. Zo komen er meer cao's met open normen met intenties.”

DISCUSSIE

Volgens Verhulp geldt over het algemeen dat vaagheid van regels een nadeel voor werknemers is. “Wanneer de werkgever zegt ‘de werkweek is ongeveer 40 uur’, dan kan het

zo zijn dat het toch 45 uur wordt. Vakbonden willen die vaagheid daarom beperken, zodat je als werknemer precies weet waar je aan toe bent. Werkgevers daarentegen willen juist vaak ruimte in regels, want dat leidt tot flexibiliteit. Deze discussie tussen werkgevers en werknemers zie je in alle sectoren terug. Bijvoorbeeld bij een bedrijf dat een corona-urenbank had ingevoerd: werknemers moesten uren inhalen die ze vanwege de coronapandemie niet hadden kunnen werken. CNV en FNV waren niet geconsulteerd en stapten naar de rechter omdat ze dit in strijd vonden met de cao. De rechter stelde uiteindelijk het bedrijf in het gelijk.”

RUIMTE

De Beer ziet een tendens naar meer ruimte in cao's. “Dat kan verschillende vormen aannemen. Gebruikelijk is dat de cao een minimum-cao is; dan mogen werkgevers er naar boven toe van afwijken. Dat wil zeggen: gunstig voor werknemers. Maar er zijn ook cao's waarin nadrukkelijk wordt gezegd dat er in overleg met de ondernemingsraad naar beneden toe van mag worden afgeweken. Of er wordt in een cao bepaald wát op instellingsniveau met de ondernemingsraad moet worden bepaald, zoals werktijden en roosters. Dat blijft een spannend punt voor vakbonden. Zij willen ruimte bieden voor maatwerk, maar ze willen wel de garantie dat de belangen van werknemers niet ondergeschikt zijn aan het belang van de instelling. Werkgevers willen juist flexibiliteit en niet veel beperkingen.”

MAATWERK

De Beer plaatst ook een kanttekening bij de ruimte die cao's bieden om maatwerkafspraken te maken. “Daar wordt beperkt gebruik van gemaakt. Vaak vinden individuele werkgevers het lastig om afspraken te maken. Enerzijds klagen ze dat de cao een keurslijf is, maar aan de andere kant biedt een cao ook houvast. Wanneer je als werkgever de cao naleeft, dan weet je dat dat fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden zijn en hoeft je daar als werkgever verder niet over na te denken. Wanneer je eigen keuzes moet maken, moet je afwegingen maken en daar heb je als werkgever ook niet altijd behoefte aan of tijd voor.”

TRENDSETTERS

Vaak komen onderwerpen die in de maatschappij leven, eerst terug in cao's voordat ze in wetgeving komen. Verhulp: “Cao's hebben een voortrekkersrol wat betreft maatschappelijke ontwikkelingen. Dat is logisch, want cao-partijen staan dicht bij de werknemers dan de overheid. Bovendien kunnen cao-partijen het makkelijk regelen. Neem vakanties, die verschenen in de jaren veertig en vijftig in de cao's. Pas in de jaren zestig kwam hier wetgeving voor. Dat zie je nu ook met verlofregelingen, denk aan ouderschapsverlof en menstruatieverlof. Of de discussie over dat je niet bereikbaar hoeft te zijn. Het lukt niet om dat in de wet vast te leggen, maar in sommige cao's is dat wel al geregeld.”

In heel Europa komen in cao-onderhandelingen vaak dezelfde onderwerpen terug. De Beer: “Tijdens de corona-

‘Het is een mooi systeem dat vrij snel en adequaat kan reageren op veranderingen in de arbeidsmarkt’

crisis kwam in alle Europese landen de focus te liggen op thuiswerken en bescherming op de werkvloer. Nu door de oorlog in Oekraïne de inflatie stijgt, is de aandacht verschoven naar lonen als belangrijkste onderwerp. Een andere trend die je in Europa ziet, is de focus op de kortere werkweek. In Nederland verschuift dit onderwerp juist wat meer naar de achtergrond, wellicht vanwege onze deeltijdcultuur.”

PERFECT?

De perfecte cao bestaat niet, zegt Verhulp. “Want als die voor de een perfect is, is die niet perfect voor de ander. Zo zijn er ook geen perfecte wetten en daar moet je ook niet naar streven. Een cao is altijd een weerslag van belangen tegenstellingen waar partijen de middenweg bewandelen.” Paul de Beer wijst op de waarde die het cao-proces kan hebben, bijvoorbeeld bij ING en andere bedrijven. De Beer: “Voordat de cao-onderhandelingen beginnen, komen zij informeel samen om te verkennen welke zaken er spelen. Daarmee creëren ze een sfeer van focussen op gemeenschappelijke dingen. Uiteindelijk ligt de focus bij de daadwerkelijke onderhandelingen op uitruil, maar ze starten vanuit een gemeenschappelijk kader en situatie-analyse van de sector. Daarmee kun je wellicht eerder tot overeenstemming komen en afspraken maken die belangrijk zijn voor de lange termijn.”

KNAP

Verhulp: “Het is knap dat de rechtspositie van zoveel werknemers door anderhalve man en een paardenkop wordt geregeld. Vaak zijn er bij zowel een werkgeversorganisatie als een vakbond maar een aantal mensen mee bezig. De kosten van cao's - die de overheid niet zou kunnen maken - zijn daarmee relatief laag. Zeker als je het vergelijkt met wetten, die vaak gammeler zijn dan cao's. En voor wetgeving heb je een heel batterij aan instanties: ambtenaren, de Tweede en Eerste Kamer, de Raad van State. Al met al is het een mooi systeem dat vrij snel en adequaat kan reageren op veranderingen in de arbeidsmarkt.”

AWVN CAO-KIJKER

Werkgeversvereniging AAVN heeft de online cao-kijker, een gratis toegankelijk dashboard met daarin informatie over de meest recente cao-akkoorden en de gemiddelde contractloonsstijging (per sector en afsluitmaand). Kijk op [cao-kijker.aavvn.nl/](https://www.cao-kijker.aavvn.nl/).