

**Verslag Seminar**

**Het Cao-instrument**

**Trends en Actuele ontwikkelingen**

Plaats: De Burght Amsterdam

Datum: donderdag 12 november 2015, 14.00 uur

Na een korte introductie door voorzitter **Marc van der Meer** treedt **Paul de Beer** op als gespreksleider tijdens de bijeenkomst in een goed gevulde Bondsraadszaal.

**Peter van der Valk** houdt een eerste presentatie en publicatie van zijn studie in opdracht van De Burcht met een verkenning van de cao-problematiek. Van de Valk schetst dat er achterstanden zijn opgelopen in de vernieuwing van cao-afspraken als gevolg van de economische onrust en de verslechterde arbeidsmarkt, met als noodzaak om kostenreducties door te voeren en flexibilisering van het personeelsbestand te bewerkstelligen. Dat cao’s vaak niet op tijd worden afgesloten ligt ook aan moeizame onderhandelingen en de opstelling van cao-partijen.

Ook verschuiving van vast naar flex zorgt ervoor dat de effectiviteit van cao’s daalt. Daarbij is de doorstroom van flex naar vast werk heel traag. Ook de toename van zzp’ers en het gebruik van constructies als ‘contracting’ leidt ertoe dat het bereik van de cao afneemt. Uit de Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden blijkt wel van hoge waardering van de cao door zowel werknemers als werkgevers.

Samengevat draait het om: 1. Externe flexibilisering, 2. Noodzaak aanpassing cao (modernisering ipv verslechtering), 3. Dalende organisatiegraad (legitimiteit vakorganisatie). Zowel feitelijk, formeel als juridisch is het van belang om voldoende draagvlak te hebben. Een vraag die daarbij speelt is of de vakbond ook meer moet luisteren naar potentiele leden, dan naar huidige leden? Van der Valk noemt de dalende organisatiegraad een ‘tikkende tijdbom’. FNV heeft 37.000 leden verloren in 2015.

Aan het slot van zijn betoog ontwikkelt Peter van der Valk nog enkele perspectieven nu de bonden zo in het defensief zitten en alle zeilen bij moeten zetten om verslechteringen te voorkomen. Hij vraagt zich af hoe de moderniseringsagenda van de cao eruit ziet? Of geschiedt de modernisering buiten de vakbonden om? Er zijn drie denkrichtingen:

1. Kun je werknemers en zzp’ers gelijktrekken (zzp’ers zorgen voor onderbieding). Dat zou betekenen dat je aan alle werkenden een verplichte cao-bijdrage gaat vragen.
2. Kun je denken aan een mini-stelsel voor arbeidsvoorwaarden
3. Is een sterker offensief zoals Young & United denkbaar? Bijvoorbeeld bij de Bijenkorf is het jeugdloon verbeterd in ruil voor een reductie van de zondagstoeslag. Een andere ontwikkeling is de steun van AVV voor de pensioenen van jongeren.

**Evert Smit** trad op als referent:

Evert stelt dat de analyse van Peter van de Valk goed in elkaar zit, maar wijst op enkele fundamentele ontwikkelingen, die de Wet op de CAO en Wet op de AVV mogelijk ondermijnen. Volgens Evert legt het ZZP-schap de bijl aan de wortel van de collectieve arbeidsverhoudingen.

De cao heeft vier voordelen, maar die voordelen zijn ongelijk verdeeld voor werkgever en werknemer:

1. Arbeidsrust
2. Loonconcurrentie tegen gaan
3. Transactiekosten voordelen behalen
4. Rechtszekerheid bieden.

De overheid heeft nog extra voordeel bij de cao, het is immers de grootste werkgever.

En de overheid is ook beleidsmaker. De cao is instrument van doorwerking. Het Sociaal Akkoord van april 2013 krijgt via de cao betekenis op terreinen als ‘de wet aanpak schijnconstructies’ en het derde ziektejaar.

Met betrekking tot de strategie van de vakbeweging verwijst Evert naar de grote ruil tussen vakbeweging en werkgevers na de Tweede Wereldoorlog. De bonden aan de cao-onderhandelingstafel, de bedrijven voor de werkgevers (en de ondernemingsraad). Is aan deze grote ruil nu een einde gekomen? Dat zou kunnen als de stroming die pleit voor ‘organizing’ zich verder ontwikkelt.

Hoe nu verder? En wat leert ons de literatuur? Sydney en Beatrice Webb maakten eind 19e eeuw onderscheid in drie vormen van aanpassing, die alle drie het verkennen waard zijn voor de toekomst van de vakbeweging.

1. mutual insurance
2. collective bargaining
3. legal enactment

Uit de zaal kwamen nog enkele aanvullende opmerkingen:

1. De legitimiteit van de vakbeweging wordt door meer bepaald dan de (vergrijsde) leden alleen.
2. Wat zegt het begrip ‘inclusieve’ cao? Wat is een sociale onderneming en wat is inclusief HR-beleid?
3. Het begrippenpaar van Schmitter en Streeck: ‘logic of membership’ en ‘logic of influence’, kent nog meer aspecten: ook ‘logic of goal formation’ en ‘logic of goals implementation’. Deze begrippen zouden ook behulpzaam kunnen zijn om de strategische keuzes van de vakbeweging verder te analyseren.

**Casus: De nieuwe bouw-cao (2015-2017)**

**Joba van den Berg-Jansen** (Bouwend Nederland)

De werkgeversvereniging Bouwend Nederland is een van de partijen die de nieuwe bouw-cao heeft ondertekend. Dat had de nodige voeten in de aarde. Aanleiding is de grote bouwcrisis. Dat leidde tot de volgende punten van aandacht;

* De omzet daalde met 20%
* Het aantal werknemers onder de bouw-cao daalde sterk (van 170,000 in 2008 naar 100,000 in 2014), dus minus 40%.
* Er waren enkele grote collectiviteiten in de bouw, zoals Fundeon, Arbouw en BPF-bouw. De totale kosten daarvan bedragen meer dan 3% van de loonsom.
* Er was op de arbeidsmarkt sprake van een vicieuze cirkel naar beneden. Bij ontslag gingen bouwvaklieden werken als zzp-ers.
* Het werd nodig geacht te komen tot nieuwe vormen van opleidingen, gegeven de concurrentie is meer maatwerk noodzakelijk.
* Idee van de werkgevers is meer loon te bieden (+4%) in ruil voor flexibilisering van enkele voorzieningen en van de arbeidstijden.

Aan dit beeld ging ook de Bouwaffaire in brede zin vooraf. Dat betekende dat de Vestigingswet werd geliberaliseerd, een aannemingsdiploma is niet meer noodzakelijk om een bedrijf te starten. Er zijn bovendien open grenzen en dus open markten in Europa. Er is verder sprake van branchevervaging. Er worden ook andere eisen gesteld aan opdrachtgever: met meer eisen vanuit de eindgebruikers.

Het onderhandelingsproces verliep in enkele fasen:

Vanaf het begin was er sprake van sterke verschillen van inzicht bij de bonden en de werkgevers. Bij aanvang van de onderhandelingen werd eerst de oude bouw-cao ‘niet’ en later ‘wel’ opgezegd door de werkgevers. De vakbonden wilden een ‘tussen-cao’ om het cao-loostijdsperk te voorkomen. Eind december 2014 werden de bedrijfstakeigen-regelingen Fundeon en Arbouw opgezegd door de werkgevers. In januari 2015 startte er een cao-loos tijdperk.

Dat zette druk op de onderhandelingen. De vraag van de werkgevers aan de vakbonden was: ‘wilt u wel een cao?’ Het gedeelde inzicht was toen: ‘er is wel draagvlak voor het instrument van de cao , maar niet voor de inhoud en het proces ervan’. In juni 2015 is een nieuwe bouw-cao afgesloten.

Dit is het onderhandelingsresultaat:

* + Er komt een nieuw arbeidstijdenmodel: van 5 dagen 8 uur (36-urige werkweek) naar 40 uur / 13 weken).
	+ Verlaging leerlingensalarissen
	+ Afbouw seniorendagen
	+ Verlaging kosten reisuren
	+ Afbouw collectieve fondsen, met vrijval van de premies in individuele budgetten
	+ Aanscherping naleving: er komt een ID-pas voor de bouw, VCA-vereisten worden beter gewaarborgd.
	+ Loonverhoging van 5,5% in 25 maanden.

**Arend van Wijngaarden** (voorzitter van CNV Vakmensen)

Arend is zoon van een timmerman en vertelt hoe hard de crisis aankomt bij werknemers zoals timmerlieden en hun families. Er is vertrouwen nodig. Dat is steeds moeilijker als het traditionele werk verdwijnt. In de bouw is er de traditie om samen te eten en de wereld door te nemen, dat is anders dan de mentaliteit en cultuur in de metaal waar men hoogstens samen koffie drinkt.

CNV Vakmensen heeft een manifest uitgebracht: ‘rechtvaardige samenleving’ waarin het draait om uitgangspunten zoals emancipatie, solidariteit, verantwoordelijkheid en duurzaamheid. Hij verwijst naar initiatieven van het CNV zoals BV James, voor loopbaanadviezen, en de pogingen om zzp-ers te organiseren.

Van Wijngaarden noemt de analyse van Peter van de Valk een ‘treurig verhaal’ van ‘minder, minder, minder’. Het gaat hem daarentegen om de vraag: ‘wat heb je nodig voor een goede bedrijfsvoering?’ Dan ‘is bij onderhandelingen alles bespreekbaar, maar niet alles acceptabel’. En ook: ‘Flexibiliteit is er, daar moet je mee om kunnen gaan’. Dat betekent dat je misschien in de SER spreekt over de toekomst van de cao om betrokkenheid en draagvlak te versterken, maar het gaat erom dat je in de bedrijven bent. Het lidmaatschap van de vakbeweging is misschien dalende, maar nog altijd bijna 20%, dat is veel hoger dan het lidmaatschap van de VVD bijvoorbeeld.

• Korte pauze

**Grietus Wiggers**, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, houdt een bespreking van historische trends en actuele ontwikkelingen. Hij schetst dat uit de media een beeld volgt van een onrustig cao-jaar. Achterblijven van vernieuwing, al moet het debat in de Tweede Kamer hierover nog plaatsvinden. De vernieuwing gaat echter voort. Er zijn nieuwe akkoorden in de Metaal, Bouw, Ambulance en Politie. Wijkt het aantal gesloten cao’s nu echt af? En hoe staat het met de inhoud van die cao’s?

85% van de werknemers valt onder de grootste bedrijfstak- en bedrijvencao’s.

Na expiratie is er 4 maanden later weer een principeakkoord. Gemiddeld is er ¾ jaar na het principeakkoord een aanmelding bij SZW. Op basis van cijfers wijkt het 4de kwartaal van 2015 niet af van de jaren 2011-2015 als het gaat om de duur van de cao-vernieuwing. 2015 is derhalve niet een uitzonderlijk cao-jaar.

Ook de contractloonontwikkeling is in 2015 terug op het niveau van 2011-2013. In 2015 zijn er meer cao’s met eenmalige uitkeringen. Dit heeft groot effect, waarover een nadere analyse van SZW volgt. De WWZ (en de vernieuwde ketenregeling) vindt ingang in de sectoren, maar brengt voor o.a. de landbouwsector nog wat lastige punten mee.

Wat betreft het derde WW-jaar. Dit is wettelijk tot 2 jaar beperkt. Het Sociaal Akkoord geeft cao-partijen de mogelijkheid afspraken te maken over het derde WW-jaar. Er zijn nu 12 afspraken over het derde WW-jaar geregistreerd (echter: alleen procedureel!). Pat-stelling cao-partijen (NB overheid gaat over de uitvoering van het 3de WW-jaar).

In de toeslagen (zaterdag/zondag/avond/vroege ochtend) zijn ook ontwikkelingen te zien. Winkels zijn meer open. Bijenkorf heeft de zondagstoeslag gehalveerd in een uitruil voor het jeugdloon. In de sector Bloemendetailhandel en InRetail hebben werkgevers met het AVV en de Unie soepele afspraken gemaakt over toeslagen. De onderhandelingen over de Levensmiddelen-cao liggen helemaal stil door de discussie over toeslagen. Wat ook wordt gesignaleerd is de verlenging van het dagvenster: vroegere uren en langer open. Wat betreft de zaterdag ziet men versobering in de Handel en Horeca alsmede Vervoer en Communicatie. Concluderend:

* 2015 geen bijzonder cao-jaar.
* Contractloonmutatie terug op niveau 2011-2013
* Ketenbepaling vindt weg in cao’s
* Op het gebied van toeslagen vindt een ontwikkeling plaats.

**Huub de Graaff** van Stichting Fonds Architectenbureau vertelt ons over de nieuwe cao in de Architecten-branche.

Het gaat om een kleine branche met veel hoogopgeleiden. Mensen met veel ervaring die moeilijk aan werk komen en dan noodgedwongen voor zichzelf beginnen. De omzet is gehalveerd en ook het aantal architecten. Het werk is bouwgerelateerd, door de crisis zijn er dus minder opdrachten geweest de afgelopen jaren. Er heerst een ‘papa& mama-sfeer’ in de branche (dat wil zeggen werk en privé loopt door elkaar heen). De Graaff geeft aan dat de in de branche de cao nu wordt benaderd als facilitator, dat wil zeggen: de cao vanuit goed werkgever- en werknemerschap bezien, waarbij iets meer wordt overgelaten aan de mensen zelf.

De ‘CAOO’ staat voor ‘collectieve arbeids- en opdrachtovereenkomst’. De CAOO speelt in op de structureel veranderende arbeidsmarkt. De WWZ wordt in de branche als een ‘ramp’ ervaren. Na een aantal heidagen is de Cao 2015-2017 tot stand gekomen. De cao bevat ook afspraken voor opdrachtnemers. Het gaat niet meer exclusief om werknemers. Bedoeling is de ‘race to the bottom’ te voorkomen. Opdrachtnemers serieus behandelen, immers: in je loopbaan kunnen werknemerschap en opdrachtnemerschap elkaar afwisselen.

De CAOO is afgesloten door de BNA (wgv) en drie bonden (FBV/CNV/Unie). Opdrachtnemers zijn niet vertegenwoordigd. De CAOO bevat een vergewisplicht om het level playing field te waarborgen. Op de SFA website staat een formule in Excel waarin een onderbouwing is te vinden voor de sleutel die wordt gebruikt voor de tarifering van opdrachtnemers.

Ontwikkelingen: zzp’ers stijgen van 6% (2014) naar 16% (2015); voornamelijk uit het netwerk van oud medewerkers. Ontstaan van nieuwe arbeidsrelaties (opdrachtnemersnetwerk, co-creatie) andere opzet bureaus (intrapreneurship/partnership). Belangrijk om ook oude werkgevers mee te nemen: ‘loslaten en opnieuw verbinden’. Schijnzelfstandigen niet als een categorie opnemen.

**Peter van de Valk** vraagt: Kan deze bepaling voor opdrachtnemers ook worden ge-AVV-ed?

Antwoord: het ligt ter visie; we wachten met spanning af. Hangt ook af van de opstelling van de Autoriteit Consument en Markt

**Paul de Beer** sluit af en dankt iedereen.

**Verslag Esther Koot en Marc van der Meer**