



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Toekomst voor de cao - cao van de toekomst

de Beer, P.

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

Socialisme en Democratie

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2016). Toekomst voor de cao - cao van de toekomst. *Socialisme en Democratie*, 73(2), 11-18. <http://wbs.nl/opinie/all/cao-van-de-toekomst>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Toekomst voor de cao — cao van de toekomst

Nadat midden vorig jaar de zoveelste cao-onderhandeling op niets uitliep, kozen de liberalen van de VVD en D66 voor de aanval. De cao is niet meer van deze tijd, vinden ze. Niets is minder waar.

PAUL DE BEER

Redacteur S&D

Een jaar na de viering van haar honderdjarig bestaan¹ leek het het afgelopen jaar toch nog bijna afgelopen met de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De onderhandelingen over nieuwe cao's verliepen uiterst moeizaam. Werkgevers verweten de vakbonden halsstarrig vast te houden aan achterhaalde verworven rechten, zoals ontzietmaatregelen voor ouderen en onregelmatigheidstoelagen, terwijl de vakbonden de werkgevers er op hun beurt van beschuldigden onder het mom van modernisering de cao te willen uitkleden. Het vertrouwen tussen de sociale partners was kortom ver te zoeken.

Halverwege het jaar waren er veel minder cao's afgesloten dan in voorgaande jaren. Sommige werkgevers kondigden aan dat het wat hen betreft ook zonder cao kon — of dat ze alleen met vakbonden wilden praten die hun gedachtegang volgden. In sommige gevallen gebeurde dit ook. De horeca heeft geen cao meer en volgens de brancheorganisatie bevat dit prima. En een aantal cao's werd afgesloten met het kleine Alternatief Voor Vakbond (AVV), zonder grote broer FNV en soms ook zonder het CNV. De FNV stelde bovendien dat zij liever geen dan een slechte cao afsloot.

Ook in de politiek was er ondertussen de nodige onrust over de cao ontstaan. Vooral de liberale partijen — VVD en D66 — meenden dat het cao-stelsel aan een grondige renovatie toe was. Want hoe kan het dat de vakbeweging, die inmiddels minder dan een vijfde van de werknemers als lid heeft, toch namens alle werknemers onderhandelt en de overheid die cao vervolgens verplicht aan alle werknemers oplegt? Was het niet de hoogste tijd dat alle werknemers een stem in die cao krijgen?

In de tweede helft van 2015 kwam alles toch nog op zijn pootjes terecht. Op 17 november 2015 meldde werkgeversvereniging AWWN dat de achterstand in het vernieuwen van cao's was ingelopen.² Het cao-seizoen is dit jaar volgens de AWWN zelfs 'vliegend' van start gegaan.³

Minister Lodewijk Asscher stuurde op 13 november 2015 een brief aan de Kamer waarin hij weliswaar aangaf dat een aantal ontwikkelingen de cao onder druk zet, maar toch voorstelde alles zo'n beetje bij het oude te houden, in het vertrouwen dat de sociale partners zelf voor de nodige vernieuwing zouden zorgen.⁴ In een debat met de Tweede Kamer op 4 februari 2016 hield hij aan dit standpunt vast, ondanks forse kritiek op het bestaande cao-stelsel

van de kant van D66, VVD en CDA. Aangezien de Kamer hem niet dwong tot een andere positie, bleef alles inderdaad bij het oude.

Was het dan toch alleen maar een storm in een glas water geweest?

Hoge dekkingsgraad dankzij werkgevers

Wie alleen naar de cijfers kijkt, zou inderdaad kunnen concluderen dat er weinig aan de hand is. De dekkingsgraad van de cao ligt nu al een halve eeuw rond de 80%: vier op de vijf werknemers vallen eronder. In 2015 is dit aandeel weliswaar gedaald naar 76%, maar dergelijke fluctuaties hebben zich eerder voorgedaan.

Bovendien zijn de vakbonden en bijvoorbeeld niet de ondernemingsraad, waaronder in de meeste gevallen de FNV en het CNV, nog altijd betrokken bij het sluiten van vrijwel alle cao's. Als de cao-partijen hierom vragen worden cao's doorgaans algemeen verbindend verklaard, dat wil zeggen opgelegd aan alle werkgevers in een branche.

Anders dan men weleens suggereert, is er ook geen sprake van een verschuiving van de cao-onderhandelingen van het sector- naar het ondernemingsniveau. Van de werknemers onder een cao vallen negen op de tien onder een bedrijfstak-cao en dus slechts 10% onder een ondernemings-cao. Ook dit aandeel is al lange tijd stabiel.

Zo bezien neemt de cao nog altijd een centrale en stabiele positie in ons stelsel van arbeidsverhoudingen in. Anders dan bijvoorbeeld in Duitsland waar de cao-dekkingsgraad de afgelopen twee decennia is afgekald van 81% naar 57% staat het bereik van de cao in Nederland niet werkelijk onder druk.⁵

Het is belangrijk om te beseffen dat dit vooral te danken is aan het belang dat werkgevers aan de cao hechten. Het bereik van de cao is immers niet afhankelijk van het ledental van de vakbeweging, maar wel van dat van de werkgevers. Iedere vereniging van werknemers die het afsluiten van cao's in haar statuten heeft staan, is volgens de Wet op de cao gerechtigd om een cao af te sluiten.

Maar volgens diezelfde wet is de werkgever verplicht de arbeidsvoorwaarden uit de cao toe te passen op al zijn medewerkers, ongeacht of zij lid van de vakbond zijn. Als werkgevers zijn aangesloten bij een brancheorganisatie die de cao afsluit met een of meer vakbonden, zijn zij ook automatisch gebonden aan die cao. Aangezien de organisatiegraad van de werkgevers (uitgedrukt in termen van het aantal werknemers dat bij hen in dienst is) vermoedelijk rond de 80% ligt (nauwkeurige cijfers zijn hierover niet bekend), verklaart dit voor een belangrijk deel de hoge dekkingsgraad van de cao. De algemeen verbindend verklaring (avv) voegt daar vervolgens nog eens zo'n 9% van de werknemers aan toe.

De hoge dekkingsgraad van de cao's is geheel en al te danken aan de werkgevers

Dat het ledental van de vakbeweging niet van belang is voor de dekkingsgraad van de cao, verklaart waarom deze twee getallen zozeer uiteenlopen: nog niet één op de vijf werknemers is lid van een bond, maar vier op de vijf werknemers vallen onder een cao. Wanneer werkgevers geen cao's meer willen afsluiten of als individuele werkgevers massaal hun lidmaatschap van de brancheorganisaties opzeggen (zoals in Duitsland is gebeurd), dan zou de dekkingsgraad van de cao sterk dalen.

Dat zoveel werknemers onder een cao vallen, duidt er dus op dat de werkgevers ondanks alle kritische geluiden nog altijd sterk aan de cao hechten. De cao levert werkgevers dan ook vele voordelen op: stabiliteit, voorspelbaarheid, arbeidsrust, reductie van transactiekosten (anders zou men met iedere werknemer afzonderlijk afspraken moeten maken) en vermindering van loonconcur-

rentie. Feitelijk is de cao nog het enige toegestane prijskartel. De cao is onder werkgevers vooral zo populair omdat zij de marktwerking beperkt. Want anders dan vaak wordt aangenomen houden bedrijven helemaal niet van marktwerking en concurrentie. Daarom is er ook een mededingingsautoriteit, de ACM, die erop toeziet dat bedrijven de marktwerking op de goederen- en dienstenmarkten niet verstoren.

Uit onderzoek blijkt dan ook dat een ruime meerderheid van de werkgevers tevreden is met de cao. Zij waarderen hun cao gemiddeld met het cijfer 7. Ook de werkgevers die via de avv aan een cao gebonden zijn geven aan die cao nog altijd een 6.⁶

Dat de cao de marktwerking beperkt, is precies de reden waarom liberale partijen zo kritisch naar de cao en de avv kijken. Het is alleen merkwaardig dat zij daarbij hun pijlen vooral richten op de vakbonden. Vaak wordt verondersteld dat de cao de positie van de vakbonden versterkt en vooral in het belang is van werknemers. Gezien het grote belang dat werkgevers klaarblijkelijk aan de cao hechten is het de vraag of dit klopt. Natuurlijk staan werknemers sterker als zij hun krachten bundelen in een vakbond dan wanneer zij individueel met hun werkgever zaken proberen te doen. Maar voor werkgevers wegen de nadelen van deze krachtenbundeling van de werknemers blijkbaar minder zwaar dan de voordelen van collectieve onderhandelingen.

Dat werkgevers veel belang hebben bij de cao, betekent niet dat dit niet geldt voor werknemers. Integendeel: juist vanwege de voordelen die de cao werkgevers biedt zijn zij bereid concessies te doen aan de werknemers door hun betere arbeidsvoorwaarden te bieden. Arbeidsrust vraagt immers een prijs. Die kan worden betaald in de vorm van hogere lonen, maar ook in de vorm van betere secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen of scholing. Vooral in bedrijfstak-cao's worden vaak afspraken gemaakt over zogenaamde 'goede doelen' die de gehele sector ten goede komen, zoals een bijdrage aan opleidings- en

ontwikkelingsfondsen. Bij cao's gaat het dus niet alleen om de verdeling van de opbrengst van de bedrijven over aandeelhouders en werknemers (een 'nul-som-spel'), maar ook om het genereren van meeropbrengst voor beide partijen (een 'positieve-som-spel'). Dit laatste rechtvaardigt ook waarom bedrijfstak-cao's algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Dit voorkomt 'freerider-gedrag' van ongeorganiseerde werkgevers die wel van de sectorale voorzieningen voor scholing en dergelijke profiteren.

Pijnpunten

Hoe moeten we in het licht van deze feiten de moeizame onderhandelingen van het afgelopen jaar beoordelen? Het ging daarbij in essentie om twee zaken, namelijk onenigheid over de inhoud en het omzeilen van cao's door het gebruik van uiteenlopende flex-constructies.⁷

Onenigheid over de inhoud van de cao is natuurlijk van alle tijden. Hoe moeizaam de onderhandelingen verlopen, hangt af van de vraag hoe ver de wensen van werkgevers en vakbonden uiteen liggen, maar ook van hoe sterk zij hun positie achten. De partij die meent het sterkst te staan, zal het minst bereid zijn om concessies te doen. Als beide partijen denken dat zij sterk staan, kan het onderhandelingsproces dan ook lang duren. Dit hangt ook af van hoe goed men in staat is de positie van de tegenpartij in te schatten.

Als onderhandelaars elkaar al jaren kennen en een vertrouwensrelatie hebben opgebouwd, dan kunnen de onderhandelingen vlotter verlopen, bijvoorbeeld door informeel contact voorafgaand aan de formele onderhandelingen om af te tasten waar de belangrijkste pijnpunten zitten. Het afgelopen jaar liep dit allemaal wat moeizamer dan in eerdere jaren.

Dat de werkgevers hun inzet presenteerden als een moderniseringsagenda en de vakbonden daarmee wisten af te schilderen als een behoudzuchtige partij die vooral opkomt voor gevestigde belangen van oudere werknemers

met een vaste baan en de broodnodige vernieuwing in de weg staat, leverde hun in ieder geval publicitair voordeel op. De vakbonden op hun beurt wisten hun tegenargument dat de werkgevers de arbeidsvoorwaarden willen verslechteren en daar niets tegenover stellen, minder overtuigend over het voetlicht te brengen.

Wie hierbij het gelijk aan zijn kant had, doet er voor een beoordeling van de cao als zodanig niet toe. Zoals gezegd horen meningsverschillen nu eenmaal bij cao-onderhandelingen. Het gaat er vooral om of de partijen

Dat slechts één op de vijf werknemers lid is van een vakbond, kan het maatschappelijk draagvlak ondergraven

tot een compromis weten te komen, wat bij de meeste onderhandelingen uiteindelijk inderdaad het geval was.

Een tweede pijnpunt is de wijze waarop werkgevers cao-afspraken steeds meer omzeilen door personeel in te zetten dat niet onder de cao van het bedrijf valt of dat hier minder door beschermd wordt. Het gaat hierbij om het inhuren van zzp'ers, uitzendkrachten, payrolling, contracting en het groeiende gebruik van tijdelijke krachten en oproep- en invalkrachten.

Zzp'ers vallen als zelfstandigen doorgaans onder geen enkele cao-bepaling (al is er in de architecten-cao een bepaling opgenomen over minimumtarieven voor zzp'ers). Uitzendkrachten vallen veelal onder een van de uitzend-cao's, die vaak minder gunstige arbeidsvoorwaarden bieden dan de cao waar het inlenende bedrijf onder valt. Via payrolling en uitbesteding of contracting kunnen arbeidskrachten vaak ook tegen minder goede arbeidsvoorwaarden te werk worden gesteld. Tijdelijke krachten en oproep- en invalkrachten vallen wel onder de cao van het bedrijf,

maar hebben naar hun aard vaak toch minder goede arbeidsvoorwaarden.

Op al deze manieren wordt de beschermende en regulerende functie van de cao steeds verder ondergraven. Aangezien inmiddels een derde van de werkende bevolking geen vast contract meer heeft, gaat het hierbij al lang niet meer om een marginaal verschijnsel. Bovendien treft dit niet alleen de werkenden in de flexibele schil, maar zet de concurrentie tussen vaste en flexibele krachten ook de arbeidsvoorwaarden van het vaste personeel onder druk. Als zij geen concessies doen, dreigt hun plek op termijn immers te worden overgenomen door een flexkracht.

Nu klinkt het wellicht tegenstrijdig dat werkgevers trachten de cao te omzeilen, terwijl zij er toch zoveel belang aan hechten. Maar dit is niet veel anders dan dat burgers belang hechten aan collectieve voorzieningen en toch belastingbetaling proberen te ontwijken. Werkgevers profiteren graag van de voordelen van cao's, maar individuele werkgevers hebben er ook belang bij om de kosten van een cao te ontlopen. Dat hiermee het voordeel van beperking van concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt ondergraven, is voor de gezamenlijke werkgevers in een branche weliswaar een nadeel, maar individuele werkgevers kunnen hier juist concurrentievoordeel mee behalen. Een klassiek collectieve-actieprobleem dus.

De vakbonden proberen deze uitholling van het effectieve bereik van de cao al jaren een halt toe te roepen, maar zijn hierin – enkele uitzonderingen daargelaten – tot nog toe onvoldoende succesvol geweest. Dat werkgevers weinig bereidheid tonen op dit punt zaken te doen met de vakbonden, heeft bijgedragen aan de 'verharding' in de arbeidsverhoudingen.

Potentieel ligt hier natuurlijk een mooie kans voor een poldercompromis. Als de werkgevers bereid zijn goede afspraken te maken om de ontwijking van de cao tegen te gaan en de vakbonden tegemoet willen komen aan de 'moderniseringswensen' van de werkgevers, zou dit tot een interessante vernieuwing van cao's kunnen leiden.

Gebrek aan representativiteit

Er is nog een derde pijnpunt, dat niet zozeer een zorg vormt voor de sociale partners, maar het maatschappelijke draagvlak onder het cao-stelsel dreigt te ondergraven. Dit betreft de legitimiteit van de cao-partijen. Daarbij richten de pijlen zich in de praktijk overigens alleen op de vakbonden. De simpele vraag is waarom de bonden, die minder dan één op de vijf werknemers als lid hebben – en in sommige sectoren nog beduidend minder –, toch namens alle werknemers bindende afspraken mogen maken.

Formeel juridisch is hier geen probleem. De Nederlandse wet kent geen representativiteitsvereiste voor de onderhandelende partijen. Alleen bij de avv is de regel dat de cao al voor ten minste 55% van de werknemers in een sector moet gelden alvorens deze bindend wordt verklaard voor de gehele sector. Maar hierbij speelt, zoals gezegd, alleen de organisatiegraad aan werkgeverskant een rol en niet die van de vakbonden.

Dat werkgevers nog steeds bereid zijn cao's af te sluiten met vakbonden die zo'n klein deel van de werknemers vertegenwoordigen, duidt erop dat zij het gebrek aan representativiteit niet als een groot probleem zien. Al past het natuurlijk in de onderhandelingsstrategie om de vakbonden er af en toe fijntjes op te wijzen dat zij toch maar een klein deel van de werknemers vertegenwoordigen en dat de niet-leden wellicht positiever staan tegenover de werkgeversvoorstellen dan de vakbonden.

Zolang de vakbonden een relatief gematigde positie innemen en een cao-akkoord in vrijwel alle gevallen ook arbeidsrust garandeert, maakt het voor de werkgevers niet veel uit hoeveel werknemers lid zijn van een bond. Dat blijkt ook uit het feit dat zij in sommige sectoren een cao hebben afgesloten zonder de grootste vakbond FNV, omdat deze niet met de voorstellen van de werkgevers wilde instemmen. Blijkbaar verwachten de werkgevers ook dan dat de cao voor arbeidsrust zal zorgen.

Tabel 1 *Opvattingen van vakbondsleden en niet-vakbondsleden, 2012 (%)*

<i>Eens met onderstaande stelling</i>	<i>Lid</i>	<i>Geen lid</i>
inkomensverschillen moeten kleiner	73	55
belastingen moeten niet omlaag	74	73
hypotheekrenteaftrek moet worden afgeschaft	36	31
pensioenleeftijd moet naar 67 jaar	36	46
overheid moet banken steunen die failliet dreigen te gaan	57	61
overheidsuitgaven voor werkloosheidsuitkeringen moeten omhoog	20	18
overheidsuitgaven voor pensioenen moeten omhoog	45	41
overheidsuitgaven voor bedrijven moeten omhoog	26	28
overheidsuitgaven voor bijstand moeten omhoog	23	21
gepensioneerden moeten AOW-premie betalen	40	38

Bron: NKO 2012

Het geringe ledental van de vakbonden is vooral een doorn in het oog voor wie meent dat de belangen van grote groepen werknemers onvoldoende worden vertegenwoordigd. Daarbij richt de aandacht zich vooral op jongeren en flexwerkers. Toch betekent een lage organisatiegraad van de vakbeweging nog niet dat zij niet representatief is. Zolang de leden een evenwichtige afspiegeling vormen van de beroepsbevolking is er weinig aan de hand. Onder de vakbondsleden zijn echter oudere autochtone mannen met een vaste voltijd baan oververtegenwoordigd en jongeren, vrouwen, allochtonen, flexwerkers en deeltijders ondervertegenwoordigd. Zo is 60% van de werknemers jonger dan 45 jaar, maar slechts 43% van de werkzame vakbondsleden.

Ook dit hoeft nog niet per se een probleem te zijn als de opvattingen en belangen van deze groepen parallel lopen. Of hiervan sprake is, is niet zo duidelijk. Tabel 1 geeft een beeld van de opvattingen van vakbondsleden en niet-vakbondsleden over een aantal sociaal-economische thema's zoals gemeten in het Nationaal Kiezersonderzoek 2012 (NKO 2012). Hieruit blijkt dat de opvattingen van vakbondsleden en niet-leden niet bijzonder ver uit elkaar lopen. Het meest verschillen zij nog van mening over de vraag of de inkomensverschillen kleiner moeten worden: daar is bijna driekwart van de vakbondsleden voor, tegenover iets meer dan de helft van de niet-leden. Bij de andere thema's zijn de verschillen klein. Nu gaat het hier niet om onderwerpen die op de agenda staan van de cao-onderhandelingen, maar in ieder geval blijkt het allerminst evident dat vakbondsleden geheel andere prioriteiten hebben dan niet-leden.

Cao-heffing

Niettemin blijft het in de beleving van velen ondemocratisch dat vier op de vijf werknemers geen vakbonds lid zijn en geen zeggenschap hebben over de cao die aan hen wordt opgelegd. Je kunt natuurlijk tegenwerpen dat zij dan maar lid moeten worden, maar dat

is haast net zoals het stemrecht bij Tweede Kamerverkiezingen voorbehouden aan leden van politieke partijen.

Om de legitimiteit van cao-afspraken en de avo te vergroten is het daarom wenselijk alle werknemers die onder een cao vallen daarover zeggenschap te geven. Nu gebeurt het al regelmatig dat vakbonden onder alle werknemers – en niet alleen hun leden – de wensen aanzien van de cao peilen. Maar het uiteindelijke onderhandelingsresultaat wordt doorgaans alleen ter goedkeuring aan de vakbondsleden voorgelegd. Die hebben immers de contributie afgedragen waaruit de vakbondsonderhandelaars worden betaald. Zou iedereen mogen meebeslissen, dan groeit het zogenaamde freerider-probleem nog verder, zo betogen vakbonden terecht. Want waarom nog contributie betalen als je ook zonder lidmaatschapskaart mag meebeslissen?

De opvattingen van vakbondsleden en niet-vakbondsleden liggen niet bijster ver uit elkaar

Behalve de gevolgtrekking dat niet-leden daarom niet mogen meebeslissen, zou je ook de omgekeerde conclusie kunnen trekken: niet-leden moeten ook meebetalen. Dat is minder vreemd dan het lijkt. Immers, een cao is in feite een collectief goed: zij geldt voor alle werknemers van een bedrijf of sector, ongeacht of die aan de totstandkoming ervan hebben bijgedragen. Bij andere collectieve goederen – dijken, wegen, defensie, politie – hebben we daar een even simpele als effectieve oplossing voor bedacht: iedere burger draagt bij aan de financiering ervan door belasting af te dragen. Zo kun je overwegen om ook een cao-heffing in te voeren, gelijk aan een klein percentage van het loon. In ruil

daarvoor mag iedereen dan over de cao mee-beslissen.

Daarvoor zijn overigens nog allerlei varianten denkbaar. Een voor de hand liggende optie is om alle werknemers te laten stemmen over de uitkomst van de cao-onderhandelingen. Nadeel daarvan is dat niet duidelijk is wat er gaat gebeuren als een meerderheid het onderhandelingsresultaat afwijst. Met een nee-stem geef je immers nog niet aan wat je niet bevalt. Bovendien is het lastig onderhandelen als je niet weet wat de wensen van je achterban zijn.

Het is dus beter om alle werknemers (ook) al aan het begin van het onderhandelingsproces een stem te geven. Dat kan door met een enquête hun wensen te peilen. Een andere interessante optie is het Franse systeem, waarbij werknemers hun cao-onderhandelaar kunnen kiezen. Dat lijkt nog het meest op het model van de representatieve democratie waaraan de politieke partijen – die maar een fractie van het aantal leden van de vakbonden hebben – hun legitimiteit ontleen.

We zouden echter nog een stap verder kunnen gaan. Als alle werknemers een kleine financiële bijdrage leveren aan de kosten van het tot stand brengen van een cao, dan moet nog worden bepaald hoe de opbrengst wordt verdeeld over de verschillende vakbonden. Als we dit doen op basis van het huidige ledental, zullen de groepen die zijn ondervertegenwoordigd onder de vakbondsleden moeten bijdragen aan de vakbonden, waardoor zij zich mogelijk juist onvoldoende vertegenwoordigd voelen. Maar als zij al betaald hebben voor de cao, waarom zouden zij dan niet gelijk gratis lid van een vakbond kunnen worden?⁸ Daarbij valt te denken aan een basislidmaatschap, waarbij men bijvoorbeeld geen recht heeft op een uitkering uit de stakingskas of rechtsbijstand, maar wel volwaardig mag meebeslissen. Daarvoor zal men nog een aanvullende contributie moeten betalen. Voorafgaand aan de cao-onderhandelingen zou dan iedere werknemer haar of zijn mening kunnen geven over de belangrijkste kwesties en tevens kunnen aangeven van welke vakbond

zij of hij gratis lid wil worden. Na afloop van de cao-onderhandelingen wordt het resultaat dan, zoals nu al het geval is, ter goedkeuring aan alle leden voorgelegd.

Een gratis vakbonds lidmaatschap vormt tevens een mooie peiling van de populariteit van de vakbonden. Als maar een beperkt deel van de werknemers gratis lid wil worden van de huidige vakbonden, is dit een krachtig signaal aan die bonden dat zij het niet goed genoeg doen. Als de gevestigde bonden zich onvoldoende inzetten voor de belangen van tot nu toe ondervetegenwoordigde groepen, zoals jongeren en flexwerkers, is het relatief eenvoudig voor nieuwe bonden om in het gat te springen. Het verwijt van het kleine AVV aan de grote bonden dat zij in het gesloten Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen nauwelijks een kans heeft om een positie te verwerven, gaat dan niet meer op. Vakbonden zullen gestimuleerd worden om onder alle groepen werknemers leden te werven. Naar de mate waarin zij daarin slagen, zal hun legitimiteit als vertegenwoordiger van alle werknemers groter worden.

Hoe de concurrentie tussen de vakbonden om leden te werven zal verlopen, is moeilijk te voorspellen. Er kunnen aparte bonden voor jongeren of flexwerkers ontstaan. Er komen misschien populistische naast meer gematigde bonden. Maar het succes van een vakbond is uiteindelijk wel afhankelijk van de bereidheid en het vermogen om met andere bonden samen te werken en een goede cao af te sluiten. Het zou dus ook kunnen dat de gevestigde bonden zo veel vertrouwen hebben dat zij hun dominante positie weten te behouden. Die onzekerheid is nu eenmaal eigen aan een democratie.

Een bezwaar tegen financiering van vakbonden uit een cao-heffing kan ook zijn dat zij daarmee een verlengstuk dreigen te worden van de overheid. Immers, een regering die de vakbonden minder gunstig gezind is, zou kunnen dreigen de cao-heffing te verlagen en hen daarmee sterk onder druk kunnen zetten. Om dit te voorkomen, is het beter dat de cao-heffing niet als een belasting door de overheid

wordt opgelegd, maar dat de sociale partners hierover zelf in de Stichting van de Arbeid een afspraak maken. De overheid zou dit wel kunnen stimuleren door over de cao-heffing geen belasting te heffen. De heffing is dan te vergelijken met de pensioenpremie.

Tot slot

Met de cao als zodanig is weinig mis, ondanks de vele geluiden die het tegendeel suggereren. Dat vakbonden en werkgevers van mening verschillen over de inhoud van de cao kan men moeilijk als een probleem aanmerken, aangezien dit juist het wezen van cao-onderhandelingen is.

Dat individuele werkgevers het effectieve bereik van cao's ondergraven door gebruik van allerlei flex-constructies is wel problematisch. Uiteindelijk vormt dit overigens net zozeer een bedreiging voor de werkgevers (omdat het de voordelen van de cao vermindert) als voor de vakbonden. Op dit terrein is het dan ook belangrijk dat de sociale partners erin slagen afspraken te maken die ofwel de groei van de flexibele schil een halt toeroepen ofwel

alle flexkrachten onder dezelfde cao brengen als de vaste krachten.

Er zijn inmiddels enkele hoopvolle voorbeelden, zoals de architecten-cao en de cao gehandicaptenzorg,⁹ maar op dit terrein valt nog veel werk te doen. Als de sociale partners hierin onvoldoende slagen, zou een toenemende ontwijking van cao's uiteindelijk het hele cao-stelsel kunnen ondermijnen, zelfs als de werkgevers het belang van de cao blijven onderschrijven.

Tot slot is het gewenst de legitimiteit van de cao's te vergroten door alle werknemers een stem in de cao te geven. Om te voorkomen dat dit het freerider-probleem vergroot moet dan tegelijkertijd aan een ander 'verdienmodel' voor de vakbeweging worden gedacht. Een verplichte cao-heffing in combinatie met een gratis vakbondslidmaatschap lijkt daarvoor een interessante optie. Hiermee kun je in één klap verschillende problemen oplossen: de lage organisatiegraad, de representativiteit van de vakbeweging, het ontbreken van zeggenschap over de cao van de grote meerderheid van de werknemers en de verzwakking van de financiële basis van vakbonden.

Noten

- 1 In 1914 werd de eerste landelijke cao afgesloten voor de boekdrukkers.
- 2 AWVN (17-11-2015), 'Loonstijging dit jaar 1,5 procent', www.awvn.nl/actueel-site/Paginas/Persberichten/Loonstijging-dit-jaar-1,5.aspx.
- 3 AWVN (3-2-2016), 'Cao-jaar vliegend van start', www.awvn.nl/actueel/persberichten/cao-jaar-vliegend-van-start.
- 4 L.F. Asscher (2016), 'Brief aan de Tweede Kamer', vergaderjaar 2015-2016 29544 nr.669.
- 5 J. Visser (2015), ICTWSS database 5.0. Amsterdam: AIAS, www.uva-aias.net/208.
- 6 L. Hartevelde (2013), 'De cao: terug van nooit weggeweest!', in: *Ontwerpers in arbeidsverhoudingen: draagvlak voor de cao*, Den Haag: AWVN.
- 7 P. van de Valk (2016), *Cao onder druk? Onderzoek naar ontwikkelingen van collectieve arbeidsverhoudingen in relatie tot de cao*, Publicatie nr.11 van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, Amsterdam: De Burcht, www.de-burcht.nl/userfiles/file/Eindrapport%20onderzoek%20Peter%20van%20der%20Valk-%20Cao%20onder%20druk%281%29.pdf
- 8 Om de gedachten te bepalen: de totale contributie-inkomsten van alle Nederlandse vakbonden bedragen naar schatting zo'n € 300 mln per jaar. Dit is ongeveer 0,1% van de totale loonsom van alle werknemers. Een heffing van deze omvang zou dus volstaan om alle werknemers 'gratis' vakbondslid te maken en de totale inkomsten van de vakbeweging op peil te houden.
- 9 Hierin is onder meer afgesproken dat 'flexibiliteit minder gerealiseerd wordt door flexibele contracten en meer door een bredere en meer flexibele inzet van werknemers met een vast dienstverband. (...) Het gebruik van nulurencontracten en tijdelijke dienstverbanden zal daarom worden beperkt' (Onderhandelaarsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 16 november 2015).