

Balans tussen crisis en koopkracht

In de media komen de laatste maanden regelmatig berichten voor over spanningen aan de cao-tafel. De ene keer betreft het organisatie door vakbonden, de andere keer zijn het werkgevers die vasthouden aan de nullijn. Er zijn dit seizoen zeker meer spanningen dan anders en het cao-seizoen verloopt dan ook duidelijk stroever, merken *Laurens Harteveld* en *Margriet Kraamwinkel*. Desondanks zijn er volgens hen ook ook hele mooie cao-afspraken totstandgekomen.

De hoofdlijnen van de inzet van FNV Bondgenoten en van werkgeversvereniging AWWN staan in tabel 1. Deels overlappen de inzetten

ten, gaan we in op het verloop van het cao-seizoen, dat trager is dan anders.

	Speerpunt AWWN	Geen speerpunt AWWN
Speerpunt FNV Bondgenoten	I Scholing (geld, tijd, EVC) LBPB/vitaliteit (mantelzorg, ouderen) Participatie (instroom van wajongeren, jongeren, ouderen) HNW (meer keuzevrijheid voor medewerkers)	II Gewoon Goed werk (minder onzeker werk) Gelijk Loon voor Gelijk Werk Koopkrachtbehoud (looneis van 2,5% + € 300 eenmalig) Meer flexibiliteit voor medewerkers
Geen speerpunt FNV Bondgenoten	III Meer flexibiliteit voor werkgevers Afbouw ontsiemaatregelen Toekomstbestendig pensioen (kostenstabilisatie) Beperkte/geen loonkostenstijging	

Tabel 1: Inzet van werkgevers en vakbonden in seizoen 2012

elkaar (kwadrant I) en deels niet (kwadrant II en III). Om tot een akkoord te komen worden onderwerpen uit kwadrant II en III vaak tegen elkaar uitgeruild. Het gedachtegoed van het Sociaal Manifest 'Naar nieuwe arbeidsverhoudingen' uit januari 2011 speelt hierbij vaak (op de achtergrond of expliciet) een rol van betekenis. Kern van dit Manifest is dat sociale partners de komende jaren moeten investeren in met name duurzame inzetbaarheid van medewerkers en in duurzame arbeidsverhoudingen. De onderwerpen genoemd in tabel komen uit de FNV-arbeidsvoorwaardennota 'Voor koopkracht en kwaliteit'¹ en AWWN-arbeidsvoorwaardenvisie 'Tussen crisis en krapte'.²

Op employability en werkgelegenheid, de gebieden scholing en opleiding, participatie, levensfasebewust personeelsbeleid (LBPB) en Het Nieuwe Werken (HNW) blijken we elkaar goed te kunnen vinden. Alvorens de afspraken op deze onderwerpen nader belich-

Laurens Harteveld is beleidsmedewerker bij werkgeversvereniging AWWN.

Margriet Kraamwinkel is adviseur bij FNV Bondgenoten.

Verloop

In het cao-seizoen 2012 expireren ruim 500 cao's, waarvan 265 door FNV Bondgenoten en AWWN-leden worden uitonderhandeld (zie tabel 2). Eind juli 2012 is voor 41% van alle 2012-cao's een nieuw akkoord bereikt, veel minder dan het vorige cao-seizoen (toen 55%). Vertraging komt vaker voor onder cao's waarbij FNV Bondgenoten en AWWN niet betrokken zijn: slechts 33% van dergelijke 2012-cao's kent een nieuw akkoord, terwijl cao's uitonderhandeld door FNV Bondgenoten en AWWN in 42% van de gevallen een nieuw akkoord kent (overigens was dat vorig jaar nog 64%).

Opvallend is dat de traditionele piek van akkoorden in de maand juni dit seizoen is uitgebleven. Redenen voor het stroeve overleg in 2012 zijn de meestal tegenover elkaar staande opvattingen over het pensioendossier en de onduidelijkheid over nieuwe pensioenwetgeving, aanhoudende onduidelijkheid over de exacte vormgeving van nieuwe bezuinigingen (denk bijvoorbeeld aan de reiskostenvergoeding) en de vaak onoverbrugbare kloof tussen looneis en loonbod. Daar komt bij dat door de stijgende pensioenkosten en de aanhoudende crisis het ook lastig is om over de zogenaamde 'goede doelen'

Cao-partijen	Aantal cao's	Aantal akkoorden	% afgesloten	Voorbeeld van verlopen 2012-cao	Voorbeeld van nieuw akkoord
FNV Bondgenoten + AWWN	265	111	42%	Apothekers, ABC, Reisbureaus, Hema	ICK, Bakkers, ING Bank, Zuivel, IKEA, Drank-industrie, Pluimvee-industrie
Alleen FNV Bondgenoten	88	36	41%	Horeca, Gebra, Drogisterijen, Electrotechn. DH	Beroepsgoederenvervoer, schoonmaak, beveiliging, LEO
Alleen AWWN	72	32	44%	TNT, KPN, Kabel & Telecom, Schiphol	VVT, Bouw, Grafimedia, Kartoflex, SVB
Geen FNV Bondgenoten en geen AWWN	79	26	33%	Primair Onderwijs Kinderopvang, HBO	Politie, Welzijn, Recreatie, Contractcatering
Totaal 2012	504	205	41%		

Tabel 2: Cao's die in 2012 expireren, afgesloten akkoorden en voorbeelden
Noot: Peildatum is eind juli 2012

afspraken te maken. Soms helpt een vergelijk over zaken als scholing en gewoon goed werk om onderhandelingen vlot te trekken, maar ook daar lijkt dit jaar minder sprake van.

Overeenkomsten

Ondanks deze hobbels zijn cao-partijen er in ruim 200 gevallen wel in geslaagd om overeenstemming te bereiken. Als we kijken naar de 111 akkoorden tussen FNV Bondgenoten en AWWN-leden, dan blijkt dat drie op de vier akkoorden (74%) afspraken over duurzame inzetbaarheid kennen (eerste regel in tabel 3). Cao-partijen betrokken bij ING Bank hechten grote waarde aan duurzame inzetbaarheid. Dit resulteert in een centraal budget van 1,1% van de loonsom per jaar. De kosten voor belangrijke thema's zoals vitaliteit, van baan naar werk

(EVC op mbo-, hbo-, en wo-niveau plus vervolgopleiding), onderhoud loopbaan, stages, en langer werken worden hieruit gefinancierd.

Ook partijen in de drankindustrie en groothandel onderschrijven het belang van duurzame arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Daarom zullen deze partijen een gezamenlijke investering leveren en een protocol duurzame inzetbaarheid opstellen. Dit protocol heeft twee doelen:

1. Medewerkers ruimte en vertrouwen geven om werken en leren bewust en integraal onderdeel van hun werkzame leven te laten zijn, waarbij recht wordt gedaan aan diversiteit, wederzijdse be-

Tabel 3: Selectie van de belangrijkste afspraken in enkele 2012-akkoorden
Noot: De tabel geeft nieuwe afspraken uit het principeakkoord weer. Als er over een onderwerp geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, kunnen er in de oude cao-tekst wel afspraken staan over dit onderwerp (en die automatisch doorlopen in de nieuwe cao). Afkortingen: DI=duurzame inzetbaarheid, PKB= Persoonlijk Keuze Budget, RAB=resultaatafhankelijke beloning, WEP=werkervaringsplaats

	ING Bank	ICK (informatie-technologie)	Drankindustrie	Pluimveeverwerkende industrie
Investeren in duurzame inzetbaarheid (huidige wns.) 74%	-Budget van 1% loonsom voor DI -Budget voor vrijwilligerswerk 0,1% loonsom		-Opstellen protocol DI incl. scholing en ontwikkeling: 1) Wederkerige arbeidsverhoudingen 2) Projectplan inzetbaarheid	- Protocol respectvolle omgang -Studie 80% werken, 90% inkomen en 100% pensioen
Participatie (nieuwe wns.) 52%	-10 WEP arbeidsgehandicapten	-Verhogen arbeidsparticipatie wajongeren	-25 arbeidsplaatsen Taskforce Jeugdwerkloosheid -5 arbeidsplaatsen Wajongeren -NEN-gecertificeerde uitzendbureaus	-Inspanningsverplichting tot plaatsing van 10 wajongers
HNW 46%	-HNW gebaseerd op balans van belangen werknemer en bedrijf -PKB in 2014	-Werkgroep HNW (incl. flexicurity)		-Terugdringen aantal uitzendkrachten in combinatie met vergroten van interne flexibiliteit -Eindtijd dagvenster van 17.30 uur naar 18 uur.
Beloning	-3% (12-mnds) -Beloningsmodel zonder prestatiebeloning	-1,75% (12-mnds) -Verhoging doelenuitkering met 0,5%	-2,5% (12-mnds)	-2% (12-mnds)
Looptijd	2012 t/m 2013	2012	2012	Mei 2012 - Mei 2013

invloeding oftewel interactie, leiderschap en ontplooiing binnen een evenwaardige en wederkerige arbeidsverhouding. Dit vraagt het nemen en dragen van verantwoordelijkheden.

2. Om te komen tot een invulling van huidige en toekomstgericht inzetbaarheid van medewerkers is het van belang afspraken te maken. Cao-partijen zullen een projectplan met tijdspad opstellen en vaststellen. In het plan komen in ieder geval bewustwording, gezondheid en vitaliteit, mobiliteit, inzetbaarheid en veiligheid aan de orde.

Omgangsvormen en participatie

In de pluimveeverwerkende industrie studeren cao-partijen naar de mogelijkheid van 80% werken, 90% inkomen en 100% pensioenopbouw, in samenhang met ouderendagen.

Verder wordt in deze cao in het belang van goede omgangsvormen, als onderdeel van het arbobeleid in de bedrijven in de sector, een protocol respectvolle omgang opgenomen. Daarmee wordt ongewenst gedrag in de bedrijven bespreekbaar gemaakt. Ongewenste omgangsvormen bederven namelijk de werksfeer en kunnen de gezondheid, het zelfvertrouwen en de prestaties van medewerkers aantasten en daarmee ook de kwaliteit van de dienstverlening door het bedrijf.

In ruim de helft van de akkoorden (52%) komt een afspraak voor over participatie van nieuwe werknemers (zie tweede regel in tabel 3). Meestal gaat het om leerwerk- of arbeidsplaatsen voor jongeren en wajongeren, verbetering van de positie van uitzendkrachten en instroom van oudere medewerkers.

De afspraken over plaatsen voor Wajongers worden steeds concreter en bevatten steeds minder studie- en steeds meer doe-afspraken. In de pluimvee zijn partijen overeengekomen dat voor de inhuur van uitzendkrachten plaatsvindt door alleen NEN-gecertificeerde uitzendbureaus in te schakelen. Afspraken over instroom van oudere medewerkers komen nog niet veel voor.

Het Nieuwe Werken

In bijna de helft van de akkoorden (46%) komt een afspraak voor over Het Nieuwe Werken (zie derde regel in tabel 3). Vaak gaat het hier om studie-afspraken. Centraal in het akkoord voor de Cao Informatie, Communicatie en Kantoor technologie (ICK) staat een paritair onderzoek naar HNW om de cao voldoende toekomstbestendig te maken. De betrokken werkgroep zal zich niet uitsluitend buigen over thuiswerken, bereikbaarheid en kostenvergoedingen, maar juist ook over onderwerpen als het wederzijds belang om aan employability te blijven werken, sociale innovatie en het incorporeren van 'flexicurity' in de cao. Uitgangspunt bij flexicurity is de behoefte aan flexibiliteit aan werkgeverszijde te koppelen aan de behoefte van medewerkers aan zekerheid.

Afspraken over HNW bij de ING Bank vloeien voort uit nieuwe tech-

nologieën waarbij de klant meer dan ooit centraal staat. Dit betekent dat de bereikbaarheid van de medewerker moet aansluiten op de behoefte van de klant. De medewerker en de manager krijgen meer verantwoordelijkheid om zelf zaken af te handelen en het handelen te beoordelen op output. Uitgangspunt bij HNW is een goede balans tussen de belangen van de medewerker (goede werk-privébalans) en die van het bedrijf. Dit verhoogt de medewerkerstevredenheid en de productiviteit.

Een persoonlijk arbeidsvoorwaardelijk budget (ING Bank) kan een hulpmiddel zijn om HNW vorm te geven: de medewerker krijgt meer zeggenschap over de invulling van arbeidsvoorwaarden.

Een mooi voorbeeld van uitruil van onderwerpen uit kwadrant II en III (tabel 1) komt voor bij de Pluimveeverwerkende industrie. Werkgevers en vakbonden kunnen op decentraal niveau overleggen over de doelstelling tot het terugdringen van het aantal uitzendkrachten in combinatie met het vergroten van de interne flexibiliteit.

Gemiddelde loonstijging

In de ruim 100 tussen FNV Bondgenoten en AWWN totstandgekomen akkoorden bedraagt de gemiddelde loonstijging ruim 1,8% op twaalfmaandsbasis.³ De meest voorkomende afspraak is 2% en is gemaakt in één op de drie akkoorden. In de loop van het cao-seizoen 2012 stijgen de gemaakte loonafspraken van 1,6% (als gemiddelde op basis van akkoorden die in januari tot stand zijn gekomen) naar ruim 1,9% (als gemiddelde op basis van akkoorden die in mei tot stand zijn gekomen). In de maanden juni en juli is sprake van een stabilisatie rond de 1,7%.

AWWN plaatst bij deze loonafspraken de kanttekening dat de gemiddelde loonstijging oploopt en de huidige loonstijging die van vorig jaar overtreft (toen 1,75% gemiddeld, meestal 2%), terwijl de Nederlandse economie zich dit jaar in een recessie bevindt.

FNV Bondgenoten plaatst bij deze loonafspraken de kanttekening dat de gemiddelde loonstijging nog steeds onder de (door het CPB geraamde) inflatie van 2,5% blijft.

Veelzeggender dan de gemiddelde loonstijging van 1,8% is de loonstijging per sector, aangezien de economische vooruitzichten per sector sterk kunnen verschillen. Het blijkt dat loonafspraken in sectoren met (relatief) goede economische vooruitzichten (zoals chemie en voeding) een hogere loonstijging (2%) kennen dan sectoren met ongunstige vooruitzichten (1,4% in industriële bouwsector). Er vindt dus differentiatie in loonontwikkeling plaats.

Noten

1 http://www.fnv.nl/site/media/pdf/94878/Concept_FNV_Arbeidsvoorwaardennota_2012_ger..pdf

2 <http://www.awvn.nl/Arbeidsvoorwaardenvisie-2012>

3 De loonstijging op twaalfmaandsbasis is de loonsverhoging in een contract, terugerekend naar een contract voor 12 maanden. Een loonstijging van 1,5% in een contract voor 15 maanden is voor 12 maanden 1,2%.