

45 Weetjes over cao's

Wat is een cao? Basiskennis over de collectieve arbeidsovereenkomst puntsgewijs samengevat.

1. Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Een cao is een overeenkomst tussen één of meer vakbonden enerzijds, en werkgevers of werkgeversorganisaties anderzijds. Zij zijn de `partijen` bij de cao. Zij spreken met elkaar af welke arbeidsvoorwaarden (zoals loon, arbeidsduur, enz.) er de komende tijd (bijvoorbeeld komend jaar) door de betrokken werkgever(s) betaald moeten worden.
3. Het staat vakbonden en werkgevers of werkgeversorganisaties geheel vrij om al dan niet een cao met elkaar af te sluiten. Het is niet verplicht. Maar zij zijn volgens de wet wel de enigen die cao's kunnen afsluiten.
4. In een cao kan alles aan de orde komen, waar partijen met elkaar afspraken over willen maken. Belangrijke onderwerpen zijn meestal: loonsverhoging, salarisschalen, arbeidsduur, roosters, ploegdiensten, vakantie, toeslagen voor overwerk of avond- en weekenddiensten, ziekengeld, rechtspositie van uitzendkrachten, scholing, arbeidsomstandigheden, ouderschapsverlof, kinderopvang, pensioen, enzovoort.
5. Daarnaast kunnen in cao's ook afspraken worden gemaakt om gezamenlijk bepaalde zaken te organiseren en te financieren. Bijvoorbeeld scholings- of pensioenfondsen, arbeidsmarktonderzoeken, werkgelegenheidsprojecten of verbetering van arbeidsomstandigheden.
6. Er zijn bedrijfstak-cao's, zoals de metaal-cao of de bouw-cao. En er zijn ondernemings-cao's, zoals de Philips-cao of Stena Line-cao. Een ondernemings-cao wordt afgesloten met die ene werkgever. Een bedrijfstak-cao met één of meer werkgevers-verenigingen.
7. Bijna 90 procent van de werknemers voor wie een cao geldt, valt onder een bedrijfstak-cao. Soms komen nieuwe bedrijfstak-cao's tot stand, zoals de cao voor call-centers. En soms worden bedrijfstak-cao's weer opgesplitst in ondernemings-cao's. Zo is de banken-cao in 2000 vervangen door afzonderlijke cao's voor ING, ABN Amro, enz.
8. Sommige cao's gelden voor honderdduizenden werknemers, zoals de onderwijs-cao (340.000 werknemers) of de uitzend-cao (225.000). Maar er zijn ook cao's, waar slechts enkele tientallen werknemers onder vallen. Eén van de kleinste cao's is die van veerdienst `De Visser` in Krimpen aan de Lek (5 werknemers). Andere cao's zitten daar tussenin, zoals de Kappers-cao (23.000 werknemers) of de cao Bloemenveiling Aalsmeer (1.600)
9. In totaal zijn er in Nederland ruim 900 `reguliere` cao's over arbeidsvoorwaarden zoals lonen, arbeidsduur, enzovoort. Daarnaast zijn er nog ongeveer 200 specifieke collectieve contracten. Die gaan over een bepaald onderwerp, meestal over Vut- of pensioenregelingen, scholingsfondsen of sociale plannen. Bij elkaar meer dan 1.100 cao's.
10. Strikt juridisch gesproken zijn collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid geen cao's. Dat komt omdat ambtenaren geen arbeidsovereenkomst hebben, maar een `aanstelling`. Toch heeft iedereen het over de 'politie-cao' en de 'onderwijs-cao'. Dat is in zoverre terecht, dat de overheid de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren niet mag wijzigen zonder overeenstemming met de bonden. Dus spreken we gewoon over cao's.
11. Een collectieve arbeidsovereenkomst geeft het kader aan, waar een individuele arbeidsovereenkomst (i.a.o.) aan moet voldoen. Dat heet de `doorwerking` van de cao. Een i.a.o. tussen een werknemer en een werkgever mag nooit in strijd zijn met de cao die van toepassing is.

12. Binnen het kader van de cao zijn verschillende individuele arbeidsovereenkomsten mogelijk. De ene werknemer werkt in deeltijd, de ander fulltime. De één zit in schaal 9, de ander in schaal 2. Enzovoort. Ook bieden steeds meer cao's werknemers allerlei keuzemogelijkheden, zoals sparen voor verlof. Dat heet ook wel: cao à la carte.

13. Veel cao's hebben een minimumkarakter. Dat betekent dat de werkgever wel méér mag betalen dan in de cao staat, maar niet minder. In de bouw worden bijvoorbeeld vaak arbeidsmarkttoeslagen betaald, als er moeilijk mensen te krijgen zijn. En in de metaal liggen de werkelijk betaalde lonen gemiddeld 15 procent boven het officiële cao-loon.

14. In grote cao's staat vaak, dat bepaalde onderwerpen per bedrijf nader zullen worden uitgewerkt, in overleg met de bond of de ondernemingsraad ter plekke. Zulke 'decentralisatie' betreft bijvoorbeeld werktijdregelingen of het opstellen van scholingsplannen.

15. We spreken van een 'raam-cao', als op bedrijfstakniveau de fundamentele zaken overeen worden gekomen (m.n. loonsverhoging, salarisstructuur en arbeidsduur) en op een lager niveau aanvullende onderhandelingen plaats vinden. De Grafimedia cao bestaat bijvoorbeeld uit een 'mantel' met basisregels, aparte sectorhoofdstukken voor de diverse branches, en delegatie van onderhandelingsbevoegdheden aan ondernemingsraden.

16. Soms worden in een onderhandelingsronde meerdere cao's tegelijk afgesloten. Zo bestaat de cao 'Metaal & Techniek' in feite uit zeven verschillende deel-cao's voor de afzonderlijke branches van de metaalnijverheid (zoals de garages, de goud- en zilversmeden, de installatiebedrijven e.a.).

17. In ongeveer 30 gevallen wordt voor het hoger personeel een afzonderlijke Cao afgesloten, zoals bij Philips, Heineken en de metalelektro-industrie.

18. Als een cao eenmaal is afgesloten, moet hij door partijen worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe). Vanaf dat moment geldt hij als wet. Dat betekent dat bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst, die strijdig zijn met de van toepassing zijnde cao, nietig (ongeldig) zijn.

19. In de meeste cao's is een dispensatieregeling opgenomen. Ondernemingen die kunnen aantonen niet aan bepaalde voorschriften te kunnen voldoen, kunnen dan een dispensatieverzoek indienen bij cao-partijen. Een bedrijf dat in grote moeilijkheden verkeert kan bijvoorbeeld tijdelijk worden vrijgesteld om loonsverhoging te betalen.

20. Een werkgever die lid is van een werkgeversvereniging die een cao heeft afgesloten, moet al zijn werknemers arbeidsvoorwaarden bieden die aan die cao voldoen. Dus ook werknemers die geen lid van de bond zijn. Anders zouden vakbondsleden en niet-vakbondsleden ongelijk worden behandeld. Vakbonden onderhandelen dus niet alleen in het belang van hun eigen leden, maar van alle werknemers die onder een cao vallen.

21. Een werkgever die geen lid is van een werkgeversvereniging, hoeft zich niet aan de cao te houden die door die werkgeversvereniging met de vakbonden is afgesloten. Maar als cao-bepalingen algemeenverbindendvervaard (AVV) zijn voor de hele bedrijfstak, dan moeten ook ongeorganiseerde werkgevers zich daaraan houden.

22. Eén of meer van de cao-partijen kan aan de minister van sociale zaken verzoeken om cao-bepalingen algemeenverbindend te verklaren voor de hele bedrijfstak. Door AVV-en gaan cao-afspraken ook als wet gelden voor de ongeorganiseerde werkgevers in die bedrijfstak.

23. De minister beoordeelt de verzoeken om cao-bepalingen algemeenverbindend te verklaren volgens de criteria van het zogeheten toetsingskader. Belangrijke voorwaarde voor algemeenverbindendverklaring is de representativiteit: een belangrijke meerderheid van de werknemers in de bedrijfstak moet al onder de cao vallen.

24. Vrijwel alle bedrijfstak-cao's zijn algemeen verbindend verklaard. ondernemings-cao's niet, want dat heeft geen nut.

25. Iedereen kan - binnen drie weken - bezwaar maken tegen algemeenverbindendverklaring. Maar argumenten dat iemand de cao te duur vindt of "het er niet mee eens is", zijn niet van belang. Wel relevant is de werkingssfeer van de cao. Als een bedrijf kan aantonen niet tot de betreffende bedrijfstak te behoren, of zelf een eigen cao te hebben afgesloten, zal de AVV niet op dat bedrijf van toepassing worden verklaard.

26. Vooral als de werkingssferen van verschillende cao's elkaar overlappen kunnen conflicten over algemeenverbindendverklaring ontstaan. Valt het reinigen van riolen bijvoorbeeld onder de bouw-cao, of onder de loodgieters-cao? En vallen uitzendkrachten in de metaal onder de uitzend-cao of onder de metaal-cao? Meestal vindt de minister dat de verschillende cao-partijen eerst maar moeten proberen daar zelf werkbare afspraken over te maken.

27. De minister zal geen cao-bepalingen algemeenverbindendverklaren, die naar zijn oordeel in strijd zijn met het algemeen belang (komt in de praktijk niet voor) of die onevenredige schade aan derden toebrengen. Verzekeringsmaatschappijen hebben bijvoorbeeld met succes bezwaar aangetekend tegen een cao, waarin voor de hele branche het WAO-gat bij één bepaalde verzekeraar was herverzekerd. Dat is gedwongen winkelopering en schaadt de belangen van andere verzekeraars en 'de consument'.

28. De minister kan ook besluiten om bepaalde onderdelen van een cao wel en andere niet algemeenverbindend te verklaren. Bijvoorbeeld wel de VUT-regeling, maar de rest niet.

29. Naar schatting valt ruim 85 procent van alle werknemers in Nederland onder een cao. Die 85 procent bestaat uit: 55 procent rechtsreeks onder een bedrijfstak-cao, 10 procent via AVV onder een bedrijfstak-cao, 10 procent onder een ondernemings-cao, en 11 procent ambtenaren onder een overheids-cao. Voor de overige 15 procent geldt geen cao.

30. Voordat de onderhandelingen over een cao beginnen, stellen de deelnemende partijen hun inzet vast: de cao-voorstellen. De vakbond belegt daartoe meestal bijeenkomsten met de leden, die onder die cao vallen. Ook worden steeds vaker enquêtes gehouden, om er achter te komen wat de leden belangrijk vinden.

31. Een bond gaat niet blanco naar de leden, maar komt met een voorstel. De leden moeten dat pakket cao-voorstellen goedkeuren. Ook mogen zij veranderingen aanbrengen of nieuwe voorstellen toevoegen. Elke bond heeft daar speciale procedures voor. Meestal is er een bedrijfsgroepraad of cao-commissie van door de leden gekozen kaderleden. En er zijn ledenvergaderingen.

32. De cao-voorstellen van de bond voor een bepaalde cao moeten passen in het algemene cao-beleid van die bond. Ook daarover vinden ledenvergaderingen plaats. De definitieve versie wordt jaarlijks vastgesteld door de bondsraad. De actiepunten zie worden geformuleerd, zijn richtinggevend voor alle cao-voorstellen die dat jaar zijn ingediend.

33. De bij de FNV aangesloten vakbonden steken op hun beurt de koppen bijeen om een gezamenlijk FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid te formuleren. Dit wordt meestal rond Prinsjesdag gepresenteerd.

34. Voorbeelden van belangrijke onderdelen uit de FNV-nota Arbeidsvoorwaardenbeleid zijn: een maximale looneis, meer scholingskansen, meer mogelijkheden om `werk en privé` te combineren en terugdringen van de werkdruk.

35. De FNV wil dat alle werknemers en uitkeringsgerechtigden eerlijk delen in de toename van de welvaart. De mogelijkheden om mensen er op vooruit te laten gaan, hangen dus af van de economische ontwikkeling in het land, in de bedrijfstakken en in de afzonderlijke ondernemingen.

36. De FNV zorgt er altijd voor dat de cao-eisen betaald kunnen worden uit `de onderhandelingsruimte`, minder precies ook wel `loonruimte` genoemd. Dat is een maat voor de ruimte die ondernemers volgens de FNV hebben om betere arbeidsvoorwaarden te betalen. De `loonruimte` is de optelsom van de productiviteitsstijging en de prijsstijging die ondernemers voor hun producten kunnen krijgen.

37. Daarnaast kijkt de FNV ook naar de stijging van de consumentenprijzen. De looneis zal over het algemeen altijd minstens even hoog zijn als de inflatie, zodat mensen er niet in koopkracht op achteruit gaan. En liefst natuurlijk vooruit. Daarbij hanteert de FNV als norm de `geschoonde prijsindex`, dat wil zeggen: zonder het effect van lastenstijging of lastenverlichting.

38. Behalve de loonruimte en de inflatie is ook de situatie op de arbeidsmarkt van invloed op de cao-eisen. Bij krapte hebben werkgevers de neiging om meer te bieden. Er is dan opwaartse druk op lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Bij werkloosheid is de situatie omgekeerd. Dan zeggen werkgevers: voor jou tien anderen. De lonen zullen dan niet zo gemakkelijk omhoog gaan.

39. De FNV houdt bij het opstellen van haar arbeidsvoorwaardenbeleid dus rekening met de loonruimte, de inflatie en de situatie op de arbeidsmarkt. Ze kijkt daarbij in elk geval naar het voorafgaande jaar, maar ook naar het gemiddelde van een aantal opeenvolgende jaren.

40. De FNV overlegt ook op topniveau met de andere vakcentrales en centrale werkgeversorganisaties. Dat `centraal overleg` vindt plaats in de Stichting van de Arbeid (STAR) in den Haag. Daar worden geen harde afspraken gemaakt. Wel stelt men gezamenlijke `aanbevelingen aan cao-partijen` op. Cao-onderhandelaars in bedrijven en bedrijfstakken proberen deze aanbevelingen om te zetten in concrete cao-afspraken.

41. Sommige aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid gaan over het cao-beleid in het algemeen. Zo'n afspraak heet een Centraal Akkoord.

42. Andere aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid gaan over een bepaald onderwerp. Zo zijn er aanbevelingen geweest over kinderopvangregelingen in cao's, over pensioenregelingen of minderhedenbeleid. Daarnaast brengt de STAR nota's uit, en adviseert aan het kabinet. Een belangrijk advies was bijvoorbeeld de `nota Flexibiliteit en Zekerheid` (1996), die door het kabinet is omgewerkt tot de wet Flexibiliteit en Zekerheid (1999) en leidde tot nieuwe cao-afspraken in de uitzendbranche.

43. Arbeidsvoorwaardenbeleid is in Nederland een zaak van decentrale onderhandelingen en centrale coördinatie. Geen centralisme. Wel een gemeenschappelijk kader. Geen decentrale versnippering. Wel maatwerk. Op elk niveau wordt geprobeerd overeenstemming te bereiken over onderwerpen die op dat niveau zinvol besproken kunnen worden.

44. Cao-onderhandelaars kijken bij het opstellen van hun eisenpakket zowel naar de situatie in het eigen cao-gebied, als naar het arbeidsvoorwaardenbeleid van de eigen bond en de FNV en naar de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid.

45. Cao-onderhandelingsdelegaties van bonden bestaan meestal uit een vakbondsbestuurder plus een aantal kaderleden.

[Bron](#)