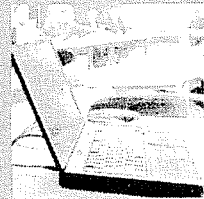


BIJLAGE 8

8 Beheersing van arbeidsvoorwaarden (eindrapportage EIM)

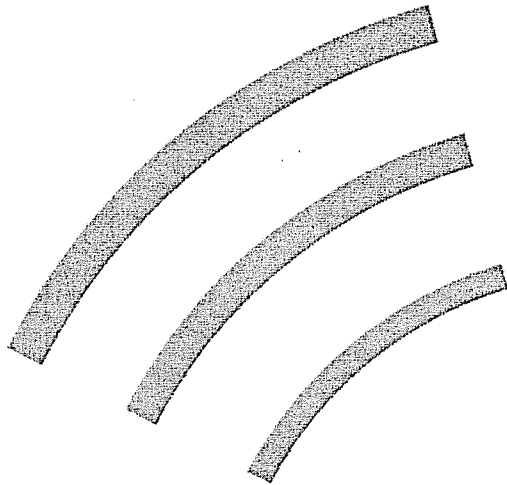


Beheersing van arbeidsvoorwaarden



EFIM

Erasmus Universiteit Rotterdam



Beheersing van arbeidsvoorwaarden

drs. M. Jansen

drs. H.J. van Driel

Zoetermeer, 28 maart 2002



EIM
Onderzoek voor Bedrijf & Beleid

Dit onderzoek is gefinancierd door het Ministerie van Financiën.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM.

EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM. Quoting of numbers and/or text as an explanation or support in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM.

EIM does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

	Voorwoord	5
1	Inleiding	7
1.1	Aanleiding tot het onderzoek	7
1.2	Vraagstelling	7
2	Opzet en uitvoering van het onderzoek	9
2.1	Arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland	9
2.2	CAO-beleidscyclus	10
2.3	De arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau nader beschouwd	11
2.4	Uitwerking van de onderzoeksvragen	12
2.5	Opzet en uitvoering van het onderzoek	13
3	De invloed van centraal overleg	15
3.1	Centrale overleggen: toonzetting	15
3.2	De rol van de centrale organisaties: coördinatie en relatie met CAO-partijen	16
3.3	Trends: decentralisatie, differentiatie, maatwerk en keuzemogelijkheden	17
4	CAO-overleg in sectoren	19
4.1	Het bepalen van uitgangspunten	19
4.2	Het onderhandelingsproces	19
5	Invloeden op de uitkomsten van CAO-onderhandelingen	23
5.1	De institutionele setting en de structuur van CAO-gebieden	23
5.2	De rol van de overheid	26
5.3	De economische situatie en de mogelijkheden tot afwenteling	28
5.4	De arbeidsmarkt	29
5.5	Externe omstandigheden	30
5.6	De onderhandelings situatie en de achterbannen	30
5.7	Samenvatting in tabelvorm	32
6	Arbeidskostenontwikkeling in de sectoren	35
6.1	Inleiding	35
6.2	Ontwikkeling in arbeidsvolume	37
6.3	Structuur van het werknemersbestand	39
6.4	Ontwikkeling in productiviteit	40
6.5	Ontwikkeling in sociale premies ten laste van werkgevers	40
6.6	Ontwikkeling van lonen en inflatie	41

7	Samenvatting en conclusie	43
7.1	Samenvatting	43
7.2	Conclusie	44
	Bijlagen	
I	Wet op de AVV	47
II	Invloeden op arbeidskosten	49
III	Literatuurlijst	51
IV	Geraadpleegde bronnen	53

Voorwoord

In november 2001 heeft het Ministerie van Financiën namens de interdepartementale werkgroep 'Beheersing arbeidsvoorwaardenontwikkeling in de zorgsector' aan EIM opdracht verstrekt om een onderzoek te doen naar de arbeidsvoorwaardenvorming en de arbeidskostenontwikkeling in enkele sectoren in Nederland.

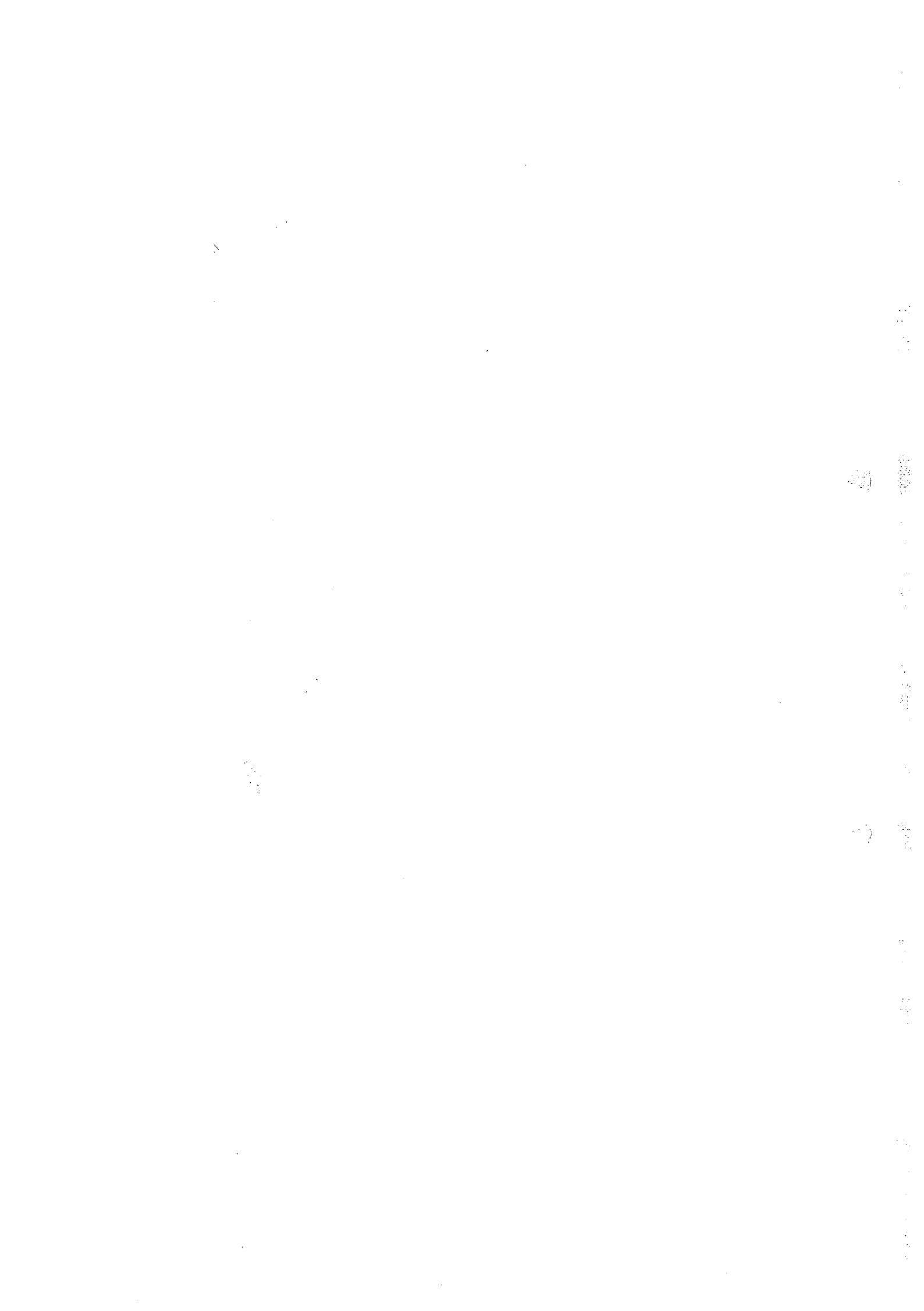
Aan het onderzoek is medewerking verleend door deskundigen uit de wetenschap, van vakcentrales en ministeries en door onderhandelaars van werkgeversorganisaties en vakbonden. In het bijzonder danken wij Ton Hokken (AVVB), Henk van der Kolk (FNV), Christ Ottens (VSNU), Maurice Rojer (Ministerie van SZW), Jaap Ruiter (NVB) en Jan Peter van der Toren (hoogleraar Henri Polak leerstoel) die hun visie op arbeidsvoorwaardenvorming met ons wilden delen.

Het onderzoek is begeleid door een delegatie van de werkgroep bestaande uit Marco de Rooij (Ministerie van Financiën), Anne-Marie Vervaet (Ministerie van VWS), Martin Bottema (Ministerie van BZK) en Ewout van der Weij (Ministerie van Financiën).

De onderzoekers danken de begeleidingscommissie voor de prettige samenwerking en de waardevolle suggesties bij het tot stand komen van dit rapport.

Het onderzoek is uitgevoerd door Henk van Driel en Milan Jansen van EIM.

Zoetermeer, maart 2002



1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

De beheersing van de arbeidskostenontwikkeling is een belangrijk vraagstuk voor de zorgsector. De zorgsector is arbeidsintensief en de arbeidskosten maken ruim de helft van de kosten uit. De recente en voorgenomen veranderingen in het zorgstelsel hebben bij de overheid de vraag doen rijzen hoe de arbeidskostenontwikkeling in de sector beheerst kan worden en welke prikkels daaraan kunnen bijdragen. Deze vragen klemmen te meer omdat de prikkels die in het huidige stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming in de zorgsector aanwezig zijn om de arbeidskostenontwikkeling in de pas te laten lopen met andere sectoren, deels verdwijnen. Sommige prikkels die daaraan kunnen bijdragen in andere sectoren, bijvoorbeeld de concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland, ontbreken in de zorgsector.

Het doel van het onderzoek is dan ook om meer zicht te krijgen op prikkels in de arbeidsvoorwaardenvorming die kunnen bijdragen aan een beheerste arbeidskostenontwikkeling in de zorgsector. De resultaten moeten voor de IBO-werkgroep gebruikt kunnen worden bij de ontwikkeling van een model voor de arbeidsvoorwaardenvorming in het nieuwe zorgstelsel.

1.2 Vraagstelling

Het proces van arbeidsvoorwaardenvorming vindt plaats op verschillende niveaus. De volgende niveaus kunnen worden onderscheiden.

- *Centraal niveau.* Overleg 'naast de CAO' tussen de centrale werkgeversorganisaties en vakcentrales en de overheid (bijvoorbeeld het voorjaars- en najaarsoverleg en de overleggen tussen werkgeversorganisaties en vakcentrales binnen de Stichting van de Arbeid).
- *CAO-niveau.* Het CAO-overleg tussen vakbonden en werkgeversorganisaties, uitmondend in CAO-afspraken voor een sector, branche of bedrijf.
- *Ondernemingsniveau.* Het overleg over arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming met OR of personeelsvertegenwoordiging.
- *Individueel niveau.* Overleg tussen individuele werkgever en individuele werknemer.

De verschillen in loonkostenontwikkeling in de verschillende sectoren van de economie ontstaan vermoedelijk voornamelijk door verschillen in CAO-afspraken over lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Het proces van arbeidsvoorwaardenvorming op het CAO-niveau staat daarom centraal. De processen op de andere niveaus en de uitkomsten daarvan worden alleen in beschouwing genomen voorzover zij invloed hebben op de arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau.

CAO-afspraken verschillen doordat CAO's op uiteenlopende wijze tot stand gebracht worden, in een eigen institutionele inbedding, en onder invloed van per CAO-gebied verschillende (markt)factoren en omstandigheden.

Om voor de zorgsector zicht te krijgen op de prikkels die een rol (kunnen) spelen in de beheersing van de arbeidskostenontwikkeling is daarom inzicht in de institutionele setting en de invloeden bij de totstandkoming van CAO-afspraken in andere sectoren van groot belang.

Op grond van deze overwegingen zijn de centrale vragen voor het onderzoek:

- 'Hoe is de arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau in enkele (andere) sectoren geregeld?'
- 'Wat is de invloed van de kenmerken van de arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau op de ontwikkeling van de arbeidskosten in die sectoren?'
- 'Welke arbeidskostenontwikkelingen hebben zich in die sectoren voorgedaan?'

In dit rapport worden de uitvoering en de resultaten van het onderzoek beschreven. In hoofdstuk 2 worden in het kort de opzet en uitvoering van het onderzoek weergegeven. Het hoofdstuk bevat tevens een beknopte beschrijving van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming.

In hoofdstuk 3 behandelen we het proces van arbeidsvoorwaardenvorming op centraal niveau en de betekenis daarvan voor het sectorniveau.

In hoofdstuk 4 wordt in het kort het proces beschreven bij het afsluiten van CAO's op sectorniveau.

Hoofdstuk 5 gaat in op de elementen die een rol spelen in het tot stand komen van collectieve arbeidsvoorwaarden: de institutionele setting, de rol van sectorkenmerken, de economische omstandigheden, de rol van de overheid, de arbeidsmarkt, de in de overeenkomst betrokken partijen en de externe omstandigheden. Als afsluiting van dit hoofdstuk wordt een schematisch overzicht gegeven van de sterkte en richting van invloeden op de hoogte van loonafspraken die in een CAO worden overeengekomen.

In hoofdstuk 6 gaan we in op de relatie tussen de in de CAO geregelde lonen en de ontwikkeling van de arbeidskosten in een sector.

In hoofdstuk 7 worden conclusies getrokken aan de hand van de vraagstelling van het onderzoek.

2 Opzet en uitvoering van het onderzoek

2.1 Arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland

Het systeem van arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland wordt wel aangemerkt als het *pièce de résistance* van het poldermodel. De wijze waarop in Nederland arbeidsvoorwaarden tot stand komen, beïnvloed door economische ontwikkelingen, arbeidsproductiviteitsontwikkelingen, specifieke sectorale of bedrijfsomstandigheden, de belastingdruk, arbeidsmarktomstandigheden, de positie van bijzondere groepen, etc., heeft mede bijgedragen tot een beheersing van de loonkosten, groei van de werkgelegenheid en afstemming van de arbeidskostenontwikkeling op de economische positie van Nederland.

Bij het tot stand komen van wijzigingen in arbeidsvoorwaarden spelen uiteenlopende factoren een rol.

Niet alleen de economische context maar ook de institutionele inbedding van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming, met inbegrip van het wettelijk kader (burgerlijk wetboek, Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst) speelt daarbij een belangrijke rol. De arbeidsvoorwaarden krijgen zoals eerder aangegeven grotendeels hun beslag via CAO-onderhandelingen tussen organisaties van werkgevers en werknemers op het niveau van sectoren, branches of bedrijven. De uitkomsten ervan worden echter mede vorm gegeven door het arbeidsvoorwaardenbeleid zoals dat wordt gecoördineerd door de centrale organisaties van werkgevers en werknemers.

De uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid komen mede tot stand op basis van economische prognoses zoals die halfjaarlijks worden opgesteld door het CPB en aan de hand van rapportages van het CBS over de economische ontwikkeling.

De overheid speelt een rol op centraal niveau door regelmatig overleg met de sociale partners. Belangrijke momenten daarin zijn het voorjaars- en het najaarsoverleg.

De overheid speelt geen formele rol in het tot stand komen van CAO-afspraken, maar heeft een meer indirecte invloed. Enerzijds doordat overheidsbeleid indirect invloed heeft op inkomens en arbeidsvoorwaarden (sociale zekerheid, inkomensbeleid, fiscaal beleid), anderzijds doordat de overheid bepaalde 'bovenwettelijke' zaken voor een nadere en uitgebreide invulling overlaat aan sociale partners om bij CAO te regelen (bijvoorbeeld werkgelegenheidsafspraken, arbeidsomstandigheden doelgroepenbeleid).

De rol van centrale organisaties bij arbeidsvoorwaardenvorming en de, weliswaar meer indirecte, rol van de overheid leiden ertoe dat de onderhandelingen over CAO-afspraken in sectoren en bedrijven, met name wat betreft een 'verantwoorde' loonontwikkeling, sterk gestuurd worden door factoren die de gehele Nederlandse economie betreffen.

Naast het feit dat de overheid optreedt als wetgever en als gesprekspartner bij centraal overleg (o.a. in voorjaars- en najaarsoverleg en in de SER), is de overheid ook een belangrijke werkgever. In 1993 is bij de overheid het sectorenmodel¹ ingevoerd. Sinds die tijd wordt niet langer voor de overheid als geheel over de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren onderhandeld, maar per sector. Alleen over de pensioenregeling wordt nog

¹ Het betreft de volgende sectoren: Rijk, onderwijs, WO-sector, HBO-sector, wetenschappelijke onderzoeksinstituten, academische ziekenhuizen, defensie, politie, rechterlijke macht, gemeenten, provincies en waterschappen.

voor het geheel onderhandeld, waarbij wel geldt dat sinds 1996 de pensioenregeling de gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de sectorwerkgevers en vakbonden. Met de invoering van het sectorenmodel is getracht de arbeidsvoorwaardenvorming bij de overheid zo veel mogelijk te normaliseren.

2.2 CAO-beleidscyclus

Het proces van arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland is een doorlopend proces. De beleidsvorming omtrent de arbeidsvoorwaarden vindt niet uitsluitend plaats in de periode waarin de CAO-onderhandelingen plaatsvinden. Voorafgaand aan de onderhandelingen wordt informatie verzameld, wordt overleg gepleegd binnen en tussen organisaties van werkgevers en werknemers, en vinden consultaties plaats met de overheid. Ook na de onderhandelingen gaan voor de betrokken partijen de gedachtevorming en de beleidsvorming over arbeidsvoorwaarden en het bijhorende kostenplaatje voort¹. De CAO-beleidscyclus is schematisch weergegeven in figuur 1.

De CAO-beleidscyclus kent een aantal markeringspunten. Een belangrijk punt is de publicatie van de Macro Economische Verkenningen (MEV) door het Centraal Planbureau (CPB). De MEV bevat de vooruitzichten voor het komende jaar. De MEV heeft een belangrijke invloed als referentiekader bij de bepaling van de inzet en uitgangspunten voor het overleg over arbeidsvoorwaarden van de sociale partners en bij de opstelling van de overheid ten aanzien van de gewenste arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Voorafgaand aan het najaarsoverleg tussen het kabinet en de leden van de Stichting van de Arbeid (Star) worden de arbeidsvoorwaardennota's van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers uitgebracht. In de centrale overleggen geven de sociale partners en de overheid hun visie op door hen gewenste arbeidsvoorwaardenontwikkeling en vindt een zekere afstemming plaats tussen de sociale partners en de overheid². Er wordt in het centrale overleg tussen de sociale partners niet onderhandeld over de lonen. De lonen komen op decentraal niveau tot stand. In de centrale overleggen, zowel tussen sociale partners als tussen de sociale partners en de overheid, worden wel de visies over de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen met elkaar gedeeld en is er mogelijkheid tot discussie en uiteraard wederzijdse beïnvloeding.

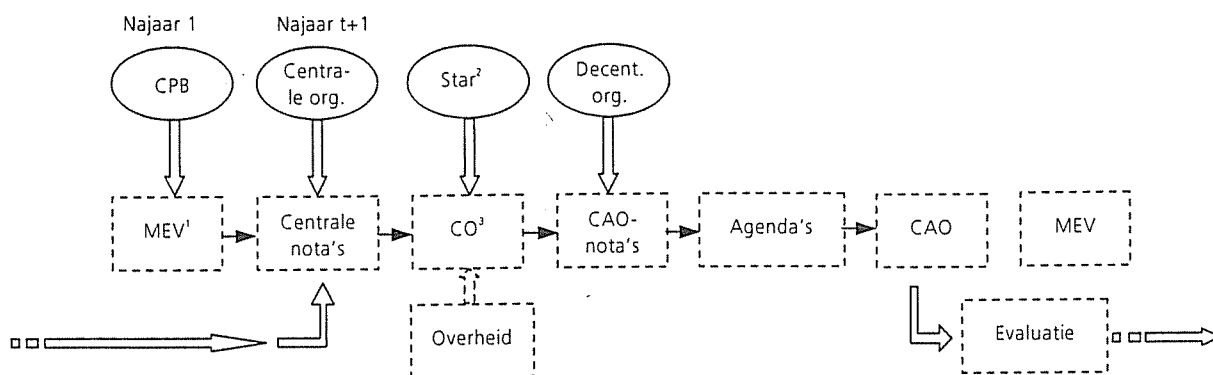
De werknemersbonden en werkgeversorganisaties stellen per sector vaak hun eigen CAO-nota's en hun uitgangspunten voor de onderhandelingen vast. Deze nota's vormen een agenda voor de CAO-onderhandelingen. Na de CAO-onderhandelingen wordt het behaalde resultaat geëvalueerd door de onderhandelaars. Deze evaluatie, de economische ontwikkelingen in de loop van het jaar en de nieuwe MEV vormen dan weer de input voor de nieuwe cyclus³.

¹ Sas, E.M. van (2000), 'Prestatiebeloning en het poldermodel', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 3, pp. 245-255.

² In het voorjaars- en het najaarsoverleg is het kabinet een deelnemer aan de overleggen, in de Star is het kabinet geen deelnemer.

³ Sas, E.M. van (2000).

figuur 1 De CAO-beleidscyclus



1 Macro Economische Verkenningen.

2 Stichting van de Arbeid.

3 Centraal Overleg/centrale beleidsaanbeveling/gemeenschappelijk beleidskader.

Bron: E.M. van Sas 2000, p. 248 (gebaseerd op Van Rij en Rojer).

2.3 De arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau nader beschouwd

Het doel van het onderzoek is zicht te krijgen op verschillen tussen sectoren¹ die invloed hebben op de uitkomsten van CAO-afspraken.

De volgende kenmerken en hun invloed binnen het proces van arbeidsvoorwaardenvorming worden per CAO-gebied (c.q. sector) in het onderzoek in kaart gebracht.

- De institutionele setting. Daartoe behoren: het aantal contracterende organisaties, hun representativiteit en organisatiegraad, de heterogeniteit van de achterban, de rol van eventuele concurrerende organisaties die geen partij zijn bij de CAO-onderhandelingen, de afbakening van het CAO-gebied, de reikwijdte van de CAO, de mandatering van de partijen, interne besluitvorming bij de onderhandelende organisaties, de eventuele rol van raamovereenkomsten.
- De rol van de overheid, via regelgeving, in de condities waaronder de sector opereert; mate van sturing; wijze van sturing; de rol van specifieke wetgeving, bijvoorbeeld de invloed van de WTG en de WEZ (nu nog WZV) binnen de gezondheidszorg; de eventuele rol van derden (marktmeester).
- Mogelijkheden tot afwenteling. Hier zijn de volgende sectorkenmerken van belang: arbeidsintensiteit, substitutiemogelijkheden arbeid – kapitaal, buitenlandse concurrentie en concurrentie met andere sectoren, outsourcing, winstgevendheid, kosten-niveau, prijsniveau, concurrentiepositie, de economische ontwikkelingen en vooruitzichten in de sector zoals groei, technologische ontwikkeling, ontwikkeling arbeidsproductiviteit, product-, markt- en prijsontwikkelingen, ontwikkeling concurrentie, ontwikkeling winstgevendheid.
- De situatie op en de kenmerken van het relevante deel van de arbeidsmarkt: mate van concurrentie met andere sectoren, deelname aan en uitstroom van opleidingen,

¹ Sectoren zoals die gedefinieerd worden volgens de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS en CAO-gebieden vallen niet altijd samen. Binnen één sector of branche volgens de SBI-indeling, kunnen verschillende 'bedrijfstak-CAO's' voorkomen. Er zijn ook CAO's die zich uitstrekken over verschillende sectoren. Strikt gesproken heeft de term 'sector' dus betrekking op ontwikkelingen en kenmerken binnen het CAO-gebied.

tekorten en overschotten, moeilijk vervulbare vacatures, groei of afname van de werkgelegenheid.

- Externe omstandigheden: voorbeeldwerking van eerder afgesloten CAO's; centrale afspraken, ontwikkelingen in CAO's die gevolgd worden.
- De onderhandelings situatie: de bestaande CAO-afspraken en de mate van tevredenheid van de achterbannen met de bestaande arbeidsvoorwaarden c.q. arbeidskostenniveaus, de stemming bij de achterbannen: eenheid, risicobereidheid, stakingsbereidheid; de agenda en de onderwerpen waarover wordt onderhandeld (deelbaarheid, voorbeeldwerking, uitwisselbaarheid).

Per sector c.q. CAO-gebied zijn deze kenmerken beoordeeld op hun invloed op de arbeidsvoorwaardenvorming in de sector naar *richting* van hun invloed, dat wil zeggen in de richting van bovengemiddelde dan wel benedengemiddelde ontwikkeling van de arbeidskosten en naar de *relatieve grootte* van hun invloed. Hiermee worden verschillen en overeenkomsten tussen sectoren duidelijk.

Van belang is het onderscheid tussen twee soorten kenmerken. Enerzijds gaat het om kenmerken die in de loop van de tijd sterk kunnen variëren, bijvoorbeeld met de (sector)conjunctuur. Deze kenmerken zijn sterk gebonden aan het tijdstip waarop de CAO wordt afgesloten. Van deze kenmerken kunnen de richting en de relatieve grootte van hun invloed alleen worden aangegeven voor een specifiek tijdstip, namelijk het tijdstip waarop de CAO-afspraken werden gemaakt.

Anderzijds gaat het om min of meer stabiele kenmerken die als randvoorwaarden of vaste waarden de onderhandelingen over CAO's beïnvloeden. De invloed van deze kenmerken wat betreft richting en relatieve grootte is meer structureel te bepalen. Het onderscheid tussen de twee groepen kenmerken is niet absoluut. Ook stabiele kenmerken zijn aan verandering onderhevig in de loop van de tijd.

Ook kan een onderscheid gemaakt worden tussen kenmerken die beïnvloedbaar zijn door de partijen die betrokken zijn bij of belang hebben bij de uitkomsten van het CAO-overleg, en kenmerken die dat niet zijn. Sommige zaken zijn alleen te beïnvloeden door sociale partners gezamenlijk (de vorm van de CAO bijvoorbeeld).

2.4 Uitwerking van de onderzoeksvragen

Op basis van de inventarisatie van kenmerken en hun invloed per sector c.q. CAO-gebied kunnen de volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan in *institutionele setting* van de arbeidsvoorwaardenvorming en welke invloed hebben de verschillen op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?
- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan wat betreft de *rol van de overheid* en welke invloed hebben de verschillen op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?
- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan wat betreft de mogelijkheden voor de *afwenteling van kosten* en welke invloed hebben de verschillen op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?
- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan wat betreft de rol van de *arbeidsmarkt* en de arbeidsmarktsituatie en welke invloed hebben de verschillen op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?
- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan wat betreft *externe omstandigheden op het tijdstip van het afsluiten van de CAO* en welke invloed hebben de verschillen

op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?

- Welke verschillen en overeenkomsten bestaan wat betreft de *onderhandelings situatie* en welke invloed hebben de verschillen op de uitkomsten van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming naar richting en grootte?
- Welke *arbeidskostenontwikkelingen* hebben zich over de periode vanaf 1996 voorgedaan in de onderscheiden sectoren ten opzichte van het gemiddelde voor de gehele marktsector?

2.5 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn vier sectoren gekozen die wat de kenmerken betreft zowel overeenkomsten als verschillen met de zorgsector vertonen.

- 1 *De energiesector*. Deze sector is recentelijk op afstand van de overheid geplaatst en in deze sector is een marktmeester aangesteld (Dte) die mogelijk een regulerende rol speelt. Er is een raam-CAO voor de energie- en nutsbedrijven gezamenlijk met daaronder CAO's voor de verschillende onderdelen van de sector (o.a. voor productiebedrijven en distributiebedrijven van gas en elektriciteit).
- 2 *Het universitair onderwijs*. Dit is een zogenoemd 'doorgedecentraliseerd' onderdeel van de overheid waar de centrale overheid niet meer als werkgever aan tafel zit, maar vermoedelijk nog wel invloed heeft als voornaamste financier van de universiteiten. Er is één CAO-overleg voor alle universiteiten. De CAO bestaat uit drie delen: een deel voor de algemene universiteiten, een deel voor de bijzondere universiteiten en een deel voor de CAO-volgers (met name onderzoeksinstituten).
- 3 *De bouw*. Dit is een marktsector die in een aantal opzichten vergelijkbaar is met de zorgsector: weinig internationale concurrentie ('sheltered' sector), arbeidsintensief, weinig substitutiemogelijkheden. In de sector geldt een aantal CAO's waarvan de bedrijfstak-CAO voor de bouw de voornaamste is.
- 4 *De banken*. Ook dit is een marktsector die in enkele opzichten vergelijkbaar is met de zorg: relatief weinig buitenlandse concurrentie, redelijk arbeidsintensief, veel grote bedrijven. De banksector kent sinds kort naast de sector-CAO, een vijftal bedrijfs-CAO's van grote banken.

Het onderzoek is uitgevoerd in drie stappen.

Stap 1

In stap 1 is op basis van de Arbeidsrekeningen van het CBS over de periode 1996-2000 de ontwikkeling van de arbeidskosten voor de onderscheiden sectoren cijfermatig in beeld gebracht. Tevens is een korte literatuurstudie gedaan om tot een aanvulling en verfijning van de te inventariseren sectorkenmerken te komen en de kennis over het proces van arbeidsvoorwaardenvorming te verdiepen. In dat kader zijn interviews gehouden met enkele deskundigen, zowel uit de wetenschap als uit kringen van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en de overheid. Aan het eind van deze eerste stap is in overleg met de opdrachtgever de keuze gemaakt van de nader te bestuderen CAO's.

Stap 2

In de tweede stap zijn de vier gekozen CAO-gebieden c.q. sectoren nader tegen het licht gehouden. Daarbij is ingegaan op de relevantie en de betekenis van de kenmerken van de betreffende sector en van de institutionele setting van de arbeidsvoorwaarden-

vorming in de sector. In diepte-interviews met de betrokken CAO-onderhandelaars uit de werkgevers- en werknemersorganisaties is de betekenis van sectorkenmerken en de institutionele setting nagegaan. Op basis van de interviews zijn scores toegekend aan verschillende kenmerken en omstandigheden die van invloed zijn op de uitkomsten van CAO-afspraken.

Stap 3

In de derde stap zijn de verzamelde gegevens geanalyseerd. Daarbij is ook aandacht besteed aan het bestaan van eventuele best practices.

In het volgende hoofdstuk beschrijven we eerst de invloed van het centrale overleg en de rol van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers bij het bepalen van de uitgangspunten voor de CAO-onderhandelingen in de sectoren.

3 De invloed van centraal overleg

3.1 Centrale overleggen: toonzetting

3.1.1 *Overleg met de overheid: voorjaars- en najaarsoverleg*

In het voorjaars- en het najaarsoverleg praat de overheid met de centrale organisaties van werkgevers en werknemers over de doelstellingen en beleidsvoornemens van de overheid op het terrein van sociaal-economisch beleid¹. De voornaamste doelen van dit overleg zijn elkaar wederzijds te informeren en gezichtspunten uit te wisselen. Uiteraard komen daarbij ook de economische ontwikkelingen en de prognoses voor de komende periode aan de orde.

De betekenis van het overleg zit in de onderlinge beïnvloeding van elkaars visie. In het overleg worden geen afspraken gemaakt tussen de partijen. Wel heeft het overleg invloed op wat genoemd kan worden de 'afbakening van het speelveld': de context voor het overleg tussen de sociale partners.

Voor de arbeidsvoorwaardenvorming op CAO-niveau hebben het voorjaars- en het najaarsoverleg dus geen formele invloed, maar met name het najaarsoverleg zet wel de toon voor het CAO-overleg.

Voor de sectoren die wat betreft hun budget afhankelijk zijn van de overheid is met name de voorjaarsnota van belang, omdat de overheid daarin haar visie geeft op het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid bij de overheid. Uiteraard gaat het bij de overheid om voornemens die meestal nog door de Tweede Kamer moeten worden goedgekeurd.

3.1.2 *Overleg in de Stichting van de Arbeid*

In de Stichting van de Arbeid overleggen de centrale organisaties van de sociale partners met elkaar onder andere over hun beleid en inzet wat betreft arbeidsvoorwaardenvorming. De afspraken die hier worden gemaakt functioneren als aanbevelingen voor het overleg op het niveau van de CAO-partijen en ze bepalen op die manier voor een deel de agenda voor het CAO-overleg.

De gemaakte afspraken zijn invloedrijk, denk bijvoorbeeld aan het 'Akkoord van Wassenaar' in 1982, toen afspraken over een beleid van loonmatiging werden gemaakt. De afspraken over loonmatiging werden nog eens bevestigd in 1993 in 'Een nieuwe koers'. Tevens werd hier een begin gemaakt met decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming, een trend die in latere akkoorden werd versterkt in de richting van maatwerk, differentiatie, zeggenschap en eigen verantwoordelijkheid. In bedrijfstak-CAO's die de laatste jaren zijn afgesloten is de invloed van de akkoorden merkbaar door de grotere ruimte die wordt geboden voor maatwerk op ondernemingsniveau.

De centrale afspraken werken in de praktijk als hefboom om bepaalde onderwerpen in het CAO-overleg op de agenda te krijgen. Voorbeelden zijn de laagste loonshalen, minderhedenbeleid, reïntegratiebeleid, motiverend beloningsbeleid en de POR, de persoonlijke ontwikkelingsrekening. Ook in CAO-overleg waar dat eerder onbespreekbaar was, zijn na een akkoord op centraal niveau daarover afspraken gemaakt.

De doorwerking van afspraken in de Stichting van de Arbeid op de posities die worden ingenomen bij het CAO-overleg door de verschillende vakbonden en werkgeversorgani-

¹ Het voorjaars- en het najaarsoverleg zijn de culminatiepunten van overleg dat min of meer permanent plaatsvindt tussen de sociale partners en de overheid.

saties loopt uiteen. De doorwerking is mede afhankelijk van de mate van coördinatie tussen de centrale organisaties en de aangesloten bonden en organisaties.

3.2 De rol van de centrale organisaties: coördinatie en relatie met CAO-partijen

De centrale organisaties van werkgevers en werknemers hebben formeel geen zeggenschap over de uitgangspunten en de inzet waarmee de aangesloten organisaties de CAO-onderhandelingen ingaan.

De centrale werkgeversorganisaties kennen nauwelijks coördinatie wat betreft de uitgangspunten voor onderhandelingen. Wel wordt informatie verspreid naar de aangesloten organisaties, worden prognoses van de economische ontwikkelingen van commentaar voorzien, etc., maar uiteindelijk bepalen de contracterende werkgevers en hun organisaties hun eigen uitgangspunten. Met name de AAVN treedt vaak op als adviseur bij de CAO-onderhandelingen in individuele bedrijven en kleine bedrijfstakken.

Aan de werknemerskant is de coördinatie sterker, maar die varieert per centrale organisatie. De coördinatie heeft vooral betrekking op de looneisen die worden gesteld, wat andere CAO-voorstellen betreft is de coördinatie zwakker. Uiteraard is er wel samenhang tussen de verschillende onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket en worden eventuele speerpunten op andere onderdelen vastgesteld. De loonruimte wordt vastgesteld binnen de onderhandelingsruimte voor het gehele pakket.

De sterkste coördinatie kent de FNV. Bij de FNV wordt een afspraak gemaakt over de maximale looneis die de FNV zal ondersteunen bij de aangesloten bonden. Die eis komt tot stand op basis van een rekenmodel dat is gebaseerd op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en de veranderingen van producentenprijzen. De nadruk ligt daarbij op de ontwikkelingen van het afgelopen jaar. Zo nodig worden 'correcties' toegepast op basis van prognoses over het lopende jaar en de ontwikkeling van eerverleuen jaar. De stijging van de consumentenprijsindex vormt in het algemeen de ondergrens voor de gewenste loonstijging.

De sterk coördinerende rol van de FNV wordt versterkt doordat de FNV een centrale stakingskas beheert. De stakingskassen van de aangesloten bonden kunnen daarop een beroep doen voor een deel van de stakingsuitkeringen, maar alleen bij conflicten over looneisen die binnen de grenzen van de afgesproken maximale looneis vallen. Dit heeft in de praktijk een behoorlijk disciplinerende werking op de aangesloten bonden.

Bij de andere vakcentrales is de coördinatie minder sterk (CNV kent bijvoorbeeld geen centrale stakingskas), maar wel wordt geprobeerd een centrale lijn voor de uitgangspunten voor onderhandelingen te bereiken.

Dat neemt uiteraard niet weg dat vakbonden hun eigen weg kunnen kiezen in specifieke gevallen. Werknemersorganisaties die niet zijn aangesloten bij een vakcentrale (categorische organisaties) maar wel een plaats aan de onderhandelingstafel innemen, kunnen natuurlijk ook de opstelling van bij de bij centrale organisaties aangesloten vakbonden beïnvloeden.

In het algemeen gaat er uitgebreid overleg tussen de aangesloten bonden vooraf aan de bepaling van uitgangspunten waarmee de centrale werknemersorganisaties komen. De uitgangspunten worden over het algemeen in het najaar naar buiten gebracht, maar het overleg tussen bonden en de coördinatie binnen de vakcentrales start al een half jaar eerder.

De centrale werkgeversorganisaties stellen zich meer reagerend op. Ze formuleren geen maximale loonruimte. In het algemeen zijn ze voorstander van een gedifferentieerde

loonontwikkeling, passend bij de ontwikkelingen in de verschillende bedrijven en sectoren. Dit verdraagt zich slecht met een centraal uitgangspunt voor de loonontwikkeling.

3.3 Trends: decentralisatie, differentiatie, maatwerk en keuzemogelijkheden

Zoals reeds eerder werd aangegeven zijn er in de aard en de reikwijdte van CAO's enkele ontwikkelingen zichtbaar in de laatste jaren.

- 1 Een trend naar differentiatie. Werkgevers en hun organisaties dringen er al lang op aan om meer gedifferentieerde arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken per onderneming en binnen sectoren. Internationalisering, buitenlandse concurrentie, flexibilisering van productieprocessen leiden tot deze ontwikkelingen. In de politiek werd recentelijk door sommigen de Algemeen Verbindend Verklaring ter discussie gesteld in het kader van deregulering en marktwerking. De toename van het aantal CAO's duidt op de geleidelijk toenemende differentiatie.
- 2 Een trend naar maatwerk voor werknemers. Maatwerk voor werknemers wordt mogelijk gemaakt door binnen CAO's keuzemogelijkheden te bieden voor werknemers: uitruil tussen loon en vrije tijd, mogelijkheden voor opbouw vervroegd pensioen, mogelijkheden voor deeltijdwerk, zorgverlof, sabbatical leave, etc. CAO's krijgen dan de vorm van zogenoemde 'cafeteria-CAO's' of 'meerkeuze-CAO's'. Toenemende differentiatie in arbeidsverhoudingen en arbeidstijdpatronen, toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en differentiatie in de samenstelling van huishoudens leiden tot een grotere behoefte bij werknemers om een op de eigen situatie toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen samenstellen.
- 3 Een trend naar uitbreiding van de mogelijkheden voor invulling van CAO-bepalingen op ondernemingsniveau door personeelsvertegenwoordigingen en Ondernemingsraden. Het gaat hier bijvoorbeeld om werktijdenregelingen, verlofregelingen, maar ook om prestatieafhankelijke beloningselementen. Deze trend wordt versterkt doordat de lasten die vakbonden moeten dragen in verband met het afsluiten van een toenemend aantal CAO's sterk gegroeid zijn. Die worden niet in voldoende mate gecompenseerd door een navenante toename van het aantal leden en de bij de vakbonden beschikbare middelen en mankracht. Vakbonden zijn overigens geen voorstander van een grotere rol van ondernemingsraden.

Sinds het begin van de jaren tachtig hebben flexibilisering, decentralisatie en deregulering gevolgen gehad voor het aantal, de aard en de inhoud van CAO's¹. Het aantal CAO's is sterk toegenomen van ongeveer 700 tot 1.200. In het bijzonder is het aantal specifieke CAO's toegenomen die gaan over één of enkele afgebakende thema's, zoals vervroegde uittreding, scholing, bijdragen voor sectorfondsen, etc. Er zijn meer vormen van CAO's ontstaan. In sommige sectoren is een raam-CAO ontwikkeld waarin bepaalde onderdelen van de arbeidsvoorwaarden zijn geregeld voor een hele sector en andere onderdelen zijn geregeld in, binnen de raam-CAO hangende, specifieke branche-CAO's of bedrijfs-CAO's voor delen van die sector. Een voorbeeld is de raam-CAO voor de energie- en nutsbedrijven waarin afspraken zijn gemaakt voor het uitwerken van bepaalde regelingen op ondernemingsniveau. Ook is de zogenoemde 'à la carte'-CAO ontstaan. Sommige sector-CAO's zijn opgesplitst in kleinere branche-CAO's.

¹ C. Inja, 'De toekomst van de CAO'; in *ESB*, 13-8-1999.

Het aantal onderwerpen waarover afspraken zijn gemaakt nam sterk toe. Werkgevers en werknemers maken op decentraal niveau steeds vaker afspraken over zaken waarvan in het kader van dereguleringsbeleid is afgesproken met de overheid om ze nader te regelen in het overleg tussen de sociale partners, zoals ontslagregelingen, aanvullingen op socialezekerheidsuitkeringen en arbeidsomstandigheden. Ook zijn afspraken tot stand gekomen op terreinen waar de overheid wel een raamwerk heeft neergelegd in de vorm van wetgeving, maar het treffen van gedetailleerde regelingen overlaat aan sociale partners, zoals kinderopvang, zorgverlof, etc. Ten slotte zijn er afspraken gemaakt die bijdragen aan het realiseren van maatschappelijke doelen: arbeidsmarktbeleid voor minderheden, het creëren van werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen, het bevorderen van milieuvriendelijk woon-werkverkeer, etc.

Met name de eerste trend betekent vermoedelijk dat de invloed van centrale sturing afneemt en dat de spreiding in het niveau van arbeidsvoorwaarden binnen sectoren zou kunnen toenemen. De mogelijkheden voor beheersing van de arbeidskostenontwikkeling komen meer op ondernemingsniveau te liggen, en op centraal niveau en op sectorniveau nemen ze af.

In hoeverre deze trend vooral worden aangewakkerd door de huidige krapte, en dus toegenomen concurrentie op de arbeidsmarkt en door de economische groei van de laatste jaren, moet worden afgewacht.

4 CAO-overleg in sectoren

4.1 Het bepalen van uitgangspunten

Werknemersorganisaties

De afzonderlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij de onderhandelingen bepalen elk hun uitgangspunten. Bij het bepalen van de inzet voor CAO-onderhandelingen wordt rekening gehouden met:

- uitgangspunten zoals geformuleerd door de federatie of centrale organisatie (centrale afspraken);
- uitgangspunten zoals die zijn vastgelegd in bijvoorbeeld arbeidsvoorwaardennota's; ook op het niveau van vakbonden is er sprake van coördinatie wat betreft alle CAO's waarin de bond partij is, en daarbij gaat het niet alleen over de initiële loonstijging, maar ook om andere onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket;
- reeds afgesloten CAO's en de daarin voor het komende jaar reeds vastgelegde afspraken;
- wensen en opvattingen die naar voren komen uit het overleg met de leden over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in de betreffende sector. Op basis van dit overleg komt ook het mandaat tot stand waarmee bonden de onderhandelingen in gaan.

Voor de onderhandelingen van start gaan heeft meestal overleg plaats tussen de verschillende werknemersorganisaties om te zoeken naar een gezamenlijke inzet bij de onderhandelingen.

Werkgeversorganisaties

Ook hier vindt binnen de organisaties overleg plaats over alle CAO's waarin men partij is. Uitgangspunt is hier vrijwel steeds om tot een beheerste arbeidskostenontwikkeling te komen. Daarbij is het algemene beeld van de Nederlandse economie van belang en de situatie in de sector of het bedrijf. Daarbij wordt ook rekening gehouden met andere kostenverhogende elementen dan de initiële loonstijging.

Overleg met de leden vindt in het algemeen plaats via werkgroepen die de CAO-onderhandelingen voorbereiden. Op basis daarvan komt ook het mandaat tot stand voor de onderhandelaars.

De opstelling van werkgevers(organisaties) is meestal meer reactief, de werknemers hebben over het algemeen het voortouw. Vooraf wordt zelden een 'loonbod' uitgebracht en zeker niet voordat werknemersorganisaties hun verlangens op tafel hebben gelegd.

4.2 Het onderhandelingsproces

Zoals eerder al is aangegeven, zijn het meestal de werknemersorganisaties die als eerste de wensen of eisen op tafel leggen wat betreft de verbetering van de arbeidsvoorwaarden. De werkgevers reageren daar in het algemeen op door hun visie te geven wat betreft de meest gewenste uitkomsten van de onderhandelingen. Het verloop van de onderhandelingen en de duur ervan kunnen sterk uiteenlopen. Het verloop ervan kan worden beïnvloed door uiteenlopende factoren.

In hoofdstuk 5 komen we daar op terug bij de factoren die invloed hebben op de uitkomsten. In de volgende paragrafen worden de kenmerken van het onderhandelingsproces voor drie sector-CAO's kort beschreven. Deze beschrijving is met name gebaseerd op interviews met onderhandelaars van de zijde van de werkgeversorganisaties.

4.2.1 *Het overleg in de banksector*

In 2000 is de CAO-structuur in de banksector veranderd. Naast de CAO voor de banksector zijn vijf ondernemings-CAO's tot stand gekomen. De CAO voor de banksector is algemeen verbindend verklaard voor de rest van de sector. Kort gezegd is de eerdere CAO die voor de gehele sector gold uit elkaar gevallen, omdat de grote Nederlandse banken het noodzakelijk vonden om specifiek arbeidsvoorwaardenbeleid te kunnen voeren voor hun onderneming (differentiatie en maatwerk) mede door de sterke internationalisering van deze bedrijven en productdifferentiatie tussen de banken (bijvoorbeeld een aantal banken die verzekeringsactiviteiten gingen ontplooiën). De banken hebben bewust niet gekozen voor een raam-CAO waarin alleen afspraken over lonen worden gemaakt. Men vreesde een moeilijker onderhandelingsituatie waarin uitruil tussen loon en overige arbeidsvoorwaarden problemen zou geven. In de CAO van voor 2000 waren deze secundaire arbeidsvoorwaarden niet langer te regelen¹. Het uiteenvallen van de bedrijfstak-CAO heeft geleid tot een beperkte differentiatie van de regelingen wat betreft de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Het heeft op dit moment (er is één keer een CAO afgesloten in de nieuwe situatie) niet geleid tot een differentiatie op het gebied van de lonen. In zowel de algemene Bank-CAO als de vijf ondernemings-CAO's is een gelijke loonstijging afgesproken voor 2001². In de ondernemings-CAO's zijn in tegenstelling tot de algemene Bank-CAO bepalingen opgenomen over bijvoorbeeld winstdeling, woningfinanciering, etc.

Binnen de werkgeversorganisatie NVB wordt overleg gevoerd over de uitgangspunten voor alle CAO's in de sector. Hierin probeert men tot afspraken te komen die leiden tot een beheerste loonkostenontwikkeling. Alle CAO's in de banksector volgen elkaar min of meer, mede omdat ze op dezelfde arbeidsmarkt opereren. Alle partijen voeren ook overleg met elkaar in jaren dat geen CAO afgesloten hoeft te worden. Men streeft er naar elk jaar enkele CAO's af te sluiten, maar in economisch slechte tijden wordt aangespoord om contracten af te sluiten met korte doorlooptijd.

4.2.2 *De onderhandelingen over de Bouw-CAO*

De Bouw-CAO is de belangrijkste sector-CAO in de bouw die geldt voor ongeveer 150.000 werknemers. Daarnaast komen echter een aantal andere CAO's voor: voor uitvoerend, technische en administratief personeel (UTA) en voor een groot aantal kleinere branches. Bedrijfs-CAO's ontbreken vrijwel geheel.

De onderhandelingen over de Bouw-CAO worden aan de zijde van de werkgevers gevoerd door de koepel van werkgeversorganisaties in de bouw, de AVVB, waarbij 18 werkgeversorganisaties zijn aangesloten. Deze zijn wat betreft de voorbereiding van de CAO geclusterd in 4 werkgroepen. De werkgroepen bepalen hun 'wensen' en uit-

¹ Niet alle banken willen (of kunnen) de zelfde secundaire arbeidsvoorwaarden aanbieden: zo is de Rabobank een coöperatie van bijna 400 ondernemingen, waarin een winstdelingsregeling bijna niet mogelijk is.

² Op moment van schrijven zijn er onderhandelingen gaande over de nieuwe ING-CAO waarin voorgesteld wordt om over te gaan op individuele salarisverhogingen, variabele beloning en CAO à la carte. Dit zal een gedifferentieerde loonontwikkeling tussen banken teweeg kunnen brengen.

gangspunten voor de CAO-onderhandelingen, waaronder een loonbod. Het laagste bod uit de werkgroepen bepaalt mede het mandaat voor de onderhandelaar. Bij het formuleren van een bod kijken de werkgroepen vooral 'vooruit'. De prognoses over de economische ontwikkelingen in de sector, etc. vormen daarbij een belangrijk vertrekpunt. Het EIB (Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid) levert hiervoor gegevens aan. Loon is het makkelijkst om te onderhandelen, veel moeilijker zijn andere bepalingen binnen de CAO. In de bouw komen vaak lange onderhandelingen voor. Het grote aantal partijen dat is betrokken bij de onderhandelingen en het grote aantal onderwerpen waarvoor CAO-afspraken bestaan zijn hier mede debet aan. Werkgevers voelen veel voor een raam-CAO om bedrijven en branches meer vrijheid geven voor differentiatie in CAO-afspraken.

De branches in de bouw zijn heterogeen. Het gaat niet in alle branches altijd even 'goed'. Dit leidt soms tot moeilijke onderhandelingen, met name bij stakingsdreiging. Het is dan ook wel voorgekomen dat branche A staakte, terwijl de brancheorganisatie best bereid was om op de eisen in te gaan. Maar dat werd tegengehouden door branche B, waar geen stakingsdreiging was, omdat de werkgevers in branche B geen ruimte zagen om aan de eisen tegemoet te komen.

4.2.3 *De onderhandelingen over de CAO van de Universiteiten*

De Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten is een samenwerkingsverband van alle 14 universiteiten in Nederland. De VSNU treedt op namens de werkgevers in de onderhandelingen over de CAO voor de Nederlandse universiteiten.

De CAO kent 3 delen: deel 1 voor de algemene universiteiten (Rijks- en gemeentelijk) deel 2 voor de bijzondere (KUB, KUN, VU) en deel 3 voor CAO-volgers (aan de wetenschap en universiteiten gelieerde instituten, o.a. SISWO). in de praktijk volgen er nog enkele instellingen die geen formele band hebben met de CAO (o.a. Theologische Universiteit Kampen, Nuffic).

Deel 1 is geen CAO in de zin van de wet, de andere delen wel. Inhoudelijk verschillen ze alleen op enkele details van elkaar.

Er vindt wel aanmelding maar geen AVV-procedure plaats, omdat alle organisaties lid zijn van de VSNU.

De 'nota van inzet' bevat de uitgangspunten voor de gewenste arbeidsvoorwaardenontwikkeling aan werkgeverszijde. Deze nota wordt vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Binnen het bestuur is de strategiegroep verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de nota, daarin bijgestaan door het bureau van de VSNU. De strategiegroep fungeert ook als klankbordgroep voor de onderhandelingsdelegatie tijdens de onderhandelingen. De nota vormt wat de werkgevers betreft de 'agenda' voor de onderhandelingen, althans de input daarvan. Voor de onderhandelingen beginnen wordt het onderhandelingsmandaat vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Op één lijn komen als werkgevers wat betreft uitgangspunten mandaat en resultaten is belangrijk.

De onderhandelingsdelegatie wordt geleid door een medewerker van de VSNU, met een achtergrond als professioneel onderhandelaar bij een werknemersorganisatie. Bestuursleden maken geen deel uit van de onderhandelingsdelegatie. De delegatie wordt verder gevormd door enkele personeelsfunctionarissen van universiteiten en enkele medewerkers van de VSNU. Bij onderhandelingen kan op elk moment ruggespraak gehouden worden met een aantal bestuursleden.

4.2.4 *De onderhandelingen in de ENB-sector*

De ENB-sector wordt gekenmerkt door een sterk georganiseerde vakbond. De organisatiegraad ligt op bijna 60% (bij de productiebedrijven ligt dit percentage zelfs op bijna 70%). De bonden hebben hiermee een sterke positie in de sector. Verder wordt de sec-

tor wat betreft de arbeidsverhoudingen gekenmerkt door een gedecentraliseerde CAO-structuur. Er is een 'Raam-CAO Energie- en Nutsbedrijven' waarin sociale zekerheid is geregeld voor de gehele sector. Dit zijn de bovenwettelijke regelingen op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en (vervroegd) pensioen. Onder de raam-CAO zijn branche-CAO's van toepassing waarin zaken als loon en arbeidstijden geregeld worden. Daarnaast kunnen op bedrijfsniveau specifieke bedrijfsregelingen afgesproken worden met de ondernemingsraad. Hier wordt nadere invulling gegeven aan de bepalingen uit de raam- en branche-CAO's en kunnen additionele afspraken gemaakt worden, al dan niet in overleg met de vakbonden.

Op dit moment zijn de onderhandelingen gaande over de nieuwe CAO-productie (CAO voor productiebedrijven). De onderhandelingen zijn eind vorig jaar stukgelopen door een unanieme afwijzing van het eindbod van de werkgevers voor de nieuwe CAO. De knelpunten voor de werknemers zitten onder meer in de werktijdenregeling, de verslechteringen in de toeslagen en vergoedingen en in de toenemende werkdruk door het verdwijnen van arbeidsplaatsen. De onderhandelingen zijn door de vakbonden op scherp gezet door een ultimatum te stellen en zich met de oprichting van actiecomités te gaan voorbereiden op acties. De onderhandelingen worden op dit moment sterk beïnvloed door een dreigende staking. Er is sprake van een conflict tussen werkgevers en werknemers over de arbeidsvoorwaarden binnen de sector.

5 Invloeden op de uitkomsten van CAO-onderhandelingen

Op de mogelijke uitkomsten van CAO-onderhandelingen zijn veel potentiële invloeden aan te wijzen. In de interviews met deskundigen en onderhandelaars is ingegaan op de aard van de invloeden en op het gewicht dat ze hebben. Daarbij moet worden bedacht dat niet alle factoren een even groot gewicht hebben in de loop van de tijd. Sommige spelen alleen in specifieke omstandigheden een belangrijke rol, in andere omstandigheden is die rol minder belangrijk of werkt juist in een andere richting. Een voorbeeld hiervan zijn arbeidsmarktomstandigheden. Al naar gelang de arbeidsmarkt krap, evenwichtig of juist ruim is, verschilt de invloed op de uitkomsten van de onderhandelingen. In dit hoofdstuk behandelen we de verschillende invloeden aan de hand van een aantal thema's. We nemen daarin mee het onderscheid tussen de verschillende sectoren, met name tussen marktsectoren en aan de overheid gelieerde sectoren.

5.1 De institutionele setting en de structuur van CAO-gebieden

5.1.1 *Het AVV-instrument*

De collectieve-arbeidsvoorwaardenvorming is geregeld in de Wet op de CAO. De algemeen verbindend verklaring van bedrijfstak-CAO's is voor de partijen die onderhandelen en die slechts een deel van de werkgevers in de sector representeren, een stok achter de deur. Het AVV-en van de CAO garandeert namelijk dat alle bedrijven zich moeten houden aan de bepalingen uit de CAO die algemeen verbindend verklaard zijn. Partijen die met elkaar een bedrijfstak-CAO zijn overeengekomen kunnen bij de Arbeidsinspectie een verzoek indienen om bepalingen van hun CAO algemeen verbindend te verklaren voor de bedrijfstak. Door algemeen verbindend verklaring gelden de CAO-bepalingen in beginsel voor alle werkgevers en werknemers in de betreffende bedrijfstak voorzover zij werkzaamheden verrichten die vallen binnen de werkingsfeer. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de CAO-bepalingen die niet in strijd zijn met de vigerende wet- en regelgeving of het overheidsbeleid AVV-en¹. Binnen de wetgeving omtrent het AVV-en van bedrijfstak-CAO's zijn tevens bepalingen opgenomen dat de minister in het kader van het algemeen belang kan weigeren om een bedrijfstak-CAO te AVV-en. Dit neemt niet weg dat aangezien een CAO een privaatrechtelijk contract is tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, de organisaties alsnog de bepaling in de CAO kunnen handhaven (tenzij de bepaling strijdig is met het toetsingskader). De betreffende bepaling wordt dan niet (afdwingbaar) geldig voor alle bedrijven uit de sector, maar is alleen van toepassing voor de bij de werkgeversorganisatie aangesloten bedrijven.

Het AVV-instrument wordt van de hier onderzochte sectoren toegepast in de bouwnijverheid, het bankwezen en de gezondheidszorg. Voor zowel het bankwezen als de gezondheidszorg geldt dat binnen de sector meerdere CAO's van toepassing zijn en dat

¹ In bijlage I zijn de verschillende toetsingselementen uit de Wet op het algemeen verbindend verklaren nader toegelicht.

niet al deze CAO's algemeen verbindend verklaard zijn¹. Voor de andere sectoren, het wetenschappelijk onderwijs en de energiesector geldt dat alle werkgevers aangesloten zijn bij de werkgeversbonden, waardoor de afgesloten CAO automatisch geldt voor de gehele sector.

Sinds de geleidelijke terugtrekking van de overheid uit de arbeidsverhoudingen in 1982 (het Akkoord van Wassenaar), wordt het AVV-instrument door de overheid (bijna) niet meer toegepast als drukmiddel om bepaalde afspraken in CAO's af te dwingen. In enkele gevallen wordt door de minister van SZW gedreigd met het niet AVV-en van CAO's als de sociale partners geen overeenstemming bereiken over bepaalde zaken. Het betreft dan algemene centrale afspraken, meestal naar aanleiding van maatschappelijke problemen, die bijvoorbeeld tot stand komen in de Stichting van de Arbeid. Er is begin jaren negentig een discussie gevoerd over het overgaan naar beleidsmatig AVV-en van 'goede doelen'. De minister zal zich in principe niet mengen in individuele CAO-afspraken en wanneer de CAO-bepalingen in overeenstemming zijn met de in de Wet op de AVV overgaan tot het AVV-en van de CAO-bepalingen. Eén van de bekendste 'ingrepen' op de CAO's van de minister van SZW in de jaren negentig, is de dreiging om niet te AVV-en als de sociale partners geen afspraken maken over de onderste loonschalen, om zo de instroom van de onderkant van de arbeidsmarkt te vergroten. Naar aanleiding van deze dreiging hebben de sociale partners in de overleggen in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over instroom- en doorstroomschalen aan de onderkant van het loongebouw.

Het AVV-en van CAO's is voor zowel werkgeversbonden als werknemersbonden van belang, zij het dat dit per sector verschilt. In de onderzochte sectoren is voor met name de bouwnijverheid het AVV-en van de CAO van groot belang. De werkgeversbond AVBB geeft aan dat voor hem het AVV-en van de CAO belangrijk is, omdat anders regelingen als het Sociaal Fonds en het O&O-fonds op de helling gaan. Doordat de CAO algemeen verbindend verklaard is, zijn alle werkgevers verplicht een bijdrage te leveren aan de fondsen. Wanneer dit niet het geval zou zijn, zullen niet name kleinere werkgevers ophouden met het betalen van de bijdrage, wat het voortbestaan van de fondsen in gevaar brengt. Zowel de werkgeversbonden als de vakbonden vinden het belangrijk dat opleiding en sociale zekerheid goed geregeld zijn in de sector. Met name opleidingen zijn in een sector waarin veel technologische ontwikkelingen plaatsvinden van belang. Behalve over de fondsen worden er in de CAO specifieke (bovenwettelijke) afspraken gemaakt over de arbeidsomstandigheden. Ook hiervoor geldt dat wanneer de CAO niet algemeen verbindend verklaard wordt, de werkgeversbonden en de vakbonden bang zijn dat anders deze regels niet langer zullen worden nageleefd².

De decentralisatie van de arbeidsverhoudingen brengt met zich mee dat binnen sectoren er per type bedrijven of per bedrijf aparte afspraken gemaakt kunnen worden die niet van toepassing zijn voor de gehele sector. Een andere trend die zichtbaar is, is dat er meer behoefte aan is om bepaalde zaken wel te AVV-en en bepaalde zaken niet. Zo is er bijvoorbeeld binnen de bouw grote behoefte om te AVV-en op het gebied van de

¹ Binnen de gezondheidszorg zijn een aantal CAO's niet algemeen verbindend verklaard. Ondernemings-CAO's kunnen niet algemeen verbindend verklaard worden.

² Doordat de Arbeidsomstandighedenwet ruimte geeft om met behulp van het driekwart dwingend recht specifieke afspraken te maken binnen CAO's, kunnen deze specifieke afspraken alleen (rechtelijk) worden afgedwongen als de betreffende werkgever aangesloten is bij de bond die de CAO afsluit.

fondsen en de lonen. Om deze reden worden er in verschillende sectoren aparte CAO's gemaakt voor de fondsen, of wordt overgegaan op een raam-CAO, met daaronder specifieke branche-CAO's¹. Dit neemt echter niet weg dat zowel de werkgevers als de werknemers er nog steeds belang bij hebben om een CAO te laten AVV-en. Het feit dat hierdoor alle bedrijven een minimale loonstijging moeten betalen, alle een bijdrage leveren aan de fondsen en zich houden aan de specifieke sectorafspraken uit de CAO is nog steeds van doorslaggevend belang voor branches waarin met name veel MKB-bedrijven actief zijn. Het beperkt volgens sommige auteurs de neerwaartse druk op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, en daarmee op de prijzen. Het voorkomt bovendien dat er een free-riderprobleem ontstaat waarin bepaalde werkgevers niet meebetalen aan de sectorspecifieke afspraken, maar wel profiteren van de bepalingen uit de CAO. Zo bestaat bijvoorbeeld de angst bij werkgevers- en werknemersorganisaties uit de bouwsector dat wanneer de bepalingen over het O&O-fonds niet algemeen verbindend verklaard worden, veel werkgevers niet meer zullen meebetalen aan het fonds. Dit zal het einde kunnen betekenen van het fonds, terwijl juist de werkgeversorganisaties, uit onder meer concurrentieoverwegingen, een groot belang hechten aan het in stand houden van het opleidingsbeleid in de branche.

Algemeen verbindend verklaring is dus een effectief instrument om lonen beneden het niveau van de CAO-afspraken tegen te gaan. De betekenis van algemeen verbindend verklaring voor het tegengaan van CAO-afspraken over lonen die sterk boven het gemiddelde liggen is indirect. Omdat de sociale partners belang hebben bij algemeen verbindend verklaren van hun afspraken zullen zij geen loonafspraken maken die in strijd zijn met het algemeen belang, omdat de overheid dan niet zal overgaan tot AVV. In de praktijk zal dit niet vaak voorkomen.

5.1.2 *Structuur en kenmerken van sectoren*

Structuur en kenmerken van sectoren kunnen zorgen voor een structureel grotere weerstand tegen bovengemiddelde verhoging van de lonen.

Arbeidsintensiteit

Minder arbeidsintensieve sectoren zullen in het algemeen minder weerstand hebben tegen loongroei, omdat die minder bepalend is voor hun kosten- en prijsniveau (bijvoorbeeld banken, energieproductiebedrijven).

Heterogeniteit

Hoe heterogener de sector waarvoor een CAO wordt afgesloten is qua ontwikkeling, type activiteit en winstgevendheid, hoe groter de kans dat in het onderhandelingsproces belangenverschillen optreden aan werkgeverszijde. Er is dan een grotere kans dat het gehele proces minder beheerst verloopt, waardoor uiteindelijk een sterkere stijging van arbeidskosten optreedt dan voor de zwakkere onderdelen van een sector wenselijk zou zijn.

Differentiatie of het afsluiten van afzonderlijke CAO's voor meer homogene delen van een sector (branches of ondernemingen) maakt het mogelijk om meer recht te doen aan de verschillende positie van branches of ondernemingen. Het afsluiten van raam-CAO's maakt het mogelijk om op onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket afspraken te maken voor de gehele sector, terwijl op andere onderdelen specifieke rege-

¹ Voorbeelden hiervan zijn de energiesector en de metaalsector. Op centraal niveau worden afspraken gemaakt over bijvoorbeeld een O&O-fonds en sociale zekerheid, en in de specifieke branche-CAO's worden dan afspraken gemaakt over de arbeidsomstandigheden in de betreffende branche. Dit zijn dan ook afspraken die niet hoeven te gelden voor alle branches uit de betreffende sector.

lingen mogelijk zijn voor branches of delen van een sector. In sommige raam-CAO's wordt de initiële loonstijging voor een hele sector vastgelegd en wordt de verdere invulling van CAO-afspraken per subsector overeengekomen. Als de branches en ondernemingen elkaars concurrenten zijn op de arbeidsmarkt kan het gelijk houden van initiële loonstijgingen ertoe leiden dat de onderlinge concurrentie op loon erdoor wordt getempereerd.

Het afsluiten van raamcontracten of het splitsen van overeenkomsten in verschillende CAO's heeft ook nadelen. Toen één CAO voor de gehele banksector niet meer houdbaar bleek, hebben de werkgevers in de banksector bewust besloten geen raamcontract waarin alleen afspraken over het loon worden gemaakt, overeen te komen. Ze hebben daartoe besloten om ervoor te zorgen dat er in de onderhandelingen ruimte is om uitruil tussen loon en andere arbeidsvoorwaarden mogelijk te maken. Dit vergemakkelijkt het onderhandelen.

De keuze voor een bepaalde vormgeving van CAO's is een zaak van de partijen die betrokken zijn bij de onderhandelingen.

Het aantal partijen aan de onderhandelingstafel

Als er meer partijen aan weerszijden deelnemen aan de onderhandelingen kan dat invloed hebben op de uitkomsten van de onderhandelingen.¹ Partijen met meer 'extreme' standpunten hebben in die situatie minder mogelijkheden om die ook te realiseren.

De verhouding tussen het aantal partijen aan weerszijden van de onderhandelingstafel kan ook invloed hebben op de uitkomsten. Meer eenheid aan één zijde (klein aantal partijen) tegenover een groter aantal partijen aan de andere zijde geeft een sterkere positie in onderhandelingen voor de zijde met het kleinste aantal partijen. Eén partij die de onderhandelingen kan voeren namens de werkgevers of de werknemers is dus waarschijnlijk relatief in het voordeel.

Organisatiegraad en representativiteit

Deze worden behandeld in paragraaf 5.6.

5.2 De rol van de overheid

De rol van de overheid is vooral aanwezig voor de sectoren die geheel of grotendeels worden gefinancierd door de overheid. In de marktsectoren is er van rechtstreekse invloed, buiten de invloed op centraal niveau, geen sprake.

In de door de overheid gefinancierde sectoren die zelf collectieve overeenkomsten afsluiten, zoals bijvoorbeeld de universiteiten, heeft de overheid een belangrijke invloed. Die invloed werkt langs verschillende wegen.

In de eerste plaats maakt de overheid in de voorjaarsnota de uitgangspunten van haar eigen arbeidsvoorwaardenbeleid bekend. Daaruit blijkt welke ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden door haar acceptabel gevonden worden. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden bij de overheid in de pas blijft lopen met (het gemiddelde van) de marktsectoren. Dit levert een belangrijke druk op naar een 'gemiddelde' arbeidsvoorwaardenontwikkeling.

In de tweede plaats werkt de invloed van de overheid via de budgetten die de overheid ook voor de doorgedecentraliseerde sectoren ter beschikking stelt. De ontwikkeling in

¹ Zie Maurice F.P. Rojer, *CAO onderhandelingen, een voorspelbaar, logisch en rationeel proces?*, Amsterdam, 1996.

die budgetten bepaalt voor een belangrijk deel de ruimte die de sector krijgt voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Als die budgetten voor een belangrijk deel door arbeidskosten worden bepaald, zal ook hierin de ruimte voor een gemiddelde arbeidskostenontwikkeling moeten worden gevonden.

In de derde plaats is er in sommige sectoren sprake van een prijsbeleid dat de overheid voert, bijvoorbeeld de tarieven in de gezondheidszorg. De ontwikkelingen in de prijzen bepalen mede de ruimte in een sector voor de ontwikkeling van arbeidskosten. Ook dit kan een druk veroorzaken in de richting van een beheerste ontwikkeling. Hetzelfde geldt voor kwaliteitsbeleid van de overheid. Wettelijke of politieke eisen aan de kwaliteit van producten of diensten, bijvoorbeeld een minimaal serviceniveau, beperken de mogelijkheden voor 'efficiencywinst' ten koste van de kwaliteit. De ruimte voor arbeidsvoorwaardenverbetering bij door de overheid gefinancierde organisaties wordt daarmee verkleind.

De universiteiten hebben met deze invloeden te maken. De uitgangspunten in de voorjaarsnota vormen een soort mandaat voor de onderhandelingen van de universitaire werkgevers. De recent gepubliceerde rapportages van de commissie Van Rijn over versterking van onderwijs, veiligheid en zorg en de daarvoor beschikbare extra middelen, onder andere voor de verbetering van de arbeidsmarktpositie van overheidsorganisaties, vormen voor de onderhandelingen een zeer belangrijk kader. De extra middelen die de universiteiten krijgen, zijn hier ingekaderd in de door de overheid gewenste verbeteringen in dienstverlening, kwaliteit en efficiëntie. De overheid verwacht van de besteding van extra middelen dat deze in lijn liggen met de verbeteringen die zij noodzakelijk acht. Ook universiteiten kunnen zich aan deze richtlijnen en beleidsdoelen niet onttrekken op straffe van een lagere prioriteit bij de toekomstige toewijzing van middelen. De extra middelen zijn overigens voor een deel bedoeld voor verbetering van de arbeidsmarktpositie (dat wil overigens niet zeggen dat een bovengemiddelde stijging van loonniveaus daaraan het meest bijdraagt, wellicht zijn andere maatregelen meer nodig).

5.2.1 *Rol van de 'marktmeester': het voorbeeld van de Dte*

In slechts één van de onderzochte sectoren komt een zogenaamde 'marktmeester' voor, namelijk de energiesector. In de energiesector speelt de DTe (Dienst Uitvoering en Toezicht Energie) een zeer belangrijke rol als toezichthouder. De DTe ziet, als onderdeel van de NMa, niet alleen toe op de toetreding tot de markt en de beoordeling van de doelmatigheid van netbeheerders, maar stelt ook de tarievenstructuur van de levering van elektriciteit vast. De DTe bepaalt voor een periode van drie tot vijf jaar de uitgangsprijzen en een jaarlijkse korting op de uitgangsprijzen. Dat laatste om de netbedrijven te stimuleren om zo efficiënt mogelijk te werken en dus zo goedkoop mogelijk het transport van elektriciteit over hun netten te verzorgen². De DTe speelt een belangrijke rol in de tariefbepaling en daarmee indirect in de CAO-onderhandelingen. Doordat de DTe de tarieven per energiebedrijf vaststelt en doordat de DTe, vanwege de uitgebreide verplichte verslaglegging van energiebedrijven, heel direct zicht heeft op het functioneren van energiebedrijven, is afwenteling van kostenstijgingen, bijvoorbeeld door het stijgen van de lonen, op de prijzen niet zonder meer mogelijk.

Sinds de invoering van de nieuwe Elektriciteitswet in 1998 treedt er langzaam een liberalisering van de energiemarkt op. In het kader van deze liberalisering is de DTe in 1998 opgericht als toezichthouder. Vanaf 2004 wordt de gehele energiemarkt opengesteld

¹ *Jonge academici in professionele organisaties*, EIM, 2001.

² Zie onder meer: DTe (2000), *Het toezicht op de elektriciteits- en gasmarkten*, Den Haag: DTe.

voor prijsconcurrentie (ook kunnen buitenlandse bedrijven de markt betreden). Met name de liberalisering van de energiemarkt houdt de bedrijven bezig. De kijk op de DTe en de kijk op de arbeidsvoorwaarden door de energiebedrijven hangen hiermee sterk samen. De energiebedrijven zijn erg bezorgd over de toekomst van de energiemarkt in Nederland¹. Door de liberalisering van de energiemarkt zal naar verwachting van de bedrijven de concurrentie met het buitenland sterk toenemen. Er wordt in enkele gevallen gevreesd voor het voortbestaan van de Nederlandse nutsbedrijven en de overname van de energiemarkt door buitenlandse bedrijven. De liberalisering van de energiemarkt heeft directe en indirecte gevolgen gehad. Om te concurreren wordt getracht het productieproces zo efficiënt mogelijk te maken, waarbij ook bezuinigd wordt op de arbeidskosten. Dit heeft bijvoorbeeld geleid tot reorganisaties die veel stof hebben doen opwaaien bij de vakbonden vanwege ontevredenheid over het Sociaal Plan. Het aantal werknemers is de afgelopen jaren dan ook gedaald in de sector.

De sector wordt zoals aangegeven in paragraaf 4.2.4 gekenmerkt door een sterk georganiseerde vakbond. Verder is er sprake van een gedecentraliseerde CAO-structuur.

De invloed van de 'marktmeester' DTe op de loonkostenontwikkeling moet gezien worden in de hiervoor beschreven ontwikkelingen en de kenmerken van de energiesector. Doordat de DTe nog pas kort bestaat, is de invloed van de DTe op de loonontwikkeling (nog) niet aantoonbaar. De DTe houdt de vinger aan de pols bij de energiebedrijven en houdt de ontwikkelingen in het werkproces van de bedrijven scherp in de gaten en stelt, zoals eerder gezegd, maximumtarieven voor kleinverbruikers vast. Deze maximumtarieven beperken in principe de mogelijkheden om arbeidskostenstijgingen af te wettelen op de energieprijzen. In hoeverre deze tarieven in de praktijk een rem vormen op de stijging van de loonkosten in de huidige situatie is niet duidelijk. Alles duidt erop dat andere factoren (liberalisering, groei arbeidsproductiviteit, schaalvergroting, toenemende concurrentie, een sterke vakbond) een veel sterkere invloed hebben op de lonen binnen de sector.

5.3 De economische situatie en de mogelijkheden tot afwenteling

Uiteraard is de economische situatie in de marktsectoren van groot belang. Het is daar de belangrijkste factor die grenzen stelt aan de mogelijke verandering van het niveau van arbeidskosten. De weerstand van werkgevers tegen verhogingen van de arbeidskostenniveaus zal vooral bepaald worden door hun (inschatting van) de mogelijkheden om ook bij hogere arbeidskosten nog winstgevend te blijven opereren, te groeien, etc. Werkgevers hebben dan ook de neiging om meer vooruit te kijken naar economische verwachtingen dan naar de afgelopen periode. Werknemersorganisaties, zoals de FNV, kijken bij de formulering van hun looneisen juist meer naar de ontwikkelingen van het afgelopen jaar waarin zij een aandeel opeisen in de vorm van verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

De weerstand aan werkgeverszijde tegen bovengemiddelde arbeidskostenstijgingen wordt mede bepaald door de mogelijkheden in een sector om stijgende arbeidskosten op te vangen zonder de positie en de winstgevendheid van de sector in gevaar te brengen.

¹ Zie onder meer: UMC Research (2001), *Relatie-tevredenheidsonderzoek DTe. Een kwalitatief onderzoek onder relaties van DTe door middel van 30 diepte-interviews*. Arnhem: IMC Research.

In de eerste plaats gaat het om de mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Bij arbeidsintensieve sectoren (bouw, zorg, onderwijs) is dit vaak minder mogelijk dan in minder arbeidsintensieve en technologiegedreven sectoren (banken, procesindustrie, energiebedrijven). In de tweede plaats kunnen kostenstijgingen soms geheel of gedeeltelijk worden opgevangen door stijgende productprijzen. Deze mogelijkheid is wel afhankelijk van de markten waarop een sector opereert en van de prijselasticiteit van de producten of diensten die geleverd worden. Het ontbreken van buitenlandse concurrentie (bouw, zorg), onvolledige marktwerking (zorg, openbaar vervoer), relatieve ongevoeligheid van de vraag voor prijsstijgingen (bouw, zorg) maken deze mogelijkheden voor afwenteling van kostenstijgingen groter.

In de derde plaats, en dat geldt met name voor overheidsorganisaties of organisaties die voor hun budget afhankelijk zijn van de overheid, kunnen kostenstijgingen worden opgevangen door hun capaciteit of productievolume te beperken. Het gevolg is dan wel dat er bijvoorbeeld wachtlijsten zouden kunnen ontstaan (zorg) of dat de wetenschappelijke productie terugloopt (universiteiten). In marktsectoren is de marktvrage bepalend voor het volume.

In de vierde plaats kunnen kostenstijgingen worden opgevangen door te bezuinigen op de kwaliteit van de geleverde producten of door de serviceniveaus te verlagen. (Ik aarzel om hier voorbeelden te noemen, maar iedereen kan hier wel iets bij bedenken).

Naarmate de mogelijkheden tot het opvangen van kostenstijgingen minder groot zijn, zal de weerstand tegen arbeidskostenstijgingen groter zijn.

Sectoren met slechte vooruitzichten, sectoren die krimpen of het afleggen tegen buitenlandse concurrentie bieden vooral weerstand tegen arbeidskostenverhogingen op basis van het mitigeren van de afbraak van werkgelegenheid. Delen van de industrie (bijvoorbeeld de scheepsbouw) bevinden zich in dit soort omstandigheden.

5.4 De arbeidsmarkt

De laatste jaren heeft de situatie op de arbeidsmarkt in vrijwel alle sectoren gezorgd voor een sterke opwaartse druk op de arbeidskosten. Krapte heeft over het algemeen gezorgd voor een toegenomen arbeidsmobiliteit en veel sectoren hebben dan ook geprobeerd hun positie op de arbeidsmarkt op z'n minst te handhaven, ook door het inzetten van verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden.

Volgens de deskundigen in de verschillende sectoren is de situatie op de arbeidsmarkt de laatste jaren de belangrijkste invloed geweest op onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaardenontwikkeling heeft in het teken gestaan van de concurrentie op de arbeidsmarkt en van het voorkomen en oplossen van problemen in de personeelsvoorziening. Dat heeft bijvoorbeeld geleid tot het streven naar een grotere flexibiliteit in systemen van arbeidsvoorwaarden om in te kunnen spelen op specifieke knelpunten (universiteiten), veranderingen in de beloningsstructuur (banken), arbeidsmarkttoeslagen (zorg). Groeiende sectoren zijn uiteraard veel gevoeliger voor de gevolgen van een krappe arbeidsmarkt dan sectoren met een dalende werkgelegenheid.

Een zeer krappe arbeidsmarkt kan ook tot gevolg hebben dat lonen sterker stijgen dan de stijging van de lonen die is overeengekomen in CAO-afspraken. Dat kan bijvoorbeeld door toeslagen, bonussen, extra periodieken, etc. te betalen of door de lonen sterker te verhogen dan in de CAO (loondrift).

5.5 Externe omstandigheden

De externe omstandigheden waaronder een CAO wordt afgesloten kunnen, al naar gelang het tijdstip van afsluiten, invloed uitoefenen op de afspraken die tot stand komen.

In de eerste plaats hebben, volgens de onderhandelaars zelf, eerder afgesloten CAO's invloed¹. Er zijn in Nederland enkele CAO's die in het bijzonder een uitstralingseffect hebben naar andere CAO's, met name de CAO's van de bouw, Philips, AKZO, Unilever. Het gaat daarbij niet alleen over initiële loonstijgingen, maar ook over de andere voorwaarden en afspraken waarin deze CAO's vooroplopen. Van belang is bijvoorbeeld of van de nieuwe CAO's voor 2002 eerst die in de bouw (looneis 6%) of die van Philips (werkgeversbod 0,5%) tot stand komt. Deze kunnen naar verwachting van de deskundigen een optimistische of een wat minder optimistische toon zetten voor de onderhandelingen over andere CAO's. Ze scheppen verwachtingen in andere sectoren over wat haalbaar is.

Ook andere CAO's kunnen betekenis hebben. In de huidige krappe arbeidsmarkt geldt dat met name voor CAO's van sectoren die concurrenten op de arbeidsmarkt zijn. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor sectoren waarin meer dan één CAO geldt (banken, zorg). In de tweede plaats kunnen politieke gebeurtenissen (onrust, oorlog, '11 september', bijgestelde prognoses) effect hebben, met name de onzekerheid over economische ontwikkelingen kan daardoor plotseling sterk toenemen in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld '11 september': luchtvaart, toerisme, energie).

5.6 De onderhandelings situatie en de achterbannen

De achterbannen oefenen grote invloed uit als het gaat om de uitkomsten van de onderhandelingen.

Sectoren met een hoge organisatiegraad van werknemers en een achterban die bereid is om de gewenste onderhandelingsresultaten desnoods met behulp van stakingsacties af te dwingen, hebben meer kans op bovengemiddelde onderhandelingsresultaten (de bouw is een goed voorbeeld). Louter het feit dat de mogelijkheid om stakingsacties te voeren ook wordt onderkend aan werkgeverszijde zorgt ervoor dat er druk kan worden gezet op onderhandelingen, ook zonder het wapen echt toe te passen. Achterbannen die sterk verdeeld zijn, grotendeels ongeorganiseerd of niet bereid tot actie, maken de mogelijkheden voor de vakbonden om druk uit te oefenen op de onderhandelingen kleiner. Ook aan werkgeverskant geldt dat verdeeldheid de onderhandelingspositie verzwakt. De bereidheid om acties en de bijbehorende productieverliezen te riskeren kan uiteenlopen. Het hangt mede af van de heterogeniteit van de sector en uiteraard van de economische positie en vooruitzichten van de sector hoe ver werkgevers daarmee willen gaan.

Tevredenheid van de werknemers met de bestaande arbeidsvoorwaarden, ontwikkelingen in de arbeidssituatie, de verhouding tussen wat wordt geboden en wat, gezien andere CAO's, prijs- en welvaartsstijgingen, etc. redelijk wordt geacht, de uitkomsten

¹ Deze invloed is in onderzoek naar het effect van eerder afgesloten CAO's niet aantoonbaar gebleken. De beperkte range van uitkomsten van verschillende onderhandelingen, de variatie tussen de verschillende CAO's is niet veel groter dan een handvol procenten, maakt deze invloed ook moeilijk aantoonbaar.

van voorgaande CAO's hebben allemaal invloed op de opstelling van de werknemers en hun organisaties en op hun actiebereidheid.

In Nederland waren er in 2001 bijna 1,6 miljoen werkzame personen lid van een vakbond. De organisatiegraad schommelt de laatste jaren rond de 23 procent. Het aantal vakbondsleden in een sector kan een grote invloed hebben op de uitkomst van een CAO-onderhandeling. Het aantal leden is een indicator voor de machtsverhoudingen binnen de sector. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal vakbondsleden binnen de onderzochte sectoren en het percentage van het aantal leden ten opzichte van het aantal werknemers binnen de sector.

tabel 1 Ontwikkeling lidmaatschap werknemersorganisaties per sector (1995-2001)

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1995</i>	<i>1997</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
<i>banken</i>	65-67				
aantal leden		41.900	42.500	42.600	40.400
percentage		19	18	18	15
<i>onderwijs</i>	80				
aantal leden		163.100	164.100	170.200	170.500
percentage		43	41	42	40
<i>bouw</i>	45				
aantal leden		166.500	167.100	169.100	164.900
percentage		46	45	44	41
<i>energie</i>	40-41				
aantal leden		20.800	22.000	21.700	19.900
percentage		52	58	59	57
<i>gezondheidszorg</i>	85				
aantal leden		145.600	159.500	187.100	215.200
percentage		18	19	22	24

Bron: CBS.

Het zijn de traditionele 'overheidssectoren' die een hoog percentage vakbondsleden kennen. Dit geeft de vakbonden een belangrijk machtsmiddel in handen, wanneer er sprake is van een conflict over de arbeidsvoorwaarden. Dit wil echter niet zeggen dat hier ook gebruik van gemaakt wordt. Zo zijn er een aantal sectoren waar de stakingsbereidheid veel hoger is dan in andere sectoren. Zo kennen de vervoerssector, de haven en de bouw een lange historie wat stakingen betreft. Dit zijn ook vaak de sectoren waar door beide sociale partners vaker op een 'conflict' wordt aangestuurd. Dit heeft veelal als gevolg dat er 'minder' geregeld wordt binnen CAO's. Deze sectoren kennen vaker een minder uitgebreide CAO, waarin beperkte afspraken gemaakt worden over de secundaire arbeidsvoorwaarden. Sectoren waarin een 'harmoniemodel' gehanteerd wordt kennen vaak een veel uitgebreidere CAO wat betreft secundaire voorwaarden, scholingsafspraken, etc.

Het aantal vakbondsleden geeft wel aan of de werknemers een sterke positie hebben in de onderhandeling. Of deze positie ook uitgebuit wordt hangt vaak af van de verstandhouding tussen de werknemers en werkgevers, maar ook tussen de vakbonden onderling en hun achterban, etc.

5.7 Samenvatting in tabelvorm

In tabel 2 zijn de belangrijkste invloeden op de hoogte van de loonafspraken samengevat waarbij zowel de richting van de invloed als de relatieve sterkte van de invloed is weergegeven. Daarnaast is in de tabel aangegeven welke kenmerken van toepassing zijn op de verschillende sectoren. Niet voor alle kenmerken en omstandigheden kon precies worden bepaald in hoeverre deze zich voordoen er in de verschillende sectoren. Omdat een deel van de kenmerken variabel is in de loop van de tijd is in de tabel een karakterisering gegeven van de *recente situatie*, bijvoorbeeld de situatie op de arbeidsmarkt. Sommige kenmerken zijn verschillend binnen een sector, bijvoorbeeld de mogelijkheden voor arbeidsproductiviteitsverbetering.

tabel 2 Invloed kenmerken op de hoogte van loonafspraken naar richting en sterkte en het voorkomen van de kenmerken per sector

kenmerken	richting	sterkte	energie	universiteiten	banken	bouw	zorg
<i>institutionele setting</i>							
raamcontract alleen op lonen	+	-	nee ¹	nee	nee	nee	nee
AVV-mogelijkheid	-	-	nee	nee	ja	ja	ja/nee ²
groter aantal partijen aan werknemers- dan aan werkgeverszijde	-	0	ja	ja	ja	nee	ja
lage representativiteit partijen aan werknemerszijde	-	+	nee	nee	ja	nee	nee
hoge organisatiegraad werknemers	+	+	ja	ja	nee	ja	gemiddeld
grote heterogeniteit sector	-	-	nee	nee	nee	ja	ja
invloed andere CAO's	0	+	ja	ja	ja	ja	ja
tijdstip	0	+	ja	ja	ja	ja	ja
<i>rol overheid</i>							
'marktmeester'	0	-	ja	nee	nee	nee	nee
invloed budgettering sector	-	+	nee	ja	nee	nee	ja
kwaliteitseisen overheid	-	-	ja	ja	nee	nee	ja

¹ Er is een raamcontract voor de energie- en nutsbedrijven, maar dit heeft niet alleen betrekking op de lonen.

² Een deel van de CAO's komt voor verbindendverklaring in aanmerking, een ander deel niet.

<i>kenmerken</i>	<i>richting</i>	<i>sterkte</i>	<i>energie</i>	<i>universiteiten</i>	<i>banken</i>	<i>bouw</i>	<i>zorg</i>
prijnsbeleid overheid	-	+	ja	ja/nee ¹	nee	nee	ja
<i>economische situatie</i>							
sterke concurrentie met andere sectoren binnenland	-	+	nee	nee	ja/nee ²	nee	nee
sterke concurrentie buitenland	-	+	ja	ja/nee ³	ja/nee ⁴	nee	nee
hoge prijselasticiteit producten	-	+	nee	nee	ja/nee	nee	nee
hoge arbeidsintensiteit	-	-	nee	ja	nee	ja/nee ⁵	ja
veel mogelijkheden verhoging arbeidsproductiviteit	+	-	ja	beperkt	ja	beperkt	beperkt
veel mogelijkheden volumebeperking	+	-	nee	ja/nee ⁶	nee	nee	ja/nee ⁷
veel mogelijkheden beperking kwaliteit en service	+	-	ja	nee/ja ⁸	ja	ja	ja/nee ⁹
goede vooruitzichten (groei)	+	+	nee	ja	ja/nee ¹⁰	ja/nee	ja
<i>huidige arbeidsmarkt</i>							
krachte op de arbeidsmarkt, veel moeilijk vervulbare vacatures	+	++	beperkt	ja	beperkt	ja	ja

¹ De overheid stelt de hoogte van de collegegelden vast.

² Voor een deel van de diensten van de banken wordt geconcurrereerd met andere sectoren, bijvoorbeeld met verzekeringsmaatschappijen en met spaarsystemen bij bijvoorbeeld detailhandelsbedrijven en oliemaatschappijen.

³ Er is zowel wat onderzoek als onderwijs betreft in beperkte mate sprake van concurrentie met het buitenland.

⁴ Voor bedrijfskredieten is sprake van toenemende internationalisering van de kapitaalmarkt.

⁵ Binnen de sector varieert de arbeidsintensiteit afhankelijk van de aard van het onderdeel van de bouw; bij grote bouwbedrijven is de arbeidsintensiteit vaak lager dan voor kleine bouwbedrijven.

⁶ Bij onderzoek is dit wel mogelijk, bij onderwijs niet.

⁷ Door volumebeperkingen ontstaan wachtlijsten, maar te lange wachttijden zijn onacceptabel.

⁸ Bij onderzoek is dit niet mogelijk, bij onderwijs wel.

⁹ kwaliteitsbeperking heeft grenzen die niet mogen worden overschreden en die tot politieke discussies leiden.

¹⁰ Vooruitzichten van banken en met name bouw zijn sterk conjunctuurafhankelijk.

<i>kenmerken</i>	<i>richting</i>	<i>sterkte</i>	<i>energie</i>	<i>universiteiten</i>	<i>banken</i>	<i>bouw</i>	<i>zorg</i>
sterke concurrentie met andere sectoren op de arbeidsmarkt	+	+	ja	ja	ja	ja	ja
<i>externe omstandigheden</i>							
centrale afspraken	0	++	ja	ja	ja	ja	ja
eerder afgesloten CAO's	0	+	ja	ja	ja	ja	ja
prognoses, politieke ontwikkelingen	0	+	ja	ja	ja	ja	ja
beleid overheid arbeidsvoorwaarden ambtenaren	0	+	nee	ja	nee	nee	ja
<i>onderhandelingsituatie</i>							
hoge tevredenheid achterban	-	+	nee	nee	ja	ja/nee	nee
grote actiebereidheid, eenheid bij werknemers	+	+	ja	ja/nee	nee	ja	ja
lage waardering bestaande positie en afspraken	+	++	ja	ja/nee	nee	ja/nee	ja

Richting: '+' = sterkere groei loonkostenniveau; '0' = richting niet aan te geven; '-' = minder sterke groei loonkostenniveau.

Sterkte: '++' = invloed relatief zeer sterk; '+' = invloed relatief sterk; '0' = sterkte niet aan te geven; '-' = invloed relatief zwak

6 Arbeidskostenontwikkeling in de sectoren

6.1 Inleiding

De arbeidskosten per arbeidsjaar zijn de afgelopen jaren sterk gestegen. De arbeidskosten zijn een optelsom van de brutolonen en salarissen, premies sociale verzekeringen, premies pensioenen en VUT, en overige uitgaven voor sociale voorzieningen ten laste van de werkgever.

De totale arbeidskosten in Nederland zijn tussen 1997 en 2000 toegenomen met 38 miljoen euro (een stijging van 22,5 procent). Dit komt deels door de toename van het arbeidsvolume met 500.000 arbeidsjaren (een stijging van 9,6 procent). De arbeidskosten per arbeidsjaar zijn toegenomen met zo'n 3.800 euro (een toename van 11,8 procent).

Voor de arbeidskostenontwikkeling per uur dient te worden gecorrigeerd voor de arbeidsduur in een sector. Onder meer door de invoering van ADV-regelingen neemt de contractuele arbeidsduur in Nederland nog steeds af. De ontwikkeling van de totale arbeidskosten, het arbeidsvolume, de ontwikkeling van de contractuele arbeidsduur, de arbeidskosten per werknemer en de ontwikkeling van de arbeidskosten per uur zijn weergegeven in tabel 3.

tabel 3 Totale arbeidskosten, arbeidsvolume en arbeidskosten per arbeidsjaar per sector 1997-2000 (lopende prijzen)

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
<i>arbeidskosten (* mln. €)</i>					
banken	651	5.732	6.296	7.161	7.778
onderwijs	80	11.136	11.699	12.394	13.123
bouw	45	11.662	12.552	13.316	14.398
energie	40-41	1.576	1.619	1.630	1.625
gezondheidszorg	85	15.936	17.139	18.218	19.407
totaal Nederland	0-93	168.035	179.991	191.748	205.925
<i>arbeidsvolume werknemer (* 1.000 arbeidsjaren)</i>					
banken	651	131,5	139,7	148,5	154,1
onderwijs	80	285,6	292,6	297,9	304,0
bouw	45	381,4	386,7	395,8	405,9
energie	40-41	37,7	37,2	35,9	34,5
gezondheidszorg	85	564,5	593,3	607,3	623,7
totaal Nederland	1-93	5.200,5	5.384,0	5.550,3	5.699,5
<i>arbeidskosten per arbeidsjaar (in €)</i>					
banken	651	43.589	45.068	48.222	50.474
onderwijs	80	38.992	39.983	41.605	43.168
bouw	45	30.577	32.459	33.643	35.472

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
energie	40-41	41.804	43.522	45.404	47.101
gezondheidszorg	85	28.230	28.888	29.998	31.116
totaal Nederland	1-93	32.311	33.431	34.547	36.130
<i>ontwikkeling contractuele arbeidsduur in procenten</i>					
banken	651	-3,88	-0,11	0,0	0,0
onderwijs	80	0,0	-0,41	-0,62	0,0
bouw	45	-0,30	0,0	-0,91	0,20
energie	40-41	-1,80	0,0	-0,20	0,0
gezondheidszorg	85	-2,39	-2,44	-1,04	-0,42
totaal Nederland	1-93	-0,80	-0,41	-0,31	0,0
<i>arbeidskosten ontwikkeling per uur in procenten</i>					
banken	651		3,50	7,00	4,67
onderwijs	80		2,97	4,71	3,76
bouw	45		6,16	4,60	5,22
energie	40-41		4,11	4,54	3,74
gezondheidszorg	85		4,89	4,94	4,16
totaal Nederland	1-93		3,89	3,66	4,58

Bron: CBS Nationale Rekeningen en CBS Economische Maandstatistiek.

Er is, zoals blijkt uit tabel 3, een verschil in de ontwikkeling van arbeidskosten tussen branches. Er zijn branches die wat betreft de ontwikkeling minder snel stijgen en branches die snel stijgen. Een verklaring voor het verschil in arbeidskosten per arbeidsjaar zit deels in het opleidingsniveau, deels in de opbouw van het werknemersbestand en voor een belangrijk deel de secundaire arbeidsvoorwaarden. Zo wordt het hoger onderwijs gekenmerkt door een groot aandeel middelbaar en hoger opgeleiden, terwijl de bouwsector (en deels de gezondheidszorg) gekenmerkt wordt door het grote aandeel lager en middelbaar opgeleide personen. Bovendien is de leeftijd in de onderwijssector gemiddeld hoger dan in de andere onderzochte sectoren. Verder spelen de secundaire arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol in het verschil tussen de sectoren. Uit onderzoek van EIM blijkt bijvoorbeeld dat in de financiële sector gemiddeld veel meer geld wordt uitgegeven aan bijzondere beloningen en overige loonkosten¹.

Wanneer alleen naar de arbeidskostenontwikkeling per uur en/of de ontwikkeling van de totale arbeidskosten in de branche gekeken wordt, kan dit leiden tot verkeerde conclusies. Aan de toename (of afname) van de arbeidskosten liggen namelijk verschillende andere ontwikkelingen ten grondslag. Deze ontwikkelingen bieden mogelijk een aangrijpingspunt voor beleid, naast de wens om loonstijgingen te beperken. De ontwikkeling van de arbeidskosten wordt beïnvloed door verschillende factoren.

¹ Intern EIM-onderzoek te behoeve van het door EIM ontwikkelde arbeidskostenmodel ARKO.

Hieronder worden een aantal relevante factoren genoemd:

- ontwikkeling van het arbeidsvolume;
- de structuur van het werknemersbestand (beroepsniveau en aandeel deeltijdwerk);
- ontwikkeling in productiviteit;
- ontwikkeling in sociale premies ten laste van werkgevers;
- ontwikkeling van brutolonen en salarissen;
- ontwikkeling van inflatie.

In de volgende paragrafen zullen deze factoren nader besproken worden.

6.2 Ontwikkeling in arbeidsvolume

In tabel 4 is een overzicht gegeven van de ontwikkeling in het aantal werknemers, het aantal openstaande vacatures, het aantal vacatures dat langer opstaat dan 3 maanden als percentage van het aantal openstaande vacatures en moeilijk vervulbare vacatures in percentage van het aantal openstaande vacatures. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures zijn de vacatures die naar de mening van de werkgevers moeilijk vervulbaar zijn (dit staat los van de tijd dat de vacature openstaat).

tabel 4 Ontwikkelingen werkgelegenheid en vacatures per sector 1996 – 2000

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
<i>aantal werknemers</i>						
banken	65-67	207.300	219.000	231.100	243.300	268.000
onderwijs	80	384.900	378.900	397.900	406.7000	424.500
bouw	45	351.800	365.000	374.500	386.800	404.700
energie	40-41	39.700	39.900	38.000	37.000	34.700
gezondheidszorg	85	789.800	813.200	840.700	863.000	911.500
<i>aantal openstaande vacatures per 30 september</i>						
banken	65-67	3.400	3.400	4.400	5.700	5.800
onderwijs	80	2.400	2.700	3.800	4.600	4.700
bouw	45	4.900	6.200	8.400	14.600	16.800
energie	40-41	400	400	400	300	400
gezondheidszorg	85	7.100	8.700	12.000	15.400	17.400
<i>vacatures langer open dan 3 maanden (in procenten)</i>						
banken	65-67	53	50	48	51	60
onderwijs*	80					
bouw	45	33	37	49	56	60
energie	40-41	50	75	50	67	75
gezondheidszorg	85	37	62	41	51	40
<i>moeilijk vervulbare vacatures (in procenten)</i>						
banken	65-67	29	44	55	61	43
onderwijs*	80					
bouw	45	45	55	68	78	75
energie	40-41	25	25	25	33	0
gezondheidszorg	85	18	20	34	44	48

* Voor de sector onderwijs zijn geen gegevens bekend over de duur van openstaan van het aantal vacatures en het aandeel moeilijk vervulbare vacatures.

Bron: CBS Vacature Enquête.

Uit tabel 4 komt naar voren dat de werkgelegenheid in alle sectoren toeneemt, behalve in de energiesector. Ditzelfde geldt voor het aantal openstaande vacatures. In de energiesector is de vraag naar arbeidskrachten in de loop der jaren gelijk, terwijl de andere onderzochte sectoren wel een groei kennen. De krappere wordende arbeidsmarkt maakt het vinden van personeel moeilijker en als daarbij, door de economische vooruitgang, de vraag toeneemt, wordt het moeilijker vacatures te vervullen en blijven de vacatures langer openstaan. Uit de tabel blijkt een lichte toename van het aantal vacatures die langer openstaan dan drie maanden. Ditzelfde geldt voor het aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar de mening van de werkgevers. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat de gemiddelde duur van openstaan van vacatures uiteenloopt tussen sectoren.

Doordat de totale arbeidskosten bestaan uit de optelsom van de betaalde salarissen en sociale premies ten laste van de werkgever, nemen de totale arbeidskosten logischerwijs toe naarmate het aantal werknemers in een branche toeneemt. De structuur van het werknemersbestand heeft echter wel invloed op de ontwikkeling van de totale arbeidskosten.

6.3 Structuur van het werknemersbestand

De stijging van de arbeidskosten als gevolg van de toename van het aantal werknemers kan versterkt of verzwakt worden naarmate de structuur van het personeelsbestand verandert. Doordat beloning en functieniveau sterk met elkaar samenhangen, wordt de totale loonsom mede bepaald door het gemiddelde beroepsniveau in een branche. Veranderingen in de structuur van het personeelsbestand, verschuivingen naar een hoger of lager functieniveau beïnvloeden hiermee de ontwikkeling van de totale arbeidskosten.

In de periode 1994-2000 zijn structuurveranderingen van enkele procentpunten zichtbaar in de onderzochte sectoren. Er is een trend waar te nemen van een 'uitruil' tussen de laagste beroepsniveaus en de hoogste beroepsniveaus¹. Behalve door structuurveranderingen in de zin van beroepsniveau worden de arbeidskosten beïnvloed door de hoeveelheid deeltijdwerkers, uitzendkrachten en gesubsidieerde arbeidsplaatsen (denk bijvoorbeeld aan WIW-banen, I/D-banen, Rea-plaatsen, de banen die vallen onder de WVA²). Wanneer een branche, al dan niet gestimuleerd door overheidsbeleid, in staat is om arbeidstaken te verrichten op een lager functieniveau of gebruik te maken van de goedkopere uitzendkrachten en gesubsidieerde arbeidsplaatsen, kan dit leiden tot een daling van de arbeidskosten van de gehele branche. Een andere mogelijkheid is het verhogen van de arbeidsproductiviteit waardoor minder arbeidskrachten noodzakelijk zijn.

Naast beroepsniveau en het aandeel deeltijdwerkers, uitzendkrachten en gesubsidieerde arbeidsplaatsen, speelt de anciënniteit een belangrijke rol. Zoals eerder aangegeven, wordt de onderwijssector gekenmerkt door een hoog percentage personen die daar langdurig werken. Vanwege periodieke loonstijgingen, die mede gebaseerd zijn op werkervaring, verdienen deze werknemers relatief meer dan werknemers die relatief kort in een bedrijf werken. De incidentele loonstijgingen in de CAO's hebben daarmee een groter effect in bijvoorbeeld de onderwijssector dan bijvoorbeeld in de bouwrijverheid.

Daarnaast is de contractuele arbeidsduur van invloed op de ontwikkeling van de arbeidskosten per uur. Zo kunnen ADV-regelingen de kosten per werknemer beïnvloeden. Voor een vergelijking tussen de sectoren voor de arbeidskostenontwikkeling per uur wordt daarom gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de contractuele arbeidsduur. Uit tabel 3 bleek al dat de ontwikkeling van de contractuele arbeidsduur tussen sectoren verschilt. Met name in de gezondheidszorg is de contractduur de laatste jaren sterk afgenomen, waardoor de arbeidskostenontwikkeling per uur in de zorgsector sterker is toegenomen.

¹ Het beroepsniveau bestaat uit vijf klassen: elementair, laag, middelbaar, hoog en wetenschappelijk beroepsniveau (bron: CBS).

² In de Wet Vermindering Afdracht (WVA) zijn meerdere fiscale faciliteiten voor werkgevers geregeld, die een besparing opleveren van de loonkosten.

6.4 Ontwikkeling in productiviteit

Een stijging in de arbeidsproductiviteit (en het efficiënter uitvoeren van taken) kan de ontwikkeling van de arbeidskosten beïnvloeden. Een stijging in de arbeidsproductiviteit kan niet alleen gezien worden als een mogelijke bron om stijgende loonkosten te financieren, maar ook als een mogelijkheid om arbeidskosten te drukken wanneer er door efficiencyverbeteringen minder personeel nodig is. In de gezondheidszorg zien we min of meer het tegenovergestelde. De arbeidsproductiviteit in de zorg- en welzijnssector is in de tweede helft van de jaren negentig met ongeveer 2 procent per jaar gedaald (tegenover 0,25 procent in de eerste helft van de jaren negentig)¹. Terwijl het volume van de toegevoegde waarde jaarlijks met 1,6 procent toenam, steeg de werkgelegenheid (gemeten in arbeidsjaren) in deze periode met 3,5 procent.

De belangrijkste verklaring voor deze ontwikkeling is dan ook gelegen in de uitbreiding van het 'meer handen aan het bed'. In de periode 1996-2000 is het arbeidsvolume toegenomen met ruim 80.000 arbeidsjaren. Het productievolume in de zorg groeide over de periode 1993-1999 met gemiddeld 1,9 procent per jaar².

Andere factoren die waarschijnlijk bijdragen aan de afname van de productiviteit in de zorgsector zijn ziekteverzuim en de heroriëntatie op de inrichting van het zorgproces. De heroriëntatie leidt tot herstructurering van werkprocessen en reorganisaties in zorginstellingen, wat alleen al door de inwerktijd leidt tot een verlies van arbeidsproductiviteit.

Worden de ontwikkelingen over een wat langere periode bezien, dan wordt ook de toename van de overhead in de zorgsector als oorzaak genoemd³. Zo is het aantal staf-functionarissen en managers in de zorgsector in de periode tussen 1985 en 1999 ruim verdubbeld (van 170.000 naar 400.000).

Uit een studie van het SCP⁴ blijkt dat er veel verschil zit in efficiency tussen Nederlandse ziekenhuizen. Als inefficiënte ziekenhuizen net zo efficiënt gaan werken als efficiënte ziekenhuizen, kan de productiviteit per werknemer nog toenemen. Echter, op korte termijn is dit moeilijk realiseerbaar. Er wordt in het rapport van het SCP verondersteld dat de arbeidsproductiviteit in de zorgsector niet stijgt in de periode 2002-2006.

6.5 Ontwikkeling in sociale premies ten laste van werkgevers

In het jaar 2000 bestonden de arbeidskosten van Nederland voor bijna 20 procent uit sociale premies, terwijl dit in 1996 nog 15 procent was. De stijging heeft zich voortgegaan tussen 1997 en 1998. Deze stijging heeft zich voorgedaan omdat WAO-premies in 1998 zijn overgeheveld van de werknemers naar de werkgevers.

¹ Bron: CBS. In sommige studies wordt door het ontbreken van goede prijzen in de publieke sector de arbeidsproductiviteit op een andere wijze berekend, door te kijken naar de ontwikkeling van het aantal verrichtingen en duur van de verzorging. Deze werkwijze leidt tot andere uitkomsten. Prismaant komt op basis van deze werkwijze tot een stijging van de arbeidsproductiviteit van de zorgsector in enge zin van 0,7% in de periode 1993-1999 (Zorg in tel 2001).

² Vooral de farmaceutische zorg laat een hoge groei zien (gemiddeld 8,9 procent per jaar). Zonder deze sector zou de groei 0,8 procent hebben bedragen.

³ SCP, *Tussen bed en budget*, sociale en culturele studies 25, 1998, Den Haag. De Beer, *Werken in de postindustriële samenleving*, SCP.

⁴ Ibid. SCP, 1998.

Veranderingen in de omvang van de sociale premies en de lonen worden bepaald door veranderingen in wetgeving. Een afschaffing van de Ziektewet, de invoering van Pemba, het nieuwe belastingstelsel, etc. bepalen de omvang van de sociale premies en daarmee de hoogte van de arbeidskosten.

6.6 Ontwikkeling van lonen en inflatie

De ontwikkeling van de lonen, mede bepaald door de inflatie, bepaalt de grootste verandering in de arbeidskosten. De ontwikkeling van de brutolonen en salarissen en de contractloonmutaties afgesproken in CAO's, lopen niet altijd gelijk. Het feit dat de stijging van contractlonen en de stijging van de arbeidskosten niet altijd gelijk opgaan heeft te maken met de ontwikkeling in het arbeidsvolume, de verandering van het functieniveau, verandering van de contractuele arbeidsduur en de verandering van de sociale premies. Uit het gemiddelde voor Nederland blijken de arbeidskostenontwikkeling en de contractloonmutaties¹ namelijk niet ver uit elkaar te liggen.

In tabel 5 zijn de ontwikkeling van de arbeidskosten per werknemer en de contractloonmutaties in procenten weergegeven.

tabel 5 Ontwikkeling arbeidskosten (per uur) en CAO-contractloonmutaties (per uur) per sector ten opzichte van het voorafgaande jaar (in procenten) 1998-2000

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
<i>banken</i>	<i>651</i>			
arbeidskosten		3,5	7,0	4,7
contractloonmutaties*		3,0	2,9	5,0
<i>onderwijs</i>	<i>80</i>			
arbeidskosten		3,0	4,7	3,8
contractloonmutaties		2,0	4,4	3,2
<i>bouw</i>	<i>45</i>			
arbeidskosten		6,2	4,6	5,2
contractloonmutaties		3,3	4,3	2,5
<i>energie</i>	<i>40-41</i>			
arbeidskosten		4,1	4,5	3,7
contractloonmutaties		3,3	2,9	2,9
<i>gezondheidszorg</i>	<i>85</i>			
arbeidskosten		4,9	4,9	4,2
contractloonmutaties		5,2	4,0	3,7

¹ In de CAO-contractloonmutaties zijn alleen de loonmutaties opgenomen zoals afgesproken in de CAO's. Deze wijkt hiermee af van de gehele contractloonmutaties, waarin ook de loonmutaties van werknemers die niet onder een CAO vallen zijn opgenomen.

<i>branche</i>	<i>sbi-code</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
<i>totaal Nederland</i>	<i>1-93</i>			
arbeidskosten		3,9	3,7	4,6
contractloonmutaties		3,3	3,3	3,3

* Voor contractloonmutaties geldt een sbi-code 65 (alle financiële instellingen).

Bron: CBS Nationale Rekeningen en Sociaal Economische maandstatistiek 2001/4.

Er zijn grote verschillen zichtbaar tussen de branches wat betreft de ontwikkeling van de arbeidskosten. In de vorige paragrafen zijn een aantal factoren beschreven die de ontwikkeling van de totale arbeidskosten in een branche beïnvloeden. Hieruit blijkt dat niet alleen de CAO-contractloonmutaties de ontwikkeling van de arbeidskosten beïnvloeden. Het verschil tussen de CAO-contractloonmutaties en de totale arbeidskosten wordt met name bepaald doordat in de arbeidskosten ook zijn opgenomen als incidentele betalingen, kosten door reorganisaties¹, secundaire arbeidsvoorwaarden, sociale premies ten laste van de werkgevers. Veranderingen in beleid, zoals een lastenverlichting van de overheid of veranderingen in de structuur van het werknemersbestand worden dan wel zichtbaar in de arbeidskostenontwikkeling, maar niet noodzakelijkerwijs in de mutaties van de CAO-contractlonen en/of de loonvoet.

Behalve naar het beïnvloeden van de lonen, om zo de arbeidskosten te beperken, kan daarom tevens gekeken worden naar de ontwikkeling van de andere factoren en nagegaan worden of hierin beleid mogelijk is. Belangrijke aangrijpingspunten zijn daarbij het proberen te verhogen van de productie en de efficiency binnen de branche, door bijvoorbeeld de kosten van administratieve procedures te beperken² en het verbeteren van het arbeidsproces, bijvoorbeeld met behulp van outsourcing. Beïnvloeding van de structuur van het werknemersbestand lijkt een veel moeilijker opgave, omdat dit tevens beïnvloed wordt door technologische en sociaal-economische ontwikkelingen.

¹ Wanneer een reorganisatie leidt tot gedwongen ontslagen worden de kosten van bijvoorbeeld een sociaal plan meegenomen in de arbeidskosten.

² Het Ministerie van VWS is hier reeds in 2001 mee begonnen, met de oprichting van de Commissie terugdringing administratieve lasten zorgsector. De commissie heeft eind januari 2002 concrete voorstellen gepresenteerd ter reductie van de administratieve lasten in de zorgsector.

7 Samenvatting en conclusie

7.1 Samenvatting

In het onderzoek is nagegaan welke elementen in het proces van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming de hoogte van de uitkomsten van CAO-onderhandelingen beïnvloeden naar richting en sterkte. Het doel was zicht te krijgen op de mogelijkheden voor de zorgsector om het proces van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in die sector zodanig in te richten, dat de risico's op een bovengemiddelde stijging van de arbeidskosten zo goed mogelijk kunnen worden beheerst.

Het onderzoek is beperkt van opzet en is gebaseerd op literatuurstudie en interviews met een aantal deskundigen en CAO-onderhandelaars. Om zicht te krijgen op beheersingsmogelijkheden is het proces van arbeidsvoorwaardenvorming betrokken in het onderzoek in vier sectoren die in een aantal opzichten vergelijkbaar zijn met de zorgsector: het universitair onderwijs (onderdeel van de overheid, maar de overheid zit niet meer als onderhandelaar aan tafel), de energiesector (recentelijk op afstand geplaatst van de overheid en een marktmeester in een regulerende rol), de bouw (marktsector, arbeidsintensief, weinig buitenlandse concurrentie) en de banken (dienstverlenend, veel grote bedrijven, weinig buitenlandse concurrentie).

De drie sterkste invloeden op CAO-afspraken die uit het onderzoek naar voren komen en die gelden voor alle sectoren zijn:

- afspraken op centraal niveau bepalen sterk de 'agenda' voor onderhandelingen en de uitgangspunten van de centrale werknemersorganisaties geven een indicatie van de te verwachten inzet van werknemerszijde en de te verwachten gemiddelde loonontwikkeling;
- de situatie van krapte op de arbeidsmarkt heeft een sterk effect op de mogelijkheden om loonstijgingen te verwezenlijken;
- een lage waardering door werknemers van het bestaande pakket aan arbeidsvoorwaarden in combinatie met een hoge organisatiegraad en actiebereidheid heeft een sterk opwaarts effect op de inzet van werknemerszijde en op de loonontwikkeling.

Voor de marktsectoren spelen daarnaast specifieke sectorale economische factoren een belangrijke rol. Waar mogelijkheden voor bedrijven om kostenstijgingen af te wentelen of op te vangen ontbreken, zal de weerstand tegen loonstijgingen groot zijn omdat die de sector zelf bedreigen. Voor sectoren die afhankelijk zijn van de overheid spelen het overheidsbeleid met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en het beleid wat betreft budgetten een belangrijke rol.

Tevens is in het onderzoek vastgesteld dat de hoogte van de initiële loonstijging in een sector en de ontwikkeling van de arbeidskosten niet parallel behoeven te lopen. De arbeidskostenontwikkeling wordt niet alleen beïnvloed door de initiële loonstijging maar ook door ontwikkelingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden, in belastingen en premies en door ontwikkelingen binnen arbeidsorganisaties (substitutie van arbeid door kapitaal, tussen verschillende beroepsgroepen en functieniveaus, enzovoorts). In de huidige krappe arbeidsmarkt is er bovendien sprake van een zekere loondrift doordat in individuele arbeidsovereenkomsten afspraken worden gemaakt boven het in de CAO afgesproken niveau, bijvoorbeeld door het toepassen van arbeidsmarkttoeslagen.

7.2 Conclusie

De belangrijkste invloeden op de hoogte van de loonafspraken in CAO's zijn niet direct door één van de betrokken partijen te beheersen. Een panacee voor het beheersen van de arbeidskostenontwikkeling in een sector blijkt niet voorhanden. Elke sector vormt een onderdeel van de Nederlandse economie en arbeidsmarkt en kan zich aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in andere sectoren niet onttrekken. Dat betekent dat er op korte termijn bijvoorbeeld wel sprake kan zijn van een achterblijvende loonontwikkeling in een sector, zoals enkele jaren het geval geweest is in de zorgsector, maar dat dit op de lange duur dusdanige gevolgen heeft voor de relatieve positie van een sector op de arbeidsmarkt dat er allerlei ongewenste neveneffecten ontstaan (slecht imago, personeelstekort, sterke uitstroom, veranderende beroepskeuze, etc.), waardoor de sector wordt belemmerd in zijn functioneren.

Om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling van de arbeidskosten in de zorgsector binnen de perken blijft, is een meer indirecte benadering van het beheersingsprobleem noodzakelijk. Niet het onderhandelingsproces over de arbeidsvoorwaarden zelf, maar de omstandigheden binnen de sector die het gedrag van de betrokken partijen bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden beïnvloeden, hun wensen, handelingsmogelijkheden en beperkingen, zullen daarbij in ogenschouw moeten worden genomen. Het gaat dus om de beïnvloeding van de betrokken partijen.

Beïnvloeding van het gedrag van werkgevers in de sector

Als de overheid de prijsontwikkeling van zorgverlening reguleert, gecombineerd met kwaliteitseisen en outputeisen (het volume van de te leveren zorg) worden daarmee grenzen gesteld aan de kostenontwikkeling en daarmee aan de ruimte voor de ontwikkeling van de arbeidskosten. Wellicht is daarvoor de besturing van de sector door een marktmeester, analoog aan die in de energiesector (Dte), te overwegen. Door zowel te sturen op prijs als op kwaliteit en volume wordt voorkomen dat afwentelingsmechanismen worden toegepast¹. De opgave om een marktconforme loonontwikkeling te bewerkstelligen komt daarmee bij de werkgevers in de zorg te liggen. Beheersing van de prijsontwikkeling van producten en diensten van de zorgsector en bewaking van de kwaliteit en het volume van de producten en diensten, brengen de werkgevers in de zorgsector in de positie dat de stijging van de contractlonen moet worden gecompenseerd door arbeidsproductiviteitsverbeteringen. Werkgevers hebben dan belang bij een beheerste loonkostenontwikkeling. Een beleid van beperkte prijsstijgingen, rekening houdend met de mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verbeteren, kan de ruimte scheppen voor een 'gemiddelde' loonkostenstijging in de sector en geeft werkgevers de ruimte om hun positie op de arbeidsmarkt te handhaven. Een te sterke loonstijging brengt werkgevers in de problemen op korte termijn (wachtlijsten, kwaliteit van de zorg, werkdruk, exploitatietekorten). Een te geringe loonstijging geeft problemen op de lange termijn (personeelstekorten, daling van de aantrekkelijkheid van banen en loopbanen in de sector) of zou in de huidige situatie de bestaande problemen op deze terreinen versterken. Door een achtergebleven positie op de arbeidsmarkt kunnen op den duur compenserende mechanismen noodzakelijk worden (toeslagen, veranderingen in loonschalen en het functiegebouw binnen een sector, etc.) die het effect van een benedengemiddelde ontwikkeling van de contractlonen weer tenietdoen. De

¹ Dit is een beetje kort door de bocht omdat ook zaken als investeringen, onderzoek, opleiding, etc. van invloed zijn op de instandhouding en de ontwikkeling van de kwaliteit van de zorg op langere termijn.

stuuringsmechanismen moeten dus zo worden ingericht dat werkgevers in de zorgsector belang hebben bij een marktconforme ontwikkeling van de lonen.

Om de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij de ontwikkelingen in de verschillende onderdelen van de zorg kan differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming een goed middel zijn. De arbeidsvoorwaarden kunnen dan meer toegesneden worden op min of meer homogene onderdelen van de sector en wellicht ook meer ruimte bieden voor het invullen van bepaalde onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket op het niveau van ondernemingen. Als tegelijkertijd sectorbrede onderdelen van de CAO's gehandhaafd moeten worden, zijn deze via afzonderlijke sectorbrede overeenkomsten te regelen.

Beïnvloeding van het gedrag van de werknemers en hun organisaties in de sector

De kwaliteit van de arbeid in een sector is van doorslaggevend belang voor de tevredenheid van werknemers. De kwaliteit van de arbeid wordt niet alleen bepaald door de hoogte van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden, maar ook door de inhoud van het werk, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers, enzovoorts. Verslechterende omstandigheden en verhoudingen op het werk kunnen ervoor zorgen dat werknemers gebrek aan kwaliteit in hun werk willen compenseren door extra looneisen. Beleid gericht op de kwaliteit van de arbeid kan daarom helpen om een te grote druk van de kant van de werknemers op grotere dan gemiddelde loonstijgingen te voorkomen.

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden zelf kan het vergroten van de keuzemogelijkheden voor werknemers een bijdrage leveren aan de aantrekkelijkheid van de zorgsector. Het stelt werknemers beter in staat hun keuzes af te stemmen op hun persoonlijke situatie, levensfase en gezinsomstandigheden.

Bijlage I Wet op de AVV

In deze bijlage is een kort overzicht gegeven van de wettelijke regels omtrent het AVV-instrument van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Partijen die met elkaar een bedrijfstak-CAO zijn overeengekomen kunnen bij de Arbeidsinspectie een verzoek indienen om bepalingen van hun CAO algemeen verbindend te verklaren voor de bedrijfstak. In het 'Besluit aanmelding van CAO's en het aanvragen van Algemeen Verbindend Verklaring (AVV)' zijn vereisten opgenomen waaraan een AVV-verzoek moet voldoen. In het 'Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen' zijn de criteria waaraan de verzoeken inhoudelijk worden getoetst neergelegd. Een CAO wordt alleen algemeen verbindend verklaard wanneer ze aan bepaalde eisen voldoet. Allereerst is er de meerderheidsvereiste. Er vindt alleen AVV plaats wanneer naar het oordeel van de minister van SZW de CAO geldt voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. De representativiteit wordt berekend aan de hand van het aantal werknemers in dienst van werkgevers gebonden door de CAO. De grens ligt bij een meerderheid van boven de 60 procent. Bij een meerderheid van 55 tot 60% gelden bepaalde voorwaarden.

Naast de meerderheidsvereiste komen alleen CAO-bepalingen in aanmerking die rechten en plichten regelen van werkgever en werknemers onderling (normatieve bepalingen) en van werkgever en werknemer ten opzichte van CAO-partijen (diagonale bepalingen).

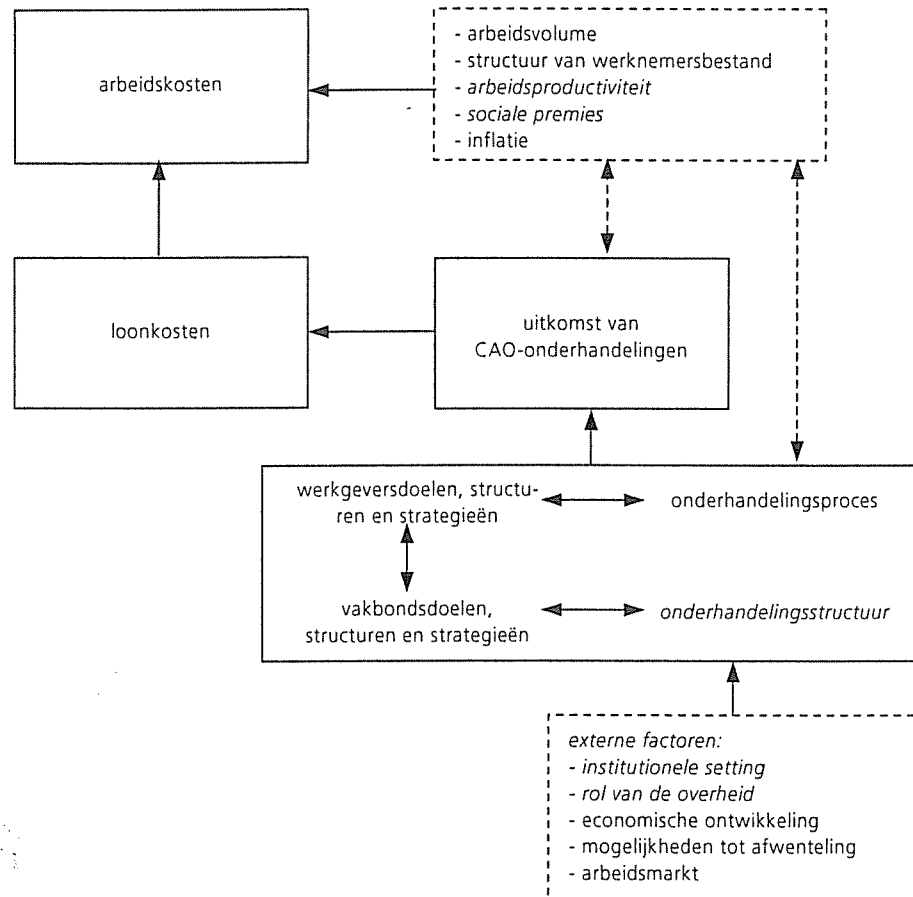
Intentieverklaringen, protocollen of aanbevelingen en eventuele toelichtingen op de CAO, komen niet in aanmerking voor AVV. Daarnaast komen niet in aanmerking voor AVV:

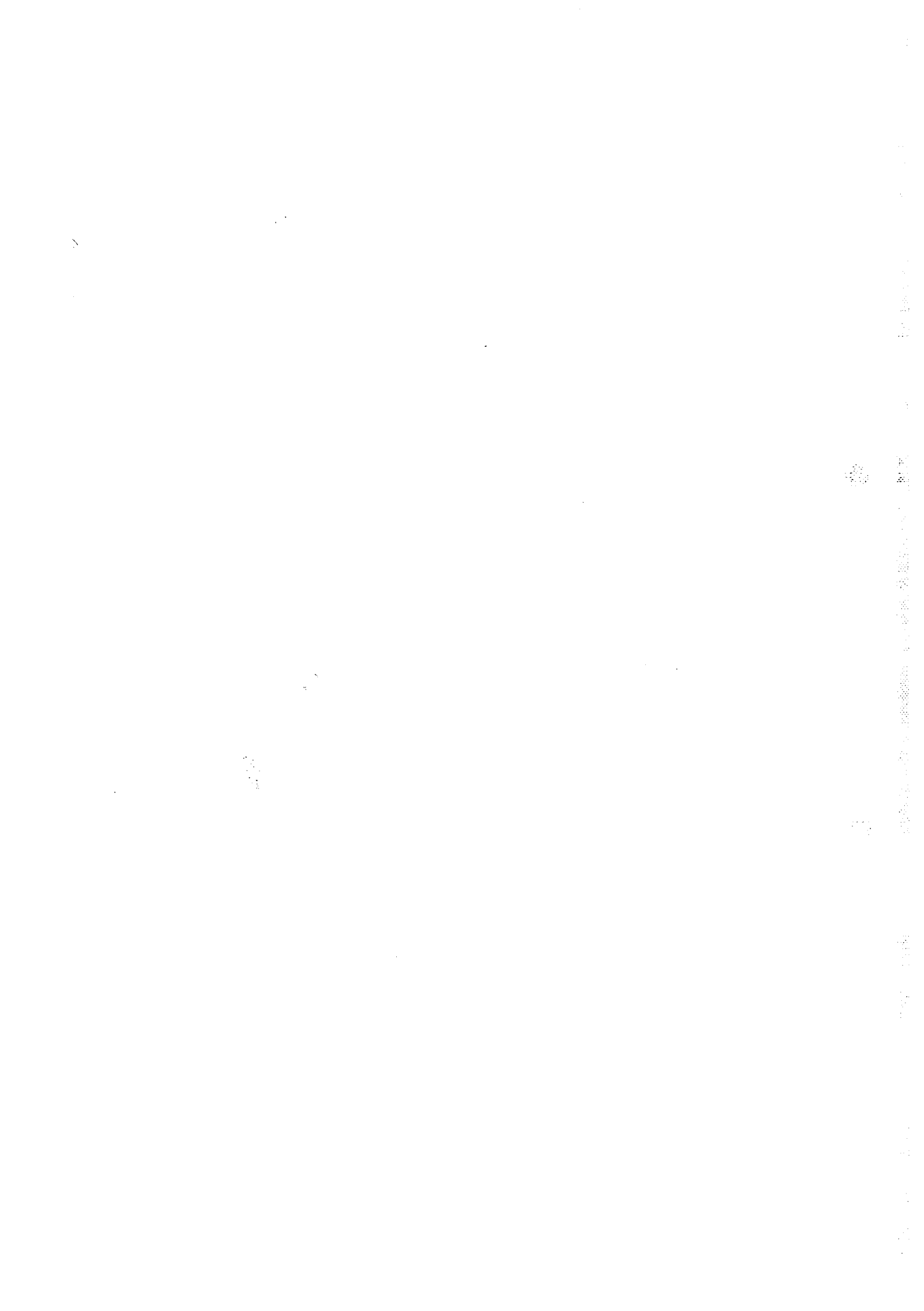
- CAO-bepalingen die de relaties tussen CAO-partijen onderling regelen (obligatoire bepalingen);
- CAO-bepalingen die:
 - de beslissing van de rechter omtrent twistgedingen uitsluiten;
 - dwang uitoefenen op werkgevers of werknemers om zich bij een vereniging van werkgevers of werknemers aan te sluiten (closed shop);
 - ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden teweegbrengen;
 - werknemers betrekken bij de handhaving van regelingen betreffende de prijzen die voor goederen of diensten door de werkgever van derden gevorderd zullen worden, of betreffende de voorwaarden waaronder door de werkgever aan derden zal worden geleverd;
- CAO-bepalingen over 'pensioenen';
- CAO-bepalingen over herverzekeren van eigen risico's van werkgevers;
- CAO-bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Verder mogen CAO-bepalingen niet in strijd zijn met het recht. Denk daarbij bijvoorbeeld aan CAO-afspraken over beloning onder het wettelijk minimumloon of afspraken die in strijd zijn met de Arbeidsomstandighedenwet. De minister heeft ook het recht om AVV te weigeren wanneer de afspraken in strijd zijn met het algemeen belang (in het licht van sociale en economische ontwikkelingen) of wanneer er een te grote benadeling is van de rechtmatige belangen van derden in de betrokken bedrijfstak of daarbuiten (ten aanzien van de werkingssfeer, de bedrijfsvoering, de fondsen en ten aanzien van de toegang tot het CAO-overleg).

Bijlage II Invloeden op arbeidskosten

In de onderstaande figuur zijn schematisch de invloeden op de ontwikkeling van de arbeidskosten weergegeven zoals beschreven in de hoofdstukken 3 t/m 6.





Bijlage III Literatuurlijst

- Arbeidsinspectie (2001), *Najaarsrapportage CAO-afspraken 2001*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- AVBB (2001), *De bouw in cijfers. 1996-2000*. Den Haag: AVBB.
- CPB (meerdere jaren), *Macro Economische Verkenningen*, Den Haag: Centraal Planbureau.
- DTe (2000), *Versnelde liberalisering van de energiemarkten. Randvoorwaarden vanuit de optiek van de toezichthouder*. Den Haag: DTe.
- DTe (2000), *Het toezicht op de elektriciteits- en gasmarkten*, Den Haag: DTe.
- Houtzagers, G., en H. Huijsmans (1995), *Ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen. Een onderzoek naar werkgeversverenigingen en de Wet op de Algemeen Verbindend Verklaring*.
- EIM (2001), *Jonge academici in professionele organisaties*, Zoetermeer: EIM.
- Inja, C. (1999), 'De toekomst van de cao', in: *ESB*, 13-8-1999, pp. 572-576.
- Meer, M.J.S.M. van der (2001), 'De modernisering van de arbeidsverhoudingen in de bouwnijverheid', in: *SMA*, maart 2001, nr. 3, pp. 164-175.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2001), *Trendnota arbeidszaken overheid 2002*, Den Haag: Sdu (TK 28 002, nrs. 1-2).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (meerdere jaren), *Sociale Nota*. Den Haag: Sdu.
- Prismant (2001), *Zorg in tel 2001*, Utrecht: Prismant.
- Rijn, M.J. van (2001), *De arbeidsmarkt in de collectieve sector: investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Rojer, M. (1996), *CAO onderhandelingen, een voorspelbaar, logisch en rationeel proces?* Amsterdam: Thesis.
- Ruyssveldt, J. van, en J. Visser (1996), 'Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium'. In: Ruyssveldt, J. van, en J. Visser (red.), *Industrial relations in Europe. Traditions and transitions*. Londen: Sage.
- Sas, E.M. van (2000), 'Prestatiebeloning en het poldermodel', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 3, pp. 245-255.
- SCP, Tussen bed en budget, sociale en culturele studies 25, 1998, Den Haag. De Beer, Werken in de postindustriële samenleving, SCP.
- Stichting van de Arbeid (1993), *Een nieuwe koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Stichting van de Arbeid (2001), *'Er is meer nodig'. Aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Tros, F. (2001), 'Arbeidsverhoudingen: decentralisatie, deconcentratie en empowerment', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2001-17, nr. 4, pp. 304-318.
- UMC Research (2001), *Relatie-tevredenheidsonderzoek DTe. Een kwalitatief onderzoek onder relaties van DTe door middel van 30 diepte-interviews*. Arnhem: UMC Research.
- Visser, J., en A. Hemerijck (1997), *'A Dutch miracle'. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Visser, J. (2001), 'Cao-vorming en looncoördinatie in Europa: een verkenning', in: *ESB*, 5-10-2001, pp. 756-760.

Bijlage IV Geraadpleegde bronnen

EIM-ARKO

EIM-Bliss

CBS:

Nationale Rekeningen

Sociaal Economische Maandstatistiek

Werkgelegenheid en Lonen

Vacature Enquête

Statline

