



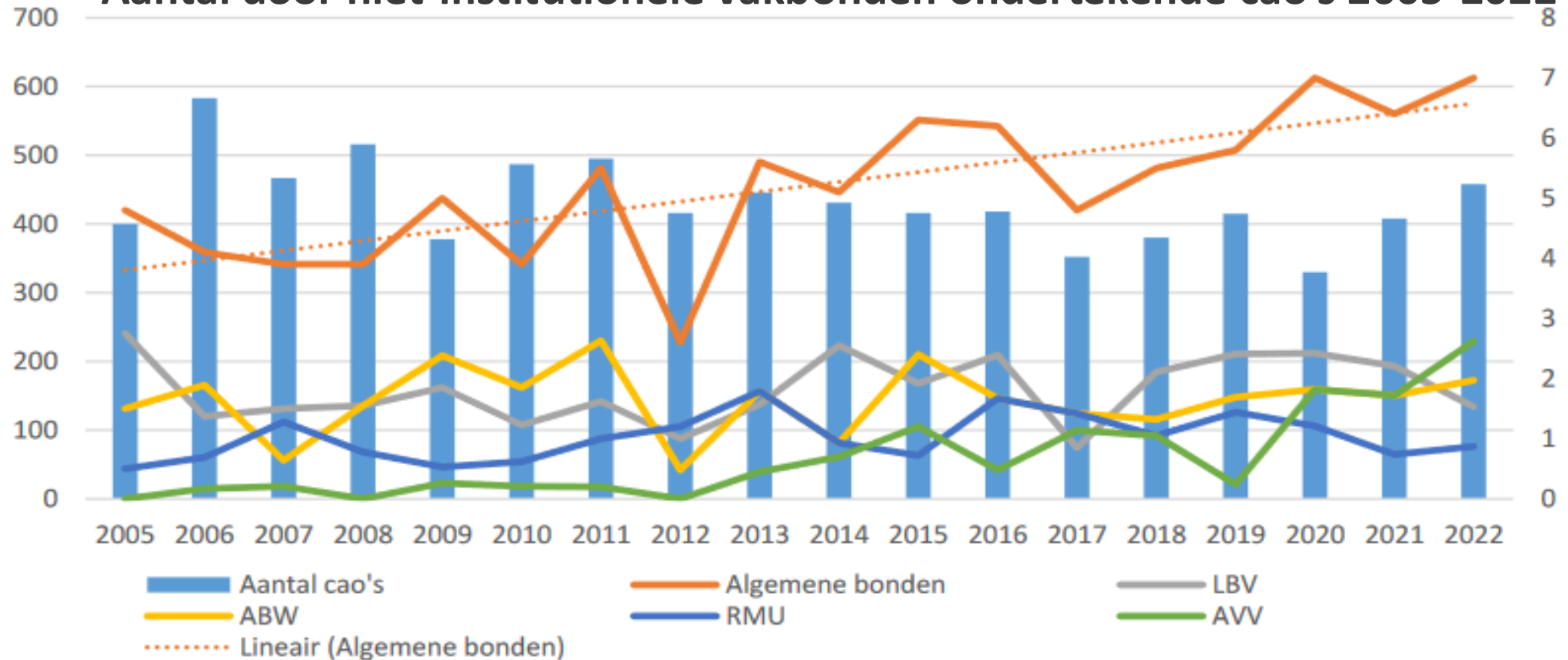
Spanning in de polder

Saskia Boumans (AIAS, UvA)



Welke spanning?

Aantal door niet-institutionele vakbonden ondertekende cao's 2005-2022



Er is meer... systemische veranderingen

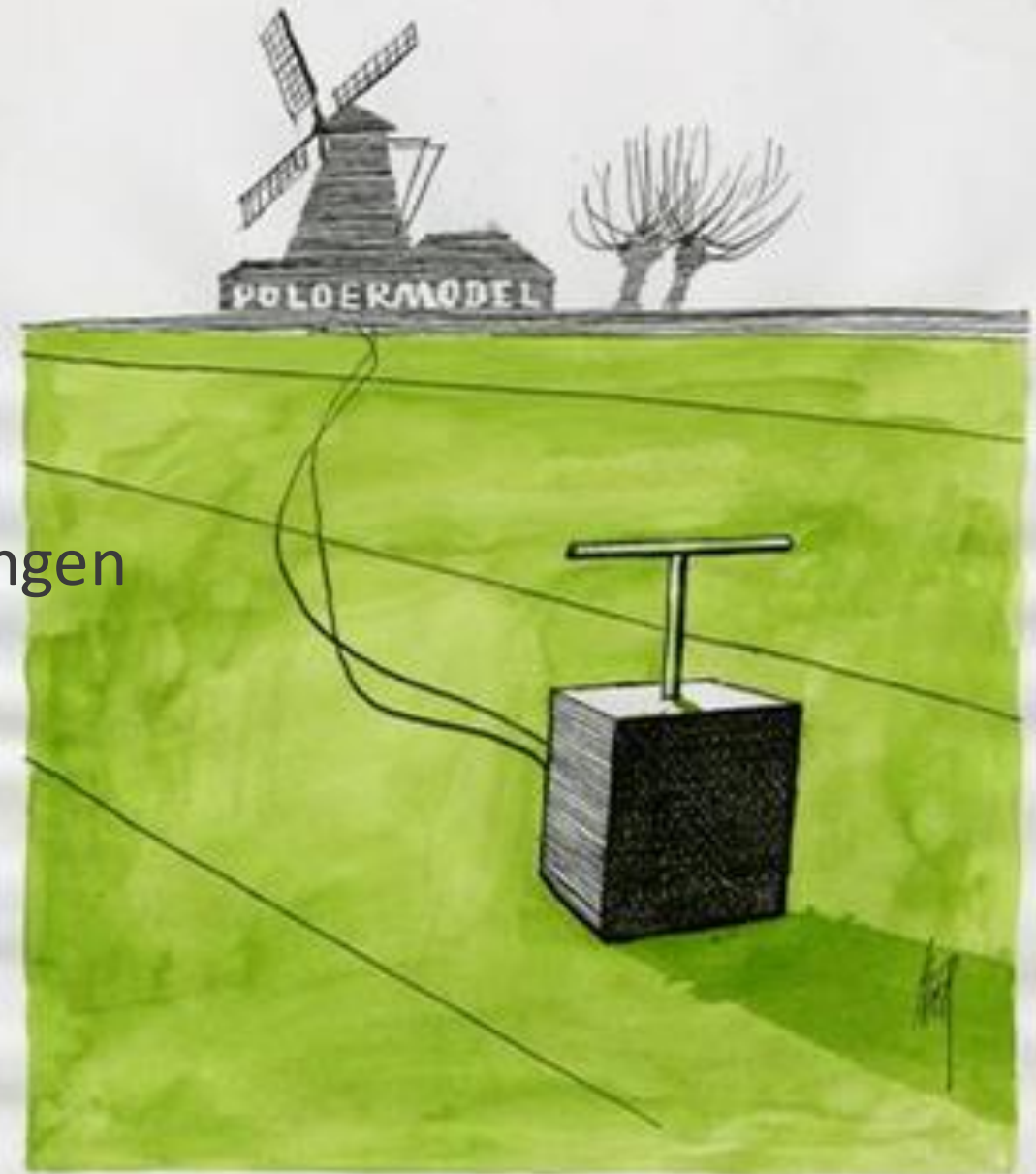
- Aantal werknemers onder cao daalt
- Aantal werknemers afhankelijk avv stijgt
- Organisatiegraad vakbonden blijft dalen
- Indicaties organisatiegraad werkgevers daalt
- Meerderheid cao's negatieve afwijking wetgeving via $\frac{3}{4}$ dwingend recht

“Het afgelopen jaar mogen we beslist turbulent noemen...De balans tussen verdienen en verdelen is ernstig verstoord geraakt...

“Met elkaar hebben we gestreden voor betere loonstijgingen...Het gaat beter, de positie van werkenden wordt alsmaar sterker, maar er is nog veel te herstellen....

Wat gaan we doen?

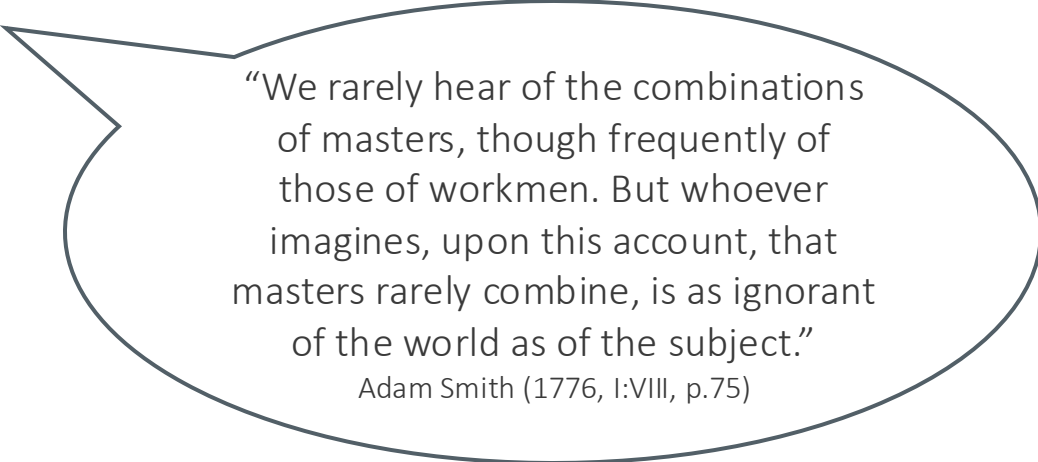
- Belang werkgeversorganisaties
- Theoretische aanleiding
- Vier onderzoeken
- Traag uiteenlopende zienwijzen & belangen
- Veranderingen door de tijd heen
- Samenvallende agenda's?
- Conflict? Eigen belang?



Belang werkgeversorganisaties

Werkgevers...

- de kurk van ons arbeidsbestel
- hebben wél exit opties
- uitstekend georganiseerd



“We rarely hear of the combinations of masters, though frequently of those of workmen. But whoever imagines, upon this account, that masters rarely combine, is as ignorant of the world as of the subject.”

Adam Smith (1776, I:VIII, p.75)

Theoretische aanleiding

Winsten bedrijfsleven onder druk,
massawerkloosheid, hoge inflatie →
reorganisatie vd politieke economie →
heroriëntering vd overheid →
liberalisering van wetgeving → meer
vrijheid voor kapitaal → economische
sfeer komt steeds meer los van
democratische controle

Unruliness of capital

Werkgeversdiscretie

Minder beperkingen werkgevers om
voorkeuren te volgen → eenzijdige
beslissingsbevoegdheid:

- vaststellen & aanpassen beloning
- inrichten werkplek & organiseren productieproces
- aanname- en ontslagbeleid
- ordening industrie en/of bedrijf (democratisering)

Vier onderzoeken

1. Content analyse van arbeidsvoorwaardenagenda's van werkgevers tussen 1976 en 2019
2. Content analyse van arbeidsvoorwaardenagenda's van FNV tussen 1976 en 2021
3. Analyse van drie sectorcao's (Metaal-electro, Banken/Rabobank en Horeca) tussen 1977 en 2017/2022 op 4 dimensies en 15 indicatoren
4. Exploratief onderzoek van hedendaagse strategieën en motivaties van werkgevers ten aanzien van collectief onderhandelen dmv interviews

Traag uiteenlopende zienwijzes en belangen

Werkgevers

Tegen deze achtergrond is van werkgeverszijde op tal van momenten gepleit voor meer speelruimte m.b.t. de arbeidsvoorwaardenvorming in de marktsector.

Deze behoefte is op verschillende wijzen omschreven:

- o als behoefte aan "ontstarring" van gegroeide verhoudingen
- o als streven naar "herschikking" van het niveau waarop het sociaal beleid tot stand komt
- o als behoefte aan een meer flexibel, gedifferentieerd en geïndividualiseerd arbeidsvoorwaardenbeleid, dat in vrijheid tot stand komt tussen werkgever en werknemers op het laagst mogelijk niveau, in aansluiting op de mogelijkheden en behoeften van het betreffende niveau
- o als behoefte aan "een flexibeler en specifiek inkomensbeleid dat meer dan voorheen recht doet aan problemen van arbeidsmarkt en motivatie" (9).
- o als streven naar meer op maat gesneden c.q. gedifferentieerde arbeidsverhoudingen, daaronder mede begrepen de arbeidsduur en de beloningsverhoudingen.

In essentie gaat het hier om een proces van toenemende emancipatie van het individu of zo men wil individualisering. In de tweede plaats lijkt het er sterk op, dat de onderneming - na de bijna ideologische disputen daarover in de jaren zeventig - nu opnieuw steeds sterker wordt erkend als natuurlijk middelpunt van de

sociaal-economische processen en als natuurlijk samenwerkingsverband. Dit betekent ook, dat de macro- en meso-overlegstructuren in toenemende mate een afgeleide zullen worden van de microstructuren in plaats van omgekeerd. Wat op het sociaal-culturele vlak individualisering heet, heet hier decentralisatie.

VNO, Arbeidsvoorwaardenbeleid 1987, 23 januari 1987

Veranderingen door de tijd heen

	1970s	1980s	1990s	2000s	2010s
Lonen	Afschaffen prijscompensatie Verlagen werkgeverlasten	Contractlonen volgen inflatie (niet ook productiviteit)	Loondifferentiatie obv bedrijfsresultaten Afschaffen alle premies voor inconveniënte uren Nieuwe lage loonschalen Lonen ademen mee met bedrijfsresultaat	Loondifferentiatie obv individuele resultaten Afschaffen alle andere automatisen (mn leeftijdsgerelateerd) Afschaffen alle periodieken	
Arbeids tijden		Beperken collectieve arbeidstijdverkorting Stimuleren deeltijdwerk als individueel alternatief Verlengen bedrijfstijd	Differentiëren: glijdende werktijden, ruimer dagvenster Afschaffen leeftijdsafhankelijke afspraken	Verlengen arbeidstijd per mens -> pensioenleeftijd, minder vakantie etc. Verhogen netto opbrengst arbeidstijd -> arbeidstijdmanagement Afschaffen vast aantal periodieke arbeidsuren -> jaar-urenovereenkomst	
Collectief onder handelen	Tri-partite overleg is absoluut noodzakelijk	Decentralisering: maatwerk op bedrijfsniveau “Privatisering van de arbeidsvoorwaarden”			Vernieuwing met of zonder vakbonden

zich zelf regelen.

Traag uiteenlopende zienwijzes en belangen

Vakbond

- Sterke ideologische veranderingen in haar denken over loon en werk
- Resultierend in het najagen van verander(en)de belangen

De vernieuwing vd sociaaldemocratische agenda in 1990s = nadruk op marktwerking, zelf-realisering en activering → zorgt voor aansluiting bij werkgevers- en overheidsbeleid = sociaal partnerschap.

Nieuwe-oude ideeën krijgen plek in de mid-2010s vanwege tegenvallende arbeidsmarkttuitkomsten groeiende sociale onrust, onvrede over loonmatiging & organisatorische veranderingen door interne crises.

Veranderingen door de tijd heen

1977 tot 1991: Van een eigen verhaal naar een gedeeld verhaal

- Eerlijke inkomensverdeling → verdediging van een solidaire en uitgebreide verzorgingsstaat
- Het recht op (minder) werk voor iedereen → terugdringen vh belang van werk in het leven
- Loonmatiging vanaf 1979 ihkv bescherming verzorgingsstaat en eerlijke inkomensverdeling

1992 tot 2000: Werk als sociale zekerheid & levensdoel

- Volledige werkgelegenheid → verhogen arbeidsparticipatie oa laaglonenwerk
- Recht op (minder) werken → werk als asset voor economische zelfstandigheid
- Lonen als concurrentiemiddel in geglobaliseerde markten: maximale looneis

2001 tot 2014 Er gaat iets mis, maar wat?

- Enerzijds: Werk = employable = eigen verantwoordelijkheid = zeggenschap = meer flexibiliteit = loopbaanbeheer
- Anderzijds: Groeiende economische ongelijkheid & foute flex & stagnerende lonen & zelfverrijking aan top

2015 tot nu: Hogere lonen en rechtvaardigheid, nu!

- Van maximale looneis naar minimale looneis → loongedreven groei
- Recollectivering arbeidrechten → werkzekerheid is meer arbeidsrecht ipv competenties
- Flexibilisering = onzekerheid = meer werkdruk = lagere lonen
- Werkgelegenheid via publieke investeringen ipv verhogen arbeidsparticipatie → van aanbod naar vraag

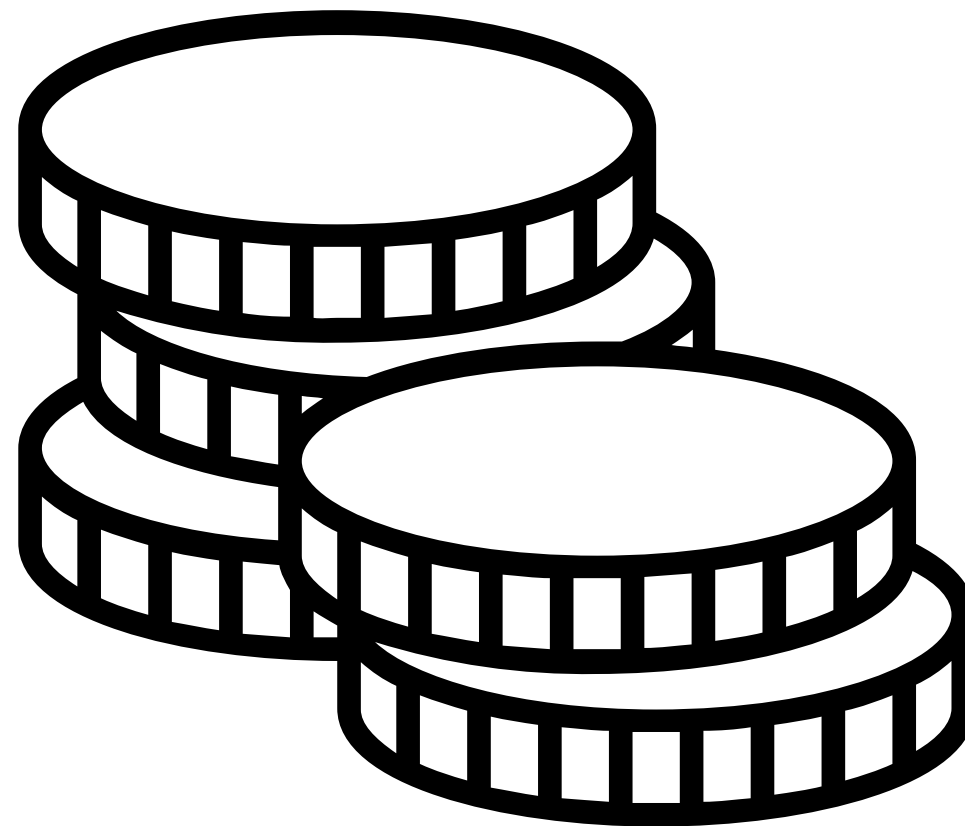
Samenvallende agenda's?

- Decentralisering naar cao en maatwerkafspraken bedrijfsniveau
- Decollectivisering zeggenschap arbeidstijden en lonen
- Deeltijdwerk: combineren werk en gezin en arbeidstijdenmanagement
- Employability en levenlang leren
- Werk boven inkomen
- Verhogen arbeidsparticipatie

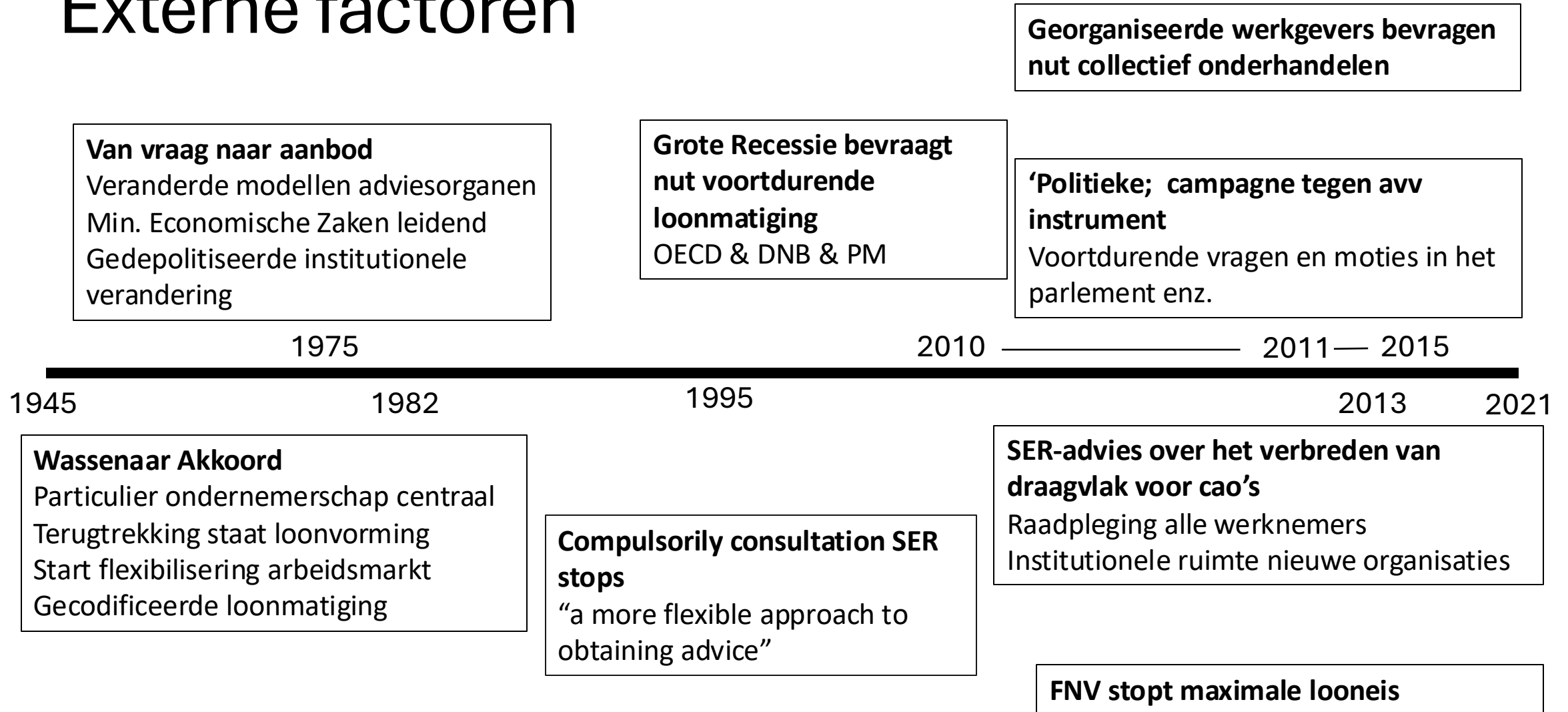
A man with glasses and a high-visibility vest is speaking into a microphone. He is positioned on the left side of the frame, looking towards the right. The background is a large, out-of-focus crowd of people, suggesting a public event or protest. The text is overlaid in the center of the image.

**Conflict? Eigen belang?
Radicaliteit? Emancipatie?**

Extra dia's



Externe factoren



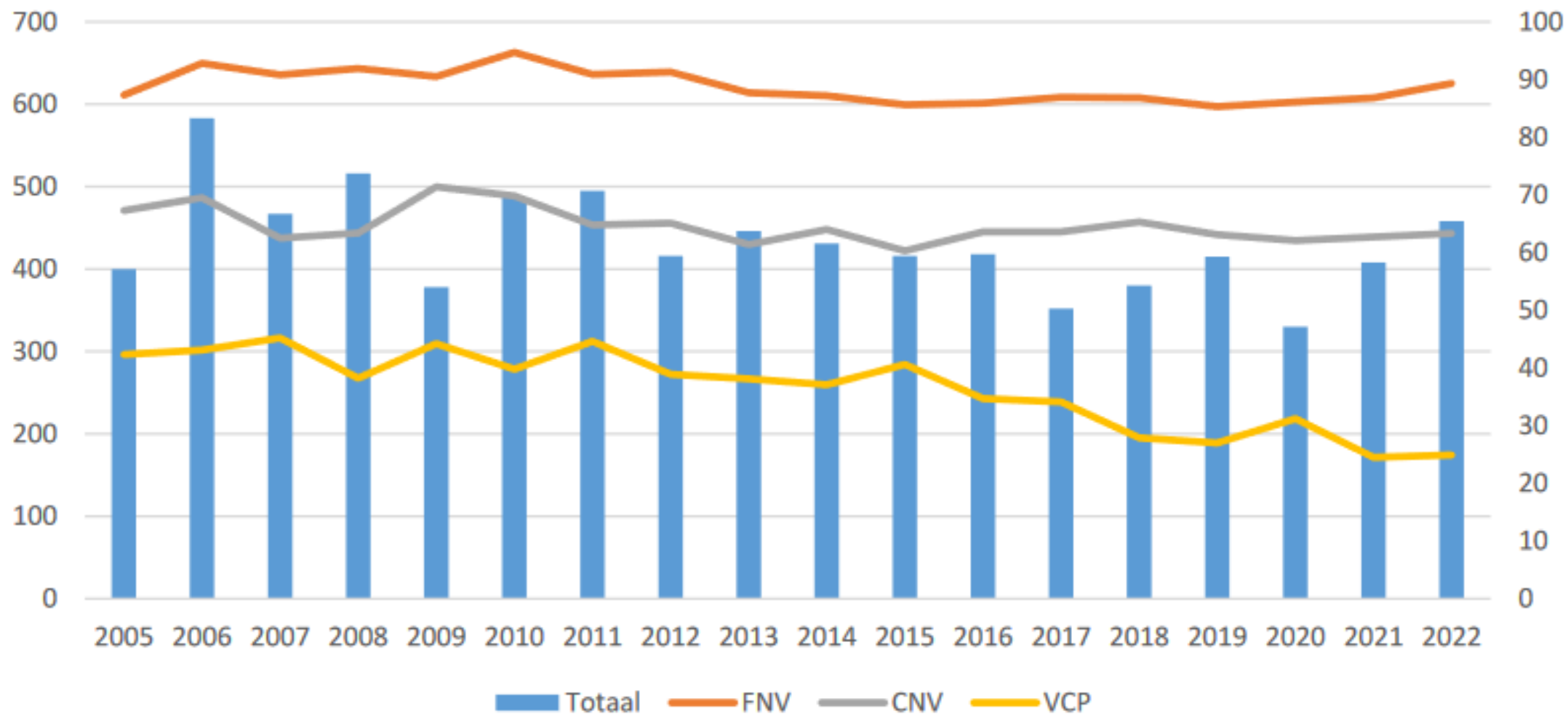
Meer invloed van werknemers op hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket: het is verdere verdieping van het proces van decentralisatie en differentiatie. Het gevolg is, dat werknemers zelf ook meer verantwoordelijkheden nemen. Ieder op z'n eigen wijze en vanuit verschillende achtergronden. Meer zeggenschap en invloed van individuele werknemers vergroten de speelruimte om het eigen leven zelf in te richten. [...] Een eigen 'tijdbeleid'. Een eigen 'opleidingsbeleid'. **FNV 2002**

Al naar gelang de afspraken kan gebruik worden gemaakt van een met de werknemer op te stellen persoonlijk ontwikkelingsplan, waar nodig voorzien van een financieringsplan, waaruit onder meer de kosten van scholing kunnen worden bestreden. De werkgever is daarbij primair verantwoordelijk voor vormgeving en financiering...het [is] mogelijk te kiezen voor een Persoonlijk opleidingsbudget...dat de werknemer naar eigen inzicht mag besteden aan leertrajecten. **VNO-NCW, 2003**

Door te investeren in inzetbaarheidsbeleid blijven werknemers productief en kunnen werkgevers zich op de verkrappende arbeidsmarkt positief onderscheiden. Uitgangspunt is dat medewerkers zelf de regie nemen en houden over hun eigen arbeidsmarktwaarde en dat de werkgever of sector voor voldoende faciliteiten en ondersteuning [...] zorgt. **AWVN, 2018**

Grafiek S1

Aantal aangemelde cao's (kolommen) en de percentages (lijnen) door de aan de vakcentrales gelieerde vakbonden (mede)ondertekende cao's in de periode 2005-2022



Aantal door niet-institutionele vakbonden ondertekende cao's 2005-2022

