

EEN NIEUWE KOERS:

**agenda voor het cao-overleg 1994 in
het perspectief van de middellange
termijn**

16 december 1993

Publikatienr. 9/93

INHOUDSOPGAVE

Pagina

1.	Een nieuwe koers	3
2.	Veranderende arbeidsverhoudingen	4
3.	Loonvorming	4
4.	Scholing	5
5.	Deeltijdarbeid / differentiatie in arbeidsduurpatronen	6
6.	Ouderenbeleid	6
7.	Ziekteverzuim	6
8.	Aandachtsgroepen	7
9.	Ten slotte	7

Bijlage 1 Veranderende arbeidsverhoudingen

EEN NIEUWE KOERS: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn

1. Een nieuwe koers

De wereld is sterk in beweging. Daarbij gaan economische, maatschappelijke en sociale ontwikkelingen hand in hand. Het bestaande is niet meer per definitie een gegeven; nieuwe evenwichten zullen moeten worden gevonden.

De economische situatie is uiterst zorgelijk. De vooruitzichten voor de middellange termijn wijzen er op dat zonder structurele aanpassingen zich geen of onvoldoende herstel kan voordoen van economische groei, rendements- en concurrentiepositie. Ons land zal dan te maken kunnen krijgen met een steeds groter en blijvend werkloosheidsprobleem ¹ en dat tegen de achtergrond van een nu reeds lage arbeidsparticipatie.

Het gaat op dit moment wereldwijd, en zeker in Europa, economisch minder goed. Dat kost ook in Nederland momenteel banen. Dat is vaker gebeurd maar uiterst zorgelijk is dat een flink deel van die banen nooit meer terug zal komen. Deze ontwikkeling heeft gevolgen voor alle bedrijven in Nederland, ook voor die bedrijven die niet rechtstreeks internationale concurrentie ondervinden.

Er kan echter een perspectief worden geboden.

Sociale partners zijn zich bewust van het feit dat zij op hun eigen terrein een substantiële bijdrage kunnen en moeten leveren aan economisch herstel en verbetering van de werkgelegenheid. Vanuit die verantwoordelijkheid leggen zij partijen op decentraal niveau een agenda voor ten behoeve van het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn.

Een nieuwe koers op arbeidsvoorwaardengebied moet snel worden ingezet.

¹ De SER werkt thans aan een analyse van de werkloosheidsproblematiek en het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt waarnaar hier korthedshalve verwezen zij.

2. Veranderende arbeidsverhoudingen

Het overleg over arbeidsvoorwaarden zal de rest van deze eeuw in het teken staan van 'maatwerk' en diversiteit. Zowel de behoeften van ondernemingen als die van werknemers zullen leiden tot meer differentiatie van en keuzemogelijkheden binnen regelingen. Het inspelen op die veranderende behoeften van werknemers en ondernemingen moet positief beoordeeld worden en kan bijdragen aan economische groei, groei van de werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie.

Erkenning van deze dubbele behoefte aan maatwerk en diversiteit houdt in dat gezocht moet worden naar een nieuw evenwicht waarin rekening gehouden wordt met de eisen die aan ondernemingen worden gesteld enerzijds en met de rechtsbescherming van de werknemers anderzijds; een evenwicht dat overigens mede beïnvloed wordt door de wijze waarop de overheid omgaat met het stellen van algemene regels.

Gemotiveerde en zelfstandige werknemers die betrokken zijn en zich betrokken voelen bij de continuïteit en de concurrentiepositie van de onderneming en die zich daarvoor willen inzetten, zullen zelf mee invulling willen geven aan 'maatwerk' ten aanzien van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Bij een invulling van arbeidsvoorwaarden die meer dan voorheen is afgestemd op de positie van de onderneming waarvan werknemers ook meer direct de positieve of negatieve gevolgen ondervinden, zullen zij tevens zelf of via hun vertegenwoordigers in vakorganisaties, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging door meedenken en meepraten over andere facetten het ondernemingsbeleid willen beïnvloeden.

De wederzijdse behoefte aan differentiatie en maatwerk zal in sommige bedrijfstakken leiden tot meer globale en/of minder regels in collectieve arbeidsovereenkomsten. Cao-partijen zelf kunnen - afhankelijk van de specifieke onderwerpen - beslissen op welke wijze nadere invulling zal plaatsvinden.

Deze benadering van zich wijzigende arbeidsverhoudingen ² willen partijen in de Stichting mede ten grondslag leggen aan het toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid op grond waarvan zij vervolgens tot de volgende agenda voor het cao-overleg 1994 zijn gekomen.

3. Loonvorming

Noodzakelijk onderdeel van een economische strategie is een loonkostenontwikkeling, die verantwoord is vanuit het oogpunt van de rendements- en concurrentiepositie van de desbetreffende bedrijfstak of onderneming.

De 'remweg' die ten aanzien van de gemiddelde loonkostenontwikkeling is ingezet met het centraal akkoord 1992 dient verder te worden verkort.

² Zie voor een meer uitvoerige beschouwing bijlage 1 die een integraal onderdeel uitmaakt van dit document.

Gelet op de economische situatie zal de ruimte voor initiële loonstijgingen dan ook in de meeste sectoren en bedrijven uiterst beperkt zijn en soms zelfs nul.

Waar cao-partijen enige ruimte aanwezig achten, zou uitdrukkelijk gezien moeten worden of (een deel van) deze ruimte een aanwending kan krijgen anders dan in de vorm van een initiële loonstijging. Daarbij kan met name gedacht worden aan afspraken of maatregelen die direct of indirect een bijdrage leveren aan vergroting van de arbeidsparticipatie (scholing of andere werkgelegenheidsmaatregelen).

In het algemeen verdient het aanbeveling te komen tot een zodanige 'mix' van afspraken dat een eventuele initiële loonstijging uiterst beperkt blijft.

Partijen in de Stichting willen er eveneens op wijzen dat ook door een herschikking van arbeidsvoorwaarden ruimte kan worden gecreëerd om tot een evenwichtig samenstel van afspraken te komen.

Het verdient aanbeveling de invoering van resultaat-afhankelijke beloningsvormen te bezien. Daarmee kunnen initiële loonstijgingen worden beperkt en kan differentiatie in de loonvorming worden bereikt. De ruimere fiscale faciliteiten die vanaf 1994 gaan gelden, kunnen daarvoor als extra stimulans gelden.

In bepaalde situaties zou meer loonflexibiliteit verkregen kunnen worden door (aanloop-)schalen te creëren tussen het wettelijk minimumloon-niveau en de laagste loonschalen in de cao³.

Alle voorstellen van cao-partijen, waarvoor deze Agenda de prioriteiten stelt, moeten worden getoetst op de daarvan te verwachten effecten op en bijdragen aan zowel de versterking van de rendements- en concurrentiepositie van bedrijven als de vergroting van de arbeidsparticipatie en de werkgelegenheid.

De Stichting constateert ten slotte dat reeds een aantal cao's voor 1994 is afgesloten met daarin een initiële loonstijging. Betrokken cao-partijen zouden moeten nagaan of alsnog in onderling overleg kan worden gekomen tot andersoortige afspraken.

4. Scholing

(Continue) scholing is essentieel voor een goed werkende arbeidsmarkt. Het is daarom van groot belang dat ondernemingen en bedrijfstakken hun inspanningen op dit terrein ten minste op het huidige niveau handhaven.

Wel stellen sociale partners in de Stichting vast dat meer aandacht gewenst is voor groepen werknemers voor wie tot nu toe doorgaans sprake is van een relatief geringe opleidingsinspanning zonder dat dit te rechtvaardigen is vanuit de aard van de functies of de positie van de desbetreffende werknemers.

³ Over deze kwestie heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een advies gevraagd aan de SER. Daarin zullen sociale partners meer gedetailleerd hun opvattingen weergeven.

Gedacht wordt aan opleidingsactiviteiten voor werknemers teneinde hun positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren en voorts aan opleiding en training van (oudere) werknemers welke hen in staat stelt op zinvolle wijze langer aan het arbeidsproces deel te nemen⁴.

Mede ten behoeve van de doorstroming in bedrijven en daarmee de vergroting van de instroom wordt bijzondere aandacht gevraagd voor de lager gekwalificeerden.

Daarnaast baren de ontwikkelingen in het leerlingwezen zorg. Er zal een stevige inspanning geleverd moeten worden om de instroom ten minste op peil te houden. Daarbinnen moet ook aandacht worden besteed aan degenen die werken maar nog niet dat opleidingsniveau hebben bereikt.

5. Deeltijdarbeid/differentiatie in arbeidsduurpatronen

Op 1 september jl. heeft de Stichting van de Arbeid de nota 'Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen' vastgesteld waarnaar hier verwezen wordt. Het is van groot belang dat aan de diverse hierin opgenomen aanbevelingen in hun onderlinge samenhang ruimhartige aandacht wordt besteed in de cao-onderhandelingen en dat deze hun neerslag gaan vinden in cao-afspraken.

Het samengaan van betaalde arbeid en verzorgingstaken voor deeltijd- én voltijdwerkers zal de behoefte aan daarop gerichte regelingen doen toenemen. Aanbevolen wordt na te gaan hoe deze regelingen, eventueel via herschikking van arbeidsvoorwaarden, kunnen worden gerealiseerd binnen een verantwoorde loonkostenontwikkeling.

6. Ouderenbeleid

Op 26 juli jl. heeft de Stichting van de Arbeid eveneens de nota 'Werkend ouder worden' vastgesteld. Ook voor de diverse aanbevelingen in deze nota geldt dat zij in hun onderlinge samenhang nadrukkelijk in de beschouwing moeten worden betrokken bij de cao-onderhandelingen teneinde een adequaat beleid te ontwikkelen voor de toekomst.

7. Ziekteverzuim

De Stichting heeft in november 1991 een aanbeveling opgesteld inzake bestrijding van het ziekteverzuim⁵ in het verlengde van een eerder tripartiet akkoord dat deze materie in meer brede zin behandelde. Beide documenten zijn onveranderd relevant. De Stichting acht het, mede onder verwijzing naar een inmiddels door haar uitgebrachte evaluatie van het akkoord

⁴ Zie in dit verband ook Stichting van de Arbeid; 'Werkend ouder worden'; publikatienummer 5/93

⁵ Stichting van de Arbeid; Nadere aanbeveling van de Stichting van de Arbeid inzake bestrijding van het ziekteverzuim; publikatienummer 6/91

van 1991, van groot belang dat in 1994 decentraal nader gestalte wordt gegeven aan het ziekteverzuimbeleid, mede ter verkleining van het verschil tussen de contractuele en de effectieve arbeidsduur.

Dit is van des te groter belang nu het ziekteverzuim in een aantal sectoren weer een toename vertoont.

8. Aandachtsgroepen

De Stichting heeft in het verleden diverse aanbevelingen gedaan om verbeteringen te bewerkstelligen in de situatie van bepaalde groepen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Hoewel deze aanbevelingen hun relevantie hebben behouden, is in de huidige omstandigheden de positie van twee groepen in het bijzonder verontrustend en wel die van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en die van langdurig werklozen.

Wat de eerstgenoemde groep betreft wil de Stichting verwijzen naar eerdere aanbevelingen; maatregelen die de uitstroom van deze groep uit het arbeidsproces pogen tegen te gaan, verdienen met name aandacht.

Met de benoeming van de groep langdurig werklozen als een bijzondere aandachtsgroep wordt overigens, gelet op de samenstelling van die groep, impliciet tegelijkertijd de aandacht gericht op andere groepen als minderheden en vrouwen die voor een groot deel tevens langdurig werkloos zijn.

9. Ten slotte

In het licht van een toekomstgerichte strategie mag niet voorbij worden gegaan aan het aspect van de kwaliteit. Hoewel dat aspect ook reeds in verschillende van de eerder in deze Agenda beschreven punten besloten ligt, is er aanleiding cao-partijen in algemene zin op te roepen waar nodig ook het verminderen van werkdruk of aanpassing van de arbeidsorganisatie dan wel andere maatregelen die kunnen bijdragen aan verbetering van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid, in de besprekingen te betrekken.

In dat kader verdient ook bedrijfsmilieuzorg de nodige aandacht ⁶.

⁶ Zie in dit verband het SER-advies 'Werknemers en bedrijfsmilieuzorg' (publikatienummer 93/05) alsmede het COB/SER-rapport 'Betrokkenheid van werknemers bij milieuzorg'(nr. 92-72)

Aldus besloten in Den Haag op 4 november 1993 en getekend op 16 december 1993.

De voorzitters van de in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers:

dr. A.H.G. Rinnooy Kan
voorzitter VNO

J. Stekelenburg
voorzitter FNV

drs. J.C. Blankert
voorzitter NCW

mr. A.A. Westerlaken
voorzitter CNV

J. Kamminga
voorzitter KNOV

G.A.W. van Dalen
voorzitter MHP

J. ten Hoopen
voorzitter NCOV

drs. J.W.E.M. Mares
voorzitter KNBTB

G.J. Doornbos
voorzitter NCBTB

M.J. Varekamp
voorzitter KNLC

VERANDERENDE ARBEIDSVERHOUDINGEN

Sinds het tot stand komen van het Stichtingsakkoord van november 1982 is onomstreden dat het arbeidsvoorwaardenbeleid in ruime zin (dus ook het sociaal beleid) primair tot de verantwoordelijkheid behoort van partijen op decentraal niveau. In het SER-advies 'Convergentie en overlegeconomie' van november 1992 werd dit proces van decentralisatie en differentiatie als vermoedelijk onomkeerbaar gekenschetst. Het belang van 'maatwerk' bij de arbeidsvoorwaardenvorming en van een zekere flexibilisering van arbeidsvoorwaarden zal de komende jaren alleen maar groter worden in het licht van de internationale concurrentie en de technologische ontwikkelingen.

Bij dit alles blijft in de jaren negentig de collectieve vorming van arbeidsvoorwaarden haar betekenis houden. Aan de kant van werknemers zal er een wens blijven om bepaalde arbeidsvoorwaarden collectief vorm te geven omdat op die wijze meer machtsevenwicht ontstaat. Van de kant van bedrijven blijft er eveneens een behoefte om bepaalde arbeidsvoorwaarden collectief te kunnen ordenen, desgewenst op bedrijfstakniveau.

Voor werkgevers staat het bestaansrecht van bedrijfstak-cao's niet ter discussie aangezien zij gebaseerd zijn op de vrijwillige overdracht van hun bevoegdheden op dit terrein door ondernemingen aan hun organisatie op bedrijfstakniveau.

Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor de georganiseerde werknemers in de onderneming.

De behoefte aan 'maatwerk' zal in sommige bedrijfstakken leiden tot meer globale en/of minder regels in collectieve arbeidsovereenkomsten die dan zo nodig op ondernemingsniveau nader ingevuld kunnen worden.

Cao-partijen zelf kunnen - afhankelijk van de specifieke onderwerpen - beslissen of een nadere invulling zal geschieden via overleg met de vakorganisaties danwel op een andere wijze (bijvoorbeeld via overleg met de ondernemingsraad dan wel dat in bepaalde gevallen het aan de ondernemer overgelaten wordt om dit zonder (formeel) overleg te doen).

In andere bedrijfstakken (bijvoorbeeld daar waar veel kleinere ondernemingen voorkomen) zal een grotere behoefte blijven bestaan aan rechtsbescherming en ordening op het bedrijfstakniveau zelf.

Ook voor partijen bij ondernemings-cao's is het wenselijk te bezien welk deel van de arbeidsvoorwaarden collectief en welk deel individueel wordt vastgesteld. Ook daar kunnen regelingen met keuzemogelijkheden voor individuen, uiteraard binnen de organisatorische en economische mogelijkheden van de onderneming, worden overeengekomen.

De tendens van toenemende decentralisatie en differentiatie kan ertoe leiden dat vakorganisaties zich ook op ondernemingsniveau meer willen manifesteren onder andere door middel van verbetering van informatie aan en communicatie met de in de onderneming werkzame leden. Daarbij wordt belangenbehartiging van de leden beoogd.

Met dit vakbondswerk wordt niet beoogd een inbreuk te maken op het functioneren van al dan niet wettelijk voorgeschreven bestaande overleg- en communicatiestructuren zoals de ondernemingsraad en commissies en werkgroepen van de ondernemingsraad⁷. In een uitgebreide nota uit 1990 heeft de Stichting van de Arbeid aanbevolen dat ondernemers(-organisaties) desgevraagd medewerking aan dit vakbondswerk geven door middel van faciliteiten hiervoor. Naar deze aanbevelingen wordt hier opnieuw verwezen⁸.

Gemotiveerde en zelfstandige werknemers die betrokken zijn en zich betrokken voelen bij de continuïteit en de concurrentiepositie van de onderneming en die zich daarvoor willen inzetten, zullen zelf mee invulling willen geven aan 'maatwerk' ten aanzien van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Bij een invulling van arbeidsvoorwaarden die meer dan voorheen is afgestemd op de positie van de onderneming waarvan werknemers ook meer direct de positieve of negatieve gevolgen ondervinden, zullen zij tevens zelf of via hun vertegenwoordigers in vakorganisaties, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging door meedenken en meepraten over andere facetten het ondernemingsbeleid willen beïnvloeden

Bij diverse belangrijke voornemens van de ondernemer die van invloed kunnen zijn op de positie van de onderneming als zodanig, is de ondernemingsraad al betrokken door middel van zijn adviestaak ex artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Afspraken over overleg met vakorganisaties inzake dergelijke voornemens kunnen daarnaast in cao-afspraken zijn of worden vastgelegd. Ook zonder een dergelijke afspraak kan het tot een dergelijk overleg komen omdat één of beide partijen dat wensen.

⁷ Voor de gewenste c.q. wettelijke rol van de ondernemingsraad bij arbeidsvoorwaarden wordt hier verwezen naar het binnenkort uit te brengen SER-advies terzake.

⁸ Stichting van de Arbeid; Óverwegingen en aanbevelingen over (...) arbeidsverhoudingen en vakbondswerk in de onderneming'; publikatienummer 1/90