

8 Slijtvast instrument Wet op de cao

De cao, de collectieve arbeidsovereenkomst, bestaat ruim honderd jaar. Dat roept vaak vragen op: hoe lang gaat de cao nog mee? En is de cao nog wel van deze tijd? Wellicht ter geruststelling: de cao blijkt zeer slijtvast. Het is uitgegroeid tot het belangrijkste instrument waarmee in Nederland de arbeidsverhoudingen worden geregeld. Het doel van een cao is de werknemer zekerheid te geven over rechtspositie, inkomen, arbeidsduur en andere voorwaarden. De werkgever weet op zijn beurt dat hij gedurende de looptijd van de cao is verzekerd van rust in zijn bedrijf.

Tariefafspraken tussen werkgevers en werknemers werden al sinds 1894 (Amsterdamse bouw) overeengekomen, een decennium later ontstonden de eerste rudimentaire cao's (bijvoorbeeld die van de Amsterdamse diamantwerkers). In 1907 kwam de Wet op de arbeidsovereenkomst tot stand. Deze wet verkreeg een plaats binnen het Burgerlijk Wetboek, en kende een bescheiden positie aan de cao toe. Die werd gedefinieerd als 'eene regeling, getroffen door eene of meer werkgevers of eene of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers, met eene of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders, omtrent arbeidsvoorwaarden, bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten in acht te nemen'. Een afspraak tussen werkgever en werknemer die strijdig was met een cao waaraan beiden gebonden waren, kon nietig worden verklaard. In 1914 kwam de eerste landelijke cao tot stand; snel volgden er meer. Zo ontstond er behoefte aan een nieuwe en betere wettelijke regeling voor de collectieve arbeidsovereenkomst. Die kwam in 1927 met de Wet op de cao tot stand; de wet verplichtte de werkgever om de bepalingen van een cao ook toe te passen op niet-georganiseerde werknemers in het bedrijf. Samen met de algemeenverbindendverklaring (avv) – wettelijk geregeld in 1937 – vormt de Wet op de cao nog altijd een belangrijk deel van het juridisch kader van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Omdat de cao beoogt concurrentieverhoudingen tussen ondernemingen in een bedrijfstak gelijk te trekken voor wat betreft arbeidsvoorwaarden, ontwikkelde zich een vast stramien. Niet alleen lonen en werktijden werden regulier onderwerp van de onderhandelingen, maar ook steeds meer andere zaken zoals veiligheid, arbeidsomstandigheden, scholing en pensioenen. In de loop der jaren is de cao steeds verder verbreed. Vlak na de oorlog draaiden onderhandelingen hoofdzakelijk om loonsverhogingen, maar gaandeweg nam het aantal onderwerpen aan de onderhandelingstafel en in cao-teksten toe. De steeds grotere reikwijdte van de cao's is van enorm belang geweest voor de

ontwikkeling van het Nederlands stelsel van arbeidsverhoudingen. De cao weerspiegelt ontwikkelingen in de samenleving en vormt een instrument om arbeidsvoorwaarden aan te passen aan de verwachte sociaaleconomische context, zowel op landelijk sectorniveau als binnen een specifieke bedrijfscontext. Het aantal cao's is al enige jaren min of meer stabiel. Wat de inhoud betreft, is er sprake van versoering én uitbreiding, bijvoorbeeld met de 'groene' cao en de jongste loot, de geluk-cao.

Werkgevers zijn steeds nadrukkelijker op zoek naar betrokkenheid van werknemers bij de ondernemingsdoelstellingen en problemen. Zo verwachten ze meer draagvlak te scheppen voor oplossingen en de bijbehorende arbeidsvoorwaardelijke veranderingen. Daarmee hopen ze ook beter aan te sluiten bij de wensen van medewerkers – jong, oud, hoog- en laagopgeleid. In het verlengde hiervan zoeken steeds meer ondernemingen naar nieuwe vormen van overleg en mogelijkheden voor modernisering van het proces van arbeidsvoorwaardenvorming (waaronder de cao). Sommige bedrijven zetten hier nadrukkelijk op in. Maar de cao als zodanig blijft ongemeoid. Het voorspelde failliet ervan zal nog lang op zich laten wachten.

JAARLIJKS ABONNEMENT OP MOEILIKHEDEN

In de vroegste jaren van AWWN waren schriftelijke, collectieve contracten 'uit den boze'. AWWN beschouwde de cao als 'een jaarlijks abonnement op moeilijkheden'. Vakbonden riepen, zo vreesde men, werknemers elk jaar tot actie op. En die werknemers zouden bij vernieuwing van de cao steeds nieuwe en hogere eisen stellen, ook als het niet goed ging met het bedrijf. Bovendien bestond de vrees dat het voor werkgevers onmogelijk werd in slechte tijden de verworvenheden van de werknemers terug te draaien. AWWN propageerde mondelinge,

stilzwijgende overeenkomsten – tot wederopzegging. Eén van de voornaamste redenen dat AWWN zo fel gekant was tegen de cao, was de angst dat de vakbond de cao zou aangrijpen om allerlei vakbondswensen te verwezenlijken, zoals medezeggenschap en boekenonderzoek. In de loop van de jaren dertig van de vorige eeuw ontwikkelde AWWN geleidelijk aan een pragmatische houding ten opzichte van de cao. Vlak voor het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog wijzigde dat ingrijpend. AWWN verzette zich nog altijd tegen de invoering van cao's, maar zij gaf haar leden de vrijheid: ze moesten zelf beslissen of ze cao's wensten af te sluiten. In mei 1940 bereikte AWWN overeenstemming met de vakbond over een model-cao – voor het geval AWWN-leden besloten om arbeidsvoorwaarden toch te regelen via een cao.



EERSTE LANDELIJKE CAO

De eerste landelijke cao kwam in 1914 tot stand. Deze werd afgesloten in de grafische industrie, tussen de Nederlandse Bond van Boekdrukkerijen en de verschillende werkliedenorganisaties in de typografie. Het was direct een behoorlijk gedetailleerde cao. De collectieve arbeidsovereenkomst regelde de duur van een reguliere werkweek (57 uur; bedrijven waar minder gewerkt werd, moesten toch 57 werkuren betalen). Op het gebied van de lonen

werd onderscheid gemaakt tussen drie 'klassen arbeiders', en daarnaast van negen 'gemeenteklassen' – gebaseerd op het inwoneraantal: hoe groter de gemeente waarin iemand werkte, hoe hoger het loon. Loonsverhogingen waren gebaseerd op een systeem waarbij het soort machine waarmee iemand werkte en diens grafische specialisatie een rol speelden, en ook de beloning voor overwerk was in de cao geregeld (25 procent extra; nachtwerk 50

procent, zondagen 100 procent, feestdagen 125 procent). De cao regelde voorts de getalsmatige verhouding in bedrijven tussen meesters, gezellen en leerlingen, en schreef verplichte opleidingen voor. Twee namen zijn verbonden aan de totstandkoming van de eerste landelijke cao: namens de werknemers Feike Obbes van der Wal (bestuurder van de Algemeene Nederlandsche Typografenbond), en namens de werkgevers Joannes Antonius Veraart (in 1914 be-

noemd tot docent aan de TH Delft). Hij gold destijds in de grafische sector als vertrouwenspersoon en 'adviseur van de patroons'. Het initiatief voor deze eerste cao kwam vooral van de werkgevers. In de grafische sector heerste grote onderlinge concurrentie; om loonconcurrentie tegen te gaan, wilden werkgevers arbeiders ertoe bewegen 'om den patroon, die het prijstarief breekt en dus het loontarief niet zal kunnen handhaven, te verlaten'.