

Evaluatie cao-seizoen 2019

Krapte op de arbeidsmarkt doet zich voelen

Het cao-jaar 2019 loopt ten einde. Kenmerkend waren de stoeve onderhandelingen, vooral in de eerste helft van het jaar. Onder druk van de algemene looneis van FNV (5 procent erbij) lag de focus op zo hoog mogelijke contractloonafspraken. Dat ging ten koste van kwalitatieve afspraken. De loonstijging bleef overigens, op twee gevallen na, overall ver onder de FNV-eis. De aanhoudend krappe arbeidsmarkt zorgde er wel voor dat menig werkgever zich op die arbeidsmarkt probeert te onderscheiden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

TEKST
Laurens Harteveld

438

Het aantal in 2019 **expirerende cao's**: 438, voor in totaal 3,1 miljoen werknemers. Het aantal vernieuwde cao's bedroeg op 1 december 2019 287 (voor 2,2 miljoen werknemers). Naast deze 287 2019-akkoorden is ook overeenstemming bereikt over 17 cao's die een ingangsdatum voor 2019 hebben ('achterstallig onderhoud'). In totaal zijn er dus 304 akkoorden (2,5 miljoen werknemers) tot stand gekomen. Dat betekent dat 69 procent van de cao's die aan herziening toe waren, dit cao-seizoen ook daadwerkelijk zijn vernieuwd. Deze score ligt iets boven het langjarige gemiddelde (66 procent).

1,8%

De economische context verslechterde gedurende het cao-seizoen. De **economische groei** in 2019 was niet 2,7 procent zoals het CPB voorjaar 2018 raamde, maar 1,8 procent (laatste raming, Prinsjesdag 2019). Dat heeft veel te maken met de relevante wereldhandel; die groeit minder hard dan eerder was voorzien. Zorgwekkend is dat ook de arbeidsproductiviteit van bedrijven volgens de meest recente CPB-ramingen nog lager uitvalt dan verwacht, ja zelfs krimpt. Geen groei van 1,3 procent (raming voorjaar 2018) dus, maar juist een gevoelige teruggang (-0,1 procent; raming Prinsjesdag 2019).

De inflatieraming werd in de loop van het jaar licht opwaarts bijgesteld naar 2,6 procent. Een groot deel van de inflatie hangt samen met de verhoging van het lage btw-tarief en andere fiscale overheidsmaatregelen. De werkloosheidscijfers bleven historisch laag (3,4 procent).

2,8%

De **gemiddelde loonstijging** in de 304 cao's is 2,8 procent, herwogen naar het aantal werknemers is de stijging van het contractloon 3,0 procent.

Achter de gemiddelde loonstijging gaat zoals gebruikelijk een sectorale differentiatie schuil, al was die in 2019 minder scherp dan in andere jaren. In sectoren die te kampen hebben met schaarste op de arbeidsmarkt – zorg, industrie en bouw – zijn de hoogste contractloonstijgingen te noteren. Daarentegen zijn in sectoren die sterk in transitie zijn – zoals de detailhandel (concurrentie van internetwinkels), de agrarische sector (herstellend van een slecht jaar in 2018) en de financiële/zakelijke dienstverlening (herstructureringen) – de loonstijgingen relatief beperkt.

De sectorale contractloonstijgingen op twaalfmaandsbasis variëren van 2,4 procent tot 3,2 procent.

20

De **gemiddelde looptijd** van de in 2019 gesloten akkoorden is 20 maanden – iets hoger dan het langjarige gemiddelde (19 maanden).

3%

Dat is de **meest voorkomende afspraak over de loonsverhoging** in de 2019-cao's (in 55 van de 287 cao's), gevolgd door 2,5 procent (23 cao's). Het cao-jaar vertoont een licht oplopende loontrend. In januari bedroeg de gemiddelde contractloonstijging nog 2,64 procent, in september, oktober en november schommelde die rond de 2,9 procent. Juli kende overigens de hoogste gemiddelde loonaanpak: 3,0 procent.



Laurens Harteveld is beleidsadviseur bij AWWN, gespecialiseerd in arbeidsvoorwaardeninformatie

Inhoudelijke vernieuwing

Als het om inhoudelijke vernieuwing van de cao gaat, is het beeld gemengd. Hoewel sommige cao's aansprekende voorbeelden kennen, bleven grote en ingrijpende vernieuwingen achterwege. Vergeleken met 2018 zijn er in 2019 minder nieuwe afspraken gemaakt over het vergroten van de flexibiliteit van werkgevers (15 procent; 2018: 17 procent) en over duurzame inzetbaarheid (tenminste één afspraak over duurzame inzetbaarheid in 77 procent van de cao's; in 2018 83 procent). In 23 procent van de afgesloten akkoorden staat een afspraak over mensen met een bovengemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt, evenveel als in 2018.

Duidelijk zichtbaar zijn de effecten van de krappe arbeidsmarkt. Werkgevers proberen zich te onderscheiden met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Dit werkte op twee manieren door in de nieuwe cao's:

- *maatregelen om werknemers te binden* meer afspraken over het vasthouden van (oudere) werknemers (arbeidsmarkttoeslag, generatiepact en andere ontzietmaatregelen);
- *maatregelen om werknemers te boeien* meer afspraken over mantelzorg, werkgevoel, persoonlijke keuzevrijheid, eigen regie, werk-privébalans, geboorteverlof voor de partner en (varianten op) de 80/90/100-regeling (80 procent werken, 90 procent loon, 100 procent pensioen).



Op de foto: 24-uursstaking bij VDL RPI in Hendrik-Ido-Ambacht (november 2018). Na acht maanden van onderhandelen, ruziën, terug naar de onderhandelingstafel en de nodige stakingen bereikten werkgevers en vakbonden in de Metaalstro op 1 februari 2019 een akkoord over een nieuwe cao. AWWN-directeur Harry van de Kraats hielp bij het vlottrekken van de besprekingen.

In 2019 kwam het geregeld tot werkonderbrekingen en stakingen. Vers in het geheugen liggen de landelijke stakingen van leraren en ziekenhuismedewerkers. Heet hangijzer in de cao-conflicten was meestal de contractloonsstijging. De relatief sterke arbeidsonrust is ook terug te zien in het aantal zogeheten eindboden – twee keer zoveel als gebruikelijk: 15 procent in plaats van zo'n 7 procent. Foto: Hollandse Hoogte

In het nieuws

Nieuwe cao's die in 2019 konden rekenen op de nodige media-aandacht, waren o.a. die van Gehandicaptenzorg, Royal Philips en Architecten. Om heel verschillende redenen.

- **Gehandicaptenzorg** is de eerste cao waarin het recht op onbereikbaarheid is opgenomen. De afspraak komt erop neer dat werknemers op hun vrije dag niet hoeven te reageren op telefoontjes, appjes, mails of andere berichten van hun werkgever. Het recht op onbereikbaarheid is daarna ook afgesproken in de cao's Jeugdzorg en VVT.

- **Royal Philips** introduceerde het welzijnsverlof. Medewerkers die tenminste drie jaren in dienst zijn, krijgen de gelegenheid om een keer per vijf

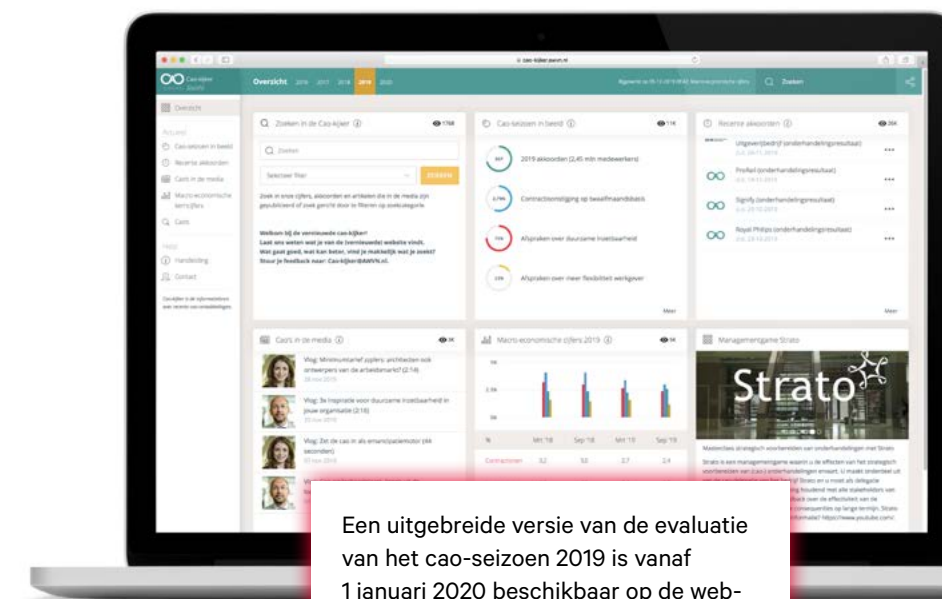
jaar welzijnsverlof aan te vragen – een betaalde aaneengesloten verlofperiode van maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur.

- **Architecten** bevat een afspraak over het tarief voor zzp-architecten: die moeten minimaal 150% van het brutoloon verdienen. Een recente richtlijn van waakhond ACM, lijkt ruimte voor deze tariefafspraken te bieden. Het is bijvoorbeeld mogelijk als werknemers en zzp'ers 'zij aan zij' werken – gelijkwaardig werk in vergelijkbare omstandigheden verrichten. In jargon: als zij aan elkaar *gespiegeld* zijn. Zo wil de branche voorkomen dat zzp-architecten onder een bodem duiken en daarmee op arbeidsvoorwaardelijk vlak de sector naar beneden trekken.

354.000

Dit is het aantal werknemers waarop het **grootste akkoord** dat dit jaar tot stand kwam, betrekking heeft: VVT (Verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties).

Andere grote akkoorden van dit jaar: Uitzendkrachten (323.000 werknemers), Metaal en Techniek (204.000), Gehandicaptenzorg (176.000) en Gemeenten (154.000).



Een uitgebreide versie van de evaluatie van het cao-seizoen 2019 is vanaf 1 januari 2020 beschikbaar op de website van AWWN. Op de speciale cao-website van AWWN, www.cao-kijker.nl, vindt u altijd de meest actuele cijfers over het lopende cao-seizoen.

Stabiliteit

De wereld om ons heen is op velerlei manieren volop in beweging, maar aan de cao-onderhandelingen en het proces van arbeidsvoorwaardenvorming valt juist de grote stabiliteit op. Verreweg de meeste cao's komen tot stand met dezelfde cao-partijen als in het verleden: dat geldt voor 95 procent van de cao's. Van de volgende zes resterende, andere mogelijkheden wordt niet of nauwelijks gebruikgemaakt.

Alternatief één is (voorlopig) niets doen als de cao is verlopen. Voorbeelden hiervan in 2019 zijn niet voorhanden. Het is een schemerzone omdat meestal niet bekend is of partijen, formeel of informeel, met elkaar in onderhandeling zijn.

De tweede optie, onderhandelen met een gewijzigde vakbondssamenstelling, komt in 2019 een paar keer voor. In de meeste gevallen gaat het om een door CNV afgesloten akkoord met werk-

gevers zonder dat FNV tekent – met als reden meestal dat de loonsstijging onvoldoende is. Voorbeelden zijn de cao's Ambulancezorg, PostNL, Pluimveeverwerkende industrie, Watersportindustrie (HISWA), Hema en Bijenkorf. Bij nieuwe cao's voor Transavia Cabine (met VNC) en IKEA (met WIM) waren FNV en CNV geen partij.

Omgekeerd komt het voor dat cao's die voorheen niet door FNV zijn ondertekend, dit jaar keer wel van een FNV-handtekening zijn voorzien. Voorbeeld: de Bakkers-cao.

Vaak is een wijziging in de samenstelling van de vakbondsdelegatie overigens niet de keuze van de werkgever, maar is die noodzakelijk omdat bestuurders van De Unie (en soms CNV) niet meer aan de onderhandelingen deelnemen omdat ze te weinig leden representeren.

Een derde keuzemogelijkheid is het aanmelden bij een (andere) bedrijfstak-

cao, door lid te worden van de desbetreffende werkgeversvereniging. Daarvan is in 2019 geen voorbeeld bekend.

De vierde optie is (voor bedrijven die onder een bedrijfstak-cao vallen) om een eigen cao af te sluiten. In 2019 zijn hier evenmin voorbeelden van.

Mogelijkheid vijf is niet meer met de vakbonden maar met de eigen ondernemingsraad onderhandelen. Dan is er uiteindelijk geen sprake meer van een cao, maar komt er een arbeidsvoorwaardenregeling (avr) tot stand. Ook dit kwam in 2019 niet voor.

De zesde optie is om als werkgever zelf een avr vast te stellen. Ook hiervan is geen voorbeeld bekend in 2019. In de praktijk zien we wel de omgekeerde overstap: van avr naar cao. Een voorbeeld hiervan is de (eerste) cao voor de bank Insinger Gilissen. Tweede voorbeeld is Ajax: bij de Amsterdammers is vanaf komend seizoen voor de vrouwelijke spelers een cao van kracht. ●