



vhp2

Goede arbeidsvoorwaarden: minder vanzelfsprekend dan je denkt

VHP2 Samen komen we verder



Inhoudsopgave

Cao: voordelen voor werknemers en werkgevers.....	4
Trends in Cao's	5
Forse loonstijging niet overal reëel.....	5
VHP2 zet vooral in op persoonlijke ontwikkeling.....	6
Leden bepalen de agenda	7
Wie valt onder een Cao?	8
VHP2: ook voor wie zelf moet onderhandelen.....	9

Brutolonen stijgen ieder jaar weer, arbeidsomstandigheden verbeteren en professionals krijgen steeds meer invloed op hoe ze hun werk doen. Je staat er niet snel bij stil, omdat het zo vanzelfsprekend lijkt. Toch moeten arbeidsvoorwaarden elke keer weer worden bevochten. Vakbonden spelen daar een belangrijke rol in. In dit whitepaper lees je meer over wat een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) eigenlijk is, waarom een cao belangrijk is en hoe een bond ervoor zorgt dat werknemers altijd beter af zijn.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-is-een-cao>



Wat is een cao en wat staat erin?

Een cao is collectieve arbeidsovereenkomst. Een soort contract tussen werkgevers- en werknemersorganisaties (meestal vakbonden). Er staan afspraken in over arbeidsvoorwaarden. Het gaat dan bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. Ook regelingen rond vakantiedagen en ontslag zijn meestal onderdeel van een cao. Verder staat er vaak iets in over opleidingsbudget of over meer specifieke zaken als kinderopvang en een mama- of papadag.

Er bestaan twee soorten cao's:

1. Bedrijfstak-cao: collectieve afspraken binnen een sector. De metalektro (ook wel grootmetaal genoemd) is hier een voorbeeld van. Dit is een van de grootste sectoren van ons land. Onder deze cao vallen ongeveer 160.000 mensen die werken bij bedrijven als Fokker, DAF, VDL, ASML, Stork en Siemens.
2. Ondernemings-cao: collectieve afspraken binnen een organisatie. Bedrijven als Philips, Signify, KPN en DSM hebben allemaal hun eigen cao.

Cao's bestaan sinds eind negentiende eeuw. De eerste werd afgesloten in de diamantindustrie. Diamantbewerkers bundelden hun krachten als reactie op povere arbeidsomstandigheden en grootschalige uitbuiting. Nadien volgden steeds meer sectoren. Sinds begin twintigste eeuw is de cao in de wet verankerd².

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-is-een-cao>

² <https://isgeschiedenis.nl/nieuws/invoering-van-de-cao-in-nederland>

Cao: voordelen voor werknemers en werkgevers

Zonder cao val je terug op algemene wetgeving en dat betekent bijvoorbeeld minder loon en minder vrije dagen. Met een cao ben je als werknemer dus altijd beter af. Toch is een cao niet alleen in het voordeel van mensen in loondienst. Ook werkgevers hebben er baat bij, vooral omdat ze dan niet met iedereen individuele afspraken hoeven te maken. Daarnaast hebben ze graag tevreden werknemers. Het is prettig als iedereen weet waar hij of zij aan toe is en er rust is in een organisatie.

Jarenlang droegen cao's ook bij aan loonmatiging. Het idee daarachter is dat te hoge loonstijgingen slecht zijn voor economische groei en werkgelegenheid. Vaak vragen bedrijven om looneisen in te perken, omdat ze te maken hebben met aandeelhouders die een bepaald dividend verlangen. Die uitkering valt lager uit als loonkosten stijgen.



Trends in cao's

De afspraken in een cao worden sterk beïnvloed door de tijdgeest. De laatste jaren is er in onderhandelingen bijvoorbeeld aandacht voor thema's als werkdruk en de werk-privébalans. Maar wat altijd op nummer één staat is loonsverhoging. Bonden gaan minimaal voor inflatiecorrectie en zien liever nog een koopkrachtstijging. Ze vinden dat wanneer het goed gaat met bedrijven, de mensen die bijdragen aan de winstgevendheid mogen meedelen in het succes. In 2020 resulteerde dit nog in de grootste stijging van cao-lonen in twaalf jaar tijd³.

³ <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5207040/cao-lonen-geld-personal-finance-prijzen-salaris-nettoloon-geld>

⁴ <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/3328389/recordjaar-voor-asml-een-miljard-meer-winst-en-een-omzet-van-14-miljard-euro>

⁵ <https://www.fedet.nl/stand-van-zaken-onderhandelingen-cao-metalektro/>

Forse loonstijging niet overal reëel

De toename bedroeg dat jaar drie procent. Een opvallend positief cijfer midden in de coronacrisis, maar dit was het gevolg van afspraken die al voor de eerste lockdown waren gemaakt. De pandemie heeft wisselende effecten op bedrijfsresultaten. ASML zette een recordjaar neer qua omzet⁴, maar anderen hebben het juist zwaar. In de onderhandelingen voor een metalektro-cao heeft werkgeversorganisatie FME daarom ingezet op kostenbeheersing⁵. Bonden beseffen dat een forse looneis in niet altijd reëel is en zoeken naar balans.

Daar waar het aantoonbaar slecht gaat proberen bonden afzonderlijke afspraken te maken. Een mogelijkheid is om tijdelijk pas op de plaats te maken. Zodra herstel zichtbaar is volgt dan een inhaalslag.



VHP2 zet vooral in op persoonlijke ontwikkeling

De inzet van VHP2 is niet alleen gericht op koopkrachtverbetering. Minstens zo belangrijk vindt de vakvereniging het dat leden ruimte krijgen om zelf vorm te geven aan hun loopbaan. De achterban bestaat voornamelijk uit hoger technisch personeel. Mensen van wie verwacht mag worden dat ze goed in staat zijn zelf de regie te voeren over hoe ze hun werk doen. VHP2 gaat als belangenbehartiger voor volwassen arbeidsverhoudingen.

Een van de speerpunten van VHP2 is dan ook **duurzame inzetbaarheid** van professionals. Daarmee wordt bedoeld: het versterken van het vermogen om werk te houden of nieuw werk te vinden. In de eigen [arbeidsvoorwaardennota 2021](#)

staat dat VHP2 het essentieel vindt dat haar leden zich continu kunnen ontwikkelen. Werkgevers moeten 'niet alleen functiegerichte opleidingen' aanbieden maar ook 'loopbaanscans, loopbaantrainingen en coaching.' Met Philips bijvoorbeeld, zijn afspraken gemaakt over persoonlijke budgetten voor opleidingen.

Uit oogpunt van werkzekerheid, persoonlijke ontwikkeling en maatwerk maakt VHP2 zich ook sterk voor afspraken over '**carrièrewendingen**'. Ouders van jonge kinderen of mantelzorgers lopen vaak op hun tenen lopen omdat ze werk met zorgtaken combineren. Het kan voor hen een uitkomst zijn als ze tijdelijk minder belastend werk kunnen doen.

Bonden komen in cao's ook op voor jongeren. Zo wordt gesproken over gelijke beloning voor iedereen die hetzelfde werk doet. Meer kijken naar ervaring en minder naar leeftijd, zodat iemand die jonger is niet per definitie een lager loon krijgt. In de metalectro is eerder ook met steun van de bonden een succesvolle pilot gedraaid (het [generatiepact](#)) waarbij ouderen de kans kregen om minder te gaan werken. Jongeren mochten de vrijkomende tijd invullen.



Leden bepalen de agenda

Thema's bij cao-onderhandelingen worden vaak door leden op de agenda gezet. Dat geldt in ieder geval voor 'carrièrewendingen'. Hierover zijn door VHP2 ook weer met Philips afspraken gemaakt, nadat duidelijk was geworden dat dit een wens is die onder leden leeft

VHP2 inventariseert wat er leeft bij leden door enquêtes af te nemen. In de onderhandelingen zelf komt het vervolgens op de kennis, kunde en ervaring van de vakbondsmensen. Zij zijn jaarlijks bij de totstandkoming van tien tot twaalf cao's betrokken. Ze hanteren daarbij een eigen, onderscheidende stijl: ze gaan voor innovatieve oplossingen op basis van een open dialoog en wederzijds respect. Pas in het uiterste geval kiest VHP2 voor krachtiger interventies zoals een staking. Het is de ervaring van VHP2 dat er uiteindelijk altijd een akkoord wordt bereikt, maar dat gaat dus niet zonder slag of stoot. Leden hebben het laatste woord: voor een cao tot stand komt moeten zij er eerst mee instemmen.





Wie valt onder een cao?

Zodra er een akkoord is in een bedrijfstak, wordt de cao vrijwel altijd algemeen bindend verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vanaf dat moment vallen ook werknemers die geen lid zijn van een bond onder de cao. Vakbondsleden hebben als voordeel dat ze gratis gebruik kunnen maken van juridisch advies en bijstand. Dat kan handig zijn als er een conflict ontstaat over de uitleg van cao-bepalingen, bijvoorbeeld over doorbetaling van loon bij ziekte.

Er zijn ook altijd mensen die niet onder een cao vallen. Bijvoorbeeld omdat hun organisatie niet tot een sector behoort waarin cao-afspraken worden gemaakt. Het is dan meestal de ondernemingsraad die aan de onderhandelingstafel zit. Hoewel de leden vaak prima resultaten behalen, is hun positie anders omdat ze in dienst zijn. Vakbondsmensen zijn onafhankelijk.

VHP2: ook voor wie zelf moet onderhandelen

Wat ook steeds meer voorkomt is dat mensen simpelweg niet in loondienst zijn, zoals ZZP'ers. Zij bepalen zelf hun tarief. Als ze lid zijn van een bond, kunnen ze natuurlijk wel leunen op juridische steun. VHP2 ondersteunt ook leden die de overstap willen maken van loondienst naar een bestaan als Zelfstandige Zonder Personeel. De bond biedt dan een luisterend oor, geeft advies of helpt bij het maken van een business case.

Tot slot: een cao wordt altijd afgesloten voor een bepaalde periode. Zodra het einde van de looptijd in zicht komt, gaan werkgevers en werknemers met elkaar in overleg om een nieuwe cao af te sluiten. Als dit niet op tijd lukt, blijven de oude arbeidsvoorwaarden van kracht. Het is de intentie van VHP2 om er altijd uit te komen. Het is de ervaring van VHP2 dat dit voor werkgevers ook geldt. VHP2 ziet het als de verdienste van bonden dat werknemers steeds meer invloed hebben op de invulling van een cao. Zonder de inbreng van bonden zou er in de samenleving waarschijnlijk meer economische ongelijkheid bestaan.



Wil je meer weten over de cao's waarbij VHP2 partij is?

Klik dan [hier](#). Meer informatie
over onze diensten vind je op onze
[website](#). Lees ook onze whitepaper
'reorganisatie en ontslag'.

VHP2 Samen komen we verder

