STICHTING
VAN DE ARBEID

De CAO: Wat en hoe?

DE CAO: WAT EN HOE?

STICHTING
VAN DE ARBEID

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info.stvda@ser.nl
www.stvda.nl

© 2004, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Ontwerp en druk: Huisdrukkerij SER

VOORWOORD

De overgrote meerderheid van werknemers heeft direct of indirect te maken met een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). CAO's bevatten de arbeidsvoorwaarden zoals die voor de werknemers in een (in de CAO genoemde) onderneming gelden of voor werknemers in een (in de CAO omschreven) bedrijfstak. Vaak wordt in de individuele arbeidsovereenkomst verwezen naar de arbeidsvoorwaarden in de desbetreffende CAO.

De Stichting van de Arbeid bereiken regelmatig vragen op het gebied van CAO's, zowel over de inhoud van specifieke CAO's als over de procedures rond CAO's zoals het algemeen verbindend verklaren van CAO's.

Deze notitie bevat in het kort algemene informatie over de CAO als zodanig en over procedures rond de totstandkoming en de werking van de CAO.

November 2004

INHOUDSOPGAVE

1 Wat is een CAO? 7

2 Regelgeving rond de CAO 8

3 Betekenis van de CAO 10

4 Aantallen werknemers onder een CAO of andere arbeidsvoorwaardenregeling 11

5 Totstandkoming van de CAO 13

6 Algemeenverbindendverklaring van (bedrijfstak-)CAO's 14

7 Naleving van de CAO 17

8 Dispensatieverlening van CAO-bepalingen 18

9 Voorlichting over de CAO 19

10 Uitvoering van algemeen verbindend verklaarde fonds-CAO's 21

11 Wegwijs in CAO-land 22

1 WAT IS EEN CAO?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) bevat allereerst en vooral (afspraken over) arbeidsvoorwaarden die overeengekomen zijn tussen een of meer werkgevers(organisaties) en een of meer werknemersorganisaties ten behoeve van een bepaalde groep werknemers.
Daarnaast kunnen in de CAO ook andere afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld afspraken die betrekking hebben op (wederzijdse) verplichtingen van elk van de CAO-partijen. Voorbeeld daarvan is een verplichting van de werkgever om in geval van een voorgenomen reorganisatie tijdig overleg te voeren met de desbetreffende vakorganisaties, of de verplichting van de vakorganisatie(s) om zich gedurende de looptijd van de CAO in beginsel te onthouden van stakingsacties.

Verder kan de CAO afspraken bevatten om gezamenlijk bepaalde activiteiten te organiseren en te financieren zoals het instellen van een pensioenfonds, een fonds ten behoeve van scholing en opleiding van werknemers of ter medefinanciering van de kosten van een kinderopvangregeling. Vaak worden dergelijke activiteiten zelf weer ondergebracht in een afzonderlijke CAO (bijv. de zgn. sociale fondsen / Ontwikkelings- & Opleidingsfondsen, ook wel aangeduid als O&O-fondsen).
Over pensioenen worden afspraken gemaakt in afzonderlijke collectieve regelingen.

In de loop van de tijd is de omvang van de (reguliere) arbeidsvoorwaarden-CAO meer en meer uitgedijd, onder meer als gevolg van het feit dat het aantal onderwerpen (i.c. arbeidsvoorwaarden) dat in de CAO wordt geregeld, is toegenomen.

Ook heeft de inhoud van de CAO (d.w.z. van bedrijfstak-CAO's) de laatste jaren een karakterwijziging ondergaan. Dit onder invloed van de tendens om ondernemingen die tot die bedrijfstak behoren, in zekere mate ruimte te bieden voor een eigen invulling van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Daarmee geeft de bedrijfstak-CAO niet zonder meer nog een eenduidig antwoord wat betreft de precieze arbeidsvoorwaarden die voor een werknemer gelden. Er kunnen verschillen ontstaan in arbeidsvoorwaarden tussen ondernemingen binnen de bedrijfstak, afhankelijk van de eigen keuzes die ondernemingen maken.

In de CAO is de werkingssfeer van die CAO omschreven. De CAO kan betrekking hebben op één specifieke onderneming (ondernemings-CAO) of op meerdere ondernemingen die eenzelfde soort activiteit uitoefenen (bedrijfstak-CAO). Zo is er bij wijze van voorbeeld een CAO voor de Metalektro Industrie, voor de Pluimveeverwerkende Industrie, voor Slijterijen, voor de Boekhandel maar ook een CAO voor Philips, Unilever, AKZO Nobel enz.

2 REGELGEVING ROND DE CAO

Er bestaan in Nederland twee belangrijke wetten die betrekking hebben op CAO's. Allereerst kwam in 1927 de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst tot stand (Wet CAO). Deze wet definieert onder meer wat een CAO is, nl. "een overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen".
(artikel 1 Wet CAO)

Uit deze definitie blijkt dat een CAO kan worden afgesloten door een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer vakorganisaties. Aan vakorganisaties wordt de eis gesteld dat zij op grond van hun statuten over de bevoegdheid moeten beschikken om CAO's af te sluiten. Ook dienen zij onafhankelijk van anderen te kunnen functioneren.

In eerste instantie geldt de CAO alleen voor díe werkgevers en werknemers die lid zijn van de organisaties die deze hebben afgesloten. Een CAO treedt pas in werking als deze bij de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter registratie is aangeboden. De Arbeidsinspectie stuurt na ontvangst van de CAO een ontvangstbevestiging waarmee deze rechtsgeldigheid formeel is geregeld.
Overigens is de werkgever die betrokken is bij de CAO verplicht de arbeidsvoorwaarden van die CAO ook toe te passen op werknemers in zijn onderneming die geen lid zijn van de betrokken vakorganisatie(s) (artikel 14 Wet CAO). Dit geldt voor rechtstreekse betrokkenheid bij een ondernemings-CAO dan wel via het lidmaatschap van een werkgeversorganisatie bij een bedrijfstak-CAO.

In 1937 is de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van CAO's (de Wet avv) totstandgekomen. Met deze wet wilde de overheid het instrument van de CAO stimuleren en ondersteunen. De wet geeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bevoegdheid om op verzoek van een of meer van de CAO-partijen die voor een bedrijfstak een CAO hebben afgesloten, de CAO-bepalingen die daarvoor in aanmerking komen[1], ook dwingend van toepassing te verklaren op werknemers (en werkgevers) in die bedrijfstak die niet betrokken waren bij de totstandkoming van die CAO.

[1] Zie paragraaf Algemeenverbindendverklaring van (bedrijfstak-)CAO's.

Ten slotte moet ook de Wet op de loonvorming worden vermeld. Deze kwam in 1970 tot stand. Met deze wet wilde de overheid (ondanks het uitgangspunt van vrije loonvorming) niettemin over een mogelijkheid beschikken om in noodsituaties in te kunnen grijpen in de loonontwikkeling. De wet is in de jaren zeventig regelmatig toegepast. Pas in 1987 is de wet zodanig gewijzigd dat ingrijpen alleen nog maar mogelijk is in zeer uitzonderlijke situaties. Sindsdien is de wet niet meer toegepast.

Naast de Wet CAO, de Wet avv en de Wet op de loonvorming zijn er ook internationale verdragen in het kader van de International Labour Organisation die betrekking hebben op collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Met name de ILO-Conventies nr. 87 en 98 zijn in dat opzicht van belang. Conventie nr. 87 heeft betrekking op het vrij kunnen oprichten en lid worden van organisaties van werkgevers en van werknemers.
Conventie nr. 98 biedt werknemers bescherming tegen vakbondsdiscriminatie en verplicht de overheid om het recht op vrijheid van organisatie en onderhandeling te handhaven en om vrijwillige onderhandelingen over de regeling van arbeidsvoorwaarden onder meer via CAO's te bevorderen. In dit verband kan tevens nog worden gewezen op ILO-Conventie nr. 154, gericht op het bevorderen van collectieve onderhandelingen.

Deze verdragen zijn door de Nederlandse regering geratificeerd en hebben daarmee ook rechtskracht gekregen.

3 BETEKENIS VAN DE CAO

Het regelen / overeenkomen van arbeidsvoorwaarden in een CAO betekent dat de werkgever niet regelmatig met elke werknemer afzonderlijk behoeft te onderhandelen over zijn / haar arbeidsvoorwaarden. Voor de werkgever leidt dat (in economische termen) tot een beperking van de 'transactiekosten'. Die arbeidsvoorwaarden zijn immers in beginsel voor alle werknemers vastgelegd in de CAO zodat ieder weet welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Dat bevordert de transparantie en vermijdt 'scheve gezichten'.

Die transparantie heeft nog een extra dimensie. Zoals gezegd: de werkgever moet de arbeidsvoorwaarden uit de CAO eveneens toepassen op de werknemers in zijn bedrijf die geen lid zijn van een van de vakorganisaties die betrokken waren bij de totstandkoming van de CAO (volgens artikel 14 van de Wet CAO).

Het afsluiten van een CAO voor een gehele bedrijfstak heeft bovendien het voordeel dat alle werkgevers in die bedrijfstak te maken hebben met dezelfde arbeidsvoorwaarden voor werknemers. Onderlinge concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt op die manier uitgesloten. Zo draagt de CAO ook bij aan de arbeidsrust en aan goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak.

Daarnaast kunnen en worden via CAO-afspraken maatregelen geëffectueerd waarvan alle werkgevers en werknemers in een bedrijfstak kunnen profiteren die anders waarschijnlijk niet tot stand zouden zijn gekomen. Zoals:

- afspraken ter bevordering van scholing en opleiding van werknemers,
- gemeenschappelijke financiering van kinderopvangmaatregelen,
- maatregelen ter verbetering van de werking van de arbeidsmarkt e.d.

4 AANTALLEN WERKNEMERS ONDER EEN CAO OF ANDERE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING

In 1894 kwam de eerste CAO tot stand: een CAO voor de Amsterdamse diamantbewerkers. De eerste landelijke CAO werd een feit in 1914: de CAO voor de typografen, in 1917 gevolgd door de CAO voor de meubelmakers en in 1918 door de CAO voor metaalbewerkers.

Het aantal CAO's bedraagt thans (d.w.z. situatie 2002) ruim 1000. Tabel 1 bevat een overzicht van de ontwikkeling van het aantal CAO's en het aantal werknemers dat onder die CAO's valt.

Tabel 1 Ontwikkeling aantal CAO's en aantal werknemers onder CAO's; 1980- 2002

Jaar:	Aantal CAO's:		Aantal werknemers (x 1000) onder:		Totaal:	
	Bedrijfstak-CAO's (%)	Ondernemings-CAO's (%)	Bedrijfstak-CAO's (%)	Ondernemings-CAO's (%)	Aantal CAO's:	Aantal werknemers:
1980	185 (25%)	543 (75%)	2.350 (85%)	412 (15%)	728	2.762
2002	223 (22%)	803 (78%)	5.512 (82%)	1.176 (18%)	1026	6.687

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's*, december 2002, no. 271.

Er is een zekere verschuiving opgetreden ten gunste van ondernemings-CAO's. Het gaat hier echter relatief gezien niet om een drastische verandering in de verhouding tussen bedrijfstak- en ondernemings-CAO's, noch wat betreft het aantal CAO's, noch wat betreft de verdeling over de aantallen werknemers die onder beide categorieën vallen.

Tabel 2 geeft een overzicht van de verdeling van werknemers die onder een CAO vallen, naar economische sector.

Tabel 2 Overzicht van (reguliere) CAO's naar type en sector; 2002

Sector	Bedrijfstakken		Ondernemingen		Totaal	
	CAO's	Werknemers (x 1.000)	CAO's	Werknemers (x 1.000)	CAO's	Werknemers (x 1.000)
Landbouw	11	116	-	-	11	116
Industrie	65	1.016	373	188	438	1.204
Bouwnijverheid	10	407	7	5	17	41
Handel en Horeca	54	1.275	64	77	118	1.352
Vervoer en Communicatie	14	247	142	423	156	669
Zakelijke dienstverlening	21	746	116	243	137	989
Overige Dienstverlening	48	1.706	101	241	149	1.946
Totaal	223	5.512	803	1.1761	1026	6.687

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's*, december 2002, no. 271.

Uit tabel 3 blijkt de verdeling van alle werknemers over de verschillende typen CAO's en andere arbeidsvoorwaardenregelingen (overheid) en de wijze waarop werknemers daaraan zijn gebonden.

Tabel 3 Verdeling en gebondenheid van werknemers over CAO's en andere arbeidsvoorwaardenregelingen; 2002

Categorie:	Percentage van alle werknemers:
Direct aan de (te avv-en) bedrijfstak-CAO gebonden:	44%
Via avv aan de bedrijfstak-CAO gebonden:	9%
Direct aan de (niet te avv-en) bedrijfstak-CAO gebonden:	10%
Aan de ondernemings-CAO gebonden:	11%
Onder arbeidsvoorwaardenregeling overheid:	10%
Niet aan een CAO of arbeidsvoorwaardenregeling van de overheid gebonden:	16%
TOTAAL:	100%

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's*, december 2002, no. 271.

5 TOTSTANDKOMING VAN DE CAO

De CAO komt tot stand als resultaat van onderhandelingen tussen een of meer werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties in een bedrijfstak of onderneming. Aan werknemerskant dient er dus sprake te zijn van een vereniging van werknemers.

CAO-partijen zelf bepalen de werkingssfeer van de CAO, dit wil zeggen welke soort ondernemingen of instellingen onder de CAO vallen (en dus in feite de werknemers in die ondernemingen / instellingen) evenals welke werknemerscategorieën onder de CAO vallen. Voor een ondernemings-CAO is dat geen probleem. Lastiger is het soms om tot een goede omschrijving van de werkingssfeer van een bedrijfstak te komen en dus tot een juiste afbakening van de werkingssfeer ten opzichte van bedrijfstakken of sectoren die in de 'periferie' van die bedrijfstak opereren. Men moet immers vermijden dat een onderneming onder de werkingssfeer van twee verschillende CAO's komt te vallen.
De huidige 'CAO-structuur' van bedrijfstakken en ondernemingen is in feite 'historisch gegroeid'. Dat geldt eveneens voor de organisaties die namens werkgevers respectievelijk werknemers als onderhandelende partijen opereren.

Er bestaat geen wet- of andere regelgeving op grond waarvan wordt bepaald welke organisaties in aanmerking komen om als werkgevers- of als werknemerspartij te opereren. Er bestaan, zoals gezegd, wel bepaalde wettelijke vereisten waaraan voldaan moet zijn om als werknemersorganisatie een rechtsgeldige CAO af te kunnen sluiten.
Hoewel het overgrote deel van de huidige CAO-partijen een lange traditie heeft wat betreft de uitoefening van deze functie, is het ook vandaag de dag mogelijk dat nieuwe organisaties zich als zodanig aandienen. De vraag of dergelijke organisaties zich een reële positie in het onderhandelingsproces kunnen verwerven, is onder meer afhankelijk van de 'machtspositie' die een nieuwe partij inneemt. Bijvoorbeeld in termen van het (relatief) aantal leden in een bedrijfstak of onderneming, maar ook van de opstelling van de andere CAO-partijen tegenover een nieuwe werknemersorganisatie.
Er bestaat overigens geen vereiste dat een organisatie over een (minimum)aantal leden dient te beschikken om een CAO af te kunnen sluiten[2].

Uitgangspunt is dat organisaties die voldoen aan de daartoe door de wet en door internationale verdragen gestelde vereisten, in beginsel de mogelijkheid moeten hebben zich als CAO-partij te manifesteren.

[2] Strikt genomen dient een organisatie ten minste één lid te hebben aangezien het anders niet mogelijk is iemand door vertegenwoordiging te binden.

6 ALGEMEENVERBINDENDVERKLARING VAN (BEDRIJFSTAK-)CAO'S

Partijen bij een bedrijfstak-CAO kunnen de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken de bepalingen van de overeengekomen bedrijfstak-CAO algemeen verbindend te verklaren voor alle werkgevers respectievelijk werknemers in de bedrijfstak. Een dergelijk verzoek dient gericht te worden aan de Dienst Arbeidsinspectie van het ministerie.

Daartoe dient aan bepaalde organisatorische evenals inhoudelijke voorwaarden te zijn voldaan. Deze voorwaarden zijn vastgelegd in het door de minister vastgestelde zogenoemde Toetsingskader avv.

Ten aanzien van de organisatorische voorwaarden geldt onder meer dat de CAO 'representatief' moet zijn in de bedrijfstak. Het Toetsingskader avv bevat een concreet criterium voor de representativiteit van CAO-partijen.
De representativiteit wordt gemeten door de verhouding te nemen tussen enerzijds het totale aantal werknemers in dienst bij de werkgevers in de bedrijfstak die direct gebonden zijn aan de CAO, en anderzijds het totale aantal in de bedrijfstak werkzame werknemers. Indien deze verhouding 60 procent of meer bedraagt, is er sprake van een voldoende representativiteit ("een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen", volgens de Wet avv).

Bij de beoordeling van de representativiteit van CAO-partijen speelt daarom de omvang van het (relatieve) ledental van de desbetreffende vakorganisatie(s) in de bedrijfstak geen rol: relevant is het aantal werknemers (georganiseerd en niet-georganiseerd) dat in dienst is bij de werkgevers die aan de CAO gebonden zijn.

Niet alle bepalingen die sociale partners in een CAO overeengekomen zijn, komen in aanmerking voor avv. Voorbeelden van (typen) bepalingen die niet algemeen verbindend worden verklaard door de minister, zijn:

- eventuele bepalingen die dwang uitoefenen op werkgevers of werknemers zich aan te sluiten bij een vakbond of werkgeversorganisatie;
- bepaling die tot een ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden leiden;
- bepalingen die de relatie regelen tussen CAO-partijen onderling (de zogenoemde obligatoire bepalingen);
- bepalingen die strijdig zijn met het recht of het algemeen belang;
- bepalingen die leiden tot een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden.

Tegen verzoeken tot avv kunnen bedenkingen worden aangevoerd door andere belanghebbenden. In de praktijk heeft het overgrote deel van de bedenkingen betrekking op:

a. de (betwijfelde) representativiteit;
b. de werkingssfeer van de CAO;
c. de inhoud van de CAO;
d. het niet betrokken zijn bij de totstandkoming van de CAO.

In geval er bedenkingen worden aangevoerd tegen de werkingssfeer van een CAO, wordt aan de Stichting van de Arbeid door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid advies gevraagd tenzij op voorhand duidelijk is dat aan deze bedenkingen niet tegemoet kan worden gekomen.

In geval er twijfel bestaat over de representativiteit is het een bestendige gedragslijn van de Arbeidsinspectie om CAO-partijen te vragen gegevens terzake over te leggen op basis van een desbetreffende accountantsverklaring. Aan de hand daarvan beoordeelt de Arbeidsinspectie of er al dan niet sprake is van een voldoende representativiteit.

Het bepalen van de werkingssfeer van een CAO, d.w.z. het bepalen welke ondernemingen onder de CAO vallen, behoort tot de verantwoordelijkheid van de desbetreffende CAO-partijen.
Bedenkingen tegen de werkingssfeer van een CAO worden altijd door de Arbeidsinspectie gehonoreerd wanneer de werkgever(s) die de bedenkingen aanvoert / aanvoeren, gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige CAO.
Het komt ook voor dat een wijziging van de werkingssfeer leidt tot een overlapping van die werkingssfeer met die van een andere CAO. Partijen bij die laatste CAO zullen dan bedenkingen aanvoeren tegen avv van die andere CAO. De gedragslijn van de Minister in dergelijke situaties is dat deze alle betrokkenen oproept om tot een gezamenlijke oplossing te komen. In geval dat niet lukt, zal de minister de CAO wel algemeen verbindend verklaren maar met uitzondering van het 'gebied' van de overlapping. Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van de desbetreffende CAO-partijen om tot een adequate en niet overlappende omschrijving van de werkingssfeer te komen.

Bedenkingen tegen de inhoud van een CAO zijn voor de minister als zodanig geen reden om avv te weigeren. De inhoud van de CAO behoort tot de verantwoordelijkheid van CAO-partijen die (bij voldoende representativiteit) geacht worden het belang van de bedrijfstak in hun afspraken mee te wegen.
Bovendien is avv juist bedoeld om geen verschil in arbeidsvoorwaarden te laten ontstaan tussen werknemers in de bedrijfstak en daarmee een verschil in concurrentiepositie tussen de werkgevers.

Ook het bezwaar dat men zelf niet rechtstreeks betrokken is (geweest) bij de totstandkoming van de CAO vormt voor de minister geen reden om avv te weigeren. Er bestaat immers de mogelijkheid om via het lidmaatschap van een werkgevers- of werknemersorganisatie wel rechtstreeks invloed uit te oefenen op de (inhoud van

de) CAO dan wel eventueel een eigen rechtsgeldige CAO af te sluiten (zie ook onder Totstandkoming van de CAO).

Bedrijfstakregelingen waarin pensioenafspraken zijn vastgelegd, kunnen ook algemeen verplicht worden opgelegd. Dit gebeurt evenwel niet op grond van de Wet avv maar op grond van de Wet verplichtstelling bedrijfspensioenfondsen.

Een reguliere arbeidsvoorwaarden-CAO kan maximaal voor een periode van 2 jaar algemeen verbindend worden verklaard.

C

A

O

7 NALEVING VAN DE CAO

De werkgever dient de op zijn onderneming betrekking hebbende CAO na te leven. Hij is hiertoe krachtens overeenkomst dan wel avv verplicht. Daarnaast bevatten veel CAO's ook bepaalde verplichtingen die door werknemers in acht genomen moeten worden.

Een juiste toepassing vereist dat de CAO-bepalingen helder en niet voor meerdere uitleg vatbaar zijn. In geval van een onjuiste toepassing en/of naleving heeft de werknemer de mogelijkheid een correcte naleving af te dwingen door inschakeling van de desbetreffende vakorganisatie of eventueel de civiele rechter. Sommige CAO's bevatten een bepaling dat bij verschil van mening over de toepassing een (bij die CAO geregelde) Geschillencommissie moet worden ingeschakeld.

Er kan echter ook over de interpretatie van een CAO-bepaling verschil van opvatting ontstaan tussen CAO-partijen onderling. In dat geval zullen CAO-partijen onderling zelf tot een eenduidige interpretatie moeten komen (en eventueel op grond daarvan de CAO-tekst moeten aanpassen)[3].
In de praktijk blijkt overigens niet dat zich ten aanzien van de toepassing en interpretatie van de CAO veelvuldig problemen voordoen.

Bij de naleving van de CAO moet bedacht worden dat veel CAO's het karakter hebben van 'minimum-CAO's', dit wil zeggen dat het de werkgever is toegestaan om aan zijn werknemers betere arbeidsvoorwaarden toe te kennen dan in de CAO vermeld.

Een nieuwe ontwikkeling is dat in de CAO's zelf de mogelijkheid wordt gecreëerd voor een werkgever of een groep van werkgevers om aan bepaalde (in de CAO nader geduide) arbeidsvoorwaarden een eigen invulling te geven. Dit is decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming via zogenoemde Raam-CAO's.

Ten slotte dient vermeld te worden dat meer en meer ook de mogelijkheid wordt geboden aan werknemers om individueel hun pakket arbeidsvoorwaarden samen te stellen, althans om binnen bepaalde grenzen een eigen keuze te maken (CAO à la carte).

[3] In het verleden heeft de Stichting in dergelijke (weinig voorkomende) gevallen wel hand- en spandiensten bewezen.

8 DISPENSATIEVERLENING VAN CAO-BEPALINGEN

Er kunnen zich twee situaties voordoen waarin een werkgever dispensatie kan vragen wat betreft de toepassing van de CAO, nl.:

- een werkgever kan gehele of gedeeltelijke dispensatie vragen wat betreft de toepassing van een lopende CAO;
- een werkgever kan vragen uitgezonderd te worden van een door de minister te nemen avv-besluit over een bepaalde bedrijfstak-CAO.

In het eerste geval zijn het veelal CAO-partijen zelf die beslissen over al dan niet toekenning van de dispensatie dan wel een door CAO-partijen daartoe ingestelde instantie. Het overgrote deel van de bedrijfstak-CAO's (ca. 75 procent) bevat een bepaling die de mogelijkheid van dispensatie biedt[4].

De Stichting heeft in het verleden een aanbeveling gedaan aan CAO-partijen om dispensatie mogelijk te maken en hoe te handelen in dergelijke gevallen. Zij heeft daarbij onder meer aanbevolen om, zo mogelijk, een derde deskundige in te schakelen bij de besluitvorming over het verlenen van dispensatie teneinde tot een zoveel mogelijk objectieve beoordeling te komen[5].

[4] Arbeidsinspectie, Najaarsrapportage CAO-afspraken 1999.

[5] Stichting van de Arbeid, Dispensatieverlening van bepalingen in CAO's, 26 november 1996, Publicatienr. 6/96.

9 VOORLICHTING OVER DE CAO

Voorlichting naar werkgevers en werknemers

Voorlichting over de inhoud van de CAO vindt allereerst plaats door verspreiding van de CAO-teksten in CAO-boekjes. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen hun leden vanzelfsprekend informeren over de CAO-afspraken die ze hebben gemaakt.

In geval er sprake is van een ondernemings-CAO zal de werkgever zorg dragen voor bekendmaking van de CAO-teksten onder zijn werknemers.

In geval van een bedrijfstak-CAO geldt algemeen dat deze eveneens verspreid wordt via de werkgevers- en werknemerspartij die bij die CAO betrokken zijn.

Werkgevers en werknemers die geen lid zijn van een van de organisaties die de CAO hebben afgesloten, maar voor wie de CAO-bepalingen via algemeenverbindendverklaring wel gaan gelden, kunnen de CAO-teksten[6] opvragen bij de desbetreffende CAO-partijen of downloaden via een internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid[7].

[6] Er bestaat veelal nog een verschil tussen de CAO-afspraken zoals die gelden tussen de direct betrokken werkgevers- en werknemerspartijen (zoals opgenomen in de CAO-boekjes) en de door de minister algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen die voor de niet direct betrokken werkgevers en werknemers gelden. Sommige afspraken tussen CAO-partijen worden niet algemeen verbindend verklaard en gelden dus niet voor de niet rechtstreeks betrokken werkgevers en werknemers.

[7] Zie http://cao.szw.nl

Voorlichting over de CAO aan derden

Ook anderen dan aan de CAO (al dan niet via avv) gebonden werkgevers en werknemers stellen om uiteenlopende redenen – commerciële, wetenschappelijke of om reden van uitvoering van wet- of regelgeving – belang in CAO-teksten.
Zoals gezegd, zijn de teksten van algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-CAO's beschikbaar via de in voetnoot 3 genoemde internetsite.
Reden daarvan is dat algemeenverbindendverklaring een daad van materiële wetgeving is, de desbetreffende CAO-bepalingen daarmee kracht van wet verkrijgen en wetsteksten voor iedereen beschikbaar dienen te zijn.
Naast genoemde site is er eveneens een site waarop veel (actuele / algemene) informatie beschikbaar is over CAO's[8].

De teksten van ondernemings-CAO's zijn niet zonder meer publiekelijk beschikbaar. Het ministerie beschikt over een databank waarin alle CAO's (ondernemings- en bedrijfstak-CAO's) zijn ondergebracht. Deze is evenwel niet algemeen toegankelijk. Voorts beschikt een aantal (centrale) werkgevers- en werknemersorganisaties ten behoeve van hun leden over een eigen (beperkte) CAO-databank.

Werkgevers en werknemers hebben tot nu toe het standpunt ingenomen dat de teksten van niet algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak- en ondernemings-CAO's niet zonder meer voor allerlei doeleinden en voor iedereen beschikbaar moeten zijn[9].
Het beleid met betrekking tot het beschikbaar stellen van de hier bedoelde CAO-teksten ligt in beginsel dan ook bij de desbetreffende CAO-partijen.

[8] Zie http://cao.pagina.nl.

[9] Overweging daarbij is onder meer dat er hier sprake is / kan zijn van een auteursrecht op deze teksten en / of van geschriftenbescherming.

10 UITVOERING VAN ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARDE FONDS-CAO'S

In het vorenstaande is al ingegaan op de uitvoering / naleving van de reguliere arbeidsvoorwaarden-CAO. Zoals gezegd, bestaan er daarnaast ook nog CAO's waarin afspraken zijn vastgelegd over 'goede doelen' zoals scholing en opleiding van werknemers, kinderopvang, arbeidsmarktbeleid ten behoeve van de bedrijfstak e.d. (vaak aangeduid als O & O-fondsen of sociale fondsen).
De uitvoering van afspraken in het kader van deze CAO's berust in het algemeen bij CAO-partijen zelf dan wel bij de door hen daartoe eveneens in het leven geroepen uitvoeringsorganen. De controle op een goede besteding van de op grond van algemeenverbindendverklaring verkregen middelen verloopt via een verantwoording van deze financiële middelen in een jaarverslag dat de goedkeuring behoeft van een externe accountant. Dit jaarverslag dient aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te worden overgelegd mede in het licht van (toekomstige) besluitvorming door de minister over avv van dergelijke CAO's.
De minister heeft recentelijk de eisen die gesteld worden aan deze jaarverslaggeving, aangescherpt.

11 WEGWIJS IN CAO-LAND

Regelmatig zijn werkgevers en werknemers op zoek naar informatie over de vraag of en zo ja, onder welke CAO zij mogelijk vallen, welke werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken zijn bij een CAO dan wel naar informatie over de inhoud van een bepaalde CAO. In het voorgaande is er reeds op gewezen waar informatie over CAO's kan worden gevonden. Hierna volgt nog wat aanvullende informatie.

Welke CAO's bestaan er?

Een lijst van bestaande CAO's kan gevonden worden via internet en wel in eerste instantie via www.cao.pagina.nl en vervolgens onder CAO online. Op de desbetreffende website worden alle bestaande CAO's (zowel ondernemings- als bedrijfstak-CAO's) in alfabetische volgorde vermeld. Op deze manier kan dus nagegaan worden of er voor de onderneming of bedrijfstak als zodanig een CAO geldt.
Het gaat hier evenwel alleen om de naam van de CAO en enkele aanvullende gegevens over de looptijd maar niet over de inhoud van die CAO's.
De site www.cao.pagina. bevat overigens zeer veel doorverbindingen (links) naar andere sites met (algemene) informatie over CAO's en organisaties die met CAO's te maken hebben.

Informatie over de inhoud van CAO's

De inhoud van alle algemeen verbindend verklaarde CAO's is te vinden op een site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en wel onder http://cao.szw.nl.
Door aanklikken van de desbetreffende CAO verschijnt de algemeen verbindend verklaarde tekst van die CAO.

Een lijst van algemeen verbindend verklaarde CAO's alsmede de inhoud daarvan treft men ook op de site van het Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf (SDU) en wel onder: www.sdu.nl/staatscourant/cao.

Informatie over partijen bij CAO's

Op de beide sites die hierboven zijn genoemd van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de SDU treft men ook informatie aan over de werkgevers- en werknemerspartijen bij de desbetreffende CAO's, althans de namen van de desbetreffende organisaties (niet de adressen e.d.).

RECENTE PUBLICATIES VAN DE STICHTING VAN DE ARBEID

2004

Aanbeveling inzake de regeling van arbeidsvoorwaarden van uitzendwerkers
1 april 2004 6/04

Nota inzake de evaluatie van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid en de evaluatie van de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs
1 april 2004 5/04

Het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO van het CAO-beleid. Nota naar aanleiding van de adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 21 november 2001
20 februari 2004 4/04

Hoofdlijnen voor de regeling van het financiële toezicht op pensioenfondsen in de Pensioenwet
februari 2004 3/04

Aanbeveling ter bestrijding van werkloosheid onder jeugdigen
9 januari 2004 2/04

Monitoring pensioenvoorlichting en inventarisatie van de activiteiten gericht op verbetering van de kwaliteit van de pensioenvoorlichting 1e periodieke rapportage
december 2003 1/04

2003

Herziene uitgave Verklaring inzake het arbeidsvoorwaardenoverleg 2004-2005 (met Engelse, Franse en Duitse vertaling)
18 november 2003 9A/03

Aanbeveling inzake Telewerk
10 september 2003 8/03

Briefadvies inzake het rapport van de adviescommissie Duaal Ontslagstelsel
15 juli 2003 7/03

Verklaring inzake het omgaan met vermoedens van misstanden in ondernemingen
24 juni 2003 6/03

Advies inzake algemeenverbindendverklaring van decentralisatiebepalingen in CAO's
3 juni 2003 5/03

Verslag van werkzaamheden 2002
juni 2003 4/03

Rapport evaluatie Waardeoverdracht Pensioenen
mei 2003 3/03

Vernieuwd Convenant tussen de Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) gericht op een kwalitatieve verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen
28 februari 2003 2/03

Najaarsoverleg 2002
december 2002 1/03

ADRESSEN

Adressen van de Stichting van de Arbeid en daarin vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en van werknemers

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info.stvda@ser.nl
www.stvda.nl

Vereniging VNO-NCW
Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 - 3 490 349
F 070 - 3 490 300
E informatie@vno-ncw.nl
www.vno-ncw.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging
Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T 020 - 5 816 300
F 020 - 6 844 541
E info@vc.fnv.nl
www.fnv.nl

Kon. Ver. MKB Nederland
Brassersplein 1
Postbus 5096
2600 GB Delft
T 015 - 2 191 212
F 015 - 2 191 414
E redactie@mkb.nl
www.mkb.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond
Ravellaan 1
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 2 913 911
F 030 - 2 946 544
E cnvinfo@cnv.nl
www.cnv.nl

Land - en Tuinbouworganisatie Nederland
Prinsevinkenpark 19
Postbus 29773
2502 LT Den Haag
T 070 - 3 382 700
F 070 - 3 382 811
E info@lto.nl
www.lto.nl

Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP
Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg
T 0345 - 851900
F 0345 - 851915
E info@vc-mhp.nl
www.vakcentralemhp.nl

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
Nederland
T 0 70 3 499 577
F 0 70 - 3 499 796
E info.stvda@ser.nl
www.stvda.nl