



Bijlagen



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Sociaal-Economische Raad
De heer dr. A.H.G. Rinnooy Kan
Postbus 90405
2509 LK S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
dhr. drs. P. Biemans
T 070 333 47 41
PBiemans@minszw.nl

Onze referentie
AV/SDA/2012/8644

Uw referentie
-

29 JUN 2012

Datum
Betreft Adviesaanvraag draagvlak voor cao-afspraken

Geachte heer Rinnooy Kan,

Hierbij leg ik u een adviesaanvraag voor over het onderwerp 'draagvlak voor cao-afspraken'. In mijn brieven aan de Tweede Kamer van 5 en 18 april jl. ben ik ingegaan op het Nederlandse overlegmodel en het stelsel van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming en heb ik deze adviesaanvraag aangekondigd (Kamerstukken II, 2011/12, 33000-XV, nr. 70 en 29544, nr. 391). Voor de context en achtergrond van deze adviesaanvraag verwijs ik u naar de inhoud daarvan.

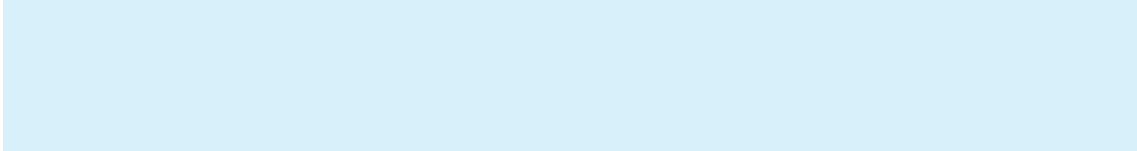
Vanwege de waarde van het stelsel van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming is het van belang dat het draagvlak op (middel)lange termijn verder wordt verbreed. Dit is mede van belang vanwege de maatschappelijke ontwikkelingen als individualisering, decentralisering in de arbeidsvoorwaardenvorming en flexibilisering in de arbeidsrelaties. De vraag staat centraal of de draagvlakvergrotenende initiatieven die we nu zien voldoende zullen zijn, of dat (ook) nagedacht moet worden over een herstructurering van het cao- en avv-stelsel, mede in het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Graag verzoek ik u om voor het einde van het jaar uw inzichten over deze thematiek te geven. Ik zie met belangstelling uit naar uw advies.

Hoogachtend,

de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp



Korte weergave wettelijke regeling cao en avv

Wettelijke regeling cao

Inhoud en totstandkoming cao

Een cao bestaat voornamelijk uit arbeidsvoorwaardelijke bepalingen over loon, pensioen, werktijden, vakantiedagen, ouderschapsverlof en dergelijke.

Voor het afsluiten van een cao is vereist, maar ook voldoende dat er (ten minste) twee partijen zijn: een werkgever of werkgeversvereniging en een werknemersvereniging¹. Het staat werkgevers(organisaties) en vakbonden vrij een cao met elkaar af te sluiten; zij zijn daartoe niet verplicht. Een aantal bedrijfstakken kent dan ook geen cao. Een cao kan ook betrekking hebben op aannemingen van werk en overeenkomsten van opdracht (art. 1 lid 2).

Doorwerking cao

De cao is van toepassing op de werkgever die zelf of via een werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, de cao heeft afgesloten en op de werknemers die lid zijn van een vakbond die de cao heeft afgesloten en die vallen onder de werkingssfeer van de cao². Voor deze ‘gebonden’ werkgever en werknemers werkt de cao door in de individuele arbeidsovereenkomst: de bij cao afgesproken arbeidsvoorwaarden gelden automatisch en dwingend (artikel 9 Wet cao). Individuele afspraken tussen werkgever en werknemer die in strijd zijn met cao-bepalingen waaraan zij beiden zijn gebonden, zijn nietig (artikel 12 en 13 Wet cao).

Artikel 14-werknemers

Een *gebonden werkgever* is verplicht de arbeidsvoorwaarden van de cao ook toe te passen op (‘aan te bieden aan’) de werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst sluit en die geen lid zijn van een bij de cao betrokken vakbond (artikel 14 Wet cao; deze werknemers worden daarom ook wel de ‘artikel 14-werknemers’ genoemd). Het zou voor vakbondsleden nadelig kunnen zijn als gebonden werkgevers ongebonden werknemers in dienst kunnen nemen tegen goedkopere arbeidsvoorwaarden. Dit zou bovendien kunnen leiden tot verstoring van de arbeidsrust. Overigens zijn de niet- (of anders) georganiseerde werknemers niet verplicht in te stemmen met de toepassing van de cao. Ook kunnen zij de werkgever niet verplichten tot naleving

1 Een werkgevers- of werknemersvereniging kan alleen een cao afsluiten als de statuten die bevoegdheid toekennen. Een individuele werknemer of een or of pvt kan geen cao afsluiten. De or of pvt kan wel betrokken zijn bij de uitwerking van de cao op het niveau van de onderneming.

2 De zogenoemde eis van ‘betrokkenheid’: cao-partijen bepalen in de werkingssfeerbepaling van de cao op welk soort arbeid en op welke werknemers de cao van toepassing is.

van de cao. Dat recht is voorbehouden aan cao-partijen (en de gebonden werknemers)³.

Incorporatiebeding

In de praktijk maken gebonden werkgevers veelal gebruik van een incorporatiebeding om de arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn afgesproken, van toepassing te laten zijn op de individuele werknemers. Door dit beding wordt de cao in de individuele arbeidsovereenkomst 'geïncorporeerd'. Deze methode dient twee doelen:

- het incorporatiebeding stelt de werkgever in staat om voor alle werknemers uniforme arbeidsvoorwaarden door te voeren;
- de werkgever voldoet hiermee aan zijn verplichting de ongebonden (artikel 14-) werknemer de arbeidsvoorwaarden van de cao aan te bieden en aan zijn verplichting de cao na te leven (artikel 9 lid 2) zonder dat hij hoeft uit te zoeken wie van zijn werknemers via vakbondslidmaatschap automatisch aan de cao zijn gebonden.

Een *niet-aangesloten werkgever* is niet gebonden aan de cao die in zijn bedrijfstak is afgesloten tussen werkgevers(verenigingen) en vakbonden. Dat is anders als bepalingen van de cao op grond van de Wet avv algemeen verbindend zijn verklaard (zie hierna).

Dispensatie van cao(bepalingen)

Cao-partijen kunnen bedrijven in de sector of subsectoren geheel of gedeeltelijk uitsluiten van de toepassing van de cao. Cao-partijen kunnen dit doen door:

- bepaalde bedrijven of subsectoren uit te zonderen in de werkingssfeerbepaling in de cao;
- een dispensatiebepaling in de cao op te nemen zodat op verzoek dispensatie kan worden verleend.

Wettelijke regeling avv en toetsingskader avv

Wet avv

De Wet avv heeft als doel de cao te stimuleren en te ondersteunen. De wet beoogt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden – door onderbieding door niet-gebonden werkgevers en werknemers – te voorkomen en arbeidsrust te bevorderen.

³ Zie bijv. Koot-Van der Putte, E. (2007) *Collectieve arbeidsvoorwaarden en individuele contractsvrijheid*, UvA, p. 62 e.v.

Daarom kan de minister van SZW op verzoek van een of meer van de partijen die voor een sector of bedrijfstak een cao hebben afgesloten, *bepalingen van die cao* algemeen verbindend verklaren. Door avv (algemeen verbindend verklaring) wordt een werkgever die geen lid is van een werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten, alsnog gebonden aan de verbindend verklaarde bepalingen uit de cao. De verbindend verklaarde bepalingen uit de cao worden aldus bindend voor alle werkgevers en werknemers die werkzaam zijn in de bedrijfstak. Ook bepalingen die aannemingen van werk en overeenkomsten van opdracht betreffen, kunnen verbindend verklaard worden.

De looptijd van een besluit tot avv bedraagt maximaal twee jaar. Een avv-besluit met betrekking tot fondsen (bijvoorbeeld voor scholing en opleiding) kan voor een maximale looptijd van vijf jaar gelden.

Avv is geen automatisme. Er moet voldaan zijn aan een aantal voorwaarden waarvan er hierna enkele worden genoemd.

De minister kan cao-bepalingen uitsluitend algemeen verbindend verklaren als deze bepalingen naar *zijn* oordeel reeds gelden voor een ‘belangrijke’ meerderheid van de werknemers in de bedrijfstak.

Meerderheidsvereiste

Een meerderheid van 60 procent of meer wordt in ieder geval als ‘belangrijk’ gekwalificeerd. Een meerderheid tussen 55 en 60 procent idem, tenzij het draagvlak voor de cao binnen het werkingsfeergebied gering is of als er een zeer scheve verdeling van de meerderheid binnen het werkingsfeergebied bestaat. Bij een meerderheid beneden 55 procent vindt geen avv plaats, tenzij naar het oordeel van de minister sprake is van bijzondere omstandigheden. In beide laatste gevallen (minder dan 60 procent) is de beoordeling van de representativiteit ‘maatwerk’.

Het gemiddelde representativiteitspercentage bij avv-verzoeken ligt al jaren stabiel rond de 80 procent.

Bron: Ministerie SZW, *Toetsingskader AVV*.

Toetsing(skader)

Bij avv wordt niet de gehele cao algemeen verbindend verklaard, maar *een aantal* bepalingen van de cao die specifiek zijn genoemd. Niet alle cao-bepalingen komen voor avv in aanmerking. De bepalingen waarvoor avv wordt gevraagd, toetst SZW

aan de Wet avv, het recht en het avv-beleid. Het avv-beleid is opgenomen in het *Toetsingskader algemeen verbindendverklaring van cao-bepalingen (Toetsingskader)*. Het Toetsingskader is per 1 oktober 2010 geactualiseerd en geeft een uitgewerkt en handzaam overzicht van inhoudelijke aspecten van avv (wanneer wel en wanneer niet avv) en procedurele aspecten van avv (indienen verzoek avv / verzoek dispensatie)⁴. Bepalingen van een ondernemings-cao vallen buiten het bereik van de Wet avv.

Geen avv bij strijd met algemeen belang of rechtmatige belangen van derden

De minister kan een bepaalde cao-afspraken of een bepaald type cao-afspraken in het licht van de sociaal-economische ontwikkeling in strijd achten met het algemeen belang en op grond daarvan niet algemeen verbindend verklaren.

Ook wordt gewaakt over de rechtmatige belangen van derden. Cao-partijen dienen zelf daarmee rekening te houden. Als de minister constateert dat desalniettemin sprake is van te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden (bijvoorbeeld bij de bepaling die de werkingssfeer van de cao bepaalt), kan hij besluiten geen avv te verlenen.

Dispensatie van avv

Bedrijven of subsectoren die door dispensatie zijn uitgezonderd van toepasselijkheid van (bepalingen van) de cao zelf, kunnen niet door avv alsnog onder die cao worden gebracht. Dispensatie van de cao betekent automatisch dispensatie van avv. Bedrijven of subsectoren die niet reeds op deze grond zijn uitgezonderd, zijn eventueel door cao-partijen alsnog uit te zonderen in hun avv-verzoek. Is niet door een van deze maatregelen van cao-partijen zelf voorzien in dispensatie, dan kan de minister van SZW aan werkgevers op hun verzoek dispensatie van avv verlenen.

Onverbindendverklaring van cao(bepalingen)

De Wet avv biedt de mogelijkheid cao-bepalingen onverbindend te verklaren indien het algemeen belang wordt geschaad (artikelen 8 en 9). Het onverbindend verklaren van cao-bepalingen is een discretionaire bevoegdheid van de minister van SZW. De minister heeft niet de bevoegdheid vervangende arbeidsvoorwaarden vast te stellen.

Cao en avv in internationaal recht

Artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Volgens artikel 28 van het Handvest van de grondrechten hebben de werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties, overeenkomstig het gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken, het recht om op de passende niveaus col-

⁴ Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/collectieve-arbeidsovereenkomst-cao>

lectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en om, in geval van belangenconflicten, collectieve acties te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking.

Artikelen 5 en 6 Europees Sociaal Handvest (ESH) en EG-Verdrag

Artikel 5 ESH waarborgt het recht van werknemers en werkgevers op vrijheid van organisatie voor de bescherming van hun economische en sociale belangen.

Artikel 6 ESH waarborgt het recht van werkgevers en werknemers op collectieve onderhandelingen.

Het ESH staat nadrukkelijk genoemd in artikel 136 EG-Verdrag. Het recht op collectief onderhandelen en de onderhandelingsvrijheid die aan dit recht inherent is, worden door het Europese Hof in de communautaire rechtsorde erkend als grondrechten die integrerend deel uitmaken van de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.

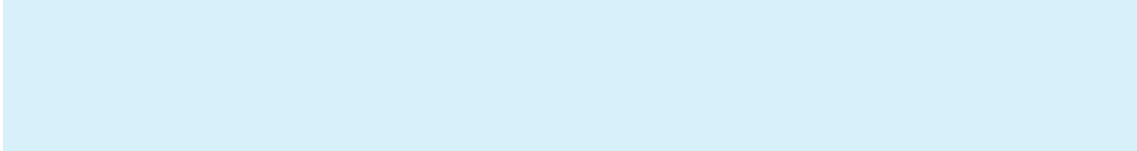
ILO-Verdragen nr. 98 en nr. 87

ILO-verdrag 98 verplicht de verdragsluitende partijen tot verwezenlijking van de vrijheid van vereniging en tot de effectieve erkenning van het recht om collectief te onderhandelen.

Volgens ILO-verdrag nr. 87 worden de verdragsluitende partijen geacht zich te verplichten om maatregelen te nemen ter bevordering van het collectief overleg.

Het ESH en de genoemde ILO-Verdragen impliceren voorts dat de overheid zich behoort te onthouden van een ingrijpen in de contractvrijheid van de sociale partners⁵.

5 In onze wetgeving komt dit nog eens in het bijzonder tot uitdrukking in artikel 10 van de Wet op de loonvorming.



De dekingsgraad van cao in internationaal perspectief

Inleiding

De meeste werknemers in Nederland vallen onder een cao, terwijl de vakbonden die hierover onderhandelen een kleiner deel van de werknemers vertegenwoordigen. Dit hoofdstuk plaatst deze situatie in internationaal vergelijkend perspectief. Het laat achtereenvolgens zien dat:

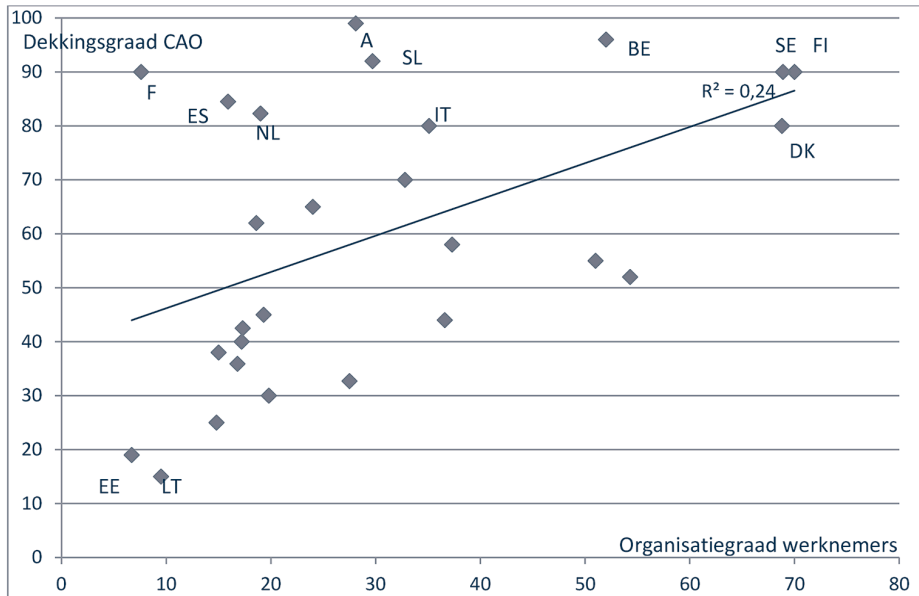
1. een groot verschil tussen de dekingsgraad van cao's en de organisatiegraad van werknemers niet uitzonderlijk voor Nederland is;
2. de hoge organisatiegraad van werkgevers in combinatie met de derdenbinding vooral van belang is voor de hoge dekingsgraad van de cao in Nederland (en ook in andere landen);
3. er ook landen zijn zoals Zweden, Finland en Denemarken waar de organisatiegraad van de vakbeweging doorslaggevend is voor de hoge dekingsgraad van cao's;
4. en ten slotte dat de wijze waarop landen tot een hoge dekingsgraad van cao's komen, diepe historische wortels kent waarbij er sprake is van een zekere padafhankelijkheid.

Verschillende wegen naar een hoge dekingsgraad van cao's

In de meeste landen van de EU is de cao van grote betekenis voor de arbeidsverhoudingen. Er zijn echter ook verschillen tussen landen. In een aantal landen waaronder Nederland valt meer dan tachtig procent van de werknemers onder een cao. Maar er zijn ook landen zoals Estland en Litouwen waar dit percentage onder de twintig procent ligt. Hoe kunnen deze verschillen worden verklaard?

Bijgaande figuur 3.1 (p. 54) laat zien dat er een zwak verband in de EU27 is tussen de organisatiegraad van werknemers en de dekingsgraad van cao's. Er zijn weliswaar landen zoals Zweden (SE), Finland (FI) en Denemarken (DK) waar een hoge organisatiegraad van werknemers gepaard gaat met een hoge dekingsgraad van cao's, en landen zoals Estland (EE) en Litouwen (LT) waar een lage organisatiegraad van werknemers gepaard gaat met een lage dekingsgraad van cao's. Maar er is ook een aantal landen zoals Frankrijk (F), Spanje (ES), Oostenrijk (A) en Nederland (NL), waar de dekingsgraad van cao's hoog is (> 80 procent) terwijl de organisatiegraad van werknemers relatief laag is. Zo bedraagt de organisatiegraad van werknemers in Frankrijk nog geen acht procent, terwijl negen op de tien Franse werknemers onder een cao vallen.

Figuur 3.1 Organisatiegraad vakbeweging en dekkingsgraad cao's EU27, 2008-2010



Bron: SER-secretariaat op basis van ICTWSS-data base Jelle Visser, versie 3.0 (mei 2011).

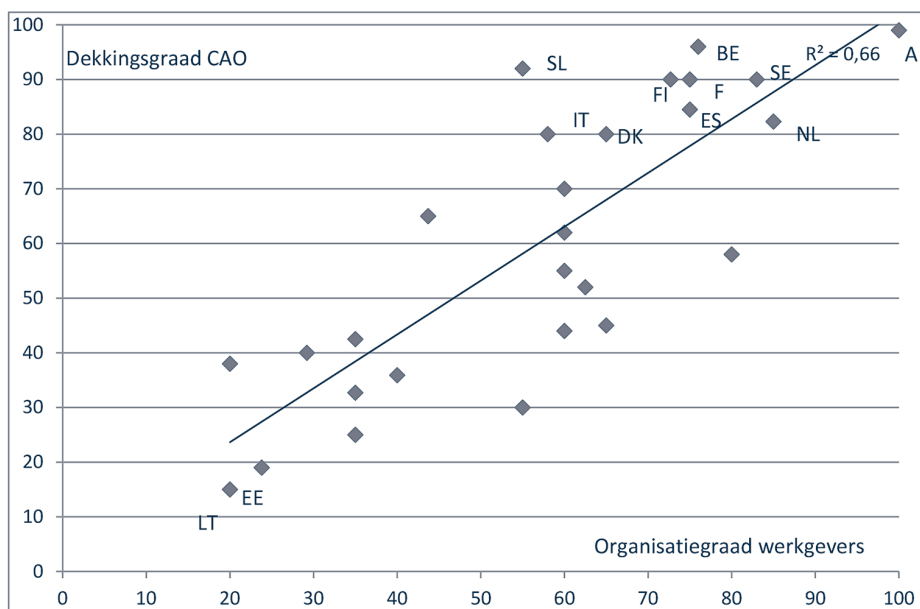
De grafiek in figuur 3.2 (volgende pagina) laat zien dat er een veel sterker verband bestaat tussen de organisatiegraad van werkgevers en de dekkingsgraad van cao's⁶.

Volgens deze grafiek blijkt de hoge dekkingsgraad van cao's in Nederland goed verklaarbaar door een hoge organisatiegraad van werkgevers. Zo bezien loopt Nederland niet uit de pas met Zweden, waar zowel werknemers én werkgevers goed zijn georganiseerd. Dat geldt overigens ook voor Frankrijk, Spanje en Oostenrijk (waar de werkgevers verplicht lid zijn van een werkgeversvereniging).

Een vergelijking van beide figuren laat zien dat er drie landen (België, Italië, Slovenië) zijn met een hoge dekkingsgraad van de cao die duidelijk hoger ligt dan de organisatiegraad van werknemers én werkgevers.

6 Zie ook: Europese Commissie (2010) *Industrial Relations in Europe*, p. 37.

Figuur 3.2 Organisatiegraad werkgevers en dekkinggraad cao's EU27, 2008-2010



Bron: zie figuur 1.

De figuren suggereren dat er meerdere wegen zijn in de EU om tot een hoge dekkinggraad van cao's te komen⁷:

- De eerste weg is als de partijen die de overeenkomst sluiten, beide een hoge organisatiegraad kennen.
- De tweede weg is via een hoge organisatiegraad van werkgevers waarbij de cao op een of andere wijze ook wordt toegepast op ongeorganiseerde werknemers die werkzaam zijn bij de georganiseerde werkgever (derdenbinding).
- De derde weg is als de cao daarnaast op een of andere wijze ook wordt uitgebreid naar ongeorganiseerde werkgevers (algemeen verbindend verklaren van cao).

Deze drie wegen sluiten elkaar niet uit. De verschillen tussen landen betreffen meer het gewicht van de verschillende wegen en de wijze waarop met name de derdenbinding tot stand komt. In Zweden is bijvoorbeeld de eerste weg met een hoge organisatiegraad van *beide* sociale partners het meeste van belang, waarbij de werkgever bovendien de cao automatisch maar vrijwillig toepast op niet-georganiseerde werk-

7 Vergelijk: Europese Commissie (2002) *Industrial Relations in Europe*, p. 39.

nemers (weg twee)⁸. Algemeen verbindend verklaren van de cao via een wettelijke maatregel komt in Zweden niet voor. In Nederland is vooral de tweede weg via een hoge organisatiegraad van werkgevers van belang, waarbij de derdenbinding is verankerd in artikel 14 van de wet cao. Daarnaast kent Nederland de wettelijke mogelijkheid om de cao algemeen verbindend te verklaren, hetgeen ongeorganiseerde werkgevers en hun werknemers (al dan niet georganiseerd) bindt aan de cao⁹.

Tabel 3.1 Wegen naar een hoge dekkingsgraad van de cao (> 80 procent) in de EU27.

Land	Belangrijkste factoren voor hoge dekkingsgraad cao	Vorm van derdenbinding	Wettelijke mogelijkheid avv?
Nederland	Hoge organisatiegraad werkgevers + derdenbinding	Wettelijk	Ja
Zweden	Hoge organisatiegraad beide sociale partners	Automatisch, vrijwillig	Nee
België	Hoge organisatiegraad beide sociale partners + avv	Wettelijk	Ja
Denemarken	Hoge organisatiegraad beide sociale partners	Automatisch, vrijwillig	Nee
Finland	Hoge organisatiegraad beide sociale partners + avv	Automatisch, vrijwillig	Ja
Frankrijk	Hoge organisatiegraad werkgevers + avv	Wettelijk	Ja
Italië	Organisatiegraad werkgevers*	Automatisch, vrijwillig, maar vakbonden kunnen naar de rechter stappen**	Nee
Oostenrijk	Hoge organisatiegraad werkgevers + avv	Wettelijk	Ja + verplicht lidmaatschap werkgevers
Slovenië	Hoge organisatiegraad werkgevers + avv	Wettelijk	Ja + tot 2006 verplicht lidmaatschap werkgevers.
Spanje	Hoge organisatiegraad werkgevers + avv	Wettelijk***	Ja***

Toelichting: *Italië: De hoge dekkingsgraad van cao's in Italië valt niet helemaal goed te verklaren, gezien de organisatiegraad van sociale partners en het ontbreken van wettelijke avv.

** Vakbonden kunnen in Italië naar de rechter stappen om minimumlonen bij ongeorganiseerde werkgevers af te dwingen.

***Spanje: cao's hebben een wettelijke status.

Bronnen: Bewerking SER-secretariaat op basis van Europese Commissie (2002) *Industrial Relations in Europe*, pp. 40-47; Eurofound (2011) *Extension of collective bargaining agreements in the EU*, background paper.

8 Daarnaast komt het in Zweden voor dat vakbonden druk uitoefenen op ongeorganiseerde werkgevers om zich aan te sluiten bij een cao.

9 In 2011 viel vanwege avv 13 procent van de werknemers onder bedrijfstak-cao's werkzaam in bedrijven die geen partij zijn in de cao-onderhandelingen. Aangezien maar een klein gedeelte van de werknemers onder een ondernemings-cao valt, impliceert dit dat 12 procent van de werknemers die onder een cao werkzaam zijn, werkzaam is in een bedrijf dat geen partij is in de cao-onderhandelingen. Zie: Ministerie SZW (2011) *Voorjaarsrapportage cao-afspraken*, pp. 69-70.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de wijze waarop een hoge dekkingsgraad van cao's (• 80 procent) tot stand gekomen is in de hiervoor genoemde EU-lidstaten.

Met uitzondering van Zweden en Denemarken kennen alle landen met een hoge dekkingsgraad een vorm van wettelijke regulering in de vorm van derdenbinding en/of algemeen verbindend verklaren.

Het belang van de wettelijke regeling van derdenbinding in artikel 14 wet cao in Nederland moet overigens niet worden overschat. De oorspronkelijke bedoeling van de wetgever in 1927 was om te voorkomen dat werkgevers die een cao hadden afgesloten, daaronder uit zouden komen door ongeorganiseerden in dienst te nemen (zie hieronder)¹⁰. Maar zoals Jacobs aangeeft, is een werkgever meestal niet op de hoogte van het vakbondslidmaatschap en mag hij daar niet naar vragen¹¹. De praktijk is dat werkgevers cao-condities min of meer automatisch toekennen via een incorporatiebeding aan al hun werknemers die onder de werkingssfeer van een cao vallen, ongeacht of zij wel of geen lid zijn van een vakbond (zie uitgebreider bijlage 2).

Historische paden naar een hoge dekkingsgraad van cao's

De verschillende wegen naar een hoge dekkingsgraad van cao's hebben diepe historische wortels. Daarbij is ook sprake van een zekere mate van padafhankelijkheid: een ingeslagen weg kan niet zomaar worden verlaten. Hieronder een vergelijking tussen Zweden en Nederland om dit te illustreren.

De hoge dekkingsgraad van cao's wordt in *Zweden* bereikt middels een hoge organisatiegraad van sociale partners. Zweden kent een vrijwillige vorm van derdenbinding en geen avv. Deze zelfregulering gaat terug tot het begin van de vorige eeuw en vond zijn uitdrukking in het zogeheten Saltsjöbadsavtalet (akkoord van Saltsjöbaden) uit 1938. Dit akkoord tussen de sociale partners pacificeerde de Zweedse arbeidsverhoudingen. Het kwam onder een schaduw van hiërarchie tot stand: de overheid dreigde in te grijpen als de sociale partners er niet uit zouden komen. Sociale partners besloten hun relatie op zo'n wijze te regelen dat de overheid geen reden tot ingrijpen zou hebben. Dit werd bevestigd door de regerende sociaaldemocratische partij, die aangaf dat zolang de private sector een redelijke mate van zekerheid en inkomen kan bieden, er voor de staat geen reden is om in te grijpen¹².

10 Tweede Kamer (1926-1927) 166 *Nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst*, nr. 3, p. 7 (Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel).

11 Zie Jacobs, A. (2005) *Collectief arbeidsrecht*, pp. 124-126.

De hieruit resulterende zelfregulering van de arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden betekent dat er weliswaar wettelijk kaders zijn om arbozaken, ontslag en medezeggenschap te regelen, maar dat er veel in cao's wordt geregeld. Er is bijvoorbeeld geen wettelijk minimumloon. Het arbeidsrecht heeft veel meer een privaatrechtelijk karakter. Een ongeorganiseerde werknemer kan zich niet beroepen op de cao¹³. Dat de werkgevers de cao toepassen op alle werknemers, komt volgens de Zweedse vakbonden voort uit vermijden van schadeclaims van de vakbonden vanwege inbreuk op de cao¹⁴.

De belangrijkste prikkel voor vakbondslidmaatschap in Zweden gaat uit van de voordelen die met dit lidmaatschap verbonden zijn ten aanzien van een aanvullende vrijwillige werkloosheidsverzekering. Dat was een van de redenen voor de stijging van de organisatiegraad sinds de jaren dertig¹⁵. Het verklaart ook waarom in Zweden, Finland, Denemarken en België, die allen een vorm van het 'Ghent system' hebben dat vakbondslidmaatschap op een of andere wijze koppelt aan werkloosheidsuitkeringen, er nauwelijks sprake is van dalende ledentallen van de vakbeweging¹⁶. Nederland kent evenwel na de introductie van de verplichte werkloosheidsverzekering in 1949 geen vrijwillige werkloosheidsverzekeringen meer.

De hoge dekkingsgraad van cao's wordt in Nederland bereikt middels een hoge organisatiegraad van werkgevers en een vorm van wettelijke derdenbinding (artikel 14 wet cao). Daarnaast speelt ook de avv (algemeen verbindend verklaring) een rol. De wet cao dateert van 1927. Hierboven is al opgemerkt dat het de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever met artikel 14 was om te verhinderen dat de werkgever die een cao had afgesloten, vervolgens ongeorganiseerden in dienst zou nemen. De wetgever was er zich destijds van bewust dat de derdenbinding zou kunnen leiden tot meeliftersgedrag. Toenmalig minister van Justitie Jan Donner merkte hierover het volgende op in de memorie van toelichting¹⁷:

12 Zie Visser, J. (1996) Corporatism beyond repair? Industrial relations in Sweden, in: J. van Ruysseveldt en J. Visser (red.) *Industrial relations in Europe: Traditions and transitions*, p. 191.

13 Ook in Nederland kan de ongeorganiseerde de werknemer volgens een uitspraak van de Hoge Raad de werkgever niet met een beroep op de Wet cao aan de cao houden. Zie: Jacobs, A. (2005) *Collectief arbeidsrecht*, pp. 124-125. Het verschil is wel dat in Zweden veel meer zaken in de cao zijn geregeld.

14 Zie: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F53218717022F344C1256E4C004F02EF>

15 Zie: Visser, J. (1990) *In search of inclusive unionism*, p. 69.

16 Zie: Rie, T. van, I. Marx en J. Horemans (2011) Ghent revisited: unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries, *European Journal of Industrial Relations*, 17 - 2, pp. 125-139; Bryson, A., B. Ebbinghaus en J. Visser (2011) Introduction: causes, consequences and cures of Union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 - 2, pp. 97-105.

17 Tweede Kamer (1926-1927), 166, nr. 3, p. 7.

[...] dat dit artikel het voor de ongeorganiseerde arbeiders gemakkelijker maakt zich buiten de vakorganisatie te houden en niettemin de vruchten van de c.a. [o]. te plukken.

Bij het tot stand komen van de wet cao in de jaren twintig konden de betrokken partijen geen overeenstemming bereiken over het algemeen verbindend verklaren van de cao¹⁸. Pas in 1937 kwam de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand¹⁹. De verantwoordelijke ministers Slingenberg en Van Schaik merkten in de memorie van toelichting bij deze wet het volgende op²⁰:

De collectieve arbeidsovereenkomsten zijn, naar het oordeel van de ondergetekenden, voor den behoorlijke gang van het bedrijfsleven, het bevorderen van de samenwerking tusschen werkgevers en werknemers van zoo grote betekenis gebleken, dat het wegruimen van belemmeringen, die haar verdere ontwikkeling in den weg staan, van groot maatschappelijk nut is te achten.

De praktische betekenis van deze wet was gezien de bescheiden ontwikkeling van de cao voor de Tweede Wereldoorlog vooralsnog beperkt. Na de oorlog kwam eerst een stelsel van geleide loonpolitiek met een sterke overheidsbemoediging tot stand, dat met het akkoord van Wassenaar in 1982 geëindigd is.

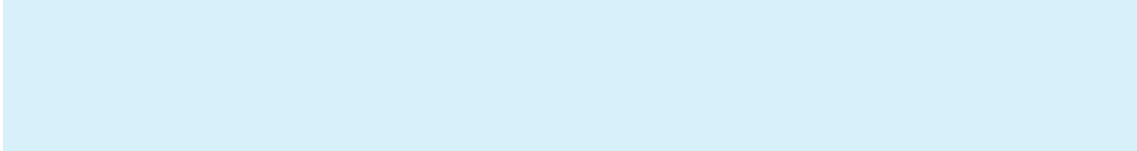
De verschillen tussen Zweden en Nederland hebben betrekking op een aantal fundamentele keuzes ten aanzien van de aard van het arbeidsrecht, de inrichting van de werkloosheidsverzekering en meer in het algemeen met verschillen in de rol van de overheid in de arbeidsverhoudingen²¹. Deze padafhankelijkheid maakt het niet eenvoudig om elementen vanuit het ene systeem te introduceren in een ander systeem, met een andere achtergrond en een andere historie.

¹⁸ Zie hiervoor: Windmuller, J.P. en C. de Galan, 1979, *Arbeidsverhoudingen in Nederland 1*, pp. 70-71.

¹⁹ Windmuller, J. P. en C. de Galan (1979) *Arbeidsverhoudingen in Nederland deel 1*, pp. 71-72. De avv stond al sinds 1907 na de totstandkoming van de wet op het arbeidscontract op de agenda. Zie: Eerste Kamer (1936-1937) 274 *Algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten*, p. 3.

²⁰ Tweede Kamer (1936-1937) 274, p. 3.

²¹ Zie uitgebreider: Crouch, C. (1993) *Industrial relations and European state traditions*.



De organisatiegraad van werknemers van 15-64 jaar, werkzaam voor meer dan 12 uur per week en lid van een vakorganisatie naar persoonskenmerken, kenmerken van de werkring en regio

	Sbi	Organisatiegraad, %			2003	2007	2010	2011
		1995	1998	2000-b				
Totaal		28	27	25	24	22	21	20
Geslacht								
Mannen		34	32	30	28	26	24	23
Vrouwen		20	20	19	18	17	17	17
Leeftijd								
15-24 jaar		15	11	11	11	8	7	6
25-44 jaar		27	25	23	21	19	17	16
45-64 jaar		38	38	37	34	32	30	29
Herkomstgroepering¹⁾								
Autochtonen				26	25	23	21	21
Westerse allochtonen				22	21	20	20	17
Niet-westerse allochtonen				17	17	15	16	15
Opleidingsniveau¹⁾								
Lager		28	26	26	23	21	21	21
Middelbaar		28	27	25	24	23	21	21
Hoger		30	27	26	24	22	20	19
Arbeidsrelatie¹⁾								
Vast		30	29	27	25	24	22	21
Flexibel		10	10	10	9	10	8	9
Arbeidsduur								
12-<20 uur		13	12	12	11	10	11	10
20-<35 uur		23	24	24	21	20	19	19
35 uur of meer		31	30	28	27	25	23	23
Bedrijfstak¹⁾								
Landbouw en visserij	01-05	17	18	18	13	14	11	12
Delfstoffenwinning en industrie	10-37	30	29	28	29	25	24	24
Energie- en waterleidingbedrijven	40-41	44	50	48	44	31	29	31
Bouwnijverheid	45	41	40	38	39	36	31	31
Handel	50-52	13	14	12	12	11	12	12
Horeca	55	15	15	13	16	11	11	7
Vervoer en communicatie	60-64	43	38	35	33	30	31	27
Financiële instellingen	65-67	21	17	15	14	13	13	14

Zakelijke dienstverlening	70-74	14	16	14	12	12	11	11
Openbaar bestuur	75	46	44	42	39	39	34	34
Onderwijs	80	42	41	39	35	32	30	30
Gezondheids- en welzijnszorg	85	24	24	25	22	21	18	19
Cultuur en overige dienstverlening	90-93	28	26	26	23	22	24	19
Bedrijfsgrootte								
Minder dan 10 werknemers				14	14	12	11	10
10-99 werknemers				23	23	19	17	16
100 of meer werknemers				29	28	25	23	23
Onbekend				18	21	14	12	13
Landsdeel								
Noord				37	33	31	28	30
Oost				26	26	24	22	21
West				24	23	21	20	19
Zuid				23	21	19	17	17
Bron: CBS								

Overzicht van initiatieven gericht op verbreding van het draagvlak; voorbeelden uit een aantal cao's

Cao	Initiatief
ABN Amro	Zowel de bank als de vakbonden streven naar een breder samengestelde achterban van de bonden die een betere afspiegeling van de bankpopulatie vormt. Afsproken is dat bonden een platform krijgen binnen de bank zodat het belang en werk van bonden beter zichtbaar wordt binnen de organisatie. Partijen praten nog over een nadere concretisering hiervan.
AEGON Nederland	<p>Uitkomst cocreatie. Op een heel nieuwe manier, geholpen door een grote groep medewerkers uit alle afdelingen van het bedrijf, is geprobeerd om in deze cao concrete afspraken te maken die deze richting ondersteunen: afspraken die minder gericht zijn op reguleren en meer gaan over kansen pakken en ondernemen; die het mogelijk maken om – binnen een aantal (eenvoudige) kaders – eigen keuzes te maken. Maar altijd met zorgvuldigheid naar elkaar. En steeds vanuit de gedeelde visie dat een volwaardige relatie tussen bedrijf en medewerkers uiteindelijk het meeste oplevert voor iedereen.</p> <p>AEGON Nederland (hierna: AEGON) en de samenwerkende vakorganisaties CNV Dienstenbond, FNV Finance en De Unie (hierna: vakorganisaties) hebben in 2012 – samen met de Centrale Ondernemingsraad (COR) – een cocreatieproces doorlopen om te komen tot een nieuwe cao voor AEGON Nederland NV. Daarbij is ook een groot aantal AEGON-medewerkers betrokken, via de themagroepen, een enquête, inloopsessies en focusbijeenkomsten.</p> <p>In een viertal gezamenlijke themagroepen (Relaties en verhoudingen, Maatwerk, Regisseur van je eigen loopbaan en Waarden) zijn voorstellen uitgewerkt voor de nieuwe cao. Deze voorstellen vormden de basis voor de gesprekken tussen de onderhandelingsdelegaties. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een onderhandelingsresultaat over een totaalpakket.</p>
Beeld en Geluid (Instituut)	<p>Versterken van de interne dialoog met als thema: modernisering van de arbeidsverhouding in strategisch perspectief met partnership als sleutelwoord. De opgestelde presentatie is door sociale partners omarmd en wordt dit najaar door een kernteam in actie genomen, onder andere met zo'n tien groepsgesprekken als basis. Naast modernisering van de arbeidsverhoudingen en de inhoud van het arbeidsvoorwaardenpakket wordt ook gedacht aan de vormgeving d.m.v. een digi-cao.</p> <p>Beeld en Geluid zal in het najaar 2012 starten met een onderzoek om de behoeften te peilen onder de medewerkers omtrent de (flexibilisering) van de arbeidsvoorwaarden. Dit zal gebeuren door middel van plenaire sessies. Het streven is om per 1 januari 2014 een nieuwe moderne cao te realiseren gebaseerd op de ambities en input uit de groepsgesprekken met als thema's 'mijn werk', 'mijn tijd', 'mijn geld' en 'mijn benefits'. Gedurende dit traject zal nauw worden samengewerkt met FNV Kiem en de Ondernemingsraad.</p>
Cabot BV	<p>Vraagstuk: vermindering van de stuwmeren aan (leeftijd)verlof. Het management zoekt naar een balans tussen de financiën en een goede arbeidsmarktpositie: bestaand personeel goed faciliteren tegen aanvaardbare kosten. Hiertoe zijn 2 bijeenkomsten (1 dag en ½ dag) georganiseerd met een dwarsdoorsnede van de medewerkers, inclusief of en kaderleden. Na een presentatie van het management over de feiten werken medewerkers gezamenlijk in kleine groepen aan de vraag:</p> <p>hoe blijven we met plezier werken voor Cabot; hoe houden we het bedrijf gezond en winstgevend; wat zijn de belangrijkste elementen om dat mogelijk te maken?</p> <p>Medewerkers willen meer individuele aanpak. Elementen daarvan zijn: advies om te gaan werken met 'open schalen' met meer afhankelijkheid van geleverde prestatie; invoering persoonlijk keuzebudget waarin alle bovenwettelijke dagen worden ondergebracht met maximale looptijd; overstap naar gemiddeld percentage voor dit budget (niet meer leeftijdsafhankelijk); eigen pensioenfond niet nodig, als het maar goed geregeld is; flexibilisering van de cao.</p> <p>Vanuit medewerkers zijn daarmee richtingen aangegeven voor modernisering van arbeidsvoorwaarden: de agenda voor de cao- onderhandelingen is daarmee van draagvlak voorzien.</p>

Carglass	<p>Caopartners proberen met de inbreng/inzet van eigen medewerkers gezamenlijk te komen tot een nieuwe moderne cao voor Carglass (met ingangsdatum 1 jan. 2013). Uitgangspunt is dat de nieuwe cao past bij de ontwikkelingen van de organisatie, medewerkers en maatschappij. De cao dient ondersteunend te zijn aan het realiseren van de ondernemingsdoelstellingen en een bijdrage te leveren aan de betrokkenheid van de medewerkers en de positie van Carglass als werkgever op de arbeidsmarkt.</p> <p><u>Fase 0:</u> Informele verkenning met vakorganisaties over uitgangspunten en inhoud voor het cao-proces. Elkaar meenemen in visie en plannen. Waar hebben partijen gezamenlijke thema's en onderwerpen. Waar zoeken ze continue de horizontale afstemming.</p> <p><u>Fase 1:</u> Ophaalsessies: D.m.v. 'ophaalsessies', waarin medewerkers en leidinggevenden van alle afdelingen zijn betrokken, wordt de medewerkers gevraagd wat zij belangrijke zaken vinden om in de nieuwe cao afspraken over te maken. Op basis van visie en inzet op de drie kernthema's en de input van de medewerkers, vindt besluitvorming door Management Team (MT) plaats over de onderwerpen voor de nieuwe cao. Aan einde van deze fase wordt afgestemd met de vakbonden en gezamenlijk uitgewerkt.</p> <p><u>Fase 2:</u> Ontwerpsessies: Op basis van de uitkomsten en besluitvorming van fase I worden er per kernthema's onder leiding van een deelprojectleider in een aantal ontwerpsessies met medewerkers de uitwerkingen gemaakt van de afspraken die in de cao dienen te komen. Het toetsen van de uitwerkingen en creëren van draagvlak over de voorstellen en wijzigingen binnen de organisatie behoort hierbij ook tot de verantwoordelijkheden van het deelproject. Deze fase wordt afgerond met besluitvorming door MT, communicatie naar medewerkers over de uitkomsten en afstemming met vakbonden over uitkomsten en inhoud.</p> <p><u>Fase 3:</u> Drie onderhandelingsdagen met cao-partners. De input uit de voorgaande fases en uitwerkingen vanuit de ontwerpsessies dienen hierbij zo veel mogelijk als basis.</p> <p><u>Fase 4:</u> Implementatie / uitvoering cao-afspraken. Afhankelijk van het onderwerp wordt bepaald wie hier vanuit de lijn in combinatie met Human Resources verantwoordelijk voor is.</p> <p><u>Fase 5:</u> Evaluatie van cao-proces met vakbonden en medewerkers.</p>
Netwerkbedrijven	<p>Modernisering van de cao wat communicatie, vormgeving en taal betreft. Modernisering wat thema's betreft: meer eigen verantwoordelijkheid voor werknemers, flexibilisering van werktijden en werkprocessen, cultuurveranderingen en het inzetten van ICT-toepassingen.</p> <p>De vormgeving van de cao wordt voorbereid door een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van vakorganisaties, bedrijfsvertegenwoordigers en Medezeggenschapsplatform Netwerkbedrijven. Er is voorzien in een brede achterbanraadpleging c.q. raadpleging van werknemers via webdiscussies, intranetpolls, seminars, themabijeenkomsten enzovoorts. (Visiedocument <i>Investeren in mensen</i>).</p>
Movares	<p>Partijen streven naar een zo groot mogelijke participatie van medewerkers bij de arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Idealiter is de cao de logische resultante van het participatieve en communicatieve voortraject, in plaats van het resultaat van onderhandelen. Het regieteam sociaal beleid wordt gevraagd om voorstellen uit te werken hoe de participatie van medewerkers verbeterd kan worden. Een cao-platform zou daarbij wellicht kunnen helpen.</p>

NAKTuinbouw	<p>Bij HR/management bestond het beeld dat medewerkers weinig gebruik maken van de mogelijkheden van het levensfasebeleid. In groepen van 15 medewerkers per keer (totaal ca. 250 fte) zijn aan alle medewerkers de volgende vragen voorgelegd: waar ben je trots op in je werk, wat gaat er goed bij NAKtuinbouw, wat kan er beter? Wat heb je nodig om goed en langdurig je werk te kunnen blijven doen? Wat vind je daarvan het belangrijkste thema?</p> <p>Door de vragen open aan medewerkers voor te leggen ontstond een beeld van wat men op de werkvloer zelf belangrijk acht. Daaruit bleek dat de maatregelen slecht aansloten bij de behoefte van de medewerkers zelf. Leidinggevendenden sturen op de maatregelen en niet op de behoefte. Medewerkers herkennen zich niet in de maatregelen en ervaren inconsistentie bij de aansturing. Als 'bijvangst' van het proces werd duidelijk dat men de communicatie tussen afdelingen en leidinggevendenden een probleem vindt; de uitvoering van het HR-beleid door de leiding wordt als 'willekeurig' ervaren.</p> <p>Door het proces is bij medewerkers het bewustzijn van het levensfasebeleid vergroot: iedereen weet dat het bestaat; voor medewerkers belangrijke ingrediënten kunnen in het beleid worden verwerkt; met het management kan het gesprek worden aangegaan over stijlen van leidinggeven, passend bij het Management Development (MD)-ontwikkelingstraject; medewerkers hebben hoge waardering voor het initiatief en komen graag in gesprek met het management; er is een belangrijke impuls gegeven aan de verhoudingen binnen de 'ruggengraat' van het bedrijf.</p>
NS	<p>Proeftuinen Outputgerelateerde arbeidsrelaties- en voorwaarden:</p> <p>Partijen zien een maatschappelijke trend om arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij de individuele omstandigheden. Het uitgangspunt is daarbij dat werkgever en werknemer op basis van vertrouwen en wederkerigheid tot afspraken kunnen komen die voor beide partijen een toegevoegde waarde hebben.</p> <p>Dit uitgangspunt was in de cao 2010-2013 de aanleiding voor een 'proeftuin arbeidsrelaties' bij NS Stations. Eind 2012 heeft er een evaluatie plaatsgevonden van de proeftuin onder alle deelnemers, directie, vakbonden en or. NS Stations en vakbonden hebben vervolgens afspraken gemaakt over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij de vernieuwde manier van werken. Partijen spreken af dat deze afspraken voor NS Stations worden opgenomen in de bedrijfsspecifieke bepalingen (hoofdstuk 8) van de cao.</p> <p>Partijen spreken verder af om in navolging van NS Stations ook bij andere bedrijfssonderdelen in goed overleg tussen werkgever en werknemer te komen tot een betere afstemming tussen de individuele belangen van de medewerker en de bedrijfsdoelen. De afspraken van NS Stations vormen daarbij het uitgangspunt. Per bedrijfssonderdeel zal in overleg tussen Directie, vakbonden en or besproken worden op welke wijze vorm valt te geven aan de afspraken bij dit specifieke bedrijfssonderdeel. Indien deze afspraken betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden, worden de afspraken definitief overeengekomen tijdens het centrale vakbondsoverleg. Betrokkenheid van en draagvlak bij deelnemers is een voorwaarde voor het slagen van de beoogde verandering.</p> <p>In 2013 kan worden gestart met de voorbereidingen, zodat vanaf 2014 invoering zorgvuldig kan plaatsvinden. De verdere invulling per bedrijfssonderdeel zal worden vastgesteld en gevolgd in het overleg tussen vakbonden en directie van de desbetreffende bedrijven.</p> <p>NS maakt gebruik van het instrument Cao-platform.</p>

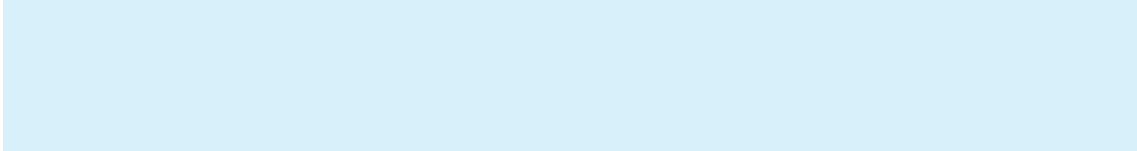
PGGM	<p>Preambule in cao:</p> <p>Er zal een preambule worden opgenomen in de cao waarin de visie van PGGM op het HR-beleid staat verwoord. In deze preambule zal onder andere aandacht worden besteed aan de volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en aan de verhouding tussen interne en externe medewerkers. PGGM hanteert als uitgangspunt dat in principe alle werkzaamheden die binnen PGGM worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Hierop kan de werkgever uitzonderingen maken indien er sprake is van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van ingeleende krachten indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar komt.</p> <p>Studie naar dialoog om de volwassen arbeidsrelatie te ondersteunen: Om verder te werken aan de volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer zullen cao-partijen in 2012 een studie doen naar instrumenten, workshops en andere mogelijke middelen die de volwassen arbeidsrelatie kunnen ondersteunen. Hiervoor zal gekeken worden naar ervaringen van anderen, een voorbeeld hiervan is het project 'Idealoog' bij de Universitaire Medische Centra.</p>
Pigure Group	<p>Bij de Pigure Group zijn ten behoeve van het leveren van input voor een paritaire cao-werkgroep over de ontwikkeling van levensfasebeleid ('Joy at Work'), werknemersbijeenkomsten georganiseerd (voor allen toegankelijk) om toe te lichten welk onderwerp op de agenda staat en daarover het net op te halen bij de betrokken werknemers.</p>
Primair Onderwijs	<p>Cao po:</p> <p>Afgesproken is dat deze nieuwe cao geldt voor het gehele jaar 2013 en dat partijen dit jaar gebruiken om te komen tot een inhoudelijk vernieuwde cao in 2014. Sociale partners hebben afspraken gemaakt over een innovatief proces waarbij zo veel mogelijk leden van de sociale partners worden betrokken. De tweede helft van 2013 zal worden benut voor de formele cao po-onderhandelingen. Met elkaar streven de sociale partners naar een cao po die bijdraagt aan de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs vanuit kwalitatief hoogwaardige onderwijsorganisaties met goed opgeleide professionals vanuit professionele en volwaardige arbeidsverhoudingen.</p>
	<p>Totstandkoming cao 2014: De werkvloer centraal: Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn nadrukkelijk op zoek naar het leggen van verbindingen tussen de belangen van alle betrokkenen in de sector. Vanuit die wens en gedrevenheid willen sociale partners ook de totstandkoming van de cao innovatief aanpakken.</p> <p>Vanaf begin 2013 organiseren zij een proces waarbij zo veel mogelijk leden vanuit werkgevers- en werknemersorganisaties actief betrokken zullen raken. Startpunt van het proces zijn de vragen waar betrokkenen op de werkvloer tegenaan lopen. Betrokkenen zullen in ieder geval de volgende thema's agenderen voor een diepgaand gesprek in de sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werktijden, roosters en verlof • Loopbanen, levensfasen en professionalisering • Kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van werken. • Hoe maak je afspraken op de werkvloer? Wie speelt welke rol? <p>Uiteraard is er ruimte om andere zaken te bespreken waarvoor partijen innovatie van de cao wenselijk vinden. Werkgevers- en werknemersorganisaties zullen gezamenlijk het initiatief nemen om leraren, onderwijs-ondersteunend personeel, leidinggevend en bestuurders uit te nodigen op zoek te gaan naar oplossingen voor geconstateerde problemen, waar nodig ondersteund door specialisten. Met elkaar wordt op deze manier gezocht naar oplossingen die ook bijdragen aan professionele en volwaardige arbeidsverhoudingen.</p> <p>Na de zomer zullen de werkgevers- en werknemersorganisaties het formele overleg starten en de input van het veld gebruiken bij de aanpassingen of vernieuwingen van de cao, zodat de sector primair onderwijs in 2014 een cao heeft die het verdient: een moderne cao met volwaardige arbeidsverhoudingen, die voorbereid is op veranderende verantwoordelijkheden en verwachtingen van de maatschappij.</p>

Reclassering	<p>Abvakabo: Met dit akkoord is een belangrijke stap gezet in de vernieuwing van de cao, met een pakket aan arbeidsvoorwaarden dat veel meer ruimte biedt voor individuele keuzes. Hierbij is gebruikgemaakt van de uitkomsten van het onderzoek naar de wensen van medewerkers dat door Faktor 5 is uitgevoerd.</p> <p>Bijlage 5 Resultaten Project Vernieuwing Arbeidsvoorwaarden: In 2011 hebben medewerkers tijdens een vijftal werkconferenties en met een digitale vragenlijst hun mening kunnen geven over verschillende thema's op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De resultaten van dit onderzoek zijn meegenomen in het cao-overleg. Niet alle wensen en verzoeken hebben hun beslag gekregen in de cao, maar zijn belegd in een aantal HR-beleidsontwikkelingen. Het onderzoeksverslag is digitaal beschikbaar bij de werkgever.</p>
Sport	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cao-partijen betrokken bij de CAO Sport hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden Standpunt, arbeidsverhoudingen en omgang van arbeidsomstandigheden in de sportsector te moderniseren. Cao-partijen zijn daarom een Sociaal Contract overeengekomen met een looptijd van 1-1-2012 tot en met 31-12-2015. De kern van deze overeenkomst is de gedeelde visie op de toekomst van de arbeidsverhoudingen. 2. In deze periode van 4 jaar wordt vooral gewerkt aan een vijftal inhoudelijke thema's: <ol style="list-style-type: none"> a Loopbaan & ontwikkeling b Gezond & vitaal c Performance d Slimmer werken e Pensioen & fiscaliteiten. 3. Daarnaast hebben cao-partijen afgesproken gedurende de looptijd van het Sociaal Contract te werken aan de versterking van medezeggenschap en werknemersparticipatie in de sportsector en de structuur van de CAO Sport (basiszekerheid en ruimte voor maatwerk). 4. Cao-partijen geven jaarlijks via een ontwikkelagenda invulling aan het Sociaal Contract. Cao-partijen willen eind 2013 op koers liggen met de uitvoering van de ontwikkelagenda.
Taxi	<p>In de taxisector worden aan werkgeverszijde ideeën/input opgehaald via de onderhandelingsdelegatie, via de ledenvergadering en via een zogenaamde klankbordgroep. Aan dat laatste gremium mogen alle geïnteresseerde werkgevers in de branche deelnemen.</p>
	<p>Dit jaar is een nieuw initiatief gekomen om in zogenaamde regiobijeenkomsten van werkgevers ook het onderwerp cao aan de orde te stellen en op die manier te kijken of er ideeën/voorstellen 'naar boven komen' die niet via eerdergenoemde gremia te berde waren gebracht.</p>
UMC's	<p>De afgelopen drie jaar is in de Universitair Medische Centra (UMC's) een proces gestart onder de naam Idealoog (werkgever, bonden, or e.a.). In de acht UMC's zijn ruim 70 projecten uitgevoerd die de dialoog in de organisatie stimuleren en die bijdragen aan een volwaardige arbeidsrelatie. Deze cultuurverschuiving past in de afspraken die sociale partners van de UMC's hebben gemaakt in het kader van de vernieuwing van het personeelsbeleid. Idealoog valt als een verkenning te beschouwen. In de cao 2011-2013 is concreet een vervolgstap voor de vernieuwingsagenda – die uiteindelijk doorloopt tot 2018 – afgesproken. Onder de naam 'Dialoog' worden in 2012 en 2013 projecten gestart.</p>

Waterbedrijven	<p>Cao-Doetank:</p> <p>In 2012 is door de WWb (Werkgeversvereniging Waterbedrijven) een concept-cao-agenda voor de toekomst opgesteld. In dit onderhandelingsresultaat onderschrijven beide partijen deze visienotitie en spreken zij uit deze visie als cao-agenda voor de toekomst te hanteren. De vier thema's van de cao-agenda zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsmarkt - Flexibiliteit - Duurzame inzetbaarheid - Arbeidsverhoudingen. <p>Een van de concrete uitwerkingen van het vierde thema is de Cao-Doetank. In januari 2013 is door de WWb een sectorbrede startconferentie gehouden over de cao van de toekomst. Deze 'Cao-Doetank' heeft een aantal resultaten opgeleverd, dat door cao-partijen is meegenomen in dit onderhandelingsresultaat. Cao-partijen onderschrijven het belang van een breed draagvlak voor de cao en willen de ingeslagen weg gezamenlijk verder voortzetten. Met de afgesproken studie HNW (over het Nieuwe Werken) wordt al uitwerking gegeven aan een van de resultaten van de Cao-Doetank. Daarnaast zullen cao-partijen gezamenlijk kijken op welke wijze de Cao-Doetank en de vier thema's van de cao-agenda voor de toekomst een vervolg krijgen en verder zijn uit te rollen in de sector. Om de betrokkenheid van medewerkers bij de cao te vergroten is inzicht in de cao en cao-teksten belangrijk. De tekst van de huidige cao zal daarom toegankelijker worden herschreven. Deze vereenvoudiging heeft tot doel om de cao transparant en begrijpelijk te maken voor alle medewerkers en daarmee de betrokkenheid te vergroten. Gedurende de looptijd van de cao zal een paritair samengestelde werkgroep de cao herschrijven, waarbij de inhoud materieel ongewijzigd blijft en rechten en plichten van werkgevers en werknemers niet worden aangetast.</p>
----------------	---

Deelnemers aan de hoorzitting over initiatieven tot verbreding van het draagvlak voor cao-afspraken (16 januari 2013)

cao	werkgeversvertegenwoordiger	werknemersvertegenwoordiger
Horeca	Paul Schoormans, beleidsadviseur Koninklijke Horeca Nederland	mw. Milen van Boldrik, FNV Horeca
Smurfit Kappa Corrugated	Ed Vervoort, directeur HR	Albert Kuiper, Dick Heinen, beiden FNV Bondgenoten
Heineken	Hans de Ruiter, directeur HR	-
Bouw	mw. Joba van den Berg-Jansen, Directeur Sociale Zaken & Ledenservice Bouwend Nederland Jørgen Hulsmans, beleidsmedewerker SZ	Gijs Lokhorst, CNV Vakmensen
Grafimedia	Richard van den Berg, voorzitter onderhandelingsdelegatie KVOG, directeur HR Roto Smeets Group	Bernard van Iren, FNV KIEM
ING Verzekeren	Jan Jaap Krijtenburg, manager compensation and benefits	Fred Polhout, FNV Bondgenoten mw. Ieke Wiersinga, CNV Dienstenbond
Gemeenten	Sietske Pijpstra, VNG, secretaris College voor Arbeidszaken, voorzitter Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO)	Bert de Haas, Abvakabo Juan Schot, CNV Publieke Zaak



Samenstelling van de SER-commissie Arbeids- en Ondernemingsrecht voor het project verbreding draagvlak voor cao-afspraken

Leden

Plaatsvervangende leden

Onafhankelijke leden

prof.mr. E. Verhulp
 prof.dr. A.W.A. Boot
 prof.mr. F.B.J. Grapperhaus
 mw. prof.dr. A. Nauta

Ondernemersleden

drs. A. van Delft (VNO-NCW)
 drs. A.W. Hokken (LTO Nederland; tot juni 2013)
 mr. F.A.M. de Wijs (LTO Nederland; vanaf juni 2013)
 dr. M.F.P. Rojer (AWVN)

mr. B. Pries

mr. A.P.M.G. Schoenmaeckers (MKB-Nederland)

mw. mr. K.C. van der Hoeven
 (AWVN)
 mw. mr. S. Drion

Werknemersleden

mw. prof.dr. K. Boonstra (FNV)
 drs. A.P.C.M. van Holstein (MHP)
 mr. M.H.J. Limmen (CNV)
 mw. mr. C.E. Passchier (FNV)

E. Pentenga
 mr. W.J. Lubbers
 mw. mr. K.M.M.E. Keybets

Ministeriële vertegenwoordigers

dr. K.J. Beniers (SZW)
 mr. D.P. Spaans (SZW)
 L.K. Klokkenburg MSc MA (EZ)
 mw. mr. J.M. Meijer-Van der Aa (VenJ)
 drs. C.P.C. van de Sanden (BZK)

drs. P. Biemans

drs. A.N.M. Stet

Secretariaat

drs. H. van der Meer

mr. A. de Groot

dr. B. van Riel

mw. mr.drs. T.D. Riemens