

4.1 De collectieve arbeidsovereenkomst

De arbeidsvoorwaarden van veel werknemers zijn vastgelegd in een **collectieve arbeidsovereenkomst**. Dit is een overeenkomst die per bedrijf of bedrijfstak wordt afgesloten tussen vakbonden en werkgeversbonden.

Primaire arbeidsvoorwaarden = afspraken over het loon en de normale arbeidstijd

Secundaire arbeidsvoorwaarden = alle andere afspraken (verlof, scholing,...)

Een CAO heeft vaak een looptijd van één of twee jaar. Hierna wordt er opnieuw onderhandeld.

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

Werknemers organiseren zich in Nederland via vakbonden. Een vakbond behartigt de belangen van werknemers in een bepaalde bedrijfstak. (CAO-onderhandelingen, rechtshulp bij arbeidsconflicten, informatie en scholing). Vakbonden zijn zelf weer verenigd in vakcentrales.

Grote **vakbonden** in Nederland waar werknemers lid van zijn, zijn:

- ABVAKABO (FNV-Bond voor overheidspersoneel);
- FNV-BONDGENOTEN (Bond voor werknemers in industrie, vervoer en handel).

Vakbonden zijn verenigd in **vakcentrales**:

- FNV (Van oorsprong socialistisch)
- CNV (Van oorsprong Protestants/Katholiek)
- MHP (Middelbaar en Hoger Personeel)

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

Als een vakbond een CAO afsluit voor een bedrijf of een bedrijfstak, geldt deze voor alle werknemers van dit bedrijf/bedrijfstak. Dus ook voor de werknemers die geen lid zijn van de vakbond.

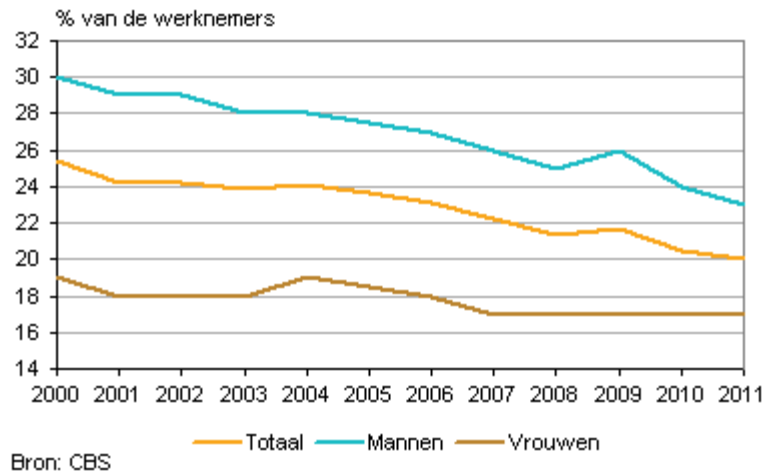
Naast het afsluiten van een CAO bieden vakbonden ook rechtshulp bij arbeidsconflicten, geven informatie en scholing en korting op bepaalde producten.

Voor een individuele werknemer kan het dus op het eerste gezicht voordelig zijn om geen lid van een bond te zijn (Geen kosten lidmaatschap, toch profiteren van CAO). Dit is **free-ridergedrag**.

Wanneer veel werknemers in een bepaald bedrijf of een bepaalde bedrijfstak geen lid van een bond zijn, wordt de positie van deze vakbond echter steeds zwakker. Uiteindelijk zijn alle werknemers dus slechter af. Dit is een voorbeeld van het prisoner's dilemma.

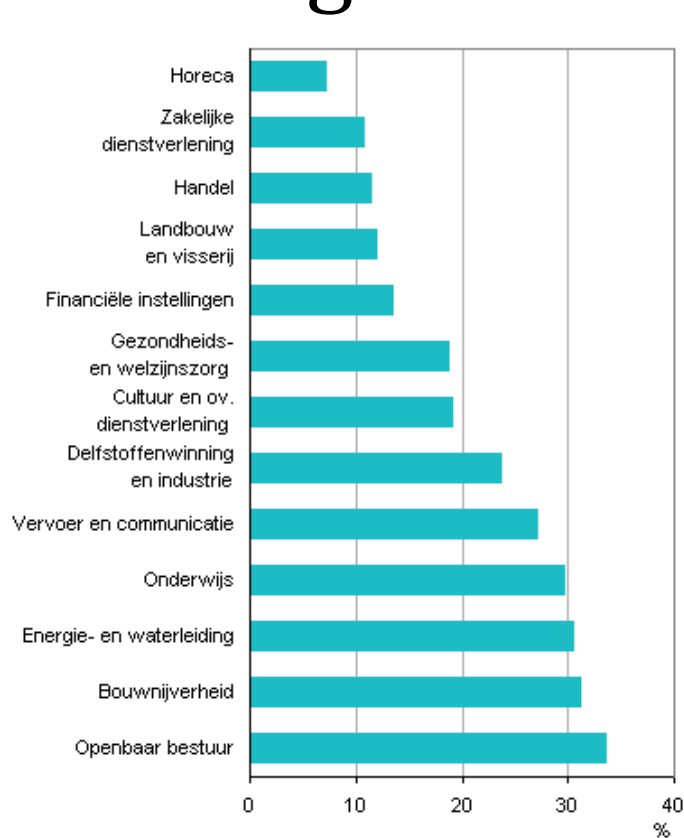
4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

In Nederland is rond de 20% van de werknemers lid van een vakbond (**organisatiegraad**). Vakbondslidmaatschap is niet verplicht in Nederland.

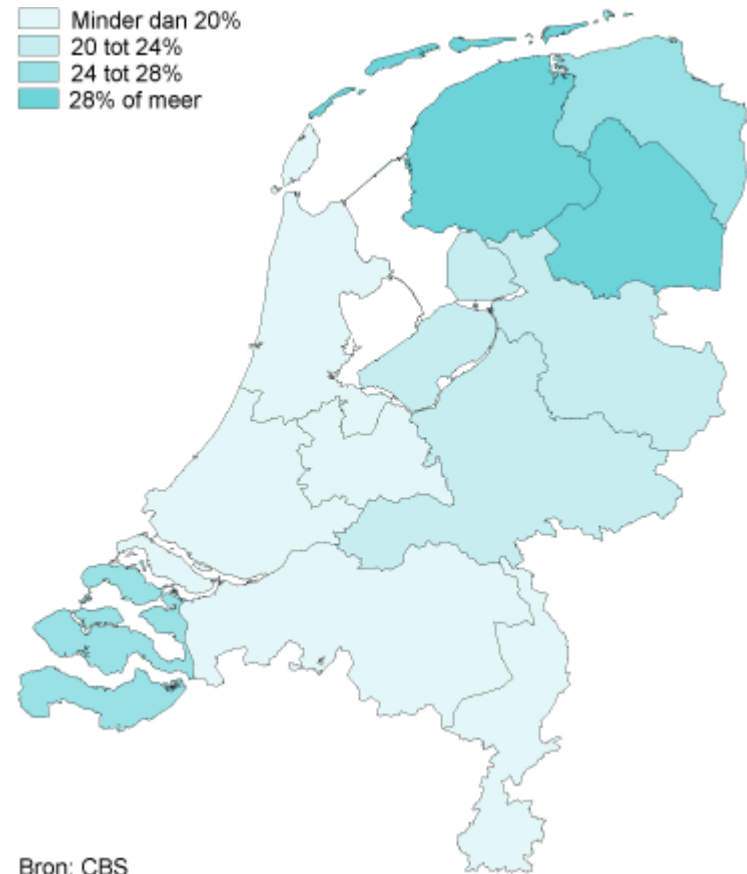


Het percentage werknemers dat lid is van een vakbond daalt al jaren in Nederland.

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt



Bron: CBS



Bron: CBS

Het percentage hangt ook af van de bedrijfstak en het deel van het land.

Werkgevers organiseren zich in **werkgeversbonden**, die weer lid van een **werkgeverscentrale** zoals VNO-NCW (grote bedrijven) of MKB (Midden- en Kleinbedrijf) zijn.

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

Het overleg over arbeidsvoorwaarden gaat volgens het volgende patroon:

Voorjaar:

Het Centraal Plan Bureau voorspeelt de verdere ontwikkeling van de economie in het jaar door publicatie van het Centraal Economisch Plan.

Derde dinsdag van september:

Op Prinsjesdag maakt de regering in de Miljoenennota het beleid voor volgend jaar bekend. Het CPB geeft een Macro Economische Verkenning uit, met ramingen over de economie (inflatie, werkgelegenheid, nationaal product).

Vakcentrales en werkgeverscentrales overleggen met hun achterbannen over de plannen van de regering. In de **Stichting van de Arbeid** (een overlegorgaan van Werkgevers en werknemers) proberen ze dan overeenstemming te bereiken over een **Centraal Akkoord**. Dit Centraal Akkoord wordt dan uitgewerkt in afzonderlijke cao's.

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

Als de onderhandelingen vast lopen, kunnen werknemers om hun eisen kracht bij te zetten gaan staken. Er is in Nederland een stakingsrecht en stakingen kunnen alleen in bijzondere situaties door de rechter verboden worden.

Door het vele overleg tussen werkgevers en werknemers (Poldermodel), is het aantal stakingen in Nederland beperkt. De afgelopen jaren hebben wel langdurige stakingen plaatsgevonden in de schoonmaaksector.

Video – Schoonmakers in “De Schijnwereld”

<https://www.youtube.com/watch?v=gKxPVjywpDE>

In andere landen (zoals Frankrijk) zijn er vaak meer en hardere stakingsacties dan in Nederland.

Video – Staking in Frankrijk

<https://www.youtube.com/watch?v=lQ-T6D4PBdE>

4.2 Organisaties op de arbeidsmarkt

Een CAO die afgesloten is, wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister kan de CAO vervolgens **algemeen verbindend verklaren**. De CAO geldt dan voor alle bedrijven en werknemers in de bedrijfstak. Dit is in Nederland zeer gebruikelijk.

Werknemers in hogere functies vallen niet onder een cao. Zij onderhandelen individueel met hun werkgever over hun arbeidsvoorwaarden.

Een andere organisatie waarin werkgevers en werknemers samenwerken is de **Sociaal Economische Raad**. Dit is een organisatie, die adviezen geeft aan de regering op sociaal-economisch gebied.

4.3 De loononderhandelingen

Brutoloon = Het loon dat in een CAO wordt afgesproken.

Nettoloon = Het brutoloon verminderd met loonbelasting en sociale premies.

De werkgever betaalt naast het brutoloon ook een deel van de sociale premies (werkgeverstaandeel) en eventuele andere kosten (scholing, kinderopvang, zorgverlof).

Een bedrijf zal alle productiefactoren, die het nodig heeft voor zijn productie moeten betalen.

- De verschaffers van kapitaal ontvangen rente en/of huur;
- De verschaffers van arbeid ontvangen loon;
- De verschaffers van natuur (bv. grond) ontvangen pacht;
- De verschaffers van eigen vermogen ontvangen de winst, die eventueel overblijft als alle andere productiefactoren betaald zijn. Dit is het ondernemersrisico.

Binnenlands product = de productie van alle bedrijven bij elkaar opgeteld.

4.3 De loononderhandelingen

Voorbeeld:

Peter begint op 1 januari 2012 met een eigen bedrijf. Dit bedrijf houdt zich bezig met de verkoop van MP3 spelers aan consumenten. Over het jaar 2012 zijn de volgende gegevens bekend:

De omzet van Peter's bedrijf bedroeg € 100.000;

Peter koopt MP3 spelers in voor een bedrag van € 35.000;

Peter heeft € 25.000 loon betaald aan een medewerker;

Peter moest € 5.000 rente aan de bank betalen;

Peter moest € 10.000 huur betalen voor zijn bedrijfspand.

Toegevoegde waarde	= Omzet – Inkoopwaarde grondstoffen en hulpstoffen
(of productiewaarde)	= €100.000 - € 35.000 = € 65.000

Peter heeft de MP3 spelers die hij voor € 35.000 heeft ingekocht, uiteindelijk voor € 100.000 weten te verkopen. Zijn bedrijf heeft nu waarde toegevoegd aan deze MP3 spelers. Van deze toegevoegde waarde worden de productiefactoren betaald.

4.3 De loononderhandelingen

Voorbeeld:

Peter begint op 1 januari 2012 met een eigen bedrijf. Dit bedrijf houdt zich bezig met de verkoop van MP3 spelers aan consumenten. Over het jaar 2012 zijn de volgende gegevens bekend:

De omzet van Peter's bedrijf bedroeg € 100.000;

Peter koopt MP3 spelers in voor een bedrag van € 35.000;

Peter heeft € 25.000 loon betaald aan een medewerker;

Peter moest € 5.000 rente aan de bank betalen;

Peter moest € 10.000 huur betalen voor zijn bedrijfspand.

$$\begin{aligned} \text{Winst} &= \text{Toegevoegde waarde} - \text{beloningen productiefactoren} \\ &= € 65.000 - (\text{€}25.000 + \text{€} 5.000 + \text{€} 10.000) = \text{€} 25.000 \end{aligned}$$

Voor de productiefactor ondernemerschap (voor Peter zelf) blijft nu een winst van € 25.000 over. Dit is zijn beloning voor het risico dat hij loopt met zijn eigen bedrijf.

4.3 De loononderhandelingen

Als de arbeidsproductiviteit stijgt, wordt met hetzelfde aantal werknemers meer geproduceerd.

Als de lonen van werknemers procentueel sneller stijgen dan hun arbeidsproductiviteit worden de loonkosten per product hoger.

Als de lonen van werknemers procentueel minder stijgen dan hun arbeidsproductiviteit worden de loonkosten per product lager. In dit geval kan een werknemer makkelijker de lonen verhogen, zonder zijn concurrentiepositie in gevaar te brengen. De stijging van de lonen wordt nu als het ware “te niet” gedaan door de hogere arbeidsproductiviteit.

4.3 De loononderhandelingen

Indexcijfer **nominale loon** = Een indexcijfer dat het loon aangeeft, dat iemand verdient.

Indexcijfer **reële loon** = Een indexcijfer dat het loon van iemand aangeeft, gecorrigeerd voor de verandering van de prijzen.

$$\text{Indexcijfer reëel loon} = \frac{\text{Indexcijfer nominaal loon}}{\text{prijnsindexcijfer (CPI)}}$$

Als de prijzen stijgen is er sprake van **inflatie**.

Als de prijzen dalen is er sprake van **deflatie**.

Door inflatie wordt een stijging van het nominale loon geheel of gedeeltelijk te niet gedaan. Het kan zelfs zo zijn, dat bij een stijging van het nominale loon, het reële loon daalt.

Prijscompensatie is het compenseren van het verlies aan koopkracht door inflatie.

4.3 De loononderhandelingen

Voorbeeld:

In een bedrijf stijgt de arbeidsproductiviteit met 3%. De inflatie is 2%. Het loon stijgt met 6%.

Het **loonaandeel** geeft aan welk deel van de waarde van de productie van het bedrijf in de vorm van loon wordt uitbetaald aan de productiefactor arbeid. Als de loonstijging in procenten gelijk is aan de stijging van de arbeidsproductiviteit en de inflatie samen, dan verandert dit loonaandeel niet.

Het percentage waarmee de lonen kunnen stijgen, terwijl het loonaandeel gelijk blijft, is de **loonruimte**.

In dit voorbeeld is de stijging van de productiewaarde $5,6\%$ $(103 \times 102)/100 = 105,06$. Er is nu een loonruimte van $5,6\%$

De **initiële loonstijging** is de extra loonstijging bovenop de inflatie. In dit voorbeeld is deze $6\% - 2\% = 4\%$.

4.3 De loononderhandelingen

Voorbeeld:

In een bedrijf stijgt de arbeidsproductiviteit met 3%. De inflatie is 2%. Het loon stijgt met 6%.

Het loonaandeel in de productie zal bij dit bedrijf stijgen. De stijging van de lonen is 6% terwijl de productiewaarde maar met 5,6% toeneemt. Hierdoor zal een groter deel van de waarde van de productie uitbetaald worden aan de productiefactor arbeid.

Een **incidentele loonstijging**, is een stijging van het loon, die een individuele werknemer krijgt bij promotie, overwerk of het ontvangen van een bonus.

4.4 De lonen in de collectieve sector

De overheid betaalt de salarissen van ambtenaren bij de landelijke overheid, provincies en gemeenten. Indirect betaalt de overheid de salarissen in onderwijs, welzijn en zorg. Om als werkgever aantrekkelijk te blijven zal de overheid dus in de gaten moeten houden wat er bij bedrijven gebeurt.

De overheid maakt geen producten waarvan je een prijs kunt bepalen. Hierdoor is geen loonruimte te bepalen. Elk jaar wordt daarom het budget vastgesteld voor verbetering van arbeidsvoorwaarden van overheidspersoneel.

Onderwijs en zorg zijn sectoren waar het moeilijk is om de arbeidsproductiviteit te vergroten. Mensen kunnen niet makkelijk door machines etc. vervangen worden. Ondanks de lage groei van de arbeidsproductiviteit zullen de lonen toch moeten stijgen om aantrekkelijk te blijven voor werknemers.

4.5 Vaste en variabele beloningen

Prestatieloon/stukloon = per geproduceerd product wordt een bedrag door de werkgever aan de werknemer betaald.

- De beloning is volledig afhankelijk van de productie en dus variabel;
- Bij werk waarbij duidelijk is hoeveel producten één werknemer exact produceert.
- Dit kwam in de 19^{de} eeuw veel voor.

Tijdloon = per gewerkt uur wordt een bedrag door de werkgever aan de werknemer betaald.

- De werkgever moet controleren of de werknemer ook goed werkt;
- Een werknemer (**principaal**) weet dus wel of hij zich maximaal inspant, de werkgever (**agent**) weet dit niet. (asymmetrische informatie)
- Bij werk waarbij niet duidelijk is hoeveel producten één werknemer exact produceert.

Een oplossing is een combinatie van prestatieloon en tijdloon. Bijvoorbeeld een vast bedrag per uur plus een vast bedrag per verkochte auto bij een medewerker van een garage.

4.6 Het berovingsprobleem

Een werknemer doet bij een bedrijf ervaring op. Hierdoor stijgt zijn arbeidsproductiviteit. Vaak volgt een werknemer cursussen op kosten van het bedrijf zodat hij nog productiever kan werken. Op het moment dat een werknemer naar een ander bedrijf vertrekt, neemt hij zijn opgedane kennis mee. Een werknemer weet dit en kan dus hoge looneisen gaan stellen. “Als ik mijn zin niet krijg, ga ik naar een ander bedrijf”. Gaat de werknemer weg dan is de werkgever de investering, die hij in zijn werknemer heeft gedaan kwijt. Dit is het **berovingsprobleem**. In dit geval verandert de machtsverhouding tussen werkgever en werknemer. De werknemer krijgt een sterkere positie. De kosten die door de werkgever gemaakt zijn, zijn **verzoeken**.

Omdat niet bijscholen vaak geen optie is, zal de werkgever met de werknemer een contract afsluiten. Als de werknemer eerder weggaat dan afgesproken moet deze (een deel van) de scholingskosten terugbetalen.