

De cao-structuur in de Nederlandse industrie (II)

Achtergronden van de ontwikkelingen in de cao-structuur

DR. M. J. HUISKAMP *

In het eerste deel van dit artikel, dat vorige week verscheen, werd vastgesteld dat in de industrie verschillende cao-structuren kunnen worden onderscheiden. In sommige bedrijfstakken domineren ondernemingscao's, in andere bedrijfstakcao's. Soms spelen beide een vooraanstaande rol. De concerncao is in opkomst, maar niet overal. In een enkel geval neemt dit type cao juist in betekenis af. In dit tweede deel worden de achtergronden van deze ontwikkelingen belicht. Als belangrijkste verklarende factoren wijst de auteur op het proces van concernvorming, verschillen in de ontstaansgeschiedenis van de arbeidsverhoudingen in bedrijfstakken en de bijzondere interrelaties tussen cao's uit sommige bedrijfstakken. Het derde en laatste deel van deze artikelenreeks, dat volgende week in *ESB* verschijnt, zal gewijd zijn aan de implicaties van de bevindingen voor vraagstukken als (de)centralisatie van de arbeidsverhoudingen, het overleg over werkgelegenheid en investeringen, en loondifferentiatie en koppelingsmechanismen.

Inleiding

Veranderingen in aantallen ondernemingscao's en bedrijfstakcao's en de aantallen daaronder vallende werknemers hebben een belangrijke invloed uitgeoefend — zoals beschreven in deel I in *ESB* van vorige week — op de ontwikkeling van de cao-structuur in de Nederlandse industrie. Vooral de concerncao's zijn opgerukt, maar niet overal. Grote bedrijfstakcao's houden stand en winnen soms zelf weer terrein. In dit deel wordt een aantal achtergronden van de ontwikkelingen in de cao-structuur uitgediept.

De achtergrond van de opkomst van de concerncao wordt belicht door in te gaan op de betekenis van het proces van concernvorming in de onderscheiden bedrijfstakken en sectoren voor de cao-vorming. Vervolgens wordt — door de werking van bedrijfstakcao's aan de orde te stellen — ingegaan op de vraag waarom de ontwikkeling van grote bedrijfstakcao's én van concerncao's binnen één cao-gebied met elkaar op gespannen voet staat. Beide punten werpen licht op de verhouding tussen en de mogelijkheden tot cao-vorming op bedrijfstakniveau en ondernemingsniveau binnen een bedrijfstak, gezien als een cao-gebied van op elkaar in werkende cao's. Daarnaast wordt ook aandacht geschonken aan de relatie tussen grote bedrijfstakcao's en concerncao's uit verschillende cao-gebieden d.w.z. in de industrie opgevat als één groot cao-gebied.

Inzicht in vooral de betekenis van het proces van concernvorming en de werking van de bedrijfstakcao voor de ontwikkeling van cao's levert een bijdrage aan de verklaring van de cao-structuur. Er zijn natuurlijk veel meer factoren die daarop van invloed zijn, te veel om op basis van dit empirische onderzoek op te noemen. Toch wordt dit tweede deel afgerond met een aanzet tot een verklaring van de cao-structuur in de Nederlandse industrie in een historisch perspectief. In het derde en laatste deel van deze artikelenreeks, dat volgende week in *ESB* verschijnt, worden de beleidsimplicaties van de hier gedane bevindingen besproken.

Concernvorming en cao-vorming

Hoeveel concerns in de industrie sluiten een cao af en zou het feit dat er in een aantal sectoren/bedrijfstakken geen concern-

cao's zijn, iets te maken hebben met de afwezigheid van concerns in die bedrijfstakken of sectoren? Op deze vragen kunnen we licht werpen door het aantal concerns met een eigen cao te plaatsen tegenover het aantal concerns in de industrie. Dit is gedaan aan de hand van een overzicht van *Het Financieele Dagblad* van de grotere ondernemingen in Nederland. Gekeken is naar industriële ondernemingen die meer dan 1.000 werknemers in dienst hebben ¹⁾. Dit waren in totaal 116 ondernemingen. Deze vertegenwoordigen maar een fractie van het totale aantal ondernemingen in de industrie, maar hebben wel ca. $\frac{2}{3}$ van het aantal werknemers in de industrie in dienst en zijn in bijna alle sectoren/bedrijfstakken werkzaam. Van deze 116 ondernemingen heeft een minderheid van 41 een eigen cao. Deze minderheid verschaft niettemin een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid in de industrie: ca. een derde.

Hoe zijn deze 41 en de 75 overige ondernemingen verspreid over de bedrijfstakken? In de bedrijfstakken waar ondernemingscao's geen rol spelen, hebben de grote ondernemingen natuurlijk ook geen eigen cao. In de bedrijfstakken waar alleen ondernemingscao's aanwezig zijn, hebben bijna alle grote ondernemingen een eigen cao. In de bedrijfstakken waar zowel ondernemingscao's als bedrijfstakcao's aanwezig zijn, valt op dat een aantal van deze bedrijfstakken zowel sectoren kent waar bijna alle grote ondernemingen een eigen cao hebben als sectoren waarin bijna geen enkele grote onderneming een eigen cao heeft. De resultaten van de analyse zijn samengevat in de tabel.

In deze tabel is voor de periode 1973–1977 de samenhang aangegeven tussen de cao-structuren, de bedrijfstakken/sectoren die er onder te brengen zijn, en de mate waarin ondernemingen met meer dan 1.000 personeelsleden een eigen cao hebben. Er is een vrij scherpe tweedeling tussen bedrijfstakken/sectoren waar wel alle grote ondernemingen een eigen cao hebben en die waar bijna geen enkele een eigen cao heeft.

* De auteur is werkzaam bij de Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek van Bedrijven (COB) van de Sociaal-Economische Raad. Het in dit artikel gepresenteerde onderzoek is op persoonlijke titel verricht.

¹⁾ *Het Financieele Dagblad*, overzichten van 1973 en 1977 over de omzetcijfers en werkgelegenheid bij de grotere ondernemingen in Nederland.

Tabel. Samenhang tussen cao-structuur en het voorkomen van ondernemingscao's in ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers

| Cao-structuur met: | Bedrijfstakken | Sectoren | Mate waarin ondernemingen met ≥ 1.000 werknemers een eigen cao hebben |
|---|---|---|--|
| Concerncao's | olieindustrie chemische industrie rubber- en kunststofverwerkende industrie | staalindustrie elektrotechnische industrie koffie/thee meel/brood aardewerk glas | groot |
| Concerncao's en enkelvoudige sectorcao's | papier- en papierwarenindustrie | drankindustrie tabakindustrie | groot groot groot |
| Meervoudige sectorcao's en concerncao's | industrie voor bouwmaterialen, aardewerk en glas voedings- en genotmiddelenindustrie hout- en meubelindustrie | | afhankelijk van de sector afhankelijk van de sector groot |
| Geïntegreerde bedrijfstakken c.q. meervoudige sectorcao's | grafische industrie textielindustrie confectieindustrie schoen- en lederindustrie overige metaalverwerkende industrie | zuivelindustrie suikerindustrie vleesindustrie groente en fruit steen en beton | klein |

De aanwezigheid van ondernemingen met meer dan 1.000 personeelsleden is natuurlijk een grove maatstaf om concernvorming te meten 2); er zijn natuurlijk verschillen in de mate waarin concernvorming in bedrijfstakken/sectoren zich voordoet, die in deze maatstaf niet tot uitdrukking komen. Om dit bezwaar te ondervangen wordt nu dieper op het proces van concernvorming en de betekenis daarvan voor cao-vorming ingegaan.

Concernvorming en filiaalvorming

Het bleek dat in de jaren 1970-1977 het aantal werknemers onder een ondernemingscao sterk is toegenomen. Deze toename kwam tot stand door toename van het aantal grote-ondernemingscao's, dat wil zeggen cao's van ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers. Deze grote-ondernemingscao's zijn getypeerd als concern- en divisiecao's. Ook de cao's van buitenlandse werkmaatschappijen namen in aantal en aantal betrokken werknemers toe, wat niet gezegd kan worden van cao's van Nederlandse werkmaatschappijen en van kleinere zelfstandige ondernemingen. Zij namen in betekenis af.

De concerncao's zijn voor een groot deel voortgekomen uit ondernemingscao's van voorheen zelfstandige ondernemingen, maar vooral van werkmaatschappijen van concerns. De ontwikkelingen bij een beperkt aantal, met name grote internationale concerns, hebben een beslissende invloed gehad op het bovenstaande beeld. Ten eerste gaat het om concerns die al voor 1970 bestonden, maar pas in de jaren 1970-1977 overgaan tot het afsluiten van een eigen concerncao. Binnen sommige van deze concerns beschikte voor 1970 slechts een enkele werkmaatschappij over een eigen cao, binnen andere sloten de meeste werkmaatschappijen reeds een eigen cao af. Bij het tot stand komen van de concerncao's werden de cao's van de werkmaatschappijen geïntegreerd. Ten tweede zijn er concerns die al voor 1970 over een eigen concerncao beschikten en die in de jaren daarop hun bestaande cao steeds hebben geïntegreerd met die van nieuwe fusiepartners.

In zijn studie over fusies en deelnamen onderscheidt Koot concernvorming van filiaalvorming 3). Van concernvorming is sprake wanneer ondernemingen tot concerns of divisies zijn uitgegroeid waarin een groot aantal bedrijfsfuncties is geconcentreerd. Van filiaalvorming is sprake bij degradatie van overgenomen ondernemingen tot zelfstandige werkmaatschappijen en vervolgens tot werkmaatschappijen met louter een produktiefunctie. Koot beschrijft concernvorming in termen van de mate

waarin een onderneming en haar directie over zelfstandige functies resp. bevoegdheden beschikt. Voor dit onderzoek is van belang waar in een concern de bevoegdheid ligt om een cao af te sluiten. Concern- en filiaalvorming weerspiegelen zich in de cao-vorming. Enerzijds zien we het ontstaan van grote ondernemingscao's door „fusies tussen” en „overnamen van” cao's op het niveau van concerns of divisies en anderzijds zijn er werkmaatschappijen die hun bevoegdheid om cao's af te sluiten verliezen.

Het verlies van deze bevoegdheid staat in het teken van de overgang van een zelfstandige werkmaatschappij in een gedegradeerde werkmaatschappij. Het is een ontwikkeling die zich bij werkmaatschappijen van buitenlandse concerns niet voordoet: als zelfstandige werkmaatschappijen beschikken zij in steeds meer gevallen over een eigen cao. Het aantal kleinere zelfstandige ondernemingen die hun cao-bevoegdheid verliezen als gevolg van opname in een concern is in de jaren 1970-1977 beperkt. Dit wijst er op dat de concernvorming in vele gevallen vóór 1970 gestalte heeft gekregen, maar pas na 1970 is doorgevoerd in de cao-vorming.

Toch werkt de concernvorming niet zo rechtlijnig door in de cao-vorming als bovenstaande wellicht suggereert. Daar zijn een aantal oorzaken voor. Ongetwijfeld heeft de vorming van concerncao's er ook toe geleid dat werkmaatschappijen de bedrijfstakcao waaronder ze eerst vielen, verlaten hebben voor de concerncao. Het aantal werknemers onder een concerncao is echter altijd veel lager dan het aantal werknemers in een concern, ook als men rekening houdt met hoger personeel dat niet onder een cao valt en het aantal werkmaatschappijen met een eigen cao. Bovendien is ondanks de ontwikkeling van concerncao's de daling van het aantal werknemers onder bedrijfstakcao's toch minder groot dan men zou mogen verwachten op grond van het aantal werknemers dat in deze concerns werkzaam is. Dit komt omdat werkmaatschappijen, ook al is er een concerncao, veelal onder bedrijfstakcao's blijven vallen. Oorzaken daarvoor kunnen zijn: het cao-beleid van concerns, de mate waarin een onderneming een volledige dochter is, de mate waarin de activiteiten van de dochter passen in de hoofdactiviteit van een concern of/ en de historisch gegroeide situatie.

Het onderscheid tussen concern- en filiaalvorming is niet alleen van belang voor de ontwikkeling van ondernemingen, maar ook voor die van sectoren. De concernvorming in een sector kan zijn beslag krijgen in degradatieprocessen. Er is dan geen enkele moedermaatschappij in een sector aanwezig, terwijl er wel werkmaatschappijen met 1.000 en meer werknemers kunnen voorkomen. Het is aannemelijk dat deze grote werkmaatschappijen onder concerncao vallen of onder de desbetreffende bedrijfstakcao.

Concernvorming is niet alleen een proces dat in betekenis toeneemt, zoals we geneigd zijn te denken. In de papierindustrie verdwijnen thans als gevolg van de economische stagnatie zelfs concerns en belangrijke onderdelen van concerns (b.v. Van Gelder). Dit heeft ongetwijfeld invloed op de ontwikkeling van typen cao's en aantallen daarbij betrokken werknemers. In dit geval zal naar alle waarschijnlijkheid een daling van aantallen

2) Bij het vaststellen van de mate waarin concerns over een eigen cao beschikken aan de hand van de overzichten van *Het Financieele Dagblad* kunnen een paar kanttekeningen geplaatst worden:

- het jaar 1973 is gekozen als berekeningsjaar, omdat gegevens over 1971-1977 op zich niet als vergelijkingsmateriaal kunnen worden gebruikt. Wel is 1977 bij het „tussenjaar” 1973 betrokken;
- in een tweetal bedrijfstakken is er slechts één onderneming met meer dan 1.000 werkzame personen, zodat de basis voor een pertinente uitspraak smal is;
- in de bedrijfstakken en sectoren waar concerns niet over een eigen cao beschikken, is er in een beperkt aantal in de periode 1973-1977 sprake van een duidelijke afname van de werkgelegenheid bij deze concerns. Een aantal duikt zelfs onder de grens van 1.000 werknemers. Daar staat tegenover dat in de meeste andere van deze bedrijfstakken en sectoren wel sprake is van grote (ook zeer grote) concerns die tussen 1973 en 1977 qua werkgelegenheid niet aan betekenis inboetten.

3) W. Koot, Concernvorming en zeggenschap over ondernemersbeslissingen, in: A. W. M. Teulings, *Herstructurering van de industrie*, Alphen aan den Rijn, 1978, blz. 111-137. Koot deed een onderzoek naar concernvorming in de cacao/chocolade-industrie, de papierindustrie, de farmaceutische industrie en de elektrotechnische industrie. Als we kijken naar de cao-structuur in deze bedrijfstakken, dan blijken deze opvallende overeenkomsten te vertonen met de concernvorming en filiaalvorming in dezelfde bedrijfstakken/sectoren.

werknemers onder grote ondernemingscao's optreden. In de hout- en meubelindustrie bij voorbeeld wonnen de grote bedrijfstakcao's in de jaren zeventig aan betekenis t.o.v. de grote ondernemingscao's. De ontmanteling van Bruynzeel zal dit proces ongetwijfeld versnellen.

De economische stagnatie leidt in een aantal gevallen tot ontmanteling van concerns en in het kielzog daarvan tot de ontbinding van grote ondernemingscao's. De keerzijde van deze ontwikkeling is dat de kleine-ondernemingscao, zij het als cao van een kleinere zelfstandige onderneming of van een werkmaatschappij, weer aan betekenis wint. Ontbinding van cao's kan ook het gevolg zijn van het cao-beleid van ondernemingen of vakbonden. Zo is het mogelijk dat, als concernleidingen er toe overgaan om werkmaatschappijen meer zelfstandigheid te verlenen, het afsluiten van cao's weer aan de leidingen van werkmaatschappijen toevalt. Ook de vakbonden kunnen, als er op concernniveau geen resultaten bij de cao-onderhandelingen te behalen zijn, er op aansturen met werkmaatschappijen waar bij voorbeeld de organisatiegraad hoog is, te onderhandelen om zo de beoogde doelen te bereiken 4).

Enerzijds hebben we gezien dat concernvorming in een aantal bedrijfstakken en sectoren gepaard ging met het ontstaan van concerncao's. Anderzijds werd geconstateerd dat in een sector/bedrijfstak waar concernvorming haar beslag krijgt in degradatieprocessen, geen concerncao's ontstaan en bedrijfstakcao's belangrijk blijven. Voor beide ontwikkelingen bleken plausibele verklaringen te vinden. Zoals de tabel liet zien, zijn er ook sectoren/bedrijfstakken waarin wel grote concerns voorkomen maar concerncao's niet. In de volgende paragraaf zal op dat verschijnsel worden ingegaan.

De werking van bedrijfstakcao's

Het bleek dat in de jaren 1970-1977 het aantal werknemers onder een bedrijfstakcao is afgenomen. Deze afname komt grotendeels voor rekening van het gedaalde aantal werknemers dat onder de kleine-bedrijfstakcao's ofwel de enkelvoudige sectorcao's valt. Meervoudige sectorcao's en geïntegreerde bedrijfstakcao's verloren minder werknemers, m.u.v. cao's in bedrijfstakken en sectoren waarin de werkgelegenheid sterk daalde. De aanwezigheid van deze twee typen cao's staat op gespannen voet met de ontwikkeling van concerncao's in hun bedrijfstak c.q. sector. Bij wijze van spreken is, naarmate de bedrijfstakcao meer geïntegreerd is (enkelvoudig, meervoudig, geïntegreerd), het corset om de ondernemingen steviger aangeregen en wordt het moeilijker — ook als het concernvormingsproces zijn beslag krijgt of heeft gekregen — uit het corset te ontsnappen. Dit insnoeren door de bedrijfstakcao blijkt samen te hangen met de werking van een cao. Deze wordt in de „industrial relations”-theorie in Engeland in kaart gebracht met behulp van een onderscheid tussen drie werkingswijzen van bedrijfstakcao's 5). De indeling is gebaseerd op de mate waarin de bedrijfstakcao geldig is voor ondernemingen in de bedrijfstak. Onderscheiden worden:

- de *standaardcao*. De hoogte van de loonwijziging in de loonschalen die in de cao wordt vastgelegd, wordt gevolgd in alle bedrijven die onder de cao vallen. Er is een vaste relatie tussen loonwijzigingen in de bedrijfstakcao en in de bedrijven. Aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn in principe niet toegestaan. Een ondernemingsgewijs arbeidsvoorwaardenbeleid is alleen mogelijk als de onderneming een eigen cao afsluit;
- de *raamcao*. Ook hier geldt dat de hoogte van de loonwijziging in de cao in de bedrijven wordt gevolgd. Het is echter toegestaan per bedrijf aanvullende arbeidsvoorwaarden te regelen. De resultaten van de bedrijfstakcao zijn een vloer voor de verandering van de arbeidsvoorwaarden, waar een — zij het kleine — verdieping bovenop gezet mag worden. De onderneming hoeft geen eigen cao af te sluiten om een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid te kunnen voeren;
- de *selectieve cao*. De standaardcao en de raamcao kennen een algemene geldigheid, de selectieve cao een beperkte. In de bedrijfstakcao gelden namelijk de veranderingen in de loonschalen alleen voor die ondernemingen, wier werknemers zich onder of op het niveau van in het overleg vastgestelde minimale arbeidsvoorwaarden voor de loonschalen bevinden. Voor be-

drijven die boven de minima zitten, geldt de cao niet, ook niet als norm of richtsnoer. Deze bedrijven kunnen een volledig eigen arbeidsvoorwaardenbeleid voeren en dienen een eigen cao te sluiten. De resultaten van deze ondernemingscao's kunnen geringer zijn, dan die van de bedrijfstakcao's. Pas als na een aantal cao-ronden de loonschalen van zo'n onderneming beneden de minima dreigen te komen, wordt de bedrijfstakcao weer van toepassing. De bedrijfstakcao functioneert als een *veiligheidsnet*. Het is overigens wel zo dat de wijzigingen in de schaalbedragen in alle ondernemingen gebruikt worden als basis voor de berekeningen van toeslagen voor overwerk e.d.

De werking van de bedrijfstakcao in de Britse metaalindustrie

Omdat het empirische gedeelte van dit onderzoek beperkt van opzet is — er is slechts gekeken naar de aantallen cao's en de aantallen daarbij betrokken werknemers — wordt voor het verkrijgen van inzicht in de werking van bedrijfstakcao's gebruik gemaakt van eerder verricht onderzoek in de Britse metaalindustrie. In deze bedrijfstak heeft zich de volgende ontwikkeling voltrokken 6). De Britse metaalcao had in de jaren vijftig en zestig het karakter van een standaardcao. Midden in de jaren zeventig vond de omschakeling plaats naar de selectieve cao. Sommigen menen dat er aanwijzingen zijn dat de metaalcao zich thans ontwikkelt in de richting van een raamcao.

In de onderhandelingen in de Britse metaalindustrie ontwikkelde zich in de jaren vijftig en zestig in grote bedrijven een situatie waarin de arbeidsvoorwaarden in drie trappen werden aangepast. Dat leidde er toe dat de arbeidsvoorwaarden aan alle kanten uit het corset van de bedrijfstakcao barstten. De bedrijfstakcao werd een *dubbele standaardcao*, waarvan de eerste twee trappen een automatisme werden. In zeer veel bedrijven lagen de verdiende lonen ver boven de contractlonen. In de eerste trap werkten de resultaten van onderhandelingen over de standaardcao door in de loonschalen. In de tweede trap werkten de resultaten eveneens door in de al bestaande verschillen tussen de contractlonen en de verdiende lonen. De doorwerking van beide trappen was een automatisme geworden, zodat de discrepantie tussen contractlonen en verdiende lonen steeds groter werd. Maar er was nog een derde trap, nl. de echte onderhandelingen in het bedrijf over de initiële loonsverhoging boven de resultaten van de standaardcao.

Werkgevers, maar ook vakbonden (met het oog op de druk op de onderlinge solidariteit), wilden aan deze situatie een einde maken: of wel de bedrijfstakonderhandelingen, of wel de bedrijfsonderhandelingen zouden moeten verdwijnen. Een raamcao waarin beide een plaats zouden kunnen vinden, bood geen soelaas: er was al sprake van aanvullende arbeidsvoorwaarden per onderneming en ondernemers hadden juist geen behoefte aan een richtlijn, een vloer op basis waarvan het eigen loonhuis kon worden omhooggetrokken. De enige manier om de relatie met de resultaten van de bedrijfstakcao te verbreken, was het afsluiten van een eigen ondernemingscao. Vele grote ondernemingen gingen hiertoe over en verlieten de werkgeversorganisatie. De bedrijfstakcao leek ten onder te gaan.

4) Philips wilde bij de cao-onderhandelingen 1982 de automatische prijscompensatie afschaffen, waardoor een akkoord over de concerncao uitbleef. De Industriebond FNV ging er vervolgens toe over om in de afzonderlijke werkmaatschappijen van Philips (vooral die met een hoge organisatiegraad) de cao-onderhandelingen op gang te brengen. Kort daarna werd een cao afgesloten bij Polygram (50%-dochter van Philips) waarin de prijscompensatie gehandhaafd bleef. Daags daarna kwam de concerncao tot stand met prijscompensatie. Zonder directe oorzakelijke relaties te kunnen aanwijzen, lijkt hier een spel aan de gang te zijn geweest waarbij concern, „gedegradeerde” werkmaatschappijen en zelfstandige werkmaatschappijen c.q. zelfstandige ondernemingen tegen elkaar werden uitgespeeld.

5) W. Brown en M. Terry, The changing nature of national wage agreements, *Scottish Journal of Political Economy*, nr. 2, juni 1978, blz. 119-134. R. F. Elliot, Some further observations on the importance of national wage agreements, *British Journal of Industrial Relations*, nr. 3, november 1981, blz. 370-376.

6) Zie verder M. J. Huiskamp, *Shop stewards en arbeiderszeggenschap, een onderzoek naar arbeidsverhoudingen in de Britse metaalverwerkende industrie 1830-1975*, Alphen aan den Rijn, 1976.

De oplossing werd gevonden in de z.g. selectieve cao, die een beperking van de geldigheid van de bedrijfstakcao mogelijk maakt. Bonden konden de bedrijfsonderhandelingen de ruimte geven en tegelijkertijd in de bedrijfstakcao de lonen van de lager betaalden veiligstellen. Er kwam een veiligheidsnet in de loon-differentiatie, beneden welke een onderneming niet kon vallen. De grote ondernemingen, waar de bedrijfsonderhandelingen vooral goed van de grond waren gekomen, konden eigen cao's afsluiten. De werkgeversorganisatie kon een cao afsluiten die voor deze ondernemingen geen referentiepunt meer vormden.

Zo is er een formule gevonden, waarin geïntegreerde bedrijfstakcao's en concerncao's elkaar niet meer uitsluiten. Grote ondernemingscao's kunnen ontstaan, zonder dat de geïntegreerde bedrijfstakcao verdwijnt. Die blijft een functie vervullen voor de vele kleine bedrijven die geen behoefte hebben aan een eigen cao en veelal minder betalen.

De ontwikkeling van selectieve cao naar raamcao vindt thans mogelijkwijze plaats doordat door de economische stagnatie de onderhandelingsposities van de vakbonden in concerns verzwakken. De veranderingen in de arbeidsvoorwaarden op bedrijfstakniveau worden dan toch weer een soort richtsnoer voor de onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Daar waar bedrijfstakcao's als standaardcao een groot deel van een cao-gebied bestrijken staan zij op gespannen voet met de ontwikkelingsmogelijkheden van concerncao's. Concerncao's komen niet tot ontwikkeling tenzij de werkwijze van de bedrijfstakcao verandert.

De dans tussen de kerncao's

De mogelijkheden tot cao-vorming op zowel bedrijfstakniveau als ondernemingsniveau binnen een bedrijfstak/sector zijn zoals uit het voorgaande blijkt beperkt. Het volgend probleem dat aan de orde komt is de verhouding tussen concerncao's en grote bedrijfstakcao's die naast elkaar in de industrie als één cao-gebied functioneren. Om dit te analyseren is het zinvol het onderscheid tussen kerncao's en satellietcao's te introduceren. Frenkel c.s. heeft dit onderscheid kunnen introduceren door onderzoek te doen naar het verloop van cao-onderhandelingen in een aantal bedrijfstakken. Hij heeft daarbij alleen aandacht besteed aan bedrijfstakcao's 7).

Kerncao's zijn de belangrijkste cao's in een bedrijfstak, zij hebben een groot uitstralings-effect en de resultaten van deze kerncao's worden gevolgd in de cao's die in het desbetreffende cao-gebied om de kerncao heen cirkelen, de satellietcao's. In ons onderzoek is geen veldonderzoek verricht, zodat er alleen kan worden gesproken van potentiële kerncao's. Uitgangspunt daarbij is de aard van de cao. De potentiële kandidaten voor kerncao's zijn de meervoudige sectorcao's, de geïntegreerde bedrijfstakcao's en de concern- en divisiecao's. In termen van grootteklasse: grote-bedrijfstakcao's (≥ 10.000 werknemers) en grote-ondernemingscao's (≥ 1.000 werknemers). Naar grootteklasse betekent dit dat er in de gehele industrie exclusief de metaalindustrie in de periode 1970-1977 negen kerncao's waren onder de bedrijfstakcao's. Onder de ondernemingscao's steeg het aantal kerncao's van 15 tot 31. Het aantal werknemers onder deze kerncao's steeg van 59,5% naar 63,5%. De overige werknemers vielen in 1970 en in 1977 onder 304 resp. 308 satellietcao's.

Het belang van kerncao's bleek b.v. duidelijk in de onderhandelingen over de volledige doorbetaling van loon bij ziekte. In de tweede week van maart 1982 werden t.a.v. het ziektegeld resultaten geboekt bij de zuivelcao, de cao voor Niemeijer (tabak, voedings- en genotmiddelen) en voor Windmill (chemie). In de derde week kwam de cao Van Nelle-Lassie (voedings- en genotmiddelen), de cao-grootmetaal en de cao's van Unilever (voedings- en genotmiddelen) en van drie papierfabrieken van Bühman-Tetterode op het punt van het ziektegeld rond. In de vierde week werd ten slotte het akkoord in de grafische industrie bereikt.

Wat we zien is een dans tussen kerncao's. Bijna al deze cao's zijn nl. te karakteriseren als grote-bedrijfstakcao's (c.q. geïntegreerde bedrijfstakcao's of meervoudige sectorcao's) en grote-ondernemingscao's (c.q. concerncao's en enkele divisiecao's).

Grote-ondernemingscao's en grote-bedrijfstakcao's verhouden

zich tot elkaar als kerncao's. Naarmate de grenzen van een cao-gebied nauwer gedefinieerd zijn (industrie-bedrijfstak-deel van een bedrijfstak) is de kans op aanwezigheid van kerncao's onder zowel de ondernemingscao's als de bedrijfstakcao's kleiner. Binnen een beperkt cao-gebied verhouden grote cao's en kleine cao's zich veelal als kerncao's en satellietcao's. De beeldspraak van Frenkel doortrekkend: het cao-gebied industrie is een melkwegstelsel met daarin verschillende cao-gebieden als zonnestelsels.

Tussen differentiatie en uniformiteit

Het belichten van de achtergronden van ontwikkelingen in de cao-structuren van de Nederlandse industrie brengt ons op het spoor van factoren die een bijdrage kunnen leveren aan de verklaring van de ontwikkeling van cao-structuren.

Het is niet de bedoeling hier de ontwikkeling van de cao-structuur van iedere bedrijfstak/sector te verklaren. Daarvoor zou het noodzakelijk zijn over meer gegevens te beschikken, bij voorbeeld over het cao-beleid bij concerns of over andere aspecten van de cao's, zoals de inhoud van de cao's, de speelruimte tussen het contractloon in de cao en de verdiende lonen in de bedrijven, het beleid van vakbonden en werkgeversorganisaties, de organisatiestructuren van de cao-partijen. Dergelijke gegevens liggen niet binnen handbereik en het verzamelen ervan vergt aanvullend onderzoek. Toch wordt hier een eerste aanzet tot een verklaring van de gevonden cao-structuren gegeven. De resultaten van het reeds verrichte onderzoek naar de cao-vorming in de Britse metaalindustrie vervult daarbij wederom de rol van soufleur.

Naast het proces van concernvorming en de werking van de bedrijfstakcao bleken de volgende factoren van belang:

- de historische ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak: vinden de onderhandelingen van ouds plaats op bedrijfstakniveau of op ondernemingsniveau;
- het beleid c.q. de opstelling van werknemers en werkgeversorganisaties m.b.t. de cao-vorming. Van belang is b.v. of de vakbonden het accent leggen op bescherming laagstbetaalden, of zij een beleid van decentralisatie voeren, en of de werkgeversorganisaties een standaardcao stimuleren of juist loondifferentiatie door het afsluiten van ondernemingscao's;
- de mate waarin de bedrijfstak één geheel vormt naar eindproduct, grondstof en/of technologie. Heterogeniteit van ondernemingen legt een hypotheek op de mogelijkheden om tot een (cao)beleid bij de werkgeversorganisatie te komen;
- het niveau van economische activiteit: van belang is of er sprake is van groei of stagnatie en of er op dit punt grote verschillen tussen de sectoren bestaan. Ook in perioden van stagnatie zijn er sectoren die groeien en derhalve het zich kunnen veroorloven hogere lonen te betalen dan de stagnerende sectoren.

De Nederlandse metaalindustrie

Het is opvallend hoe in de Nederlandse metaalindustrie dezelfde dynamiek als in de Britse metaalindustrie tot een andere relatie tussen bedrijfstakcao en arbeidsvoorwaardenbeleid in de onderneming heeft geleid. In de Nederlandse metaal hebben de arbeidsverhoudingen zich historisch zodanig ontwikkeld dat er in feite maar één onderhandelingspositie is: op bedrijfstakniveau. Bovendien is er een andere opstelling en beleid van vakbonden en werkgeversorganisaties: zij zijn veel huiveriger voor loondifferentiatie dan hun Britse collegae. Vooral de vakbonden leggen grote nadruk op de onderlinge solidariteit en de positie van de laagstbetaalden.

In twee sectoren van de metaal die qua eindproduct, grondstof en technologie sterk afwijken en waar de concernvorming al vroeg heel ver is voortgeschreden — de ijzer- en staalindustrie en de elektrotechnische industrie — ontstaan grote concerncao's.

7) B. S. Frenkel, A. T. J. M. Jacobs en E. Nieuwstraten-Driessen., *De structuur van het cao-overleg*. Alphen aan den Rijn, 1980. In ons onderzoek is het verloop van cao-onderhandelingen niet bestudeerd, zodat de uitspraak dat een cao een kerncao is, op een aanname berust.

Voor de overige bedrijfstakken in de metaalindustrie heeft de bedrijfstakcao voor de grootmetaal het karakter van een raamcao gekregen om tegemoet te komen aan de behoefte van grote ondernemingen om een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid te kunnen voeren. De veranderingen in de bedrijfstakcao gelden vooral in grote ondernemingen als een vloer waarbovenop een eigen arbeidsvoorwaardenpakket kan worden vastgesteld. Dit leidt sinds kort tot een expliciet onderhandelingsmoment in de ondernemingen, maar er komt als zodanig geen ondernemingscao tot stand. Misschien zou men kunnen spreken van een semi-cao.

In deel I werd geconstateerd dat in de jaren zeventig een minderheid van de grote ondernemingen een eigen cao hadden (41 van de 116). Dit beeld verandert volledig als we aannemen dat de grote ondernemingen in de metaalindustrie semi-cao's hebben. Dan is er sprake van een meerderheid, nl. 70 van de 116. Zo zien we dat ook in de Nederlandse metaalindustrie door verandering in de werking van de bedrijfstakcao, bedrijfstakcao's en arbeidsvoorwaardenpakketten op ondernemingsniveau elkaar niet hoeven uit te sluiten.

Andere bedrijfstakken

Het is nu ook mogelijk, zonder per bedrijfstak een diepgaande analyse te plegen, de ontwikkeling van bedrijfstakcao's en ondernemingscao's in de Nederlandse industrie in een drietal hypothesen samen te vatten:

- als een bedrijfstak relatief vroeg in de industriële ontwikkeling van een land is ontstaan, lange tijd vrij homogeen is naar eindproduct, technologie en/of grondstof en als werkgevers- en werknemersorganisaties met name in een periode van stagnatie onderhandelingsposities op bedrijfstakniveau opbouwen en een bedrijfstakcao afsluiten voordat de concernvorming haar beslag heeft gekregen, dan ontwikkelt de bedrijfstakcao zich tot een geïntegreerde bedrijfstakcao. De concernvorming leidt niet tot concerncao's, ook niet in een periode van economische groei, omdat op dat niveau door vakbonden geen onderhandelingsposities zijn opgebouwd (b.v. de grafische industrie);
- als een bedrijfstak relatief laat in de industriële ontwikkeling van een land is ontstaan en de concernvorming vroeg haar beslag heeft gekregen, worden met name in een periode van economische groei onderhandelingsposities op ondernemingsniveau opgebouwd voordat de kans aanwezig is geweest om de

arbeidsverhoudingen op bedrijfstakniveau te regelen. De ondernemingscao's groeien uit tot concerncao's (b.v. de chemische industrie);

- als een bedrijfstak vanaf het begin van haar ontwikkeling heterogeen is naar eindproduct, technologie en/of grondstof of in de schaduw staat van een andere bedrijfstak, komen bedrijfstakcao's tot stand die in de periode voordat de concernvorming zijn beslag krijgt niet de kans krijgen uit te groeien tot geïntegreerde bedrijfstakcao's. Als de concernvorming haar beslag heeft gekregen, ontstaan bij de aanwezigheid van alleen enkelvoudige sectorcao's concerncao's (b.v. de papierindustrie). Bij de aanwezigheid van meervoudige sectorcao's ontstaat hetzelfde effect als bij geïntegreerde bedrijfstakcao's: er komen geen concerncao's in die sectoren die door de meervoudige sectorcao's in voldoende mate worden gedekt (b.v. de voedings- en genotmiddelen industrie).

Bovenstaande analyse is niet uitputtend, maar zij levert wel een bijdrage aan de verklaring van de in de tabel beschreven cao-structuren. Aan het slot van dit tweede artikel over de cao-structuur in de Nederlandse industrie is het trouwens van meer belang de dynamiek van ontwikkelingen te onderstrepen dan een uitputtende opsomming van verklarende factoren te geven. Gebleken is dat aan de ene kant economisch getinte factoren, zoals de mate van concernvorming en niveaoverschillen in economische activiteit in een bedrijfstak en de heterogeniteit van een bedrijfstak naar eindproduct, technologie en/of grondstof, ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden leiden tot differentiatie tussen ondernemingen. Aan de andere kant wordt — als de gelegenheid en tijd voor een krachtige institutionalisering van de arbeidsverhoudingen zich heeft voorgedaan — op het punt van de arbeidsvoorwaarden een deken van uniformiteit over de ondernemingen gelegd. Concernvorming, de werking van de bedrijfstakcao's en de relaties tussen kerncao's en met satellietcao's vormen zwaartepunten in de dynamiek van differentiatie en uniformiteit. Volgende week zal in deel III de aandacht uitgaan naar de betekenis van deze conclusie voor de (de)centralisatie van de arbeidsverhoudingen, het overleg over werkgelegenheid en investeringen en de problematiek met betrekking tot koppelingsmechanismen en loondifferentiatie.