



Retoriek in cao's

Auteur(s):

Koolmees W.
Russo, G.

De auteurs zijn werkzaam bij nei, divisie Arbeid en Onderwijs, respectievelijk de capaciteitsgroep Economie en Beleid, Universiteit Utrecht. Ze danken diverse collega's voor commentaar.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4331, pagina 832, 26 oktober 2001

Rubriek:

Monitor

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

De begrippen decentralisatie, individualisering en flexibilisering worden veel gebruikt in cao-onderhandelingen. Hoe is de realisatie ervan in de praktijk?

Sinds een aantal jaren nemen de termen decentralisatie, individualisering en flexibilisering een belangrijke plaats in bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. Met betrekking tot de totstandkoming van de loonstijgingen van werknemers komen deze termen tot uitdrukking in de creatie van verschillende vormen van flexibele beloning. Dat de aandacht voor flexibele beloning aanslaat, blijkt uit het feit dat, volgens vno-ncw, in 2000 in dertig procent van de opnieuw afgesloten cao's sprake is van een afspraak over individuele beloningsvormen. De Arbeidsinspectie stelt bovendien dat in 1999 in 113 van de 132 grootste cao's een afspraak is opgenomen met betrekking tot motiverend beloningsbeleid¹.

Een potentieel effect van de verdergaande individualisering in de arbeidsvoorwaarden is dat de vakbonden door dit proces minder invloed kunnen uitoefenen op de totstandkoming van de loonstijging. Immers, als steeds meer cao's bepalingen bevatten die het voor werkgevers mogelijk maken te differentiëren in de beloning, wordt het voor de vakbonden lastiger om centraal - voor alle werknemers tegelijk - te onderhandelen over de collectieve loonstijging. Hierdoor wordt mogelijkwerwijs een van de fundamenten van het Nederlandse poldermodel ondergraven, namelijk het centrale overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties over de loonstijgingen.

Verschillen

Alhoewel over het algemeen gesproken kan worden van verdergaande flexibilisering en individualisering van de loonstijging, is niet in alle cao's dezelfde tendens waarneembaar. Hierdoor ontstaan er verschillen in de mate waarin cao-afspraken mogelijkheden bieden aan werkgevers om te differentiëren in de beloning. Deze verschillen kunnen van invloed zijn op de uitwerking van de arbeidsvoorwaarden in de praktijk. In dit artikel willen we kijken naar de invloed van het proces van

individualisering van de arbeidsvoorwaarden op het belang van individuele, niet-collectieve, beloningscomponenten in de totale loonstijging. Deze invloed wordt bekeken door voor een groot aantal cao's een door ons gecreëerde 'mate van decentralisatie en deconcentratie' van een cao te bepalen. Deze variabele geeft aan of, en in welke mate, een cao de mogelijkheid biedt om op individueel niveau te belonen. Deze variabele wordt vervolgens gekoppeld aan het aandeel dat de individuele loonstijging inneemt in de totale loonstijging van een werknemer. Met behulp van deze methode zullen wij aantonen dat verschillen in afspraken tussen cao's geen invloed hebben op de totstandkoming van de loonstijging voor de individuele werknemer.

Collectief versus individueel

De totale loonstijging van een cao-werknemer kan worden onderverdeeld in drie componenten, te weten de initiële loonstijging, de structurele loonstijging en de incidentele loonstijging².

De *initiële loonstijging* is het resultaat van de cao-onderhandelingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties over de aanpassing van de lonen aan veranderde economische omstandigheden (inflatie, productiviteit en dergelijke). De *structurele loonstijging* komt in veel gevallen overeen met de jaarlijkse periodiek uit de cao. Aangezien deze beide componenten centraal, dat wil zeggen voor alle werknemers in een cao, worden vastgelegd, ontstaan er geen verschillen in de loonstijging tussen individuele werknemers.

Verschillen tussen werknemers kunnen daarentegen wel ontstaan als een werknemer in aanmerking komt voor een zogenaamde incidentele loonstijging. De *incidentele loonstijging* wordt, in de door ons gehanteerde definitie, gezien als een individuele beloning voor goede prestaties, bijvoorbeeld in de vorm van extra periodieken, een toeslag op het salaris of een individuele prestatiebeloning.

Decentralisatie en deconcentratie

Zoals gezegd bestaan er aanzienlijke verschillen in de mate waarin cao's mogelijkheden bieden om te differentiëren in de loonstijging van individuele werknemers. Om deze verschillen in kaart te brengen, hebben wij een index opgesteld voor de 'mate van decentralisatie en deconcentratie' van een cao.

Met de term *decentralisatie* wordt in de index gerefereerd aan het niveau waarop wordt onderhandeld over de loonstijgingen. Waar de ene cao de arbeidsvoorwaarden regelt voor alle werknemers in een bepaalde sector of bedrijfstak, wordt in de andere cao meer decentraal onderhandeld, bijvoorbeeld op het niveau van een individuele onderneming. De verschillen in het onderhandelingsniveau kunnen van invloed zijn op de wijze waarop de loonstijging voor de individuele werknemer wordt verdeeld over collectieve of individuele onderdelen.

Naast het onderhandelingsniveau kan ook onderscheid worden gemaakt in verschillende 'cao-typen'. De meeste cao's in Nederland zijn minimum-cao's waarin individuele werkgevers enkel in voor de werknemer positieve zin mogen afwijken van de afspraken uit de cao. Dit geldt niet voor zogenaamde 'standaard-cao's', waarin het afwijken van de gemaakte afspraken op decentraal niveau formeel niet mogelijk is en de loonstijging centraal wordt afgesproken. De combinatie van deze twee kenmerken, het centralisatieniveau van de cao en het type cao, geeft naar ons idee aan in welke mate de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden zijn 'gedecentraliseerd'.

Met de term *deconcentratie* worden de cao-afspraken bedoeld die werkgevers op decentraal niveau de mogelijkheid geven om te differentiëren in de beloning van individuele werknemers. Voorbeelden hiervan zijn de mogelijkheid om extra periodieken, arbeidsmarkttoeslagen en persoonlijke toeslagen uit te keren aan individuele werknemers of door middel van een prestatiebeloning goed presterende werknemers beter te belonen dan overige werknemers.

Geïntegreerde index

Voor de bepaling van de 'mate van decentralisatie en deconcentratie' van een cao zijn de cao-teksten op bovengenoemde variabelen doorgelicht. Op basis van deze variabelen is met behulp van een zogenaamde multicriteria-analyse een rangschikking gemaakt van de in ons onderzoek gebruikte cao's ³. In deze rangschikking wordt bijvoorbeeld een ondernemings-cao's waarin een afspraak is opgenomen over prestatiebeloning als 'gedecentraliseerder' en 'gedeconcentreerder' aangemerkt dan bijvoorbeeld een bedrijfstak-cao waarin geen enkele afspraak is opgenomen over individuele beloningscomponenten. Aangezien de dimensies 'decentralisatie' en 'deconcentratie' in een cao door elkaar kunnen lopen, worden op deze manier zowel het onderhandelingsniveau als de concrete inhoud van cao-afspraken bij elkaar genomen. Hierdoor ontstaat één geïntegreerde index voor alle in dit onderzoek opgenomen cao's.

In de multicriteria-analyse zijn vijf verschillende combinaties van wegingsfactoren gebruikt, waarin in het ene geval de nadruk ligt op de variabelen die naar ons idee aangeven of een cao gedecentraliseerd is, terwijl in het andere geval de nadruk ligt op de variabelen die aangeven of een cao gedeconcentreerd is. Om de robuustheid van deze vijf wegingsfactoren te bepalen, hebben wij gekeken naar de correlatie tussen de rangschikkingen bij de vijf gehanteerde combinaties van wegingsfactoren. Uit deze analyse bleek dat de verschillen in de wegingsfactoren geen groot effect hebben op de uiteindelijke rangschikking.

Gebruikte gegevens

Voor ons onderzoek hebben wij gebruik gemaakt van het bestand dat de Arbeidsinspectie heeft samengesteld voor de publicaties over de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in het jaar 1998 ⁴. Dit bestand kent twee peilmomenten per jaar, waardoor nauwkeurig de loonstijgingen voor werknemers in beeld gebracht kunnen worden. Bijkomend voordeel aan het bestand is dat de gegevens direct uit de salarisadministraties van bedrijven afkomstig zijn. De gegevens zijn dan ook zeer betrouwbaar.

Microdata

In het bestand van de Arbeidsinspectie is per individuele werknemer berekend wat zijn of haar loonstijging was in 1998. Aangezien de Arbeidsinspectie in het bestand duidelijk in kaart heeft gebracht wat binnen een bepaald bedrijf collectief als loonstijging is vergeven (dus geldend voor alle werknemers), kan ook berekend worden wat als incidentele loonstijging aan de individuele werknemer is vergeven. Hierdoor kan, op basis van deze verdeling, per individuele werknemer worden berekend wat het aandeel is dat de incidentele loonstijging inneemt in de totale loonstijging. Uit onze berekeningen blijkt dat het gemiddelde aandeel dat de incidentele loonstijging inneemt in de totale loonstijging circa vijftien procent is. Opvallend is echter dat het overgrote deel van de werknemers überhaupt niet in aanmerking komt voor een incidentele loonstijging.

Naast de gegevens over de beloning zijn in het bestand een aantal achtergrondkenmerken van de werknemers opgenomen als leeftijd, geslacht, allochtone afkomst, functieniveau (van simpele taken tot het leiding geven aan organisaties) en functiesoort (technisch, administratief, commercieel, automatisering, verzorgend dan wel dienstverlenend). Op bedrijfsniveau zijn gegevens over de sector, de feitelijk gevolgde cao en de omvang van het bedrijf verzameld.

In totaal zijn 19.500 werknemers onderzocht, verspreid over 106 cao's. Voor elk van deze cao's hebben wij, volgens de in de vorige paragraaf beschreven methode, de 'mate van decentralisatie en deconcentratie' berekend waardoor een rangordening in deze cao's werd gemaakt. Uit deze analyse bleek dat er tussen de cao's grote verschillen bestaan in de mate waarin afspraken zijn opgenomen die het de werkgever mogelijk maken om te differentiëren in de loonstijging van individuele werknemers. Verder werd duidelijk dat een aantal cao's dezelfde afspraken heeft. Hierdoor komen deze cao's in de rangordening uiteindelijk op dezelfde plaats.

De gehanteerde vergelijking luidt:

$$ic(w) = a x(w) + b y(w,b) + g z(w,c) + v(b) + e(w, b)$$

In de vergelijking staat $ic(w)$ voor het aandeel incidenteel in de totale loonstijging voor een individuele werknemer (w). De variabele $x(w)$ is een samengestelde variabele die de achtergrondkenmerken van de individuele werknemer vangt. De variabele

$y(w,b)$ is een samengestelde variabele die de kenmerken vangt van het bedrijf (b) waarin de individuele werknemer (w) werkzaam is. De variabele z geeft de mate van decentralisatie en deconcentratie aan van de cao (c) waaronder de individuele werknemer (w) valt. De variabele v is een toevalseffect dat de invloed van het 'beleid' dat een individueel bedrijf voert als het gaat om het geven van incidentele loonstijgingen, wegneemt. De variabele e is de foutcomponent.

Analyse

Aangezien het bestand van de Arbeidsinspectie zowel informatie bevat van individuele werknemers als van het bedrijf waarin deze werknemers werkzaam zijn, is een analyse op meerdere niveaus mogelijk. In ons model wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende niveaus: individuele werknemer, bedrijfsniveau en cao-niveau. De afhankelijke variabele in het model is het aandeel incidentele loonstijging in de totale loonstijging voor een individuele werknemer. De onafhankelijke variabelen zijn de reeds eerder beschreven achtergrondkenmerken uit het bestand van de Arbeidsinspectie, aangevuld met de 'mate van decentralisatie en deconcentratie' van de cao waaronder de werknemer valt. De verschillende achtergrondkenmerken worden op deze manier toegerekend naar de individuele werknemer⁵.

Resultaten

Belangrijkste resultaat dat uit de toetsing naar voren komt is dat de 'mate van decentralisatie en deconcentratie' van een cao niet van invloed is op het aandeel van de incidentele (individuele) loonstijging in de totale loonstijging. Dit betekent dat werknemers die vallen onder een ondernemings-cao waarin afspraken zijn gemaakt over arbeidsmarkttoeslagen, extra periodieken dan wel prestatiebeloning, geen groter aandeel incidentele loonstijging hebben dan

werknemers die vallen onder bedrijfstak-cao's die deze afspraken niet hebben⁶. De verschillen in afspraken tussen de cao's lijken dan ook niet van invloed te zijn op de wijze waarop werkgevers de werknemers belonen voor geleverde arbeid.

Uit onze berekeningen komt tevens naar voren dat een hoger functieniveau samengaat met een groter aandeel incidentele loonstijging in de totale loonstijging. Daarnaast hebben werknemers in administratieve-, automatisering- en commerciële beroepen een hoger aandeel incidentele loonstijging in de totale loonstijging dan werknemers in technische, verzorgende dan wel dienstverlenende beroepen. Bovendien wordt duidelijk dat hoe hoger de leeftijd van de werknemer is, hoe kleiner het aandeel is dat de incidentele loonstijging inneemt in de totale loonstijging.

Conclusies

De resultaten uit het onderzoek geven aan dat bestaande verschillen tussen cao's ten aanzien van afspraken over de wijze waarop werknemers op individueel niveau beloond kunnen worden, geen invloed hebben op de component van de individuele loonstijging. De grote aandacht voor motiverend beloningsbeleid, differentiatie en individualisering in de discussies rondom cao's en arbeidsvoorwaarden lijkt, ondanks het feit dat er duidelijke verschillen bestaan tussen de gemaakte afspraken in cao's, niet terug te komen in de beloningspraktijk.

Opvallend is ook dat het overgrote deel van de cao-werknemers in 1998 niet of nauwelijks in aanmerking kwam voor een incidentele loonstijging. Hierdoor komt het beeld naar voren dat werkgevers over het algemeen weinig differentiëren in de beloning tussen werknemers⁷. Aangezien zaken als prestatiebeloning en individuele toeslagen relatief nieuwe fenomenen zijn, kan het zijn dat dit onderzoek te vroeg komt en dat in de toekomst wel een relatie wordt gevonden tussen cao-afspraken en incidentele beloning.

De gedachte dat de trend van individualisering en differentiatie, terugkomend in decentralisatie en deconcentratie, tot gevolg kan hebben dat de invloed van vakbonden op de loonstijging in de toekomst af zal nemen, lijkt op basis van bovenstaande cijfers ongegrond. Eerder werpen de gevonden resultaten de vraag op of de trend tot individualisering van de beloning in de toekomst daadwerkelijk doorgang zal vinden of dat deze aandacht meer 'retorisch' van aard blijkt te zijn

1 Arbeidsinspectie, *Najaarsrapportage cao-afspraken 1999*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1999.

2 C.N. Teulings, *De onderhandelaar als marktmeester*, Vossiuspers AUP, Amsterdam, 1997.

3 Voor de multicriteria-analyse is gebruik gemaakt van het computerprogramma 'Qualiflex'. Zie ook: *The qualiflex method for multi-criteria analysis, an overview*, Nederlands Economisch Instituut, Rotterdam, november 1995.

4 P.M. Venema en A. Faas, *Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 1998, een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar gerealiseerde loonontwikkelingen, extra uitkeringen en afdrachtverminderingen*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 1999. Helaas waren meer recente gegevens ten tijde van het onderzoek niet beschikbaar.

5 Zie voor de gehanteerde methode ook W.H.J. Hassink, On the incidence of layoffs, in: J.C. Haltiwanger, J.I. Lane, J.R. Spletzer, J.J.M. Theeuwes en K.R. Troske (red.), *The creation and analyses of employer-employee matched data*, North-Holland, 1999, blz. 329-343.

6 Naast de geïntegreerde mate van decentralisatie en deconcentratie zijn de afzonderlijke variabelen in een aantal secundaire analyses als dummy-variabelen opgenomen in het model. Dit gaf geen afwijkende resultaten.

7 Uit de arbeidsvoorwaardenontwikkelingen in 1999 van de Arbeidsinspectie blijkt echter dat het aandeel van de werknemers dat in

aanmerking komt voor een incidentele loonstijging in 1999 in vergelijking tot 1998 is toegenomen.

Copyright © 2001 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)