

W6

CAO's en premie-afwenteling

Een pilot-study naar de plaats van  
werknemersverzekeringen in een tiental  
CAO-onderhandelingen

Dr. M.J. Huiskamp  
Drs. K. Dullemond

's-Gravenhage, 1985

INHOUDSOPGAVEBlz.

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | INLEIDING   | 1  |
| 2.  | VRAAGSTELLING EN OPZET VAN HET ONDERZOEK  | 3  |
| 2.1 | De vraagstelling  | 3  |
| 2.2 | De keuze van CAO's  | 5  |
| 2.3 | De onderzoeksmethode  | 8  |
| 3.  | DE PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN TIJDENS DE<br>VOORBEREIDINGSFASE VAN DE CAO-ONDERHANDELING   | 10 |
| 3.1 | Inleiding   | 10 |
| 3.2 | Loonruimtebepaling en totstandkoming wensen-<br>pakketten aan werkgeverszijde                   | 10 |
| 3.3 | Loonruimtebepaling en totstandkoming wensen-<br>pakketten aan werknemerszijde                   | 15 |
| 3.4 | De invloed van externe oriëntatiepunten op de<br>CAO-voorbereidingen                            | 16 |
| 3.5 | Afsluitende opmerkingen   | 20 |
| 4.  | PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN TIJDENS CAO-<br>ONDERHANDELINGEN                                | 22 |
| 4.1 | Inleiding   | 22 |
| 4.2 | De aard van de onderhandelingen   | 22 |
| 4.3 | Premies als onderwerp of argument tijdens<br>de onderhandelingen                                | 24 |
| 4.4 | Behandeling van de bovenwettelijke regeling<br>en de VUT-regeling                               | 29 |
| 4.5 | Argumenten om premies al dan niet in CAO-<br>onderhandelingen te betrekken                      | 31 |
| 4.6 | Conclusie   | 33 |
| 5.  | IMPLEMENTATIE VAN DE CAO-AFSPRAKEN OP ONDERNEMINGS-<br>NIVEAU                                   | 35 |
| 5.1 | Inleiding   | 35 |
| 5.2 | Bekendmaking van CAO-afspraken  | 35 |
| 5.3 | Effect CAO-afspraken en stijgende premies<br>op bedrijven                                       | 37 |
| 5.4 | Meningen van werkgevers en werknemers over de<br>rol van de CAO-onderhandelingen in afwenteling | 40 |

| <u>INHOUDSOPGAVE (vervolg)</u>   | <u>Blz.</u> |
|--|-------------|
| 6. SAMENVATTING EN KONKLUSIES  | 43          |
| 6.1 De omvang van het onderzoek  | 43          |
| 6.2 De vraagstelling   | 44          |
| 6.3 De variabelen  | 48          |
| 6.4 Vergelijking met de VUT  | 53          |
| 6.5 Ervaringen met de onderzoeksmethode  | 54          |
| BIJLAGE 1. KENMERKEN VAN DE GESELECTEERDE CAO'S  | 56          |
| BIJLAGE 2. OVERZICHT BOVENWETTELIJKE REGELINGEN IN DE<br>GESELECTEERDE CAO'S                                   | 59          |
| BIJLAGE 3. ONTWIKKELING VAN DE PREMIES WERKNEMERS-<br>VERZEKERINGEN, LANDELIJK EN IN DE<br>GESELECTEERDE CAO'S | 61          |
| BIJLAGE 4. OVERZICHT VAN DE GESPREKSPARTNERS NAAR<br>FUNCTIE/WERKZAME AFDELING EN INSTELLING/BEDRIJF           | 64          |

## 1. INLEIDING

Het stelsel van sociale zekerheid trekt in ons land veel aandacht. De twee belangrijkste pijlers van dit stelsel worden gevormd door de werknemersverzekeringen (b.v. de WW of de ZW) en de volksverzekeringen (b.v. de AOW). De uitgaven voor de sociale zekerheid zijn in het afgelopen decennium enorm toegenomen, niet in de laatste plaats door het toenemende beroep op de uitkeringen. Als gevolg daarvan zijn de lasten, die werknemers en werkgevers dragen ter financiering van het stelsel sterk gestegen. Eén van de punten waarop de toenemende belangstelling voor de sociale zekerheid zich richt is de mate waarin één partij tracht zijn stijgende lasten af te wentelen op de andere partij. Daarbij is verondersteld - en als zodanig in veel econometrische modellen opgenomen - dat afwentelingsgedrag van vakbonden een belangrijke bijdrage geleverd heeft aan de daling van de rendementen in de ondernemingen. De meest waarschijnlijke plaats waar afwenteling tussen werkgevers en werknemers tot stand kan komen is het forum waarbij zij elkaar bij uitstek ontmoeten: de CAO-onderhandelingen.

In dit onderzoek staan daarom twee vragen centraal: ten eerste de plaats van met name de premies werknemersverzekeringen in de CAO-onderhandelingen en ten tweede die vormen van afwenteling die in het overleg tot stand komen. De opzet van het onderzoek is die van een pilot-studie. Er is sprake van een terreinverkenning. Voor het onderzoek is een tiental CAO-onderhandelingen geselecteerd voornamelijk in de industrie. Het onderzoek bestond hoofdzakelijk uit interviews op basis van half gestructureerde vragenlijsten. De medewerking aan het onderzoek was groot: CAO-secretariaten, onderhandelaars en ondernemingen hebben de onderzoekers uitgebreid te woord gestaan en en passant een blik gegund in de onderhandelingskeuken. In dit rapport worden de premies werknemersverzekeringen daarom niet geïsoleerd behandeld, maar in de context van het verloop van de onderhandelingen zelf geplaatst.

In hoofdstuk 2 wordt de probleemstelling van het onderzoek nader uiteengezet. Ook wordt aandacht besteed aan de opzet van het onderzoek en de daaruit volgende selectiecriteria voor de tien CAO's waarop het onderzoek zich richt. In hoofdstuk 3 wordt achtereenvolgens ingegaan op de voorbereidingen voor de onderhandelingen, zowel onder werkgevers als werknemers.

Ook de invloed van externe oriëntatiepunten (b.v. de Macro-Economische Verkenningen) op de voorbereidingen komt aan de orde. In hoofdstuk 4 komen de onderhandelingen zelf in beeld. De plaats van de sociale premies in relatie tot de onderhandelingsprioriteiten wordt geschetst en een vergelijking wordt getrokken met andere premies, m.n. de VUT.

In hoofdstuk 5 wordt de implementatie van CAO-resultaten t.a.v. de premies werknemersverzekeringen in ondernemingen die onder de desbetreffende CAO vallen behandeld. De speelruimte die ondernemingen zelf hebben om premielasten te beïnvloeden en/of te verwerken wordt aangegeven. Ook wordt ingegaan op de meningen die onze gesprekspartners zelf hebben over premie-afwenteling. In hoofdstuk 6 worden tenslotte de konklusies uit deze pilot-studie getrokken.

De studie is verricht in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid en vormt een onderdeel van de voorbereiding van het WRR-advies over de herziening van het stelsel van sociale zekerheid. De uitvoering van het onderzoek is ter hand genomen door een samenwerkingsverband tussen M.J. Huiskamp, medewerker van de Sociaal-Economische Raad en het Economisch en Sociaal Instituut van de VU (K. Dullemond).

De bijdrage van M.J. Huiskamp is op persoonlijke titel tot stand gekomen en werd mogelijk gemaakt door de snelle en prettige wijze waarop de SER en met name collega's van de COB/SER buitengewoon verlot regelden en opvingen.

## 2. VRAAGSTELLING EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

### 2.1 De vraagstelling

Werknemersverzekeringen hebben tot doel het voorkomen van een te grote inkomensbreuk op het moment dat buiten eigen schuld van de werknemer het arbeidsinkomen gaat ontbreken. De drie belangrijkste werknemersverzekeringen zijn de Zietewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) en de Werkloosheidswet (WW).

Het doel van de ZW is het verzekeren van werknemers tegen geldelijke gevolgen van ziekte, ongevallen en gebreken. Het doel van de WAO is de verzekering van geldelijke gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid, terwijl de WW de verzekering bevat voor de financiële gevolgen van onvrijwillige werkloosheid.

Naast werknemersverzekeringen bestaan er volksverzekeringen en naast verzekeringen die voorzien in uitkeringen bij het wegvallen van arbeidsinkomsten zijn er verzekeringen die voorzien in uitkeringen bij pensioen en voor het opvangen van bijzondere lasten.

Het geheel van sociale verzekeringen in kaart brengend ontstaat het volgende schema.

#### Schema 2.1 Overzicht van sociale verzekeringen.

|                         | <u>Verzekeringen met betrekking tot:</u> |                   |                            |
|-------------------------|--|-------------------|----------------------------|
|                         | <u>derving van arbeidsinkomsten</u>      | <u>pensioenen</u> | <u>buitengewone lasten</u> |
| werknemersverzekeringen | WW, ZW, WAO                              |                   | ZFW <sup>*)</sup>          |
| volksverzekeringen      | AAW                                      | AOW, AWW          | AWBZ, AKW                  |

\*) Hierbij moet worden aangetekend dat de Ziekenfondswet geen zuivere werknemersverzekering is.

Bron: J.A.H. Bron e.a.: Economie en Sociale Zekerheid, blz. 20.

Al deze sociale verzekeringen behoren tot de collectieve wettelijke regelingen, d.w.z. ze zijn wettelijk geregeld en kunnen gerekend worden tot de maatschappelijke inkomensoverdrachten die plaatsvinden door tussenkomst en voor rekening van de collectieve sector. Er zijn ook collectieve

regelingen die niet wettelijk zijn geregeld. Deze zijn veelal neergelegd als "bovenwettelijke" regelingen in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Het zijn in de regel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij wederom ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

De premies voor de sociale verzekeringen worden hoofdzakelijk opgebracht door werkgevers en werknemers gezamenlijk. Het werkgeversdeel behoort tot de arbeidskosten en het aandeel van de werknemers in de premies tot het brutoloon.

Het onderzoek wordt toegespitst op de wettelijke werknemersverzekeringen. Daarvoor zijn, naast de noodzaak van beperking van de omvang van onderzoek, in deze pilot-study twee redenen. De eerste reden is dat de relatie tussen inkomen, betaalde premies en uitkeringen in de werknemersverzekeringen relatief meer dan in de andere wettelijke sociale verzekeringen tot uitdrukking komt, waardoor een grotere betrokkenheid van werkgevers en werknemers te verwachten valt. De tweede reden is dat er bij de werknemersverzekeringen sprake is van tussenkomst van de collectieve sector, doordat de hoogte en de verdeling van de premies van de werknemersverzekeringen jaarlijks wordt vastgesteld in een wettelijk geregeld besluitvormingsproces. Hierbij zijn verschillende organen betrokken: de overheid, bedrijfsverenigingen, de Sociale Verzekeringsraad. Besluiten over de hoogte en de verdeling van de sociale premies worden dus niet door werkgevers en werknemers genomen in de CAO-onderhandelingen. Genoemde besluiten hebben echter wel invloed op de brutolonen en arbeidskosten, welke in die onderhandelingen juist een centrale rol spelen. Er bestaat dus een indirecte relatie tussen de premies voor de werknemersverzekeringen en de CAO-onderhandelingen.

De vraagstelling van dit onderzoek is tweeledig.

Ten eerste wordt onderzocht in welke mate de premie-ontwikkeling en de premielasten aan de orde komen in de CAO-onderhandelingen. Het proces van onderhandelingen is daarbij als besluitvormingsproces ontleed in drie fasen: de voorbereiding van de CAO-onderhandelingen, het verloop van de CAO-onderhandelingen en de implementatie van de CAO-resultaten.

In de voorbereidingsfase stellen partijen hun eisen op die zij in de onderhandelingen inbrengen. Het verloop van de onderhandelingen betreft de start van de feitelijke onderhandelingen als partijen eisenpakketten en reactiepakketten hebben ingebracht leidend tot de afronding van de onderhandelingen in een principe-akkoord. De implementatie betreft de invoering van onderhandelingsresultaten in de bedrijven die onder het contract vallen.

Daar de vaststelling van hoogte en verdeling van werknemerspremies buiten de CAO-onderhandelingen plaatsvindt, kan in de CAO-onderhandelingen alleen sprake zijn van pogingen van een CAO-partij om (een deel van) de lasten die op zijn (overig of arbeids-) inkomen drukt te compenseren ten laste van de andere CAO-partij. Werknemers kunnen trachten in de CAO-onderhandelingen hun premielasten door te geven aan de werkgevers (bijv. via een hogere bruto looneis). Omgekeerd kunnen werkgevers proberen hun premielasten door te berekenen aan de werknemers (bijv. door niet bij te dragen aan de stijgende VUT-premie). Indien partijen in hun opzet slagen compensatie te krijgen voor veranderingen in premielasten ten koste van een ander, wordt er van afwenteling gesproken.

De tweede onderzoeksvraag luidt nu: welke vormen van afwenteling komen tot stand via de CAO-onderhandelingen. Of er sprake is van het doorgeven van lasten tussen partijen onderling, staat in relatie tot de omvang van de loonruimte. Nu is de loonruimte geen eenvoudig gegeven. Reynaerts omschrijft loonruimte als de mogelijkheden die in het onderhandelingsproces worden afgetast om arbeidsvoorwaarden te verbeteren.<sup>1)</sup>

Dat suggereert dat loonruimte die ruimte is die werkgevers en werknemers gezamenlijk of ieder afzonderlijk vaststellen (inschatten) voor verbetering van arbeidsvoorwaarden. Daarmee krijgt het begrip een nogal subjectieve basis. Het is doelwit van interpretaties vanuit eigen belangen. Daarom is het van belang dat bij onderzoek naar afwentelingsvormen ook gekeken wordt of er een intentie is om eigen premielasten door te berekenen aan de ander.

Samenvattend luidt de vraagstelling als volgt:

Het betreft een pilot-study naar de wijze waarop en de mate waarin premies van werknemersverzekeringen aan de orde komen in de CAO-onderhandelingen en naar de vormen van afwenteling die daarbij kunnen ontstaan.

## 2.2 De keuze van CAO's

Het onderwerp van dit onderzoek is nu van twee kanten ingeperkt: het richt zich binnen de sociale verzekeringen op werknemersverzekeringen en van alle daarbij betrokken besluitvormingsprocessen op CAO-onderhandelingen.

Daar het een pilot-study betreft dienen nog verdere beperkingen aangebracht te worden. In het onderzoek richten wij ons op de CAO-onderhandelingen in de bedrijfstakken en de ondernemingen. De CAO-onderhandelingen in Nederland op het niveau van de bedrijfstakken en ondernemingen worden

---

1) W.H.J. Reynaerts, Arbeidsverhoudingen in theorie en praktijk, Leiden, 1984, blz. 303, deel II.



beïnvloed door centraal geïnitieerd arbeidsvoorwaardenbeleid. Dit beleid kan tot uitdrukking komen in Centrale Akkoorden en Aanbevelingen, dan wel via de interne coördinatie binnen respectievelijk het werkgevers- en werknemerskamp. Ook de invloed van de overheid is groot in ons systeem van arbeidsverhoudingen. Men denke aan de vele loonmaatregelen of aan de invloed van de overheid (als "derde" partij) in het definiëren van de macro-economische loonruimte. De overheid vervult bovendien een hoofdrol bij de vaststelling van de sociale premies. In dit verband zijn er over de laatste tien jaren grote veranderingen in het overheidsbeleid tot stand gekomen. Van het stimuleren van de uitbreiding van de sociale zekerheid en het op zich nemen van bepaalde premielasten tot het verlagen van premies en het overhevelen van premielasten naar met name de werknemers. De mate waarin sprake is geweest van vrije onderhandelingen over lonen en de rol van de overheid als "derde" partij in de hoogte en verdeling van de premiestijging heeft ook van jaar tot jaar verschild. Deze context van de CAO-onderhandelingen in bedrijven en bedrijfstakken is in zeer beperkte mate in het onderzoek betrokken.

Een tweede beperking is gelegen in het aantal CAO-onderhandelingen dat bestudeerd is. Dit aantal is beperkt tot tien. Bij de keuze van deze tien CAO's is geprobeerd met een aantal variabelen rekening te houden. Enkele daarvan hebben betrekking op verschillen tussen CAO's die van belang zouden kunnen zijn voor de vraagstelling. Het zijn meer institutioneel getinte variabelen op CAO-niveau. Daarnaast zijn er andere variabelen die betrekking hebben op verschillen tussen ondernemingen. Het zijn meer economisch getinte variabelen op bedrijfsniveau.

#### Variabelen op CAO-niveau

Er bestaan vele verschillen tussen CAO's en voor het onderwerp van het onderhavige onderzoek lijken vooral de volgende punten van belang:

##### a) Verschil tussen bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's.

Dit verschil komt vooral tot uitdrukking in de volgende twee aspecten:

- de differentiatie tussen ondernemingen die onder één CAO vallen met betrekking tot arbeidsproductiviteit en vermogen. De ruimte die ter beschikking staat voor de financiering van premie- en loonstijgingen zal aanzienlijk verschillen. De veronderstelling is dat die differentiatie groter is tussen ondernemingen die onder een bedrijfstak-CAO vallen dan tussen bedrijven die onder een ondernemings-CAO vallen (in de regel een concern-CAO).

- De afstand tot de feitelijke gevolgen. In ondernemings-CAO's worden de CAO-onderhandelaars (m.n. de werkgeverskant) directer geconfronteerd met de gevolgen van de afspraken in de CAO-onderhandeling dan in bedrijfstak-CAO's. Dit kan de houding en opstelling in de onderhandelingen beïnvloeden.

b) Het verschil tussen kern-CAO's en satelliet-CAO's.

Kern-CAO's zijn leidende CAO's, "wage leaders", die gevolgd worden door de volgende CAO's, de zgn. satelliet-CAO's.<sup>2)</sup> Het is mogelijk dat in de onderhandelingen in satelliet-CAO's de resultaten van de onderhandelingen in kern-CAO's inclusief de premiestijgingen gevolgd worden. Waar in economisch sterkere sectoren met kern-CAO's CAO-afspraken niet tot afwenteling leiden, kan dat in economisch zwakkere sectoren met satelliet-CAO's wel het geval zijn als men de besluitvorming in de sterkere sectoren volgt.

c) De aanwezigheid van bovenwettelijke maatregelen in de CAO.

Er zou een verband kunnen bestaan tussen de wettelijke en bovenwettelijke regelingen, bijvoorbeeld lastenverschuiving van de één naar de ander.

Variabelen op ondernemingsniveau

Met betrekking tot de verschillen tussen ondernemingen wordt het accent gelegd op de relatie tussen premieheffing, loonintensiteit en loonniveau. De lasten van de sociale verzekering nemen toe naarmate de loonintensiteit hoger en het loonniveau lager is. We krijgen dan de volgende verdeling naar ondernemingen en daarmee naar bedrijfstakken:

- bedrijfstakken met een hoge loonintensiteit en een laag loonniveau;
- bedrijfstakken met een hoge loonintensiteit en een hoog loonniveau;
- bedrijfstakken met een lage loonintensiteit en een hoog loonniveau;
- bedrijfstakken met een lage loonintensiteit en een laag loonniveau.

In de keuze van CAO's dienen de "institutionele" variabelen op CAO-niveau en de "economische" variabelen op ondernemingsniveau zoveel als mogelijk verwerkt te zijn. Daar het onderzoek beperkt is tot tien CAO's, kan, gezien het aanzienlijke aantal relevante verschillen tussen CAO's en ondernemingen, geen representativiteit worden bereikt.

---

2) M.J. Huiskamp, De CAO-structuur in de Nederlandse industrie (II), ESB, 16-2-1983, blz. 154-158.

### 2.3 De onderzoeksmethode

Daar "afwenteling", zo blijkt uit een overzicht-studie, "niet alleen op theoretisch, maar vooral ook op empirisch terrein een weerbarstig verschijnsel" <sup>3)</sup> is en econometrisch onderzoek tot nu toe nog niet veel licht op dit verschijnsel heeft kunnen laten vallen is een belangrijk nevendoeel van deze pilot-study het toetsen van de onderzoeksmethode.

Als vier voorname manieren om inzicht te krijgen in de besluitvorming in CAO-onderhandelingen over sociale premies in het kader van een kwalitatief onderzoek zijn geselecteerd:

- inhoudsanalyse van CAO-notulen;
- gesprekken met secretariaten van CAO-overleg;
- gesprekken met CAO-onderhandelaars;
- gesprekken met functionarissen op produktielocaties die onder een CAO vallen. Dit geldt voornamelijk voor bedrijven die onder een bedrijfstak-CAO vallen.

De oorspronkelijke opzet van het onderzoek was als volgt.

In tien CAO's wordt de problematiek in kaart gebracht op basis van interviews met secretariaten van het CAO-overleg. Uit deze tien worden vervolgens vijf CAO's gekozen voor aanvullende interviews met onderhandelaars van werkgevers- en werknemerszijde.

Hiervan is om de volgende reden van afgeweken.

In de praktijk bleek namelijk dat bij de kleinere CAO's en vooral bij de ondernemings-CAO, de secretariaten en werkgeversonderhandelaars in feite samenvielen. De onderhandelingen werden gevoerd door b.v. de directeur sociale zaken. Het aantal CAO's waarin met beide kanten is gesproken kon vervolgens uitgebreid worden. Dit had als groot voordeel, dat aan werknemerszijde gesproken kon worden met vertegenwoordigers uit drie verschillende bonden. Hiermee kan (beter) licht geworpen worden op de mate waarin verschillen in beleidsopstelling tussen bonden van invloed zijn op de mate waarin sociale premies aan de orde komen en de vormen van afwenteling.

Uit het oogpunt van beproeving van de onderzoeksmethode zijn bij slechts 2 van de 10 CAO's alle 4 bovengenoemde onderzoeksinstrumenten toegepast. Op deze wijze ontstaat een onderzoeksmethode waarmee op "getrapte" wijze een verdieping in het onderzoek mogelijk wordt.

---

3) J.A.H. Bron, e.a., Economie en Sociale Zekerheid, Den Haag, 1984, blz. 83.

Ook in een ander opzicht werd de oorspronkelijke opzet al snel gewijzigd. Het lag in de bedoeling het onderzoek te concentreren op een drietal jaren in de periode 1975-1983, waardoor een zekere vergelijkingsbasis zou kunnen ontstaan tussen jaren en tussen CAO's. De wisseling in het "onderhandelaars"-bestand bleek echter te groot, maar belangrijker was dat ook al structureert de landelijke situatie (b.v. al dan niet loonmaatregel, al dan niet terugtrekking overheidsbijdrage uit fondsen) CAO-onderhandelingen toch in sterke mate hun eigen geschiedenis kennen en daarmee een eigen dynamiek en verloop bezitten. Een en ander heeft tot gevolg gehad dat er niet 3 specifieke jaren zijn bestudeerd, maar een periode van jaren. Deze rapportage is dan ook een weergave van de ontwikkelingen zoals wij die hebben aangetroffen over de periode 1978-1983.

Omdat een vergelijking tussen jaren niet mogelijk bleek, is gezocht naar een andere maatstaf. Als vergelijkingsmaatstaf, niet zozeer tussen CAO's maar binnen CAO's, is daarom aandacht geschonken in het onderzoek aan de regelingen voor vervroegde uittreding, de VUT. De VUT is een regeling opgenomen in de CAO, waarvoor premies wel worden vastgesteld in de CAO. De mate waarin de VUT aan de orde komt en de verdeling van de lasten in relatie tot lonen, arbeidskosten en loonruimte biedt dan een interessante vergelijkingsbasis met de werknemersverzekeringen.

### 3. DE PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN TIJDENS DE VOORBEREIDINGSFASE VAN DE CAO-ONDERHANDELING

#### 3.1 Inleiding

Het hele proces van de CAO-onderhandelingen is in dit onderzoek in drie delen gesplitst:

1. de voorbereidingsfase;
2. het verloop van de onderhandelingen;
3. de implementatie/uitvoer van de CAO-afspraken.

In dit hoofdstuk wordt de rol van de premies werknemersverzekering tijdens de voorbereidingen van de CAO-onderhandelingen weergegeven. Daartoe wordt aandacht besteed aan de wijze van totstandkoming van de wensenpakketten van werknemers en werkgevers. Het accent ligt op de interne voorbereidingen. Er wordt ingegaan op het begrip "loonruimte", de bepaling daarvan door werkgevers en werknemers en de mate waarin de premies in de "loonruimte" betrokken worden.

De invloed van externe factoren op de plaats van de premies in de voorbereidingsfase wordt in een aparte paragraaf behandeld. Daarbij komen aan de orde de invloed van de Macro Economische Verkenningen, het belang van andere CAO's, wijzigingen in overheidsbijdrage van premies en het overleg in de Stichting van de Arbeid.

#### 3.2 Loonruimtebepaling en totstandkoming wensenpakketten aan werkgeverszijde

Het uitgangspunt van de werkgevers is een zo gering mogelijke kostenstijging als gevolg van CAO-afspraken. Het is echter noodzakelijk met een zekere kostenstijging rekening te houden, anders valt er niets te onderhandelen; m.a.w. men moet met een bepaalde "ruimte" komen. Tijdens de voorbereidingen praten de werkgevers evenwel niet zozeer over het bepalen van de loonruimte, maar veel meer over de vaststelling van de arbeidskostenontwikkeling. Daartoe wordt een overzicht opgesteld van kosten waaraan de werkgever naar alle waarschijnlijkheid vastzit. Naar het indelingscriterium bedrijfstak- en ondernemings-CAO's vallen verschillen te constateren ten aanzien van de wijze waarop dat gebeurt.

### Bedrijfstak-CAO's

In het algemeen geldt voor de bedrijfstak-CAO's dat er gelet wordt op de gemiddelde arbeidsproduktiviteitsontwikkeling - zo mogelijk van de bedrijfstak - in Nederland. De wijzigingen in de arbeidsproduktiviteit in de afzonderlijke bedrijven die onder de CAO vallen komen maar in zeer beperkte mate aan de orde, door de grote onderlinge verschillen op dit punt. Er wordt in verschillende mate gelet op de landelijke economische ontwikkelingen die voor (elementen van) de CAO's van belang kunnen zijn, zoals b.v. blijkt uit berekeningen in de Macro-Economische Verkenningen.

Door 3 van de 4 secretariaten van de bedrijfstak-CAO's wordt een kostenoverzicht gemaakt, waarmee de werkgevers in de regel geconfronteerd worden, onafhankelijk van de uitkomst van de CAO-onderhandelingen. Tevens worden de kosten van de vakbondswensen berekend door een klein aantal bedrijven uit de bedrijfstak. Deze gegevens worden ook vrij globaal bepaald, waarbij gewerkt wordt met indicaties van de (verwachte) ontwikkelingen van omzet, winst, produktiviteit en dergelijke van de bedrijven zelf. Een overzicht, zoals aangetroffen in een bedrijfstak-CAO, bestaat bijvoorbeeld uit de volgende onderdelen:

### Raming loonsomstijging 1980 (fictief)

Overloop:

|   |        |
|---|--------|
| - prijscompensatie 1-7-1979: $\frac{1}{2} \times 3,1 \%$        | 1,55 % |
| - verhoging VUT-bijdrage 1-7-1979: $\frac{1}{2} \times 0,24 \%$ | 0,12 % |
|   | <hr/>  |
|   | 1,67 % |
| Prijscompensatie 1-1-1980                                       | 2,5 %  |
| Prijscompensatie 1-7-1980 $\frac{1}{2} \times 2 \%$             | 1,0 %  |
| Verhoging VUT-bijdrage 1-1-1980                                 | 0,53 % |
| Incidenteel   | 1,5 %  |
| Sociale lasten werkgevers                                       | 0,5 %  |
|   | <hr/>  |
| Totaal  | 7,70 % |

In deze loonsomstijging komen twee premies aan de orde: de VUT-bijdrage en de sociale lasten van de werkgevers. Er wordt geen uitsplitsing gegeven van de ontwikkeling van de premie naar de verschillende sociale (volks- en werknemers-) verzekeringen. In elke bedrijfstak-CAO wordt de premie-ontwikkeling dus in zijn totaliteit meegenomen. Vroeger (voor ongeveer 1980) werd

de premie-ontwikkeling meestal niet apart in het kostenoverzicht meegenomen. Met nadruk zij vermeld dat het hier alleen een kostenraming voor het komende jaar betreft en geen exacte loonruimtevaststelling.

In het volgende hoofdstuk wordt teruggekomen op de rol van dit kostenoverzicht tijdens de onderhandelingen.

#### Ondernemings-CAO's

Ook bij de ondernemings-CAO's worden kostenoverzichten opgesteld, maar deze zijn veel sterker gebaseerd op de bedrijfsbudgetten en de opbrengstenontwikkeling. Eén van de bedrijfsbudgetten betreft personeelskosten. In dit budget zijn de volgende elementen van belang:

- prijscompensatie;
- instroom nieuwe mensen;
- incidentele loonkosten;
- premie-ontwikkeling.

Autonome stijgingen van het loonniveau, veroorzaakt door concurrenten en bedrijven in de omgeving worden, als bedrijven goed gekwalificeerd personeel op het juiste moment willen aantrekken, veel directer in de kostenberekeningen meegenomen. De eigen kostenramingen en de berekening van de vakbondswensen kunnen direct en op een groter aantal punten naast elkaar gelegd worden.

Er zijn verschillen te constateren in de mate waarin ondernemingen zich bewust zijn van de premie-ontwikkeling. Er is b.v. een bedrijf dat de premies wel in het personeelsbudget verwerkt, maar er verder in het geheel geen aandacht aan besteedt. Een ander bedrijf besteedt zeer expliciet aandacht aan de premies d.m.v. overzichten van bijvoorbeeld reële bruto- en netto-loonontwikkelingen van verschillende functieniveaus. De premie-ontwikkeling wordt net als bij de bedrijfstak-CAO's niet onderverdeeld, maar in totaliteit meegenomen.

Bovenstaand is gesproken over de kosten waarmee de werkgevers denken te maken te krijgen. Wil men onderhandelingen tegemoet gaan, dan dient men met nog enige extra kosten rekening te houden. Meerdere malen is in de gesprekken naar voren gekomen dat de extra kosten hoger zullen uitvallen naarmate de bedrijfsresultaten positief en ook de vooruitzichten gunstig

zijn. In dergelijke gevallen willen de werknemers meeprofiteren van het behaalde resultaat. Werkgevers stellen zich hierop bij voorbaat in, maar in hoeverre ze aan de eisen van de werknemers tegemoet zullen komen is vooraf moeilijk te zeggen. Het betekent dat de werkgevers bij de voorbereiding zich niet committeren aan de bepaalde stijging van de loonkosten. Er dient in ieder geval een marge te zijn, opdat de onderhandelingen niet op een klein verschil stuk kunnen lopen.

De werkgevers nemen de premie-ontwikkeling in totaliteit mee in de kostenramingen. Daarmee is niet gezegd dat het een gelijkwaardig gesprekspunt is binnen de voorbereidingen in eigen kring in vergelijking met bijvoorbeeld de prijscompensatie en de VUT-premie.

Het stelsel van sociale zekerheid is wel een op zichzelf staand punt van discussie voor de werkgevers bij de meeste bestudeerde CAO's. Met name de hoogte van de premies en het misbruik van de voorzieningen komen ter sprake. De premie-ontwikkeling in een specifiek jaar wordt als een autonoom gegeven geaccepteerd en vormt als zodanig geen zelfstandig onderwerp van gesprek. Of men nu lang of breed praat, de hoogte en verdeling van de premies zijn reeds elders vastgesteld.

In tegenstelling tot de premie-ontwikkeling sociale verzekering vormt de VUT-premie wel een belangrijk onderwerp van gesprek. Het betreft hier namelijk een premie die door werkgevers en werknemers in onderling overleg bepaald wordt. De hoogte ervan kan vrij exact berekend worden via de uit-tredingsleeftijd van en het uitkeringsniveau aan de deelnemers. De onder de bedrijfstak-CAO vallende bedrijven brengen de VUT zelf in in de voorbereidingen omdat wijzigingen in de VUT-regeling passen binnen het eigen personeelsbeleid (bijvoorbeeld afvloeiing van personeelsleden).

Onderstaand zal (bij wijze van voorbeeld) weergegeven worden op welke wijze de voorbereiding plaatsvond in een bepaalde bedrijfstak en hoe dit leidde tot een wensenpakket c.q. de vaststelling van de beschikbare ruimte aan werkgeverszijde.

Voordat de CAO-onderhandelingen aanvangen vindt er een ledenvergadering plaats, waar de "ruimte" besproken wordt. De delegatie die de werkgevers naar de CAO-onderhandelingen zullen afvaardigen heeft het voorbereidende werk gedaan en komt met een aantal voorstellen. Deze zijn gebaseerd op:

1. vakbondswensen;
2. het landelijk beeld;
3. wensen van de werkgevers zelf (vanuit eigen bedrijfsbeleid);
4. de kostenraming en -overzicht.

Deze 4 punten wordt hieronder kort toegelicht.



ad 1.

De werkgevers ontvangen nog voordat de CAO-onderhandelingen beginnen een lijst met wensen van de vakbond. Aan deze (tientallen) wensen is nog geen prioriteit toegekend. De werkgevers hebben wel enige ideeën over de prioriteiten die bij de werknemers leven. Door het secretariaat wordt berekend wat al deze wensen kosten indien ze ingewilligd zouden worden. Een percentage van 20 behoort dan niet tot de uitzonderingen.

ad 2.

Algemeen dienen ook de onderhandelingen op landelijk (centraal) niveau en van belangrijke bedrijfstakken of concerns gevolgd te worden. In 1983 bijvoorbeeld speelde de invoering van ADV heel sterk en moet derhalve in de voorbereidingen betrokken worden (zie ook par. 3.4).

ad 3.

De werkgevers zelf hebben uiteraard ook wensen t.a.v. punten die bij de komende onderhandelingen op de agenda zullen staan. Deze zijn bedrijfsgebonden, waardoor ook tegenstellingen in wensen naar voren kunnen komen. Het probleem dat zich hier voordoet is de zeer uiteenlopende samenstelling van de onder een bedrijfstak-CAO vallende bedrijven. Het heeft bijgevolg geen zin om de financiële consequenties van de voorstellen tot in detail door te rekenen: de gevolgen kunnen immers per bedrijf zeer sterk uiteenlopen.

ad 4.

Het uitgangspunt blijft de kostenraming waar ze als werkgevers hoogst waarschijnlijk mee geconfronteerd worden (zie pag. 11 voor een dergelijk overzicht). Daarin is de premie-ontwikkeling opgenomen.

Op grond van bovengenoemde vier punten worden in de meeste onderzochte bedrijfstak-CAO's de belangrijkste onderwerpen voor de komende onderhandelingen geselecteerd. Daarbij wordt dus door de leden niet alleen op de kosten gelet maar ook op de bedrijfsgebonden belangen. Bedrijven willen namelijk best voor prioriteiten betalen als zij er maar binnen het eigen bedrijfsbeleid direct voordeel van genieten. Zo ontstaat een onderhandelingspakket van werkgeverszijde waarvoor de onderhandelingsdelegatie een mandaat krijgt. De daaraan verbonden kosten kunnen als indicatie van de aanwezige loonruimte beschouwd worden. Ondanks de opname van de premies sociale verzekeringen in het kostenoverzicht gaan ze niet als zelfstandig onderwerp in het pakket mee naar de onderhandelingen.

Bij de onderzochte ondernemings-CAO's speelt het voorbereidingsproces zich af binnen de onderneming; ten aanzien van de plaats van de sociale premies in het onderhandelingspakket is de conclusie gelijk-luidend.

### 3.3 Loonruimtebepaling en totstandkoming wensenpakketten aan werknemerszijde

Veel meer dan bij de werkgevers het geval is, wordt door de werknemers bij de bepaling van de loonruimte uitgegaan van de macro-economische situatie. De belangrijkste elementen hierin zijn de gemiddelde ontwikkelingen van arbeidsproductiviteit en prijzen. De centrales van de werknemers claimen op grond van die ontwikkelingen een "ruimte" die vervolgens gebruikt wordt ter financiering van het wensenpakket dat de bonden gaan ontwikkelen.

Een deel van die wensen is door de centrales beïnvloed en geldt als richtlijn voor alle CAO's, onafhankelijk van het verschil in draagkracht tussen de bedrijfstakken.

De bonden gaan dus met dezelfde hoofdpunten de onderhandelingen voor de arbeidsvoorwaarden in. Wel worden per bedrijfstak of per onderneming nog eigen wensen toegevoegd. Op deze wijze kunnen wensenpakketten van de vakbonden ontstaan van 20 of meer punten van zowel materiële als immateriële aard. De bedoeling van zo'n grote lijst is niet dat alle punten volledig gehonoreerd moeten worden. Dan worden de lasten voor de werkgevers immers te hoog. De opzet is veel meer, dat tijdens de onderhandelingen in gezamenlijk overleg de belangrijkste onderwerpen zich uitkristalliseren.

In de voorbereidingen wordt in termen van brutolonen gesproken. De vakbonden beschikken uiteraard ook over cijfermateriaal van de ontwikkelingen in het netto-loon van de werknemers. Dit leidt er echter niet toe dat er netto-looneisen worden gesteld. De verklaring hiervoor is eenvoudig: het bruto-netto-traject is zeer complex en varieert met het inkomensniveau. Zodoende staat de inspanning om effecten van wijzigingen in het premie- en belastingregime (van overheidszijde bepaald) op de netto-lonen exact vast te stellen in geen verhouding tot het resultaat. Ook de berekeningen op basis van bepaalde inkomenscategorieën (b.v. het modale inkomen) lonen, door de veelheid van belastingregels die het beeld verstoren (zoals kinderbijslag, rente-aftrek, studiebeurzen) de moeite niet.

De vakbonden stellen brutolooneisen en dat betekent, dat de gemiddelde premieontwikkeling niet expliciet in een looneis voor koopkrachthandhaving ver-

disconteerd wordt. De mate waarin de werknemersvertegenwoordigers vervolgens het gestegen werknemersaandeel in de premies sociale verzekering willen doorgeven aan de werkgevers kan per bond verschillend zijn. Dit komt vooral tot uitdrukking in de aandacht voor de laagstbetaalden. Door middel van het leggen van bijvoorbeeld een vloer in de prijscompensatie en de vakantie-toeslag wordt geprobeerd het netto-loon van deze categorie werknemers te verbeteren. Een ander voorbeeld dat een bond speciale aandacht had voor een inkomenscategorie tijdens de voorbereidingen vormt het optrekken van de premiegrens voor de AOW met f 7.000,--. In de betreffende bond werden interne afspraken gemaakt, die in alle CAO-onderhandelingen zijn ingebracht. De behaalde resultaten worden in hoofdstuk 4 weergegeven.

Bovenstaand voorbeeld moet eerder als uitzondering dan als regel worden gezien. Er wordt in de regel geen compensatie gevraagd voor nadelige inkomenseffecten, veroorzaakt door herverdeling van premielasten door overheidsmaatregelen. Dus, dalende netto-lonen als gevolg van bijvoorbeeld gestegen WW-premies worden niet zodanig in de voorbereidingen op de CAO-onderhandelingen betrokken, dat het uit dien hoofde als zelfstandig punt mee gaat naar de onderhandelingen. De premie-ontwikkeling is veel meer een faktor die van (indirecte) invloed is op de pakquetsamenstelling van de vakbonden. Ter illustratie dient het volgende fictieve voorbeeld: stel de werknemerspremies voor sociale verzekeringen zullen in een bepaald jaar aanzienlijk toenemen, hetgeen een forse daling van het netto inkomen tot gevolg heeft. De vakbond zal niet met een eis komen van volledige compensatie door de werkgevers. Wel kan het hun eisen ten aanzien van de financiering van bijvoorbeeld verdergaande ADV beïnvloeden, door in plaats van een aanzienlijk deel van het netto-loon in te leveren, een kleiner percentage bij te willen dragen.

In de fase van voorbereiding op de CAO-onderhandelingen zijn er geen grote verschillen tussen de onderscheiden vakbonden te constateren ten aanzien van de plaats van de premies werknemersverzekeringen. De beleidsmatige verschillen die er tussen de bonden (bijv. aandacht voor laagstbetaalden) bestaan, zullen veel eerder tijdens de onderhandelingen met de werkgevers naar voren komen.

### 3.4 De invloed van externe oriëntatiepunten op de CAO-vorbereidingen

In de voorgaande paragrafen is een algemeen beeld geschetst van de wijze waarop van werkgevers- en werknemerszijde de pakketten voor de CAO-onderhandelingen tot stand komen en in hoeverre premie-ontwikkeling daarbij aan

de orde komt. In deze paragraaf zal het belang van een aantal externe factoren aangegeven worden voor de voorbereidingen van werknemers en werkgevers op de CAO-onderhandelingen.

Tabel 3.4.1 Mate van aandacht per faktor tijdens de voorbereidingsfase aan werkgeverszijde.

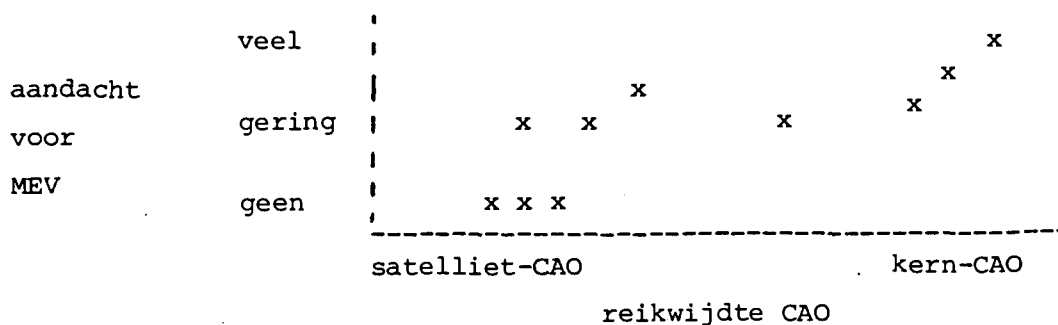
| <u>mate van aandacht</u>       | <u>geen</u> | <u>gering</u> | <u>veel</u> |
|--------------------------------|-------------|---------------|-------------|
| <u>faktor:</u>                 |             |               |             |
| Macro-Economische Verkenningen | 3           | 5             | 2           |
| Wijziging overheidsbijdrage    | 5           | 2             | 3           |
| Andere CAO's/bedrijven         | 2           | 5             | 3           |

Macro-Economische Verkenningen

In de Macro-Economische Verkenningen is een "nationale loonruimte" opgenomen waarin sociale premies begrepen zijn. Komen die sociale premies ook in de "loonruimte" van een CAO tot uitdrukking via de invloed van de Macro-Economische Verkenningen op de CAO-partijen? De gesprekspartners is daarom gevraagd in hoeverre er tijdens de voorbereiding van de pakketten aandacht is voor de macro-economische ontwikkelingen, en zo ja, welke invloed daar van uitging op de plaats van de premies in de CAO-onderhandelingen. Van werknemerszijde wordt meer aandacht besteed aan de "loonruimte" op macro-niveau, zoals tot uitdrukking komend in de Macro-Economische Verkenningen, dan van werkgeverszijde. Bij vijf CAO's besteden de werkgevers in geringe mate aandacht aan de MEV, terwijl ze dat in drie CAO's in het geheel niet doen.

Uit onderstaande figuur blijkt een duidelijke samenhang tussen de aandacht voor de MEV en de reikwijdte van de CAO.

Figuur 3.4.1 Spreiding van aandacht voor MEV aan werkgeverszijde naar kern- en satelliet-CAO.



De werkgevers in satelliet-CAO's besteden in het algemeen weinig of geen aandacht aan de MEV. De belangrijkste reden daarvoor is de grote afstand die er tussen de betreffende kleinere onderneming of bedrijfstak en de nationale economie bestaat. Voornaamste uitgangspunt is toch de economische situatie in het eigen bedrijf c.q. de eigen bedrijfstak. De MEV heeft heel weinig invloed op de plaats van de premies in de loonruimte in deze CAO's. De werkgevers in kern-CAO's, die het landelijke beeld bepalen van het te voeren werkgeversbeleid staan dicht bij de MEV. Er wordt veel aandacht aan besteed en elementen ervan worden in de kostenberekeningen betrokken.

Er zijn ook nog praktische bezwaren van de "gebruikers" te noteren:

- de periode waarover de MEV zich uitstrekt is 1 jaar; dit wordt als te kort ervaren;
- de premies in de MEV hebben een voorlopig karakter. Pas eind december zijn de nieuwe premies bekend, zodat de berekeningen (meestal) aangepast moeten worden.

In tegenstelling tot de satelliet-CAO's oefent de MEV bij de kern-CAO's in directe zin invloed uit op de pakketten van de werkgevers. De "macro-loonruimte" uit de MEV werkt hoogstens indirect door naar de satelliet-CAO's als zij het verloop van de onderhandelingen van de kern-CAO's in hun eigen voorbereidingen volgen.

#### Wijziging Overheidsbijdrage

Uit Bijlage 3 blijkt dat de overheid haar bijdrage aan de WW volledig heeft ingetrokken en de lasten van deze werknemersverzekering geheel bij de werknemers zelf heeft gelegd. Aan de gesprekspartners is gevraagd naar de invloed van dergelijke wijzigingen in het overheidsbeleid op de voorbereiding van de CAO-onderhandelingen.

Zoals uit tabel 3.4.1 blijkt heeft dit bij 5 CAO's geen invloed op de voorbereidingen. Bij de overige 5 CAO's was sprake van enige of veel invloed, m.n. omdat wijzigingen in de overheidsbijdrage "doorwerken" in de MEV.

Het uitgangspunt van zowel werkgevers als werknemers is, dat zij zich aan de herverdeling van premies ten gevolge van het overheidsbeleid conformeren. In het geval de premielast voor werknemers stijgt, is het uitgangspunt niet dat deze gecompenseerd wordt. Omgekeerd geldt hetzelfde verhaal: werkgevers streven er ook niet naar hun lastenverzwaringen als gevolg van premieverandering (door het overheidsbeleid) bij de werknemers te leggen. Ligt er een overheidsmaatregel ten grondslag aan de premieverandering, dan vormt dit

geen extra motief om ze in de voorbereidingen te betrekken. Is b.v. de oorzaak van de premieverandering gelegen in een vakbondseis, dan verandert dit beeld. De opstelling van de werkgevers is dan dat de werknemers hierin moeten bijdragen. Een voorbeeld hiervan is de VUT-premie.

#### Stichting van de Arbeid

Met het VNO en het FNV is een gesprek gevoerd over de mate waarin premies aan de orde komen in het overleg met de Stichting van de Arbeid (STAR) en welke invloed daarvan uitging op af te sluiten CAO's.

Uit de gesprekken viel op te maken dat er een wijziging in de werkwijze van beide partijen is gekomen. Tot in de 2e helft van de jaren zeventig stappen de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers gezamenlijk naar de overheid toe. Een overheid die er toe genegen was een Centraal Akkoord mogelijk te maken als een verhoging van haar bijdragen aan de sociale fondsen daarin een rol kon spelen. Via de loonruimteberekening in de MEV kwamen de ontwikkeling van de premiedruk en de verdeling van de lasten in de STAR aan de orde. De overheid kon d.m.v. haar eigen bijdragen extra "ruimte" scheppen, waardoor de kans op overeenstemming groter werd. Een bijdrage van de overheid aan bijvoorbeeld het WW-fonds heeft tot gevolg dat de premie kan dalen. De extra ruimte wordt vervolgens in het overleg betrokken.

De laatste jaren is een ander beeld ontstaan. Werkgevers en werknemers proberen ieder voor zich, buiten de STAR om, de premiehoogte en -verdeling te beïnvloeden. De werkgevers meenden dat verhoging van de overheidsbijdrage niet tot een structurele lastenverlichting leidde. De "extra" ruimte was papieren ruimte. Ze zijn er vervolgens toe overgegaan rechtstreeks bij de overheid te pleiten voor o.a. een herverdeling van de premies van werkgevers en overheid naar werknemers. De werknemers zijn mede als reactie hierop ook direct de politiek gaan beïnvloeden. De STAR is daardoor minder belangrijk geworden als platform voor discussies over de verhouding tussen premies en loonruimte. Een en ander heeft tot gevolg dat de problematiek rondom de premies werknemersverzekeringen meer buiten de STAR is komen te liggen.

De invloed van het overleg in de STAR al dan niet tot uitdrukking komend in een Centraal Akkoord of Aanbevelingen op de CAO-onderhandelingen moet zeker niet onderschat worden. Al komt er geen Centraal Akkoord, het overleg geeft indicaties over belangrijke topics die overal aan de orde gesteld zullen worden en beschikbare loonruimte. De mate waarin deze "richtinggevende functie" per CAO verschilt, hangt o.m. samen met de reikwijdte van de CAO.

Tijdens de voorbereidingen in een kern-CAO wordt meer op de resultaten van het STAR-overleg gelet dan in een satelliet-CAO het geval is. De richtinggevende funktie is wat betreft de verhouding tussen premies en loonruimte in de recente jaren afgenomen.

#### Andere CAO's/bedrijven

De onderste rij van tabel 3.4.1 betreft de aandacht voor c.q. de invloed van andere CAO's en bedrijven op de voorbereidingen van de eigen CAO-onderhandelingen. Door de ontwikkeling van het verloop bij reeds gestarte belangrijke CAO-onderhandelingen te volgen kan er een beeld verkregen worden van de belangrijkste onderwerpen, die ook voor de eigen CAO van belang zullen zijn. Het gaat om de wensenpakketten van werknemers in z'n totaliteit, met de reactie van werkgevers daarop. De plaats van premies voor werknemersverzekeringen wordt in het naar voren komende beeld niet geëxpliciteerd.

Eén CAO gebruikt de informatie op een geheel andere wijze: door de kosten te berekenen van de werkgeverspakketten bij andere CAO's, wordt de "ruimte" vastgesteld, welke voor de CAO-onderhandelingen beschikbaar moet zijn.

#### 3.5 Afsluitende opmerkingen

Bij de werkgevers kunnen in de voorbereidingsfase de premies voor werknemersverzekeringen in meer of mindere mate aan de orde komen door de wijziging van de werkgeverspremie als onderdeel op te nemen in de kostenraming en vooral bij ondernemings-CAO's door de premieveranderingen mee te wegen in de personeelsbudgetten van de ondernemingen. Tevens bleek de plaats van de sociale premies in een aantal externe oriëntatiepunten verschillend door te werken in de voorbereidingen van de werkgevers op CAO-onderhandelingen. Ook is vermeld in welke mate deze partij aandacht besteedt aan de invloed van de premies werknemersverzekeringen op de ontwikkeling van het bruto-netto-traject, de ontwikkeling van de reële lonen e.d.

Met behulp van deze drie aandachtsgebieden (het opstellen van loonkostenramingen, invloed van externe oriëntatiepunten en aandacht voor de ontwikkeling van het bruto-netto-traject) kunnen verschillen in de mate van de aandacht voor de premie-ontwikkeling in de voorbereidingsfase aan werkgeverskant aangegeven worden.

Er is sprake van veel aandacht indien alle drie de punten voor de CAO van belang zijn; enige aandacht bij 2 punten en bij aandacht voor 0 of 1 punt is er sprake van weinig (of geen) aandacht.

Alvorens aan te geven hoe deze mate van aandacht over de 10 CAO's verdeeld is, is het van belang op het beleid van de vakbonden in de voorbereidingsfase te wijzen. Bij een aantal CAO's werd er bij voorbaat geen of een minder actief beleid gevoerd op grond van de inschatting van de houding van de vakbond door de werkgevers. Zij hadden het gevoel dat het ter discussie brengen van premie-ontwikkeling werknemersverzekeringen een zinloze zaak zou zijn, omdat de vakbond daar niet voor open stond. Het actief betrekken van de premie-ontwikkeling in de voorbereiding loont zich dan niet. Met deze opmerking in gedachten, geven de 10 CAO's het volgende beeld te zien betreffende de aandacht voor premies werknemersverzekeringen.

| <u>aandacht aan werkgevers-<br/>kant voor premies<br/>werknemersverzekeringen</u> | <u>aantal CAO's</u> |
|---|---------------------|
| weinig  | 4                   |
| enige   | 3                   |
| veel  | 3                   |
|   | <hr/>               |
|   | 10                  |

De premies van werknemersverzekeringen worden niet als een zelfstandig onderwerp in de pakketten van werkgevers opgenomen. Uit bovenstaand overzicht blijkt niettemin dat er toch verschillen tussen de 10 CAO's bestaan t.a.v. de inhoud en strekking van de aandacht voor de premies werknemersverzekeringen in de voorbereidingen op de CAO-onderhandelingen.

Aan werknemerskant bleken deze verschillen kleiner te zijn. Voor de loonkostenramingen c.q. loonruimtebepalingen vinden de onderscheiden vakbonden elk het startpunt bij de MEV. Ook voor wat betreft de genoemde externe oriëntatiepunten is er sprake van gelijke mate van aandacht, door de interne coördinatie van de centrale vakorganisaties.

Ten aanzien van het derde aandachtspunt, de ontwikkeling van het bruto-netto-traject, zijn kleine verschillen geconstateerd. Zo bleek per bond de opstelling ten opzichte van bijvoorbeeld de laagstbetaalden enigszins uiteen te lopen. De mate waarin dat het geval was bleek meer samen te hangen met een bepaalde vakbond dan met een bepaalde CAO.



#### 4. PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN TIJDENS CAO-ONDERHANDELINGEN

##### 4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk bleek dat de premies in verschillende mate aandacht krijgen in de voorbereidingen van de CAO-onderhandelingen. Werkgevers en werknemers zijn op de hoogte van de premie-ontwikkeling, de eventuele veranderingen in de verdeling van de lasten en hebben een, zij het wisselend, inzicht in de consequenties. Of men het in de onderhandelingen ook als een vaststaand gegeven wil hanteren of alsnog een poging wil ondernemen tot compensatie van lasten, moet nog blijken. De conclusie dat premies niet als een zelfstandig onderwerp in de pakketten van werkgevers en werknemers zijn opgenomen, hoeft immers nog niet te betekenen dat het geen rol kan gaan spelen in het verloop van de onderhandelingen via eisen die wel in de pakketten zijn opgenomen. In hoeverre premies werknemersverzekeringen tijdens de CAO-onderhandelingen aan de orde komen wordt hieronder aangegeven. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de verkregen informatie na inzage van de notulen van een tweetal CAO's over verscheidene jaren. Tevens vindt er een vergelijking plaats met de behandeling van de VUT-premie.

##### 4.2 De aard van de onderhandelingen

De CAO-onderhandelingen bestaan uit ongeveer 4 à 5 vergaderingen. In de eerste vergadering wordt door beide partijen de pakketten gepresenteerd. Van werkgeverszijde wordt het kader geschetst waarbinnen de CAO-onderhandelingen zich volgens hen moeten bewegen. Men brengt een aantal uitgangspunten naar voren, bijvoorbeeld:

- een scherpe kostenbewaking: de loonstijging is behoorlijk hoog uitgevallen;
- rendementsherstel;
- uitbreiding, c.q. behoud van werkgelegenheid;
- vastliggende loonstijging van 5,7 %.

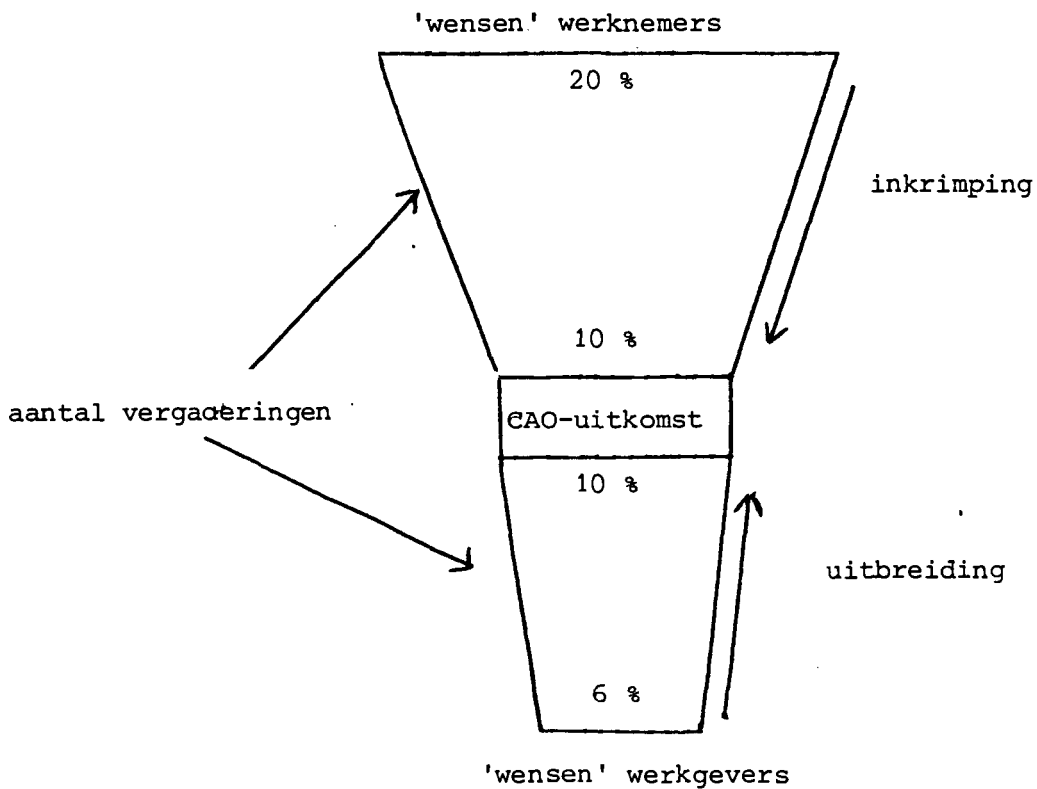
De conclusie die hieraan verbonden wordt is dat er een beperkte ruimte aanwezig is waaruit de kosten die wijzigingen in de CAO's met zich meebrengen gefinancierd dienen te worden.

De ontwikkelingen van de laatste jaren hebben er in toenemende mate toe geleid dat de werkgevers overzichten van loonkosten op de onderhandelings-tafel leggen. Die ontwikkelingen bestaan vooral uit de verslechterde rendementspositie van de bedrijven en een verdergaande professionalisering van de werkgeversonderhandelaars (van bijvoorbeeld de Algemene Werkgevers Vereniging en de ondernemingen zelf).

In de gevallen dat dergelijke kostenoverzichten aan de orde komen is dat vooral tijdens de eerste ronde. Meestal wordt de totale kostenstijging als één percentage genoemd, in plaats van het in verschillende onderdelen te presenteren.

De werknemersvertegenwoordiging schetst op haar beurt de volgens haar beschikbare ruimte en de besteding daarvan. Daartoe overlegt zij de grote lijst van wensen waarin nog geen prioriteiten staan aangegeven. Eén ding is dan al duidelijk: er bestaat een groot verschil tussen de pakketten, wat weggewerkt dient te worden. Schematisch is dit als volgt weer te geven.

Schema 4.2.1 Het onderhandelingsproces.



Noot: de genoemde cijfers zijn de kosten van de 'wensen' van werkgevers en werknemers, respectievelijk van de CAO-uitkomst, uitgedrukt in procenten van de loonsom.

Doel van de volgende vergaderingen is dan om dit verschil te overbruggen. Beide partijen zullen ieder hun uiterste best doen om een zo gunstig mogelijk pakket van afspraken te bereiken. Met andere woorden, de werknemers willen zo veel mogelijk van hun wensen verwezenlijkt zien, waarvan een aantal in ieder geval moet worden binnengehaald. Deze prioriteiten selecteren zich vanzelf uit. De werkgevers op hun beurt willen in principe op zo min mogelijk punten de werknemers tegemoetkomen om de kosten laag te houden. De werknemers letten meer op omvang en inhoud van het overeengekomen pakket, terwijl de werkgevers het accent leggen op de kosten daarvan. Over de omvang van de loonruimte hoeft daarbij niet van te voren overeenstemming te bestaan. Meestal blijven beide partijen hun eigen interpretatie van de loonruimte naar voren brengen. In sommige onderhandelingen worden ook geen pogingen (meer) ondernomen om een gezamenlijke ruimte te definiëren. Pas na de onderhandelingen zijn afgesloten kunnen werkgevers en werknemers berekenen welke loonruimte er in feite aanwezig bleek te zijn. Het is een ex-post vaststelling.

#### 4.3 Premies als onderwerp of argument tijdens de onderhandelingen

De in schema 4.2.1 aangegeven CAO-uitkomst beslaat 4 à 5 belangrijke onderwerpen, met daaromheen een aantal punten van minder belang. Voorzover de gesprekspartners zich konden herinneren was een compensatie van de premies werknemersverzekering nooit een onderdeel van deze 4 à 5 punten. Dit betekent dat een verschuiving in de WW-premie van werkgevers naar werknemers, zoals geschetst in bijlage 3, niet in de CAO-onderhandelingen wordt betrokken. Hetzelfde geldt voor de WAO-premie.

In de 2 notulen, die in het onderzoek zijn bestudeerd, is de premie-ontwikkeling zelden als zelfstandig onderwerp aangetroffen. Onderstaand worden twee voorbeelden gegeven, waarin dat wel het geval was.

Het eerste voorbeeld betreft de plannen van het kabinet t.a.v. de aanpassing van de ZW: verlaging van de uitkering, gecombineerd met het heffen van premies over deze uitkering, welke tijdens de CAO-onderhandelingen van 1982 speelden. Deze ontwikkeling leidde ertoe dat de woordvoerder van één der bonden de eerste vergadering opende met de opmerking: "... (dat) steeds veelvuldiger de sociale partners met overheidsmaatregelen worden geconfronteerd, waardoor zij niet meer in staat zijn hun eigen verantwoordelijkheid te dragen; zo geldt dat ook weer voor deze ZW-wijzigingen." Daarom zal er

"allereerst een premie-akkoord moeten komen, dat 100 % netto doorbetaald wordt bij ziekte."

Het tweede voorbeeld betreft de volksverzekering AOW. Per 1-1-1982 werd de premiegrens AOW met f 7.000,-- verhoogd, welke tevens gepaard ging met een verhoging van de premie. Met name de midden-inkomens werden hierdoor getroffen. Eén vakbond vestigde hierop de aandacht en verwoordde dat in de concrete wens: "... of voor deze structurele verhoging een compensatie kan worden gegeven, net als indertijd bij de invoering van de AOW voor de werknemerspremie ...". Het verzoek werd niet gehonoreerd, de vier à vijf prioriteiten waren reeds uitgekristalliseerd. Daar kon er op de valreep niet nog eens één bijkomen. De vakbond kwam in deze laatste vergadering te laat met deze wens naar voren. De werkgeversdelegatie beargumenteerde dit dus als volgt: "... in CAO-onderhandelingen is nu eenmaal sprake van een keuze uit de diverse voorstellen, rekening houdend met de financiële ruimte die er is. Bij het huidige pakket aan verbeteringen kan deze verbetering er niet meer bij".

Als de premies werknemersverzekeringen niet zelfstandig aan de orde komen, kunnen ze wel in bepaalde gevallen als een onderhandelingsargument naar voren gebracht worden of er wordt zijdelings naar verwezen. Veel van de gesprekspartners omschreven dit als volgt: "de premie-ontwikkeling zit in je achterhoofd en die breng je naar voren als het je gelegen komt." Als het de andere partij niet gelegen komt wordt daar dan niet of nauwelijks op gereageerd. Een voorbeeld waarin z'n reactie wel veel waar te nemen is het volgende. In de notulen van een CAO-vergadering is tijdens de discussie over de financiering van arbeidstijdverkorting door beide partijen op de premie-ontwikkeling gewezen. Naar de mening van de vakbond was de bijdrage van de werkgevers te klein en de woordvoerder "wees tevens op de ontwikkeling van de sociale premiedruk voor werkgevers en werknemers". De voorzitter van de werkgeversdelegatie reageerde o.a. met de volgende opmerking: "dat de sociale premies inderdaad verlaagd zijn voor de werkgevers, maar dat deze verlaging juist beoogt de ondernemingen te laten groeien naar het noodzakelijke rendement." Even later zegt hij nog "in het verleden is de stijging van de sociale premies, die heeft plaatsgevonden, steeds naar werkgeverskant toegeschoven, het is nu billijk dat de werkgevers eens zelf van de daling profiteren." Deze discussie vond plaats in de eerste gezamenlijke vergadering van werkgevers en werknemers in het voorjaar van 1983. In het verloop van de onderhandelingen is men tot overeenstemming gekomen over de financiering van de arbeidstijdverkorting, zonder dat premies verder ter sprake zijn gekomen.

Een ander voorbeeld, waarin premie-ontwikkeling niet zozeer als apart onderwerp maar als argument in de CAO-onderhandelingen aan de orde komt, betreft het volgende voorval in één CAO. De CAO-onderhandelingen van een bepaald jaar waren al tot de derde vergadering gevorderd en de partijen waren niet dichter bij elkaar gekomen. Van werkgeverszijde werd gewezen op de grote loonkostenstijging van ongeveer 9 %, welke veel hoger was dan in andere bedrijfstakken. Ook gegeven de huidige rendementsontwikkeling was het draagvlak te klein om meer kosten te kunnen velen. De vakbonden wezen erop dat in dat geval de werknemers geen verbetering van het loon zouden hebben, hetgeen onaanvaardbaar was, gegeven de al bestaande achterstand van de werknemers ten opzichte van de andere bedrijfstakken. Om uit de impasse te komen diende er extra "ruimte" te worden gezocht. Deze werd ook gevonden en bestond uit 3 onderdelen:

1. Door daling van het ziekteverzuim was de premie voor de ZW met 1 % gedaald. Deze daling kwam in principe ten gunste van de werkgevers, doordat de werknemers het wettelijk toegestane percentage van 1 bleven betalen en de werkgevers een daling van de premie kenden van 5,3 % naar 4,3 %. In het kader van de bovengenoemde impasse ging deze lastenverlichting voor de werkgevers niet door en werd de 1 % bij de ruimte betrokken.
2. Door werkgevers en werknemers werd een premie betaald inzake de VUT-regeling. Door opwaartse aanpassing van de uittredingsleeftijd kon de premie dalen. Deze werd ten gunste van de loonruimte gebracht.
3. De betreffende CAO kende een Sociaal Fonds, dat bedoeld was voor opleiding en ontwikkeling van werknemers. Jaarlijks leveren de werkgevers daartoe een vaste bijdrage. In de loop der tijd echter was er een grote reserve ontstaan. Door dit jaar de werkgeversbijdrage niet in het Fonds te storten, maar bij de onderhandelingen te betrekken, ontstond er extra "ruimte".

Vanuit deze "ruimte" kon voldoende aan de wensen van de vakbonden tegemoet worden gekomen, zodat beide partijen tot een akkoord kwamen.<sup>1)</sup>

In bovenstaande voorbeelden oefenen premies invloed uit op het pakket en de financiering daarvan, dat tot stand komt, zonder dat het daar als zelfstandig onderwerp inzit.

---

1) Op nationaal niveau werd in de jaren '70 op vergelijkbare wijze ruimte gecreëerd voor de sociale partners door de overheid. Door de overheidsbijdrage aan een sociale verzekering te vergroten kan de premiedruk voor werkgevers en werknemers verminderd worden. Deze extra "ruimte" moest dan een Centraal Akkoord mogelijk maken.

Het is belangrijk er op te wijzen dat tijdens de interne voorbereidingen van werkgevers en werknemers bovengenoemde daling van de ZW-premie niet bij de "ruimte" betrokken werd: beide partijen gingen ervan uit dat dit voordeel bij de werkgevers zou komen. Doordat de onderhandelingen dreigden "vast te lopen", is het tenslotte wel in de ruimte meegenomen. Was deze daling van de ZW-premie er niet geweest, dan hadden de werkgevers op een andere manier voor de extra "ruimte" moeten zorgen. De vakbonden wilden nu eenmaal een minimumpakket aan wensen gerealiseerd zien en hoe dat uiteindelijk door de werkgever gefinancierd wordt, is daarbij van ondergeschikt belang. Het gebruik maken van de daling van de ZW-premie was dan ook een eenmalige zaak. Indien het volgend jaar de premie weer zal stijgen, zal dat er niet toe leiden dat de ruimte à priori kleiner is geworden!

Het hierboven beschreven voorbeeld toont aan dat tijdens CAO-onderhandelingen een ruimte gecreëerd kan worden, door de premie-ontwikkeling in de discussie te betrekken. Deze ruimtescheppende functie is niet alleen in de CAO-onderhandelingen zelf waar te nemen, maar ook daar buiten. In één van de onderzochte bedrijfstak-CAO's bleek de deelname aan de VUT-regeling veel groter dan van te voren was ingeschat, waardoor er een aanzienlijk tekort dreigde te ontstaan. Van dit tekort ging een grote druk uit naar de komende CAO-onderhandelingen. Werkgevers en werknemers waren van mening dat bijvoorbeeld extra 'ruimte' gevonden moest worden om deze druk weg te nemen. In de afgelopen jaren had het pensioenfonds vrij grote reserves opgebouwd. Doordat in het bestuur van het pensioenfonds dezelfde partijen vertegenwoordigd waren als bij de onderhandelingen zelf, is voor de oplossing gekozen de pensioenpremie te laten dalen en de 'opbrengsten' ten gunste van de VUT-premie te brengen. In een andere CAO heeft zich een identieke situatie, waarbij, mede door het beleggingsbeleid, de door het bestuur van het pensioenfonds verlaagde premie ruimte schiep voor het CAO-overleg.

Ook troffen wij situaties aan waarin partijen gebruik maakten van de 57½-jarigenregeling, waardoor het beroep op de VUT afnam. De premie voor deze (NAR-)regeling wordt gedragen door de gemeenschap, terwijl de bedrijfstakgebonden VUT-premie kon dalen. Het beslag op de 'ruimte' door de VUT-premie werd kleiner, zodat er mogelijkheden op ander terrein lagen.

Er zijn nog andere voorbeelden van premieverlaging te geven. Zo is de premie voor de ZW bedrijfstakgebonden, zodat er mogelijkheden zijn voor de bedrijfsvereniging de hoogte daarvan te beïnvloeden. De eerste manier is het voeren van een beleid dat gericht is op vermindering van het ziekteverzuim. De tweede

manier is het in de premievaststelling betrekken van de eventueel aanwezige bovenwettelijke reserves, ook wel vrije reserves genoemd (dit zijn reserves die groter zijn dan de wettelijk verplichte 30 % van het ZW-fonds). Het doel daarvan is tweeledig: - de premiehoogte stabiliseren;

- de premiehoogte verlagen ten gunste van de werkgevers.

In een CAO werd besloten éénderde deel op de bovenwettelijke reserves in te teren, hetgeen een daling van het aandeel in de ZW-premie voor de werkgevers van 0,5 % ten gevolge had.

CAO-partijen beschikken dus over mogelijkheden om extra ruimte te scheppen of, toegespitst op sociale premies, om premiestijgingen te compenseren met premiedalingen. Dit geldt zowel voor de premies in hun totaliteit als binnen de werknemersverzekeringen (ZW). Er hoeft geen volgtijdelijke koppeling te zijn tussen CAO-onderhandelingen en de activiteiten van de partijen in besturen van pensioenfondsen en bedrijfsverenigingen. Het is mogelijk dat het bestuur uit eigen initiatief optreedt en een verlaging van b.v. ZW-lasten voor de werkgever ook niet door de vakbond in de onderhandelingen betrokken wordt. In hoeverre het dan toch in de achterhoofden meespeelt in het vaststellen van de prioriteiten is moeilijk te bepalen.

Anderzijds zijn we situaties tegen gekomen waar die koppeling wel duidelijk volgtijdelijk is. Er is een compromis mogelijk in de CAO-onderhandelingen, als bepaalde premies dalen. Onderdeel van het compromis is dat partijen zich in de besturen zullen inzetten voor dergelijke premiedalingen.

Leidt de beïnvloeding van het pakket of het scheppen van extra ruimte nu tot een compensatie van lasten? Deze vraag moet bezien worden in relatie tot de looneisen. Tijdens de onderhandelingen wordt gesproken over bruto-lonen. Er vinden geen berekeningen plaats van effecten van premie- en belastingontwikkelingen op het netto-loon, ten eerste omdat die effecten sterk uiteenlopen tussen verschillende loongroepen, en ook daarbinnen en ten tweede omdat het een veel te technische discussie zou worden.

Bij het bespreken van de looneisen komt regelmatig de discussie op gang over de samenstelling van de prijsindex. Vakbonden zijn van mening dat daar ten onrechte een aantal veranderingen, bijvoorbeeld gemeentetarieven, buiten worden gelaten. Het leidt er echter niet toe dat de vakbonden dergelijke veranderingen zelf in de eis van koopkrachthandhaving hebben opgenomen. De ene vakbond legt bovendien meer accent op handhaving van de koopkracht dan de andere. In twee CAO's komt dit tot uitdrukking in extra aandacht voor de laagstbetaalden onder de werknemers. Door het leggen van vloeren

in prijscompensatie en vakantietoelagen probeert men een negatieve netto inkomensontwikkeling voor deze groep tegen te gaan.

Het geheel overziend komt de intentie tot afwenteling niet evident naar voren via vakbondseisen in de onderhandelingen. Ook is de omvang van de loonruimte dermate moeilijk objectief vast te stellen, dat deze geen maatstaf biedt om te beoordelen of de looneis in relatie met pakketbeïnvloeding of het scheppen van extra ruimte leidt tot een compensatie van lasten van de werknemersverzekeringen ten koste van de werkgevers.

Tenslotte wordt in deze paragraaf nog kort ingegaan op een derde vorm waarin premies tijdens de onderhandelingen aan de orde kunnen komen.

Door een gesprekspartner van een ondernemings-CAO werd gezegd dat de premies als onderwerp gelijkwaardig zijn aan andere onderwerpen. Het argument hiervoor is "(dat) een gulden een gulden is, of die nu uitgegeven is voor premies of voor bijvoorbeeld grondstoffen maakt niet uit." Uit zijn verdere betoog kwam naar voren dat de premie-ontwikkeling niet als prioriteit aan de orde wordt gesteld, maar slechts wordt aangestipt in de CAO-onderhandelingen. De bij deze CAO betrokken vakbond bevestigde dit: de onderneming wees wel eens op de premie-ontwikkeling, maar verbond daar geen bepaalde consequenties aan. De premies komen in dit geval in de onderhandelingen in rituele zin aan de orde. Beide partijen omkleden hun prioriteiten met een groot aantal punten en argumenten, die vervolgens snel worden vergeten. Ze vormen onderdeel van een zekere onderhandelings-folklore.

#### 4.4 Behandeling van de bovenwettelijke regeling en de VUT-regeling

In de paragraaf hiervoor is aangegeven in welke mate en op welke wijze de premies werknemersverzekeringen tijdens de CAO-onderhandelingen aan de orde komen. Interessant is het nu om te kijken of er verschillen zijn waar te nemen tussen de behandeling van de werknemersverzekeringen, de bovenwettelijke regelingen en de premies voor de VUT.

##### Bovenwettelijke regelingen

In de voorgaande paragraaf is al gewezen op de mogelijkheid om via de premies voor VUT en sociale verzekeringen ruimte te scheppen voor andere zaken binnen de CAO-onderhandelingen. In één CAO heeft men een bovenwettelijke uitkering afgebouwd ter financiering van arbeidsduurverkortung. Het betrof hier een vermindering van de hoogte van de aanvulling op de uitkering krachtens de WAO, waardoor die tot onder



de 100 % van het netto inkomen werd gebracht.

In een andere CAO stelde een vakbond de eis tot afschaffing van de eerste wachtdag. De CAO kende een bovenwettelijke ziekteregeling waarin een onderscheid werd gemaakt naar 2 personeelscategorieën: productiepersoneel en beampten. De premies verschillen, mede in relatie tot de verdeling van deze 2 categorieën, over de bedrijven. In de CAO-onderhandelingen ging het om de afschaffing van de 1e wachtdag, ook voor het productiepersoneel. Dit bracht een kostenstijging met zich mee. De werkgevers stemden na lang verzet met de wens van de vakbonden in, op voorwaarde dat er naar de personeelscategorieën gesplitste premies ZW moesten komen. Deze afspraak werd in het bestuur van de Bedrijfsvereniging bekrachtigd, welke vervolgens de hoogte van de gesplitste premies vaststelde. De totale lasten bleven nu nagenoeg gelijk, alleen de verdeling over de bedrijven veranderde.

In 4 CAO's is door werkgevers tijdens de onderhandelingen op de (soms hoge) kosten van de bovenwettelijke regelingen gewezen. Van vakbondszijde werd daar niet of nauwelijks op gereageerd en het heeft geen invloed gehad op de totstandgekomen pakketten.

De bovenwettelijke regelingen zijn over een lange periode, die buiten dit onderzoek valt, opgebouwd. De indruk bestaat dat ze destijds eenmalig zijn meegenomen in het pakket en de loonruimte en geen regelmatig terugkerend onderwerp in de onderhandelingen zijn. Als zodanig drukken ze dus voor beide partijen niet op de loonruimte, die in een specifiek jaar ter beschikking staat. Wijzigingen van de regelingen hebben wel invloed op de loonruimte, doordat de wijzigingen voorgesteld worden door één van de bij de CAO-onderhandelingen betrokken partijen.

#### VUT-regeling

De VUT-regeling is een wel jaarlijks terugkerend onderwerp op de CAO-agenda. Het is niet zo dat in elke CAO op gelijke wijze de middelen voor de VUT-regeling bijeen worden gebracht. De volgende 3 varianten zijn tijdens het onderzoek aangetroffen:

1. werkgevers en werknemers betalen ieder een deel van de premie, hetgeen ten laste van de loonruimte gaat;
2. werkgevers betalen de VUT-premie, welke ten laste van de loonruimte komt;
3. werkgevers financieren de VUT vanuit de lopende exploitatie.

Variante 1 geldt voor bedrijfstak-CAO's, terwijl de varianten 2 en 3 op ondernemings-CAO's van toepassing zijn.

De aspecten van de VUT die ter discussie staan zijn bijvoorbeeld:

- eenmalige of structurele verlaging van de uittredingsleeftijd;
- uitkeringsniveau;
- tekort of overschot VUT vorig jaar;
- premiehoogte en -verdeling.

Het laatste punt, de premiehoogte en -verdeling, is in veel CAO's aanleiding tot harde onderhandelingen. De VUT-regeling is in het leven geroepen om oudere werknemers op gunstige voorwaarden de mogelijkheid te bieden uit het arbeidsproces te stappen. De op deze wijze vrijgekomen arbeidsplaatsen zouden vervolgens door jongere werknemers opgevuld moeten worden. Opzet was werkgelegenheid te scheppen. De herbezetting van vrijgekomen plaatsen was zeker geen 100 %, hetgeen de werkgevers een besparing in de arbeidskosten opleverde. Reden voor de vakbond om minder bij te gaan dragen in de VUT-premie, temeer daar de plaatsen die werden herbezet in de meeste gevallen "goedkoper" waren dan voorheen, doordat het jongere werknemers betrof. Dit is al één reden voor de voortdurende aandacht voor de VUT tijdens de onderhandelingen.

Een verdere verklaring is gelegen in het feit dat het een regeling betreft die werkgevers en werknemers in eigen beheer hebben. De regeling is van recente datum en de ontstaansgrond is een vakbondseis. De behandeling van de premie voor de VUT wordt dan analoog aan de veranderingen van de bovenwettelijke regelingen: het wordt in de CAO-onderhandelingen betrokken en legt (in de meeste gevallen) beslag op de "loonruimte".

Daarnaast speelt voor werkgevers nog dat de VUT-regeling, als CAO-element, ook een onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid in de bedrijven. In hoofdstuk 3 is daar al bij stilgestaan.

#### 4.5 Argumenten om premies al dan niet in CAO-onderhandelingen te betrekken

In de voorbereiding op en tijdens de CAO-onderhandelingen zelf komen premies in verschillende mate aan de orde. Aan de hand van voorbeelden is gebleken, dat premies invloed kunnen hebben op het onderhandelingspakket en op de "ruimte". In deze paragraaf wordt voornamelijk aangegeven waarom in veel gevallen de premies werknemersverzekeringen niet of hoogstens in het "achterhoofd" meespelen in de CAO-onderhandelingen.

De belangrijkste reden is dat zowel werkgevers als werknemers de premieontwikkeling als een exogene grootheid beschouwen: "het is een overheidsgebeuren, waar je ver van af staat, maar waar je niet onder uit komt". Of, zoals een andere gesprekspartner het omschreef: "een van buitenkomend onheil,

waar je niets aan kan doen". Meerdere malen werd hierbij een vergelijking gemaakt met de ontwikkeling van de grondstofprijzen, waaraan je als afnemer ook niets kan veranderen.

Tijdens CAO-onderhandelingen zijn beide partijen resultaatgericht bezig. Discussies over landelijk vastgestelde premies passen daar niet in, omdat je toch niet tot een oplossing komt. Ten aanzien van premies die door de Bedrijfsvereniging zijn bepaald is dat ook niet zinvol, daar bij de vaststelling reeds beide partijen vertegenwoordigd waren. Bovendien verwachten werkgevers en vakbonden uitbreiding van de toch al technische en ingewikkelde CAO-discussies indien premies in de onderhandeling worden betrokken. Hiermee zou je buiten het feitelijke doel van de onderhandelingen treden: het komen tot prioriteiten en in het verlengde daarvan tot afspraken over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de komende periode.

In de jaren '70 heeft een aantal werkgevers de premie-ontwikkeling vanuit economische motieven geen aandacht gegeven. "Zolang het goed gaat in het bedrijf maak je je niet zo druk over de premie-ontwikkeling." Als dan ook nog, zoals destijds bij een aantal CAO's het geval was, de lonen met soms 15 procent of meer stijgen, dan vielen premieveranderingen daarbij grotendeels weg. Bij een aantal van hen is daarom de gedachte niet opgekomen om de premies in de CAO-onderhandelingen te betrekken. Ook aan werknemerszijde viel deze houding waar te nemen.

We troffen deze houding nog aan in een aantal van de door ons onderzochte ondernemings-CAO's, die pas in 1981/82 druk op de rendementen ondervonden van de economische teruggang. Tot dan toe waren de rendementen zodanig dat er van werkgeverskant geen noodzaak werd gevoeld premies in de onderhandelingen op te voeren.

De laatste 2 à 3 jaar doen er zich verschuivingen voor ten aanzien van de lastenverdeling door bijvoorbeeld:

- overheveling werkgeversaandeel naar werknemers;
- inkrimping bovenwettelijke reserves ZW ten gunste van werkgevers.

Bewust willen de werkgevers deze ontwikkeling buiten de CAO-onderhandelingen houden om zodoende de werknemers geen argument in handen te geven op die voor hun positieve ontwikkeling te attenderen.

Enkele minder vaak gehoorde argumenten om premies niet aan de orde te stellen tijdens de CAO-onderhandelingen zijn:

- de stijgingen en dalingen van de premies houden elkaar wel in evenwicht;
- het is slecht voor de sfeer tussen beide partijen;
- vakbonden laten zich toch niet van hun topics afhalen.

Vakbonden huldigen de opvatting dat de werknemersverzekeringen ook hun verzekeringen zijn, mede onder hun druk tot stand gekomen. Het is belangrijk dat de band met de verzekeringen ook via bijdragen in stand blijft. De herverdeling van lasten door de overheid wordt door hen derhalve niet als argument gehanteerd. Bij de vakbonden speelt bovendien nog het volgende (meer politiek getinte) argument een rol.

Indien de premie-ontwikkeling uit de macro-"loonruimte"-berekeningen gehaald wordt en voortaan per bedrijfstak wordt bepaald, moet dat ook met de produktiviteitsontwikkeling gebeuren. In plaats van te werken met een gemiddelde macro-produktiviteitsontwikkeling moet je overgaan naar één bedrijfstak- c.q. ondernemingsgebonden produktiviteitsontwikkeling. Hierin kunnen zich grote verschillen voordoen, waardoor de CAO's uit elkaar gaan groeien. Dit is in strijd met een vakbondsbeleid, dat een zo gering mogelijke differentiatie van arbeidsvoorwaarden nastreeft. Wederom een reden om de premies buiten de CAO-besprekingen te houden.

#### 4.6. Conclusie

Premies kunnen in de CAO-onderhandelingen aan de orde komen, hetgeen op de volgende wijze bleek te gebeuren:

1. ritueel : in het onderhandelingsproces wordt zijdelings verwezen naar de (veranderingen in de) premiedruk waarmee één der CAO-partijen zich geconfronteerd ziet. Het speelt mee als één van de vele argumenten die beide partijen naar voren brengen om hun positie op te poetsen.
2. pakketbeïnvloedend : de premie-ontwikkeling komt tijdens de CAO-onderhandelingen ter sprake en heeft vervolgens invloed op het overeengekomen pakket.
3. ruimtescheppend : door de ontwikkeling van premies in de CAO-onderhandelingen te betrekken kan er extra "ruimte" gecreëerd worden om een pakket overeen te komen.

De mate waarin de werknemersverzekeringen aan de orde komen is dus verschillend. Deze verschillen moeten ook nu weer gezien worden in verhouding tot

de aandacht die andere onderwerpen krijgen. Vergelijk maar weer met de VUT: dan is die aandacht klein. Werknemersverzekeringen komen bovendien aan de orde in de totaliteit van de sociale verzekeringen. Een deel van de aandacht daarvoor wordt buiten de direkte CAO-sfeer gerealiseerd. Een relatie tot de CAO-onderhandelingen ligt echter wel voor de hand.

De verdeling van de CAO's over de wijze waarop de werknemersverzekeringen aan de orde komen is als volgt:

|                    | <u>aantal CAO's</u> |
|--------------------|---------------------|
| niet               | 4                   |
| wel                | 6                   |
| ritueel            |                     |
| pakketbeïnvloedend |                     |
| ruimtescheppend    |                     |

Daarbij moet wel aangetekend worden dat die verdeling anders dan bij de voorbereidingen van de CAO-onderhandelingen minder konstant is. Immers de invloed van de opstelling en het gedrag van de andere partij komt in de eigenlijke onderhandelingen sterker naar voren dan in de voorbereidingen. Een bewust streven naar compensatie van de lastenverdeling van werknemersverzekeringen van de ene partij op de andere tijdens de CAO-onderhandelingen is niet op grote schaal geconstateerd.

Het valt samen met het beleid van een vakbond t.a.v. de netto-lonen, vooral als de vakbond bescherming van lager betaalden hoog in het vaandel heeft staan en de CAO veel lager betaalde werknemers kent. Of de vakbond er dan in slaagt haar doel te realiseren is een tweede. Het is daarbij bovendien heel moeilijk om vast te stellen of een dergelijk "succes" buiten de loonruimte valt. Die blijkt immers achteraf pas uit het resultaat! Hoe dat resultaat uitpakt op het niveau van bedrijven is het onderwerp van het volgende hoofdstuk.

## 5. IMPLEMENTATIE VAN DE CAO-AFSPRAKEN OP ONDERNEMINGSNIVEAU

### 5.1 Inleiding

In paragraaf 3.1 is aangegeven dat het proces van CAO-onderhandelingen in dit onderzoek in 3 delen is gesplitst. De voorbereidingsfase en het verloop van de onderhandelingen zijn in de hoofdstukken 3 resp. 4 behandeld.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de derde fase: de implementatie van CAO-afspraken. Er is in het onderzoek getracht om antwoorden te vinden op vragen als:

- hoe vernemen bedrijven de uitkomsten van de CAO-onderhandelingen?
- komen de premies werknemersverzekeringen nog aan de orde?
- welke gevolgen heeft de stijgende premie voor de bedrijven gehad?
- wordt er een berekening gemaakt van de kosten die uit de CAO afspraken voortvloeien?

In twee bedrijfstakken zijn in het kader van de onderzoeksmethode bij in totaal 3 produktielocaties gesprekken gevoerd met betrekking tot bovenstaande vragen. De daar verkregen informatie wordt eveneens in dit hoofdstuk weergegeven.

Aan het eind van het hoofdstuk worden de gedachten van werkgevers en werknemers ten aanzien van het verschijnsel "afwenteling" weergegeven.

### 5.2 Bekendmaking van CAO-afspraken

De onder een bepaalde bedrijfstak-CAO vallende bedrijven participeren in het algemeen niet actief in het onderhandelingsproces. Een aantal bedrijven is in geringe mate betrokken bij de voorbereidingen op en tijdens de onderhandelingen zelf, omdat ze behulpzaam zijn bij de kostenberekeningen van de vakbondsvoorstellen. De overige bedrijven zijn schriftelijk op de hoogte gehouden van de stand van zaken in de CAO-onderhandelingen.

Indien de CAO-onderhandelingen het nodig maken, komt er een extra bijeenkomst van alle leden om een bepaald probleem op te lossen. De uiteindelijke CAO-afspraken worden de bedrijven schriftelijk meegedeeld. De veranderingen van premies werknemersverzekeringen komen hierbij niet aan de orde, dit in tegenstelling tot de VUT-premie.

De afdelingen personeelszaken en salarisadministratie nemen nota van de brief en verwerken de afspraken en de betreffende regelingen. Het is niet zo dat genoemde afdelingen de kosten van de CAO-uitkomsten gaan uitrekenen. Ook dit weer in tegenstelling tot de VUT: elk jaar opnieuw wordt per bedrijf onderzocht hoeveel personen in de komende periode van de VUT-regeling gebruik zullen maken en welke kosten dit met zich mee zal brengen. Deze gegevens worden meegenomen naar de volgende ronde van de CAO-onderhandelingen.

Het gebeurt zelden dat bedrijven (kritische) geluiden bij het CAO-secretariaat of de onderhandelaars laten horen n.a.v. de afgesloten CAO-besprekingen. Voorzover dat wel het geval is, komen premies werknemersverzekeringen niet aan de orde, hetgeen op zich begrijpelijk is omdat de premievaststelling niet via het CAO-kanaal, maar schriftelijk binnenkomt onder het briefhoofd van de Bedrijfsvereniging.

Tot nu toe is gesproken over de bedrijfstak-CAO's. Onderstaand wordt op dezelfde punten ingegaan op de situatie bij de ondernemings-CAO's. In dit geval dient er onderscheid gemaakt te worden naar een ondernemings-CAO die zeer veel, en ook qua bedrijfstructuur sterk uiteenlopende, produktielocaties omvat en een ondernemings-CAO die betrekking heeft op één of een klein aantal produktielocaties. Uit het onderzoek is niet voldoende informatie naar boven gekomen om de effecten van dit verschil op de in de inleiding genoemde vragen diepgaand te analyseren. Wel is duidelijk geworden dat de "afstand" van een produktielocatie tot de CAO-afspraken van een groot concern in grote lijnen vergelijkbaar is met die van een bedrijf dat onder een bedrijfstak-CAO valt. Een klein bedrijf met een beperkt aantal onderling vergelijkbare produktielocaties daarentegen kent een veel kleinere afstand van de produktielocaties tot de CAO-onderhandelingen: de effecten van de afspraken voor de verschillende produktielocaties zijn namelijk van een gelijke grootte en kunnen derhalve door de CAO-onderhandelaars nauwkeuriger bepaald worden dan bij een groot concern. Overigens wil dit niet zeggen dat ondernemings-CAO's na afloop van de CAO-onderhandelingen wel de kosten van de afspraken gaan berekenen. Net als bij de bedrijfstak-CAO's is dat niet het geval. Mocht het wel gebeuren, dan wordt er met de gegevens niet veel gedaan: de personeelsbudgetten worden niet meer aangepast. De financiële afdelingen spelen ook hier geen indringende rol. Ten aanzien van de VUT-regeling (met name de premies) geldt hetzelfde als bij de bedrijfstak-CAO's: daar wordt nauwkeurig op gelet.

### 5.3 Effect CAO-afspraken en stijgende premies op bedrijven

CAO-afspraken en stijgende (werkgevers-) premies hebben allebei eenzelfde effect voor de werkgevers: de (arbeids-)kosten stijgen. Op deze plaats wordt nagegaan op welke wijze de bedrijven deze kostenstijgingen kunnen verwerken en hoe zij die in de praktijk verwerkt hebben.

Per bedrijf zullen de effecten verschillend uitpakken en ook de mogelijkheden om kostenstijgingen op te vangen sterk uiteenlopen. Met andere woorden, de speelruimte voor de bedrijven om de effecten van de CAO afspraken en stijgende premies zo gunstig mogelijk op te vangen zal per bedrijf anders zijn. Een aantal elementen van deze speelruimte is:

1. verminderen van de personeelskosten;
2. automatisering;
3. verminderen van regelingen "boven de CAO";
4. prijsaanpassingen;
5. de hoogte van het rendement.

In het vervolg van deze paragraaf worden de bovengenoemde elementen van de "speelruimte" behandeld; voorzover mogelijk worden voorbeelden gegeven die betrekking hebben op de 10 onderzochte CAO's.

Met de onderstaande behandeling van de effecten van CAO-afspraken en premiestijgingen dreigt het gevaar deze 2 onderwerpen te veel te isoleren en ze als zelfstandige oorzaken van verslechterde rendementen, verminderde personeelsbezetting e.d. aan te wijzen. Met nadruk zij vermeld dat de CAO-afspraken en premiestijgingen een onderdeel vormen van de verklaring van die ontwikkeling. Andere belangrijke factoren zijn b.v.: ontwikkeling van grondstofprijzen, de concurrentiepositie en de (automatische) prijscompensatie.

#### Ad 1. Vermindering personeelskosten

Een variabele die sterk beïnvloedbaar is door de werkgever in een onderneming betreft de personeelskosten. De hoogte van deze kosten is het produkt van het aantal personeelsleden en de beloning per persoon.

Ondernemingen kunnen hun beleid er op richten het personeelsbestand te verminderen, bijv. door gebruik te maken van de volgende personeelsmaatregelen:

- natuurlijk verloop;
- gedwongen ontslag;
- personeelsleden met de VUT laten gaan;
- NAR-afvloeiing;
- afvloeiing via de WAO.



#### Ad 2. Automatisering

Eén van de in het onderzoek betrokken ondernemingen bevond zich in de situatie dat slechts de personeelskosten als beheersbaar element beschouwd mochten worden. Voor de verhouding van het eigen vermogen en vreemd vermogen (solvabiliteit) en het te behalen rendement waren nauwkeurige doelstellingen en richtlijnen opgesteld, waaraan voldaan moest worden. De prijzen werden door de markt gedikteerd. Mede doordat de personeelskosten, onder andere door de steeds stijgende premies, bleven stijgen, heeft het bedrijf een verregaande automatisering doorgevoerd. Een sterke vermindering van het personeelsbestand was het gevolg.

#### Ad 3. Vermindering "boven de CAO"-regelingen

In een aantal bedrijfstakken komen CAO's tot stand met een raamkarakter. Bedrijven (beter renderende) in die bedrijfstak mogen in positieve zin afwijken van de CAO. Deze regelingen boven de CAO betreffen b.v. een grotere salarisverhoging dan in de CAO is overeengekomen, extra regelingen op het secundaire vlak e.d. Indien het bedrijf een minder goede ontwikkeling heeft doorgemaakt, kunnen ook op dit gebied aanpassingen komen, waardoor het bedrijf een kostenbesparing behaalt.

Voor ondernemings-CAO's is deze weg minder goed begaanbaar. Er is geen verschil tussen CAO-lonen en uitbetaalde lonen en de meeste andere regelingen zijn in de CAO opgenomen en kunnen dus niet eenzijdig door de werkgever ingetrokken worden.

#### Ad 4. Prijsaanpassingen

Een andere invalshoek om de kostenstijgingen te verwerken is proberen de opbrengsten te verhogen: enerzijds door een grotere afzet, anderzijds door een hogere prijs. Van groot belang is de vraag of het bedrijf een zelfstandig prijsbeleid kan voeren of dat het zich moet conformeren aan de marktprijs of aan prijsafspraken met de overheid.

Zo leiden de CAO-onderhandelingen van een bepaalde bedrijfstak tot een uitkomst, waarbij de aanwezige ruimte om het CAO-pakket te financieren te beperkt is. Na het totstandkomen van het akkoord, gaan de partijen gezamenlijk naar het Ministerie van Economische Zaken om een stijging van de prijs te bepleiten. Op deze wijze wordt achteraf een "ruimte" gecreëerd, waaruit de werkgevers de CAO-lasten kunnen betalen.

Een ander voorbeeld van prijsaanpassing is het volgende. Na een bedrijfs-takonderzoek, uitgevoerd door de NEHEM, werd door het Ministerie van Economische Zaken toestemming verleend om collectief de prijzen te verhogen. De kosten waren te hoog in verhouding tot de prijs, hetgeen onder meer veroorzaakt werd door hoge grondstoffenprijzen, hoge accijnzen en steeds gestegen personeelskosten.

Naast deze 2 voorbeelden waar wel prijsaanpassingen mogelijk waren, zijn er ook voorbeelden waarin dat niet het geval bleek. Het zijn gevallen waarin de markt de prijs dikteert.

#### Ad 5. Hoopte rendement

Indien de kostenstijging niet volledig of zelfs geheel niet gecompenseerd kan worden, resulteert er een vermindering van het rendement van de onderneming. De vermogenspositie kan hierdoor onder druk komen te staan. Door de gesprekspartners is er regelmatig op gewezen, dat de rendementspositie is achteruitgegaan, voornamelijk ten gevolge van loonstijgingen die groter waren dan de stijging van de arbeidsproduktiviteit. De automatische prijscompensatie heeft, naast andere factoren zoals genoemd op pag. 37, daarbij meer gewicht in de schaal gelegd dan de premiekostenontwikkeling. In de voorbereidingen van de CAO-onderhandelingen aan werkgeverskant, komt de ontwikkeling van het rendement van de onderneming c.q. bedrijfstak steeds vaker als apart onderdeel naar voren (zie par. 4.2).

Van bovengenoemde vier elementen van de "speelruimte" kan een onderneming uiteraard meerdere elementen tegelijk hanteren om de effecten van een CAO-afspraken en de premie-ontwikkeling zoveel mogelijk te beperken. Bij de bezochte produktielokaties bleek dat in verschillende mate te gebeuren. Eén produktielokatie bijvoorbeeld maakte geen gebruik van de drie eerstgenoemde elementen als beleidsinstrument om stijgende kosten op te vangen, met als gevolg een verdergaande druk op het rendement. Een andere produktielokatie daarentegen kon een rendementsdaling tegengaan, door een combinatie van elementen: een bewuste vermindering van de personeelskosten ging gepaard met een vermindering van het aantal regelingen 'boven de CAO'.

Het zij op deze plaats nogmaals gezegd dat bovenstaande elementen niet alleen ten gevolge van premie-ontwikkelingen naar voren komen, maar gezien moeten worden als een algemeen bedrijfsbeleid. Het gebruik van de speelruimte hangt af van het inzicht in de materie en de aanwezige staf en deskundigheid in de betreffende produktielokatie.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat bij ondernemings-CAO's van een snellere en sterkere terugkoppeling van dalende rendementen naar de CAO-onderhandelingen sprake is dan bij bedrijfstak-CAO's. Niet een "gemiddelde", maar het eigen rendement oefent op een meer directe wijze invloed uit op het wensenpakket en de opstelling van de vakbonden. Bij bedrijven die onder een bedrijfstak-CAO vallen zit daar een vertraging in. De bedrijven kennen namelijk verschillen t.a.v. de rendementsontwikkeling. Het ene bedrijf ziet zich geconfronteerd met dalende rendementen, terwijl een ander bedrijf (uit dezelfde bedrijfstak) juist een positieve ontwikkeling op dat gebied doormaakt. Voordat de dalende rendementen gekoppeld worden aan de CAO-onderhandelingen, moet het eerst in de interne voorbereidingen door alle bedrijven als een punt van belang aangemerkt worden. Dit proces leidt tot een time-lag tussen de ontwikkelingen in de bedrijven en het als zodanig inbrengen in de CAO-onderhandelingen.

#### 5.4 Meningen van werkgevers en werknemers over de rol van de CAO-onderhandelingen in afwenteling

In hoofdstuk 2 is aangegeven wat in het kader van dit onderzoek onder afwenteling wordt verstaan: het doorgeven van lasten van de ene aan de andere partij, geïnitieerd tijdens de CAO-onderhandelingen. Een belangrijk element bij het begrip afwenteling is, dat men bewust nastreeft een lastenverlichting ten koste van de andere te behalen.

Door de gesprekspartners werd op heel verschillende wijze gedacht over de rol van de CAO-onderhandelingen in de afwenteling. Het verschil zit niet zo zeer in het feit of het werkgevers of vakbonden betrof. Opvallend was namelijk dat er binnen elk van de CAO-partijen verschillend tegen die rol werd aangekeken. Zo werd door een aantal werkgevers gesteld dat er van afwenteling door werknemers op werkgevers geen sprake was, terwijl een aantal van de vakbondsgesprekspartners deze vorm van afwenteling juist beaamden. Deze verschillen van mening binnen elk der partijen waren niet alleen te verklaren vanuit het feit dat het verschillende CAO's betrof. Ook werkgevers op centraal niveau dachten er verschillend over.

Een mening is dat de vakbonden de premie-compensatie en de prijscompensatie als een vaststaand gebeuren beschouwen waaraan eerst moet worden voldaan willen de onderhandelingen geopend worden. Het gevolg daarvan was dat "de werkgevers alle lasten hebben gedragen en de premies geheel ten laste van de winsten zijn gekomen".

Een andere mening is dat via de CAO-onderhandelingen geen afwenteling plaatsvindt van de ene partij op de andere. De CAO is volgens hen gebaseerd op wilsovereenstemming; beide partijen zijn op de hoogte van wat er in staat. Indien één van hen het met de inhoud niet eens is moet hij geen CAO afsluiten.

De werkgevers van de 10 CAO's geven een gedifferentieerd beeld te zien. Bij zeven CAO's is naar de mening van de betrokkenen sprake van afwenteling door werknemers op werkgevers; bij twee van deze CAO's is dat tot 1980 zelfs "zeer sterk" het geval. Deze afwenteling was echter niet alleen het gevolg van vakbondswensen, maar ook van het eigen CAO-beleid: tot ongeveer 1980 hebben een aantal werkgevers vrij snel aan vakbondswensen toegegeven. De 3 CAO's die geen afwenteling van werknemers op werkgevers kennen (naar de mening van de betrokkenen) betreffen 2 ondernemings-CAO's en 1 bedrijfstak-CAO. Bij de 2 ondernemingen kwam het niet aan de orde vanwege de goede bedrijfsresultaten. De premiekosten vielen daarbij als het ware in het niet. Bij de bedrijfstak-CAO was geen sprake van afwenteling, omdat beide partijen het gevoel hadden het huidige pakket aan sociale zekerheid samen te hebben opgebouwd en oplossingen zochten voor lastenstijgingen van werknemersverzekeringen.

De werkgevers brengen wel naar voren dat niet alleen de werknemers afwentelen, maar dat de overheid en de werkgevers zelf zich hier ook schuldig aan maken:

- door gebruik te maken van de NAR wentelen de werkgevers zelf af op de overheid;
- de overheid wentelt af op de werknemers door een inkomenspolitiek met de premies voor werknemersverzekeringen te voeren;
- de overheid werkt het in de hand dat werkgevers onderling afwentelen: de WAO-premie is landelijk vastgesteld, terwijl de risico's per bedrijf(-stak) sterk uiteenlopen.

Ook aan werknemerszijde waren de meningen over afwenteling niet unaniem. In de periode 1974-1980 zo was één mening, hebben de werkgevers weinig tegengas gegeven tegen de voorstellen van de vakbonden. Indien de ondernemingen de extra lasten niet meer konden dragen, hadden ze daarmee voor de dag moeten komen. Het is niet zo dat de vakbonden dan direct met stakingen zouden dreigen. De afwenteling heeft dus in alle openheid plaatsgevonden en de werkgevers hebben het geaccepteerd.

Het beeld per CAO was dat men van vakbondszijde van mening was dat de overheid op de werknemers had afgewenteld, door steeds verdergaande ingrepen op het gebied van de premievaststelling en -verdeling. Een gesprekspartner verwoordde dat als volgt: "de premie voor WAO en WW zijn afgewenteld door de overheid op de werknemers, op aangeven van de werkgevers".

Sommige vakbonden menen dat van hun zijde geen intenties aanwezig waren om het aandeel van de werknemers in de werknemersverzekeringen ten laste van de werkgevers te laten komen. Zij beargumenteren dit door er op te wijzen, dat het in de CAO-onderhandelingen om de bruto-lonen gaat. Er wordt wel op de ontwikkeling van de netto-lonen gelet, maar deze dient niet als uitgangspunt voor de bruto-looneisen. Maar niet alle bonden hebben op dit punt, zoals reeds gesteld, eenzelfde opstelling. Vooral als een expliciete opstelling van een bond voor behoud koopkracht van lager betaalden samenvalt met een CAO-onderhandeling voor een bedrijfstak of onderneming met lage lonen gaat men daar ook prat op.

## 6. SAMENVATTING EN KONKLUSIES

### 6.1 De omvang van het onderzoek

De aard van dit onderzoek - een pilot-study - komt onder meer tot uitdrukking in de beperking van het aantal onderzochte verzekeringen en in het aantal onderzochte CAO's. Wat betreft het eerste hebben we gezien dat in het kader van de CAO-onderhandelingen gesproken wordt in termen van de totaliteit van alle premies werknemers- en volksverzekeringen. Wat betreft het aantal CAO's in de Nederlandse industrie bedraagt dit een veelvoud van onze selectie. Zo waren er in 1977 293 ondernemings-CAO's en 71 bedrijfstak-CAO's, waaronder respectievelijk 233.134 en 755.403 personen vielen.<sup>1)</sup> Ook binnen de tien geselecteerde CAO's waren ondanks zorgvuldige selectie bepaalde eenzijdigheden niet te vermijden: zo bleek bijvoorbeeld dat veel van de ondernemings-CAO's toebehoorden aan goed renderende bedrijven, die zich pas in 1981/82 met dalende rendementen geconfronteerd zagen.

Wat betreft het tijdvak hebben de resultaten veelal betrekking op de periode 1978-1983. Met het veralgemeniseren van de konklusies naar de voorafgaande periode en de komende jaren moet men dus voorzichtig zijn. Het is niet onmogelijk dat vanuit het CAO-overleg geïnitieerde afwenteling zich sterker voordeed bijvoorbeeld voor 1978/79 en dat het accent in dit onderzoek gelegen heeft op een periode waarin CAO-partijen al op de teruglopende rendementen en stijgende lasten aan het reageren waren. En juist na 1983/84 verwachten wij veranderingen t.a.v. het in de voorgaande hoofdstukken beschreven beeld betreffende de behandeling van de premie-ontwikkeling door de bij CAO-onderhandelingen betrokken partijen.

Met de onderstaande behandeling van de effecten van CAO-afspraken en premiestijgingen dreigt het gevaar deze 2 onderwerpen te veel te isoleren en ze als zelfstandige oorzaken van verslechterde rendementen, verminderde personeelsbezetting e.d. aan te wijzen. Met nadruk zij vermeld dat de CAO-afspraken en premiestijgingen een onderdeel vormen van de verklaring van die ontwikkeling. Andere belangrijke factoren zijn b.v.: ontwikkeling van grondstofprijzen, de concurrentiepositie en de (automatische) prijscompensatie.

---

1) M.J. Huiskamp, De CAO-structuur in de Nederlandse industrie (I), ESB, 9-2-1983, blz. 131-137.

## 6.2 De vraagstelling

Het rapport vormt de weerslag van de volgende vraagstelling: op welke wijze en in welke mate komen premies van werknemersverzekeringen in CAO-onderhandelingen aan de orde en welke vormen van afwenteling kunnen daarbij ontstaan.

Het proces van de CAO-onderhandelingen is ontleed in een drietal fasen: de voorbereiding van de CAO-onderhandelingen, het verloop en de implementatie van de CAO-resultaten.

De mate waarin in de voorbereiding aandacht is geschonken aan de premieontwikkeling van met name werknemersverzekeringen is beschreven in termen van de plaats van premies in kostenberekeningen van wenspakketten, de aandacht voor het bruto-netto-traject in het loon en de aandacht voor premie- en loonruimteberekeningen in macro-economische verkenningen, andere CAO's en overleg in de Stichting van de Arbeid. Het bleek dat op basis hiervan CAO's ingedeeld konden worden als CAO's met weinig, gering of veel aandacht voor sociale premies van de werknemersverzekeringen. Deze indeling moet gezien worden tegen de achtergrond van de belangrijkste konklusie, dat premielasten op zich geen apart onderdeel uitmaken van de wenspakketten van werknemers en werkgevers. De premies bevinden zich zo gezegd in de coulissen!

Hetzelfde beeld komt naar voren in het verloop van de onderhandelingen. Premies behoren zelden tot de vier à vijf cruciale onderwerpen waarop de onderhandelingen zich toespitsen. Voor de mate waarin premieontwikkelingen en in het bijzonder de werknemersverzekeringen dan toch aan bod komen in de feitelijke onderhandelingen is een onderscheid gemaakt tussen geen aandacht, rituele aandacht, pakketbeïnvloedend en ruimtescheppend.

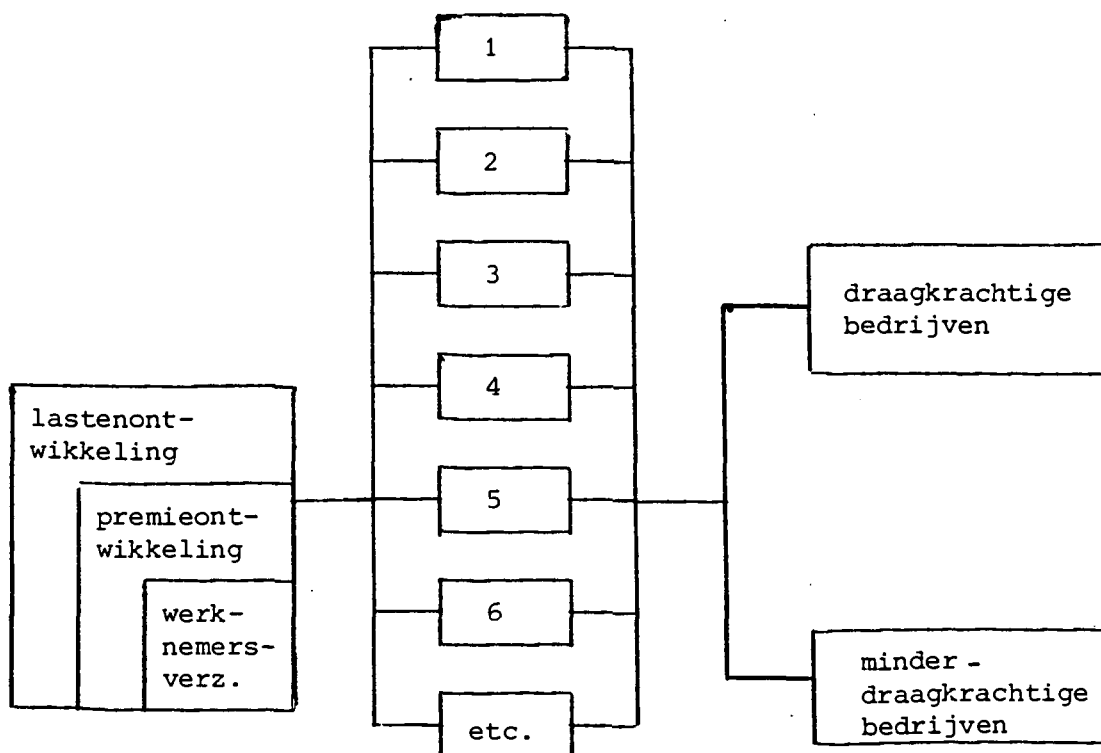
Het eerste geval spreekt voor zichzelf. In het tweede geval, de rituele aandacht, wordt het aan de orde gesteld, maar het ligt niet in de bedoeling van de partijen er consequenties aan te verbinden. Pakketbeïnvloedend betekent dat de lastenontwikkeling van de premies werknemersverzekering het uiteindelijk akkoord beïnvloed heeft. Dat is dan veelal in indirecte zin: het is een faktor die naast andere een rol speelt. Ruimtescheppende invloed ontstaat als CAO-partijen mogelijkheden vinden om de "loonruimte" te vergroten, al dan niet tijdelijk of structureel. Die mogelijkheden liggen dan binnen het geheel van alle premies (ook de VUT), waarbij een daling van de één een stijging van de ander opvangt.

Het is mogelijk dat in een CAO, waarbij in de voorbereiding geen aandacht is geschonken aan de premies, dit in de onderhandelingen wel gebeurt en omgekeerd. Voor het verloop en de voortgang van de onderhandelingen kan bijvoorbeeld het ineens noodzakelijk worden direkt of indirekt de sociale premies bij het geheel te betrekken. Het is dan ook opvallend dat veel "ruimtescheppende" activiteiten ondernomen worden via Besturen van Bedrijfsverenigingen en Pensioenfondsen. Dit hoeft niet eens altijd te impliceren dat in de CAO-onderhandelingen expliciet wordt vastgesteld om vanuit een dergelijke bestuurlijke positie "aanvullend" beleid te voeren.

Bij de implementatie spelen premies vanuit het kader van de CAO-onderhandelingen geen rol. Wel is het zo dat ondernemingen gezien de ontwikkeling van hun personele lasten een eigen beleid gaan voeren om binnen de mogelijkheden die ze hebben personeelkosten te verminderen.

Het geheel van mechanismen die wij bij de tien onderzochte CAO's aantreffen om premie-ontwikkelingen in alle verzekeringen tegemoet te treden en/of te compenseren staat in de volgende figuur.

Figuur 6.2.1 Ruimtecreërende mogelijkheden voor CAO-partijen.





De cijfers in de figuur slaan op de volgende punten:

1. Het benutten van vrije reserves van Bedrijfsverenigingen voor het opvangen van premiestijging uit hoofde van de Ziektewet door het Bestuur van de Bedrijfsverenigingen waarin ook CAO-partijen zijn vertegenwoordigd.
2. Het gebruik maken van een 57½-jarigen-regeling (ook wel NAR genoemd), waardoor het gebruik van de VUT en daarmee de premies voor de VUT dalen. De gelden voor de 57½-jarigen-regeling worden opgebracht door de gemeenschap en niet zoals bij de VUT door werkgevers en werknemers waarvoor de VUT-regeling geldt.
3. Het bewerkstelligen van een structurele daling van premies ZW en van pensioenpremies. Deze daling wordt ook weer gerealiseerd door CAO-onderhandelaars in de besturen van Bedrijfsverenigingen en Pensioenfonds.
4. Het bewerkstelligen van een daling van het boven-CAO-gedeelte in ondernemingen. Dit boven-CAO-gedeelte kan zowel een deel van het loon betreffen als bepaalde regelingen die kosten met zich meebrengen.
5. Het verminderen van de lasten van bovenwettelijke regelingen in de CAO door daling van uitkeringspercentages.
6. Het niet aan de orde stellen van premiedalingen (b.v. ZW) in het CAO-overleg die ten goede komen aan de werkgevers.

Tussen de algemene lastenontwikkeling, waaronder de premie-ontwikkeling en de lastenontwikkeling in de bedrijven kunnen dus op CAO-niveau een wisselend aantal mogelijkheden gehanteerd worden om lastenverzwaring te voorkomen. Daarbij is het van belang op te merken dat m.n. onder bedrijfstak-CAO's zich zowel draagkrachtige als minder-draagkrachtige ondernemingen bevinden. Bij die CAO's waar dergelijke mechanismen niet worden toegepast en waar in hoofdzaak minder-draagkrachtige ondernemingen onder vallen, worden toenemende lasten als het ware direkt doorgegeven aan de ondernemingen. Zijn er veel draagkrachtige ondernemingen en worden veel mechanismen ingezet dan is het effect van lastenverzwaring minder direkt voelbaar.

Het is niet vast te stellen aan de hand van deze pilot-study of bovenstaande opsomming alle mogelijkheden weergeeft of dat bij het verbreden van het aantal te onderzoeken CAO's evenveel nieuwe mogelijkheden of "sluipweggetjes" zullen opduiken. Behalve punt 5 werden de overige punten in meerdere CAO's toegepast. Het is daarnaast moeilijk vast te stellen, in welke mate de lastenontwikkeling van de werknemersverzekering op zich, aanleiding is geweest tot het gebruik maken van deze mechanismen.

We hebben nu mechanismen gezien die werkgevers en werknemers gezamenlijk kunnen hanteren om stijgende lasten van o.a. werknemersverzekeringen te compenseren. Wordt er ook afwenteling tussen werknemers en werkgevers in het CAO-overleg geïnitieerd? Proberen werkgevers en werknemers premielasten aan elkaar door te geven? Deze vraagstelling is moeilijk te beantwoorden daar waar gekonstateerd is dat werknemerspremies niet als hoofdpunten van onderhandeling aan de orde komen. Een extra complicatie is dat voor het vaststellen van het bestaan van afwenteling het begrip loonruimte essentieel is. Uit dit onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat de "loonruimte" geen hard gegeven is. Van welke omvang de loonruimte is, is erg afhankelijk van de eigen interpretatie en blijkt pas na afloop van de onderhandelingen.

Heel belangrijk wordt dus de vraag of werkgevers en werknemers de intentie hadden om lasten af te wentelen op de anderen. Het meest duidelijk kan dit naar voren komen in de vakbondseisen: bij koopkrachthandhaving kunnen werknemerslasten doorgegeven worden aan werkgevers.

Het antwoord is als volgt. Allereerst wordt er onderhandeld over bruto-lonen, omdat onderhandelingen over netto-lonen, gezien verschillen in belasting- en premiedruk, zeer moeilijk te voeren zijn. Als men het terrein van bruto stijgingen verlaat worden de onderhandelingen zeker tegen de achtergrond van het begrip loonruimte zo ingewikkeld dat selectie van prioriteiten, vaststellen van kostenindicaties en uitruil van voor- en nadelen van een naderend resultaat de onderhandelingskrachten te boven gaan. Wel wordt er in de ene vakbond een nadrukkelijker beleid gevoerd voor de lager betaalden dan in de andere: er wordt dan wel op de netto-lonen gelet. Vooral in bedrijfstakken en ondernemingen met veel lage lonen kan dit met zich meebrengen dat werknemerslasten worden doorgegeven aan werkgevers.

Het is natuurlijk ook mogelijk dat de premielasten voor werkgevers (naast andere factoren) op zich zo stijgen dat rendementen van bedrijven er onder lijden. Of de werknemerslasten, geïnitieerd vanuit het CAO-overleg daaraan een eigen bijdrage leveren, zal dus van CAO tot CAO verschillen. Onze indruk is dat in de door ons onderzochte periode de intentie tot afwenteling slechts in een beperkt aantal gevallen gekonstateerd kon worden.

Daar waar behoud van netto-lonen voor lager betaalden een belangrijke rol heeft gespeeld is het overigens niet uitgesloten dat in feite lasten van lager betaalden zijn doorgegeven aan hoger betaalden. Het doorgeven van werkgeverslasten aan werknemers in de CAO-onderhandelingen zelf is niet gekonstateerd. Dat is nog moeilijker vast te stellen dan de afwenteling van werknemers

op werkgevers. Het zou betekenen dat werknemers minder eisen hebben gerealiseerd dan qua loonruimte beschikbaar was. De loonruimte is echter van tevoren moeilijk vast te stellen. Een andere vorm van afwenteling die we in verschillende CAO's zijn tegengekomen is het ten dele vervangen van een VUT-regeling door een 57½-jarigen regeling. Het is het doorgeven van werknemers en/of werkgeverslasten door CAO-partijen aan de gehele gemeenschap.

Onze gegevens wijzen er op dat compensatie van werknemerslasten door vakbonden ten laste van de andere CAO-partij in de door ons onderzochte periode geen regel was in het CAO-overleg.

### 6.3 De variabelen

In hoofdstuk 2 is een aantal variabelen genoemd waarvan verwacht werd dat zij van invloed zouden zijn op de mate waarin premies van werknemersverzekeringen in de CAO-onderhandelingen aan de orde komen en op de vormen van afwenteling. In het onderstaande zullen we deze variabelen één voor één doornemen. We gaan eerst in op de "institutionele" variabelen op CAO-niveau: de aanwezigheid van bovenwettelijke maatregelen in de CAO, het verschil tussen bedrijfstak-CAO's en ondernemings-CAO's en het verschil tussen kern- en satelliet-CAO's.

De mate van aanwezigheid van bovenwettelijke maatregelen varieerde in de door ons geselecteerde CAO's van groot naar klein in aantal en duur van de maatregelen. Deze variatie blijkt geen invloed te hebben op de mate waarin werknemerspremies aan de orde komen en op de vormen van afwenteling.

Het onderscheid tussen ondernemings-CAO's en bedrijfstak-CAO's geeft ook weinig informatie over mogelijke samenhang met de vraagstelling. De aantallen CAO's zijn daarvoor ook wel erg klein. De spreiding is nagenoeg gelijk voor de mate van aandacht in de voorbereidingsfase.

Tabel 6.3.1 Mate van aandacht in de voorbereidingsfase.

|                    | <u>weinig</u> | <u>enig</u> | <u>veel</u> |
|--------------------|---------------|-------------|-------------|
| bedrijfstak-CAO's  | 2             | 1           | 1           |
| ondernemings-CAO's | 2             | 2           | 2           |

Voor de mate waarin de werknemersverzekeringen aan de orde komen in de feitelijke onderhandelingen ligt de spreiding iets pregnanter ten gunste van de bedrijfstak-CAO's.

Tabel 6.3.2 Mate van aandacht in de onderhandelingsfase.

|                    | <u>geen</u> | <u>wel</u> |
|--------------------|-------------|------------|
| bedrijfstak-CAO's  | 1           | 3          |
| ondernemings-CAO's | 3           | 3          |

Voorals we beseffen dat bij ondernemings-CAO's die qua voorbereidingsfase geassocieerd zijn onder "wel" aandacht deze in de onderhandelingsfase veelal van rituele aard is en bij bedrijfstak-CAO's veelal pakket-beïnvloedend en/of ruimtescheppend, dan lijkt er een verband te bestaan. Het is mogelijk dat bij bedrijfstak-CAO's verschillen in produktiviteit en rendementen tussen ondernemingen zodanig meespelen, dat de minder-draagkrachtige bedrijven 'norm'bedrijven vormen voor de CAO-onderhandelingen. (in één van de door ons onderzochte bedrijfstak-CAO's bleek dat ook het geval te zijn). Vanuit deze categorie bedrijven komen vervolgens signalen naar het CAO-overleg om sociale lasten bij de onderhandelingen te betrekken. In veel van de ondernemings-CAO's was sprake van behoorlijke rendementen tot 1981/82 en vonden werkgevers zelf dat er geen aanleiding was om verandering in de lasten van werknemersverzekeringen aan de orde te stellen. We hebben geconstateerd dat bij verslechtering van rendementen de terugkoppeling naar de CAO-onderhandelingen inclusief sociale lasten sneller geschiedt bij de ondernemings-CAO's dan bij de bedrijfstak-CAO's.

Op soortgelijke wijze kan het verschil tussen kern- en satelliet-CAO's bekeken worden.

Tabel 6.3.3 Mate van aandacht in de voorbereidingsfase.

|                 | <u>weinig</u> | <u>enig</u> | <u>veel</u> |
|-----------------|---------------|-------------|-------------|
| satelliet-CAO's | 4             | 2           | 1           |
| kern-CAO's      |               | 1           | 2           |

Het lijkt er op dat in kern-CAO's meer aandacht is voor de werknemersverzekeringen dan in de satelliet-CAO's. Voor de feitelijke onderhandelingen ligt dit minder evident.

Tabel 6.3.4 Mate van aandacht in onderhandelingsfase.

|                 | <u>geen</u> | <u>wel</u> |
|-----------------|-------------|------------|
| satelliet-CAO's | 3           | 4          |
| kern-CAO's      | 1           | 2          |

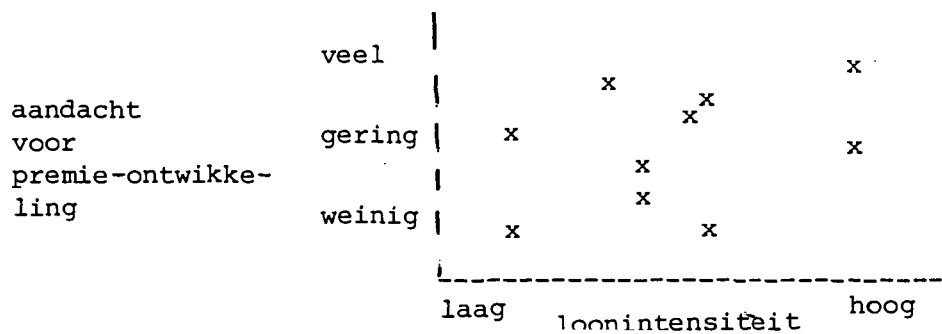
We hebben wel kunnen konstateren dat een groot aantal satelliet-CAO's letten op de resultaten van de kern-CAO's. Uit de onderhandelingsresultaten van de kern-CAO's blijken de "topics" die in ieder geval gerealiseerd zullen gaan worden. Het is dan mogelijk dat deze topics in de kern-CAO's gerealiseerd worden tegen een achtergrond waarin de sociale lasten een (belangrijke) rol spelen in de voorbereiding dan wel in de onderhandelingen. Vervolgens is het mogelijk dat deze topics in de satelliet-CAO's aan de orde worden gesteld zonder dat de premielasten of verschillen in draagkracht op de achtergrond meespelen. Vooral voor de 4 satelliet-CAO's waarbij in de voorbereiding de aandacht voor premies nihil is en bij de 3 satelliet-CAO's (hoeven niet samen te vallen) waar geen aandacht voor de premies in de onderhandelingen bestaat, kan dit spelen. Door de interne vakbondscoördinatie die meer ontwikkeld is dan de interne coördinatie onder werkgevers kan een CAO-resultaat met een kleine kans op afwenteling in een kern-CAO leiden tot een CAO-resultaat met een grotere kans op afwenteling in een satelliet-CAO.

Daarbij moet in herinnering gebracht worden dat bij de bepaling van de mate van aandacht voor werknemersverzekeringen in de voorbereidingsfase ook het item 'aandacht voor loonruimte en premies in Macro-Economische Verkenningen en in het overleg van de Stichting van de Arbeid' is opgenomen. De onderhandelaars in de kern-CAO's letten hier meer op dan onderhandelaars in de satelliet-CAO's. Dit kan betekenen dat beslag op de loonruimte door sociale lasten ingecalculeerd op macro-niveau sterker meeloopt in de kern-CAO's dan in de satelliet-CAO's. Onderhandelaars van beide kanten zullen wijzigingen naar de macro-situatie eerder als legitiem ervaren.

Het wordt nu tijd om de meer economisch getinte variabelen op bedrijfsniveau, de loonintensiteit en de loonhoogte aan de orde te stellen.

In onderstaande figuur wordt aangegeven in hoeverre er een samenhang bestaat tussen de hoogte van de loonintensiteit en de mate van aandacht voor de premies in de voorbereidingsfase.

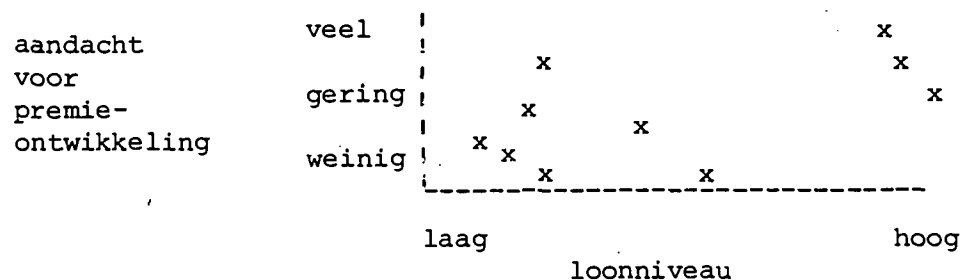
Figuur 6.3.1 Invloed van de loonintensiteit op de mate van aandacht voor premies tijdens de voorbereidingsfase.



De 10 CAO's zitten erg verspreid in deze figuur, zodat moet worden aangenomen dat er weinig samenhang bestaat tussen genoemde factoren. Een drietal CAO's met een loonintensiteit variërend van 30 % tot 55 % besteedt geen aandacht aan de premie-ontwikkeling. De drie CAO's waar dat wel veel gebeurt hebben een loonintensiteit van 50 % tot 70 %. Wat opvalt is dat CAO's met een gemiddelde loonintensiteit van 55 % zeer verschillend aandacht hebben voor de premie-ontwikkeling: het varieert van weinig (of geen) aandacht tot (zeer) veel aandacht!

Als 2e selectie criterium voor de in het onderzoek te betrekken CAO's was gekozen voor de hoogte van de lonen. Zoals uit bijlage 1 blijkt, lopen de lonen per week uiteen van ongeveer f 550,-- tot f 850,--. Hoe de samenhang is met de aandacht voor premies blijkt uit Figuur 6.3.2.

Figuur 6.3.2 Invloed van de hoogte van lonen op de mate van aandacht voor premies tijdens de voorbereidingsfase.



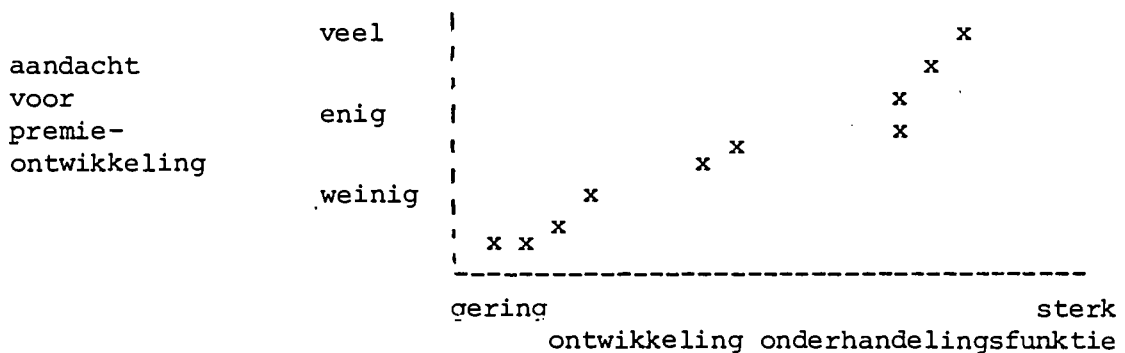
Drie CAO's met een laag loonniveau besteden weinig of enige aandacht aan de premie-ontwikkelingen, terwijl 3 andere CAO's met hoge lonen juist enige of veel aandacht aan premie-ontwikkeling besteden. In het geval er een relatie is tussen deze twee factoren, dan is er eerder sprake van een stijgende aandacht voor premie-ontwikkeling naarmate het gemiddeld loonniveau hoger ligt dan bij een gemiddeld lager loonniveau.

Verandert dit beeld wezenlijk voor het feitelijke verloop van de onderhandelingen? Nee, maar een aantal CAO's komen op een andere plaats terecht: b.v. van weinig aandacht in de voorbereiding naar wel aandacht in de onderhandelingen.

Een direkte vergelijking tussen beide fasen is moeilijk te maken omdat de opstelling van werkgevers en vakbonden t.o.v. elkaar in de onderhandelingen zo een groter gewicht in de schaal gaat leggen.

Voor de opstelling van de werkgevers is van groot belang de mate van ontwikkeling c.q. uitbouw van de onderhandelingsfunctie in een bedrijfstak of onderneming. Deze valt af te lezen aan punten zoals de beschikbare tijd, de omvang van het aantal betrokken functionarissen (secretariaat) en de verzamelde gegevens en statistieken. We hebben zo een schaal kunnen maken van een geringe ontwikkeling van de onderhandelingsfunctie tot een sterke ontwikkeling. Als we deze nu afzetten tegen de mate van aandacht in de voorbereidingsfase dan ontstaat het volgende beeld:

Figuur 6.3.3 Invloed van de ontwikkeling van de onderhandelingsfunctie op de mate van aandacht voor de premie-ontwikkeling in de voorbereidingsfase.



Voorals het verschil kern-CAO/satelliet-CAO komt hier weer tot uitdrukking. Kern-CAO's kennen een grotere mate van uitbouw van de onderhandelingsfunctie wat mede tot uitdrukking komt in deelname aan voorbereidingen en discussies in de werkgeverscentrale!

Heeft men bij een grotere ontwikkeling in de onderhandelingsfunctie meer inzicht, wat men met dit inzicht doet is wel weer verschillend, afhankelijk van loonintensiteit en loonhoogte.

Een werkgever - onderhandelaar in een CAO met een uitgebreide onderhandelingsfunctie en veel aandacht voor de premies in de voorbereidingsfase zal bij een lage loonintensiteit geen behoefte hebben sociale lasten aan de orde te stellen in de onderhandelingen zelf. Onderhandelaars in een CAO voor een bedrijfstak of onderneming met een hoge loonintensiteit, maar met een geringe uitbouw van de onderhandelingsfunctie en derhalve weinig inzicht in en aandacht voor de premies in de voorbereidingsfase zullen deze ook niet in de onderhandelingsfase aan de orde stellen.

Nu speelt de opstelling van een vakbond ook een grote rol. Een grote nadruk op netto-looneisen zal in de CAO met de lage loonintensiteit weinig uitmaken voor de opstelling van de werkgever. In de CAO met de hoge loonintensiteit kan het juist de sociale lasten volstrekt onbespreekbaar maken, maar het is evenzeer mogelijk dat men daardoor tijdens de onderhandelingen gezamenlijk naar "ruimte" gaat zoeken om eisen te kunnen realiseren.

#### 6.4 Vergelijking met de VUT

Er is een groot contrast tussen de plaats van de premies voor de werknemersverzekeringen en van de premies voor de VUT in de CAO-onderhandelingen. Op het eerste gezicht ligt dit voor de hand. Immers als men louter let op precieze doelstelling van de werknemersverzekeringen, uitvoering en juridische vormgeving kan men stellen dat er gepraat wordt over twee onvergelijkbare grootheden. De VUT is, zo wordt gesteld, geen verzekering maar een arbeidsvoorwaarde. Bij nadere beschouwing gaat het echter ook bij de VUT om het opbrengen van een premie voor een uitkering die op een later tijdstip plaatsvindt.

De premies werknemersverzekeringen zijn niet opgenomen in de wensenpakketten en reactiepakketten van respectievelijk werkgevers en werknemers; de VUT wel. De premies werknemersverzekeringen behoren niet tot de 4 à 5 hoofdpunten die in de onderhandelingen centraal komen te staan; de VUT wel. De premies werknemersverzekeringen leggen soms in beperkte mate en dan nog vaak impliciet beslag op de "loonruimte"; de VUT legt zeker beslag op de loonruimte, hoewel de vorm waarin sterk varieert tussen ondernemings-CAO's en bedrijfstak-CAO's (zie blz. 30).

De VUT is een regeling van recente datum, tot stand gekomen naar aanleiding van een vakbondseis, opgenomen in een door partijen ontworpen en beheerde regeling en van direct belang voor het personeelsbeleid in de onder de CAO vallende bedrijven. Deze elementen komen te weinig tot uitdrukking in de werknemersverzekeringen om deze een gelijksoortige plaats als de VUT in de CAO-onderhandelingen te verschaffen. De relatie tussen inkomen, premies en uitkeringen is bij de werknemersverzekeringen relatief sterker dan bij een aantal andere sociale verzekeringen, maar de hoogte en verdeling van de premies worden elders buiten de CAO door overheid en Bedrijfsverenigingen vastgesteld.



Een interessante vergelijking wordt ook geboden door de bovenwettelijke regelingen in de CAO's, de aanvullende regelingen op de drie werknemersverzekeringen. Het zijn regelingen in eigen beheer, maar over een lange periode in CAO's opgenomen als resultaat van vakbondseisen en sinds een lang aantal jaren geconsolideerd. Ze zijn van oorsprong in rekening gebracht op de loonruimte en vervolgens als onderhandelings-item verdwenen en daarmee ook uit de loonruimte. Daar waar een nieuwe verbetering wordt geëist door de vakbeweging wordt deze wel in rekening gebracht.

Met de behandeling van de VUT-premie is het streven van de vakbonden er op gericht de werkgevers zoveel mogelijk te laten betalen, zoals ook het streven van de werkgevers is de werknemers zoveel mogelijk te laten betalen. Door te onderhandelen ontstaat er een verdeling van de premies, welke een onderdeel vormt van de uiteindelijke CAO-afspraken. De explicitering van het onderhandelingsonderwerp voorkomt dat er zo iets kan ontstaan als een "afwentelings-automatisme" voor premies van werknemersverzekeringen.

Werkgevers-onderhandelaars hebben veel duidelijker dan werknemers-onderhandelaars consequenties getrokken uit indirecte relaties tussen premies en CAO-onderhandelingen. Zij hebben de hoogte en verdeling van de premies aan de orde gesteld in hun centrale werkgeversorganisaties, die vervolgens op politiek niveau zijn gaan pleiten voor vermindering van de werkgeverslasten en voor een verschuiving van lasten van werkgevers en overheid naar de werknemers. Dit heeft succes gehad en heeft ook geleid tot een andere opstelling zoals beschreven op blz. 19 in de Stichting van de Arbeid. Werkgevers zagen de CAO-onderhandelingen niet als een geschikt forum voor dergelijke wijzigingen. De werknemers-onderhandelaars worden enerzijds aangetrokken tot pogingen de lasten in de CAO-onderhandelingen door te geven aan werkgevers, maar willen anderzijds bevestigen dat het werknemersverzekeringen betreft. Het beste bewijs daartoe is het dragen van lasten op de eigen schouders!

#### 6.5 Ervaringen met de onderzoeksmethode

Een belangrijk nevendoeel van deze studie is gezien de weerbarstigheid van het verschijnsel afwenteling, het toetsen van de onderzoeksmethode. Gebleken is dat door die CAO's, waarvoor alle vier onderzoeksinstrumenten zijn toegepast meer en vollediger informatie boven de "onderhandelings"-tafel is gehaald.

Gesprekken met beide partijen in een CAO completeren het beeld van de feitelijke onderhandelingen zelf. Gesprekken in bedrijven geven inzicht in hun plaats in de CAO-onderhandelingen en in de verhouding van CAO-afspraken en arbeidsproduktiviteitsontwikkelingen. De CAO-notulen bieden een schriftelijke bron om meer systematisch terug te gaan in het verleden. Dit zou nog aangevuld dienen te worden met andere schriftelijke bronnen zoals daar zijn eisenpakketten van werknemers, kostenramingen en reactiepakketten van werkgevers. Door uitbreiding van het aantal te bestuderen CAO's, ook buiten de industrie, waar deze pilot-study sterk op geconcentreerd is, kunnen de in dit onderzoek opgedane inzichten verdiept en getoetst worden.

BIJLAGE 1. KENMERKEN VAN DE GESELECTEERDE CAO'S

In deze bijlage worden kenmerken van de 10 geselecteerde CAO's voor dit onderzoek weergegeven. Het is niet zo dat de spreiding van de CAO's over de kenmerken bij toeval ontstaan is. Integendeel, de kenmerken zijn als indelingscriteria gehanteerd bij de keuze van CAO's, daar ze als verklarende variabelen zouden kunnen gelden bij eventueel geconstateerde verschillen tussen de CAO's ten aanzien van de rol die premies werknemersverzekeringen in de CAO-onderhandelingen spelen.

Tabel 1.1 Enkele gegevens per CAO.

| <u>CAO</u>                        | <u>loon-<br/>inten-<br/>siteit</u> | <u>loon<br/>per<br/>week</u> | <u>premie-<br/>druk</u> | <u>totaal aantal<br/>werknemers<br/>onder de CAO</u> |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|--|
| 1. Beroepsgoederenvervoer         | 55 %                               | 720,--                       | } 25,03 %               | 70.000   |
| 2. Van Gend & Loos                | 70 %                               | 700,--                       |                         | 5.000  |
| 3. Suikerverwerkende<br>industrie | 60 %                               | 565,--                       | } 23,22 %               | 14.500   |
| 4. Honig Merkartikelen            | 45 %                               | 618,--                       |                         | 400  |
| 5. Sigarenindustrie               | 45 %                               | 552,--                       |                         | 2.200  |
| 6. Ed. Laurens                    | 30 %                               | 758,--                       |                         | 440  |
| 7. Grootmetaal                    | 50 %                               | 647,--                       | 28,73 %                 | 250.000  |
| 8. Philips                        | 70 %                               | 788,--                       | } 25,46 %               | 72.350   |
| 9. Océ van der Grinten            | 55 %                               | 800,--                       |                         | 3.500  |
| 10. Shell                         | 30 %                               | 842,--                       | 20,63 %                 | 5.000  |

Ter bepaling van de loonintensiteit is de gesprekspartners gevraagd naar het aandeel van de lonen, salarissen en sociale lasten in de totale kosten. De cijfers hebben betrekking op 1983 en/of 1984. Uit de tabel blijkt dat de in het onderzoek betrokken CAO's bij de loonintensiteit een range kennen van 30 % tot 70 %.

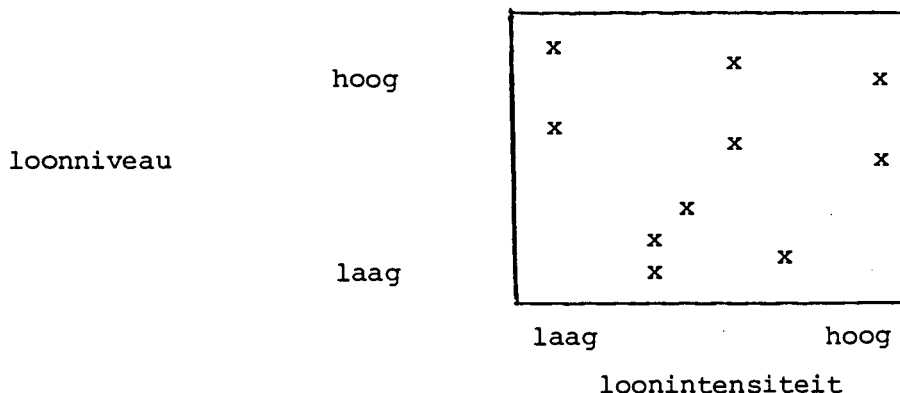
Ook betreffende de lonen per week zijn verschillen te constateren. In 2 CAO's ligt het gemiddelde weekloon onder de f 600,--, terwijl er 1 CAO is met een gemiddeld weekloon van ruim f 800,--. De vermelde bedragen zijn gemiddelde bruto weeklonen, inclusief overwerkvergoedingen, van alle werknemers in de betreffende onderneming of bedrijfstak.

Voorzover mogelijk is gebruik gemaakt van ontvangen gegevens van de gesprekspartners, hetzij mondeling hetzij via het vragenformulier. Indien dat niet mogelijk was, is het aangevuld met cijfermateriaal van het CBS (Sociale Maandstaat, december 1981).

In de derde kolom van de tabel gaat het om de premiedruk van de sociale verzekeringen, uitgedrukt in procenten van de netto toegevoegde waarde over 1980 (Drs. J.B.M. Pierik, ESB, 19-9-1984). Het door Pierik verzamelde cijfermateriaal betreft 24 bedrijfstakcategorieën, welke niet synchroon lopen met de indeling van CAO's naar bedrijfstakken en ondernemingen zoals in dit rapport gehanteerd. Aan de getallen kan dan ook slechts een indicatieve waarde worden gehecht, omdat binnen één bepaalde bedrijfstak categorie de premiedruk per bedrijfstak sterk uiteen kan lopen.

In onderstaande figuur wordt de spreiding getoond van de 10 CAO's naar loonhoogte en de mate van loonintensiteit.

Figuur 1.1 Spreiding van de 10 CAO's naar loonhoogte en loonintensiteit.



De figuur toont een brede spreiding van de 10 CAO's naar deze twee criteria. Aan de opzet om onderscheid aan te brengen in CAO's naarmate van loonintensiteit en loonniveau is derhalve op bevredigende wijze voldaan.

Bij de keuze van de CAO's is ook gelet op een redelijke verhouding tussen het aantal bedrijfstak- en ondernemings-CAO's. Van deze laatste CAO's zijn er drie op voorhand bepaald, terwijl de resterende drie ondernemings-CAO's in overleg met de gesprekspartners van drie bedrijfstak-CAO's zijn gekozen. Hierdoor is het mogelijk een vergelijking te maken tussen een bedrijfstak-CAO en een ondernemings-CAO uit dezelfde bedrijfstak. Uiteindelijk zijn er 6 ondernemings-CAO's en 4 bedrijfstak-CAO's in het onderzoek betrokken.

Als laatste indelingscriterium valt het onderscheid naar kern-CAO en satelliet-CAO te noemen. Dit criterium is niet als het doorslaggevende argument gehanteerd bij de te kiezen CAO's, maar diende wel in het oog gehouden te worden. Drie CAO's, een bedrijfstak-CAO en 2 ondernemings-CAO's, zijn als kern-CAO in het onderzoek opgenomen. Van de in totaal 10 CAO's zijn er 6 in meer of mindere mate satelliet CAO's, terwijl er 1 CAO is die tussen beide categorieën inzit.

BIJLAGE 2. OVERZICHT BOVENWETTELIJKE REGELINGEN IN DE GESELECTEERDE CAO'S

Veel bedrijfstakken en ondernemingen kennen aanvullingen op uitkeringen krachtens de ZW, WAO en WW. De van toepassing zijnde regelingen staan in de CAO vermeld of zijn opgenomen in separate nota's waarnaar verwezen wordt in de CAO.

Tabel 2.1 Aantal CAO's met bovenwettelijke regeling.

| <u>Aantal regelingen</u> | <u>Aantal CAO's</u> |
|--------------------------|---------------------|
| 1 regeling               | 1                   |
| 2 regelingen             | 4                   |
| 3 regelingen             | 5                   |
|                          | <hr/>               |
| totaal                   | 10                  |

Alle 10 CAO's kennen een uitkering van de werkgever ter aanvulling op de uitkering ZW. Drie CAO's zijn eigen risicodragers inzake de ZW, zodat in de ZW-periode het netto-loon normaal aan de werknemer wordt doorbetaald. In de 10 CAO's bedraagt de duur 1 jaar en is er sprake van een aanvulling tot dan wel doorbetaling van (100 % van) het netto-loon.

De bovenwettelijke regeling ten aanzien van de WAO/AAW houdt in dat de arbeidsongeschikte werknemer gedurende zekere tijd na het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van de werkgever een aanvulling ontvangt op zijn/haar WAO/AAW-uitkering, c.q. recht heeft op doorbetaling van het salaris. Het betreft hier uitkeringen voor een bepaalde termijn volgend op de ZW-periode (van 1 jaar). Het beeld met betrekking tot de duur van de bovenwettelijke uitkering is voor de 9 CAO's die de aanvulling kennen nogal verschillend, zoals uit onderstaande tabel blijkt.

Tabel 2.2 Duur van de bovenwettelijke aanvulling op de WAO-uitkering voor de 9 CAO's.

| <u>Duur van de uitkering</u> | <u>Aantal CAO's</u> |
|------------------------------|---------------------|
| maximaal 1 jaar              | 4                   |
| maximaal 2 jaar              | 3                   |
| 3 jaar of langer             | 2                   |
|                              | <hr/>               |
| totaal                       | 9                   |

De hoogte van de aanvulling vindt voor 8 CAO's plaats tot 100 % van het netto-loon. Eén CAO kent 1 jaar een aanvulling tot 100 % van het netto-loon en het tweede jaar een halvering van deze toeslag.

In 5 CAO's zijn regelingen opgenomen ter aanvulling van uitkeringen krachtens de WW/WWV. Deze aanvullingen zijn vastgelegd in wachtgeld- en non-activiteitsregelingen. Op deze laatste regeling wordt nu kort ingegaan. De non-activiteitsregeling (= NAR) is bedoeld voor werknemers van 57½ jaar en ouder. De regeling houdt in dat de werkgever de werknemers gedwongen ontslag geeft, waartegen de werknemer slechts formeel protesteert. De door de werknemer te ontvangen WW/WWV-uitkering wordt door de werkgever aangevuld. Deze aanvulling vervalt op het moment dat de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

De hoogte van de aanvulling op de uitkering loopt in het algemeen tot 100 % van het netto-loon gedurende de eerste 6 maanden (is de WW-periode) en tot 90 % van het netto-loon voor de WWV-periode. De duur van de uitkering is uiteraard verschillend, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op het moment van toetreding tot de NAR.

In deze subparagraaf zijn bovenwettelijke regelingen ter aanvulling van de ZW, WAO/AAW en WW/WWV besproken. De regelingen stammen uit verschillende jaren. Met name de aanvulling op de ZW-uitkering bestaat al van voor 1970. De NAR is een regeling die pas enkele jaren van kracht is.

BIJLAGE 3. ONTWIKKELING VAN DE PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN, LANDELIJK EN IN DE GESELECTEERDE CAO'S

Premie ZW

Voor de ZW wordt door de bedrijven premies afgedragen aan de Bedrijfsvereniging waar ze bij aangesloten zijn. Indien het bedrijf een eigen risicodragers is gebeurt dat niet. Jaarlijks wordt de premie voor de ZW door het bestuur van de Bedrijfsvereniging van de bedrijfstak vastgesteld. Doordat het ziekteverzuim per bedrijfstak (en ook per bedrijf) uiteenloopt, zijn de premies voor de ZW ook verschillend. Als voorbeeld zijn hieronder voor 4 CAO's voor 3 verschillende jaren de premies vermeld, in procenten van het premieplichtig loon.

Tabel 3.1 Hoogte en verdeling van de ZW-premie in 4 CAO's over een aantal jaren.

| <u>Premie ZW</u>                    |      | <u>Suiker-<br/>verwerkende<br/>industrie</u> | <u>Sigaren-<br/>industrie</u> | <u>Ed.Laurens</u> | <u>Metaal-<br/>industrie</u> |
|-------------------------------------|------|--|-------------------------------|-------------------|------------------------------|
| totaal                              | 1983 | 7,0 %  | 6,8 %                         | 5,5 %             | 6,0 %                        |
|                                     | 1980 | 8,4 %  | 10,9 %                        | 7,5 %             | 11,3 %                       |
|                                     | 1975 | 7,9 %  | 11,5 %                        | 8,1 %             | 10,1 %                       |
| <u>ten laste van<br/>werkgevers</u> | 1983 | 6,0 %  | 5,8 %                         | 4,5 %             | 4,5 %                        |
|                                     | 1980 | 7,4 %  | 9,9 %                         | 6,5 %             | 8,5 %                        |
|                                     | 1975 | 6,9 %  | 10,5 %                        | 6,9 %             | 7,8 %                        |
| <u>ten laste van<br/>werknemers</u> | 1983 | 1,0 %  | 1,0 %                         | 1,0 %             | 1,5 %                        |
|                                     | 1980 | 1,0 %  | 1,0 %                         | 1,0 %             | 2,8 %                        |
|                                     | 1975 | 1,0 %  | 1,0 %                         | 1,3 %             | 2,5 %                        |

De premie ZW wordt zowel door werkgevers als werknemers gedragen, waarbij voor de werknemers een wettelijk maximum percentage van 1,0 geldt. Onder het toegestane maximum zit bijvoorbeeld Philips, die eigen risicodragers is: de premie komt geheel voor rekening van de werkgever.

In de metaalindustrie is het percentage ZW-premie voor de werknemer hoger dan 1, omdat daar de regeling geldt dat de werkgever maximaal éénvierde deel van de totale premie op het loon van de werknemer mag inhouden.

Premie WAO

De premie voor de WAO wordt in tegenstelling tot de premie ZW, landelijk vastgesteld.



Tabel 3.2 Hoogte en verdeling van de WAO-premie over een aantal jaren.

| <u>Premie WAO</u>        | <u>1984</u> | <u>1983</u> | <u>1980</u> | <u>1975</u> |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal                   | 19,1 %      | 20,9 %      | 14,10 %     | 9,20 %      |
| Ten laste van werkgevers | 1,5 %       | 3,65 %      | 7,05 %      | 6,15 %      |
| Ten laste van werknemers | 17,6 %      | 17,25 %     | 7,05 %      | 3,05 %      |

Het beleid van de overheid is er op gericht geweest een steeds groter deel van de premielast bij de werknemer te leggen: droegen de werknemers in 1975 1/3 deel van de totale premie, in 1984 is dat tot ruim 90 % van een intussen steeds hoger geworden premie gestegen.

Premie WW

De landlijk vastgestelde premie WW heeft voor wat betreft de hoogte en de verdeling daarvan in de loop der tijd veel veranderingen ondergaan.

Tabel 3.3 Hoogte en verdeling van de WW-premie over een aantal jaren.

|                          | <u>1984</u> | <u>1983</u> | <u>1980</u> | <u>1975</u> |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Totaal                   | 2,45 %      | 4,3 %       | 0,9 %       | 1,0 %       |
| Ten laste van werkgevers | -           | -           | 0,225 %     | 0,25 %      |
| Ten laste van werknemers | 2,45 %      | 4,3 %       | 0,225 %     | 0,25 %      |
| Bijdrage overheid        | -           | -           | 0,45 %      | 0,50 %      |

Tot en met 1980 bracht de overheid 50 % van de premie WW op en droegen werkgever en werknemer elk een kwart bij. In de daarop volgende jaren is het overheidsbeleid er ook bij deze verzekering op gericht geweest de premie geheel ten laste van de werknemers te brengen.

Onderstaand zijn nog 2 tabellen opgenomen betreffende de premies werknemersverzekeringen. Tabel 3.4 laat de ontwikkeling in de verdeling van de premies tussen gezinnen en werkgevers zien. De percentages tellen niet op tot 100 %, doordat aan de financiering van de verzekeringen ook nog de overheid en overige partijen deelnemen. Tabel 3.5 toont de ontwikkeling van het aandeel in de lasten van gezinnen en werkgevers, uitgaande van het jaar 1975.

Beide tabellen zijn samengesteld op basis van cijfermateriaal uit:

T. Braakman e.a., Sociale Zekerheid in Nederland, Utrecht, 1984, blz.114-119.

Tabel 3.4 Verdeling lasten WAO, WW en ZW tussen gezinnen en werkgevers over de periode 1975-1982 in procenten.

|      | WAO             |                   | WW              |                   | ZW              |                   |
|------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
|      | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> |
| 1975 | 34              | 63                | 23              | 22                | 16              | 79                |
| 1976 | 35              | 63                | 26              | 26                | 16              | 78                |
| 1977 | 39              | 60                | 33              | 33                | 17              | 79                |
| 1978 | 37              | 47                | 33              | 33                | 16              | 78                |
| 1979 | 42              | 46                | 33              | 32                | 16              | 77                |
| 1980 | 46              | 43                | 33              | 33                | 16              | 77                |
| 1981 | 57              | 40                | 51              | 31                | 16              | 75                |
| 1982 | 65              | 33                | 62              | 37                | 17              | 73                |

Tabel 3.5 Ontwikkeling lasten WAO, WW en ZW van gezinnen en werkgevers over de periode 1975-1982 (index 1975 = 100).

|      | WAO             |                   | WW              |                   | ZW              |                   |
|------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
|      | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> | <u>gezinnen</u> | <u>werkgevers</u> |
| 1975 | 100             | 100               | 100             | 100               | 100             | 100               |
| 1976 | 121             | 120               | 141             | 140               | 114             | 112               |
| 1977 | 125             | 102               | 138             | 138               | 125             | 121               |
| 1978 | 142             | 98                | 153             | 151               | 132             | 129               |
| 1979 | 165             | 98                | 170             | 166               | 147             | 141               |
| 1980 | 190             | 97                | 168             | 166               | 155             | 152               |
| 1981 | 232             | 90                | 332             | 204               | 158             | 150               |
| 1982 | 232             | 66                | 815             | 490               | 152             | 133               |

BIJLAGE 4. OVERZICHT VAN DE GESPREKSPARTNERS NAAR FUNCTIE/WERKZAME AFDELING  
EN INSTELLING/BEDRIJF

| <u>Naam</u>               | <u>Functie/afdeling</u>  | <u>Instelling/bedrijf</u> |
|---------------------------|--|---------------------------|
| P. Andela                 | CAO-onderhandelaar/coördinator   | Voedingsbond FNV          |
| H.J. Becking              | CAO-onderhandelaar metaal  | Unie BLHP                 |
| mr. W.A. Belksma          | Secretaris NOB   | NOB                       |
| mr. Th.J.G. van Berkum    | Voorzitter van CAO-werkgevers-delegatie en van de Nederlandse Vereniging voor de Sigaren-industrie |                           |
| Mw.drs. H.J.B. Bockwinkel | Secretaris Suikerverwerkende Industrie   | VNO                       |
| J.W. Bod                  | Secretaris ROM   | ROM                       |
| mr. E.J. Bree             | Hoofd Arbeidsverhoudingen  | Shell                     |
| drs. J.A. Dortland        | Direkteur Sociale Zaken  | VNO                       |
| F. Drabbe                 | Coördinator Arbeidsvoorwaarden   | FNV                       |
| drs. L.J.A. Giesen        | Adjunct-directeur Sociale Zaken  | Océ van der Grinten       |
| C. Groenendijk            | Voorzitter Vervoersbond CNV  | CNV                       |
| A.P. Immers               | Sociale Zaken  | Océ van der Grinten       |
| mr. J. de Jong            | Sociale Zaken  | AWV                       |
| dr. G.J.Th.M. Kaspers     | Directeur Bedrijfsvereniging Tabaksverwerkende Industrie   |                           |
| P. Keijzer                | Personeelszaken  | Van Gend & Loos           |
| drs.H.J.van der Kolk      | Beleidsmedewerker  | Voedingsbond FNV          |
| drs. Chr.R.J.Laffrée      | Sociale Zaken  | VNO                       |
| F.L. Meijers              | CAO-onderhandelaar/adviseur  | AWV                       |
| A.M.C.A. Poulissen        | Stafgroep Arbeidsverhoudingen  | Philips                   |
| D. Rijkse                 | CAO-onderhandelaar   | Industriebond FNV         |
| mr. H.C. Rijksen          | CAO-onderhandelaar, secretaris Sociale Zaken   | AWV                       |
| Schreuder                 | Directeur Personeelszaken  | Produktielokatie          |
| T. Simonis                | CAO-onderhandelaar, Penningmeester   | Voedingsbond FNV          |
| G. Smeding                | Adjunct-directeur Personeelszaken  | Produktielokatie          |
| mr. W. Son                | Directeur  | Ed.Laurens                |
| Mw. N. Steenman           | Personeelszaken  | Produktielokatie          |
| A. van Veen               | CAO-onderhandelaar   | Industriebond FNV         |
| drs. J.C. Zijdewind       | Concernstaf Sociale Zaken  | Van Gend & Loos           |