

ERVARINGEN VAN WERKGEVERS MET DE CAO EN AVV

- eindrapport -

Drs. N. van den Berg
Dr. C. van Rij

Amsterdam, 26 juni 2007
Regioplan publicatienr. 1529

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie
van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen	1
1.2	De betekenis van de cao en avv	3
1.3	Leeswijzer	5
2	Oordelen over cao en avv en belangrijkste voor- en nadelen.....	7
2.1	Oordeel cao.....	7
2.2	Oordeel avv	10
2.3	Belangrijkste voor- en nadelen van cao en avv	11
2.4	Samenvattend	15
3	Praktijkervaringen van werkgevers.....	17
3.1	Loonkosten.....	17
3.2	Flexibele invulling van arbeidsvoorwaarden	18
3.3	Het aannemen van personeel.....	20
3.4	Arbeidsrust	22
3.5	Opleidingen en stages	23
3.6	Administratieve druk	25
3.7	De organisatie van het werk	25
3.8	Naleving	26
3.9	Samenvattend	27
4	Oordeel algemene principes cao.....	29
4.1	Gezamenlijk investeren in opleidingen	29
4.2	Standaardisering van arbeidsvoorwaarden	30
4.3	Voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers.....	31
4.4	Arbeidsrust buiten de onderneming houden.....	32
4.5	Startende ondernemers	33
4.6	Samenvattend	35
5	Dispensatie	37
5.1	Overweging aanvraag dispensatie.....	37
5.2	Bekendheid met dispensatie	38
5.3	Daadwerkelijke aanvraag en honorering	39
5.4	Vergelijking 2003-2007	40
5.5	Toetsingskader.....	41
5.6	Samenvattend	41
6	Conclusies	43

Bijlagen		47
Bijlage 1	Methoden	49
Bijlage 2	Cao-structuur	55
Bijlage 3	Totstandkoming tabel 6.1 van hoofdstuk 6	59
Bijlage 4	Tabellen	63
Bijlage 5	Vragenlijst	77

1 INLEIDING

Cao en avv zijn belangrijke instrumenten in het arbeidsvoorwaarden- en arbeidsverhoudingenbeleid. Met deze instrumenten streeft men stabiliteit van de arbeidsverhoudingen, arbeidsrust en zelfregulering na. Arbeidsverhoudingen in Nederland worden beheerst door het fenomeen van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Ruim 4,3 miljoen Nederlandse werknemers vielen in 2006 onder een reguliere bedrijfstak-cao.¹ In de huidige situatie wordt ongeveer zeventig procent van de afgesloten bedrijfstak-cao's algemeen verbindend verklaard. Op het algemeen verbindend verklaren is het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepalingen (avv) van toepassing. Op 20 november 2006 is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een wijziging van het Toetsingskader avv bekend gemaakt. De wijziging is per 1 januari 2007 in gegaan. Vanaf deze datum gelden er 'scherpere' voorwaarden, waaronder bedrijven uitzondering kunnen krijgen van cao-bepalingen die bindend zijn voor de hele bedrijfstak.

Het ministerie heeft behoefte aan meer inzicht in de praktijkervaringen van werkgevers met cao en avv. De eerste meting naar praktijkervaringen dateert uit 2003 en is door Regioplan Beleidsonderzoek uitgevoerd. Voor u ligt de rapportage van de tweede meting uit 2007, wederom uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek.

Gelijktijdig met dit onderzoek liep het onderzoek 'Dispensatiebepalingen in bedrijfstak-cao's' van het ministerie van Economische Zaken (EZ). Leden van de begeleidingscommissie van het EZ-onderzoek hebben plaatsgenomen in de begeleidingscommissie van onderhavige studie waardoor er afstemming tussen beide onderzoeken is geweest.

1.1 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek heeft de volgende doelstelling:

Inzicht geven in de praktijkervaringen van werkgevers met de gevormde bedrijfstak-cao en de mate waarin avv hen helpt dan wel belemmert in de ontplooiing van hun (bedrijfs)activiteiten.

De volgende vragen staan centraal:

1. In welke mate ervaren werkgevers voordelen en/of nadelen van het (door avv) gebonden zijn aan een cao (nader te operationaliseren voordelen zoals verlaging van transactiekosten en onzekerheidsreductie, en nadelen zoals inflexibiliteit en marktdrempels)?

¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Najaarsrapportage cao-afspraken* 2006, Den Haag, 2006.

2. Welke motieven hebben werkgevers om al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheden om dispensatie te krijgen van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao?
3. Welke mogelijkheden zijn er volgens werkgevers om dispensatie te krijgen van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao?
4. In welke mate en hoe maken werkgevers gebruik van mogelijkheden om van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao te worden gedispenseerd?
5. Speelt de (ge-avv'de) cao een rol bij de vormgeving van een effectief personeelsbeleid? Worden werkgevers in hun flexibiliteit op dit punt gehinderd?
6. Overwegen startende ondernemers te concurreren op arbeidsvoorwaarden? En zo ja, zoeken zij dan naar dispensatie? Zo nee, wat zijn dan de overwegingen om dat niet te doen?
7. Welke ontwikkelingen doen zich voor ten opzichte van de eerste uitvoering van het onderzoek in 2003?

Om dit te onderzoeken is een deels kwalitatieve en deels kwantitatieve studie opgezet. In de periode van 25 januari tot en met 9 maart 2007 zijn telefonische enquêtes onder 760 werkgevers afgenomen. De vragenlijst van het onderzoek van 2003 vormde de basis en Regioplan heeft deze in overleg met de begeleidingscommissie aangepast. Net als in de studie van 2003 zijn vier groepen werkgevers geïnterviewd, te weten:

- werkgevers die door hun lidmaatschap van een werkgeversvereniging direct aan een bedrijfstak-cao gebonden zijn;
- werkgevers die door avv aan een bedrijfstak-cao gebonden zijn;
- werkgevers die een eigen cao hebben;
- werkgevers die geen cao hebben/volgen

Daarnaast zijn er binnen deze groepen werkgevers startende ondernemers (minder dan vijf jaar actief) geïnterviewd.

Voor deze groepen zijn quota ingesteld. Aan de hand van enkele screeningsvragen zijn werkgevers in een van de categorieën ingedeeld en hebben ze vragen voorgelegd gekregen die op hun situatie van toepassing waren. We hebben een deel van de weigeraars (non-respons) enkele centrale vragen uit het onderzoek kunnen stellen om te bekijken of ze een andere mening zijn toegedaan dan de respondenten in het onderzoek. Een vergelijking van de antwoorden leert dat er geen significante verschillen tussen de groep geslaagde gesprekken en weigeraars zijn voor de bovengenoemde centrale vragen van het onderzoek. Dit is een sterke indicatie dat een groot deel van de non-respons niet afwijkt van de respondenten. Daarmee is het aannemelijker geworden dat de netto steekproef representatief is voor het Nederlandse bedrijfsleven.

Het kwalitatieve deel van het onderzoek bestond uit tien interviews. Het eerste interview was met de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van SZW. Dit interview had als doel zicht te krijgen op (de

historie van de) aanvragen van algemeen verbindend verklaringen van cao's in de glastuinbouw, bouw en banken. De keuze voor de glastuinbouw is gebaseerd op de toegenomen internationalisering in deze branche. De bouw is gekozen vanwege de sterke toename van het aantal zzp'ers en de bankensector vanwege decentralisering (het merendeel van de werknemers in de sector valt onder een ondernemings-cao van een grootbank). In de geselecteerde sectoren is gesproken met afgevaardigden van werkgevers- en werknemersorganisaties. De interviews zijn in dezelfde periode als het telefonische veldwerk gehouden.

1.2 De betekenis van de cao en avv

In de publicatie² 'De betekenis van de cao en het algemeen verbindend verklaren van cao's' wordt de effectiviteit van het cao- en avv-instrument bekeken. Hierin staat ook de belangrijkste doelstelling van cao en avv: een instrument waarmee stabiliteit van de arbeidsverhoudingen, arbeidsrust en zelfregulering worden bevorderd. Op basis van de theorie worden de volgende voor- en nadelen van de bedrijfstak-cao en avv voor werkgevers afgeleid.

Te verwachten voordelen

Een betere voorspelling van met name de loonkosten wordt (vanuit de theorie) als een belangrijk voordeel (voor werkgevers) van de bedrijfstak-cao gezien. Een belangrijke functie van de cao is namelijk dat deze de rechten en plichten tussen werkgevers en werknemers voor een afgesproken periode vastlegt. Dit biedt werkgevers (maar ook werknemers) zekerheid en daarnaast worden door het collectieve karakter de transactiekosten verlaagd. Werkgevers hoeven niet met elke werknemer te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. De cao pacificeert verder conflicterende belangen. Dit effect wordt mogelijk versterkt doordat externe organisaties onderhandelen over de bedrijfstak-cao. Het zorgt ervoor dat de onderhandelingen worden losgekoppeld van de werkvloer. Verder kan worden voorkomen dat individuele werkgevers en werknemers zich voortdurend in een zogeheten hold up-situatie bevinden. Hiermee wordt bedoeld dat werkgevers (maar ook werknemers) wachten dan met investeren omdat zij mogelijk kunnen worden 'beroofd' van de opbrengsten. Daarnaast biedt de bedrijfstak-cao de werkgevers de mogelijkheid voor het totstandkomen van sectorale fondsen (bijvoorbeeld bedrijfstakgewijze vakopleidingen, werkgelegenheidsprojecten, prepensioen-regelingen et cetera). Individuele werkgevers zijn minder geneigd te investeren in dergelijke collectieve fondsen omdat zij in een prisoners' dilemma zitten.

² Rojer, M. (2002). *De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's*. Werkdocument 271 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, december 2002. Het hier geschetste theoretische kader is gebaseerd op dit werkdocument.

Te verwachten nadelen

De cao is bedoeld om enige standaardisering en uniformiteit in de arbeidsvoorwaarden tot stand te brengen. Afhankelijk van het niveau waarop afspraken worden gemaakt (minimum-cao, standaard cao, cafeteria-cao, raam-cao)³ staat de individuele flexibiliteit van de werkgever onder druk. (On-)georganiseerde individuele werkgevers worden hierdoor in de ruimte waarbinnen de arbeidsvoorwaarden kunnen worden vastgesteld, beperkt. Daarnaast kan het een dwingend kostenverhogend karakter hebben, hetgeen juist voor startende ondernemers (met personeel) belemmerend kan werken. Dit beperkt uiteindelijk de mogelijkheden voor concurrentie op lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Tot slot kan als nadeel van avv worden aangemerkt dat het systeem van avv liftersgedrag van werkgevers stimuleert. Werkgevers kunnen overwegen geen lidmaatschapsgeld aan de werkgeversorganisatie te betalen of geen onderhandelingskosten te maken, maar door avv wel de voordelen ondervinden van een bedrijfstak-cao (zie schema 1.1).⁴ Verder kan liftersgedrag op lange termijn leiden tot uitholling van de vakbond en daarmee tot uitholling van de cao.

Schema 1.1 Theoretische voor- en nadelen van het cao/avv-instrument voor werkgevers

Voordelen cao/avv	Nadelen cao/avv
- Reductie onzekerheid/voorspelbaarheid kosten - Verlaging transactiekosten - Uitschakelen concurrentie op arbeidsvoorwaarden (arbeidsrust) - Conflict buiten onderneming houden door onderhandelingen met/tussen externe partijen - Reduceren/uitschakelen hold up-probleem - Onderhandelingsmacht t.o.v. vakbonden (bedrijfstak-cao) - Oplossing prisoners' dilemma t.b.v. bedrijfstak(fonds)-cao	- Inflexibiliteit/uniformiteit (geen maatwerk) - Dwingend kostenverhogend (ongeorganiseerde werkgevers/avv) - Verstoorde marktwerking (bedrijfstak-cao/avv) - Stimuleert liftersgedrag (avv)

In 'De betekenis van de cao en avv' onderzoekt Rojer in hoeverre de doelstellingen van de Wet avv worden bereikt. Hierbij wordt gekeken naar de werking van avv (in relatie tot verhoudingen, arbeidsrust en zelfregulering) en de te verwachten positieve en negatieve effecten. Centraal staat de loonvorming en de flexibiliteit van de arbeidsvoorwaardenvorming. Allereerst wordt, op basis van de uitgevoerde analyse, geconcludeerd dat er geen door avv versterkt loonopdrijvend effect van bedrijfstak-cao's (op de feitelijk verdiende

³ Een minimum-cao staat een werkgever toe aan zijn werknemers betere arbeidsvoorwaarden toe te kennen dan in de cao staan. Van de standaard cao mag niet worden afgeweken, ook niet in voor de werknemer positieve zin. Een cafeteria-cao of cao á la carte biedt werknemers de mogelijkheid een deel van het loon, vakantiedagen en ADV-dagen in te wisselen tegen een aantal andere arbeidsvoorwaarden. In een raam-cao wordt een kader geregeld waarbinnen ruimte is voor eigen invulling op ondernemingsniveau.

⁴ Zie Rojer (2002, pag. 21) voor een uitgebreider overzicht met voor- en nadelen voor werknemers en de overheid.

lonen) is. Lonen van de werknemers die onder een bedrijfstak-cao vallen verschillen nauwelijks van de lonen van werknemers die werkzaam zijn in de bedrijven waar geen cao van toepassing is (dus die meer aan marktwerking onderhevig zouden zijn). Ten opzichte van lonen die onder ondernemings-cao's vallen, liggen de lonen van werknemers onder de bedrijfstak-cao's duidelijk lager. Dit verschil in lonen heeft te maken met de markt van vraag en aanbod van arbeid. Deze markt wordt, binnen het systeem van een bedrijfstak-cao en avv, getypeerd als een bilateraal monopolie. In een bilateraal monopolie kunnen (de georganiseerde) werkgevers en werknemers marktwerking trotseren en wordt de uitkomst van de (loon)onderhandelingen niet primair door de markt bepaald. Door coördinatie en machtsvorming aan beide zijden (werkgevers en werknemers) en het verloop van het onderhandelingsproces kan het eindresultaat boven of onder het marktloon uitkomen. Op voorhand is dus niet voor honderd procent te bepalen wat het effect is van een bilateraal monopolie op de uitkomsten van de onderhandelingen.

Ten tweede blijkt de cao, naast een uniformerend en standaardiserend instrument, ook een instrument met diverse mogelijkheden voor flexibiliteit in de arbeidsvoorwaardenvorming. Door avv worden afspraken over de arbeidsvoorwaarden weliswaar opgelegd aan ongeorganiseerde werkgevers (en hun werknemers), het sluit echter afwijking van de avv cao, oftewel maatwerk, niet uit. Met behulp van een eigen cao worden ondernemingen (of subsectoren) in beginsel gedispenseerd van de ge-avv'de cao.

Uitgaande van de theoretische verwachtingen en macro-economische bevindingen is nu de vraag in hoeverre genoemde effecten in de praktijk door individuele werkgevers worden waargenomen. Leidt de cao tot onwerkbaar starheid en kostenverhogingen zonder dat daar iets tegenover staat? De in schema 1.1 opgenomen voor- en nadelen vormen het uitgangspunt van voorliggende studie. Op diverse plaatsen zullen we daarnaar verwijzen. We zullen ons in dit rapport beperken tot deze opsomming. Voor een uitgebreide theoretische verantwoording verwijzen we naar 'De betekenis van cao en avv' (Rojer 2002, p.13-21). In dit onderzoek beschrijven we de praktijkervaringen van werkgevers met cao en avv.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het algemene oordeel van de geïnterviewde werkgevers over de cao en het algemeen verbindend verklaren van de cao besproken. Hierbij worden tevens de belangrijkste voor- en nadelen van de cao en avv beschreven. Hoofdstuk 3 beschrijft de meningen van werkgevers over de toepasbaarheid van de cao in de praktijk. In hoofdstuk 4 komt de mening van werkgevers over enkele cao-principes aan bod. In hoofdstuk 5 bespreken we bekendheid over dispensatie en het al dan niet overwegen van werkgevers om dispensatie voor avv aan te vragen. In hoofdstuk 6 bespreken we de belangrijkste conclusies van dit onderzoek.

In de analyse ligt de focus op de vergelijking van de data voor de vier onderscheiden groepen werkgevers, te weten direct gebonden, indirect gebonden, eigen cao en geen cao. Tevens is de samenhang van de resultaten met de uitgevraagde achtergrondvariabelen zoals branche, bedrijfsomvang, aantal cao's, startdatum onderneming, afzetmarkt en arbeidsmarkt onderzocht. Daar waar significante verschillen naar cao-situatie en achtergrondvariabelen zijn, is dit in het rapport besproken. De onderzoeksresultaten van 2007 zijn eveneens vergeleken met de resultaten uit 2003 en de ontwikkeling in de tijd is beschreven. Enkele onderwerpen kunnen niet met de meting van 2003 worden vergeleken, aangezien deze onderwerpen dit jaar nieuw aan het onderzoek zijn toegevoegd. Waar dit het geval is, is dit ter verduidelijking met een voetnoot aangegeven.

Bij de interpretatie van de resultaten dient met een aantal zaken rekening te worden gehouden. Allereerst moet bij de interpretatie van de totalen ($n=760$) worden meegenomen dat we in het onderzoek vier groepen werkgevers hebben onderscheiden en daarvoor quota hebben ingesteld. Verder dient bij het vergelijken van de data tussen de vorige meting uit 2003 en deze meting rekening te worden gehouden met het feit dat de steekproefsamenstelling van de beide onderzoeken verschilt. In de steekproef van 2007 zaten meer kleine ondernemingen dan in de steekproef van 2003 (zie ook bijlage 1, tabel B1-8).

In de tekst zijn kaders opgenomen met aanvullende informatie uit de interviews die gehouden zijn onder werkgevers- en werknemersorganisaties in de bouw, glastuinbouw en bankensector. Verder zijn er figuren en tabellen opgenomen voor uitsplitsingen naar cao-situatie. Waar in de tekst wordt gesproken over significante verschillen naar andere achtergrondkenmerken, zijn de bijbehorende tabellen in bijlage 4 opgenomen.

2 OORDELEN OVER CAO EN AVV EN BELANGRIJKSTE VOOR- EN NADELEN

In het inleidende hoofdstuk zijn theoretische voor- en nadelen van cao en avv beschreven. De vraag is in hoeverre deze voor- en nadelen in de praktijk door werkgevers worden waargenomen. In dit hoofdstuk beschrijven we het algemeen oordeel van werkgevers over de cao en avv en de belangrijkste voor- en nadelen die werkgevers met de cao en avv ervaren. In paragraaf 2.1 is aandacht besteed aan het oordeel van de werkgevers over de cao in het algemeen. In paragraaf 2.2 komt het oordeel over avv aan de orde. In paragraaf 2.3 komen de door de werkgevers genoemde belangrijkste voor- en nadelen van de cao en avv aan bod.

Op alle besproken onderwerpen in dit hoofdstuk is een analyse naar cao-situatie en achtergrondkenmerken gemaakt. Als er significante verschillen zijn, dan zijn deze beschreven. Ook is een vergelijking gemaakt tussen de data van 2003 en 2007, voor zover onderwerpen in beide onderzoeken zijn uitgevraagd.

2.1 Oordeel cao

In deze paragraaf is het totaaloordeel van werkgevers over de huidige cao of situatie beschreven. Daarnaast komt aan bod in welke mate werkgevers de flexibiliteit om individuele afspraken te maken ervaren en of werkgevers de cao vooral als een steun of een belemmering zien.

2.1.1 Totaaloordeel

Werkgevers is gevraagd middels een rapportcijfer een totaaloordeel over de huidige cao of situatie te geven. Gemiddeld genomen zijn werkgevers tevreden over het al dan niet hebben van een cao. Gemiddeld geeft men de eigen situatie een 7; in de meting van 2003 was dit een 7,1 (zie tabel 2.1).

Werkgevers zonder cao en werkgevers met een eigen cao beoordelen hun situatie met een hoger rapportcijfer dan werkgevers die direct of door avv aan een bedrijfstak-cao zijn verbonden.

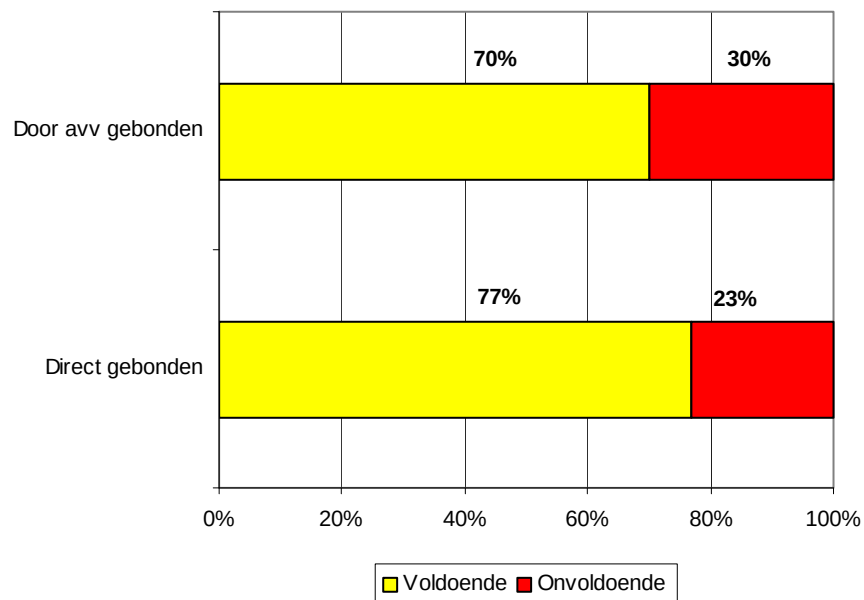
Tabel 2.1 Gemiddeld rapportcijfer totale oordeel over huidige cao of situatie, 2003-2007

	2003	2007
Direct gebonden	7,0	7,0
Door avv gebonden	6,8	6,7
Eigen cao	7,4	7,2
Geen cao	7,4	7,3
Totaal	7,1	7,0

2.1.2 Flexibiliteit

In de meting van 2007 is werkgevers gevraagd of de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden biedt om met werknemers individuele afspraken te maken. Driekwart van de werkgevers met een bedrijfstak-cao vindt dat er hiertoe voldoende mogelijkheden zijn. Verder zien we dat werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren negatiever zijn gestemd over deze flexibiliteit dan werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren (zie bijlage 4, tabellen B4.2a en B4.2b).¹ Daarnaast geven werkgevers die voldoende flexibiliteit ervaren bij het maken van individuele afspraken met werkgevers gemiddeld een hoger totaal oordeel over hun huidige cao of situatie (zie ook paragraaf 2.1.1).

Figuur 2.1 Biedt de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden om met werknemers individuele afspraken te maken die afwijken van de (standaardregelingen in de) cao? (2007)



2.1.3 Cao: een steun of belemmering?

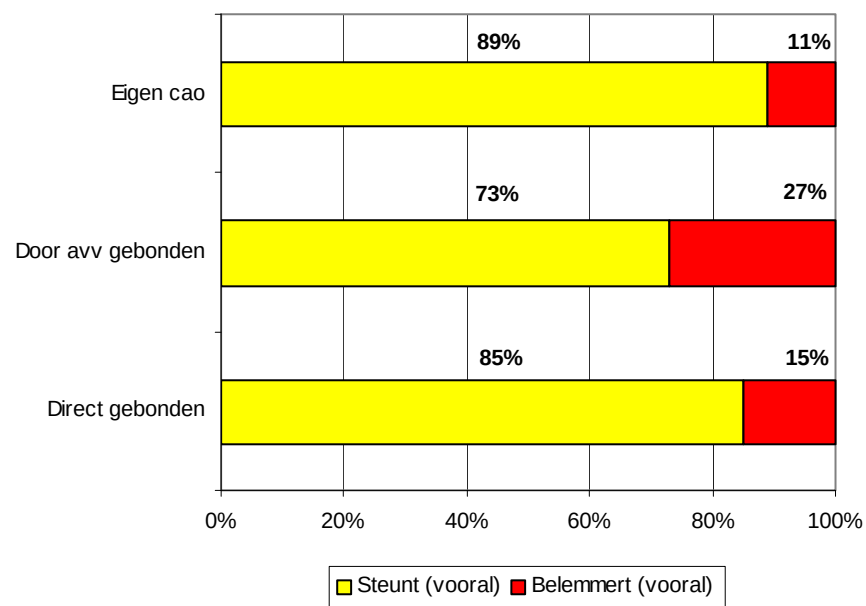
In de meting van 2007 is een aantal vragen toegevoegd over de mate waarin werkgevers met een cao deze als steun of belemmering ervaren bij het uitvoeren van bepaalde bedrijfsactiviteiten.² Er is gevraagd in hoeverre werkgevers de cao als steun of belemmering bij bedrijfsactiviteiten in het algemeen ervaren en tevens is er ingezoomd op steun of belemmering van de cao bij het maken van afspraken over werktijden en functiewaardering.

¹ Werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren zijn vaker grote ondernemingen (meer dan 50 werknemers), zijn vaker na 1980 gestart en actief in de zakelijke en financiële dienstverlening en in de sectoren industrie, bouw en landbouw.

² In de meting van 2003 zijn deze vragen niet gesteld.

Van de werkgevers is 83 procent van mening dat de cao (vooral) steunt in de bedrijfsactiviteiten (in het algemeen). Uit figuur 2.2 blijkt dat werkgevers die door avv aan een bedrijfstak-cao zijn gebonden, minder vaak de cao als een steun bij bedrijfsactiviteiten ervaren. Werkgevers die aangeven veel concurrentie op de arbeidsmarkt te hebben, zijn positief gestemd over de steun die de cao biedt, maar ervaren minder vaak steun van de cao in de bedrijfsactiviteiten dan werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren (zie bijlage 4, tabellen B4.5a en B4.5b).

Figuur 2.2 Steunt of belemmert de cao uw bedrijf in uw bedrijfsactiviteiten? (2007)



Afspraken
over
werktijden

79 procent van de werkgevers is van mening dat de cao het bedrijf (vooral) steunt bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers. Werkgevers die aangeven veel concurrentie op de arbeidsmarkt te hebben, ervaren minder vaak steun van de cao bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers (zie bijlage 4, tabellen B4.3a en B4.3b).

Functie-
waardering

Van de geïnterviewde werkgevers is 85 procent van mening dat de cao (vooral) steunt bij de functiewaardering van werknemers. Op dit punt zien we geen verschil tussen direct en door avv gebonden werkgevers.

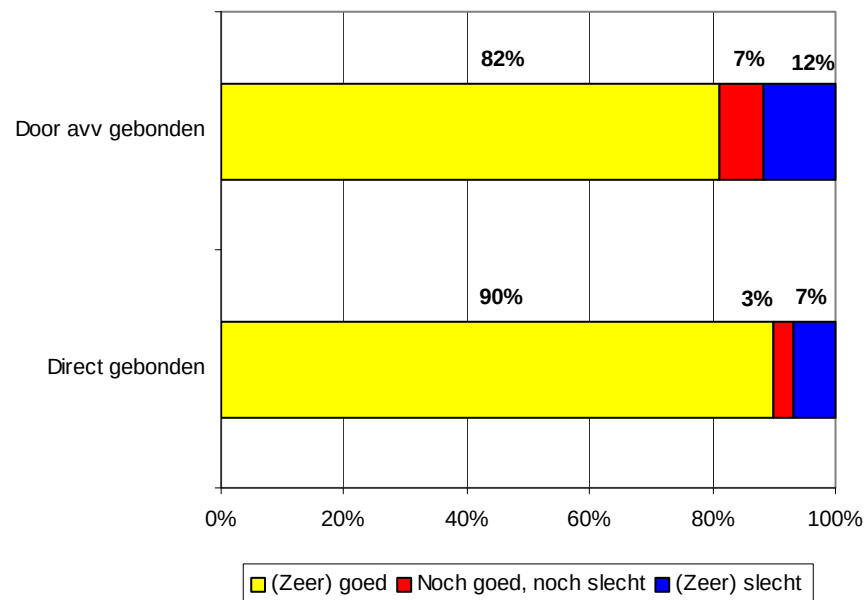
Functiewaardering: hoogwaardige versus laagwaardige arbeid

De cao wordt niet altijd als steun gezien bij functiewaardering. In de glastuinbouw bijvoorbeeld wordt laagwaardige arbeid volgens de cao betaald en hoogwaardig personeel krijgt in sommige gevallen boven de cao betaald. In de lopende cao in de glastuinbouw (1 juli 2005-30 juni 2007) is er ingezet op een lagere instapbeloning voor nieuw oogst- en productiepersoneel waardoor het cao-loon zich ontwikkelt richting het niveau van het wettelijk minimumloon. Dit omdat de werkgevers (organisaties) van mening zijn dat het veelal ongeschoolde werk door iedereen kan worden gedaan en dat derhalve een minimum beloning voldoende is. In de cao zijn geen afspraken gemaakt over hoogwaardige arbeid. In de praktijk worden hiervoor individuele afspraken gemaakt of gebruikgemaakt van regelingen die in een personeelsreglement zijn vastgelegd.

2.2 Oordeel avv

Naast een oordeel over de cao of de huidige situatie, is werkgevers in de meting van 2007 ook gevraagd naar hun mening over het al dan niet algemeen verbindend verklaren van hun cao.³ Van de werkgevers die onder een ge-avv'de bedrijfstak-cao vallen, vindt 88 procent dat het algemeen verbindend verklaren van de cao (zeer) goed is voor het bedrijf (zie figuur 2.3). Direct gebonden werkgevers vinden het avv'en vaker (zeer) goed dan indirect gebonden werkgevers.

Figuur 2.3 Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat de cao ge-avv'd is? (2007)



³ In de meting van 2003 is deze vraag niet gesteld.

2.3 Belangrijkste voor- en nadelen van cao en avv

In het inleidende hoofdstuk zijn de theoretische voor- en nadelen van cao en avv beschreven. In deze paragraaf beschrijven we de door werkgevers ervaren voor- en nadelen van de cao en avv. We hebben de voor- en nadelen uitgevraagd aan de hand van een open vraag. Bij een dergelijke vraagstelling is er vaak een grote groep respondenten die geen antwoord op de vraag geeft of geen mening heeft. In subparagraaf 2.3.1 zijn de voor- en nadelen van cao's beschreven en in subparagraaf 2.3.2 komen de voor- en nadelen van het algemeen verbindend verklaren van cao's aan bod.

2.3.1 Voor- en nadelen van cao

De open vragen over voor- en nadelen van de cao zijn aan alle respondenten in 2007 voorgelegd.⁴ Dat wil zeggen dat werkgevers met een bedrijfstak-cao (direct en indirect gebonden) gevraagd is wat de voor- en nadelen van een bedrijfstak-cao zijn. Werkgevers met een ondernemings-cao is gevraagd welke voor- en nadelen aan hun type cao zitten. Werkgevers zonder cao is gevraagd wat de voor- en nadelen van hun situatie zijn.

Uit tabel 2.2 blijkt dat 42 procent van de geïnterviewde direct en door avv gebonden werkgevers duidelijkheid het belangrijkste voordeel van een cao noemt. Onder deze categorie vallen werkgevers die aangeven dat de cao duidelijk is over welke rechten en plichten werkgevers en werknemers hebben doordat de cao een richtlijn hiervoor is. Niet zelf hoeven onderhandelen en de arbeidsrust die daar uit voort komt, wordt door 22 procent van de direct gebonden werkgevers en door dertien procent van de door avv gebonden werkgevers als voordeel van een cao gezien. Het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden is volgens twaalf procent van de direct gebonden werkgevers en volgens negen procent van de indirect gebonden werkgevers het derde belangrijke voordeel van cao's.

28 procent van de werkgevers met een eigen cao vindt duidelijkheid het belangrijkste voordeel van een ondernemings-cao. Het feit dat de cao is afgestemd op de eigen onderneming ervaart 13 procent van deze werkgevers ook al een belangrijk voordeel. Ruim de helft van de werkgevers zonder cao ervaart de flexibiliteit en de vrijheid om zelf te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden het belangrijkste voordeel van het niet hebben van een cao.

⁴ In de meting van 2003 is deze vraag niet gesteld.

Tabel 2.2 Voordelen van cao

	Direct gebonden	Door avv gebonden	Eigen cao	Geen cao
Duidelijkheid	42%	42%	28%	2%
Niet zelf hoeven onderhandelen / arbeidsrust	22%	13%	10%	4%
Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden	12%	9%	5%	1%
Flexibiliteit / vrijheid om zelf te onderhandelen	1%	1%	9%	54%
Afgestemd op bedrijf / branche	1%	0%	13%	1%
Anders	4%	5%	12%	8%
Weet niet / geen antwoord	18%	30%	23%	30%

Uit tabel 2.3 blijkt dat meer dan de helft van de werkgevers geen nadeel van hun cao-situatie weet te noemen. Het belangrijkste nadeel van een cao is dat het inflexibel is en een dwingend karakter heeft ('je kunt er niet van afwijken', 'je moet het volgen'). Dit wordt door alle vier de groepen werkgevers als het belangrijkste nadeel genoemd. Van de werkgevers met een eigen cao geeft twaalf procent aan dat de hoge (transactie)kosten van de cao een belangrijk nadeel zijn. Van de door avv gebonden werkgevers deelt zeven procent deze mening: werkgevers die direct gebonden zijn ervaren dit minder vaak als een nadeel. Vijf procent van de werkgevers met een eigen cao en zes procent van de werkgevers zonder cao noemen als nadeel van hun situatie dat ze zelf moeten onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden.

Tabel 2.3 Nadelen van cao

	Direct gebonden	Door avv gebonden	Eigen cao	Geen cao
Inflexibel, dwingend karakter	29%	33%	19%	7%
Hoge (transactie)kosten	4%	7%	12%	0%
Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden	3%	4%	2%	1%
Werknemers meer baten dan werkgevers	2%	3%	2%	3%
Zelf moeten onderhandelen	0%	0%	5%	6%
Anders	8%	6%	9%	10%
Weet niet / geen antwoord	55%	45%	52%	72%

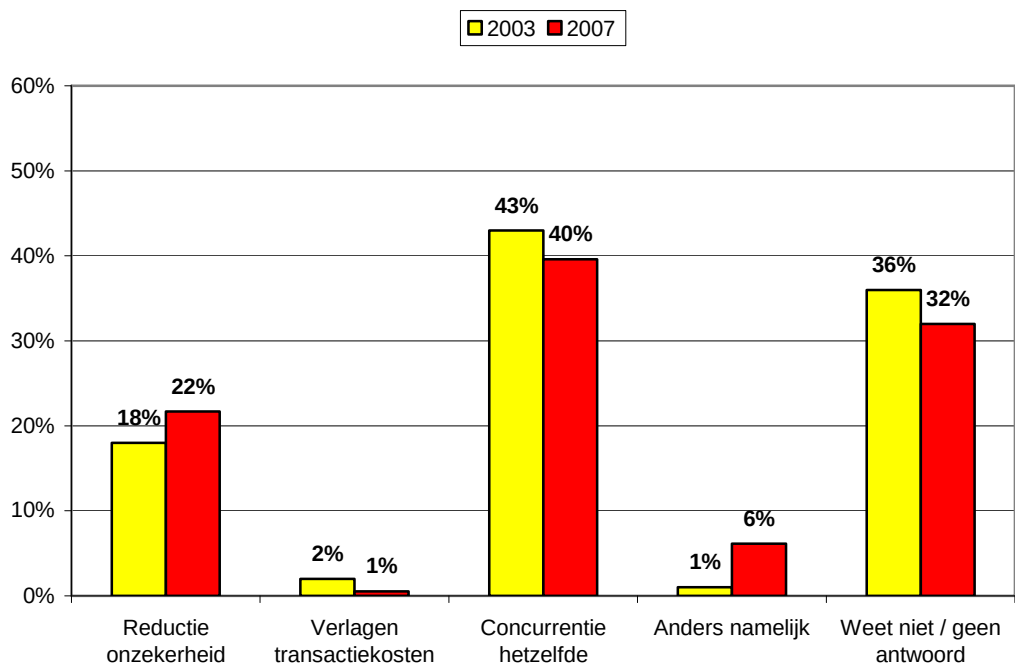
2.3.2 Voor- en nadelen van avv

Voordelen

De open vragen over voor- en nadelen van het algemeen verbindend verklaren van avv, hebben we voorgelegd aan werkgevers die zowel direct als door avv aan een bedrijfstak-cao zijn gebonden. Van de werkgevers met een bedrijfstak-cao ziet veertig procent het uitschakelen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden als het belangrijkste voordeel van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Van deze werkgevers ziet 22 procent reductie van onzekerheid als een belangrijk voordeel. Tussen werkgevers die indirect en werkgevers die direct gebonden zijn aan de cao, zien we geen significante verschillen op deze punten.

Uit figuur 2.4 blijkt dat ten opzichte van 2003 er een daling van het aantal werkgevers is dat het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden als voordeel ziet. In 2003 zag 43 procent van de werkgevers dit als voordeel, in 2007 is dit veertig procent. Het aantal werkgevers dat reductie van onzekerheid als voordeel ziet is gestegen van achttien procent in 2003 naar 22 procent in 2007. Beide vallen samen met een stijging van de categorie 'anders namelijk'. Deze categorie bevat antwoorden in de trant van 'versteviging van de branche', 'weinig voordeel voor de werkgever', 'het is altijd al zo geregeld geweest', 'erkenning' en 'anders wordt het een rommeltje'.

Figuur 2.4 Voordelen avv



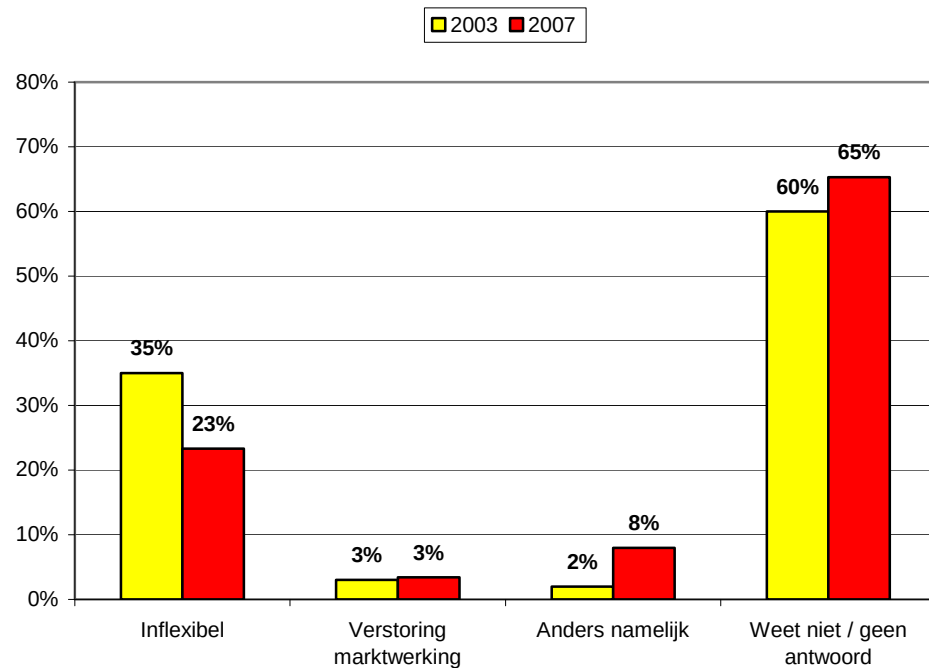
* Onder de categorie 'reductie van onzekerheid' vallen werkgevers die aangeven dat de cao voor duidelijkheid zorgt, dat iedereen krijgt waar hij recht op heeft en dat iedereen weet waar hij aan toe is.

Nadelen

Het belangrijkste voordeel, een cao voor iedereen, is tegelijkertijd ook het belangrijkste nadeel van avv, namelijk dat er te weinig flexibiliteit is. 23 procent van de geïnterviewde werkgevers vindt inflexibiliteit een nadeel van avv. Onder 'inflexibiliteit' vallen werkgevers die gebrek aan maatwerk ervaren en vinden dat 'je eraan vast zit' of dat de cao star is en geen ruimte geeft om arbeidsvoorwaarden vrij in te vullen. Tussen werkgevers die indirect en werkgevers die direct gebonden zijn aan de cao, zien we geen significante verschillen wat de nadelen van avv betreft.

Uit figuur 2.5 blijkt dat ten opzichte van 2003 het aandeel werkgevers dat aangeeft gebrek aan flexibiliteit een nadeel te vinden, is afgenomen van 35 procent in 2003 tot 23 procent in 2007. Dit valt samen met een stijging van de categorie 'anders namelijk' en de categorie 'weet niet / geen antwoord'. De categorie 'anders namelijk' bevat antwoorden in de trant van 'alles', 'geen nadelen, ik zie alleen voordelen', 'dat bepaalde zaken niet in de cao zijn opgenomen', 'het is moeilijk om mensen te ontslaan' en 'dat de directeur aan heel veel dingen moet denken'.

Figuur 2.5 **Nadelen avv**



Wel of geen avv aanvragen?

Uit de voorgaande paragrafen blijkt dat werkgevers verschillende voor- en nadelen van cao en avv ervaren. Er is een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan alvorens de cao-partijen een verzoek tot avv bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen indienen.⁵ Uit de interviews met de werkgevers- en werknemersorganisaties blijkt dat het voldoen aan deze randvoorwaarden niet automatisch betekent dat er ook avv wordt aangevraagd.

In de bankensector heeft men er voor gekozen om vooralsnog geen avv meer aan te vragen. Dit komt door verschillende zaken. Allereerst is er een fusie geweest tussen de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) waarvan alle banken lid waren en de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, waarvan een selectie van de banken lid was (zie ook bijlage 2). Banken die vóór de fusie niet lid waren van de werkgeversvereniging, waren dat vaak bewust niet omdat ze dan niet onder een cao vielen. De reden dat er na de fusie nog slechts één keer avv is aangevraagd, en daarna niet meer, is “dat het problematisch wordt geacht medeleden van dezelfde vereniging via een derde, i.c. het ministerie van SZW, te dwingen aan de cao te voldoen”, aldus de NVB.

Aan de andere kant zijn er werkgeversorganisaties die het van vitaal belang vinden voor de goede (concurrentie)verhoudingen binnen de sector dat er avv wordt aangevraagd. Dit geldt voor zowel de bouw als de glastuinbouw. Als een niet gebonden werkgever een lager loon mag betalen dan een gebonden werkgever, loopt de werkgeversorganisatie het risico dat er leden weglopen. Werkgeversorganisaties geven aan dat arbeidsvoorwaarden slechts een van de vele diensten is, die men aanbiedt en dat het rendement voor hun organisatie ook uit niet-arbeidsvoorwaarden gerelateerde diensten komt. Een werkgeverorganisatie schetst de *hypothetische mogelijkheid* dat ze in het extreme geval de cao niet ondertekenen als dat een terugloop van het ledental zou kunnen betekenen, bijvoorbeeld als er bepalingen instaan die erg nadelig voor hun leden zijn.

2.4 Samenvattend

In dit hoofdstuk is gekeken naar het algemene oordeel van werkgevers over cao en avv. Werkgevers zijn gemiddeld genomen tevreden over het al dan niet hebben van een ge-avv'de cao. Het merendeel van de werkgevers is van mening dat de cao hen steunt in de bedrijfsactiviteiten. Het belangrijkste voordeel van cao en avv - een cao voor iedereen - is tegelijkertijd ook het belangrijkste nadeel, namelijk dat er te weinig flexibiliteit is in het invullen van de arbeidsvoorwaarden. Ten opzichte van de vorige meting is het aandeel werkgevers dat aangeeft gebrek aan flexibiliteit een nadeel te vinden, afgenomen. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op de meningen van werkgevers over de toepasbaarheid van de cao in de praktijk.

⁵ Zie de site van het ministerie van SZW (<http://cao.szw.nl>) voor meer specifieke informatie zoals de checklist vormvereisten avv en de toelichting representativiteitsgegevens.

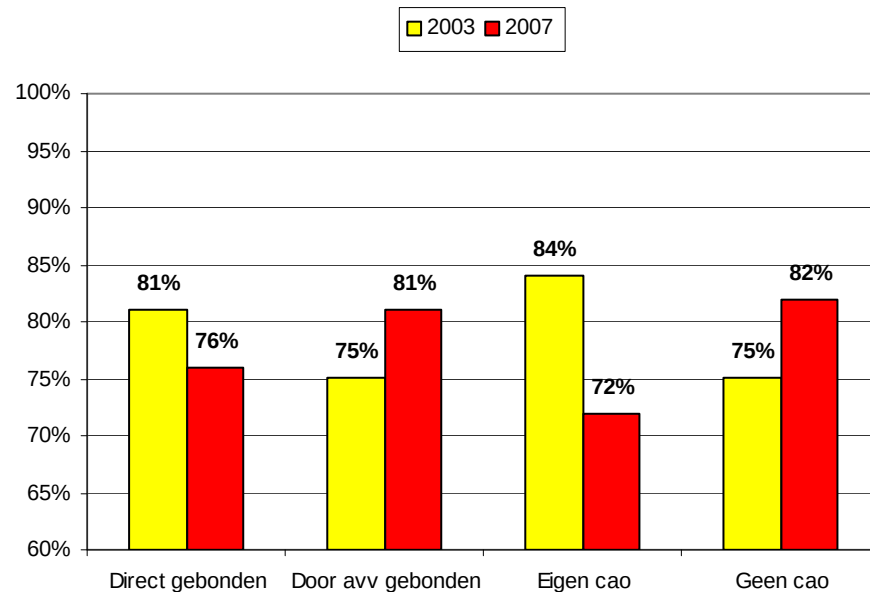
3 PRAKTIJKERVARINGEN VAN WERKGEVERS

In dit hoofdstuk worden de meningen van werkgevers over de toepasbaarheid van de cao in de praktijk beschreven. Achtereenvolgens komt de ervaring van werkgevers met loonkosten, arbeidsvoorwaarden, personeel aannemen, arbeidsrust, opleidingen en stages, de organisatie van het werk en administratieve druk aan bod. Deze items zijn uitgevraagd aan de hand van stellingen. Ook zijn aan werkgevers enkele vragen over naleving van de cao gesteld. Op alle besproken onderwerpen in dit hoofdstuk is een analyse naar cao-situatie en achtergrondkenmerken gemaakt. Als er significante verschillen zijn, dan zijn deze beschreven. Ook is een vergelijking gemaakt tussen 2003 en 2007, voor zover onderwerpen in beide onderzoeken zijn uitgevraagd.

3.1 Loonkosten

Aan werkgevers is gevraagd of zij de loonkosten in de periode van twee tot drie jaar goed voorspelbaar vinden. Ruim driekwart van de werkgevers is van mening dat loonkosten goed voorspelbaar zijn. Ten opzichte van 2003 is er een lichte daling (toen 80%). Deze daling komt vooral door een daling onder de werkgevers met een eigen cao en werkgevers die direct aan een cao zijn gebonden.

Figuur 3.1 Stelling: er is sprake van een goede voorspelbaarheid van loonkosten, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



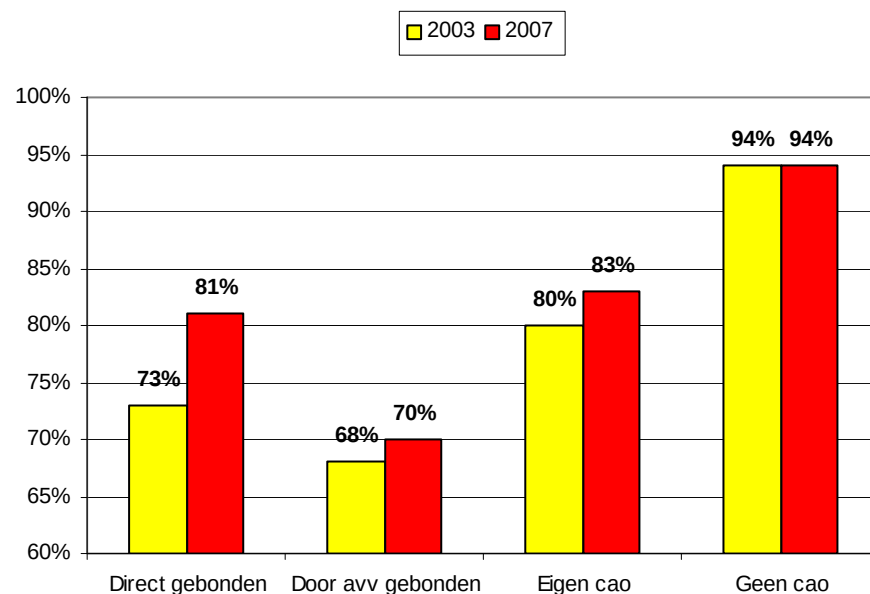
3.2 Flexibele invulling van arbeidsvoorwaarden

In het vorige hoofdstuk bleek reeds dat de voor- en nadelen van cao en avv twee zijden van een medaille zijn. Aan de ene kant ervaren werkgevers duidelijkheid en richtlijnen bij het volgen van de cao. Aan de andere kant ervaren werkgevers inflexibiliteit bij het volgen van de cao. In de vorm van een stelling is werkgevers gevraagd of er voldoende flexibiliteit is tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden. Van de geïnterviewde werkgevers is 82 procent van mening dat er voldoende flexibiliteit is.

Uit figuur 3.2 blijkt dat werkgevers die avv gebonden zijn, de minste flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden ervaren. Werkgevers zonder cao ervaren de meeste flexibiliteit. In het vorige hoofdstuk bleek reeds dat ruim de helft van de werkgevers zonder cao de flexibiliteit en de vrijheid om zelf te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden als het belangrijkste voordeel van het niet hebben van een cao beschouwt. Werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, zijn negatiever gestemd over de flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden dan werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren (zie ook bijlage 4, tabellen B4-10a en B4-10b).

Ten opzichte van 2003 is er een lichte stijging (van 76% in 2003 naar 82% in 2007). De stijging komt vooral door een stijging van het aantal direct gebonden werkgevers dat meent dat er voldoende flexibiliteit is.

Figuur 3.2 Stelling: er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



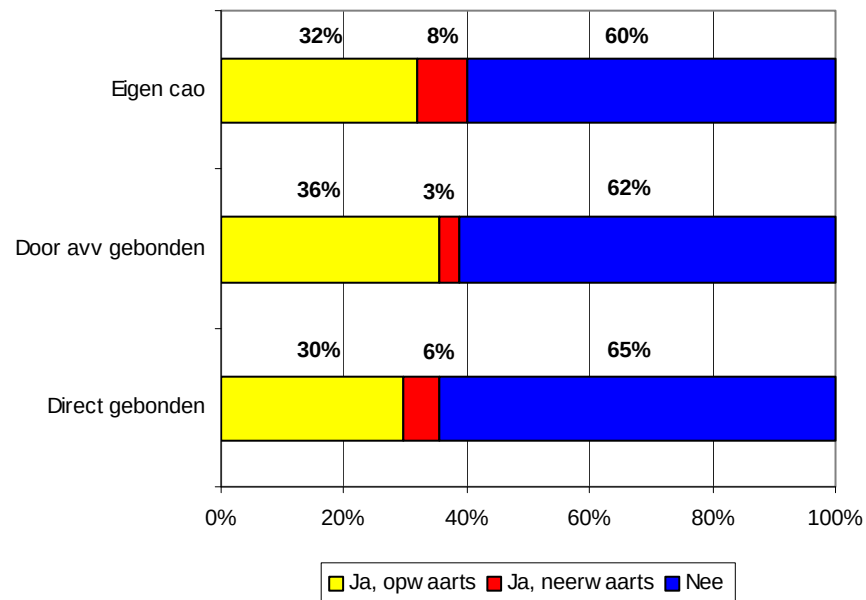
Concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Een van de belangrijkste voordelen van het algemeen verbindend verklaren van cao's (zie subparagraaf 2.3.2) is dat het neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden dient te voorkomen, daar alle werkgevers in een sector door het avv gebonden zijn aan het cao-loon. Werkgevers is gevraagd of ze van plan zijn te concurreren op arbeidsvoorwaarden.¹ Uit figuur 2.3 blijkt dat twee derde van de geïnterviewde werkgevers dit niet van plan is. 31 procent overweegt opwaarts te concurreren. Een klein aantal (5%) van de respondenten overweegt neerwaarts te concurreren.

Neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden door de inzet van flexibele arbeid?

Concurrentie op arbeidsvoorwaarden in Nederland lijkt steeds vaker de vorm aan te nemen van de inzet van flexibele arbeid. Denk hierbij niet alleen aan de inzet van flexkrachten, maar ook aan het werken op basis van aanneming van werk. Flexkrachten kunnen veelal tegen lagere lonen dan het geldende cao-loon in de branche worden ingezet. Tevens hoeven er voor flexkrachten geen afdrachten aan fondsen te worden gedaan. Verder wordt er steeds vaker arbeid ingeschakeld op basis van aanneming van werk, wat per uur vaak goedkoper is dan een gemiddelde arbeidskracht in loondienst. Alhoewel dergelijke constructies binnen de wettelijke kaders vallen, kan er sprake zijn van een verkapte vorm van neerwaartse concurrentie op de arbeidsvoorwaarden.

Figuur 3.3 Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden (2007)?



Concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt veelal bepaald door omgevingsfactoren. Werkgevers die concurrentie op de arbeidsmarkt of concurrentie op de buitenlandse afzetmarkt ervaren, geven aan vaker opwaarts te concurreren

¹ In de meting van 2003 is deze vraag niet gesteld.

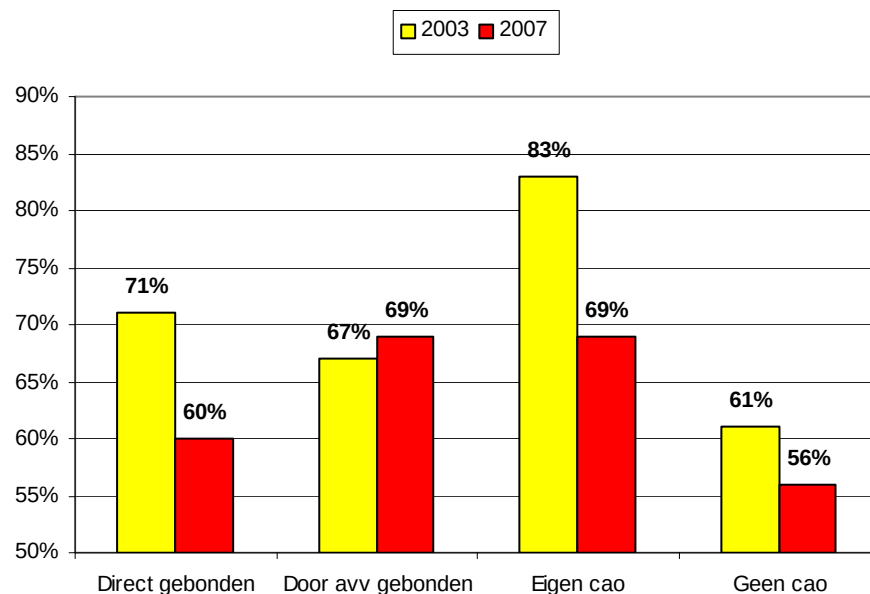
op arbeidsvoorwaarden. Daarnaast geven grote ondernemingen (meer dan 50 werknemers) vaker aan opwaarts te concurreren op arbeidsvoorwaarden dan kleinere organisaties (zie ook bijlage 4, tabellen B4-11a t/m B4-11d). De krapte op de arbeidsmarkt speelt hier ongetwijfeld een rol. In de volgende paragraaf gaan we nader in op de ervaringen van werkgevers met het aannemen van personeel.

3.3 Het aannemen van personeel

Werkgevers is gevraagd of er voldoende mogelijkheden zijn om flexwerkers aan te nemen en in hoeverre het gemakkelijk is om geschikt (vast) personeel te vinden. In deze paragraaf worden beide onderwerpen besproken.

Van de werkgevers geeft 62 procent aan dat het goed mogelijk is om flexwerkers aan te nemen: 38% van de werkgevers geeft aan dat het lastig is. Grote ondernemingen (meer dan 50 werknemers) zijn vaker van mening dat het makkelijker is flexwerkers aan te nemen (zie ook bijlage 4, tabellen B4-13a en B4-13b). Ten opzichte van 2003 is er een daling van het aantal werkgevers dat van mening is dat er voldoende mogelijkheden zijn om flexwerkers aan te nemen (van 71% in 2003 naar 62% in 2007). Het is aannemelijk dat deze daling verklaard kan worden door het krappere worden van de arbeidsmarkt sinds 2003.

Figuur 3.4 Stelling: er zijn voldoende mogelijkheden om flexwerkers aan te nemen, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



Flexibele arbeid in de glastuinbouw

In de glastuinbouw is ongeveer een derde van de werknemers in vaste dienst. Ongeveer de helft is flexkracht en werkt via uitzendbureaus, handmatige loonbedrijven of loonbedrijven (waarbij naast mens ook machine wordt ingehuurd). Daarnaast is er in deze branche relatief veel gezinsarbeid.

De inzet van flexibele arbeid in de glastuinbouw is volgens de geïnterviewde werkgeversorganisaties niet alleen een afweging op basis van loonkosten. Het cao-loon voor nieuwe werknemers in de glastuinbouw is de afgelopen jaren gedaald en nadert het wettelijk minimumloon. De toegenomen inzet van flexibele arbeid komt door de vele pieken en dalen in het werk. De cao is minder flexibel wat arbeidstijden betreft dan de (nieuwe) Arbeidstijdenwet, waaronder flexkrachten vallen. Zo is het volgens de werkgeversorganisaties bijvoorbeeld niet mogelijk om werknemers in een deel van het jaar extra te laten werken en deze extra gewerkte uren elders in het jaar (in een rustige periode) te laten opnemen. Werknemers die niet onder de cao voor de Glastuinbouw vallen zoals flexwerkers zijn daardoor meer flexibel inzetbaar. Verder speelt er de afweging van het offshoren van tuinbouwproducten naar bijvoorbeeld Afrika en het in eigen land onder glas telen van producten. Dit is een afweging van loonkosten, transportkosten en klimatologische c.q. energiekosten van het telen onder glas.

LTO Nederland vindt het spijtig dat de overheid aan de gunstige regeling voor gelegenheidsarbeid heeft gesleuteld. Gelegenheidsarbeid is het werk dat in de tuinbouw gedaan wordt door voornamelijk scholieren, studenten en huisvrouwen. Het betreft hier een premiekorting voor de WW, het pensioen en voor scholing en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Van deze fondsen kunnen werknemers met een kort dienstverband in principe geen gebruik maken. Deze regeling voor gelegenheidsarbeid maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om bovengenoemde beroepsgroepen in te huren om seizoensgebonden arbeidspieken op te vangen zonder dat bij hun loon allerlei premies opgeteld moeten worden. De overheid wil echter werkgevers stimuleren langdurende contracten af te sluiten met werknemers en heeft daartoe de regeling versoberd. Voor 2007 geldt een vrijstelling voor de premieafdracht aan de sectorfondsen voor studenten, scholieren, huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en zelfstandige boeren.

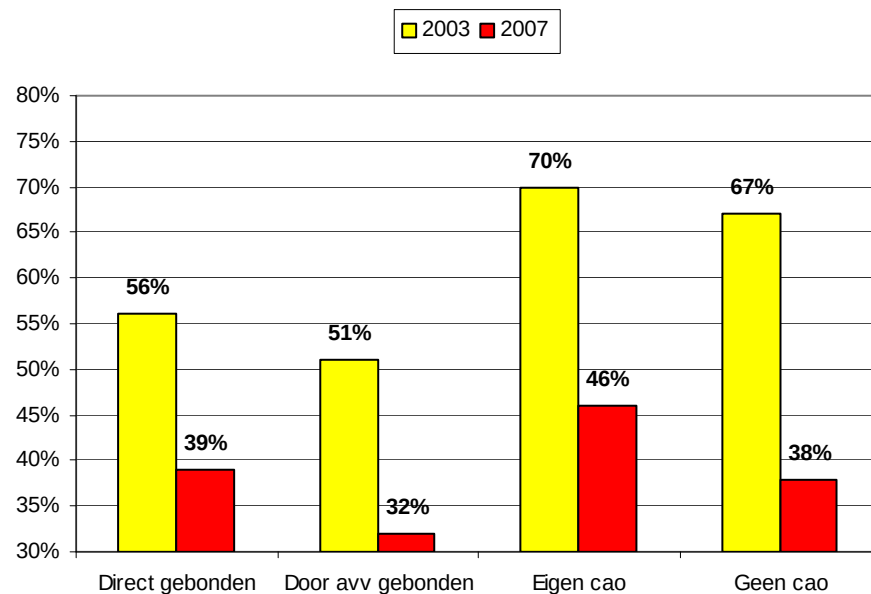
Daarnaast menen zowel de geïnterviewde werkgevers als werknemersorganisaties in de glastuinbouw dat er het probleem blijft dat Nederlanders de arbeid in deze sector niet graag willen doen. Dit heeft onder andere geleid tot het aantrekken van buitenlandse werknemers in deze branche. LTO Nederland werkt aan het certificeren van uitzendbureaus om illegaliteit in de sector te verminderen en aan het bevorderen van een legale personeelsvoorziening voor de sector. Via internet is een register in te zien met ondernemingen met het RIA-certificaat. Tevens is er een project Seizoensarbeid dat voor werkgevers op een snelle manier een correcte aanvraag voor een werkvergunning voor buitenlandse werknemers regelt en tevens zorgt voor zorgverzekeringen en zorgtoeslag voor de medewerker. Een tegenhanger voor deze ontwikkeling zijn de initiatieven die de op touw gezet worden om de arbeid in de thuislanden aantrekkelijker te maken opdat men niet naar Nederland hoeft te komen om te werken.

Naast een vraag over het inschakelen van flexwerkers, is werkgevers eveneens de vraag gesteld in hoeverre het gemakkelijk is om geschikt personeel te vinden. 38 procent van de werkgevers geeft aan dat het gemakkelijk is om geschikt personeel te vinden; 62 procent geeft aan dat het niet gemakkelijk is. Werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, vinden het

vaak moeilijker om geschikt personeel te vinden dan werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren. Werkgevers in de sectoren industrie, bouw en landbouw vinden het het minst makkelijk om geschikt personeel aan te nemen (zie ook bijlage 4, tabellen B4-14a t/m B4-14c).

Ten opzichte van 2003 zien we een daling van het aantal werkgevers dat het gemakkelijk vindt om geschikt personeel te vinden (van 59% in 2003 naar 38% in 2007).

Figuur 3.5 Stelling: het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



3.4 Arbeidsrust

De onderhandelingen over de bedrijfstak-cao vinden veelal buiten de onderneming plaats. De kans op arbeidsonrust zou hierdoor moeten worden beperkt. Dit geldt niet voor onderhandelingen voor ondernemings-cao's, welke zich juist op bedrijfsniveau afspelen.

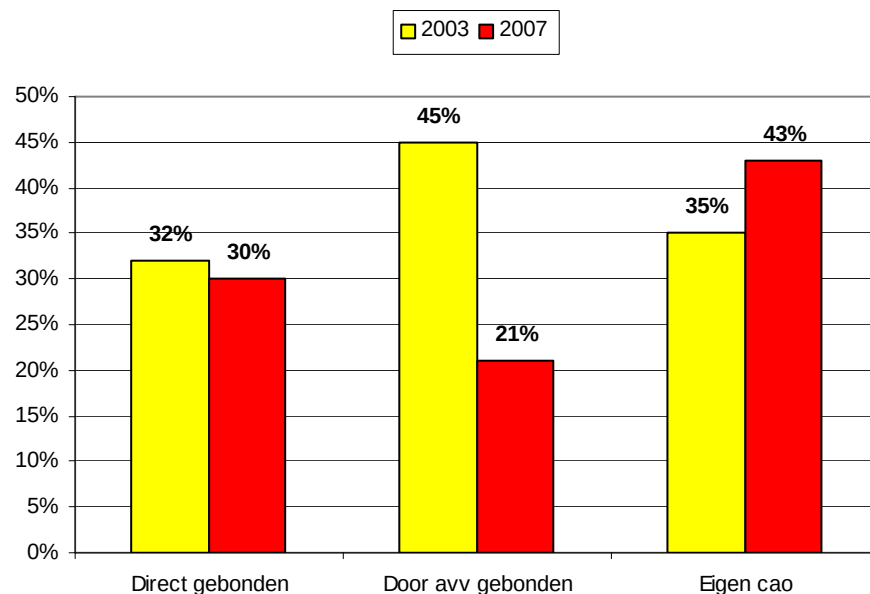
Werkgevers is gevraagd of er over de cao conflicten tijdens de looptijd van de cao zijn geweest.² Van de werkgevers geeft 30 procent aan dat er geen conflicten zijn geweest. Werkgevers met een ondernemings-cao en grote werkgevers (50+ werknemers) geven juist vaker aan dat er wél conflicten zijn geweest (zie ook bijlage 4, tabellen B4-12a en B4-12b). Een mogelijke

² Deze stelling is als volgt geformuleerd in het onderzoek: 'Er zijn geen conflicten over de cao tijdens de looptijd van de cao geweest'.

verklaring hiervoor is dat de onderhandelingen voor een ondernemings-cao op de werkvloer plaatsvinden en dat werkgevers daardoor mogelijk meer conflicten ervaren dan werkgevers die onder een bedrijfstak-cao vallen, waar de onderhandelingen centraal zijn geregeld.

Ten opzichte van 2003 is er een daling van het aantal werkgevers dat van mening is dat er conflicten zijn geweest (van 36% in 2003 naar 30% in 2007). Een mogelijke verklaring voor deze daling is de toegenomen eigen regelruimte in (raam-)cao's. Deze eigen regelruimte heeft tot gevolg dat werkgevers en werknemers met elkaar om tafel kunnen om binnen een in de cao vastgelegde bandbreedte individuele afspraken te maken. Hierdoor ontstaan er mogelijk minder conflicten over bepalingen in de cao zelf. Uit figuur 2.4 blijkt dat de daling van het aantal werkgevers dat conflicten ervaart het grootst is onder door avv gebonden werkgevers. Deze groep werkgevers heeft in tegenstelling tot de groep direct gebonden werkgevers niet bewust gekozen lid te worden van een werkgeversvereniging en een cao te volgen. Het ligt voor de hand dat er bij deze groep werkgevers meer kans op conflicten over bepalingen in de cao ontstaan, dan bij werkgevers die hebben gekozen een bedrijfstak- of ondernemings-cao te volgen.

Figuur 3.6 Stelling: er zijn conflicten over de cao tijdens de looptijd van de cao geweest, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)

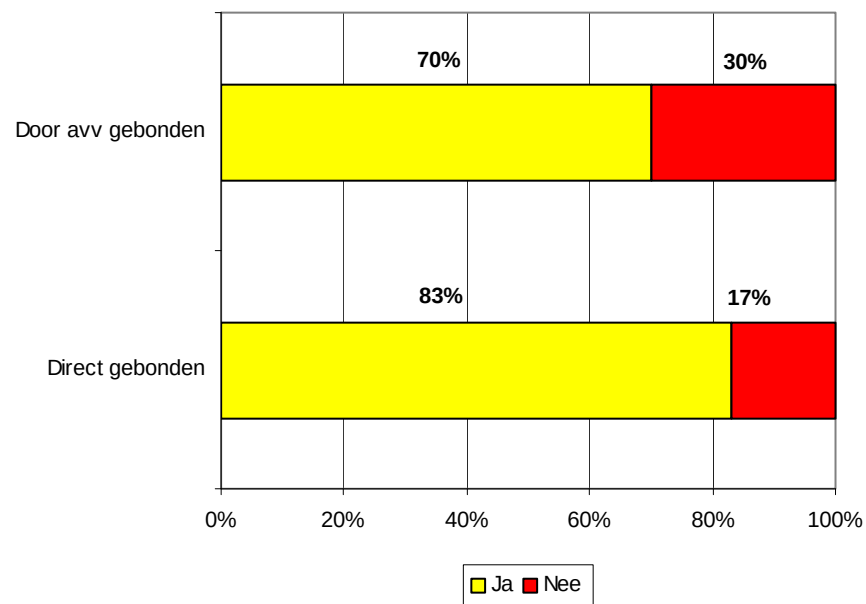


3.5 Opleidingen en stages

Werkgevers met een bedrijfstak-cao is gevraagd in hoeverre ze mee betalen aan de bedrijfstakfondsen voor opleidingen, stages, vut en dergelijke. Tachtig procent van de werkgevers betaalt mee aan bedrijfstakfondsen. Werkgevers

die direct gebonden zijn (83%), betalen vaker mee aan bedrijfstakfondsen dan werkgevers die door de avv gebonden zijn aan de bedrijfstak-cao (70%). Mogelijk worden fondsen minder vaak ge-avv'd, waardoor alleen direct gebonden werkgevers verplicht zijn aan de fondsen af te dragen. Startende ondernemingen die onder een bedrijfstak-cao vallen, betalen minder vaak mee aan bedrijfstakfondsen (zie ook bijlage 4, tabellen B4-15a en B4-15b).

Figuur 3.7 Betaalt u mee aan bedrijfstakfondsen voor opleidingen, stages, vut en dergelijke (2007)?



Scholingsfondsen mogelijk onder druk

Van oudsher zijn bedrijfstakfondsen bedoeld voor onder andere het uitschakelen van de hold-upsituatie. Dit houdt in dat werkgevers wachten met het investeren in hun medewerkers vanwege het risico dat de investering 'wegloopt' doordat de medewerker een andere baan vindt. Deze problematiek speelt vooral bij kleine ondernemingen. Doordat er een collectief scholingsfonds is, wordt deze situatie gereduceerd. Scholingsfondsen lopen het risico onder druk te komen.

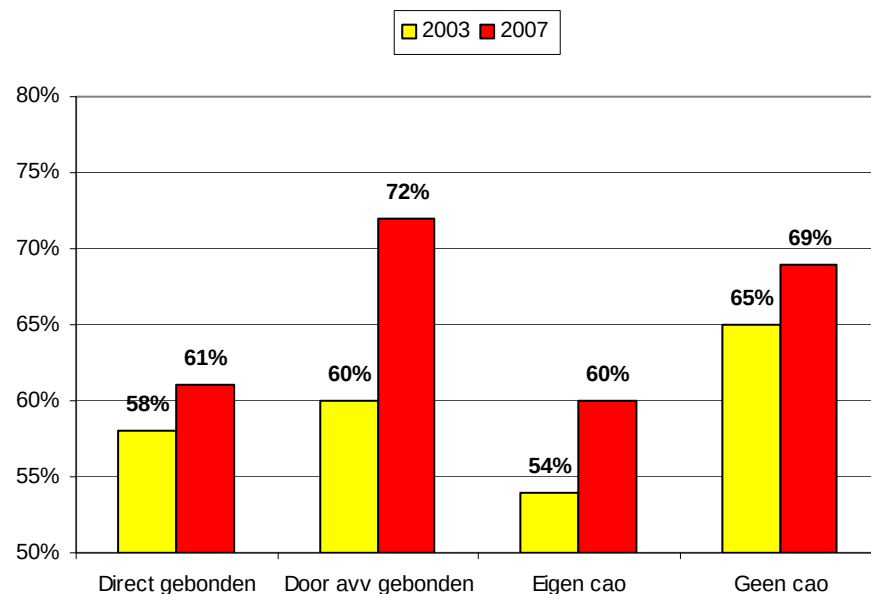
Door schaalvergroting is het mogelijk dat er minder behoefte aan scholingsfondsen is daar grote ondernemingen veelal hun eigen sociale c.q. scholingsbeleid hebben opgezet. Verder kan door de toegenomen inzet van flexibele arbeid de fondsopbouw worden gefrustreerd. Voor een flexmedewerker of bij aanneming van werk hoeft immers niet aan de fondsen te worden afgedragen.³ Als medewerkers ervoor kiezen voor zichzelf te beginnen is dat een zogenaamde opleidingsdrain voor de O&O fondsen. De sector heeft een medewerker opgeleid die vervolgens voor zichzelf begint en daarna niet meer afdraagt aan de fondsen.

³ Dit geldt niet als een werkgever op basis van de totale loonsom afdrachten doet: dan dient er ook over flexibele medewerkers te worden betaald.

3.6 Administratieve druk

Werkgevers is gevraagd in hoeverre de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao laag is. Van de ondervraagde werkgevers is 64 procent van mening dat de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao laag is. Werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, zijn vaker van mening dat de administratieve druk laag is dan werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren. Ten opzichte van 2003 is er een stijging van het aantal werkgevers dat de administratieve lastendruk als laag ervaart (van 59% in 2003 naar 64% in 2007).

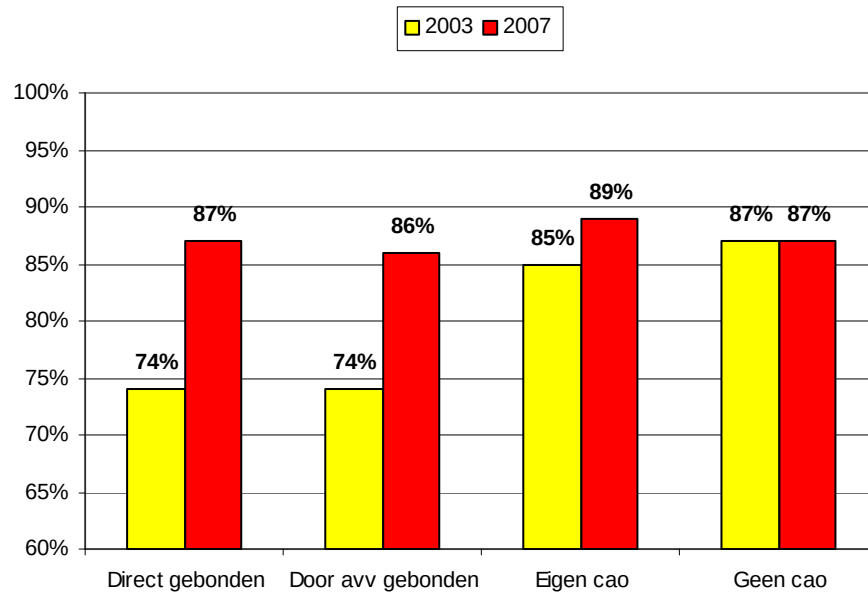
Figuur 3.8 Stelling: de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao is laag, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



3.7 De organisatie van het werk

De organisatie van het werk heeft betrekking op cao-afspraken over arbeidstijden en functies. Werkgevers is gevraagd of de organisatie van het werk goed is omschreven in de cao. 87 procent van de werkgevers is positief gestemd over de omschrijving van de organisatie van het werk in de cao. Ten opzichte van 2003 zien we een stijging van dit percentage (toen 77%). De stijging wordt met name veroorzaakt door het toegenomen aantal direct en indirect aan bedrijfstak-cao gebonden werkgevers dat de organisatie van het werk goed omschreven vindt. De vraag die opkomt is in hoeverre er iets is veranderd in de organisatie van het werk, bijvoorbeeld aanpassing van arbeidstijden en functies.

Figuur 3.9 Stelling: de organisatie van het werk (arbeidstijden, functies et cetera) is goed omschreven, 2003-2007 (afgebeeld is % mee eens)



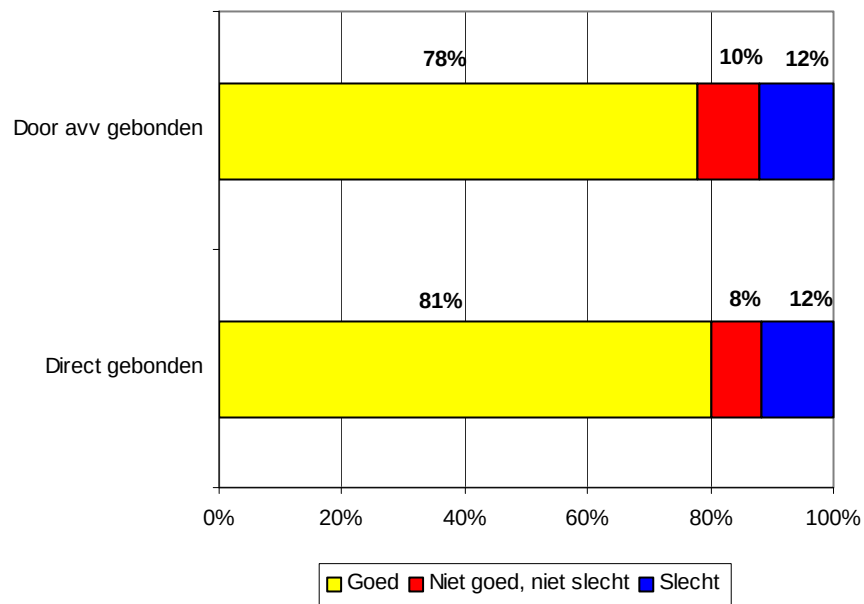
3.8 Naleving

Werkgevers zijn twee vragen over naleving gesteld. Allereerst is gevraagd in hoeverre men van mening is dat de cao goed wordt nageleefd. Vervolgens is gevraagd hoe belangrijk of onbelangrijk men naleving van de cao vindt.⁴ 80 procent van de geïnterviewde werkgevers is van mening dat de cao in hun bedrijfstak in het algemeen goed wordt nageleefd. 12 procent van de werkgevers is van mening dat de cao slecht wordt nageleefd. De resterende 8 procent van de werkgevers vindt de naleving noch goed, noch slecht. Werkgevers die alleen zijn gericht op de binnenlandse afzetmarkt en werkgevers in de zakelijke en financiële dienstverlening, de zorgsector en de overheid zijn positiever gestemd over de mate waarin de cao goed wordt nageleefd. Startende ondernemers zijn negatiever gestemd over de naleving van de cao (zie ook bijlage 4 tabellen B4-19a t/m B4-19d).

Verder vindt negentig procent van de werkgevers het belangrijk dat de cao in de bedrijfstak wordt nageleefd. Op dit punt hebben we geen verschillen geconstateerd naar cao-situatie of achtergrondvariabelen.

⁴ Beide vragen zijn in de meting van 2003 niet opgenomen.

Figuur 3.10 Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd? (2007)



decentrale
afspraken

Uit het bovenstaande blijkt dat het merendeel van de werkgevers van mening is dat de cao goed wordt nageleefd en dat naleving belangrijk is. Dat naleving een issue is, blijkt uit de vele discussies die er in de media zijn over naleving van cao's op het gebied van loon, werktijden en arbeidsomstandigheden. Volgens de geïnterviewde werkgevers- en werknemersorganisaties zijn er voor de welwillende werkgever allerlei manieren om binnen de kaders van de cao tot maatwerkafspraken te komen. In de bouw is er de mogelijkheid om in overleg met de cao-partijen decentrale afspraken te maken om bijvoorbeeld op het terrein van arbeidstijden af te kunnen wijken van de afspraken in de cao. In de bankensector is met het opstellen van de cao zo veel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de verschillende organisaties die onder de cao vallen.

3.9 Samenvattend

Werkgevers zijn positief gestemd over de toepasbaarheid van de cao in de praktijk. De cao omschrijft het werk goed. Er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden en conflicten over de cao komen tijdens de looptijd weinig voor. Loonkosten zijn goed voorspelbaar en de administratieve druk wordt gemiddeld als laag ervaren. Over het aannemen van flexwerkers is men positief; wat het aannemen van vast personeel betreft is men minder positief. Dit geldt voornamelijk voor werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren. Verder concurreert tweederde van de werkgevers niet op arbeidsvoorwaarden. Een merendeel van de werkgevers met een

bedrijfstak-cao draagt bij aan de bedrijfstakfondsen en is van mening dat de cao in hun bedrijfstak in het algemeen goed wordt nageleefd.

4 OORDEEL ALGEMENE PRINCIPES CAO

In het onderzoek is een onderscheid gemaakt tussen het oordeel van werkgevers over het bedrijfstakbreed regelen van collectieve arbeidsvoorwaarden en het oordeel over de eigen situatie. In dit hoofdstuk staat het oordeel over deze algemene principes van de cao en/of avv centraal. Het gaat er niet om of een bepaalde situatie wel of niet van toepassing is voor een werkgever, maar om het principe. En of men de geschetste theoretische afweging wel of niet onderschrijft. De volgende principes zijn voorgelegd aan de respondenten:

- gezamenlijk investeren in opleidingen;
- standaardisering van arbeidsvoorwaarden;
- voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers;
- arbeidsonrust buiten de onderneming houden.

Voor ieder principe is gekeken in hoeverre er in de meting van 2007 significante verschillen zijn tussen de vier groepen werkgevers en naar de uitgevraagde achtergrondkenmerken. Als er significante verschillen zijn, dan zijn deze beschreven. Vervolgens is een vergelijking tussen de metingen van 2003 en 2007 gemaakt. De principes zijn beschreven in de paragrafen 4.1 tot en met 4.4. Naast de vier principes is werkgevers eveneens gevraagd of de cao het startende ondernemers moeilijk of makkelijker maakt. Deze analyse komt in paragraaf 4.5 aan bod.

We willen er nogmaals op wijzen dat we bij de interpretatie van de resultaten rekening moeten houden met het feit dat de antwoorden van de groep direct gebonden werkgevers (n=431) een sterke invloed hebben op het gemiddelde van de onderzoeksgroep als geheel (zie ook bijlage 1).

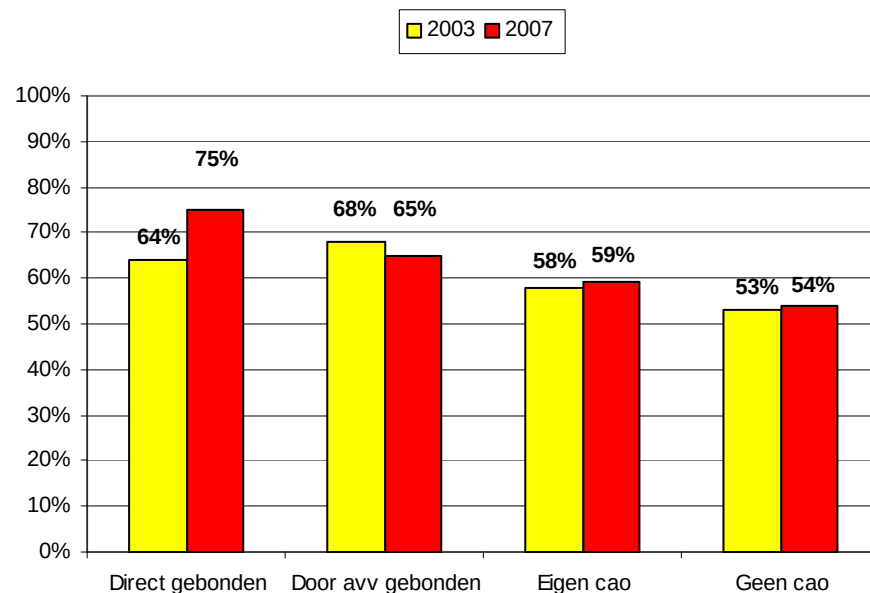
4.1 Gezamenlijk investeren in opleidingen

Door het afsluiten van een cao kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over het gezamenlijk investeren in collectieve goederen, zoals in opleidingen en pensioenen. Zonder cao zouden beide partijen het risico lopen om te worden 'berooft' van hun investeringen. De investeringen van de werkgever kunnen teniet worden gedaan als de werknemer vertrekt. Maar ook de werknemer kan worden achtergesteld indien de werkgever zijn eigen investeringen uitstelt ten nadele van de werknemer. Aan werkgevers is gevraagd of zij het gezamenlijk investeren in opleidingen een goed of een slecht principe vinden.

In 2007 is 68 procent van de werkgevers van mening dat het gezamenlijk investeren in opleidingen een goed cao-principe is. Werkgevers die direct gebonden zijn oordelen het positiefst over dit principe. Ten opzichte van 2003 zien we een stijging van het aantal werkgevers dat gezamenlijk investeren een

goed principe vindt (van 62% in 2003 naar 68% in 2007). De stijging komt vooral doordat direct gebonden werkgevers positiever over dit principe zijn gaan denken. Een mogelijke verklaring voor deze stijging is dat de steekproef van 2007 meer kleine ondernemingen bevat dan de steekproef van 2003 (zie ook bijlage 1, tabel B1-8). Van oudsher zijn bedrijfstakfondsen namelijk vooral bedoeld voor kleine ondernemingen voor wie investeren in individuele werknemers een financieel risico met zich meebrengt. Door een collectief scholingsfonds wordt het risico verkleind. Mogelijk zien kleine ondernemingen meer voordelen in bedrijfstakfondsen dan grote ondernemingen (zie ook paragraaf 3.5).

Figuur 4.1 Aandeel werkgevers dat het principe van gezamenlijk investeren in opleidingen goed vindt, 2003-2007



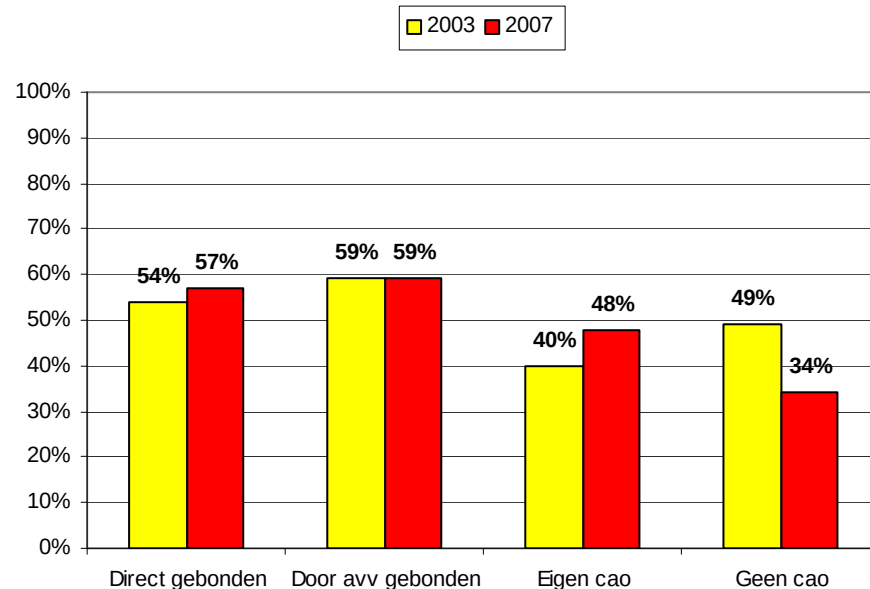
4.2 Standaardisering van arbeidsvoorwaarden

De bedrijfstak-cao en het algemeen verbindend verklaren leiden tot een zekere standaardisering van de arbeidsvoorwaarden, maar het kan de flexibiliteit van de onderneming op het terrein van de arbeidsvoorwaarden beperken. Aan werkgevers is gevraagd of zij de standaardisering van de arbeidsvoorwaarden een goed of een slecht principe vinden.

Ruim de helft van de geïnterviewde werkgevers vindt standaardisering van arbeidsvoorwaarden een goed cao-principe. Werkgevers die direct of indirect aan een bedrijfstak-cao zijn gebonden, zijn gemiddeld positiever over dit principe dan werkgevers met een eigen cao en werkgevers zonder cao. Ten opzichte van de vorige meting is het aantal werkgevers dat positief oordeelt over dit principe ongeveer gelijk gebleven (52% in 2003; 53% in 2007). Uit

figuur 4.2 blijkt dat werkgevers met een eigen cao positiever zijn gaan oordelen over standaardisering van arbeidsvoorwaarden en dat werkgevers zonder cao hierover gemiddeld negatiever zijn gaan denken.

Figuur 4.2 Aandeel werkgevers dat het principe van standaardisering van arbeidsvoorwaarden goed vindt, 2003-2007

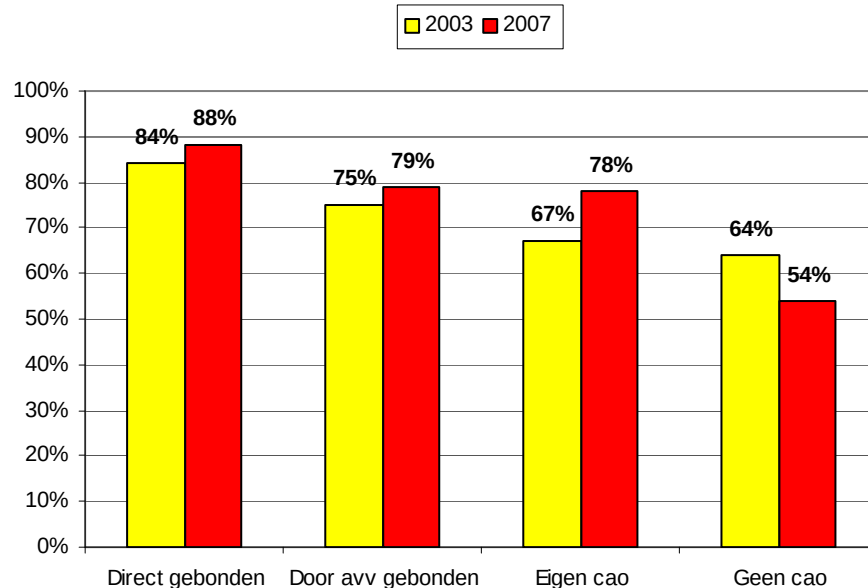


4.3 Voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers

Een bedrijfstak-cao in Nederland is meestal een raam- of minimum-cao, die ervoor zorgt dat voor alle bedrijven in de sector hetzelfde basisniveau aan arbeidsvoorwaarden geldt. Hierdoor kan er meestal wel een opwaartse maar geen neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvinden. Aan de werkgevers is gevraagd of zij het voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers een goed of een slecht principe vinden.

Tachtig procent van de werkgevers vindt het voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers een goed cao-principe. Werkgevers zonder cao en werkgevers in de zakelijke en financiële sector zijn gemiddeld genomen het minst positief over dit principe (zie bijlage 4, tabellen B4.23a en B4.23b). In 2003 vond 78 procent van de werkgevers het voorkomen van neerwaartse concurrentie een goed principe. Dit betekent een lichte stijging van het aantal werkgevers dat dit principe onderschrijft. Uit figuur 4.3 blijkt dat werkgevers met een eigen cao sinds de vorige meting meer positief zijn geworden over het voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers. Werkgevers zonder cao zijn gemiddeld genomen minder positief geworden over dit principe.

Figuur 4.3 Aandeel werkgevers dat het principe van voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers goed vindt, 2003-2007

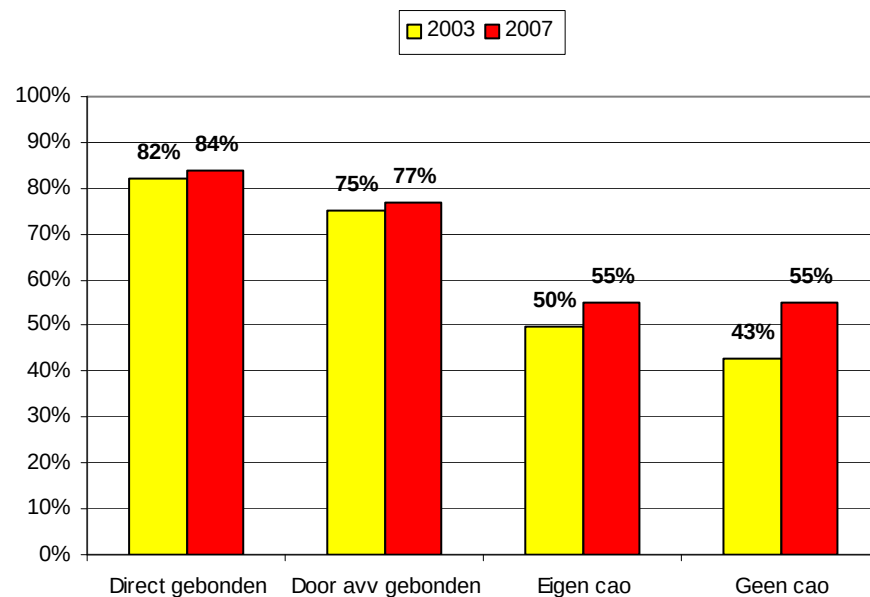


4.4 Arbeidsonrust buiten de onderneming houden

Bij een bedrijfstak-cao vinden de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden geheel buiten de onderneming plaats, waarmee mogelijke arbeidsonrust in eerste instantie buiten de onderneming blijft. De werknemers en werkgevers kunnen zich buiten de onderneming organiseren. Deze vertegenwoordigende organisaties onderhandelen voor werkgevers en werknemers, waardoor de onderhandelingen zijn verwijderd van de dagelijkse werksituatie of arbeidsrelatie. Bij een ondernemings-cao daarentegen vinden de onderhandelingen binnen de onderneming plaats.

Aan werkgevers is gevraagd of ze het behoud van de arbeidsonrust een goed of een slecht principe vinden. Driekwart van de werkgevers vindt dit een goed principe. Werkgevers met een bedrijfstak-cao, kleine ondernemingen (minder dan vijftig werknemers) en werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, vinden dit vaker een goed principe. Werkgevers in de financiële en zakelijke dienstverlening vinden dit vaker een slecht principe (zie bijlage 4, tabellen B4.24a en B4.24b). Ten opzichte van 2003 is er een lichte stijging van het aantal werkgevers dat behoud van arbeidsonrust een goed principe vindt (toen 71%). De stijging is het grootst onder werkgevers zonder cao.

Figuur 4.4 Aandeel werkgevers dat het principe dat arbeidsonrust buiten de onderneming wordt gehouden goed vindt, 2003-2007

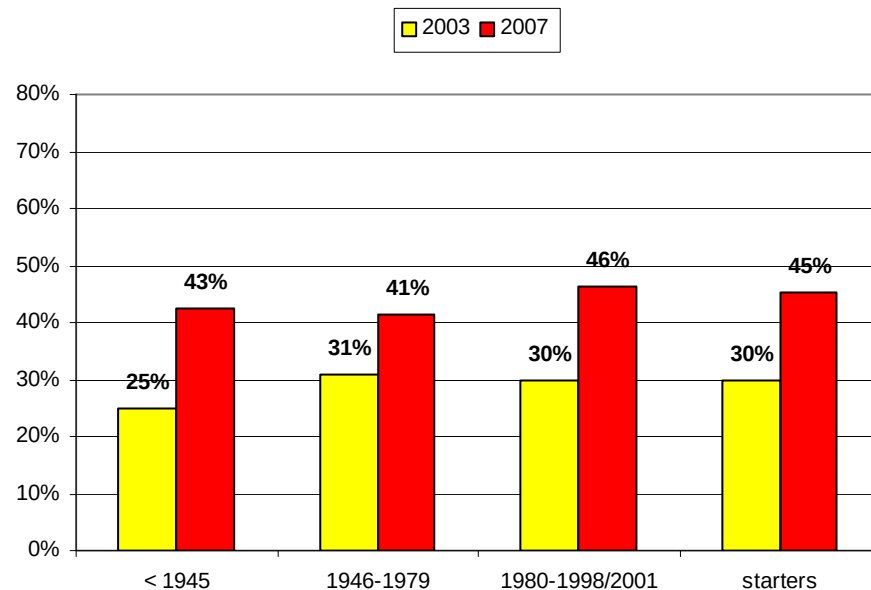


4.5 Startende ondernemers

Startende ondernemers kunnen bij de start van hun onderneming onder een (algemeen verbindend verklaarde) cao vallen. De cao kan dan als richtlijn voor het personeelsbeleid dienen voor de startende ondernemers en het zodoende makkelijker maken voor hen. De cao kan het ook moeilijker maken. De afspraken in de cao kunnen voor startende ondernemers soms niet haalbaar zijn. Aan de geïnterviewde werkgevers is gevraagd of een cao het startende ondernemers makkelijker of moeilijker maakt.

Uit figuur 4.5 blijkt dat er ten opzichte van 2003 een stijging is van het aantal startende ondernemers dat vindt dat de cao het voor hen makkelijker maakt. In 2003 gold dit voor dertig procent van de geïnterviewde starters. Een mogelijke verklaring voor deze stijging is de toename van het aantal cao's met raamwerkafspraken, die een flexibele invulling van de arbeidsvoorwaarden mogelijk maakt.

Figuur 4.5 De cao maakt het startende ondernemers makkelijker, naar jaar van oprichting, 2003-2007*



* De categorie starters bestaat uit ondernemingen die maximaal vijf jaar bestaan. De derde categorie zijn ondernemingen die na 1980 zijn ontstaan, maar geen starter zijn. In het onderzoek van 2003 was dit de categorie 1980-1998; in het onderzoek van 2007 was dit 1980-2001.

Startende ondernemers in de bankensector

De Algemene Banken Cao is een cao met veel raamwerkafspraken waaronder 39 banken vallen (zie ook bijlage 2). Deze banken variëren sterk in grootte: van kleine branches van internationale banken met niet meer dan tien medewerkers tot grotere banken zoals de Friesland Bank en Van Lanschot Bankiers. Volgens de NVB biedt deze cao mogelijkheden voor zowel grote als kleine banken om de arbeidsvoorwaarden op maat in te vullen zonder dat het afbreuk doet aan de voordelen die het collectief afsluiten van arbeidsvoorwaarden heeft of bijvoorbeeld tot hoge kosten voor kleine ondernemingen leidt. De bankensector kent weinig 'echte' starters, dat wil zeggen banken die volledig nieuw zijn in het veld. Wel zijn er zogenaamde rep-offices, dat zijn kantoren van buitenlandse banken waar een persoon werkt om een Nederlandse tak van de bank op te zetten. Een paar jaar geleden zag je een opkomst van Japanse banken, op dit moment is er een opkomst van Turkse banken. Er zijn wel effectkredietinstellingen (overigens inmiddels met de bankstatus) die van de grond af worden opgebouwd. Ondanks een flexibele cao blijft pensioen en sociale zekerheid voor deze kleine dochters van internationale banken een lastige zaak. Dit is volgens de NVB niet zozeer inherent aan de sector, maar eerdere een punt in de discussie omtrent het vestigingsklimaat van Nederland.

Ondersteuning van zzp'ers in de bouw

In het kader van het stimuleren van goed ondernemerschap onder kleine zelfstandigen denkt FNV Bouw na over de mogelijkheid om voor zzp'ers in de bouw enkele initiatieven op te gaan zetten om deze categorie ondernemers te ondersteunen. Denk hierbij aan het maken van afspraken over een minimum uurtarief via de cao en het mogelijk maken van deelname en bijdrage aan een aantal bedrijfstakvoorzieningen. Dit kan voor zelfstandigen het voordeel bieden dat zij een aantal zaken niet hoeven te regelen. Eveneens kan dit mogelijk de concurrentievervalsing van zzp'ers uit het buitenland enigszins kanaliseren.

4.6 Samenvattend

Uit de vorige hoofdstukken bleek reeds dat werkgevers gemiddeld genomen een positief oordeel over de cao hebben en dat ze ook positief gestemd zijn over de toepasbaarheid van de cao in de praktijk. In dit hoofdstuk hebben we werkgevers naar hun mening over enkele principes van cao's gevraagd. Ook hier is het oordeel overwegend positief. Het voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers is het principe dat door alle vier werkgeversgroepen het meest positief van alle principes wordt beoordeeld. Dit bevestigt het beeld dat we in eerdere hoofdstukken gezien hebben, namelijk dat het voorkomen van neerwaartse concurrentie als belangrijk wordt gezien.

Werkgevers die direct gebonden zijn, zijn gemiddeld genomen het meest positief over de cao-principes¹ gevolgd door werkgevers die indirect gebonden zijn. Werkgevers met een eigen cao en werkgevers zonder cao zijn gemiddeld minder positief over de cao-principes. Een aannemelijke verklaring voor deze verschillen is dat direct gebonden werkgevers bewust ervoor hebben gekozen zich aan te sluiten bij een werkgeversvereniging / een cao en daardoor de cao-principes gemiddeld vaker onderschrijven dan de andere werkgevers.

Verder blijkt dat het aantal startende ondernemers dat vindt dat de cao het hen gemakkelijker maakt ten opzichte van de vorige meting is gestegen.

¹ Met uitzondering van het principe van standaardisering van arbeidsvoorwaarden waar door avv gebonden werkgevers twee procentpunt hoger scoren dan direct gebonden werkgevers (zie ook figuur 4.2).

5 DISPENSATIE

In dit hoofdstuk wordt dispensatie voor de cao, of onderdelen daarvan, besproken. Allereerst bespreken we de overweging om dispensatie aan te vragen (5.1), vervolgens de bekendheid met dispensatie (5.2) en daarna de uiteindelijk aanvraag van dispensatie (5.3). In deze paragrafen bespreken we eveneens de ontwikkeling tussen de meting in 2003 en de meting van 2007. In paragraaf 5.4 maken we een meer diepgaande vergelijking tussen beide metingen. In 5.5 komt het toetsingskader aan de orde.

Dispensatiemogelijkheden

Er zijn verschillende mogelijkheden voor werkgevers om onder de werking van een bedrijfstak-cao, of onderdelen daarvan, uit te komen.

Indien géén avv van toepassing is kan de werkgever, die vanwege lidmaatschap van de werkgeversorganisatie aan de bedrijfstak-cao gebonden is:

- de cao-partijen verzoeken om uitzondering van de werkingssfeer van de bedrijfstak-cao;
- gedurende de looptijd van de cao bij cao-partijen om dispensatie verzoeken, mits de cao deze mogelijkheid biedt;
- het lidmaatschap van de werkgeversorganisatie opzeggen (voor alle duidelijkheid: dit is pas effectief wanneer de bedrijfstak-cao eindigt of wijzigt, en de opzegging heeft alleen effect indien geen avv van toepassing is).

Indien wel avv van toepassing is, kan de werkgever:

- cao-partijen verzoeken bij het avv-verzoek aan te geven dat het bedrijf moet worden uitgezonderd;
- cao-partijen verzoeken om uitzondering van de werkingssfeer;
- gedurende de looptijd van de cao dispensatie aanvragen bij cao-partijen, mits de cao de mogelijkheid biedt;
- tijdens de tervisielegging van een avv-verzoek - op grond van een eigen rechtsgeldige cao - bij de minister van SZW om dispensatie verzoeken. De minister verleent alleen dispensatie indien vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de bedrijfstak-cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Tevens moeten de partijen die bij de eigen cao zijn betrokken onafhankelijkheid zijn ten opzichte van elkaar.

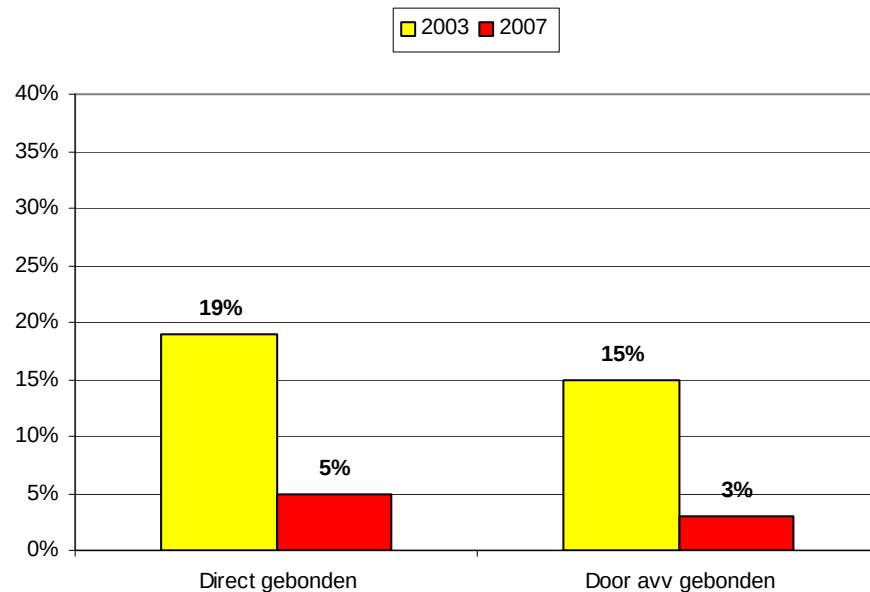
5.1 Overweging aanvraag dispensatie

Elke individuele werkgever die onder een bedrijfstak-cao valt (direct dan wel door avv gebonden) heeft de mogelijkheid om 'uitgezonderd te worden' voor een deel of voor de gehele cao. Vier procent van de ondervraagde werkgevers die direct of via avv gebonden zijn aan een bedrijfstak-cao, geeft aan een dispensatieaanvraag overwogen te hebben. Dit betrof in twee derde van de gevallen een overweging tot aanvraag wegens arbeidstijden en lonen.¹ Grote

¹ Uit recent onderzoek blijkt dat de meeste dispensatieaanvragen de afgelopen drie jaar betrekking hadden op werktijden. '*Dispensatiebepalingen in bedrijfstak-cao's*', Basis & Beleid Organisatieadviseurs BV (nog te verschijnen).

ondernemingen (meer dan 50 werknemers) hebben vaker overwogen dispensatie aan te vragen dan kleine ondernemingen. In 2003 gaf achttien procent van de respondenten aan een dispensatieaanvraag te hebben overwogen. Dit betrof voornamelijk dispensatieoverwegingen van lonen, vut en pensioen en arbeidstijden. Mogelijke verklaringen voor de daling tussen 2003 en 2007 komen in paragraaf 5.4 aan bod.

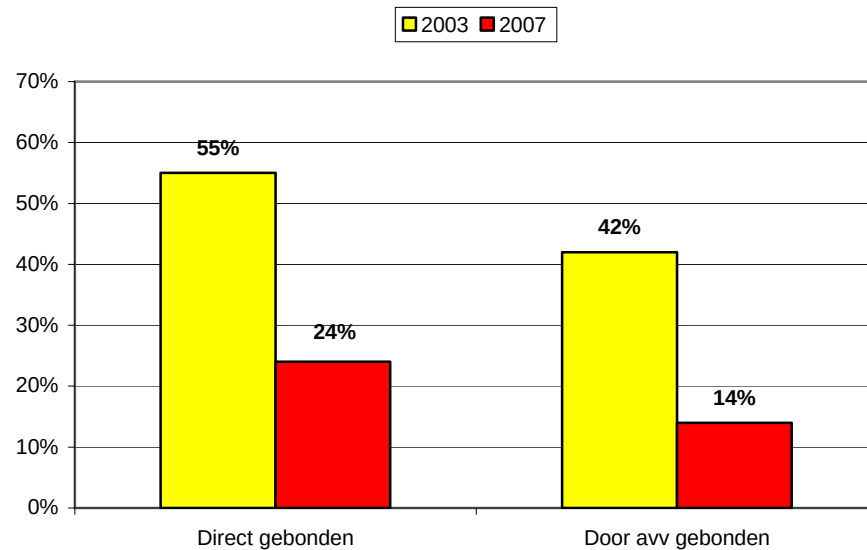
Figuur 5.1 Overweging aanvraag dispensatie, 2003-2007



5.2 Bekendheid met dispensatie

Aan de werkgevers die geen dispensatie hebben overwogen, is gevraagd of ze op de hoogte zijn van de mogelijkheid om dispensatie aan te vragen. Een op de vijf van de ondervraagde werkgevers is hiermee bekend. Dit zijn voornamelijk werkgevers die direct gebonden zijn aan een bedrijfstak-cao en ondernemingen met meer dan 50 werknemers. In vergelijking met 2003 is dit aantal gedaald voor zowel direct gebonden als voor door avv gebonden werkgevers. In paragraaf 5.4 bespreken we ook hiervoor de mogelijke verklaringen voor de daling tussen 2003 en 2007.

Figuur 5.2 Bekendheid met aanvraag dispensatie, 2003-2007



5.3 Daadwerkelijke aanvraag en honorering

Uit paragraaf 5.1 bleek dat vier procent van de werkgevers een aanvraag tot dispensatie heeft overwogen. Negen van de geïnterviewde werkgevers hebben daadwerkelijk een dispensatieaanvraag gedaan. Drie werkgevers hebben hun verzoek gehonoreerd gekregen, van drie werkgevers loopt het verzoek nog en van drie werkgevers is het verzoek niet gehonoreerd.

In tabel 5.1 zijn de absolute aantallen werkgevers weergegeven die een dispensatieaanvraag hebben overwogen, daadwerkelijk hebben aangevraagd en welk resultaat zij hebben gekregen.

Tabel 5.1 Stroomschema dispensatie (absolute aantallen), 2007

	Direct gebonden	Door avv gebonden
Bekendheid met dispensatieaanvragen	90 (24% van 373)	14 (14% van 98)
Aanvraag overwogen	18	3
Daadwerkelijke aanvraag	8	1
Honorering verzoek	3	-
Verzoek loopt nog	3	-
Verzoek is niet gehonoreerd	2	1

Motieven
niet aanvragen
dispensatie

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat er tien werkgevers zijn geweest die dispensatie wel hebben overwogen, maar uiteindelijk niet hebben aangevraagd. Zij geven de volgende motivaties voor hun keuze: 'het is blijven hangen, het is niet aangevraagd', 'er kwamen dingen tussen en de cao werd ingevoerd', 'ik heb het onderling met de werknemer geregeld' en 'we hebben in overleg met de vakbonden besloten het niet te doen'.

5.4 Vergelijking 2003-2007

In de vorige paragrafen hebben we een daling geconstateerd in het aantal werkgevers dat bekend is met dispensatie, overwogen heeft deze aan te vragen en daadwerkelijk heeft aangevraagd. De vraag die dan rijst, is waar deze daling vandaan komt. Een eensluidend antwoord kunnen we hierop niet geven.

Een mogelijke verklaring is dat in de steekproef van 2007 het merendeel van de ondernemingen minder dan vijftig werknemers heeft (zie bijlage 1, tabel B1-8). Als we de bekendheid en de overweging tot aanvraag van beide onderzoeken op het niveau van bedrijfsgrootte met elkaar vergelijken, dan zien we een stijging van bekendheid en overweging tot aanvraag van dispensatie onder ondernemingen met meer dan tweehonderd werknemers en een daling onder werkgevers met minder dan tweehonderd werknemers. De mening van kleine ondernemingen drukt het gemiddelde, wat een deel van de cijfermatige daling tussen 2003 en 2007 kan verklaren. Zie ook bijlage 4, tabellen B4-26a t/m B4-26c en B4-28a t/m B4-26c).

Verder kan een daling van de bekendheid van dispensatie en het aantal (overwogen) dispensatieaanvragen mogelijk worden verklaard doordat er steeds meer 'flexibele cao's' zijn. Als een cao mogelijkheden biedt voor werkgevers om allerlei maatwerkafspraken te maken, dan zijn er mogelijk minder aanvragen voor dispensatie.

Ervaringen met de dispensatieprocedure bij het ministerie van SZW

De dispensatieprocedure bij het ministerie van SZW wordt soms als 'lastig' ervaren. Er zijn allerlei vormvoorschriften waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen,² die de aanvraag complex en tijdrovend maken. Dit kan een ontmoedigende werking hebben op dispensatieaanvragen, vooral bij kleine organisaties die niet de mankracht hebben om dit op te pakken, aldus enkele geïnterviewde werkgevers- en werknemersorganisaties. Als een (werkgevers-)organisatie daadwerkelijk een aanvraag heeft ingediend, wordt de afhandeling van de procedure in sommige gevallen als 'krom' ervaren. De geïnterviewde werkgeversorganisaties zijn van mening dat er nauwelijks hoor- en wederhoormomenten in de procedure zijn ingelast en dat er geen beroepsmogelijkheden zijn. Verder is men van mening dat het bezwaar in eerste instantie met de cao-partijen wordt besproken en krijgt de dispensatieaanvrager soms alleen te horen of het verzoek is gehonoreerd of niet. Het niet-honoreren van een dispensatieverzoek wil overigens niet altijd een negatieve uitslag voor de aanvrager betekenen. Een verzoek kan ook niet worden gehonoreerd, omdat de cao-partijen de cao-teksten hebben aangepast waardoor het dispensatieverzoek niet langer van toepassing is.

² Zie de site van het ministerie van SZW (<http://cao.szw.nl>) voor meer specifieke informatie, zoals een checklist vormvereisten avv en een toelichting representativiteitsgegevens.

5.5 Toetsingskader

Aanvragen voor dispensatie bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden aan de hand van het Toetsingskader avv getoetst. Op 20 november 2006 is door de minister van SZW een wijziging van het Toetsingskader bekendgemaakt. De wijziging gaat per 1 januari 2007 in. Vanaf dan gelden 'scherpere' voorwaarden, zoals dat bedrijven uitzondering kunnen krijgen van cao-bepalingen die bindend zijn voor de hele bedrijfstak. Negen procent van de geïnterviewde werkgevers zegt bekend te zijn met deze wijziging van het toetsingskader. Een verklaring voor dit lage percentage kan in verschillende richtingen worden gezocht. Allereerst is de bekendheid van dispensatie onder de werkgevers in dit onderzoek lager dan onder de werkgevers in het onderzoek van 2003. Het is aannemelijk dat een werkgever die niet bekend is met avv, ook niet bekend is met (de wijziging in) het toetsingskader. Mogelijk dat bij een samenstelling van de steekproef met meer grote ondernemingen ook de wijziging in het toetsingskader meer bekendheid zou hebben. Verder dient opgemerkt te worden dat het veldwerk van dit onderzoek van eind januari 2007 tot begin maart 2007 liep, slechts enkele weken na (de aankondiging van) de wijziging. Werkgevers zijn de afgelopen jaren overspoeld met wetswijzigingen en de ervaring leert dat werkgevers enige tijd nodig hebben om bekend te worden met dergelijke wijzigingen.

Tabel 5.2 Bekendheid met wijziging toetsingskader, 2007

	Ja	Nee	N
Direct gebonden	8%	92%	430
Door avv gebonden	9%	91%	122
Eigen cao	11%	89%	82
Geen cao	9%	91%	125
Totaal	9%	91%	759

5.6 Samenvattend

Dispensatie van avv is geen belangrijk onderwerp voor de ondervraagde werkgevers.³ Grote organisaties zijn enigszins bekend met dispensatie en hebben wel eens overwogen dit aan te vragen. Bij kleine organisaties speelt dispensatie minder dan bij grotere organisaties. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat grote ondernemingen vaker een afdeling P&O hebben die arbeidsvoorwaardenvorming als dagtaak heeft. De wijziging in het toetsingskader is nog weinig bekend.

³ Het onderzoek 'Dispensatiebepalingen in bedrijfstak-cao's' uitgevoerd door Basis & Beleid Organisatie-Adviseurs in opdracht van het ministerie van Economische Zaken concludeert eveneens dat er nauwelijks sprake is van een dispensatiepraktijk.

6 CONCLUSIES

In dit onderzoek is ervoor gekozen werkgevers te vragen naar hun mening en ervaringen met de cao en avv. We hebben werkgevers allereerst zo open mogelijk ondervraagd over de voor- en nadelen van hun situatie (hoofdstuk 2). Vervolgens hebben we werkgevers stellingen over de praktische toepasbaarheid van de cao voorgelegd (hoofdstuk 3) en hebben we hun mening gevraagd over een aantal cao-principes (hoofdstuk 4). In hoofdstuk 5 stonden de mogelijkheden tot dispensatie centraal. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste conclusies van het onderzoek per onderzoeksvraag op een rij gezet.

Het onderzoek heeft de volgende doelstelling als uitgangspunt:

Inzicht geven in de praktijkervaringen van werkgevers met de ge-avv'de bedrijfstak-cao en de mate waarin avv hen helpt dan wel belemmert in de ontplooiing van hun (bedrijfs)activiteiten.

Deze doelstelling is vertaald in zeven onderzoeksvragen.

- 1 In welke mate ervaren werkgevers voordelen en/of nadelen van het (door avv) gebonden zijn aan een cao?

Werkgevers zijn gemiddeld genomen tevreden over hun cao-situatie. Uit de open vraag naar voor- en nadelen van de cao en avv blijkt dat het belangrijkste voordeel van de cao en avv - een cao voor iedereen - tegelijkertijd ook het belangrijkste nadeel is, namelijk dat er te weinig flexibiliteit in het invullen van de arbeidsvoorwaarden is. Ten opzichte van de vorige meting is het aandeel werkgevers dat aangeeft gebrek aan flexibiliteit een nadeel te vinden, afgenomen.

Verder is het aandeel werkgevers dat aangeeft dat een cao een duidelijke richtlijn biedt en dat het concurrentie op arbeidsvoorwaarden uitschakelt, groter dan het aandeel werkgevers dat aangeeft dat de cao inflexibel en dwingend van karakter is. Dat wil zeggen dat gemiddeld genomen de voordelen van de cao, de nadelen overstemmen. Dit beeld is bevestigd in analyses naar praktijkervaringen en principes.

In de onderstaande tabel is een overzicht gegeven van de totaal scores van de vier groepen werkgevers op verschillende onderdelen van het onderzoek. Allereerst is het gemiddelde rapportcijfer weergegeven, vervolgens een schaalscore voor principes en praktijkervaring, een score voor naleving van de cao en het steunen van de cao bij bedrijfsactiviteiten. In de tabel zijn plusjes en minnetjes opgenomen. Dit ter vergelijking van de verschillende groepen. In bijlage 3 zijn de daadwerkelijke gemiddelde schaalscores opgenomen en is een toelichting gegeven hoe deze zijn berekend. Achtereenvolgens zijn de verschillen tussen de vier groepen op de verschillende onderdelen van het onderzoek besproken.

Tabel 6.1 Verschillen en overeenkomsten tussen direct, indirect en niet gebonden werkgevers

	Gemiddeld rapportcijfer oordeel cao	Cao steunt (vooral)	Schaalscore praktijk-ervaring	Naleving cao	Schaal-score principes
Direct gebonden	7	+++	++	+++	+++
Door avv gebonden	6,7	++	++	+++	+++
Eigen cao	7,2	+++	++	n.v.t.	++
Geen cao	7,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	++
Totaal	7	+++	++	+++	+++
Starters*	7,1	++	++	+++	++

* Dubbeltelling met de vier groepen werkgevers.

Werkgevers zijn in het algemeen tevreden over het al dan niet hebben van een bedrijfstak- of ondernemings-cao en zijn gemiddeld genomen van mening dat de cao hen vooral steunt bij het uitvoeren van bedrijfsactiviteiten.

Door avv gebonden werkgevers zijn minder positief over de steun die cao's bieden bij bedrijfsactiviteiten dan werkgevers die direct aan een bedrijfstak-cao zijn gebonden of werkgevers met een eigen cao. In tegenstelling tot werkgevers die direct gebonden zijn of een eigen cao hebben, hebben door avv gebonden werkgevers niet bewust gekozen een bepaalde cao te volgen (of zich aan te sluiten bij een werkgeversvereniging waardoor men automatisch onder een cao valt).

Werkgevers zijn gemiddeld genomen ook tevreden over de praktische toepasbaarheid van de bedrijfstak- of ondernemings-cao. De cao biedt voldoende mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden op een flexibele wijze in te vullen. Hierbij zien we geen verschillen tussen bedrijfstak- en ondernemings-cao, waaruit we mogen afleiden dat de gemiddelde werkgever in Nederland tevreden is met de cao-situatie waarin men zich bevindt.

Werkgevers met een bedrijfstak-cao hechten eveneens veel waarde aan de naleving van de cao.

Verder onderschrijven de meeste werkgevers de belangrijkste cao-principes. Direct gebonden werkgevers zijn gemiddeld genomen het meest positief over de cao-principes¹ gevolgd door werkgevers die indirect gebonden zijn. Werkgevers met een eigen cao en werkgevers zonder cao zijn gemiddeld minder positief over de cao-principes.

De tweede, derde en vierde onderzoeksvraag hebben allemaal betrekking op de mogelijkheid voor dispensatie. Deze vragen beantwoorden we gezamenlijk.

¹ Met uitzondering van het principe van standaardisering van arbeidsvoorwaarden waar door avv gebonden werkgevers twee procentpunt hoger scoren dan direct gebonden werkgevers (zie ook figuur 4.2).

- 2 Welke motieven hebben werkgevers om al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheden om dispensatie te krijgen van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao?
- 3 Welke mogelijkheden zijn er volgens werkgevers om dispensatie te krijgen van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao?
- 4 In welke mate en hoe maken werkgevers gebruik van mogelijkheden om van (onderdelen van) een (ge-avv'de) bedrijfstak-cao te worden gedispenseerd?

Elke individuele werkgever die onder een bedrijfstak-cao valt (direct dan wel door avv gebonden) heeft de mogelijkheid om 'uitgezonderd te worden' voor een deel of voor de gehele cao. Dispensatie voor avv is geen belangrijk onderwerp voor de ondervraagde werkgevers. Vier procent van de ondervraagde werkgevers geeft aan dispensatie te overwegen. Dit betrof veelal een overweging tot aanvraag wegens arbeidstijden en lonen. Dispensatie en overweging tot het aanvragen ervan, is vooral bekend onder grote ondernemingen en minder bekend onder kleine ondernemingen. Er zijn allerlei substituten voor het aanvragen van dispensatie voor avv zoals bijvoorbeeld 'flexibele cao's' waar werkgevers op bepaalde punten kunnen afwijken van het in de cao gestelde. Verder kan men veelal bij de cao-partijen dispensatie voor bepaalde delen van de cao aanvragen, waardoor de gang naar dispensatie-aanvraag via het ministerie van SZW niet noodzakelijk is.²

- 5 Speelt de (ge-avv'de) cao een rol bij het vormgeven van een effectief personeelsbeleid? Worden werkgevers in hun flexibiliteit op dit punt gehinderd?

In dit onderzoek wordt op twee punten naar de rol van de cao bij het vormgeven van personeelsbeleid gekeken, te weten: (1) het aannemen van geschikt personeel en (2) het aannemen van flexwerkers. Beide punten betreffen stellingen die in het hoofdstuk over praktijkervaringen (hoofdstuk 3) aan de orde zijn gekomen. Daarnaast is de vraag gesteld of een werkgever wel of niet concurrentie op de arbeidsmarkt ervaart. Dit derde punt is een van de uitgevraagde achtergrondkenmerken.

Werkgevers zijn gemiddeld genomen positief gestemd over de mogelijkheid om geschikt personeel in dienst te nemen. Hierbij geldt dat de moeilijkheden om personeel aan te nemen niet zozeer samen hangen met de cao-situatie als wel met de situatie op de arbeidsmarkt. Werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, vinden het namelijk vaak moeilijker om geschikt personeel te vinden dan werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren. Ook op andere punten in het onderzoek zien we verschillen tussen werkgevers die veel en werkgevers die weinig concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren. Werkgevers die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, scoren bijvoorbeeld gemiddeld hoger op cao-principes, maar lager op toepasbaarheid van de cao in de praktijk en naleving van de cao. Werkgevers

² Het onderzoek 'Dispensatiebepalingen in bedrijfstak-cao's' uitgevoerd door Basis & Beleid Organisatie-Adviseurs in opdracht van het ministerie van Economische Zaken concludeert dat er nauwelijks sprake is van een dispensatiepraktijk via cao-partijen.

die veel concurrentie op de arbeidsmarkt ervaren, oordelen net als werkgevers die weinig concurrentie ervaren, ook positief over de cao, maar ervaren in de uitvoering meer knelpunten.

- 6 Overwegen startende ondernemers te concurreren op arbeidsvoorwaarden? En zo ja, zoeken zij dan naar dispensatie? Zo nee, wat zijn dan de overwegingen om dat niet te doen?

Uit het onderzoek blijkt dat startende ondernemers zich niet onderscheiden van meer gevestigde ondernemers in hun opvattingen over de cao en avv.³

Uit tabel 6.1 blijkt dat starters gemiddeld genomen tevreden zijn over het instrument cao, de praktische toepasbaarheid en de principes die achter een cao schuil gaan. De cao wordt gezien als een instrument dat de bedrijfsactiviteiten ondersteunt. Starters scoren op cao-principes en het steunen van de cao lager dan het gemiddelde. Op de vraag of de cao het starters makkelijker maakt, antwoordt minder dan de helft dat het zo is. Ten opzichte van de vorige meting zien we een stijging op dit punt, maar hier is nog wel het een en ander aan terrein te winnen. Starters geven minder vaak aan te investeren in bedrijfstakfondsen en geven vaker aan dat de cao in hun bedrijfstak minder goed wordt nageleefd. Samenvattend kan worden gezegd dat starters redelijk tevreden zijn over de cao, maar dat het nog beter kan worden toegepast op hun situatie.

- 7 Welke ontwikkelingen doen zich voor ten opzichte van de eerste uitvoering van het onderzoek in 2003?

Over het geheel genomen zien we een stijgende lijn in de reeds positieve opvattingen van werkgevers over cao en avv tussen 2003 en 2007. Dat wil zeggen dat werkgevers de toepasbaarheid van de cao in de praktijk als beter ervaren en gemiddeld genomen ook positiever zijn gaan denken over de principes van de cao.⁴ Een mogelijke verklaring hiervoor is de toename van het aantal flexibele cao's dan wel de mogelijkheden om decentrale afspraken naast een ge-avv'de cao te maken. Dit beeld zien we bevestigd in een daling van het percentage werkgevers dat inflexibiliteit als nadeel van avv ziet. Ten opzichte van de vorige meting zien we een stijging van bekendheid en overweging tot aanvragen van dispensatie onder grote ondernemingen.

³ Om dit te illustreren zijn in bijlage 4 ook een aantal tabellen opgenomen over starters. Dit zijn tabellen die de belangrijkste onderzoeksvragen weergeven. Deze tabellen bevestigen het beeld dat startende ondernemers zich niet onderscheiden van meer gevestigde ondernemers in hun beeld van cao en avv.

⁴ Voor de groepen 'eigen cao' en 'geen cao' zien we voor bepaalde principes dalingen in de tijd die we niet kunnen verklaren aan de hand van beschikbare data.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Methoden

Het onderzoek naar ervaringen van werkgevers met cao en avv bestaat uit een kwalitatief en een kwantitatief deel. In de volgende paragrafen worden beide methoden toegelicht.

Kwantitatief

In de periode van 25 januari tot en met 9 maart 2007 zijn telefonische enquêtes onder werkgevers afgenomen. De vragenlijst van het onderzoek van 2003 was de basis en Regioplan heeft deze in overleg met de begeleidingscommissie aangepast. Er zijn vragen toegevoegd over het nieuwe toetsingskader en enkele achtergrondvragen over afzet en arbeidsmarkt voor de economische analyses. Er zijn vragen verwijderd over of de overstap van een bedrijfstak-cao naar een ondernemings-cao als verbetering of verslechtering wordt gezien. De (aangepaste) vragenlijst zal in het eindrapport worden opgenomen. Een telefonisch interview duurde gemiddeld zestien minuten.

Steekproef

Voor het onderzoek is een extern bestand met naw-gegevens en telefoonnummers aangekocht, dat als representatief voor het Nederlandse bedrijfsleven kan worden opgevat. Alle sectoren zijn in het bestand vertegenwoordigd. Voor de steekproeftrekking zijn de bedrijven uit de overheidssector, waaronder defensie, politie, gemeenten, ministeries alsmede onderwijsinstellingen uit het bestand verwijderd. De Wet op de cao en de Wet avv zijn namelijk niet van toepassing op de overheidssectoren. Deze sectoren kennen een eigen systeem van arbeidsvoorwaardenvorming. Uit het bestand is een steekproef getrokken van te interviewen bedrijven.

Aangezien van tevoren niet bekend was welke werkgevers avv gebonden zijn en welke werkgevers direct onder een bedrijfstak-cao vallen, was het noodzakelijk een screeningsinterview te houden. Het screeningsinterview bestond uit vijf à tien vragen om vast te stellen tot welke groep een onderneming behoort. Voor het onderzoek zijn namelijk vijf groepen werkgevers onderscheiden. Deze groepen zijn als volgt gedefinieerd:

Groep 1. Dit zijn de werkgevers die onder een bedrijfstak-cao vallen en lid zijn van een werkgeversvereniging die met vertegenwoordigers van werknemers onderhandelt over de cao. We noemen deze groep 'direct gebonden' omdat zij ook zonder avv verplicht zijn de cao na te leven. De afspraken zijn namens deze werkgevers door de werkgeversvereniging gemaakt.

Groep 2. Dit zijn werkgevers die geen lid zijn van een werkgeversvereniging, maar die wel zijn gebonden aan een bedrijfstak-cao omdat de cao algemeen

verbindend is verklaard. Zonder avv zouden zij (mogelijk) niet aan een cao gebonden zijn. Deze groep noemen we 'avv gebonden'.

Groep 3. Dit zijn de werkgevers die voor de onderneming een eigen cao (of meerdere cao's) hebben afgesloten.

Groep 4. Dit zijn de werkgevers die geen cao hebben. Soms volgen zij wel een cao, maar dit gebeurt op vrijwillige basis. Deze groep heet dan ook 'geen cao'.

Groep 5. Dit is niet echt een nieuwe groep maar deze groep overlapt met groep 1 tot en met 4. In deze groep zitten de 'starters'. Deze ondernemers zijn hoogstens vijf jaar actief in de sector.

In eerste instantie is een bestand met 4525 bedrijven aangekocht. Deze bedrijven kregen van Regioplan een vooraankondiging van het onderzoek. We hebben quota opgesteld voor de verschillende groepen, te weten:

- 400 werkgevers die direct gebonden zijn aan een bedrijfstak-cao;
- 100 werkgevers die via avv gebonden zijn aan een bedrijfstak-cao;
- 100 werkgevers met een eigen cao;
- 100 werkgevers zonder cao;
- 100 startende ondernemers (minder dan vijf jaar actief).

De quota voor de groepen 1, 2 en 4 was na drie weken bellen bereikt. De quota voor de groepen 3 (ondernemings-cao) en 5 (starters) waren nog niet bereikt. Daarom heeft Regioplan een extra bestand van 678 bedrijven met ondernemings-cao's en startende bedrijven aangeleverd. In totaal zijn er 5203 bedrijven benaderd, waarvan er met 3707 werkgevers contact is gelegd.

In totaal hebben 760 werkgevers aan het onderzoek meegewerkt, verdeeld over de vier onderscheiden groepen. Dat is een respons van 20,5 procent (van de bedrijven waarmee contact is gelegd). Van de werkgevers die niet wilden meewerken aan het onderzoek, hebben we aan 227 werkgevers een verkorte vragenlijst voorgelegd voor een non-responsanalyse (zie kopje non-respons).

Tabel B1-1 Verantwoording respons

	Aantal	% van bruto steekproef	% indien contact
Bruto steekproef	5203		
Niet gebeld omdat quota gevuld waren	313	6,0%	
Geen bedrijf	178	3,4%	
Niet bereikt tijdens veldwerkperiode (steeds in gesprek, geen tijd en terugbelafsprake)	1005	19,3%	
Bruto steekproef (contact)	3707	71,2%	
Weigering (geen zin, geen tijd, geen onderzoek)	2357	45,3%	63,6%
Afvallers in screening (quota vol)	363	7,0%	9,8%
Non-responsinterview (gemaximeerd)	227	4,4%	6,1%
Volledig interview (=netto steekproef)	760	14,6%	20,5%

Voor de verschillende groepen is het volgende resultaat behaald (tabel B1-2).

Tabel B1-2 Resultaten groepen

Groep		Aantal
Groep 1	Direct onder bedrijfstak-cao	431
Groep 2	Door avv gebonden aan bedrijfstak-cao	122
Groep 3	Ondernemings-cao	83
Groep 4	Geen cao	124
	Totaal	760
Groep 5	Starters (deze groep overlapt groep 1 tot en met 4)	97

Vergelijking populatie en netto steekproef

De bruto steekproef (= het aangekochte bestand) kan als representatief voor het Nederlandse bedrijfsleven worden opgevat. Bij de netto steekproef is er ten opzichte van de populatie een kleine oververtegenwoordiging van werkgevers in de sectoren handel, communicatie en horeca (zie tabel B1-4). Als we kijken naar de bedrijfsgrootte zien we dezelfde verhoudingen in de netto steekproef als in de populatie.

Tabel B1-3 Vergelijking populatie en netto steekproef, aantal werknemers per bedrijf

	Populatie	Netto steekproef
1-10 werknemers	82%	79%
11-49 werknemers	14%	12%
50-99 werknemers	2%	3%
100-199 werknemers	1%	2%
200-499 werknemers	0%*	3%
500+ werknemers	0%*	0%*
N	331.340	760

* <0,5% van de populatie en/of steekproef

Tabel B1-4 Vergelijking populatie en netto steekproef, aantal werknemers per bedrijf

	Populatie	Netto steekproef
Industrie / bouw / landbouw	23%	22%
Handel / communicatie / horeca	38%	52%
Zakelijke en financiële diensten	18%	11%
Zorg / overheid / cultuur	21%	15%
N	331.340	760

In het onderzoek van 2003 hebben we geen weging op de achtergrondkenmerken toegepast. Dit omdat er geen betrouwbare populatiegegevens zijn voor werkgevers op (alle) uitgevraagde achtergrondkenmerken. In deze meting zullen we dat om dezelfde reden ook niet doen. Wel dient bij de vergelijking tussen 2003 en 2007 rekening te worden gehouden met een kleine vertegenwoordiging van de branches handel, communicatie en horeca. Wel hebben we een deel van de weigeraars (non-respons) enkele centrale

vragen uit het onderzoek kunnen stellen om te kijken of ze een andere mening zijn toegedaan dan de respondenten in het onderzoek. Dit is veelal informatiever dan controle op achtergrondvariabelen.¹

Non-respons

We kunnen een analyse van de non-respons maken, omdat we 227 werkgevers die niet mee wilden werken aan het onderzoek, drie centrale vragen uit het onderzoek hebben voorgelegd, te weten:

- Valt uw bedrijf of vestiging onder een bedrijfstak-cao, ondernemings-cao of concurrerende cao binnen de bedrijfstak?
- Steunt of belemmert de cao u in uw bedrijfsactiviteiten?
- Heeft u wel eens overwogen dispensatie aan te vragen voor onderdelen van de cao?

In de onderstaande tabellen vergelijken we de antwoorden van de 760 respondenten en de 227 weigeraars.

Tabel B1-5 Soort cao

	Geslaagde gesprekken	Weigeraars
Bedrijfstak-cao	72,8%	66,7%
Ondernemings-cao	8,0%	12,5%
Concurrerende cao	0,8%	0,5%
Anders	2,0%	0,9%
Geen cao	16,4%	19,4%
Totaal (N)	760	216

Tabel B1-6 Steunt of belemmert de cao in uw bedrijfsactiviteiten?*

	Geslaagde gesprekken	Weigeraars
Steunt	82,8%	81,0%
Belemmert	17,2%	19,0%
Totaal (N)	523	142

* Deze vraag is alleen gesteld aan werkgevers met een cao.

Tabel B1-7 Overwogen dispensatie aan te vragen?*

	Geslaagde gesprekken	Weigeraars
Ja	4,4%	7,1%
Nee	95,6%	92,9%
Totaal (N)	519	182

* Deze vraag is alleen gesteld aan werkgevers met een cao.

Een vergelijking van de antwoorden leert dat er geen significante verschillen tussen de groep geslaagde gesprekken en weigeraars zijn voor de bovengenoemde centrale vragen van het onderzoek. Dat wil zeggen dat de geïnterviewde werkgevers en de weigeraars niet significant van mening

¹ Voogt, R. (2004). "I'm not interested": non-response bias, respons bias and stimulus effects in election research, proefschrift Universiteit van Amsterdam.

verschillen over de vraag of de cao de werkgever steunt of belemmert in de bedrijfsactiviteiten en in hoeverre men overwogen heeft dispensatie aan te vragen. Dit is een sterke indicatie dat een groot deel van de non-respons niet afwijkt van de respondenten. Daarmee is het aannemelijker geworden dat de netto steekproef representatief is voor het Nederlandse bedrijfsleven.

Interpretatie kwantitatieve resultaten

Bij de interpretatie van de resultaten dient met een aantal zaken rekening gehouden te worden. Allereerst moet bij de interpretatie van de totalen (n=760) in het achterhoofd worden gehouden dat we in het onderzoek vijf groepen werkgevers hebben onderscheiden en daarvoor quota hebben ingesteld. De antwoorden van de groep direct gebonden werkgevers (n=431) hebben een sterke invloed op het totale resultaat van de onderzoeksgroep. Als de antwoorden van deze groep significant afwijken van de andere groepen, dan zal het gemiddelde van de gehele onderzoekspopulatie sterk naar het gemiddelde van deze onderzoeksgroep neigen. Als er significante verschillen tussen deze onderzoeksgroepen zijn, dan zijn deze daarom in de tekst opgenomen en dient men bij de interpretatie van de cijfers aan bovenstaande te denken.

Verder dient bij het vergelijken van de data tussen de vorige meting uit 2003 en deze meting rekening te worden gehouden met het feit dat de steekproef-samenstelling van de beide onderzoeken verschilt, ondanks dat hetzelfde steekproefontwerp is genomen.² In tabel B1-8 vergelijken we de steekproef uit 2003 met de steekproef uit 2007 en de populatie uit 2006. We zien dat de steekproef van 2007 de populatie van 2006 beter benadert dan de steekproef van 2003.

Tabel B1-8 Vergelijking steekproef 2003 en 2007 met de populatie van 2006

	Steekproef 2003	Steekproef 2007	Populatie 2006
< 50 werknemers	26%	91%	96%
50-199 werknemers	36%	5%	3%
200+ werknemers	38%	3%	0%

Dit betekent dat in deze meting de antwoorden van kleine ondernemingen sterk van invloed zijn op het gemiddelde. We hebben voor alle gepresenteerde resultaten gekeken of er significante verschillen naar bedrijfsgrootte waren tussen de meting van 2003 en dit onderzoek. Waar dit het geval was, is dit nader geanalyseerd en in de tekst beschreven.

² Een verklaring hiervoor kunnen we niet geven. Beide steekproeven zijn op dezelfde wijze namelijk aselekt getrokken uit een vergelijkbaar bestand wat als representatief voor het Nederlandse bedrijfsleven wordt gezien.

Kwalitatief

In overleg met de begeleidingscommissie is gekozen voor verdiepende interviews in drie sectoren: bouw, glastuinbouw en banken. De keuze voor deze sectoren is gebaseerd op een aantal ontwikkelingen die zich in deze sectoren voordoet en (mogelijk) betrekking heeft op de arbeidsverhoudingen in het algemeen en cao-afspraken in het bijzonder. Deze ontwikkelingen hebben betrekking op afspraken over (de inzet van) zzp'ers (bouw), internationalisering arbeids- en afzetmarkt (glastuinbouw) en decentralisatie (banken).

Er zijn in totaal tien interviews gehouden. Het eerste interview was met de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van SZW. Dit interview had als doel zicht te krijgen op (de historie van de) aanvragen van algemeen verbindend verklaringen van cao's in de glastuinbouw, bouw en banken. Op basis van dit interview zijn gesprekspartners van werkgevers- en werknemersorganisaties en enkele werkgevers met ervaringen met avv geïnterviewd. In de bankensector is gesproken met de Nederlandse Vereniging voor Banken, BBV / De Unie en een financiële instelling met een ondernemings-cao, welke enkele jaren geleden uit de bedrijfstak-cao is gestapt. In de glastuinbouw hebben we Plantum BV, LTO Nederland, LTO Noord Glaskracht en FNV Bondgenoten geïnterviewd. In de bouw hebben we gesproken met CNV Hout en Bouw, het Technisch Bureau Bouwnijverheid, FNV Bouw en Bouwend Nederland.³ Deze gesprekken dienen als aanvulling op de resultaten die uit de telefonische enquête zijn voortgekomen. Op basis van deze interviews zijn kaders met praktijkvoorbeelden in de tekst van het rapport opgenomen die als illustratie dienen van de gepresenteerde onderzoeksresultaten.

³ Er is een interview met CNV Hout en Bouw geweest en een groepsgesprek met het Technisch Bureau Bouwnijverheid, FNV Bouw en Bouwend Nederland tezamen.

BIJLAGE 2

Cao-structuur

Glastuinbouw

De agrarische sector is onderverdeeld in verschillende sectoren zoals akkerbouw, melkveehouderij, bollenteelt, glastuinbouw, boomteelt en varkenshouderij. Het merendeel van deze sectoren heeft een eigen bedrijfstak-cao. Daarnaast is er de Colland-cao, een intersectorale cao gebaseerd op de arbeidsmarktbeleidfondsen¹ in de sector. Ondernemingen in de glastuinbouw hebben zowel met de cao voor de Glastuinbouw als met de Colland-cao te maken.

Cao voor de Glastuinbouw	De cao voor de Glastuinbouw is ge-avv'd en heeft een looptijd van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2007. Het avv-besluit loopt van 16 maart 2006 tot en met 30 juni 2007. Aan de onderhandelingstafel zitten namens de werkgevers LTO Nederland en Plantum NL. LTO Nederland behartigt de belangen van haar regionale organisaties, te weten LTO Noord Glaskracht, Limburgse Land- en Tuinbouwbond (LLTB) en Zuid LTO (ZLTO). Namens de werknemers nemen CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten plaats aan tafel. Er zijn maar een paar ondernemingen in de glastuinbouw die een eigen cao hebben en daardoor niet onder de bedrijfstak-cao vallen. Tegen het avv zijn drie bedenkingen ingediend. Zowel ABU als Agrarisch Loonbedrijf Geert van den Berg hadden bedenkingen wegens overlap van de werkingssfeer met de cao voor uitzendkrachten. Hiertoe is de cao-tekst aangepast. Verder had de werkgeversorganisatie Glaskracht Nederland bedenkingen tegen loondoorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Deze bedenking is niet gehonoreerd.
Colland	De Colland-cao loopt van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010 en is vanaf 23 december 2006 tot het einde van de cao-periode ge-avv'd. Aan de onderhandelingstafel zitten FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond en een aantal werkgevers(organisaties), te weten: - Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur (KAVB) - Westelijke Land- en Tuinbouworganisatie (WLTO) - Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners - Ingenieursbureau Oranjewoud BV - Arcadis Nederland BV - Grontmij Nederland BV - Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO)

¹ Deze arbeidsmarktbeleidfondsen zijn SUWAS II, Overbruggingsfonds en Vakantiefonds. Naast arbeidsmarktbeleidfondsen vallen ook de pensioenfondsen BPL en SUWAS I en het verzekeringsfonds SAZAS onder het Colland label, maar niet onder de Colland-cao.

- Nederlandse Veeverbeteringsorganisatie (NVO)
- Vereniging Paddestoelenteelt Nederland (VPN)
- Koninklijke Bond voor de Groothandel in Bloembollen en Boomkwekerijproducten (KBGBB)
- Nederlandse Bond van Boomkwekers (NBvB)
- Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO)
- Nederlandse Vereniging van Boseigenaren (NVBE)
- Algemene Vereniging Inlands Hout (AVIH)
- Vereniging Landelijk Contactorgaan Bedrijfsverzorging
- CUMELA Nederland

Plantum NL (tevens namens Glaskracht Nederland) had bedenkingen tegen de Colland-cao en is daardoor geen cao-partij. Het dispensatieverzoek van Plantum NL is niet gehonoreerd. Door het algemeen verbindend verklaren vallen ook de werkgevers die bij Plantum NL zijn aangesloten onder deze cao. Tevens was er een bedenking ingediend door MKB Nederland namens de werkgeversvereniging Nederlandse Vereniging Golfbaanaccommodaties (NVG). Deze procedure loopt nog.

Bouw

Cao voor de Bouwnijverheid Sinds 1 april 2004 vallen bouwplaats- en UTA-personeel (uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouwbedrijven) onder één cao. De integratie van de arbeidsvoorwaarden van beide groepen geldt niet voor alle regelingen, waardoor er op bepaalde punten voor bouwplaats- en UTA-werknemers verschillende bepalingen zijn. In de sector zijn nauwelijks ondernemings-cao's. De cao was algemeen verbindend verklaard van 29 oktober 2006 tot 1 april 2007. De nieuwe cao loopt van 1 april 2007 t/m 30 juni 2009. Het avv-verzoek is op 15 mei 2007 ingediend. Tegen de avv-aanvraag van de vorige cao zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door OCB Ruinen BV mede namens H.A.C.O. bouwopleidingen (Hardenberg) en enkele andere samenwerkingsverbanden van vakopleidingen. Zij verzochten te worden gedispenseerd van de verplichting om de schooldag als een normale achturige werkdag uit te betalen. Verder hebben Please BV, Please Flex BV en Please Employ BV een dispensatieverzoek ingediend. Daar de organisaties een eigen ondernemings-cao hebben, zijn ze van het avv-besluit gedispenseerd. De bedenkingen van OCB Ruinen zijn afgewezen.

Cao Bter De Cao Bedrijfstakeigenregeling voor de Bouwnijverheid heeft een looptijd van 1 januari 2006 tot en met 31 maart 2010 en is algemeen verbindend verklaard voor de periode 24 december 2006 t/m 31 december 2010. Er zijn schriftelijke bedenkingen tegen het avv ingebracht door de NVUB wegens overlapping van de werkingssfeer met de NVUB-cao. De leden van de NVUB zijn vervolgens uitgezonderd van het avv-besluit. Ook voor deze cao hebben Please BV, Please Flex BV en Please Employ BV een dispensatieverzoek ingediend daar ze zelf over een ondernemings-cao beschikken. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de gevraagde dispensatie verleend.

Aan de onderhandelingstafel voor beide cao's zitten de volgende werkgeversorganisaties:

- Bouwend Nederland
- Nederlandse Vereniging van Bouwondernemers (NVB)
- Vereniging van Waterbouwers in Bagger-, Kust & Oeverwerken (VBKO)
- Ondernemersvereniging Bestratingsbedrijven (OBN)
- Aannemers Vereniging Metselwerken (AVM)
- Vereniging Nederlandse Voegbedrijven (VNV)
- Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland (Bovatin)
- Het Hellende Dak (HHD)
- Nederlandse Vereniging van Kitverwerkende Bedrijven (NVK)
- Verbond Ondernemers Gespecialiseerde Aanneming (VOGA)
- Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven (VSB).

Verder zitten de vakbonden FNV Bouw en CNV Hout en Bouw aan de onderhandelingstafel. Het Technisch Bureau Bouwnijverheid is het adviesorgaan voor zowel werkgevers- als werknemersorganisaties in de bouw. Zij hebben beide cao's aangeboden voor avv.

Banken

De bankensector kent een niet-geavv'de bedrijfstak-cao, omdat er een afgebakende werkingssfeer is. Er zijn 39 banken die rechtstreeks aan de algemene banken cao (ABC) zijn gebonden. Dit zijn zowel grote banken zoals de Friesland Bank en Van Lansschot als kleinere instellingen, vooral dochterondernemingen van internationale banken. Er zijn in totaal tien banken die niet onder de cao vallen. Zij volgen echter wel grotendeels de cao.² Daarnaast hebben de grootbanken (Fortis, ABN Amro, Rabobank, SNS en ING) een eigen ondernemings-cao. Zie tabel B2-1 voor een overzicht van cao's in de bankensector.

Tabel B2-1 Overzicht binding aan cao in bancaire sector

	Aantal banken	Aantal werknemers
Rechtstreeks aan ABC gebonden	39	7520
Via evt. avv aan ABC gebonden	10	412
Vallend onder eigen cao of van moederbedrijf	8 + 23	98.958
Vallend onder verzekeringscao	4	227
Algemene dispensatie ABC	4	153
Niet vallend onder cao of avv*	7 + 2	868 + 82

* Effectenkredietinstellingen en hypotheekbanken
Bron: Nederlandse Vereniging van Banken

² De Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) houdt gesprekken met deze banken om hen in de werkingssfeer van de volgende cao op te nemen.

Aan de onderhandelingstafel voor de ABC zitten namens de banken de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB), FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie/Beroepsorganisatie Banken en Verzekeringen BBV. Dezelfde partijen komt men ook tegen aan de onderhandelingstafel bij ondernemings-cao's.

Geen avv

Voor de ABC is geen avv aangevraagd. Dit heeft historische gronden. De NVB is in 1989 opgericht om de gemeenschappelijke belangen van de Nederlandse banken te behartigen. Tot die tijd onderhielden de in 1949 opgerichte Nederlandse Bankiersvereniging (NBV) en het in 1971 opgerichte College van Overleg van de gezamenlijke banken (CvO) het interbancaire overleg. Sinds de fusie in 2001 met de in 1947 opgerichte Werkgeversvereniging voor het

Bankbedrijf (WGVb) behoort nu ook de sociaaleconomische belangen-behartiging tot de taken van de NVB. Vrijwel alle in Nederland actieve banken, inclusief vestigingen van buitenlandse banken, zijn lid van de NVB. Vóór de fusie waren alle banken lid van de bankiersvereniging en een selectie van hen was ook lid van de werkgeversvereniging. De banken die niet lid waren van de werkgeversvereniging waren dat vaak bewust niet omdat ze niet onder cao wilden vallen, hoewel ze deze wel vaak volgden. De reden dat na de fusie geen avv is aangevraagd is om de NVB lid-banken die niet lid waren van de werkgeversvereniging niet te dwingen zich aan de cao te houden. De ABC loopt van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007.

BIJLAGE 3

Totstandkoming tabel 6.1 van hoofdstuk 6

In deze bijlage wordt uitleg gegeven over de totstandkoming van tabel 6.1 in hoofdstuk 5. Als eerste is het gemiddelde rapportcijfer van het algemene oordeel over de cao in de tabel opgenomen. Vervolgens zijn er schaalscores berekend voor cao-principes, praktijkervaringen, naleving en steun of belemmering. Als laatste is de tabel met schaalscores vertaald naar een tabel met plusjes en minnetjes.

Berekening schaalscores

In de onderstaande tabel is allereerst het gemiddelde rapportcijfer van het algemene oordeel over de cao opgenomen. Vervolgens zijn schaalscores berekend en is de gemiddelde schaalscore per groep werkgevers weergegeven.

Tabel B3-1 Verschillen en overeenkomsten tussen direct, indirect en niet gebonden werkgevers

	Gemiddeld rapportcijfer	Schaalscore cao steun of belemmering? (min 0, max 3)	Schaalscore praktijkervaring	Schaalscore naleving cao	Schaalscore principes (min 4, max 12)
Direct gebonden	7	2,56	5,56	5,57	10,33
Avv gebonden	6,7	2,31	5,54	5,51	9,87
Eigen cao	7,2	2,62	5,53	-	9,12
Geen cao	7,3	-	-	-	8,32
Totaal	7	2,52	5,55	5,54	9,81
Starters**	7,1	2,39	5,3	5,41	9,56

** Dubbeltelling met de vier groepen werkgevers

Schaalscore voor 'cao, een steun of belemmering?'

De schaalscore 'cao vormt een steun (of belemmering)', is gebaseerd op de volgende vragen:

- Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers?
- Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij functiewaardering van werknemers?
- Steunt of belemmert de cao uw bedrijf in uw bedrijfsactiviteiten?

Als een respondent 'steunt (vooral)' antwoordt, dan krijgt hij een punt per vraag. Voor het antwoord 'belemmert (vooral)' krijgt een respondent geen punten. Dit betekent dat een respondent minimaal nul punten en maximaal drie punten kan krijgen.

Schaalscore voor praktijkervaringen

De schaalscore voor praktijkervaringen is gebaseerd op acht stellingen over praktijkervaringen, te weten:

- er is sprake van een goede voorspelbaarheid van loonkosten;
- er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden;
- er zijn geen conflicten over de cao tijdens de looptijd van de cao geweest;
- er zijn voldoende mogelijkheden om flexwerkers aan te nemen;
- het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen;
- de organisatie van het werk (arbeidstijden, functies et cetera) is goed omschreven;
- de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao is laag;
- de cao is goed leesbaar en begrijpelijk opgesteld.

Aan de antwoorden op deze acht stellingen zijn waarden toegekend. Als een respondent 'van toepassing' antwoordde op een stelling, kreeg hij een punt, 'niet van toepassing' leverde nul punten op. Uiteindelijk kon een respondent maximaal acht punten (alle praktijkervaringen zijn van toepassing) en minimaal nul punten scoren (geen van de praktijkervaringen is van toepassing). In de tabel is de gemiddelde schaalscore voor praktijkervaringen per groep weergegeven.

Schaalscore voor naleving

De schaalscore voor naleving is gebaseerd op de vragen of men van mening is dat de cao in de bedrijfstak goed wordt nageleefd en in hoeverre men naleving belangrijk vindt. Aan de antwoorden op deze vragen zijn waarden toegekend. Als een respondent van mening was dat de cao in de bedrijfstak goed werd nageleefd, kreeg hij drie punten, voor het antwoord 'niet goed, niet slecht' kreeg hij twee punten en voor het antwoord 'slecht' één punt. Aan de antwoorden op de vraag hoe belangrijk men de naleving van de cao in de bedrijfstak vindt, werden de volgende waarden toegekend: 'belangrijk': drie punten, 'niet belangrijk, niet onbelangrijk': twee punten en 'onbelangrijk': één punt. Door deze scores op de tellen kan een respondent minimaal twee punten scoren (naleving cao is slecht en onbelangrijk) en maximaal zes punten (naleving is goed en belangrijk).

Schaalscore voor principes

De schaalscore voor principes is gebaseerd op vier stellingen over cao-principes, te weten het principe van:

- gezamenlijk investeren in opleidingen;
- standaardisering van arbeidsvoorwaarden;
- voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers;
- arbeidsonrust buiten de onderneming houden.

Aan de antwoorden op deze stellingen over principes zijn waarden toegekend. Het antwoord 'goed principe' levert drie punten op: het antwoord 'niet goed,

niet slecht' levert twee punten op en het antwoord 'slecht principe' levert een punt op. De categorie 'weet niet' is buiten beschouwing gelaten. Door voor iedere respondent de scores van de antwoorden op deze vier stellingen op te tellen, komen we tot een totale schaalscore voor principes. Op deze manier kon een respondent minimaal vier punten scoren (vier keer het antwoord 'slecht principe') en maximaal twaalf punten (vier keer het antwoord 'goed principe'). In de tabel is het gemiddelde van de schaalscore per groep weergegeven.

Vertaling naar 'plus en min'

De tabel in hoofdstuk 6 is gebaseerd op tabel B3-1. De plusjes en minnetjes per groep werkgevers zijn gebaseerd op de gemiddelde totale schaalscore voor een item. Bijvoorbeeld: gemiddeld scoren werkgevers hoog op principes (9,81) wat zich vertaalt in drie plusjes bij de totale populatie onder principes. De schaalscores voor 'eigen' en 'geen cao' op dit punt zijn lager dan het gemiddelde (respectievelijk 9,12 en 8,32), maar nog steeds absoluut hoog en zodanig voorzien van twee plusjes. Op deze wijze is op basis van een gewogen oordeel van tabel B3-1 de onderstaande tabel tot stand gekomen.

Tabel B3-2 Verschillen en overeenkomsten tussen direct, indirect en niet gebonden werkgevers

	Gemiddeld rapportcijfer oordeel cao	Cao steunt (vooral)	Schaalscore praktijk-ervaring	Naleving cao	Schaal-score principes
Direct gebonden	7	+++	++	+++	+++
Avv gebonden	6,7	++	++	+++	+++
Eigen cao	7,2	+++	++	n.v.t.	++
Geen cao	7,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	++
Totaal	7	+++	++	+++	+++
Starters**	7,1	++	++	+++	++

** Dubbeltelling met de vier groepen werkgevers

BIJLAGE 4

Tabellen

In deze bijlage zijn per hoofdstuk de belangrijkste tabellen van het onderzoek opgenomen. Voor ieder onderwerp is een uitsplitsing gemaakt naar de cao-situatie. Voor de onderwerpen waar significante verschillen naar andere achtergrondkenmerken zijn beschreven in het onderzoek, zijn de bijbehorende tabellen ook in deze bijlage opgenomen.

Hoofdstuk 2: Oordelen over cao en belangrijkste voor- en nadelen

Tabel B4-1a Totale oordeel over huidige cao of situatie

Cao-situatie	Gemiddelde	N
Direct gebonden	7,0	423
Door avv gebonden	6,7	118
Eigen cao	7,2	81
Geen cao	7,3	114
Totaal	7,0	736

Tabel B4-1b Totale oordeel over huidige cao of situatie

Jaartal oprichting onderneming	Gemiddelde	N
< 1945	7,0	120
1946-1979	7,0	222
1980-2001	7,1	284
Starters (2002-2007)	7,1	81
Totaal	7,0	707

Tabel B4-2a Biedt de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden om met werknemers individuele afspraken te maken die afwijken van de (standaardregelingen in de) cao?

Cao-situatie	Voldoende	Onvoldoende	N
Direct gebonden	77%	23%	408
Door avv gebonden	70%	30%	110
Totaal	76%	24%	518

Tabel B4-2b Biedt de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden om met werknemers individuele afspraken te maken die afwijken van de (standaardregelingen in de) cao?*

Concurrentie	Voldoende	Onvoldoende	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	71,5%	28,5%	256
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	79,6%	20,4%	250
Totaal	75,5%	24,5%	506

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-2c Biedt de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden om met werknemers individuele afspraken te maken die afwijken van de (standaardregelingen in de) cao?

Jaartal oprichting onderneming	Voldoende	Onvoldoende	N
< 1945	77%	24%	85
1946-1979	75%	25%	162
1980-2001	75%	26%	192
Starters (2002-2007)	79%	21%	61
Totaal	75%	25%	500

Tabel B4-3a Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers?

Cao-situatie	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
Direct gebonden	81%	19%	371
Door avv gebonden	72%	28%	111
Eigen cao	82%	18%	71
Totaal	79%	21%	553

Tabel B4-3b Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers?*

Concurrentie	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	74%	27%	275
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	85%	15%	265
Totaal	79%	21%	540

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-4 Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij functiewaardering van werknemers?

Cao-situatie	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
Direct gebonden	87%	13%	384
Door avv gebonden	79%	22%	99
Eigen cao	82%	18%	74
Totaal	85%	15%	557

Tabel B4-5a Steunt of belemmert de cao uw bedrijf in uw bedrijfsactiviteiten?*

Cao-situatie	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
Direct gebonden	85%	15%	347
Door avv gebonden	73%	27%	103
Eigen cao	89%	11%	70
Totaal	83%	17%	520

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-5b Steunt of belemmert de cao uw bedrijf in uw bedrijfsactiviteiten?*

Concurrentie	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	79%	21%	252
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	87%	13%	256
Totaal	83%	17%	508

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-5c Steunt of belemmert de cao uw bedrijf in uw bedrijfsactiviteiten?

Jaartal oprichting onderneming	Steunt (vooral)	Belemmert (vooral)	N
< 1945	90%	10%	87
1946-1979	80%	20%	168
1980-2001	84%	16%	192
Starters (2002-2007)	81%	19%	53
Totaal	83%	17%	500

Tabel B4-6 Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat de cao ge-avv'd is?*

Cao-situatie	(Zeer) goed	Noch goed, noch slecht	(Zeer) slecht	N
Direct gebonden	90%	3%	7%	389
Door avv gebonden	82%	7%	12%	102
Totaal	88%	4%	8%	491

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-7 Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat de cao NIET ge-avv'd is?

Cao-situatie	(Zeer) goed	Noch goed, noch slecht	(Zeer) slecht	N
Direct gebonden	57%	4%	39%	28
Eigen cao	42%	20%	38%	71
Totaal	47%	15%	38%	99

Tabel B4-8 Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat u NIET onder een bedrijfstak-cao of ge-avv'de cao valt?

Cao-situatie	(Zeer) goed	Noch goed, noch slecht	(Zeer) slecht	N
Geen cao	75%	14%	12%	122

Tabel 2.2-extra Voordelen van cao naar jaartal oprichting onderneming

	< 1945	1946-1979	1980-2001	Starters (2002-2007)
Duidelijkheid	31%	35%	34%	38%
Niet zelf hoeven onderhandelen / arbeidsrust	20%	20%	11%	10%
Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden	10%	9%	11%	10%
Flexibiliteit/vrijheid om zelf te onderhandelen	9%	8%	11%	15%
Afgestemd op bedrijf / branche	3%	2%	2%	1%
Anders	3%	5%	7%	7%
Weet niet / geen antwoord	23%	21%	24%	17%

Tabel 2.3-extra Nadelen van cao naar jaartal oprichting onderneming

	< 1945	1946-1979	1980-2001	Starters (2002-2007)
Inflexibel, dwingend karakter	17%	23%	20%	19%
Hoge (transactie)kosten	4%	5%	3%	10%
Geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden	2%	2%	3%	2%
Werknemers meer baten dan werkgevers	3%	3%	2%	2%
Zelf moeten onderhandelen	3%	2%	1%	0%
Anders	13%	12%	13%	16%
Weet niet / geen antwoord	58%	53%	58%	50%

Hoofdstuk 3: Praktijkervaringen van werkgevers

Tabel B4-9 Stelling: er is sprake van een goede voorspelbaarheid van loonkosten

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	76%	24%	427
Door avv gebonden	81%	19%	117
Eigen cao	72%	27%	81
Geen cao	82%	18%	124
Totaal	76%	22%	749

Tabel B4-10a Stelling: er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden*

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	81%	19%	425
Door avv gebonden	70%	30%	120
Eigen cao	83%	18%	80
Geen cao	94%	6%	120
Totaal	82%	19%	745

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-10b Stelling: er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden*

Concurrentie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	76%	24%	353
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	87%	13%	372
Totaal	82%	19%	725

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-10c Stelling: er is voldoende flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden

Jaartal oprichting onderneming	Van toepassing	Niet van toepassing	N
< 1945	80%	20%	118
1946-1979	82%	19%	232
1980-2001	82%	18%	281
Starters (2002-2007)	78%	22%	85
Totaal	81%	19%	716

Tabel B4-11a Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden?

Cao-situatie	Ja, opwaarts	Ja, neerwaarts	Nee	N
Direct gebonden	30%	6%	65%	422
Door avv gebonden	36%	3%	62%	118
Eigen cao	32%	8%	60%	75
Totaal	31%	5%	64%	615

Tabel B4-11b Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden?*

Concurrentie	Ja, opwaarts	Ja, neerwaarts	Nee	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	37%	7%	55%	296
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	25%	3%	72%	308
Totaal	31%	5%	64%	604

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-11c Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden?*

Afzetmarkt	Ja, opwaarts	Ja, neerwaarts	Nee	N
Alleen gericht op binnenlandse afzetmarkt	28%	6%	66%	511
Zowel gericht op binnenlandse als buitenlandse afzetmarkt	45%	4%	52%	101
Totaal	31%	5%	64%	612

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-11d Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden?*

Bedrijfsgrootte	Ja, opwaarts	Ja, neerwaarts	Nee	N
< 50 werknemers	29%	5%	66%	559
50+ werknemers	47%	7%	46%	57
Totaal	31%	5%	64%	616

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-11e Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden?

Jaartal oprichting onderneming	Ja, opwaarts	Ja, neerwaarts	Nee	N
< 1945	31%	4%	66%	105
1946-1979	33%	7%	61%	194
1980-2001	31%	6%	63%	232
Starters (2002-2007)	26%	2%	73%	66
Totaal	31%	5%	64%	597

Tabel B4-12a Stelling: geen conflicten over de cao tijdens de looptijd van de cao*

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	70%	30%	419
Door avv gebonden	79%	21%	119
Eigen cao	57%	43%	77
Totaal	70%	30%	615

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-12b Stelling: geen conflicten over de cao tijdens de looptijd van de cao*

Bedrijfsgrootte	Van toepassing	Niet van toepassing	N
< 50 werknemers	72%	28%	553
50+ werknemers	51%	49%	59
Totaal	70%	30%	612

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-13a Stelling: er zijn voldoende mogelijkheden om flexwerkers aan te nemen

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	60%	40%	388
Door avv gebonden	69%	31%	109
Eigen cao	69%	31%	81
Geen cao	56%	44%	119
Totaal	62%	38%	697

Tabel B4-13b Stelling: er zijn voldoende mogelijkheden om flexwerkers aan te nemen*

Bedrijfsgrootte	Van toepassing	Niet van toepassing	N
< 50 werknemers	60%	40%	622
50+ werknemers	79%	21%	71
Totaal	62%	38%	693

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-14a Stelling: het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	39%	61%	429
Door avv gebonden	32%	68%	121
Eigen cao	46%	54%	81
Geen cao	38%	62%	122
Totaal	38%	62%	750

Tabel B4-14b Stelling: het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen*

Afzetmarkt	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	27%	73%	360
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	49%	51%	370
Totaal	38%	62%	730

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-14c Stelling: het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen*

Sector	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Industrie/bouw/landbouw	26%	74%	160
Handel/communicatie/horeca	43%	57%	393
Zakelijke en financiële dienstverlening	39%	61%	84
Zorg/overheid/cultuur	40%	60%	109
Totaal	38%	62%	746

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-15a Betaalt u mee aan bedrijfstakfondsen voor opleidingen, stages, vut en dergelijke?*

Cao-situatie	Ja	Nee	N
Direct gebonden	83%	17%	422
Door avv gebonden	70%	30%	120
Totaal	70%	30%	744

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-15b Betaalt u mee aan bedrijfstakfondsen voor opleidingen, stages, vut en dergelijke?*

Jaar van oprichting	Ja	Nee	N
< 1945	73%	27%	117
1946-1979	74%	26%	229
1980-2001	71%	29%	286
Starters (2002-2007)	56%	44%	84
Totaal	70%	30%	716

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-16 Stelling: de organisatie van het werk (arbeidstijden, functies et cetera) is goed omschreven

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	87%	13%	430
Door avv gebonden	86%	14%	118
Eigen cao	89%	11%	81
Geen cao	87%	13%	123
Totaal	87%	13%	752

Tabel B4-17 Stelling: de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao is laag

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	61%	39%	411
Door avv gebonden	72%	28%	116
Eigen cao	60%	40%	80
Geen cao	69%	31%	121
Totaal	64%	36%	728

Tabel B4-18 Stelling: de cao is goed leesbaar en begrijpelijk opgesteld

Cao-situatie	Van toepassing	Niet van toepassing	N
Direct gebonden	84%	16%	424
Door avv gebonden	74%	26%	115
Eigen cao	80%	20%	85
Totaal	81%	19%	621

Tabel B4-19a Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd?

Cao-situatie	Goed	Niet goed, niet slecht	Slecht	N
Direct gebonden	81%	8%	12%	420
Door avv gebonden	78%	10%	12%	115
Totaal	80%	8%	12%	535

Tabel B4-19b Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd?*

Jaar oprichting onderneming	Goed	Niet goed, niet slecht	Slecht	N
< 1945	85%	7%	8%	89
1946-1979	84%	4%	12%	164
1980-2001	79%	12%	9%	202
Starters (2002-2007)	70%	10%	20%	60
Totaal	80%	8%	12%	515

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-19c Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd?*

Afzetmarkt	Goed	Niet goed, niet slecht	Slecht	N
Alleen gericht op binnenlandse afzetmarkt	83%	7%	10%	448
Zowel gericht op binnenlandse als buitenlandse afzetmarkt	63%	17%	20%	82
Totaal	80%	8%	12%	530

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-19d Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd?*

Sector	Goed	Niet goed, niet slecht	Slecht	N
Industrie/bouw/landbouw	77%	11%	13%	124
Handel/communicatie/horeca	78%	8%	14%	303
Zakelijke en financiële dienstverlening	92%	8%	-	24
Zorg/overheid/cultuur	92%	5%	4%	81
Totaal	80%	8%	12%	532

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-20 Hoe belangrijk vindt u het dat de cao in uw bedrijfstak wordt nageleefd?

Cao-situatie	Belangrijk	Niet belangrijk, niet onbelangrijk	Onbelangrijk	N
Direct gebonden	91%	5%	5%	428
Door avv gebonden	88%	5%	7%	121
Totaal	90%	5%	5%	549

Hoofdstuk 4: Oordeel algemene principes cao

Tabel B4-21 Het principe van gezamenlijk investeren in opleidingen*

Cao-situatie	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Direct gebonden	75%	4%	19%	1%	430
Door avv gebonden	65%	-	31%	4%	121
Eigen cao	59%	6%	33%	2%	82
Geen cao	54%	6%	34%	6%	125
Totaal	68%	4%	25%	3%	758

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-22a Het principe van standaardisering van arbeidsvoorwaarden*

Cao-situatie	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Direct gebonden	57%	7%	34%	2%	428
Door avv gebonden	59%	3%	35%	3%	121
Eigen cao	48%	4%	45%	4%	82
Geen cao	34%	6%	58%	3%	125
Totaal	53%	6%	39%	3%	756

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-22b Het principe van standaardisering van arbeidsvoorwaarden

Jaar oprichting onderneming	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
< 1945	51%	4%	42%	3%	118
1946-1979	55%	5%	37%	3%	233
1980-2001	51%	6%	40%	3%	290
Starters (2002-2007)	50%	8%	40%	2%	86
Totaal	52%	6%	39%	3%	727

Tabel B4-23a Het principe van voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers*

Cao-situatie	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Direct gebonden	88%	1%	10%	2%	431
Door avv gebonden	79%	3%	17%	2%	121
Eigen cao	78%	2%	16%	4%	82
Geen cao	54%	2%	39%	5%	125
Totaal	80%	2%	16%	2%	759

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-23b Het principe van voorkomen van neerwaartse concurrentie tussen georganiseerde werkgevers*

Sector	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Industrie/bouw/landbouw	85%	2%	10%	3%	164
Handel/communicatie/horeca	80%	2%	17%	2%	395
Zakelijke en financiële dienstverlening	62%	2%	30%	6%	85
Zorg/overheid/cultuur	83%	1%	14%	2%	111
Totaal	80%	2%	16%	2%	755

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-24a Het principe dat arbeidsonrust buiten de onderneming wordt gehouden*

Cao-situatie	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Direct gebonden	84%	2%	12%	1%	430
Door avv gebonden	77%	3%	18%	2%	121
Eigen cao	55%	2%	38%	5%	82
Geen cao	55%	4%	37%	4%	125
Totaal	75%	3%	20%	2%	758

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-24b Het principe dat arbeidsonrust buiten de onderneming wordt gehouden*

Concurrentie	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Veel concurrentie op de arbeidsmarkt	67%	3%	26%	3%	360
Weinig concurrentie op de arbeidsmarkt	82%	3%	14%	1%	377
Totaal	75%	3%	20%	2%	737

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-24c Het principe dat arbeidsonrust buiten de onderneming wordt gehouden*

Bedrijfsomvang	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
< 50 werknemers	77%	3%	19%	2%	681
50+ werknemers	60%	3%	33%	4%	73
Totaal	75%	3%	20%	2%	754

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-24d Het principe dat arbeidsonrust buiten de onderneming wordt gehouden*

Sector	Goed principe	Niet goed, niet slecht	Slecht principe	Weet niet	N
Industrie/bouw/landbouw	79%	4%	15%	3%	164
Handel/communicatie/horeca	77%	2%	20%	2%	394
Zakelijke en financiële dienstverlening	55%	5%	35%	5%	85
Zorg/overheid/cultuur	78%	3%	17%	2%	111
Totaal	75%	3%	20%	2%	754

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-25 Maakt de cao het startende ondernemers makkelijker of moeilijker?*

Cao-situatie	Makkelijker	Maakt niet uit	Moeilijker	N
Direct gebonden	50%	12%	38%	419
Door avv gebonden	47%	9%	44%	115
Eigen cao	35%	10%	55%	82
Geen cao	29%	11%	60%	124
Totaal	45%	11%	44%	740
Starters (overlap met bovengenoemde groepen)	43%	10%	46%	97

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Hoofdstuk 5: Dispensatie

Tabel B4-26a Aanvraag dispensatie overwogen

Cao-situatie	Ja	Nee	N
Direct gebonden	5%	95%	391
Door avv gebonden	3%	97%	101
Totaal	4%	96%	492

Tabel B4-26b Aanvraag dispensatie overwogen*

Bedrijfsomvang	Ja	Nee	N
< 50 werknemers	3%	97%	484
50+ werknemers	21%	79%	33
Totaal	4%	96%	517

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-26c Aanvraag dispensatie overwogen, vergelijking 2003-2007

Bedrijfsomvang	2003	2007
< 50 werknemers	13%	3%
50-199 werknemers	20%	17%
200+ werknemers	19%	27%
Totaal	18%	4%

Tabel B4-27 Onderdelen waarop dispensatie is overwogen

Cao-situatie	Direct gebonden	Door avv gebonden	Eigen cao	Totaal
Opleidingen	13%	33%	-	14%
Vut-fondsen/pensioen	13%	33%	-	14%
Werkingsfeer	6%	-	-	5%
Arbeidstijden/openingstijden	44%	33%	-	38%
Lonen (toeslagen, loonsverhoging et cetera)	31%	-	50%	29%
De hele cao	6%	-	50%	10%
Anders	6%	-	-	5%
N	16	3	2	21

Tabel B4-28a Bekendheid met aanvraag dispensatie*

Cao-situatie	Ja	Nee	N
Direct gebonden	24%	76%	373
Door avv gebonden	14%	86%	98
Totaal	22%	78%	471

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-28b Bekendheid met aanvraag dispensatie*

Bedrijfsomvang	Ja	Nee	N
< 50 werknemers	20%	80%	468
50+ werknemers	46%	54%	26
Totaal	22%	78%	494

* De verschillen zijn significant ($p > 0.05$).

Tabel B4-28c Bekendheid met aanvraag dispensatie, vergelijking 2003-2007

Bedrijfsomvang	2003	2007
< 50 werknemers	50%	20%
50-199 werknemers	48%	33%
200+ werknemers	59%	64%
Totaal	53%	22%

Tabel B4-29 Genoemde dispensatiemogelijkheden (indien bekend of dispensatie overwogen)

Cao-situatie	Direct gebonden	Door avv gebonden	Eigen cao	Totaal
Door een dispensatieverzoek	31,7%	20%	50%	33%
Door middel van bedenkingen	2%	-	-	2%
Direct verzoek indienen over de werkingssfeer bij de onderhandelingspartijen	5%	-	-	4%
Door gebruik te maken van de dispensatie paragraaf in de cao	2%	20%	-	4%
Door over te stappen naar een andere werkgeversorganisatie	-	-	-	-
Door de representativiteit bij het ministerie aan te kaarten	2%	-	-	2%
Door middel van het afsluiten van een eigen rechtsgeldige cao	5%	-	17%	6%
Anders*	56%	60%	17%	52%
N	41	5	6	52

* Dertien respondenten (50% van degenen die 'anders' hebben ingevuld) gaven het aanvragen van dispensatie voor pensioen en / of werktijden als antwoord.

Tabel B4-30 Daadwerkelijke aanvraag dispensatie (indien overwogen)

Cao-situatie	Ja	Nee	N
Direct gebonden	44%	56%	18
Door avv gebonden	33%	67%	3
Totaal	43%	57%	21

Tabel B4-31 Honorering verzoek (absolute aantallen)

Cao-situatie	Ja, is gehonoreerd	Nee, loopt nog	Nee, is niet gehonoreerd	N
Direct gebonden	3	3	2	8
Door avv gebonden	-	-	1	1
Totaal	3	3	3	9

Tabel B4-32 Stroomschema dispensatie (absolute aantallen)

	Direct gebonden	Door avv gebonden
	90	14
Bekendheid met dispensatie aanvragen	(24% van 373)	(14% van 98)
Aanvraag overwogen	18	3
Daadwerkelijke aanvraag	8	1
Honorering verzoek	3	-
Verzoek loopt nog	3	-
Verzoek is niet gehonoreerd	2	1

Tabel B4-33 Bekendheid met wijziging toetsingskader

Cao-situatie	Ja	Nee	N
Direct gebonden	8%	92%	430
Door avv gebonden	9%	91%	122
Eigen cao	11%	89%	82
Geen cao	9%	91%	125
Totaal	9%	91%	759

BIJLAGE 5

Vragenlijst

De vragenlijst in deze bijlage is afgenomen bij werkgevers die direct gebonden zijn aan een bedrijfstak-cao. De vragenlijst is geprogrammeerd in een computer (cati). Dit biedt de mogelijkheid tekstvelden te veranderen en aan te passen aan de situatie, items random te laten rouleren (toegepast bij diverse opsommingen) maar ook om een ingewikkeldere routing te gebruiken. Voor de leesbaarheid zijn niet alle tekstvelden en routingspaden aangegeven.

Introductie

Goede dag u spreekt met <naam> van Regioplan.

Regioplan doet een onderzoek naar ervaringen van werkgevers met een cao. Dit onderzoek voeren we uit in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van het onderzoek is inzicht verkrijgen in de ervaringen van werkgevers met en zonder cao. De resultaten zullen door het ministerie worden meegenomen bij het beleid op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Duur tien - vijftien minuten.

Vraag 1.1

Valt uw bedrijf of vestiging onder een cao?

Antwoord

Ja

Nee

Vraag 1.2

Valt uw bedrijf of vestiging onder één cao of meerdere cao's?

Antwoord

Eén cao namelijk...

Meerdere cao's namelijk...

Vraag 1.3

Onder welke cao valt uw bedrijf of vestiging?

Vraag 1.4

Onder welke cao's valt uw bedrijf of vestiging?

Vraag 1.5

Volgt uw bedrijf of vestiging een cao?

Antwoord

Ja, namelijk...

Vraag 1.6

Welke cao is het belangrijkste in de zin dat de meeste werknemers ermee te maken hebben?

Vraag 1.7

Is deze cao een bedrijfstak-cao, Ondernemings-cao of concurrerende cao binnen de bedrijfstak (bijv. horeca, uitzendbranche, tankstations e.d.)?

Antwoord

Bedrijfstak-cao

Ondernemings-cao

Concurrerende cao (of andere rechtsgeldige cao)

Anders, namelijk...

Vraag 1.8

Is of wordt de bedrijfstak-cao algemeen verbindend verklaard?

Antwoord

Ja

Aanvraag loopt momenteel

Nee

Wn/geen antwoord

Vraag 1.9

Is uw bedrijf lid van een werkgeversorganisatie?

Antwoord

Ja, namelijk.....

Wn/geen antwoord

Vraag 1.10

Dus u bent via het lidmaatschap van de werkgeversvereniging gebonden aan de cao?

Antwoord

Ja

Nee

Vraag 1.11

In welk jaar is uw onderneming gestart?

Vraag 2.1

Wat vindt u de belangrijkste voordelen van een bedrijfstak-cao?

Vraag 2.2

Wat vindt u de belangrijkste nadelen van een bedrijfstak-cao?

Vraag 2.3

Wat vindt u de belangrijkste voordelen van het algemeen verbindend verklaren van uw bedrijfstak-cao?

Vraag 2.4

Wat vindt u de belangrijkste nadelen van het algemeen verbindend verklaren van uw bedrijfstak-cao?

Vraag 2.5.1

Biedt de cao voldoende of onvoldoende mogelijkheden om met werknemers individuele afspraken te maken die afwijken van de (standaardregelingen in) cao?

Antwoord

Voldoende

Onvoldoende

Vraag 270

Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij het maken van afspraken over werktijden met werknemers?

Antwoord

Steunt (vooral)

Belemmert (vooral)

Vraag 271

Steunt of belemmert de cao uw bedrijf bij functiewaardering van werknemers?

Antwoord

Steunt (vooral)

Belemmert (vooral)

Vraag 272

Steunt of belemmert de cao u in uw bedrijfsactiviteiten?

Antwoord

Steunt (vooral)

Belemmert (vooral)

Vraag 273

Bent u van mening dat de cao in uw bedrijfstak in het algemeen goed of slecht wordt nageleefd?

Antwoord

Goed

Niet goed, niet slecht

Slecht

Vraag 274

En hoe belangrijk of onbelangrijk vindt u het dat de cao in uw bedrijfstak wordt nageleefd?

Antwoord

Belangrijk

Niet belangrijk, niet onbelangrijk

Onbelangrijk

Vraag 275

Overweegt u te concurreren op arbeidsvoorwaarden? Zo ja, is dat vooral opwaarts of neerwaarts?

Antwoord

Ja, opwaarts (meer dan in de cao staat)

Ja, neerwaarts (minder dan in de cao staat)

Nee, geen overweging

Vraag 3.11

De loonkosten zijn, in een periode van 2-3 jaar, goed voorspelbaar.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.31

De wijze waarop de huidige arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld geeft het bedrijf genoeg flexibiliteit tot nadere invulling van de arbeidsvoorwaarden.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.41

De huidige cao omschrijft de organisatie van het werk, denk aan bedrijfstijden, arbeidstijden en functies (of taken) goed.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.51

Is het volgende wel of niet van toepassing: de noodzakelijke administratieve druk voor het uitvoeren van de cao is laag.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.61

Het is goed mogelijk flexwerkers (oproepkrachten, uitzendwerkers, of tijdelijke krachten) aan te nemen.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.81

De artikelen in de cao zijn goed leesbaar en begrijpelijk opgeschreven.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.101

Conflicten over de cao komen tijdens de looptijd van de cao niet voor.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 3.111

Het is gemakkelijk om geschikt personeel in dienst te nemen.

Antwoord

Klopt / van toepassing

Klopt niet / niet van toepassing

Vraag 7.1 (G)

Betaalt u mee aan bedrijfstakfondsen voor opleidingen, stages, vut e.d.?

Antwoord

Ja

Nee

Vraag 4.2

Door een bedrijfstak-cao wordt het mogelijk om gezamenlijk in opleidingen te investeren. Een individuele werkgever doet dit minder snel omdat de kans bestaat dat de investering in opleidingen naar de concurrent kan wegvloeien. Vindt u dit een goed of slecht principe?

Antwoord

Goed principe

Niet goed, niet slecht

Slecht principe

Weet niet

Vraag 4.3

De bedrijfstak-cao en het algemeen verbindend verklaren leidt tot een zekere standaardisering van de arbeidsvoorwaarden, maar het kan de flexibiliteit van de onderneming op het terrein van de arbeidsvoorwaarden beperken. Vindt u dit een goed of slecht principe?

Antwoord

Goed principe

Niet goed, niet slecht

Slecht principe

Weet niet

Vraag 4.5

Bij de bedrijfstak-cao vinden de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden geheel buiten de onderneming plaats, waarmee mogelijke arbeidsonrust in eerste instantie buiten de onderneming blijft. Vindt u dat een goed of slecht principe?

Antwoord

Goed principe

Niet goed, niet slecht

Slecht principe

Weet niet

Vraag 4.6

De onderhandelingspartijen in een sector kunnen met algemeen verbindend verklaren ervoor zorgen dat ongeorganiseerde werkgevers worden verplicht de bedrijfstak-cao te volgen. Dit om neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Vindt u dat een goed of slecht principe?

Antwoord

- Goed principe
- Niet goed, niet slecht
- Slecht principe
- Weet niet

Vraag 4.7

Denkt u dat de cao het startende ondernemers makkelijker of moeilijker maakt?

Antwoord

- Makkelijker
- Maakt niet uit
- Moeilijker

Vraag 5.1

Als u met een rapportcijfer van 1 tot en met 10 een totaaloordeel zou moeten geven voor de huidige cao welk cijfer geeft u dan?

Vraag 5.2

Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat de cao algemeen verbindend is verklaard?

Antwoord

- (zeer) Goed
- Noch goed, noch slecht
- (zeer) Slecht

Vraag 5.3

Vindt u het goed of slecht voor uw bedrijf dat de cao NIET algemeen verbindend is verklaard?

Antwoord

- (zeer) Goed
- Noch goed, noch slecht
- (zeer) Slecht

Vraag 6.2

Heeft u (destijds) wel eens overwogen dispensatie aan te vragen voor onderdelen van de cao?

Antwoord

Ja, omdat...

Nee

Vraag 6.212

Wist u dat u dispensatie voor onderdelen van de cao kan aanvragen?

Antwoord

ja

nee

Vraag 6.22

Welke mogelijkheden zijn er volgens u om dispensatie voor onderdelen van de cao te krijgen?

Antwoord

Door een dispensatieverzoek (ENQ: dit is individueel omdat het bedrijf als bedrijf wil worden uitgezonderd)

Door middel van bedenkingen bij SZW (ENQ: dit is meer algemeen bezwaar maken tegen de cao)

Direct verzoek in te dienen over de werkingssfeer bij de onderhandelingspartijen

Door gebruik te maken van de dispensatie paragraaf in de cao

Door de representativiteit (de rep-toets) bij het ministerie aan te kaarten

Door middel van het afsluiten van een eigen rechtsgeldige cao

Door over te stappen naar een andere werkgeversorganisatie (veelal binnen de bedrijfstak)

Anders, nl.

Vraag 6.3

Voor welke onderdelen van de cao heeft u overwogen om dispensatie aan te vragen?

Antwoord

Opleidingen

Vut-fondsen / pensioen

Werkings sfeer

Arbeidstijden / openingstijden

Lonen (toeslagen, loonsverhoging et cetera)

De hele cao

Anders namelijk...

Vraag 6.4

Heeft u toen dispensatie van de cao ook daadwerkelijk aangevraagd?

Antwoord

Ja

Nee, omdat...

Vraag 6.5

Is dit verzoek (uiteindelijk) wel of niet gehonoreerd?

Antwoord

Ja, IS GEHONOREERD

Nee, loopt nog

Nee, IS NIET GEHONOREERD

Vraag 800

Per 1 januari 2007 is het Toetsingskader avv gewijzigd. Vanaf deze datum gelden er 'scherpere' voorwaarden waaronder bedrijven uitzondering kunnen krijgen van cao-bepalingen die bindend zijn voor de hele bedrijfstak. Wist u dit?

Antwoord

Ja

Nee

Vraag 901

Op welke markt bent u gericht? Bent u vooral internationaal georiënteerd of meer gericht op de binnenlandse markt?

Antwoord

Alleen gericht op de binnenlandse markt

Grotendeels gericht op de binnenlandse markt, een klein deel internationaal

Zowel gericht op de binnenlandse markt als op de internationale markt (ongeveer gelijk verdeeld)

Grotendeels gericht op de internationale markt, een klein deel op de binnenlandse markt

Alleen gericht op de internationale markt

Vraag 902

Ondervindt u veel of weinig concurrentie uit binnen- en buitenland?

Antwoord

Ja, veel concurrentie uit zowel binnen- als buitenland

Ja, veel concurrentie voornamelijk uit binnenland

Ja, veel concurrentie voornamelijk uit buitenland

Ja, maar weinig concurrentie (zowel binnen als buitenland)

Nee, geen concurrentie

Vraag 903

En als u naar uw arbeidsmarkt kijkt? (ENQ: licht indien nodig toe de markt waar u uw personeel vindt). Ondervindt u veel of weinig concurrentie op de arbeidsmarkt?

Antwoord

Veel concurrentie

Weinig concurrentie

Vraag 8.1

Ik wilde tot slot nog een paar achtergrondvragen over uw bedrijf stellen. Hoeveel werknemers zijn er op vestigingsniveau bij u in dienst?

Antwoord

1-10

11-29

30-49

50-99

100-199

200-499

500-999

1000 of meer

WEET NIET

Vraag 8.4

En ten slotte. In welke bedrijfstak bent u werkzaam?

Antwoord

Landbouw en visserij

Industrie

Bouw

Handel

Horeca

Vervoer en communicatie

Zakelijke dienstverlening

Onderwijs

Gezond- en welzijnszorg

Overheid

Cultuur en overige dienstverlening

Anders namelijk...

Afsluiting

Heeft u tot slot nog opmerkingen over de cao of avv of over dit onderzoek?