

# Vakbond en CAO

'Kijk, dit is jouw eigen exemplaar', zegt de heer Robberts tegen Mariët. Mariët is assistent-sociaalcultureel werker. Ze zit in het hoofdgebouw van welzijnsorganisatie De Koepel. Ze praat met de heer Robberts van de afdeling Personeel. Mariët werkt zelf niet in het hoofdgebouw. De Koepel is een stichting met negen filialen (wijkcentra), die over de hele stad zijn verdeeld. Mariët werkt in het filiaal Binnenstad. In dat wijkcentrum werkt ze bij het kinderwerk. De heer Robberts vertelt haar dat ze in dienst is van de stichting. Ze heeft een arbeidsovereenkomst met de stichting. De stichting is dus haar werkgever.

'We moeten ons aan de afspraken houden die in de CAO staan', zegt de heer Robberts. Hij pakt er een boekje bij. 'Kijk, hier staat in wat je als loon krijgt en hoeveel dagen vakantie je per jaar hebt.'

Hij geeft Mariët een eigen exemplaar. 'Mag ik die houden?' vraagt Mariët. 'Jazeker,' zegt de heer Robberts, 'dat is een afspraak die in de CAO staat. Kijk maar eens naar artikel 8.'

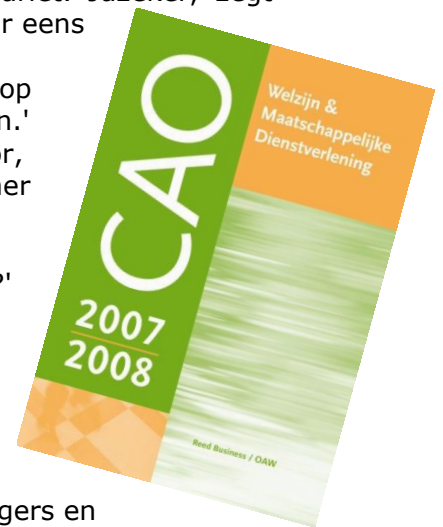
Mariët leest artikel 8: 'De werkgever is verplicht aan de werknemer op diens verzoek kosteloos één exemplaar van deze CAO te verstrekken.'

'Dus dit boekje staat vol met dit soort afspraken?' vraagt ze. 'Ja hoor, er staat in wat de werkgever verplicht is, maar ook wat de werknemer verplicht is.'

'Ik wilde nog wat vragen', zegt Mariët. 'Mijn ouders zijn volgende maand vijftienvier jaar getrouwd. Krijg ik daar nog extra vrij voor?'

'Dat staat ook in de CAO', zegt de heer Robberts.

'O, dat kan ik dus opzoeken in mijn eigen exemplaar!' zegt Mariët.



## Vakbonden

In de tijd van de middeleeuwen werkte je als je geld nodig had. Burgers en boeren verrichtten arbeid. Als je in dienst was bij een ander, kende je die omdat je altijd met hem samenwerkte. (de verhoudingen tussen werkgever en werknemer werd bepaald door de persoonlijke band tussen hen beiden. De knecht kon voor zijn belangen rechtstreeks terecht bij de baas.)

Vanaf de industriële revolutie veranderde dit: alles werd veel grootschaliger, er kwamen fabrieken. De werknemers kenden wel hun ploegbaas van wie ze de orders kregen, maar niet meer de eigenaars van de fabriek die de lonen betaalden en de arbeidsvoorwaarden stelden. Duidelijk werd dat de werknemers een aantal gezamenlijke belangen hadden, waar ze voortdurend voor zouden moeten knokken. Die belangen liggen op deze terreinen:

- de arbeidsvoorwaarden
- de arbeidsinhoud
- de arbeidsverhoudingen
- de arbeidsomstandigheden
- algemene belangen



## **Het ontstaan van de vakbonden**

Gezelligheidsverenigingen waar arbeidsvoorwaarden vaak onderwerp van gesprek waren, zijn de voorlopers van de vakbonden. In 1861 werd de eerste plaatselijke vakbond opgericht, in 1866 de eerste landelijke. Bij het ontstaan van de vakbonden speelde de verzuiling van de samenleving een rol: er ontstonden socialistische, katholieke en christelijke bonden, die samenwerkten in vakverenigingen met een duidelijke kleur, verwant aan de politieke partijen.

## **De werkwijze van de vakbond**

De vakbond kun je zien als belangenorganisatie.

De vakbond behartigt de Collectieve belangen voor werknemers binnen een sector. Dit doen ze door het opstellen van een CAO, een Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Ook proberen de vakbonden de belangen van de individuele leden te behartigen door het geven van juridische hulp bij problemen op het werk en daarbuiten. Sommige voordeeltjes zijn vooral bedoeld als klantenbinding.

Waarom praten werkgevers met de vakbonden voor het afspreken van een CAO? Dit komt door het feit dat ze door de overheid erkend zijn als enige wettelijke vertegenwoordigers van alle werknemers.

75% van de werknemers in Nederland valt op een of andere manier onder een CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst. Hierin worden afspraken gemaakt over lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Een CAO geldt ook voor werknemers die geen lid zijn van de bond. Ze worden gemaakt door werkgevers en vakbonden.

## **Werkgeversorganisatie**

Niet alleen de werknemers kunnen zich verenigen, ook de werkgevers zijn lid van een vereniging die voor hun belangen zorgt. Dit zijn de werkgeversorganisaties.

## **CAO**

**Wat is een cao? Basiskennis over de collectieve arbeidsovereenkomst puntsgewijs samengevat.**

1. Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Een cao is een overeenkomst tussen één of meer vakbonden enerzijds, en werkgevers of werkgeversorganisaties anderzijds. Zij zijn de `partijen` bij de cao. Zij spreken met elkaar af welke arbeidsvoorwaarden (zoals loon, arbeidsduur, enz.) er de komende tijd (bijvoorbeeld komend jaar) door de betrokken werkgever(s) betaald moeten worden.
3. In een cao kan alles aan de orde komen, waar partijen met elkaar afspraken over willen maken. Belangrijke onderwerpen zijn meestal: loonsverhoging, salarisschalen, arbeidsduur, roosters, ploegendiensten, vakantie, toeslagen voor overwerk of avond- en weekenddiensten, ziekengeld, rechtspositie van uitzendkrachten, scholing, arbeidsomstandigheden, ouderschapsverlof, kinderopvang, pensioen, enzovoort.
4. Daarnaast kunnen in cao's ook afspraken worden gemaakt om gezamenlijk bepaalde zaken te organiseren en te financieren. Bijvoorbeeld scholings- of pensioenfondsen, arbeidsmarktonderzoeken, werkgelegenheidsprojecten of verbetering van arbeidsomstandigheden.
5. Er zijn bedrijfstak-cao's, zoals de metaal-cao of de bouw-cao. En er zijn ondernemings-cao's, zoals de Philips-cao of Stena Line-cao. Een ondernemings-cao wordt afgesloten met die ene werkgever. Een bedrijfstak-cao met één of meer werkgeversverenigingen.

6. Bijna 90 procent van de werknemers voor wie een cao geldt, valt onder een bedrijfstak-cao. Soms komen nieuwe bedrijfstak-cao's tot stand, zoals de cao voor call-centers. En soms worden bedrijfstak-cao's weer opgesplitst in ondernemings-cao's. Zo is de banken-cao in 2000 vervangen door afzonderlijke cao's voor ING, ABN Amro, enz.
7. Sommige cao's gelden voor honderduizenden werknemers, zoals de onderwijs-cao (340.000 werknemers) of de uitzend-cao (225.000). Maar er zijn ook cao's, waar slechts enkele tientallen werknemers onder vallen. Eén van de kleinste cao's is die van veerdienst `De Visser` in Krimpen aan de Lek (5 werknemers). Andere cao's zitten daar tussenin, zoals de Kappers-cao (23.000 werknemers) of de cao Bloemenveiling Aalsmeer (1.600)
8. In totaal zijn er in Nederland ruim 900 `reguliere` cao's over arbeidsvoorwaarden zoals lonen, arbeidsduur, enzovoort. Daarnaast zijn er nog ongeveer 200 specifieke collectieve contracten. Die gaan over een bepaald onderwerp, meestal over Vut- of pensioenregelingen, scholingsfondsen of sociale plannen. Bij elkaar meer dan 1.100 cao's.
9. Een collectieve arbeidsovereenkomst geeft aan, waar een individuele arbeidsovereenkomst (i.a.o.) aan moet voldoen. Een i.a.o. tussen een werknemer en een werkgever mag nooit in strijd zijn met de cao die van toepassing is.
10. Veel cao's hebben een minimumkarakter. Dat betekent dat de werkgever wel méér mag betalen dan in de cao staat, maar niet minder. In de bouw worden bijvoorbeeld vaak arbeidsmarkttoeslagen betaald, als er moeilijk mensen te krijgen zijn. En in de metaal liggen de werkelijk betaalde lonen gemiddeld 15 procent boven het officiële cao-loon.
11. In grote cao's staat vaak, dat bepaalde onderwerpen per bedrijf nader zullen worden uitgewerkt, in overleg met de bond of de ondernemingsraad ter plekke. Zulke `decentralisatie` betreft bijvoorbeeld werktijdregelingen of het opstellen van scholingsplannen.
12. Als een cao eenmaal is afgesloten, moet hij door partijen worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe). Vanaf dat moment geldt hij als wet. Dat betekent dat bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst, die strijdig zijn met de van toepassing zijnde cao, nietig (ongeldig) zijn.
13. Een werkgever die lid is van een werkgeversvereniging die een cao heeft afgesloten, moet al zijn werknemers arbeidsvoorwaarden bieden die aan die cao voldoen. Dus ook werknemers die geen lid van de bond zijn. Anders zouden vakbondsleden en niet-vakbondsleden ongelijk worden behandeld. Vakbonden onderhandelen dus niet alleen in het belang van hun eigen leden, maar van alle werknemers die onder een cao vallen.
14. Een werkgever die geen lid is van een werkgeversvereniging, hoeft zich niet aan de cao te houden die door die werkgeversvereniging met de vakbonden is afgesloten. Maar als cao-bepalingen algemeenverbindendvervaard (AVV) zijn voor de hele bedrijfstak, dan moeten ook ongeorganiseerde werkgevers zich daaraan houden.



## Vragen en opdrachten ( in tweetallen)

Ga naar: <http://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-caos>

1. Zoek in de CAO van winkelketen de Action, de antwoorden op de volgende vragen.
  - a. Tussen welke partijen in de CAO afgesloten?
  - b. Tot wanneer is de CAO geldig?
  - c. Hoeveel uren werkt een fulltime medewerker?
  - d. Hoelang is een proeftijd?
  - e. Hoeveel dagen per week mag een medewerker bij de Action maximaal werken?
  - f. Wanneer ontvangen een medewerker een maaltijdvergoeding? Hoe hoog is deze vergoeding maximaal?
  - g. Hoeveel procent toeslag krijgt een medewerker wanneer hij werkt op de volgende tijden?:
    - Maandag tot en met zaterdag van 00:00 tot 6:00 uur
    - Maandag tot en met vrijdag van 22:00 tot 24:00 uur
    - Zaterdag van 18:00 tot 24:00 uur
    - Gewone zondag van 00:00 tot 24:00 uur
  - h. Op hoeveel vakantie uren heeft een fulltime medewerker die een heel jaar werkt, recht?
  - i. Op hoeveel dagen of uren verlof heeft een fulltime medewerker recht, met behoud van salaris, in de volgende situaties:
    - Trouwen van de medewerker
    - 25 jarig huwelijk van schoonouders
    - Het overlijden van een broer
    - Het in ondertrouw gaan
    - Het huwelijk van een stiefzoon
  - j. Stel de medewerker wordt arbeidsongeschikt. Hoeveel procent loon krijgt hij dan in het eerste jaar en hoeveel in het tweede jaar?
  - k. Mag de werkgever een bewakingscamera gebruiken om het personeel in de gaten te houden? Zo ja, welke regels moet de werkgever zich aan houden?
  - l. Wat is het uurloon van de volgende medewerkers?:
    - Een 16 jarige jongen die in de vulploeg werkt
    - Een winkelmedewerker van 23 jaar, in schaal W8 en trede 1
    - Een manager van 26 jaar, in schaal W10 en trede 5
  - m. Wat is het bruto maandsalaris van de volgende medewerkers?:
    - Een fulltime winkelbediende, 22 jaar, schaal W8 en trede 1.
    - Een fulltime manager, 26 jaar, schaal W10 en trede 6.