



Verwerkingsopdrachten

ARBEIDSMARKT ONDERHANDELINGEN

Volgende

Verwerkingsopdrachten

Vraag 1

Vraag 2

Vraag 1

Met het opstellen van een Centraal Akkoord voordat er onderhandeld wordt over CAO's is Nederland uniek. Het Centraal Akkoord is een belangrijk kenmerk van het Nederlandse *Poldermodel*. Indien de onderhandeling leidt tot relatief hoge loonstijgingen, kun je niet eenvoudig zeggen dat zoiets gunstig of ongunstig is.

- a Noem twee verschillen tussen een Centraal Akkoord en een CAO?
- b Wat is het belangrijkste doel van het opstellen van een Centraal Akkoord?
- c Leg uit op welke wijze krapte op de arbeidsmarkt invloed heeft op de uitkomst van het Centraal Akkoord.
- d Leg uit hoe de concurrentiepositie van Nederlandse exportbedrijven nadeel ondervindt van de relatief hoge loonstijging.
- e Leg uit dat bedrijven die vooral op de Nederlandse markt actief zijn voordeel kunnen ondervinden van de relatief hoge loonstijging.
- f Leg uit dat de overheid zowel voordelen als nadelen ondervindt van de relatief hoge loonstijging.

Antwoord

Opdrachten

Volgende

Antwoord vraag 1



- a Voorbeeld van een goed antwoord:
- Een Centraal Akkoord heeft betrekking op álle werknemers, terwijl een CAO altijd één bedrijf/bedrijfstak betreft.
 - In een Centraal Akkoord worden geen concrete afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden, in een CAO wél.
 - Bij een Centraal Akkoord onderhandelen de werkgevers- en werknemers **centrales**. Bij de CAO werkgevers/werkgeversvertegenwoordigers en vak**bonden**.
- b Voorbeeld van een goed antwoord:
- Door in een Centraal Akkoord algemene kaders te scheppen wordt voorkomen dat er (te) grote verschillen ontstaan tussen bedrijven/sectoren in het land.
 - Door in bij een Centraal Akkoord al een deel van de onderhandelingen te voeren, worden de tegenstellingen tussen werkgevers en werknemers bij de concrete onderhandeling over arbeidsvoorwaarden kleiner. Dat kan conflicten, zoals stakingen, beperken.
- c Als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt neemt de onderhandelingsmacht van de werknemers toe. Werkgevers zijn eerder bereid eisen in te willigen, omdat zij moeilijk aan goed personeel kunnen komen.
In het Centraal Akkoord zullen dus veel voorwaarden van de vakcentrales/werknemers worden toegekend.
- d Als de lonen relatief hard stijgen, zullen bedrijven dit doorberekenen in hun prijzen om winstdaling te voorkomen. Door deze prijsstijgingen/inflatie kunnen de Nederlandse bedrijven minder goed concurreren met buitenlandse bedrijven (die deze loonstijgingen níet/minder hebben).
- e De hoge loonstijgingen zorgen ervoor dat Nederlandse werknemers meer koopkracht hebben. Bedrijven die zich richten op de Nederlandse markt kunnen dus meer afzet verwachten.
- f Voordeel voor de overheid:
- er komt meer belastinggeld binnen, omdat werknemers meer verdienen
- Nadeel voor de overheid:
- de Nederlandse overheid is ook werkgever – en zal haar personeel dus óók meer loon moeten gaan betalen (anders wil niemand meer bij de overheid werken).
 - uitkeringen zijn (deels) gekoppeld aan de loonontwikkeling – er zal dus druk ontstaan om ook de uitkeringen te verhogen.

Vraag 2

De Nederlandse vakbonden hebben de laatste decennia te maken met sterk dalende ledenaantallen. Deze dalende organisatiegraad heeft in belangrijke mate te maken met het *algemeen verbindend verklaren* van CAO-bepalingen, maar heeft vervelende gevolgen voor de onderhandelingspositie van de vakbonden.

- a Verklaar hoe het *algemeen verbindend verklaren* een dalende organisatiegraad veroorzaakt.
- b Hoe noemen we dit gedrag van werknemers die geen lid worden van een vakbond? Verklaar je antwoord.
- c Noem drie mogelijke oplossingen voor het probleem van een dalende organisatiegraad. Verklaar je antwoorden.

Antwoord

Opdrachten

Antwoord vraag 2

- a** Door het algemeen verbindend verklaren gelden de afspraken uit de CAO voor iedereen. OOK voor niet-leden. Je kunt dus zonder lidmaatschap profiteren van de resultaten van de vakbondsonderhandeling. Omdat een lidmaatschap geld kost, kun je gratis profiteren door géén lid te worden van de vakbond. En dat doen dus ook steeds meer werknemers.
- b** Meeliftersgedrag, zonder betalen profiteren van iets waar anderen voor betalen.
- c** Voorbeeld van oplossingen zijn:
 - Lidmaatschap wettelijk verplichten.
(is wel héél vergaande maatregel)
 - CAO-bepalingen niet meer algemeen verbindend verklaren.
(maar dat zorgt voor ongelijkheid op de werkvloer)
 - Sociale binding: maatschappelijke opvatting dat geen lid worden asociaal is
(moeilijk via beleid te beïnvloeden)