

‘We konden twee dingen doen; helemaal niks, een nullijn. Het alternatief was een geringe loonstijging die destijds de lage inflatie kon bijhouden voor koopkrachtbehoud’.

Vakbondsonderhandelaars staan in crisistijd voor een dilemma. Zij kunnen proberen zo snel mogelijk met werkgevers tot een crisis-akkoord te komen om ‘adequaat’ op de crisis te reageren. Maar zij lopen dan het risico te veel concessies te doen die achteraf niet nodig blijven. Of zij houden vast aan hun oorspronkelijke inzet, met het risico dat dit tot verlies aan banen leidt of dat werkgevers hen buiten spel zetten door met andere vakbonden te gaan onderhandelen. Er is geen eenduidig ‘beste’ reactie, doordat de situatie in iedere sector anders is en iedere crisis met grote onzekerheden gepaard gaat.

Dit is een van de conclusies van het onderzoek ‘Cao-onderhandelingen in crisistijd’ dat het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging De Burcht vandaag publiceert. Rein de Sauvage Nolting doet in deze publicatie verslag van zijn onderzoek naar een viertal cao-onderhandelingen in de metaalsector en in het openbaar vervoer ten tijde van de coronacrisis. Bij twee van deze onderhandelingen werd een speciale crisis-cao afgesloten, bij de andere twee vond een ‘normaal’ onderhandelingsproces plaats. Het rapport onderzoekt welke factoren van invloed waren op het verloop van het onderhandelingsproces in crisistijd en welke lessen daaruit te trekken zijn.

Vier factoren

De eerste factor die het onderhandelingsproces beïnvloedt is de geschiedenis van arbeidsverhoudingen in de sector. Als die verhoudingen goed zijn en er vertrouwen bestaat tussen de onderhandelaars is de kans groter dat zij er snel gezamenlijk uit komen.

De tweede factor is een gemeenschappelijke definitie van de actuele economische situatie. Als vakbonden en werkgevers het erover eens zijn hoe het bedrijf of de sector ervoor staat, bereiken zij gemakkelijker overeenstemming. Dit wordt bemoeilijkt als de productie en de omzet uiteenlopen, zoals in het openbaar vervoer het geval was: de omzet liep sterk terug door de terugval in het aantal reizigers, maar van het personeel werd dezelfde inzet gevraagd. Een vakbond is dan minder snel tot concessies bereid.

De derde factor is de rol van de overheid. Door de steunpakketten van de overheid, in het bijzonder de NOW-regeling, werd de pijn van de crisis voor de werkgevers verzacht, waardoor vakbonden minder snel geneigd zijn concessies te doen. Dat werd nog versterkt door de ‘boete op ontslag’ in de NOW-regeling. Voor het openbaar vervoer gold een ander steunpakket dat geen ontslagboete bevatte, zodat vakbonden meer rekening moesten houden met mogelijk werkgelegenheidsverlies.

De vierde factor geldt specifiek voor de coronacrisis. De contactbeperkende maatregelen beïnvloedden ook de wijze van onderhandelen. In het begin van de crisis werden de onderhandelingen uitgesteld, omdat de onderhandelaars elkaar fysiek wilden kunnen ontmoeten. Onderhandelen is nu eenmaal ‘mensenwerk’, waarbij informele relaties en dus direct contact van groot belang is. De contactbeperkende maatregelen hadden ook tot gevolg dat (dreiging met) stakingen in het openbaar vervoer geen optie was.

Meer informatie

De publicatie ‘Cao-onderhandelingen in crisistijd’ is gratis te downloaden van <https://www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/publicaties>.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met de auteur, Rein de Sauvage Nolting: reindesaavage@deburcht.org.