

Hoofdstuk 8 Onderhandelen

8.1 Onderhandelen

Welke factoren zijn van invloed op onderhandelingen?

Met *onderhandelingen* proberen onderhandelaars iets te bereiken wat ze zonder onderhandelingen niet zouden kunnen bereiken. Loononderhandelingen leiden tot een herverdeling van het werkgevers- en het werknemerssurplus op de arbeidsmarkt. Hoe hoger het loon, hoe hoger het werknemerssurplus en hoe lager het werkgeverssurplus.

De uitkomst van de onderhandeling wordt door diverse factoren beïnvloed: het belang voor de partijen, de (relatieve) grootte van de onderhandelingspartijen, de mate van samenwerking binnen een onderhandelingspartij en de mogelijke alternatieven van de onderhandelingspartijen.

Bij onderhandelingen kunnen *verzonken kosten* een rol spelen. Dat zijn de kosten van investeringen die niet terugverdiend kunnen worden op het moment dat een bedrijf met een activiteit stopt. Verzonken kosten leiden tot een slechte onderhandelingspositie. Als door het stoppen van de onderhandelingen of het opzeggen van de samenwerking één van de partijen meer dan de andere wordt benadeeld is er bij speciale investeringen sprake van een *berovingsprobleem*.

8.2 Arbeidsovereenkomst en overheidsingrijpen

Hoe maken werkgevers, werknemers en overheid afspraken over werk en inkomen?

In de *Stichting van de Arbeid* overleggen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers met elkaar. Soms sluit de Stichting van de Arbeid met het kabinet een *Centraal Akkoord*. Hierin staan afspraken over de loonontwikkeling en andere arbeidsvoorwaarden die als basis dienen voor nieuwe cao's.

Een *collectieve arbeidsovereenkomst* (cao) wordt afgesloten door een of meer werkgevers of werkgeversorganisaties en een of meer werknemersorganisaties, meestal vakbonden. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kan cao's *algemeen verbindend verklaren* (AVV). De gehele branche is dan verplicht de cao te volgen. Indien er in een branche of bedrijf een cao van toepassing is, zijn de afspraken hieruit van toepassing voor een *individuele arbeidsovereenkomst*. Er wordt onderscheid gemaakt tussen *vaste contracten* en *flexibele contracten* zoals *uitzendovereenkomsten*, *payrolling*, *oproepovereenkomsten*, *nulurencontract* en het *inhuren freelancer of zzp'er*.

Arbeidsvoorwaarden bestaan uit *primaire arbeidsvoorwaarden* (het loon, de werktijden, de pensioenregeling, de vakantieregeling en het werk) en *secundaire arbeidsvoorwaarden* (overige). Bij de cao-onderhandelingen worden afspraken gemaakt over het brutoloon of *cao-loon*. Voor een werknemer is het *nettoloon* van belang. Dit is het brutoloon inclusief vergoedingen min loonbelasting, premies en bijdrage zorgverzekering. Voor de werkgever zijn de *loonkosten* belangrijk: de brutolonen plus premies sociale lasten werkgevers die de arbeidskosten verhogen. Het verschil tussen de loonkosten en de nettolonen is de *wig*. De *loonkosten per product* worden berekend door de totale loonkosten te delen door de totale productieomvang of door de gemiddelde loonkosten per werknemer te delen door de gemiddelde arbeidsproductiviteit.

Een *contractloonstijging* is uit te splitsen in *prijscompensatie* (voor de stijging van de consumentenpreizen) en een *initiële loonstijging*. Lonen kunnen ook stijgen door bijvoorbeeld promotie en meer ervaringsjaren. Dit is een *incidentele loonstijging*. Of en met hoeveel procent de koopkracht van de lonen stijgt, bereken je met het indexcijfer van het *reële loon*.

Samenvatting

De *loonruimte* bepaalt met welk percentage de lonen kunnen stijgen zonder dat de winst ten opzichte van de loonkosten daalt. Deze wordt bepaald door de procentuele stijging van de arbeidsproductiviteit en de verkoopprijzen samen.

8.3 Gevangenendilemma bij loononderhandelingen

Hoe speelt het gevangenendilemma een rol bij loononderhandelingen?

Bij loononderhandelingen zijn vaak de kenmerken van een *gevangenendilemma* van toepassing. Als beide partijen kiezen voor samenwerking/onderhandelen, levert dit voor beide partijen een beter resultaat op dan wanneer ze voor de *dominante strategie* kiezen (hoge looneisen en laag loonbod).

Omdat de dominante strategie voor beide partijen het meeste voordeel oplevert, bestaat een risico dat partijen afspraken niet nakomen. Om die reden is het vastleggen van de afspraken in *contracten* over de arbeidsvoorwaarden zinvol. Zo kunnen de collectieve afspraken ook juridisch worden afgedwongen.

De collectiviteit en het mogelijk algemeen verbindend verklaren van cao's kan ook leiden tot *meeliftgedrag*. Zo gelden bijvoorbeeld cao-afspraken voor alle werknemers, niet alleen voor werknemers die lid zijn van een vakbond. Deze niet-leden vertonen meeliftgedrag.

8.4 Loonstarheid op de arbeidsmarkt

Wat zijn de oorzaken en gevolgen van loonstarheid?

In Nederland bestaat er, ter bescherming van de werknemers, een *wettelijk minimumloon*. Dit is het laagste bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is aan een werknemer als brutoloon te betalen. De hoogte van het minimumloon heeft invloed op de vraag naar en het aanbod van arbeid: op korte termijn is de vraag naar arbeid lager en het aanbod hoger op het moment dat er een minimumloon wordt ingesteld, waardoor er een aanbodoverschot en dus werkloosheid ontstaat.

In de praktijk zijn de lonen op korte termijn star. *Loonstarheid* of *loonrigiditeit* betekent dat de lonen traag reageren op veranderde marktomstandigheden. De belangrijkste redenen daarvoor zijn het bestaan van een wettelijk minimumloon en cao-contracten. Een verandering op de arbeidsmarkt leidt bij een star loon tot toenemende werkloosheid (bij een dalende vraag naar arbeid) of tot moeilijk vervulbare vacatures (bij een stijgende vraag naar arbeid).