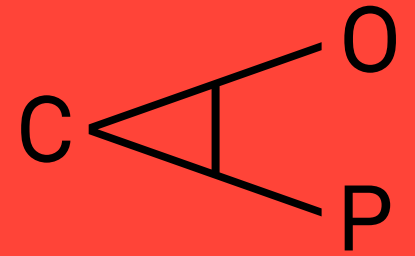


# Stand van zaken in CAO-land

- terugblik normalisering
- cao monitor

25 mei 2021



# De geleidelijke normalisering (1)

(Marc van der Meer & Wilco Brinkman, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2019)

## De drie doelstellingen van het sectorenmodel (Minister Dales 1991)

1. de mogelijkheid van differentiatie per sector (arbeidsvoorwaarden en financiering).
2. meer gelijkwaardige verhoudingen tussen sociale partners in de overheidssector.
3. het behouden van voldoende coördinatie binnen en tussen sectoren.

## Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP)

- politieke ontwikkelingen, personeelsbeleid (integriteit, klokkenluiders) en sociale zaken
- **pensioen**

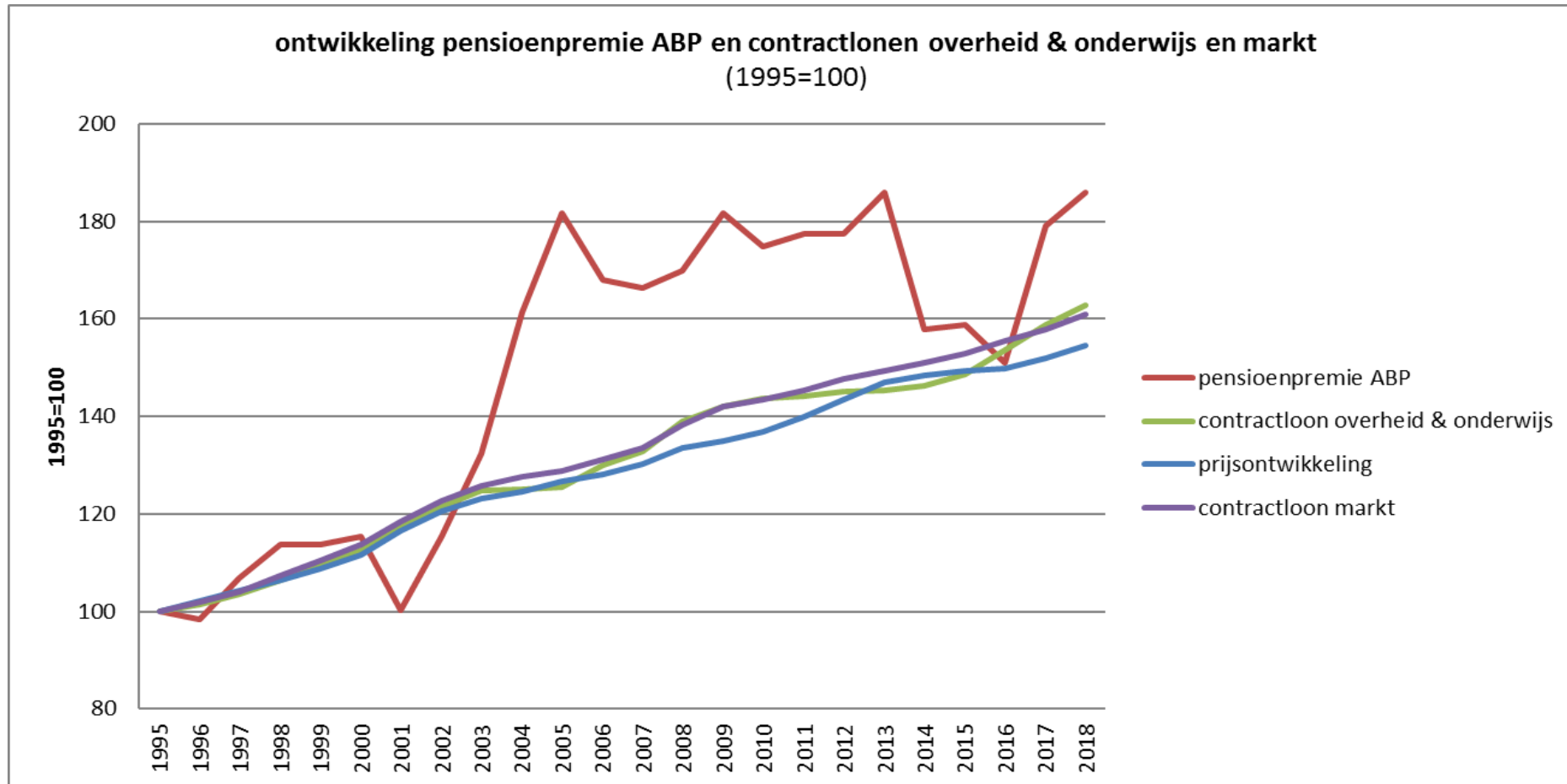
# De geleidelijke normalisering (2)

## Ontwikkeling van het sectorenmodel 1993 – 2008

- 1996: De normalisering van de verhoudingen leidt tot het ‘gewenste maatwerk’ en grotere kwaliteit van arbeidsvoorwaardenbeleid
- 2001: Sectoralisatie van de pensioenen mogelijk  
Krapte in de (verwachte) personeelsvoorziening  
In praktijk gaan meer mensen van de markt naar de overheid dan andersom, beloning blijkt geen (groot) obstakel
- 2008: Thematiek arbeidsvoorwaarden verschilt niet veel met die van de markt  
Pensioenregeling beperkt mogelijkheden voor differentiatie  
ROP functioneert niet goed, geen plek in de SER  
Ontstaan van Zelfstandige Publieke Werkgevers

# De geleidelijke normalisering (4)

## De druk van de pensioenpremie



# De geleidelijke normalisering (3)

## Het sectorenmodel tijdens en na de grote crisis 2008 -2019

Blijvende druk van pensioenpremies op arbeidsvoorwaardenruimte

2011: Een nullijn van 4 jaar agv bezuinigingen crisis 2008 - 2009

2014: Einde van de nullijn  
Eerste salarisstijgingen in zorg en onderwijs

2015: Loonakkoord publieke sector (effect beperkt)

2017 – 2018: Hoogste stakingsactiviteit in publieke sector in 20 jaar  
Inhaalslag loonstijgingen publieke sector

2020: Normalisatie van de ambtelijke rechtspositie

## Korte evaluatie

1. De (impliciete) verwachting bij aanvang dat de overheid een 'gewone werkgever' is, is niet uitgekomen. Blijvend spanningsveld tussen de overheid als wetgever enerzijds en als werkgever anderzijds. Met de behoefte aan coördinatie op de loonvorming
2. Fundamentele onevenwichtigheid in de vertegenwoordiging van sociale partners in de landelijke organen van de overlegeconomie
3. Het enige echt gemeenschappelijke thema binnen de overheidssectoren is (de toekomst van) het pensioenstelsel.

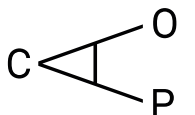
## Toekomst

Decentralisatie of centralisatie?

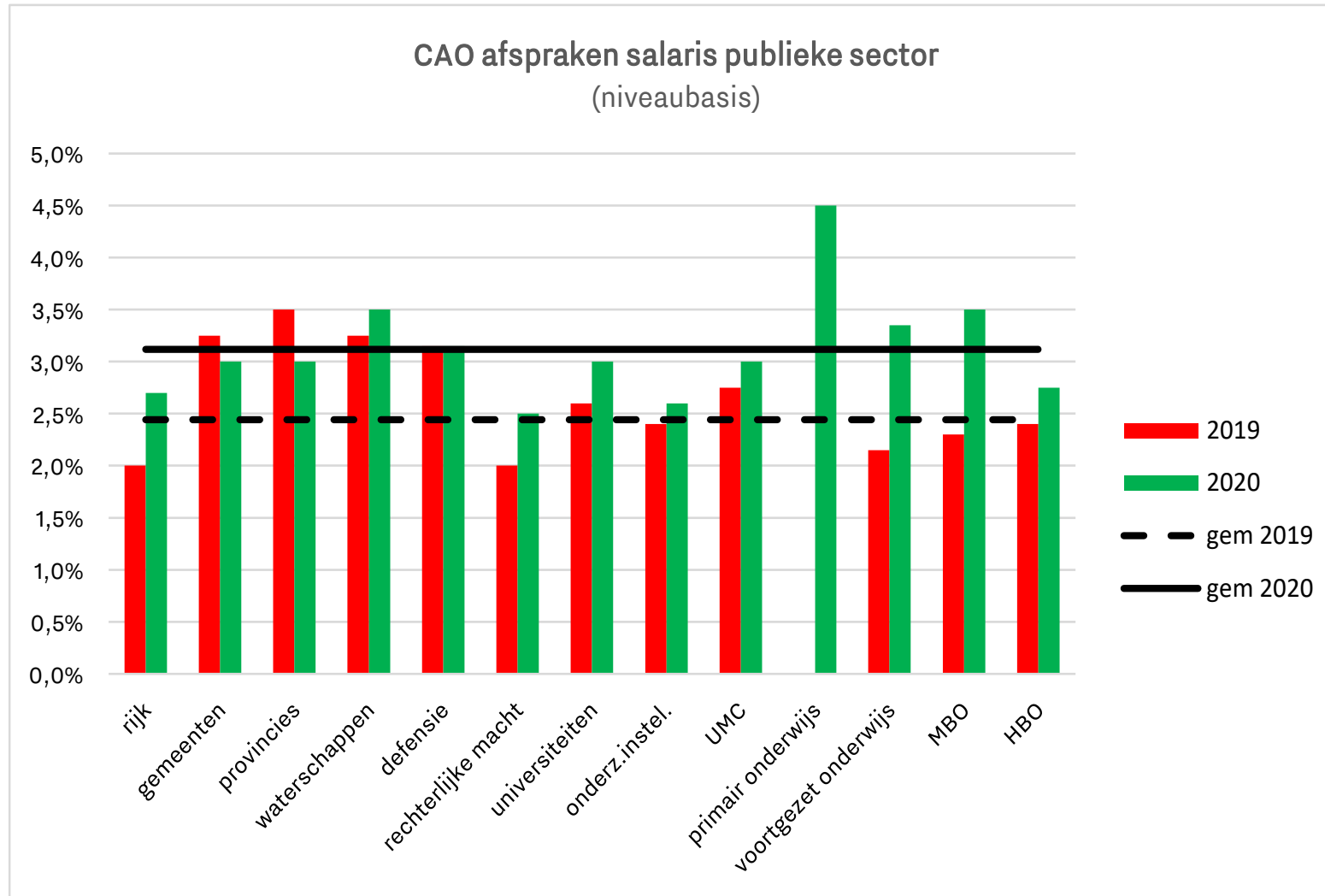
Markt vs publieke sector?

Pensioenstelsel?

Stand van zaken cao-land – 25 mei 2021

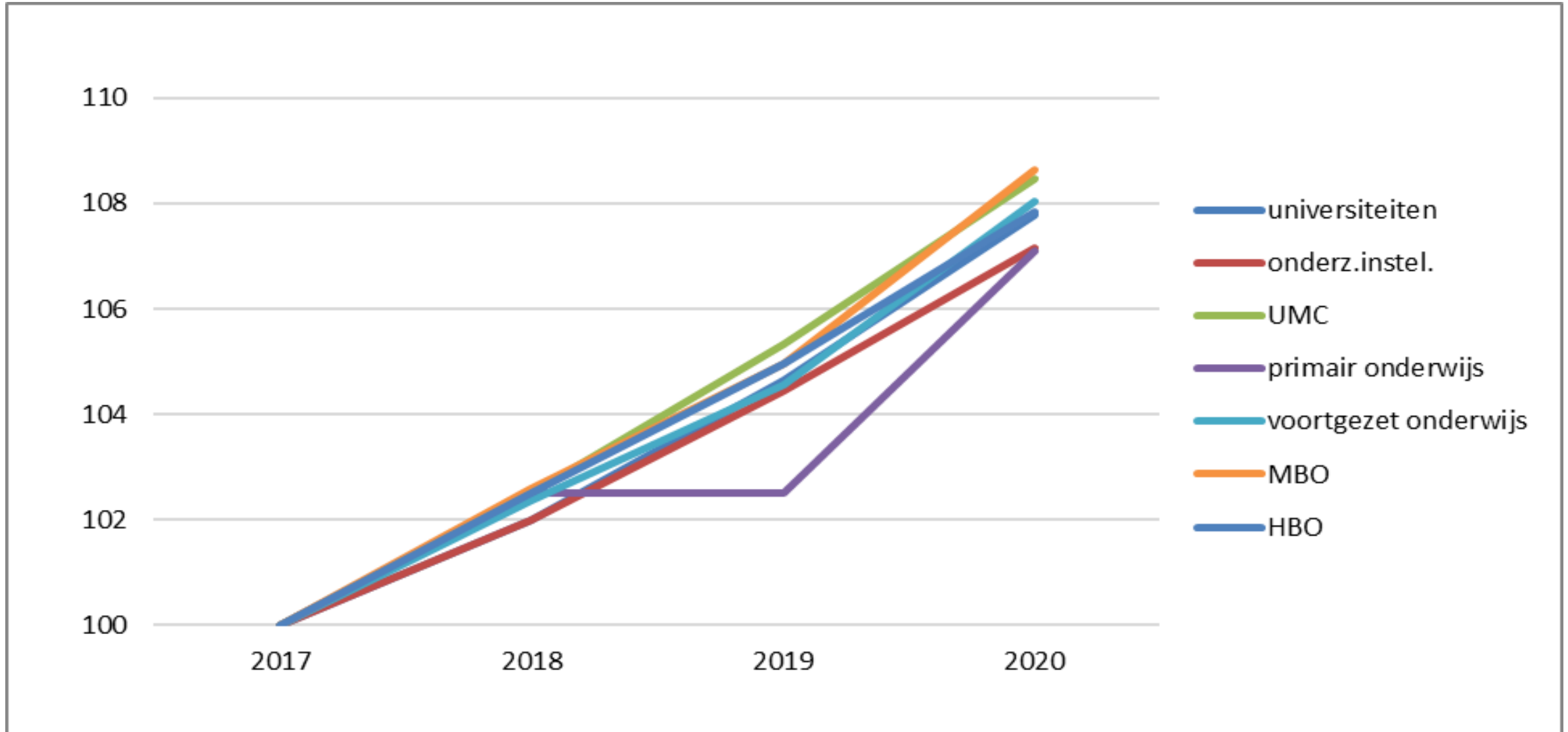


# Loonontwikkeling (1)



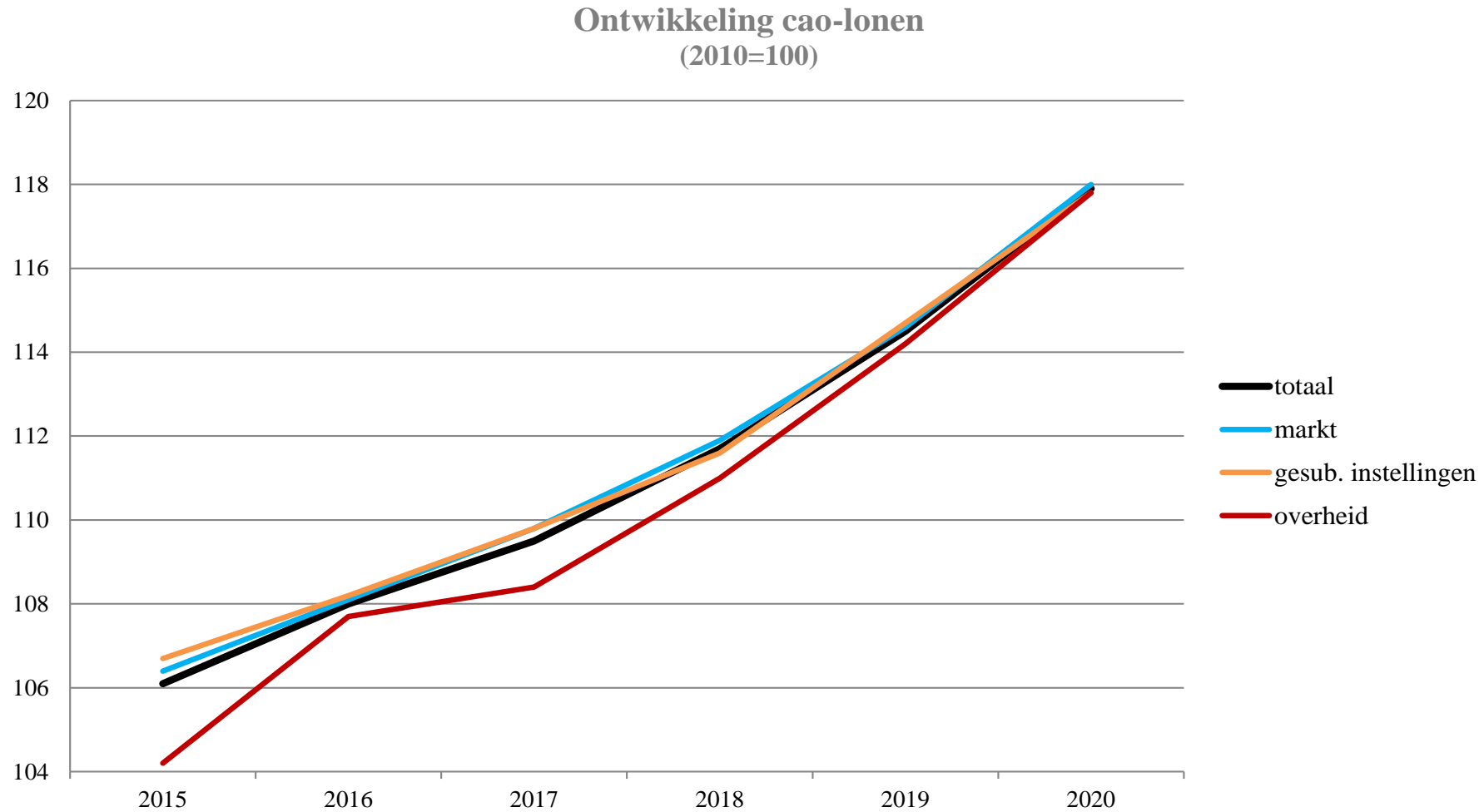
## Loonontwikkeling (2)

Ontwikkeling CAO-lonen publieke sector  
(2017 = 100)

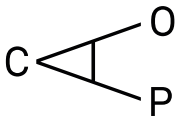




# Loonontwikkeling (3)



Bron: CBS Statline



# Looptijd

ingangsdatum in	aantal CAO's	gem. looptijd (maanden)
2017*	5	26,2
2018	9	24,7
2019	3	22,7
2020	8	9,9
2021	1	12

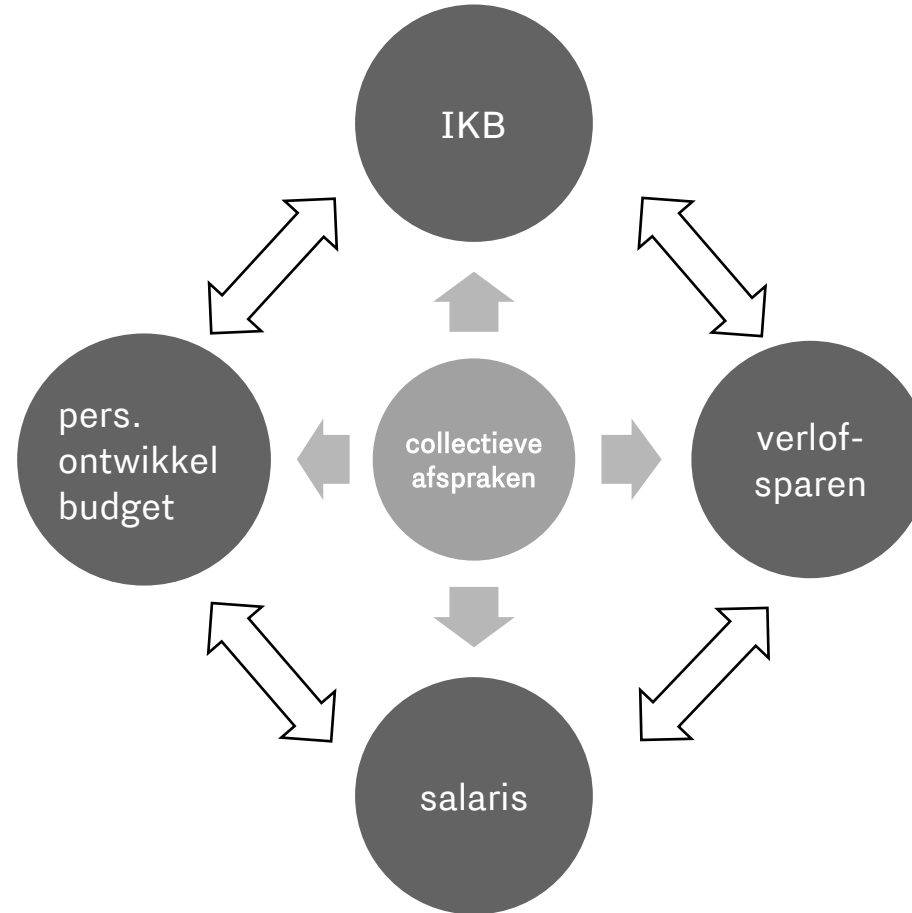
\* doorlopend tot in 2018 of later

# Thuiswerken/hybride werken

- CAO's in 2020 vaak tussencao's met beperkte beleidsafspraken
- Waterschappen: (tussentijds) 5 jarige afspraak over thuiswerkbudget en -vergoeding
- Rijk en RM: thuiswerkvergoeding 2020, plus studie rijksbreed kader hybride werken

# Arbeidsvoorwaarden op maat

*vitaliteit*



*ontwikkeling*

*duurzame  
inzetbaarheid*

*pensioen*