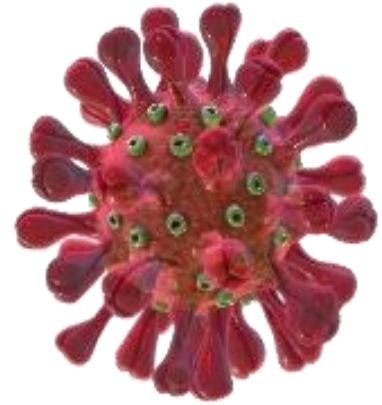


## **AWVN-blog: Wat cao-partijen van de kredietcrisis kunnen leren**

**Datum: 16 april 2020**

**Auteur: Laurens Harteveld**



### **Header:**

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de kredietcrisis en de coronacrisis? En welke lessen kunnen cao-partijen trekken uit arbeidsvoorwaardelijke afspraken die ten tijde van de kredietcrisis werden gemaakt?

In deze blog geeft Laurens Harteveld een antwoord op deze vragen.

Spoileralert: werkgevers en werknemers moeten juist nu investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers en in nieuwe cao's vooral flexibiliteit centraal stellen.

### **Verskil met de kredietcrisis van 2008**

De uitbraak van het coronavirus heeft gezorgd voor een gezondheidscrisis die de economie lamlegt, niet omdat bedrijven en consumenten niet willen produceren respectievelijk consumeren, maar omdat de overheid dit afdwingt in een poging het virus in te dammen. Een ander verschil: kabinetsmaatregelen in de kredietcrisis waren van een heel andere omvang dan nu, waren primair gericht op het financiële systeem en lieten betrekkelijk lang op zich wachten, terwijl kabinetsmaatregelen in de coronacrisis bestaan uit een snel samengesteld, wekelijks groeiend pakket aan noodmaatregelen dat er expliciet op gericht is om de reële economie op gang te houden (tabel 1).

### **Vertreksituatie zowel in 2008 als 2020 gunstig**

Toch zijn er ook overeenkomsten: in beide gevallen gaat het om een mondiale crisis en bevond Nederland zich voorafgaand aan de crisis in een gunstige situatie. De economie zelf staat er goed voor als we kijken naar de realisatiecijfers uit 2019 en de verwachtingen voor 2020. Voorafgaand aan beide crises was sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt en historisch lage werkloosheidscijfers (tabel 2).

Tabel 1: Verschillen coronacrisis en kredietcrisis

	<b>Coronacrisis</b>	<b>Kredietcrisis</b>
Startdatum	12 maart 2020	9 oktober 2008
Aanleiding	Coronavirus verlamt economie en samenleving.	Amerikaanse kredietcrisis treft ongezonde banken
Aard	Gezondheidscrisis	Financiële crisis
Bankwezen	Ongezond	Minder ongezond
Kabinetsmaatregelen	Veel maatregelen, o.a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)</li> <li>• Belastinguitstel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noodmaatregel financiële sector (€20 miljard)</li> <li>• Deeltijd-WW</li> </ul>
Sociaal Akkoord	Geen tripartiet akkoord, wel een oproep van de Stichting van de Arbeid op 1 april 2020: "Coronacrisis en noodpakket" <sup>1</sup>	Tripartiet: 25 maart 2009 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> De Stichting roept op 1 april cao-partijen op om nu gezamenlijk de schouders eronder te zetten en verzoekt cao-partijen om in hun overleg een aantal punten mee te nemen die ingaan op hoe de bedrijvigheid en de werkgelegenheid te behouden en om te zorgen voor een veilige werkomgeving en indien nodig aanvullende afspraken te maken":

<https://www.stvda.nl/nl/nieuws/coronacrisis-noodpakket>

<sup>2</sup> Akkoord Stichting van de Arbeid 25 maart 2009: "In sectoren en bedrijven zullen werkgelegenheidsafspraken worden gemaakt op een breed terrein, waaronder scholing, en zal de uitkomst van de loononderhandeling rond inflatieniveau liggen, mits er geen lastenverzwarende maatregelen worden getroffen, ook op lokaal niveau, waardoor de koopkracht verslechtert. Waar meer ruimte beschikbaar is wordt deze besteed aan werk, scholing, (stage)plaatsen voor jongeren of voor mensen die omscholen naar tekortsectoren of aan pensioen".

<https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2009/akkoord-stvda-2009.pdf>

Tabel 2: Overeenkomsten coronacrisis en kredietcrisis

	<b>Coronacrisis<sup>3</sup> (2020)</b>	<b>Kredietcrisis (2008/2009)</b>
Afnemende economische groei na snelle groei (gemiddeld 2,2%)	2020: 1,4% 2019: 1,7% 2018: 2,6% 2017: 2,9%	2009: -3,7% 2008: 2,2% 2007: 3,8% 2006: 3,5%
Heel krappe arbeidsmarkt (gemiddeld 5,3%)	2020: historisch lage werkloosheid van 3,2% (=305.0000 werklozen)	2009: 4,4% 2008: 3,7% Commissie Bakker <sup>4</sup> raamt voor 2015 een tekort op de arbeidsmarkt van 375.000 mensen, oplopend tot 700.000 in 2040
Hoge contractloonstijging (marktsector) (gemiddeld 2,3%)	2020: 3,0% 2019: 2,3%	2009: 2,7% 2008: 3,3%
Hoge koopkracht (statisch) (gemiddeld 0,5%)	2020: Alle huishoudens: 2,1% (werknemers: 2,4%)	Alle huishoudens: 2009: 1,4% 2008: 0,1%
Hele lage EMU-schuld (gemiddeld 60,3%)	2020: 46,3% 2019: 48,8%	2009: 56,8% 2008: 53,7% 2007: 43,0%

### Voorkomen we de klap of stellen we deze alleen uit?

In de kredietcrisis zagen we dat de meeste werkgevers zo lang mogelijk toekomstgericht bleven denken. Met de dreigende arbeidsmarkttekorten in het achterhoofd, probeerden werkgevers ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen, in de hoop direct te kunnen profiteren van het economische herstel in de nabije toekomst (*labour hoarding*). Ook bleef de gemiddelde contractloonstijging in de eerste periode van de kredietcrisis nog vrij hoog. Het economisch herstel bleef langer uit dan verwacht. De combinatie van slechte bedrijfsresultaten (door afnemende vraag op zowel de export- als de binnenlandse afzetmarkt), hogere contractlonen en *labour hoarding* was niet langer houdbaar. In 2013 leidde de crisis alsnog tot een record aantal faillissementen en snel oplopende werkloosheid. Toen de economie enkele jaren later weer stevig aantrok, werd duidelijk dat het (op korte termijn noodgedwongen) loslaten van *labour hoarding* in delen van de economie op de langere termijn ook schade met zich mee had gebracht. Sectoren als de bouw kampten met grote personeelstekorten terwijl de sector de periode ervoor stevig ingekrompen was. Ook nu is de inzet van alle partijen om zoveel mogelijk te voorkomen dat bedrijven mensen moeten ontslaan. De uitdaging is om deze koers zo lang mogelijk vast te houden zónder dat

<sup>3</sup> CPB-raming d.d. 3 maart: <https://www.cpb.nl/centraal-economisch-plan-cep-2020-mlt>

<sup>4</sup> Rapport Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) bracht op 16 juni een rapport uit: "Naar een toekomst die werkt". Voor 2015 verwachtte Commissie Bakker een tekort op de arbeidsmarkt van 375.000 mensen, oplopend tot 700.000 in 2040. Het kabinet had deze commissie ingesteld nadat bleek dat in het kabinet een onoverbrugbare verdeeldheid heerste over een voorstel van minister Donner (SZW) over de herziening van het ontslagrecht. [www.werkhoezithet.nl/doc/kennisbank/naar\\_een\\_toekomst\\_die\\_werkt.pdf](http://www.werkhoezithet.nl/doc/kennisbank/naar_een_toekomst_die_werkt.pdf)

bedrijven alsnog kopje onder gaan als de crisis langer aanhoudt. In de vorige crisis zagen we immers dat faillissementen na enkele jaren alsnog sterk opliepen. De klap was niet zozeer afgewend, de klap kwam vooral later. De duur van de coronacrisis is dus essentieel om te kunnen bepalen hoe effectief de huidige aanpak is. Hoe eerder iedereen weer naar zijn werk kan, hoe eerder het sociale leven en de economie weer kunnen aantrekken.

### **Lessen uit nieuwe cao-afspraken uit de kredietcrisis**

Het begint met de vraag welke maatregelen nu nodig zijn in bedrijven om op korte en lange termijn de coronacrisis door te komen. Op de lijst met noodzakelijke en gewenste maatregelen zullen al snel arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen staan waar het bedrijf in het domein van de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (avr) terecht komt. Daar waar de maatregelen in strijd zijn met de cao (avr), zal het bedrijf moeten onderhandelen met vakbonden (ondernemingsraad). Tijdens de kredietcrisis hebben werkgevers en vakbonden de cao benut als instrument om goed te anticiperen en te reageren op tegenvallende economische ontwikkelingen.

### **No regret: investeren in scholen en ontwikkelen**

Wat werkgevers en werknemers nu kunnen doen is zich alvast zo goed mogelijk voorbereiden op de toekomst. Dat is een les die we uit 2009 hebben geleerd. De koers van werkloosheid beperken is een noodzakelijke stap, maar geen voldoende stap om voorbereid te zijn op de toekomstige arbeidsmarkt. Werkgevers en werknemers zullen juist nu moeten investeren in bredere inzetbaarheid van werknemers. Verdere scholing van werknemers in hun huidige functie, in een andere functie in de organisatie of in een functie bij een andere werkgever. En de gelegenheid dient zich nu ook aan: juist nu veel mensen thuis zitten, is er tijd om hiermee aan de slag te gaan. Hoe vitaler de werknemers, hoe vitaler de organisatie. Laten we met elkaar in digitaal teamoverleg afspraken maken over wat nu een nuttige tijdsinvestering is, om straks sterker uit de crisis terug te komen. Het is goed om daarbij stil te staan bij het feit dat veel werknemers helemaal niet ‘terug willen naar de schoolbanken.’ Maar bredere inzetbaarheid is meer dan alleen scholing. Denk bijvoorbeeld aan een arbeidsmarktscan (wat wil ik, wat kan ik, wat moet ik doen om over vijf jaar daar te staan op de arbeidsmarkt waar ik wil), het verzilveren van werkervaring via erkenning van eerder verworven competenties (EVC's). Of denk aan klussen doen die steeds blijven liggen: klantrelatiesystemen (CRM) updaten, evaluaties of nieuwe commerciële kansen uitschrijven. Toen vonden sommige cao-partijen het urgenter om goede afspraken over inzetbaarheid te maken, dan over contractlonen. En als er afspraken over contractlonen kwamen, was de uitdaging om die zo flexibel mogelijk te maken door ze afhankelijk te maken van economische ontwikkelingen. In tabel 3 staan voorbeelden van cao-afspraken uit de jaren na de kredietcrisis, die cao-partijen kunnen inspireren voor het tijdperk van en na de coronacrisis.

Tabel 3: Voorbeelden van cao-afspraken uit vorige crisis (2009)

Cao-akkoord	Afspraak
Boeken- en Tijdschrift-uitgeverijbedrijf (maart 2010).	Werkgevers stellen 1% van de loonsom beschikbaar om op individuele basis via een persoonlijk opleidingsplan te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten.
Rabo Vastgoed (maart 2010)	Geen schaalloonverhoging afgesproken, maar een verhoging van de vakantietoeslag met 0,33% (naar 8,33%) en, onder het motto 'Gezond de toekomst in', de introductie van een keuzebudget van 4,25% waarin het bestaande persoonlijk budget van 2,5% wordt opgenomen. Dit betekent een verhoging van 1,75%. Het keuzebudget is bedoeld voor: deeltijdverlof (tijdelijk minder werken), langdurig verlof (sabbatverlof), langdurig zorgverlof, onbetaald gedeelte ouderschapsverlof, partnerverlof en eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensioen.
Metaal & Techniek (november 2009)	De werknemer ontvangt 3,5 crisisbestrijdingsdagen à 0,43% van het salaris over de maand waarin de uitbetaling plaatsvindt. De werkgever kan bepalen wanneer de vrije dagen worden ingeroosterd, hoeveel en wie daarvoor in aanmerking komen.
Parketvloer-ondernemingen (maart 2010)	De werknemer ontvangt in 2010 één extra vakantiedag. Deze vakantiedag wordt door de werkgever ingedeeld. Zo niet, dan geldt een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarloon.
Timmerindustrie (februari 2010)	De werknemer krijgt een eenmalige uitkering van 0,5% van het loon plus een extra vrije dag. Werkgevers kunnen die vrije dag inroosteren op momenten dat er geen werk is. Als het bedrijf de dag niet inplant, krijgt de werknemer nog eens een eenmalige uitkering van 0,45% van het jaarsalaris.
Algemene Bankcao (eindbod in maart 2010)	De werkgever kan kiezen tussen eenmalig een extra vrije dag voor de werknemers of een eenmalige uitkering. Dergelijke cao-afspraken maken veel maatwerk mogelijk voor de werkgever.
ABU vaste medewerkers (september 2009)	Partijen zijn overeengekomen de feitelijke salarissen te verhogen met 1,5% nadat er sprake is van gemiddeld 5% groei over zes achtereenvolgende periodieken ten opzichte van dezelfde perioden als het jaar ervoor.
BIK Bouwmaterialen (maart 2010)	Op 1 juli 2010 wordt een eenmalige uitkering van 0,25% betaald. Als de winst op 31 december 2010 groter is dan 80% van de gebudgetteerde winst, worden de lonen met terugwerkende kracht per 1 juli 2010 structureel met 0,5% verhoogd.
Koopmans Meel (september 2010)	Indien Koopmans voldoet aan de voorwaarden die de banken over 2010 hebben gesteld (de zogenoemde 'bankratio'), dan worden de salarisschalen en de bijbehorende salarissen per 1 januari 2011 verhoogd met 1,25%.
V&D (d.d. juli 2009)	De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao niet aangepast. Aan het einde van het jaar ontvangt de werknemer eenmalig een extra (rooster)vrije dag.