

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1

Inleiding / 1

- 1.1 Een landschap in beweging / 1
- 1.2 Probleemstelling / 5
- 1.3 Relevantie / 6
- 1.4 Enkele begrippen / 10
- 1.5 Onderzoeksmethode / 11
- 1.6 Afbakening / 12
- 1.7 Opzet / 13

HOOFDSTUK 2

Het Nederlandse overlegmodel en het arbeidsvoorwaardenoverleg / 15

- 2.1 Inleiding / 15
- 2.2 Het Nederlandse overlegmodel: ontstaansgeschiedenis / 16
 - 2.2.1 Afschaffing gilden en ontstaan van vakverenigingen / 16
 - 2.2.2 De eerste vakbonden / 17
 - 2.2.3 Oprichting van de vakcentrales / 19
 - 2.2.4 Wetgeving ten aanzien van het collectief overleg / 20
 - 2.2.5 De Eerste Wereldoorlog / 21
 - 2.2.6 De Hoge Raad van Arbeid / 22
 - 2.2.7 De Tweede Wereldoorlog / 23
 - 2.2.8 De Stichting van de Arbeid en heropricting van de vakcentrales / 23
 - 2.2.9 Van centraal geleide loonpolitiek naar sociaal akkoorden / 25
 - 2.2.10 De Sociaal-Economische Raad / 28
- 2.3 Het arbeidsvoorwaardenoverleg / 29
 - 2.3.1 Inleiding / 29
 - 2.3.2 Overlegstructuur / 29
 - 2.3.3 Van centralisatie naar decentralisatie / 30
 - 2.3.4 Cao-onderwerpen / 36
 - 2.3.5 Zelfstandigen / 38
- 2.4 Ter afsluiting / 40

HOOFDSTUK 3

Belangenbehartiging en representativiteit: algemeen deel / 43

- 3.1 Inleiding / 43
- 3.2 Belangenbehartiging van niet-leden / 43
 - 3.2.1 Financiering / 43
 - 3.2.2 Statutaire doelstellingen / 48
 - 3.2.3 Nieuwe initiatieven / 50
 - 3.2.4 Tussenconclusie / 52
- 3.3 Representativiteit: een concept en een definitie / 52
- 3.4 Representativiteit: enkele cijfers en ontwikkelingen / 56
 - 3.4.1 Inleiding / 56
 - 3.4.2 Ledenbestand / 56
 - 3.4.3 Beroepsbevolking / 59
 - 3.4.4 Organisatiegraad / 60
- 3.5 Representativiteit: relevante criteria in wet- en regelgeving / 64
 - 3.5.1 Inleiding / 64
 - 3.5.2 Wet- en regelgeving / 65
 - 3.5.2.1 VWEU / 65
 - 3.5.2.2 Wet op de Sociaal-Economische Raad en het besluit beleidsregels representativiteit / 69
 - 3.5.2.3 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds en het Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000 / 73
 - 3.5.2.4 Wet Cao / 75
 - 3.5.2.5 Wet Avv en het Toetsingskader AVV / 76
 - 3.5.2.6 Wet melding collectief ontslag / 79
 - 3.5.2.7 Burgerlijk Wetboek / 81
- 3.6 Een vluchtige blik over de grens / 83
- 3.7 Afronding / 85

HOOFDSTUK 4

Grondslagen van de Wet Cao / 89

- 4.1 Inleiding / 89
- 4.2 Theorieën over de cao / 90
 - 4.2.1 Aandacht voor de cao in de juridische literatuur / 90
 - 4.2.2 De Vertretungstheorie / 92
 - 4.2.3 De Verbandstheorie / 94
 - 4.2.4 De Vereinbarungstheorie / 95
- 4.3 De keuze voor de Verbandstheorie / 96
 - 4.3.1 Artikel 1637n BW: een vertaling van de praktijk en literatuur / 96
 - 4.3.2 Het vereiste van rechtspersoonlijkheid / 98
 - 4.3.3 De Wet Cao is een voortzetting van artikel 1637n BW / 100
- 4.4 De normerende werking van de cao / 101
 - 4.4.1 Inleidende opmerkingen / 101
 - 4.4.2 De draagwijdte van de cao: gebondenheid als leidend beginsel / 101

- 4.4.2.1 Parlementaire geschiedenis / 102
- 4.4.2.2 Literatuur / 104
- 4.4.3 De hegemonie van de cao: de cao modelleert en fatsoeneert / 107
- 4.4.3.1 Parlementaire geschiedenis / 108
- 4.4.3.2 Literatuur / 109
- 4.5 Conclusie / 112

HOOFDSTUK 5

Contractuele binding van ongebonden werknemers / 115

- 5.1 Inleiding / 115
- 5.2 Terminologie / 116
- 5.3 Artikel 14 Wet Cao / 117
- 5.3.1 Wetsgeschiedenis / 117
- 5.3.2 Bijzondere effecten / 118
- 5.3.3 Geen algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid / 120
- 5.3.4 Instemming is een fictie / 121
- 5.4 Wilsovereenstemming / 122
- 5.4.1 Inleiding / 122
- 5.4.2 Het incorporatiebeding / 123
- 5.4.2.1 Een kwestie van uitleg / 123
- 5.4.2.2 De grenzen van het incorporatiebeding / 126
- 5.4.2.3 Samenvatting / 131
- 5.4.3 Toepassing en stilzwijgende aanvaarding / 131
- 5.4.3.1 Inleiding / 131
- 5.4.3.2 Een bestendige lijn? / 132
- 5.4.3.3 Informatieverplichting / 136
- 5.4.3.4 Samenvatting / 137
- 5.4.4 Rechtsgevolgen van de contractuele uitbreiding / 138
- 5.5 Conclusie / 140

HOOFDSTUK 6

Belangenbehartiging en representativiteit: een analyse van de rechtspraak / 143

- 6.1 Inleiding / 143
- 6.2 De belangenbehartiging van niet-leden in het cao-recht / 143
- 6.3 Representativiteit in de rechtspraak / 149
- 6.3.1 Inleiding / 149
- 6.3.2 Statutaire representativiteit of fictieve vertegenwoordiging / 150
- 6.3.3 Representativiteit en toelating tot het cao-overleg / 153
- 6.3.4 Representativiteit en het incorporatiebeding / 156
- 6.4 Criteria omtrent representativiteit in de rechtspraak / 161
- 6.4.1 Statutaire representativiteit / 161
- 6.4.2 Cao-overleg / 162
- 6.4.3 Contractuele binding en representativiteit / 163
- 6.4.4 Oud recht: Aanbeveling 3.7 en Bulut/Troost / 164

- 6.4.5 Overzicht gezichtspunten rechtspraak / 168
- 6.5 Samenvatting en afsluiting van hoofdstukken 4, 5 en 6 / 169

HOOFDSTUK 7

De verbindendverklaring van cao-bepalingen / 173

- 7.1 Inleiding / 173
- 7.2 Juridisch kader / 174
 - 7.2.1 Totstandkomingsgeschiedenis Wet Avv: doelen en bezwaren / 174
 - 7.2.2 Voorwaarden en grenzen / 176
 - 7.2.3 Bedenkingen en weigeringsgronden / 177
 - 7.2.4 Rechtsgevolgen / 179
- 7.3 Collectieve contractsvrijheid en samenloopproblemen / 181
 - 7.3.1 Inleiding / 181
 - 7.3.2 Overlappende werkingsfeer / 182
 - 7.3.3 Samenloop van bedrijfstak- en ondernemings-cao / 184
- 7.4 Het meerderheidsvereiste / 187
- 7.5 Algemeen verbindend verklaren van cao's: stoppen of doorgaan? / 188
- 7.6 Afronding / 196

HOOFDSTUK 8

De ondernemingsraad en arbeidsvoorwaardenvorming / 199

- 8.1 Inleiding / 199
- 8.2 De ondernemingsraad en primaire arbeidsvoorwaarden / 201
- 8.3 De taakafbakening tussen ondernemingsraad en vakbond / 204
 - 8.3.1 De wettelijke regeling / 204
 - 8.3.2 De ondernemingsraad als onderhandelaar / 205
 - 8.3.3 Taakafbakening in internationaal perspectief / 208
 - 8.3.4 Geen doorwerking van de ondernemingsovereenkomst / 210
- 8.4 Bindende decentrale afspraken / 211
 - 8.4.1 Algemene opmerkingen / 211
 - 8.4.2 Literatuur / 212
 - 8.4.3 Rechtspraak / 214
 - 8.4.4 Aanbevelingen / 217
 - 8.4.5 De verbindendverklaring van decentrale afspraken / 218
- 8.5 Conclusie / 221

HOOFDSTUK 9

Naar een robuuste vormgeving van het cao-recht / 223

- 9.1 Inleiding / 223
- 9.2 Het vergroten van werknemersbetrokkenheid / 225
 - 9.2.1 Het betrekken van niet-leden / 225
 - 9.2.2 Ledenvoordelen in cao's / 226
 - 9.2.3 Een verplichte cao-bijdrage en gratis lidmaatschap / 228

- 9.2.4 Vakbondsverkiezingen of referenda / 231
- 9.3 De ruime reikwijdte van cao's en een representativiteitstoets / 235
 - 9.3.1 Inleiding / 235
 - 9.3.2 Internationale dimensie / 237
 - 9.3.3 De beoordeling van de representativiteit van vakorganisaties / 238
 - 9.3.4 De vormgeving van een wettelijke representativiteitstoets / 240
 - 9.3.5 Een representativiteitstoets en het dynamische karakter van incorporatiebedingen / 243
 - 9.3.6 Het incorporatiebeding en de toets van 7:613 BW / 247
 - 9.3.7 Een representativiteitstoets en de verbindendverklaring / 251
 - 9.3.8 Opt-out in het cao-recht / 255
- 9.4 Samenvatting en conclusie / 259

HOOFDSTUK 10

Afronding / 263

- 10.1 Beantwoording onderzoeksvraag / 263
- 10.2 Aanbevelingen / 268
- 10.3 Toekomstperspectief: een nieuwe uitdaging / 270

Samenvatting / 271

Summary / 281

Literatuurlijst / 289

Jurisprudentieregister / 307

Trefwoordenregister / 311

Lijst van afkortingen / 313

HOOFDSTUK 1

Inleiding

1.1 Een landschap in beweging

Op basis van enkele algemene cijfers lijken de cao en het cao-overleg in Nederland rustig bezit. Nederland telt tussen de 900 en 1000 cao's die gezamenlijk gelden voor ongeveer 5,5 miljoen werknemers.¹ Dit betekent dat in Nederland ongeveer 80-85% van de werknemers onder het bereik van een cao valt.² Het cao-overleg verloopt daarbij ook nog eens in betrekkelijke rust, waarmee ik bedoel dat het aantal stakingsdagen per jaar in Nederland ruim onder dat van andere Europese landen ligt.³ Werpt men een nadere blik op het cao-landschap, dan stuit men echter al snel op allerlei (maatschappelijke) ontwikkelingen die de betrekkelijk rust rondom de cao, het cao-overleg en de juridische vormgeving van het cao-stelsel stevig verstoren en het stelsel onder druk (kunnen gaan) zetten.

Ik wijs in dit kader in de eerste plaats op de afnemende organisatiegraad en de steeds eenzijdiger wordende samenstelling van het ledenbestand van veel vakbonden in relatie tot een steeds meer gedifferentieerde arbeidsmarkt. De organisatiegraad in Nederland ligt rond de 20% en bepaalde groepen werkenden op die arbeidsmarkt, met name jongeren, allochtonen en flexwerkers,⁴ blijken ondervertegenwoordigd in het ledenbestand van vakbonden.⁵ De hoge dekkingsgraad van cao's in Nederland is het gevolg van de hoge organisatiegraad aan werkgeverszijde en het belang dat werkgevers aan de cao hechten.⁶ Vanwege de lage organisatiegraad aan werknemerszijde bestaan twijfels over de rol van

1 Dit is het aantal bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde cao's, inclusief overheidsakkoorden. Het bestand van het ministerie omvat 959 cao's: 179 reguliere bedrijfstak-cao's met daarnaast 95 overige regelingen op bedrijfstakniveau (vervroegde uitbreiding, opleiding, sociaal fonds, e.d.) en 480 reguliere ondernemings-cao's met daarnaast 205 overige regelingen op ondernemingsniveau.

In totaal zijn er 659 reguliere cao's aangemeld waaronder 5,5 miljoen werknemers vallen. Het betreft dus 179 reguliere cao's met ruim vijf miljoen werknemers en 480 ondernemings-cao's met ruim een half miljoen werknemers. De werknemersaantallen van de reguliere cao's en de overige cao's kunnen niet bij elkaar worden opgesteld, omdat de regelingen elkaar qua werkingssfeer geheel of gedeeltelijk overlappen. Zie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016), Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2016, p. 155 e.v.

2 *Advies verbreding draagvlak cao-afspraken* (advies van 23 augustus 2013, SER 13/03), Den Haag 2013, bijlage 3.

3 'Weinig stakingsdagen in 2014', CBS 1 mei 2015.

4 CBS Statline, Leden van vakverenigingen; geslacht en leeftijd, 27 oktober 2015.

5 'Aantal vakbondsleden blijft teruglopen', CBS 28 oktober 2015.

6 De organisatiegraad van werkgevers (uitgedrukt in termen van het aantal werknemers dat bij hem in dienst is) ligt vermoedelijk rond de 80%. Nauwkeurige cijfers zijn hierover niet bekend. Zie: P.T. de Beer, 'Toekomst voor de cao – cao van de toekomst', *S&D* 2016/2, p. 12.

de vakbond als werknemersvertegenwoordiger in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Een vakbond is primair een ledenorganisatie die opkomt voor de belangen van zijn leden en als deze leden geen behoorlijke afspiegeling vormen van de groep werkenden voor wie cao's worden afgesloten, komt de vraag op waarom de vakbond nog de aangewezen partij is cao's aan te gaan. Als vakbonden niet langer geacht kunnen worden alle werkenden voor wie een cao wordt aangegaan te vertegenwoordigen, kunnen vraagtekens worden gezet bij de houdbaarheid van de juridische vormgeving van het cao-systeem.⁷

Een tweede ontwikkeling die cao-partijen en het cao-overleg voor uitdagingen plaatst, is de toename van zelfstandigen op de arbeidsmarkt. Het aantal zelfstandigen zonder personeel is het laatste decennium met bijna 50% toegenomen.⁸ Zelfstandigen vormen een allesbehalve homogene groep, waardoor zij niet als één groep kunnen worden benaderd. Sommige zelfstandigen zijn zelfstandig tegen wil en dank en verschillen in de mate waarin zij zelfstandig hun marktpositie kunnen bepalen en waarin zij hun werk kunnen inrichten niet of nauwelijks van werknemers. Veelal verdient deze groep zelfstandigen ook amper genoeg om in het levensonderhoud te kunnen voorzien, ontbreekt een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en bouwt deze groep geen of nauwelijks pensioen op. Daartegenover staat een groep zelfstandigen die (min of meer) bewust heeft gekozen voor het ondernemerschap, die niet afhankelijk is van één of twee opdrachtgevers en die de mal van de arbeidsovereenkomst doorgaans een te strak keurslijf vindt.⁹ Van organisatie zijn zelfstandigen niet zonder meer afkerig. Er bestaan verschillende organisaties van zelfstandigen zoals FNV zelfstandigen¹⁰, CNV zelfstandigen, ZZP Nederland, Netwerk Zelfstandig Werkenden, Vereniging van Zelfstandigen Zonder Personeel en Platform Zelfstandige Ondernemers, die zich richten op de belangenbehartiging van zelfstandigen. De belangenbehartiging van zelfstandigen door deze organisaties uit zich niet zozeer via het collectief overleg over de voorwaarden waaronder zelfstandigen arbeid verrichten, maar veelal via lobby en voorlichting ten aanzien van onderwerpen die zelfstandigen raken zoals pensioen, belastingvoordelen en arbeidsongeschiktheid. Voor het cao-overleg en de positie van werknemers heeft de toename van het aantal zelfstandigen op de arbeidsmarkt – en dan met name de toename van zelfstandigen die een met werknemers vergelijkbare positie innemen – gevolgen, aangezien cao's in beginsel betrekking hebben op arbeidsovereenkomsten. Een toename van het aantal zelfstandigen op de arbeidsmarkt brengt mee dat het regelingsbereik van cao's afneemt¹¹ en dat cao's (en werknemers die onder het bereik van een cao vallen) tegelijkertijd worden blootgesteld aan concurrentie op

7 Zie bijvoorbeeld: A.Ph.C.M. Jaspers, *Collectieve onderhandelingen* (oratie Utrecht), Utrecht: Kluwer 1987, p. 7; A.T.J.M. Jacobs, 'De houdbaarheid van ons cao-systeem', *ArbeidsRecht* 2006/45 en R.M. Beltzer, 'Vakbonden en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming: de juridische legitimatie erodeert.', *NJB* 2010/1802; A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011 en *Advies verbreding draagvlak cao-afspraken* (advies van 23 augustus 2013, SER 13/03), Den Haag 2013.

8 IBO Zelfstandigen zonder personeel, Rijksoverheid april 2015, p. VI.

9 Zie ook: M.N. Bouman, 'Zzp'ers zijn niet zielig. Gooi ze niet op een hoop met flexwerkers.', *FD* 29 december 2017.

10 Per 1 februari 2017 gefuseerd met FNV.

11 Aannemelijk is immers dat veel zelfstandigen als werknemer actief zouden zijn op de arbeidsmarkt indien zij niet als ondernemer actief zouden zijn. Zie: *IBO Zelfstandigen zonder personeel*, Rijksoverheid april 2015, p. 48.

arbeidsvoorwaarden door zelfstandigen. Het huidige cao-recht staat toe dat cao's worden uitgebreid tot onder meer zelfstandigen en vakbonden kunnen zich bij het cao-overleg sterk maken voor bijvoorbeeld minimumtarieven voor zelfstandigen. Vakbonden kunnen dat doen met als doel zelfstandigen een zeker bestaansminimum te garanderen, voor zover zij daartoe zelf niet in staat zijn en/of om te zorgen voor een *level playing field* en ter voorkoming van een *race to the bottom* op arbeidsvoorwaarden.¹² Het mededingingsrecht geeft klassieke vakorganisaties op dit punt evenwel niet veel vrijheid vanwege het verbod op kartelvorming, terwijl bovendien niet alle zelfstandigen onder het bereik van een cao willen vallen.¹³ Organisaties van zelfstandigen lijken verdeeld over het antwoord op de vraag of het wenselijk is dat in cao's voor zelfstandigen bijvoorbeeld minimumtarieven worden opgenomen. FNV Zelfstandigen is een voorstander van minimumtarieven als dat noodzakelijk is voor een duurzaam gezonde markt, terwijl ZPO van mening is dat een minimumtarief het ondernemerschap om zeep helpt.¹⁴

Mede vanwege de lage organisatiegraad wordt wel gezegd dat de cao meer en meer een instrument is geworden waarmee vooral werkgeversbelangen (lage transactiekosten, voorspelbaarheid van kosten en arbeidsrust) worden gediend. Ter ondersteuning van deze visie wordt onder meer gewezen op de loonontwikkeling in cao's. De cao-lonen zijn de afgelopen dertig jaar nauwelijks gestegen en blijven sterk achter bij de ontwikkeling van contractlonen (feitelijke lonen) en arbeidsproductiviteit.¹⁵ Dit zou een indicatie kunnen zijn dat vakbonden er niet in slagen een echte vuist te maken in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Op dit punt past echter een tegengeluid. In het Nederlandse cao-overleg neemt de sector-cao nog steeds de belangrijkste plaats in en collectief onderhandelen op sectorniveau brengt mee dat niet alle loonruimte in een sector wordt omgezet in een stijging van de lonen. De loonstijging in een sector wordt veelal gerelateerd aan de gemiddelde loonruimte in de sector en het gevolg hiervan is een gematigde loonstijging. Daartegenover staat dat de werkgelegenheid hierdoor toeneemt, waardoor ook met de belangen van zogenoemde *outsiders* rekening wordt gehouden in het cao-overleg.¹⁶ Deze achtergrond laat zien dat een gematigde loonontwikkeling niet per definitie het gevolg is van een onmachtige vakbeweging, maar net zo goed kan samenhangen met de huidige structuur van het cao-overleg waarin de sector-cao de belangrijkste plaats inneemt. Die structuur wordt ondersteund door de mogelijkheid van verbindendverklaring. De verbindendverklaring van cao-bepalingen brengt mij bij de volgende ontwikkeling en dat betreft de toenemende behoefte vanuit de politiek via de verbindendverklaring de arbeidsvoorwaardenvorming inhoudelijk te beïnvloeden. In 2011 was de meerderheid van de Tweede Kamer voor directe sturing in het cao-overleg door alleen bepalingen van die cao's die bepaalde beleidsvoornemens nader uitwerken voor verbindendverklaring in

12 N. Jansen, 'Collectief onderhandelen en organiseren', in: J.H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerschappige in het sociaal recht. Een verkenning*, Deventer: Kluwer 2018.

13 M.N. Bouman, 'Zzp'ers zijn niet zielig. Gooi ze niet op een hoop met flexwerkers.', *FD* 29 december 2017.

14 Zie bijvoorbeeld: 'Minimumtarief helpt ondernemerschap om zeep', persbericht van 31 januari 2017, www.zpo.nl.

15 CBS Statline. Zie ook de oproep in het regeerakkoord 2017-2021 aan sociale partners om lonen te laten stijgen.

16 Zie hierover: C. Teulings, *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*, Serie Wetenschappelijke Publikaties, Den Haag: Welboom 1996.

aanmerking te laten komen.¹⁷ Dat een Kamermeerderheid voor directe sturing is, kan naar mijn mening niet helemaal los worden gezien van een toenemend gebrek aan consensus van sociale partners op centraal niveau over hervormingen van de arbeidsmarkt.¹⁸ Het cao-overleg is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse polderoverleg waarin de overheid met werkgevers en werknemers overlegt over sociaaleconomisch beleid. De concretisering van dit beleid vindt onder meer plaats via cao's en de verbindendverklaring van cao-bepalingen draagt eraan bij dat alle werkgevers en werknemers in een sector hun bijdrage leveren aan de uitvoering van dit beleid. Wegens een gebrek aan consensus over hervormingen op de arbeidsmarkt tussen sociale partners is te verwachten dat in cao's niet alleen minder afspraken worden gemaakt die het regeringsbeleid ondersteunen, maar dat cao-afspraken het regeringsbeleid zelfs kunnen tegenwerken doordat de gevolgen van wet- en regelgeving in het cao-overleg worden gecompenseerd. Dit voedt de gedachte dat de verbindendverklaring van cao-bepalingen geen automatisme dient te zijn en dat een verzoek daartoe van cao-partijen kritisch door de minister moet worden beoordeeld.¹⁹ Een vakbondsstrategie die gericht is op de belangenbehartiging in het arbeidsvoorwaardenoverleg kan ertoe leiden dat vakbonden aan aantrekkingskracht winnen, maar tegelijkertijd verliezen vakbonden door deze strategie invloed op het overheidsbeleid en dat kan er mede toe leiden dat de overheid directer gaat ingrijpen in de arbeidsvoorwaardenvorming. Dit stelt vakbonden voor lastige dilemma's.

Een vierde ontwikkeling die van wezenlijke invloed is op het huidige cao-overleg, de cao en de juridische vormgeving daarvan, is de toegenomen individualisering en toenemende behoefte aan decentralisatie en maatwerkmogelijkheden in de arbeidsvoorwaardenvorming zodat arbeidsvoorwaarden beter kunnen worden afgestemd op de bedrijfsspecifieke behoeftes van ondernemingen en daarin werkzame personen.²⁰ De decentraliseringstendens, die sinds het Akkoord van Wassenaar is ingezet,²¹ heeft geleid tot meer keuzemogelijkheden in cao's en een toenemende rol van ondernemingsraden op het terrein van arbeidsvoorwaardenvorming.²² De behoefte aan meer maatwerk in cao's stelt vakbonden voor de uitdaging niet alleen na te denken over de vraag welke onderwerpen zij aan het overleg met ondernemingsraden overlaten, maar bijvoorbeeld ook over dispensatiemogelijkheden in (sector-)cao's. Tegelijkertijd dwingt het de wetgever na te denken over de huidige wettelijke taakafbakening tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming en het huidige dispensatiebeleid als onderdeel van het beleid rondom de verbindendverklaring van cao-bepalingen. De sectorale structuur van het

17 *Kamerstukken II* 2011/12, 29544, 309 en 311.

18 Ter illustratie: K. Boonstra, 'De invloed van het sociaal akkoord op de Nederlandse arbeidswetgeving', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016.

19 Zie bijvoorbeeld: G. Zalm, 'Betekenis en toekomst van de algemeen-verbindendverklaring', *ESB* 15 januari 1992; W. van Voorden, 'Algemeen-verbindendverklaring onterecht mikpunt', *ESB* 9 januari 1991 en H.J. Brouwer, 'De cao nog niet met de VUT de Wet cao en de Wet avv na (ruim) een halve eeuw beleidsmatig beschouwd', *SMA* 1987, afl. 11.

20 E. Verhulp, *Maatwerk in het arbeidsrecht* (oratie, Amsterdam UvA), Amsterdam: Vossiuspers UvA 2003.

21 Zie: F.H. Tros, W. Albeda en W. Dercksen, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2004, p. 89.

22 Zie bijvoorbeeld: N. Jansen & I. Zaal, 'De ondernemingsraad en arbeidsvoorwaardenvorming: decentraliseren kun je leren', *TAO* 2017, afl. 6.

cao-overleg verhoudt zich overigens steeds lastiger tot vervagende grenzen van 'klassieke' sectoren. Dat brengt niet alleen problemen in de afbakening van de werkingssfeer mee, maar draagt ook niet effectief bij aan de oplossing van knelpunten die een intersectorale aanpak vragen. Een illustratief voorbeeld hiervan is de arbeidsmobiliteit. Zogenaemde O&O-fondsen zijn sectoraal opgezet, terwijl voor het laten slagen van werk-naar-werk-beleid een doorbraak van sectoren noodzakelijk lijkt.

Tot slot wijs ik op een aantal ontwikkelingen aan werkgeverszijde. De eensgezindheid die aan de zijde van de Nederlandse vakbeweging vaak (mede vanuit de historie ingegeven) ontbreekt, is ook aan werkgeverszijde niet zonder meer vanzelfsprekend. Niet alleen de belangen van werknemers, maar ook die van werkgevers lopen immers steeds minder vaak parallel (mede tegen de achtergrond van een toenemende internationalisering). Illustratief hiervoor is het verschil in standpunt aan werkgeverszijde tussen het midden- en kleinbedrijf en het grootbedrijf over onder meer de met de Wet werk en zekerheid (Wwz) geïntroduceerde transitievergoeding en de recente discussie over de loondoorbetaling bij ziekte. Op het niveau van het cao-overleg leidt de differentiatie van werkgeversbelangen onder meer tot het ontstaan van subsectoren en discussies over de werkingssfeer van cao's.²³ De versplintering van het cao-overleg heeft gevolgen voor de centrale sturing van het overleg en de doorwerking van op centraal niveau gemaakte afspraken. Voorts verdient opmerking dat individuele werkgevers via de inrichting van hun onderneming en de vormgeving daarvan en door de uitvoering van hun werkzaamheden, het ertoe kunnen leiden dat zij niet of niet geheel (dat wil zeggen dat niet al het personeel) onder de werking van cao's vallen. Voorbeelden hiervan zijn het werken met zelfstandigen en arbeidsmigranten, het uitbesteden van werkzaamheden aan bedrijven die niet onder een cao vallen en de versnippering van werkzaamheden over verschillende werkmaatschappijen zodat de werkzaamheden niet vallen onder de werkingssfeer van een (avv-)cao.²⁴ Bijzondere aandacht in dit kader verdient ook de toegenomen platformisering. Concurrentie-, efficiency en kostenoverwegingen, die worden versterkt door een toenemende internationalisering, kunnen leiden tot allerhande (schijn)constructies waardoor het regelingsbereik van cao's afneemt.

1.2 Probleemstelling

Dit onderzoek houdt verband met één van de hiervoor aangestipte ontwikkelingen, namelijk de afnemende organisatiegraad en de steeds eenzijdiger wordende samenstelling van het ledenbestand van veel vakbonden in relatie tot een steeds meer gedifferentieerde arbeidsmarkt. Cao's gelden in de praktijk voor een grotere groep werkenden dan alleen leden van een vakbond en dit roept de vraag op hoe zit het met de belangenbehartiging van

23 Zie bijvoorbeeld de afsplitsing van zwembadondernemers in de recreatiebranche naar aanleiding van een discussie over de werkingssfeer van de cao en de weigering van de ondernemersvereniging RECRON om voor de zwembadbranche te voorzien in een aparte regeling (Ktr. Utrecht 1 april 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:2422) en de aanpassing van de werkingssfeer van de cao voor graanbe- en verwerkende industrie nadat een discussie was ontstaan over de werkingssfeer van de cao en het vermeende gebrek aan representativiteit bij werkgeversvereniging NEVEDI (Staatscourant 25 november 2016, nr. 64611).

24 Zie bijvoorbeeld: HR 23 september 2016, ECLI:NL:HR:2016:2171.

die grotere groep wanneer vakbonden zich in het cao-overleg (vooral of primair) richten op de belangen van leden. De belangenbehartiging van niet-leden hoeft niet problematisch te zijn wanneer het ledenbestand van de vakbond een representatieve afspiegeling vormt van de groep werkenden voor wie de vakbond een cao afsluit. Problematisch kan het worden als het ledenbestand van een vakbond geen goede afspiegeling (meer) vormt van de groep werknemers van wie hij de belangen beoogt te behartigen en dus niet (meer) representatief is. Een gebrek aan representativiteit kan in het cao-overleg ten koste gaan van de belangen van niet-leden. Wanneer de belangen van een grote groep werkenden onvoldoende behartigd worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg, kan dat negatieve gevolgen hebben voor het draagvlak van cao's waardoor de waarde van het systeem van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming onder druk komt te staan. In het licht hiervan kan gezegd worden dat de representativiteit van vakorganisaties een belangrijke voorwaarde is voor een goed functionerend cao-stelsel. Het doel van dit onderzoek is erop gericht uit te zoeken welke rol de representativiteit van vakbonden in het cao-recht speelt en of maatschappelijke ontwikkelingen nopen tot wijziging van het cao-recht en zo ja, welke.

Het voorgaande geeft aanleiding tot de volgende probleemstelling:

Welke rol speelt de representativiteit van vakbonden in het huidige cao-recht en behoeft de juridische vormgeving daarvan aanpassing met het oog op een mogelijk (toenemend) gebrek daaraan en zo ja, welke aanpassingen moeten worden doorgevoerd?

1.3 Relevantie

In het algemeen is onderzoek naar de gevolgen van maatschappelijke ontwikkelingen voor de vormgeving van het cao-recht gerechtvaardigd vanwege het potentiële nut van het cao-instrument. Cao's kunnen nuttig zijn voor een positieve sociaaleconomische ontwikkeling van Nederland en een goede werking van de Nederlandse arbeidsmarkt. De cao biedt het bedrijfsleven de mogelijkheid zelfregulerend op te treden waardoor sneller en gericht kan worden ingespeeld op marktontwikkelingen dan bij wetgeving het geval zal zijn. Met name door sectorale cao's kan wet- en regelgeving beperkt blijven. Cao's dragen bij aan kostenverlagingen aan werkgeverszijde, reduceren de onzekerheid rondom loonkosten en sluiten concurrentie op arbeidsvoorwaarden uit. Zij zorgen aan werknemerszijde, naast de mogelijkheid van zelfregulering en de uitsluiting van concurrentie op arbeidsvoorwaarden, voor zekerheid over inkomen en rechtspositie. Voorts dragen cao's bij aan sociale rechtvaardigheid doordat de machtsongelijkheid is gecompenseerd. Cao's zorgen daarmee voor arbeidsrust en stabiele arbeidsverhoudingen. Tot slot zijn cao's een belangrijk instrument bij de uitvoering van regeringsbeleid. Het cao-stelsel kan dus van grote waarde zijn en die waarde wordt bijvoorbeeld onderschreven door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid²⁵, de SER²⁶, de Stichting van de Arbeid²⁷,

25 *Kamerstukken II* 2011/12, 29 544, 391 en *Kamerstukken II* 2011/12, 33000 XV, 70 en Kamerbrief stand van zaken cao en toekomst cao, 13 november 2015 (2015-0000285410).

26 *Verschuivende economische machtsverhoudingen* (advies van juni 2012, SER 2012/4), Den Haag: SER 2012, p. 83-88 en *Advies verbreding draagvlak cao-afspraken* (advies van 23 augustus 2013, SER 13/03), Den Haag 2013.

27 *Dispensatie in de cao, een transparante procedure* (advies van 8 juni 2012, Stichting van de Arbeid).

de Europese Unie²⁸ en de ILO.²⁹ Vanwege verschillende maatschappelijke ontwikkelingen zoals toegenomen sociale wetgeving, internationalisering en een – mede als gevolg van individualisering – toegenomen behoefte aan decentralisatie en maatwerkregelingen, bestaat ook kritiek op (het nut van) het cao-stelsel. Voornoemde ontwikkelingen en daarmee samenhangende kritiek op het cao-stelsel bespreek ik uitgebreid in paragraaf 7.5. Ik verwijz kortheidshalve naar deze paragraaf voor een nadere analyse van de waarde van het cao-stelsel in de huidige tijd.

Het nuttige effect van het cao-stelsel is niet vanzelfsprekend en hangt onder meer af van de (personele) reikwijdte van collectieve regelingen (zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde) en – mede in verband daarmee – de mate waarin die regelingen positief worden gewaardeerd door alle betrokkenen. Ter toelichting daarop kan het volgende worden opgemerkt. Een regeling die slechts voor een deel van de sector of arbeidsmarkt geldt waarvoor die is bedoeld (wederom zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde), zal in mindere mate bijdragen aan stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust, kostenverlagingen, zekerheid over loonkosten, het uitsluiten van concurrentie op arbeidsvoorwaarden, sociale rechtvaardigheid en een effectieve uitwerking van beleidsvoornemens dan wanneer de reikwijdte (ofwel het personele regelingsbereik) hoog is. In een onderzoek van Regioplan uit 2015 over de effecten van de verbindendverklaring komt naar voren dat (bewuste en onbewuste) onttrekking aan de avv-cao als grootste knelpunt voor het stelsel wordt gezien.³⁰ De neiging van werkgevers en werknemers zich te onttrekken aan een cao zal groter zijn bij een cao die op een gering draagvlak onder betrokken steunt, dan een cao die breed gedragen wordt. Een breed draagvlak is daarmee ook in zekere zin een voorwaarde voor een ruime toepassing. Wanneer een cao op een gering draagvlak kan rekenen, kan dat een belangrijke indicatie zijn dat onvoldoende met de belangen van alle betrokkenen rekening is gehouden.

Werkgevers en werknemers waarderen de cao overigens nog heel behoorlijk, maar die waardering staat wel in directe relatie tot de mate waarin vakbonden erin slagen de belangen van alle werkenden voor wie een cao wordt aangegaan voldoende te behartigen en dus in relatie tot de mate waarin een vakbond representatief is. Het onderhavige onderzoek richt zich op de representativiteit van vakbonden en de representativiteit van vakbonden wordt in de juridische literatuur (al langere tijd) aangewezen als prangende kwestie in

28 Zie bijvoorbeeld: *Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament* (Commission of the European Communities, COM(93) 600 final 14 December 1993), Brussel en HvJEG 21 september 1999, zaak C-67/96 (Albany).

29 International Labour Conference, 101st Session, ILC.101/III/1B, Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008), Report III (Part 1B), p. 17-18.

30 *Effecten van algemeen verbindendverklaring* (Regioplan beleidsonderzoek), Amsterdam: september 2015.

relatie tot de houdbaarheid van het juridische systeem.³¹ De werkgroep cao-recht van de Vereniging voor Arbeidsrecht koos de representativiteit van vakbonden in 2011 zelfs als hét cruciale thema met betrekking tot de toekomst van het cao-recht.³² Ten aanzien van de houdbaarheid van het cao-stelsel tegen de achtergrond van de afnemende representativiteit kwam de werkgroep met de volgende conclusie: 'het systeem zit formeel goed in elkaar, maar begint kieren te vertonen die misschien in de toekomst scheuren worden en als gevolg waarvan de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming onder druk komt te staan.'³³ In dit onderzoek wordt – voortbouwend op het werk van de werkgroep – het cao-stelsel grondig geanalyseerd en worden denkbare verbeteringen besproken die eraan moeten bijdragen dat in toekomst kieren geen scheuren worden. In die zin draagt het onderzoek bij aan het rechtswetenschappelijke debat.

De representativiteit van vakbonden is ook een terugkerend onderwerp in het politieke debat en leidde in 2013 tot een SER-advies met betrekking tot de verbreding van het draagvlak van cao-afspraken. De SER concludeerde in zijn advies dat het vergroten van directe betrokkenheid van werknemers en werkgevers bij de cao een belangrijke opdracht is voor cao-partijen om het cao-stelsel zijn waarde te laten behouden.³⁴ Hoewel ik deze conclusie deel, is het advies van de SER behoudend, omdat de SER zich in zijn advies niet uitlaat over de houdbaarheid van de juridische vormgeving van het cao-stelsel en eventuele wijzigingen van het cao-stelsel als cao-partijen er niet (voldoende) in slagen voldoende werknemers (en werkgevers) te betrekken bij de totstandkoming van cao's of wanneer cao's worden aangegaan door niet-representatieve vakbonden. In het regeerakkoord 2017-2021 (Vertrouwen in de toekomst) wordt niets opgemerkt over eventuele wijzigingen van het cao-stelsel, zodat er voorlopig ook geen wijzigingen van het stelsel verwacht hoeven te worden.³⁵ Mocht het politieke debat niettemin weer oplaaien, dan kan dit onderzoek een bijdrage leveren aan de discussie over eventuele wijzigingen van het cao-stelsel. Ik merk in dit verband op dat in het meest recente verkiezingsprogramma van de grootste regeringspartij

- 31 Zie: M. Brink, 'Een recht op collectief onderhandelen?', *SMA* 1988, afl. 3; A.T.J.M. Jacobs, 'De houdbaarheid van ons cao-systeem', *ArbeidsRecht* 2006/45; R.M. Beltzer, 'Vakbonden en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming: de juridische legitimatie erodeert.', *NJB* 2010/1802; A.Ph.C.M. Jaspers, *Collectieve onderhandelingen* (oratie Utrecht), Utrecht: Kluwer 1987; A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011; I. Zaal, 'De rol van de OR bij collectieve arbeidsvoorwaardenvorming', *ArbeidsRecht* 2014/4; K. van der Veldt & M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao*, Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013; J. Stekelenburg, 'Nieuwe uitdagingen in het cao en avv-beleid', *SMA* 1987, afl. 1; F. Koning, 'De cao, de ongebonden werknemer en het incorporatiebeding', *SMA* 1998, afl. 11/12; R.M. Beltzer, 'Waarom het incorporatiebeding onder artikel 7:613 BW valt', *SMA* 2006, afl. 7/8; R.A.A. Duk, 'Het incorporatiebeding en art. 7:613 BW', *SMA* 2006, afl. 7/8; W.J.P.M. Fase, 'Alleen voor leden?', *SMA* 1987, afl. 5; G. Hekkelman, 'Representativiteit en cao', *SMA* 1979, afl. 4; R.F. Hoekstra, 'Beoordeling vakbondsleden als redding voor het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden', *TRA* 2016/103. I. Zaal, 'De rol van de OR bij collectieve arbeidsvoorwaardenvorming', *ArbeidsRecht* 2014/4; E. Verhulp, *Maatwerk in het arbeidsrecht* (oratie, Amsterdam UvA), Amsterdam: Vossiuspers UvA 2003 en E. Verhulp, 'Wie vertegenwoordigt?', *TRA* 2014, afl. 74.
- 32 A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011.
- 33 A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 249 en 289.
- 34 *Advies verbreding draagvlak cao-afspraken* (advies van 23 augustus 2013, SER 13/03), Den Haag 2013, p. 41.
- 35 *Vertrouwen in de toekomst* (Regeerakkoord 2017-2021), 10 oktober 2017.

in Nederland is opgenomen dat cao's niet meer voor verbindendverklaring in aanmerking zouden moeten komen teneinde meer ruimte te bieden voor maatwerkregelingen.³⁶

Tot slot geldt, ter rechtvaardiging van de keuze voor de representativiteit van vakbonden als thema van dit onderzoek, dat de verschillende hiervoor in paragraaf 1.1 besproken ontwikkelingen op het terrein van arbeidsvoorwaardenvorming (en daarmee samenhangende problematiek) in meer of mindere mate verband houden met de representativiteit van vakbonden en de mate waarin vakbonden erin slagen met alle verschillende betrokken belangen voldoende rekening te houden in het cao-overleg. Met betrekking tot de toename van het aantal zelfstandigen kan worden opgemerkt, dat zelfstandigen op de arbeidsmarkt met werknemers kunnen concurreren op arbeidsvoorwaarden en dat vakbonden er niet goed in slagen zelfstandigen te organiseren. Hierdoor bestaat de kans dat in het cao-overleg vooral over zelfstandigen wordt gesproken en voor hen regels worden ontworpen, zonder dat zij (of de verschillende groepen zelfstandigen) in dat overleg zelf (direct) vertegenwoordigd worden. De opkomst van de ondernemingsraad als overlegpartner van werkgevers op het terrein van arbeidsvoorwaardenvorming vindt niet alleen zijn oorzaak in een toenemende behoefte aan bedrijfsspecifieke regelingen,³⁷ maar ook in een behoefte van sociale partners om werknemersbetrokkenheid bij het cao-overleg te vergroten.³⁸ In sommige bedrijven ontbreekt een vakbond om mee te onderhandelen en in andere bedrijven kan de vakbond op maar een heel gering draagvlak rekenen (van soms ook nog eens een specifieke groep werknemers), zodat sociale partners zoeken naar een andere wijze van werknemersbetrokkenheid bij de arbeidsvoorwaardenvorming. Daarnaast kan het vergroten van werknemersbetrokkenheid in het reguliere cao-overleg via betrokkenheid van de ondernemingsraad ook bijdragen aan het draagvlak onder cao's. Tot slot kan ook de verminderde consensus tussen werkgevers en werknemers op centraal niveau voor een deel worden gerelateerd aan een verminderde representativiteit van vakbonden. De Beer merkte hierover in 2011 op: "De radicalisering van de achterban is mede het gevolg van de steeds eenzijdiger samenstelling van het ledenbestand: een groeiend deel van de leden – en zeker het actieve kader – bestaat uit oudere, gevestigde werknemers die weinig te winnen en veel te verliezen hebben bij veranderingen in het sociaaleconomische beleid. Zij voelen dan ook weinig voor het sluiten van compromissen met de werkgevers of de overheid over zaken als het ontslagrecht, de pensioenen en de hervorming van de sociale zekerheid. De steeds eenzijdiger samenstelling van het ledenbestand is weer een direct gevolg van de dalende organisatiegraad. Doordat er weinig nieuwe leden bijkomen, wordt het ledenbestand steeds sterker gedomineerd door oudere mannelijke leden in traditionele bedrijfstakken. De keerzijde hiervan is dat de nieuwe groepen op de arbeidsmarkt, zoals vrouwen, jongeren, allochtonen en werknemers in de commerciële dienstensector, sterk zijn ondervertegenwoordigd."³⁹

36 *Zeker Nederland*, VVD Verkiezingsprogramma 2017-2021.

37 Uit een ledenenquête van AWWN uit 2017 volgt dat ruim 60% van de respondenten de voorkeur geeft aan onderhandelingen met de ondernemingsraad. *Resultaten ledenenquête 2017 AWWN trends en ontwikkelingen HR 2017* (AWVN november 2017), Den Haag: AWWN 2017 (online publiek), p. 16. Zie ook: N. Jansen & I. Zaal, 'De ondernemingsraad en arbeidsvoorwaardenvorming: decentraliseren kun je leren', *TAO* 2017/6.

38 N. Jansen & I. Zaal, 'De ondernemingsraad en arbeidsvoorwaardenvorming: decentraliseren kun je leren', *TAO* 2017, afl. 6, paragraaf 2.3.1.

39 P.T. de Beer, 'Stort de vakbeweging in? Tijd om te kiezen', *Zeggenschap* 2011/3.

1.4 Enkele begrippen

Representativiteit

De SER heeft in een advies in 1976 over de representativiteit van organisaties van werkgevers en werknemers in verband met de samenstelling van publiekrechtelijke colleges de volgende definitie van het begrip representativiteit gegeven: "Representativiteit van een afzonderlijke organisatie houdt in dat die organisatie voldoet aan voorwaarden op grond waarvan zij, op het terrein van haar doelstelling bepaald, voor de groep die zij beoogt te organiseren, – in het maatschappelijk verkeer in feite wordt, dan wel op grond van een beslissing van een daartoe bij de wet aangewezen instantie dient te worden aanvaard als gesprekspartner, adviseur en pleitbezorger en – in aanmerking kan komen om bijzondere bevoegdheden of mogelijkheden van optreden te verkrijgen, waarover zij uit zichzelf niet kan beschikken."⁴⁰ Dorssemont en Jaspers hebben de definitie van representativiteit algemener geformuleerd. De door hen gebruikte definitie luidt: "een organisatie is representatief indien ze aan een geheel van eigenschappen, hoedanigheden of kenmerken beantwoordt, die haar tot een betrouwbare of gezaghebbende woordvoerder maken van wat er leeft onder de groep van personen, niet noodzakelijk leden, die zij heet te vertegenwoordigen."⁴¹ Deze definities hebben gemeenschappelijk dat zij tot uitgangspunt nemen dat de representativiteit de beweegreden is voor mogelijkheden van optreden of om een organisatie bepaalde bevoegdheden te verlenen in plaats van andersom. Zij nemen voorts beide tot uitgangspunt dat de term representativiteit van een organisatie breder is dan het in juridische zin kunnen vertegenwoordigen van degenen die behoren tot de groep waarvoor zij representatief is. Kortom, het begrip is ruimer dan het hebben van leden. Voorts volgt uit beide definities dat een organisatie slechts representatief kan zijn voor een groep op het werkterrein dat door haar doelstelling is bepaald en dat een organisatie niet representatief kan zijn voor een groep die zij niet (in algemene zin) beoogt te vertegenwoordigen.⁴² In dit onderzoek maak ik gebruik van de door Dorssemont en Jaspers gebruikte definitie van het begrip representativiteit. In paragraaf 3.3 kom ik terug op de keuze voor deze definitie van representativiteit die uitgaat van een sociologische benadering van dit begrip.

Ledenbestand en achterban

Met ledenbestand wordt bedoeld: de leden van een vakbond. Het begrip achterban is in dit onderzoek niet beperkt tot de leden van een vakbond, maar heeft betrekking op de groep van personen die een vakbond in het cao-overleg vertegenwoordigt of beoogt te vertegenwoordigen.

40 *Advies betreffende de representativiteit van organisaties van ondernemers en van werknemers in verband met de samenstelling van publiekrechtelijke colleges* (advies van 19 december 1975, SER 1976/5), Den Haag: SER 1976.

41 T. Jaspers, 'Representativiteit: representeren of vertegenwoordigen?', *ArA* 2008, afl. 1, p. 5 en F. Dorssemont, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties*, Brugge: N.V. die Keure 2002, p. 146.

42 Zie ook: *Advies betreffende de representativiteit van organisaties van ondernemers en van werknemers in verband met de samenstelling van publiekrechtelijke colleges* (advies van 19 december 1975, SER 1976/5), Den Haag: SER 1976, p. 9.