

Prof. dr. A.T.J.M. JACOBS

Collectief arbeidsrecht

Vijfde druk

 Wolters Kluwer

Deventer – 2023

WOORD VOORAF

Het collectief arbeidsrecht is een belangrijk onderdeel van het arbeidsrecht. Het gaat over vakbonden, werkgevers, cao's, stakingen, ondernemingsraden, medezeggenschap en de rol van de overheid op de arbeidsmarkt. Al die thema's worden vaak in afzonderlijke boeken beschreven en in specifieke cursussen gedoceerd. Maar zij verdienen het om ook beschreven en gedoceerd te worden in hun onderlinge verband. En in hun economische, sociale, politieke en internationale context.

Dat is altijd mijn ambitie geweest, reeds in mijn scriptie, in mijn proefschrift en in de 25 jaar dat ik leiding mocht geven aan het Departement Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg.

In die tijd had ik ook vele ontmoetingen en discussies met coryfeeën op dit vakgebied, zoals mijn promovendi mr. dr. W.G.M. Plessen en mr. dr. S.F.H. Jellinghaus, en verder met mr. dr. L.C.J. Sprengers. Ik ben hen ook dankbaar voor de vele inhoudelijke opmerkingen die zij bij deze nieuwe vijfde druk gemaakt hebben.

's-Hertogenbosch, 22 januari 2023

Prof. dr. A.T.J.M. Jacobs

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf / V

Meest gebruikte afkortingen / XIII

Lijst van verkort geciteerde werken / XVII

HOOFDSTUK 1

Inleiding / 1

HOOFDSTUK 2

Vakverenigingen en vakverenigingsrecht / 3

- 2.1 Vakbonden / 3
- 2.1.1 De structuur van de Nederlandse vakbeweging / 3
- 2.1.2 Het bedrijvenwerk/vakbondswerk in de onderneming / 8
- 2.1.3 De organisatiegraad / 9
- 2.1.4 Voordelen voor vakbondsleden / 13
- 2.1.5 De financiering van de vakbeweging / 14
- 2.1.6 De toekomst van de vakbeweging / 18
- 2.2 Werkgevers / 22
- 2.3 Vakverenigingsrecht / 25
- 2.4 De representativiteitskwestie / 30

HOOFDSTUK 3

Het Nederlandse stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen / 33

- 3.1 Inleiding / 33
- 3.2 Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie / 33
- 3.3 Loon- en inkomenspolitiek / 35
- 3.3.1 Het verleden / 35
- 3.3.2 Het heden / 41
- 3.3.2.a Het minimumloon / 43
- 3.3.2.b De topinkomens / 47
- 3.3.2.c Gelijke beloning m/v / 56
- 3.4 De overlegeconomie/het poldermodel / 56
- 3.5 De instituties van het overlegmodel / 60
- 3.6 Centraal of decentraal? / 64

- 3.7 Wetgeving of zelfregulering door de sociale partners / 69
- 3.7.1 Driekwartdwingend recht / 71

HOOFDSTUK 4

Het cao-gebeuren / 75

- 4.1 De cao-kaart van Nederland / 75
- 4.2 Inhoud van het jaarlijkse cao-overleg / 80
 - 4.2.1 Flexibele beloning / 83
 - 4.2.2 Arbeidstijdverkorting en flexibele arbeidstijden / 84
 - 4.2.3 Vakantie en verlof / 86
 - 4.2.4 Ouderenbeleid en vervroegd uittreden / 86
 - 4.2.5 Aanvullende sociale zekerheid / 87
 - 4.2.6 Arbeidsomstandigheden en klachtrecht / 89
 - 4.2.7 Werkgelegenheid, flexwerk en uitbesteding / 89
 - 4.2.8 'Employability' en Scholing / 90
 - 4.2.9 Kinderopvang / 90
 - 4.2.10 Tussenconclusie / 90
 - 4.2.11 Loonofferakkoorden / 90
- 4.3 De structuur van het cao-overleg / 92
- 4.4 Het cao-gebeuren in de openbare dienst. / 95
- 4.5 Het cao-gebeuren bij de semioverheid / 96
- 4.6 Het cao-gebeuren ook voor zelfstandigen. / 96

HOOFDSTUK 5

Cao-recht I / 99

- 5.1 De geschiedenis van het cao-recht en het wezen van de cao / 99
 - 5.1.1 De geschiedenis van het cao-recht / 99
 - 5.1.2 Het rechtskarakter van de cao / 100
 - 5.1.3 Privaat- of publiekrecht? / 105
 - 5.1.4 Het gunstigheidsbeginsel / 106
- 5.2 De partijen bij de cao / 110
- 5.3 De gebondenheid aan de cao / 113
 - 5.3.1 De gebondenheid door lidmaatschap aan beide zijden / 113
 - 5.3.2 De art. 14-constructie / 114
 - 5.3.3 Gebondenheid door de algemeenverbindendverklaring / 120
 - 5.3.4 Gebondenheid door overgang van de onderneming / 121
 - 5.3.5 Gebondenheid door een contractueel beding / 124
 - 5.3.6 Gebondenheid door gebruik of gewoonte / 127
 - 5.3.7 Overige vormen van gebondenheid / 128
- 5.4 De werkingssfeer van de cao / 128
 - 5.4.1 De werkingssfeer wat betreft de bedrijfstak/onderneming (de 'horizontale werkingssfeer') / 130
 - 5.4.2 De werkingssfeer wat betreft groepen van werknemers (de 'verticale werkingssfeer') / 133

- 5.4.3 De territoriale werkingssfeer / 136
- 5.4.4 De werkingssfeer in de tijd / 136
- 5.5 De inhoud van de cao / 139
 - 5.5.1 Normatieve en obligatoire bepalingen / 139
 - 5.5.2 Diagonale bepalingen / 142
 - 5.5.3 Fondsen / 143
 - 5.5.4 Sociaal plan / 144
 - 5.5.5 Delegatiebepalingen/decentralisatiebepalingen / 146
 - 5.5.6 Ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden / 147
- 5.6 Publiciteit, interpretatie en handhaving / 149
 - 5.6.1 Publiciteit / 149
 - 5.6.2 Interpretatie / 149
 - 5.6.3 Handhaving / 153
- 5.7 De cao in het internationale privaatrecht / 163

HOOFDSTUK 6

Cao-recht II / 169

- 6.1 Een recht op c.q. verplichting tot cao-onderhandelen? / 169
- 6.2 Algemeenverbindendverklaring / 174
 - 6.2.1 De procedure / 175
 - 6.2.2 Beroep / 176
 - 6.2.3 Het meerderheidsvereiste / 177
 - 6.2.4 De toetsing / 180
 - 6.2.5 Uitzonderingen/dispensaties door de minister / 185
 - 6.2.6 Dispensatie door de cao-partijen zelf / 187
 - 6.2.7 Rechtskracht, duur en nawerking van de avv / 189
 - 6.2.8 Het politieke debat over de avv als zodanig / 192
- 6.3 Het ontwijken van het keurslijf van de cao / 198
- 6.4 Cao-recht, het mededingingsrecht, het EU-recht met betrekking tot staatssteun, openbare aanbesteding en de vier basisvrijheden van de Europese markt / 201
- 6.5 Cao-regelgeving in staatkundig, grondrechtelijk en arbeidsrechtelijk perspectief / 206
- 6.6 Toekomst van de cao en van het nationale cao-recht / 209

HOOFDSTUK 7

Stakingsrecht – algemeen / 215

- 7.1 Over collectieve arbeidsconflicten / 215
- 7.2 Typologie / 216
- 7.3 De strafrechtelijke kant van de staking / 217
- 7.4 Historische ontwikkeling van de staking naar civiel recht / 218
- 7.5 Waarom een stakingsrecht? / 219
- 7.6 Het stakingsrecht als strategisch en ritueel gebeuren / 220
- 7.7 Rechtmatig, tenzij ... / 222
 - 7.7.a De spelregeltoetsing / 223

- 7.7.b De misbruik- of proportionaliteitstoetsing / 224
- 7.7.c De uitwerkingen van het NS-arrest raakten in discussie / 226
- 7.8 De Hoge Raad herijkte zijn stakingsrecht jurisprudentie in Amsta, 2015 / 228
- 7.9 Commentaar / 228
- 7.10 Evaluatie van de rechtspraak op hoofdzaken en de toekomst van het stakingsrecht / 231

HOOFDSTUK 8

Stakingsrecht – bijzonder / 235

- 8.1 Bijzondere arbeidsconflicten? / 235
- 8.2 Stakingen om rechtsconflicten / 235
- 8.3 De erkenningsstaking / 237
- 8.4 Stakingen in strijd met de cao / 238
- 8.5 Wilde stakingen / 240
- 8.6 Stakingen tegen anderen dan de eigen werkgever / 240
- 8.7 Solidariteits- of sympathiestakingen / 241
- 8.8 Politieke stakingen / 242
- 8.9 Kortstondige werkonderbrekingen, selectieve stakingen, estafettestakingen, stiptheidsacties, langzaamacties, gratis dienstbetoonacties / 243
- 8.10 Blokkades / 245
- 8.11 Bezetting / 245
- 8.12 Gevolgen van onrechtmatigheid voor de vakbonden / 246
- 8.13 Staking en de individuele arbeidsovereenkomst / 247
- 8.14 Betaling van werkwilligen / 249
- 8.15 Uitsluiting en andere weermiddelen van de werkgever / 250
- 8.16 Onderzoek, verzoening, bemiddeling en arbitrage / 252
- 8.17 De ambtenarenstaking / 253
- 8.18 Het stakingsrecht in de semioverheidssector / 255
- 8.19 Collectieve acties van zelfstandigen / 256

HOOFDSTUK 9

Medezeggenschap – algemeen / 259

- 9.1 Inleiding / 259
- 9.2 Begrippen en vormen van medezeggenschap/duaal systeem / 262
- 9.3 Medezeggenschap in de top van de onderneming (Structuurwet) / 263
- 9.4 Recht van enquête / 277
- 9.5 Collectief ontslag / 281
- 9.6 Fusiegedragsregels / 284
- 9.7 Medezeggenschapsrecht in cao's / 291
- 9.8 Heeft medezeggenschap nog een toekomst? / 291
- 9.9 Oude dromen; nieuwe perspectieven / 294
- 9.10 Financiële werknemersparticipatie (werknemersaandelen) / 295

HOOFDSTUK 10

Ondernemingsraden / 297

- 10.1 De Wet op de Ondernemingsraden / 297
 - 10.1.1 De aanpassingen van de Wet op de ondernemingsraden / 297
 - 10.1.2 De WOR en de cao / 300
- 10.2 Het reglement van de OR / 300
- 10.3 Instelling en opheffing van de OR / 301
 - 10.3.1 De instellingsplicht / 301
 - 10.3.2 Definitie onderneming / 302
 - 10.3.3 Samengestelde onderneming / 303
 - 10.3.4 Getalsdrempels / 306
 - 10.3.5 Positie deeltijders en flexwerkers / 307
 - 10.3.6 De opheffing van de OR / 308
- 10.4 Samenstelling van de OR / 309
 - 10.4.1 Omvang van de OR / 309
 - 10.4.2 Commissies van de OR / 310
 - 10.4.3 Achterbanraadpleging / 310
 - 10.4.4 Zittingsduur (art. 12 WOR) / 311
 - 10.4.5 Voorzitter OR / 311
 - 10.4.6 Secretariaat OR / 311
 - 10.4.7 Vergaderen/vergaderfrequentie / 311
 - 10.4.8 De overlegvergadering / 312
 - 10.4.9 Bestuurder / 313
 - 10.4.10 Rechtspersoonlijkheid / 314
- 10.5 Verkiezing van de OR / 314
 - 10.5.1 Kiesrecht (art. 6 lid 2, 3 en 5 WOR) / 314
 - 10.5.2 Kandidatenlijsten (art. 9 WOR) / 314
 - 10.5.3 Kiesgroepen / 315
 - 10.5.4 Verkiezingen / 316
- 10.6 Faciliteiten en rechtsbescherming / 317
 - 10.6.1 Faciliteiten / 317
 - 10.6.2 Rechtsbescherming / 319
- 10.7 Bevoegdheden van de OR in het algemeen en het informatierecht in het bijzonder / 320
 - 10.7.1 Het informatierecht en de geheimhoudingsplicht / 320
 - 10.7.2 Voorinformatie / 324
- 10.8 Het adviesrecht bij belangrijke besluiten (art. 25 WOR) en de beroepsregeling daartegen (art. 26 WOR) / 324
 - 10.8.1 Overzicht van de adviesrechten van de OR / 324
 - 10.8.2 De uitoefening van de adviesrechten / 327
 - 10.8.3 Het adviesrecht van de OR in faillissement / 333
 - 10.8.4 Het beroepsrecht van de Ondernemingsraad m.b.t. art. 25 OR / 335
- 10.9 Het instemmingsrecht bij belangrijke besluiten (art. 27 WOR) / 341
- 10.10 Overige bevoegdheden en taken / 347
- 10.11 De inspraak in kleine bedrijven / 350

- 10.12 Geschillenregelingen / 352
- 10.12.1 Conflicten / 352
- 10.12.2 De geschillenregeling bij de rechterlijke macht / 352
- 10.12.3 De bedrijfscommissies / 355
- 10.12.4 Misbruik / 356
- 10.13 Medezeggenschap bij veiligheid en gezondheid / 356
- 10.14 De OR en de vaststelling van arbeidsvoorwaarden / 357
- 10.14.1 De formule van art. 27 lid 3 WOR / 361
- 10.14.2 De rechtsnatuur van afspraken tussen ondernemer en OR / 364
- 10.14.3 De rechtsnatuur van het reglement, de personeelsgids en dergelijke / 369
- 10.15 Medezeggenschap bij de overheid / 370
- 10.16 Medezeggenschap in onderwijs en zorg / 372

HOOFDSTUK 11

Internationaal / 375

- 11.1 Inleiding / 375
- 11.2 Internationale organisaties van vakbonden en werkgevers / 376
- 11.3 De Internationale Arbeidsorganisatie / 378
- 11.4 De arbeidsverhoudingen in de Europese Unie / 379
- 11.5 Overige internationale instituties / 381
- 11.6 De vakverenigingsrechten in internationaal perspectief / 381
- 11.6.1 De vakverenigingsrechten-verdragen van de IAO / 383
- 11.6.2 Artikel 5, 6 en 21 van het Europees Sociaal Handvest / 387
- 11.6.3 Artikel 11 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden / 389
- 11.6.4 Artikel 12, 27 en 28 van het EU Handvest van grondrechten / 391
- 11.6.5 Internationale bronnen en de loon- en inkomenspolitiek / 392
- 11.6.6 De vakverenigingsrechten van zelfstandigen / 392
- 11.7 Internationale aspecten van het medezeggenschapsrecht / 394
- 11.7.1 De Europese ondernemingsraad / 394
- 11.7.2 De medezeggenschap in de Europese naamloze vennootschap / 398
- 11.7.3 De algemene Kaderrichtlijn informatie en consultatie / 399
- 11.8 Wereldwijde multinationals / 399

HOOFDSTUK 12

Horizon / 403

- 12.1 Een geschiedkundige terugblik / 403
- 12.2 Het perspectief / 404

Trefwoordenregister / 409

HOOFDSTUK 1

Inleiding

Het collectief arbeidsrecht heeft betrekking op vakbonden en cao's, op stakingen en ondernemingsraden, en op de rol van de overheid – nationaal en internationaal – in het arbeidsleven.

Waar het individuele of materiële arbeidsrecht de substantiële regels omvat die in het arbeidsrecht gelden, geeft het collectieve arbeidsrecht de instituties en de procedureregels, de regels voor het spel, dat dit materiële arbeidsrecht moet voortbrengen.

De instituties en procedureregels kunnen we ordelijk schetsen op een vierluik: het vakverenigingsrecht, het cao-recht, het stakingsrecht en het medezeggenschapsrecht.

Er is een nauwe samenhang tussen elk van deze 'luiken' van het collectief arbeidsrecht. Tussen het vakbondsrecht en het cao-recht, tussen het cao-recht en het stakingsrecht, tussen het vakbondsrecht en het medezeggenschapsrecht. Wat op het ene luik gebeurt, blijft niet zonder gevolgen op het andere luik.

Maar het gaat, zo ontdekten de sociologen, niet alleen om regels en instituties. We moeten ook oog hebben voor feiten, machtsverhoudingen, rollen enzovoort.

Sociologen spreken van 'het systeem van arbeidsverhoudingen'. Ze hadden daar theorieën over en gingen die systemen beschrijven voor elk land. Want elk land heeft een eigen 'systeem van arbeidsverhoudingen'. Ook het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen is inmiddels uitvoerig door sociologen beschreven.¹ Daarin nemen ook de 'regels' een voorname plaats in, maar het is logisch dat ze in boeken van de hand van juristen een meer prominente plaats hebben. Zowel juristen als sociologen kunnen zich echter niet veroorloven om hetzij de realiteit, hetzij de regelgeving uit het oog te verliezen.

Het actuele collectieve arbeidsrecht van Nederland, of zo men wil: het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen, is gedurende de twintigste eeuw geleidelijk gegroeid, nadat aanvankelijk de Franse revolutie (rond 1800) het oude collectieve arbeidsrecht, waarin bijvoorbeeld de gilden een grote rol speelden, had weggevaagd. De negentiende eeuw had daardoor een situatie gekend, waarin praktisch geen materieel arbeidsrecht meer bestond en derhalve ook weinig of geen collectief arbeidsrecht.

De grote sociale misstanden die de industriële revolutie in dit rechtsvacuüm opriep, vroegen om nieuw materieel arbeidsrecht en ook om nieuwe procedures en instrumenten om dit materiële arbeidsrecht voort te brengen.

1 Vergelijk J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, vijfde druk, Utrecht, 1985; W.H.J. Reynaerts & A.G. Nagelkerke, *Arbeidsverhoudingen, theorie en praktijk*, Leiden/Antwerpen 1987; F. Tros, W. Albeda & W.J. Derksen, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Deventer 2006; A. Nagelkerke & W. de Nijs, *Regels rond Arbeid*, Groningen 2006.

Geleidelijk aan zijn die er gekomen. We kennen ze onder de begrippen vakbonden, cao's, stakingen, ondernemingsraden, welvaartsstaat, SER, Internationale Arbeidsorganisatie enzovoort.

Omdat elk land zo zijn eigen systeem van arbeidsverhoudingen heeft, wordt het systeem van het ene land nogal eens vergeleken met dat van het andere land. Sociologen en economen onderkennen vaak verwantschappen tussen de modellen van bepaalde landen. Zo wordt er de laatste jaren veel gesproken over het Rijnlandse model, het Scandinavische model en het Angelsaksische model.

Maar vaak blijkt elk land toch weer zoveel eigens te hebben, dat het niet verantwoord is zijn model op één hoop te gooien met dat van andere landen.²

En zo koestert Nederland de laatste jaren graag zijn specifieke systeem van arbeidsverhoudingen als het *poldermodel*.

Dat poldermodel levert dan een samenstel op van typische verschijnselen, die we op de diverse luiken van ons vierluik tegenkomen: brave vakbonden, redelijke werkgevers, een betrokken overheid, een 'dekkende' cao, weinig stakingen en een aan medezeggenschap onderworpen management. Het buitenland keek en kijkt daar met enige bewondering naar, zeker in periodes dat de Nederlandse economie goed presteert.

Maar er is niet alleen bewondering. Aan het begin van de eenentwintigste eeuw kijken sommigen – en zeker ook jongeren – vaak met enige bevreemding naar deze vruchten van de sociale ontwikkeling in de negentiende en twintigste eeuw. Niet alleen begrippen als 'geleide loonpolitiek' of 'publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie' lijken hopeloos verouderd. Ook nog dagelijks voorkomende verschijnselen als vakbonden, cao's en stakingen zijn in de ogen van sommigen al fossielen uit lang vervlogen tijden, waarin zwartgetekende mijnwerkers in de schachten afdaalden en duizenden fabrieksmeisjes voorovergebogen over hun naaimachines zaten. Wat moeten we er nog mee in deze tijden van globalisering, internet, iPads, telework, gig-economy, zzp'ers enzovoort. 'Collectieve arbeidsmacht is een soort vloek geworden in het politiek correcte maatschappelijke en academische gesprek', verzuchtte Raday.³

Van de andere kant: is er niet nog zoiets als een ethische norm, als solidariteit, of waardigheid?⁴ Bovendien, bestaande structuren zijn taai en vaak zijn ze ook best aanpasbaar aan nieuwe situaties. Zodat we inderdaad zien dat de meeste van die oude structuren (procedures en instituties) van het collectieve arbeidsrecht vandaag de dag nog steeds een levende realiteit zijn. En dus de moeite waard om ze nog eens in kaart te brengen en van daaruit het debat te voeren: wat moeten we ermee in de nabije toekomst?

Dat is de tweeledige doelstelling van dit boek.

2 A.T.J.M. Jacobs, *Labour and the Law in Europe*, Tilburg 2011.

3 F. Raday, 'The Decline of Union Power. Structural Inevitability or Political Choice?', in: J. Conaghan, R. Michael Fischl & K. Klare, *Labour Law in an Era of Globalization*, Oxford 2002, p. 353.

4 P. de Boer, 'Hoe solidair is de Nederlander nog?', in: E. de Jong & M. Buijsen, *Solidariteit onder druk? Over de grens tussen de individuele en collectieve verantwoordelijkheid*, Nijmegen: Thijmgenootschap, Valkhofpers 2005, p. 54-79.

HOOFDSTUK 2

Vakverenigingen en vakverenigingsrecht

2.1 Vakbonden

2.1.1 De structuur van de Nederlandse vakbeweging

Ongetwijfeld heeft de opkomst van de vakbeweging de krachtigste impuls gegeven aan het ontstaan en de uitbouw van het moderne sociaal recht. Zo'n anderhalve eeuw geleden bestond er geen vakbeweging.¹ Sterker nog, ze was, zeker als ze gezind was om het stakingswapen te hanteren, zelfs bij de wet verboden (het zogeheten coalitieverbod). De intrekking van dat verbod – in Nederland in 1872 – kan evenzeer als de aanname van het Kinderwetje van Van Houten, in 1874, worden beschouwd als het startpunt van het moderne Nederlandse sociaal recht. Vanaf die tijd kon de vakbeweging zich formeel in vrijheid ontplooiën, hoewel zij nog jarenlang tegengewerkt zou worden door de werkgevers.² Daardoor ging de groei tot aan de Eerste Wereldoorlog langzaam. Daarna groeide, op de golven van de grote veranderingen in Europa in 1918, de vakbeweging snel uit en werd ze ook door de werkgevers erkend. Na de Tweede Wereldoorlog bereikte dit proces een hoogtepunt. De vakbeweging werd volledig geïntegreerd en ging als 'sociale partner' deelnemen aan het proces van sociaaleconomische besturing van Nederland.

Gedurende deze opbloei van de vakbeweging was zij langs ideologische lijnen gespleten: een sociaaldemocratische NVV, een katholieke KAB/NKV en een protestants-christelijk CNV.³ Maar in de jaren zestig van de vorige eeuw voltrok zich allerwegen een deconfessionalisering die ook een toenadering bracht tussen de vakbonden van diverse ideologische pluimage en in 1976 leidde tot een samengaan van NVV en NKV in de FNV. Alleen het CNV ging op eigen kracht verder.

Diezelfde jaren zestig en zeventig brachten ook een organisatiedrang bij groepen werknemers, zoals de 'witte boorden', die zich tot dan toe veelal van het vakbondswezen afzijdig hadden gehouden. En zo ontstonden de bonden van middelbaar en hoger personeel, die zich in 1973 verenigden in de MHP.

1 Over de geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging: Fr. de Jong Edz., *Om de plaats van de arbeid*, Amsterdam 1956; Ger Harmsen & Bob Reinalda, *Voor de bevrijding van de arbeid*, Nijmegen 1975; J. Roes e.a., *Katholieke arbeidersbeweging: studies over KAB en NKV in de economische en politieke ontwikkeling van Nederland na 1945*, Baarn 1985.

2 Fase/Van Drongelen, p. 19-20.

3 Met daarnaast tot 1940 nog een syndicalistische NAS en na 1945 nog een communistische EVC.

Ten slotte waren er vanouds de vakbonden die zich niet bij de grote ideologische vakcentrales thuis voelden – onder ambtenaren, spoorwegpersoneel, zeevarenden enzovoort. Een aantal daarvan vormde nog in 1990 een eigen vakcentrale, de Algemene Vakcentrale (AVC), maar die was korte tijd later alweer ter ziele.

Al met al zijn anno 2023 de belangrijkste bonden aangesloten bij een van de drie zogeheten vakcentrales, te weten:

- de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) met circa 900.000 leden;
- het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) met circa 225.000 leden;
- de Vakcentrale voor Professionals (VCP, vroeger: MHP geheten) met circa 163.000 leden.

De Vakcentrales FNV, CNV en VCP zijn in feite overkoepelende organisaties van de vakbonden die sinds meer dan 100 jaar in alle bedrijfstakken en beroepsgroepen zijn ontstaan.

Timmerlieden, sigarenmakers, havenarbeiders, journalisten enzovoort, zij allen hebben zich vanaf het einde van de negentiende eeuw in tal van bonden georganiseerd. De meeste van die bonden zijn inmiddels opgegaan in grotere eenheden, doordat binnen de FNV en het CNV een proces van clustering (fusies) van vakbonden heeft plaatsgevonden (zie voor details de vierde druk van dit boek).

De clustering bij FNV en CNV werd ingegeven door de noodzaak om de apparaatskosten te drukken en niettemin de dienstverlening te verbeteren.⁴ Met name de individuele belangenbehartiging vergt immers steeds meer tijd en geld. Toch kwam het steeds pas na lang aarzelen tot clustering, omdat er duidelijk ook nadelen aan de clustering zijn verbonden. Ze leidde ertoe dat binnen de grote vakcentrales de geclusterde bonden relatief meer macht kregen ten opzichte van de centrale bestuurders (zie par. 3.6) en ten opzichte van de kleine, niet geclusterde bonden.

Probleem is ook dat deze clustering de bonden wellicht wat minder herkenbaar maakte voor de werknemers. De nieuw geclusterde bonden proberen dit laatste probleem te ondervangen door hun leden intern te organiseren in bedrijfsgroepen, maar het is de vraag of dat soelaas heeft geboden.

Een verminderde herkenbaarheid is niet van gevaar ontbloeit, omdat er buiten de drie grote vakcentrales nog diverse bonden opereren die zich speciaal richten op specifieke groepen van werknemers, zoals het Zwarte Corps (kraanmachinisten in de bouw), het Ambtenarencentrum, de Algemene Nederlandse Politievereniging enzovoort. Men noemt hen de categorale bonden. Ten dele zijn dat al langer bestaande bonden, ten dele zijn het ook nieuwe bonden, die juist opkwamen omdat bepaalde personeelsgroepen zich niet meer in de ‘clusterbonden’ herkenden. Te denken valt aan de vakbond NU 91, opvolgster van de VVIO in de verpleging; de Vereniging Beter Af voor het ziekenhuispersoneel, de bond der Na-hossers (jonge leerkrachten), de PO in Actie (een in 2017 opgerichte actie van leerkrachten in het primair onderwijs), de VVMC bij de spoorwegen, de Kunstenaarsvakbond en de politievakvereniging Haaglanden. Er is zelfs een internetvakbond.

4 A. Nagelkerke & J. van de Velden, *Erop of eronder? De strategie van de postmoderne vakbeweging*, Den Haag 1996.

Heel deze problematiek speelde mee bij de crisis waarin de FNV in de loop van 2011 terecht kwam tijdens de onderhandelingen over een pensioenakkoord.⁵ Daarin gingen de twee grootste bonden (Bondgenoten en Abvakabo) een eigen koers varen ten opzichte van de centrale bestuurders en de middelgrote en kleinere FNV-bonden. Uiteindelijk heeft dat ertoe geleid dat de FNV in haar toenmalige gedaante is opgeheven en heeft plaatsgemaakt voor een nieuwe organisatie, die toch nog weer de naam FNV voert. Binnen die FNV hebben FNV Bondgenoten, Abvakabo, FNV Bouw, FNV Sport door een fusie één grote vakbond met circa 900.000 leden gevormd: de FNV. Wél worden binnen deze megabond nog weer sectorale aanduidingen gevoerd als FNV/Overheid, FNV/Zorg enzovoort. Daarnaast zijn diverse, vooral kleinere bonden binnen de FNV gebleven, maar wel zelfstandig: Aob (onderwijs), FNV Horeca, NPB (politie), FNV Veiligheid, FNV Mooi (kappers), NVJ (journalisten), VVCS (sport), NL Sporter, Nautilus Internationaal, FNV Zelfstandigen, FNV Jong en FNV Vrouw. Van de FNV-bonden besloten alleen de Ouderenbond ANBO en de Zelfstandigen in de Bouw niet mee te doen met deze nieuwe structuur. De FNV is dus tegenwoordig zowel vakbond als vakcentrale, hetgeen lastig is voor diverse beschrijvingen. Vaak zal men uit de context moeten opmaken of men met de FNV als bond dan wel met de FNV als centrale te maken heeft.

Zo zijn dus de organisatiepatronen aan vakbondszijde voortdurend in beweging.

Bij de grote drie vakcentrales zijn alles bijeengenomen circa 1,3 miljoen personen aangesloten (circa 80% van de georganiseerde werknemers), de overige circa 200.000 georganiseerde werknemers zijn lid van diverse kleinere bonden, die niet bij de grote drie vakcentrales zijn aangesloten.

Daar zijn enkele vakorganisaties bij met een meer ideologische inslag zoals de Reformatorische Maatschappelijke Unie (RMU)⁶ en het Gereformeerd Maatschappelijk Verbond (GMV), beide streng protestants-christelijk en afkerig van hantering van het stakingswapen.

Uit onvrede met de te oubollig geachte traditionele vakbonden is in 2005 het Alternatief voor Vakbond (AVV) ontstaan, die met name mikt op jongeren en zzp'ers. Veel leden heeft deze bond nog niet weten te werven, maar daar is zij niet op: zij richt zich op het gehele draagvlak van de cao.

Aan de andere kant van het spectrum opereert het links-radical Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (OVB), dat juist sterk gericht is op het actievoeren, een linkse luis in de pels van de erkende vakbeweging. Van dit Verbond is de Landelijke Belangenvereniging (LBV) een neoliberale afsplitsing.⁷ Daarnaast is er nog de Algemene Bond van Werknemers (ABW), een 8000 leden tellende bond van vooral ex-mijnwerkers, die bijvoorbeeld nog steeds cao-partner is bij de belangrijke DSM-cao's.

5 K. Goudzwaard, 'Zet het Pensioenakkoord de arbeidsverhoudingen op scherp?', *Tijdschrift voor conflicthantering* 2011-8.

6 Zie J.P. van den Toren, *SMA* 1998, p. 492.

7 De Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer was een onderdeel van de OVB. Midden jaren negentig schudden haar bestuurders de ideologische veren af, zetten een neoliberale koers in en veranderden de naam LBV in Landelijke Belangen Vereniging, uiteraard tot grote ergernis van de gestaalde kaders van de oude OVB.

Ten slotte zijn er de zogeheten huisbonden of bedrijfsbonden: vakbonden die zich beperken tot het organiseren van de werknemers in een bepaalde onderneming. Deze laatste soort bonden worden traditioneel met groot wantrouwen bekeken – in Engelstalige landen worden ze smalend ‘yellow unions’ genoemd⁸ – en tussen 1945 en 1985 kwamen ze in Nederland ook bijna niet meer voor. Ze zijn enkele decennia geleden opgekomen in bepaalde ondernemingen zoals bij het sleepvaartbedrijf Kooren en bij IKEA (zie par. 6.2.5).

In het algemeen pleegt het CNV zich wat gematigder op te stellen dan de FNV; de opstelling van de VCP wordt meer dan bij de andere vakcentrales bepaald door de specifieke belangen van de beter betaalde werknemers.

Tussen de bonden aangesloten bij respectievelijk FNV, CNV en VCP en tussen deze vakcentrales onderling bestaat een ‘beleefde verstandhouding’. Men bestrijdt elkaar liever niet in het openbaar, pleegt vaak vooroverleg als het te pas komt enzovoort. Maar een echte samenwerkingsrelatie, zoals die in de jaren zestig van de vorige eeuw tussen NVV, NKV en CNV bestond, is er niet. Er heerst een ‘ingetogen na-ijver’ die ook wel eens tot kleine conflicten leidt.

Met name De Unie (tegenwoordig: UOV) ging rond 2005 nog wel eens zozeer haar eigen weg – ze sloten cao’s af in de horeca, de kinderopvang, mode- en sportwinkels, die de FNV- en CNV-bonden niet mede wilden ondertekenen omdat ze die te slecht vonden – hetgeen veel irritatie wakte bij FNV en CNV. Die overwogen zelfs om niet meer te onderhandelen waar De Unie nog bij zat (zie par. 4.1). In latere jaren heeft De Unie haar koers bijgesteld en zijn de relaties minder gespannen geworden. Tegenwoordig zien we juist vaker gebeuren dat andere bonden dan de FNV met werkgevers tot overeenstemming kunnen komen en juist de FNV niet (zie par. 4.1).

Met de categorale en radicale bonden, die buiten de ‘grote drie’ staan, staan de bonden van FNV en CNV altijd op min of meer gespannen voet. De categorale bonden worden vaak misprezen, omdat ze al te zeer oog zouden hebben voor deelbelangen, en de solidariteit van de werknemers bij hen niet veilig zou zijn. De radicale bonden worden als niet verantwoordelijk beschouwd, en de zgn. ‘huisbonden’ zijn de erkende vakbeweging een doorn in het oog, omdat ze te zeer afhankelijk zijn van de werkgever en de positie van de vakbonden ondermijnen.

Toch moeten de FNV- en CNV-bonden die andere bonden her en der tegen heug en meug aan de cao-onderhandelingstafel dulden, namelijk daar waar die bonden een flink aantal leden hebben (zie par. 6.1). Niettemin domineren de bonden van FNV, CNV en VCP nog altijd het cao-landschap. Daarom worden zij vaak aangeduid als de ‘erkende vakbeweging’.

De erkende Nederlandse vakbeweging is over het algemeen, en zeker vergeleken met veel vakbonden in het buitenland, uiterst gematigd en constructief. Weliswaar radicaliseerde zij enigermate in de periode tussen 1965 en 1980, welke tijd, zoals overal in de westerse wereld, het hoogtepunt van de vakbondsmacht is geweest. In die tijd speelde ook de fusie van NVV en NKV tot FNV, en werd er in 1980 door de nieuwe vakcentrale FNV nog een vrij radicaal beginselprogramma vastgesteld. De rol van het kapitaal moest worden

8 Van Drongelen, p. 94-96.

teruggedrongen, het arbeiderszelfbestuur werd tot ideaal verheven en de FNV eiste een rol op in alle maatschappelijke kwesties.

Maar daarna is de vakbeweging bijna overal in de westerse wereld in het defensief geraakt. Ook in Nederland. De Nederlandse vakbeweging probeerde al meteen in te spelen op de nieuwe situatie door een groot akkoord van matiging af te sluiten met de werkgevers (het 'Akkoord van Wassenaar', 1982), maar ontkwam toch niet aan een forse nederlaag in 1983 in de grote slag om de verlaging van de salarissen van ambtenaren en uitkeringen van uitkeringsgerechtigden, die het kabinet-Lubbers I wilde doorvoeren.

Sindsdien heeft de Nederlandse vakbeweging weer consequent geopteerd voor een weinig dogmatische opstelling. In het beginselprogramma van de FNV (Grondslag), vastgesteld in 1997, was deze ontideologisering duidelijk herkenbaar (zie par. 2.1.5).

De Nederlandse vakbeweging is bereid om verschuivingen op de arbeidsmarkt, die geïnitieerd worden door technologische ontwikkeling en globalisering, onder ogen te zien en zich er niet tegen te verzetten. Wel wil zij uiteraard, dat die veranderingen op een sociaal verantwoorde wijze verlopen, en dat is in de Nederlandse realiteit lang niet altijd het geval, hoewel het in het buitenland soms nog erger is. Het dilemma voor de vakbonden is echter steeds hoever zij werkgevers met hun drang naar voortdurende veranderingen tegemoet moeten komen. Gecombineerd met de gematigde koers van de vakbonden met betrekking tot loonsverhogingen leidt dit alles tot een constructieve opstelling van de vakbonden, die wellicht nog populairder is bij de werkgevers dan bij haar eigen leden. Ook de politiek is er blij mee en op deze vruchtbare bodem gedijt het 'poldermodel' nu al vele decennia (zie par. 3.4).

De Nederlandse vakbonden kenmerken zich door een democratische interne huishouding. De leden kunnen, in theorie, veel invloed hebben op de keuze van de bestuurders en de besluitvorming in de bond. De werkelijkheid is vaak anders, omdat de leden soms apathisch zijn en het moeilijk voor hen is om binnen de gecompliceerde vakbondsstructuur aan veranderingen te werken.

Op de golven van het democratiseringsproces van de jaren zestig probeerden de vakbonden de interne democratie te verbeteren. De autoritaire vakbondsbons is verdwenen en de leden hebben meer inspraak gekregen. Dat proces was al in de jaren zeventig een eind voortgeschreden⁹ en het gaat nog verder door. Zo heeft het CNV haar leden wat meer inspraak gegeven in de beleidsbepaling van de vakcentrale door instelling van een soort verbondsparlement waarin zij rechtstreeks zijn vertegenwoordigd. Traditioneel wordt het beleid van de vakcentrales bepaald door een verbondsorgaan dat gevormd wordt door de voorzitters van de aangesloten bonden.

De FNV hield in juni 2005 weer een congres waarvan statutenwijziging een van de thema's was. Toen is ook het referendum in haar statuten opgenomen: bij belangrijke zaken krijgen ledenraadplegingen het laatste woord. De FNV deed er al enkele keren ervaring mee op.¹⁰ De herstructurering van de FNV, 2015, beoogde onder meer om de invloed van

9 Vergelijk B.S. Frenkel, A.T.J.M. Jacobs & E. Nieuwstraten-Driesen, *De Structuur van het CAO-overleg*, Alphen aan den Rijn 1980.

10 Onder meer bij het afsluiten van het centraal akkoord 2003, het opzeggen daarvan in mei 2004 en het afsluiten van een nieuw centraal akkoord in november 2004.

de leden op het beleid van de vakcentrale te versterken. De FNV kent een ledenparlement en een direct gekozen voorzitter.

2.1.2 *Het bedrijvenwerk/vakbondswerk in de onderneming*

De presentie van de vakbeweging op de werkplek stelt maar in weinig ondernemingen wat voor. Slechts 10% van de leden is actief als 'kaderlid'. In tegenstelling tot de ons omringende landen is de Nederlandse vakbeweging nauwelijks zichtbaar op de werkvloer. Ze beschikt daar niet echt over een eigen organisatie. Dit is vooral een uitvloeisel van de keuze die de vakbonden na de Tweede Wereldoorlog maakten om hun invloed binnen de ondernemingen op te geven in ruil voor een grote invloed op de sociale politiek op nationaal niveau. Al in de loop van de jaren zestig van de vorige eeuw werd dit als een zwakte onderkend, en probeerde men daar bij een aantal bonden, zoals de toenmalige Industriebonden en Vervoersbonden, iets aan te doen door het zogeheten bedrijvenwerk op te zetten.¹¹ De leden van die bonden zouden per onderneming worden georganiseerd in bedrijfsledengroepen, die ook gesprekspartner konden zijn van de ondernemer. Dit concept is echter slechts heel sporadisch van de grond gekomen.¹² Iets meer succes had FNV Bouw met het opzetten van een netwerk van algemene plaatselijke vertegenwoordigers. In de tuinbouw-cao is het hebben van een vakbondscontactpersoon alleen geregeld bij bedrijven die geen ondernemingsraad (OR) of andere personeelsvertegenwoordiging hebben.

In politieke en wetenschappelijke kringen lijkt men ervan uit te gaan, dat de belangenbehartiging binnen de onderneming maar door de ondernemingsraad moet gebeuren, die in Nederland nu over een keur van rechten beschikt (zie hoofdstuk 10). Toch besloot de FNV eind jaren tachtig dat ze meer nadruk wilde gaan leggen op haar presentie op de werkvloer. Een belangrijk motief daarvoor is de toenemende decentralisatie in de arbeidsvoorwaardenvorming (zie par. 3.6). Wetgever en cao-partijen op het niveau van de bedrijfstak gaan er steeds meer toe over bepaalde materies niet meer uitputtend te regelen, maar via kaderbepalingen die vragen om uitwerking op het niveau van de onderneming. Werkroosters zijn het meest bekende voorbeeld, maar er zijn ook andere onderwerpen zoals scholing. Die uitwerking op het niveau van de onderneming gebeurt vaak met de OR, en de bonden zien met lede ogen dat zij zodoende buitenspel komen te staan.

Tegen die achtergrond heeft de Nederlandse vakbeweging het idee van vakbondswerk in de onderneming weer opgepakt. Men ging zich ervoor sterk maken dat vakbondskaderleden de bevoegdheid zouden krijgen dergelijke afspraken te maken, en vervolgens op te treden als controleur van gemaakte cao-afspraken; die kaderleden moeten ook de individuele werknemers kunnen bijstaan bij conflicten met de werkgever en ze moeten worden opgenomen in de cao-onderhandelingsdelegaties. De bonden wilden ook een betere ontslagbescherming en meer faciliteiten in de onderneming voor hun kaderleden.

Traditioneel voelen werkgevers in feite niets voor dit vakbondswerk in de onderneming. Zeker niet in de jaren zeventig, toen het door de vakbonden werd gepresenteerd als eerste

11 G.E. van Vliet, *Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging*, Alphen aan den Rijn 1979; W. Buitelaar & R. Vreeman, *Vakbondswerk en kwaliteit van de arbeid*, Nijmegen 1985.

12 Loonbureau, *Vakbondswerk in de onderneming*, Den Haag, juni 1984, en nog een volgende doorlichting van SZW over Vakbondswerk in de onderneming in cao's, januari 1987; slechts in een paar grote bedrijven, zoals bij Tata NL en Avebe, heeft de FNV krachtige bedrijfsledengroepen.

stap naar de realisatie van arbeiderszelfbestuur (zie par. 9.2). De FNV gaf dat laatste ideaal op (in de Grondslag 1997) en de werkgevers gingen inzien dat ze op dit punt toch iets moesten doen als tegenprestatie voor de ook door hen gewenste decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming. Ze hebben toen de vakbonden een beetje hun zin gegeven. In het veelomvattende Centrale Akkoord van 1993 'Een nieuwe koers', werd het vakbondswerk in de onderneming een voorwaarde genoemd voor vernieuwing van het cao-beleid. De diverse aspecten ervan werden, bij wijze van voorbeeld, opgesomd in Aanbevelingen van de STAR van 1990 en 1997.¹³ Als uitvloeisel daarvan bevatten nu bijna alle cao's wel één of meer van de volgende bepalingen: bovenwettelijke informatieverstrekking aan of zelfs inspraak van de vakbonden, facilitering van het vakbondswerk, bevoegdheden en bescherming van vakbondsleden en financiële ondersteuning van vakbondsactiviteiten door de werkgever.¹⁴ Desondanks leidt het vakbondswerk in de onderneming op de meeste plaatsen een kwijnend bestaan (zie par. 2.3).

Een aantal jaren geleden begon de FNV Bondgenoten, en meer in het bijzonder de sector schoonmakers, een experiment met een nieuwe vorm van bottom-up organisatie (de macht wordt in handen gelegd van een 'parlement' van vertegenwoordigers van de leden binnen de ondernemingen/regio's) en een activistischer methode van strijd en ledenwerving, die uit Amerika was afgekeken: organising. Enkele keren werd dit recept in Nederland al door de vakbonden toegepast.¹⁵ Wel staat deze methode vanwege de grotere strijdvastheid die zij met zich meebrengt, op gespannen voet met de traditioneel geworden gematigdheid van de Nederlandse vakbonden, waarop het zogeheten poldermodel (zie par. 3.4) gebaseerd is.

2.1.3 De organisatiegraad

Misschien dat een sterkere aanwezigheid van de vakbeweging op de werkvloer een bijdrage zou kunnen leveren aan de oplossing van een van de grootste problemen waar de vakbeweging voor staat: het gebrek aan leden!

Sinds een aantal jaren kampt de vakbeweging met een teruggang of in ieder geval een stagnatie in de organisatiegraad. Momenteel (2023) is nog slechts rond 17% van de Nederlandse werknemers georganiseerd. In totaal hebben de Nederlandse vakbonden 1,57 miljoen leden.¹⁶ De organisatiegraad¹⁷ is bovendien nog zeer ongelijkmatig verdeeld over de bedrijfstakken.

Organisatiegraad per branche

Horeca	10%
Zakelijke dienstverlening	11%
Landbouw en visserij	11%

13 Stichting van de Arbeid, *Overwegingen en aanbevelingen inzake arbeidsverhoudingen in de onderneming*, Den Haag 1997.

14 Arbeidsinspectie, *Vakbondswerk in de onderneming: een onderzoek naar CAO-afspraken*, september 1996; SZW, *Werknemersvertegenwoordiging in de onderneming*, Den Haag 2006, p. 43-53.

15 R. Kösters & W. Eshuis, *De vakbonden en de werkvloer op zoek naar nieuwe relaties*, Publicatie van De Burcht, Amsterdam 2020; zie ook de BNN-VARA documentaire *Het Schoonmakersparlement*, 2018.

16 CBS-cijfers 2018.

17 Jansen, diss, p. 56-64.

Organisatiegraad per branche	
Financiële dienstverlening	13%
Gezondheidszorg/welzijn	18%
Cultuur en overige dienst	24%
Delfstoffenwinning en industrie	24%
Energie en water	29%
Onderwijs	30%
Vervoer	31%
Bouw	31%
Overheid	34%

De grote verschillen per bedrijfstak in de toename en afname van de ledentallen hebben zeker ook te maken met de uiteenlopende ontwikkeling van de werkgelegenheid per bedrijfstak. Vooral in bedrijfstakken waarin de werkgelegenheid ineenschrompelt, is het ledenaantal van de bonden sterk teruggelopen. In de pas opgekomen ICT-sector organiseerde men zich aanvankelijk nauwelijks.¹⁸ Bij de banken is onder invloed van de fusie- en reorganisatiegolf daar de organisatiegraad toegenomen.

Vanouds is het personeel van de overheid tamelijk goed georganiseerd. De organisatiegraad ligt er hoger dan in het bedrijfsleven. Maar de verhouding tussen de vakbonden onderling ligt er wat anders dan in het bedrijfsleven. Hoewel de FNV ook bij de overheid de sterkste bond is, is het CNV, waarvan de helft van de leden bij overheid of semioverheid werkt, er relatief wat sterker dan elders. Ook de 'autonomen' hebben er vanouds een grotere invloed dan elders via het onafhankelijke Ambtenarencentrum.

Ook regionaal zijn de verschillen groot. Friesland kan bogen op de hoogste organisatiegraad: 32%. Noord-Brabant is hekkensluis met 16%.

De organisatiegraad van flexibele arbeidskrachten ligt ver onder die van voltijdse medewerkers in vaste dienst, vrouwen zijn minder georganiseerd dan mannen,¹⁹ allochtonen minder dan autochtonen, jongeren minder dan ouderen.²⁰

Weliswaar is het ledental van bijvoorbeeld de FNV, van 1.000.000 in 1976 via een 'dip' naar 900.000 in 1986, eerst weer gegroeid naar 1,1 miljoen in 2016, maar is het nu weer terug op 900.000. Dit is zorgelijk, gezien de toename van het aantal banen sinds 1976 en het feit dat een steeds groter percentage vakbondsleden niet meer actief is.

18 Vergelijk K.G. Tijdens & C. Van den Brekel, *Werken in de ICT-sector: onder welke voorwaarden?*, Amsterdam 2000.

19 In 2016 waren er 1,1 miljoen mannelijke en 0,6 miljoen vrouwelijke vakbondsleden, CBS-cijfers 2016.

20 In 2016 waren er 1,2 miljoen vakbondsleden boven de 45 jaar en 0,5 miljoen onder die leeftijd, CBS-cijfers 2016.