





# Voordeel voor vakbondsleden

Over de noodzaak om vakbondsleden te bevoordelen ter versterking van de  
legitimiteit van het cao-overleg

Afstudeerscriptie Master Arbeidsrecht

Universiteit Leiden

Naam: mr. D.A.H.J. van Leeuwen

Studentnr.: 1015532

Begeleider: prof. mr. G.C. Boot

Datum: augustus 2017



## Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
§1.1 Introductie van het onderwerp .....	5
§1.2 Onderzoeksvraag en opbouw.....	6
Hoofdstuk 2 De cao in Nederland .....	8
§2.1 Geschiedenis van de cao.....	8
§2.2 De cao en zijn wettelijke regeling.....	8
§2.3 Het belang van de cao .....	10
§2.4 De legitimiteit van de cao .....	12
§2.5 Afsluitend.....	14
Hoofdstuk 3 De vakbond.....	15
§3.1 De totstandkoming van de vakbond .....	15
§3.2 Het belang van de vakbond.....	16
§3.3 Representativiteit.....	17
§3.3.1: Legitimatie en representativiteit .....	17
§3.3.2: De organisatiegraad verbeteren.....	18
§3.4 Afsluitend.....	20
Hoofdstuk 4 Ongelijke beloning.....	21
§4.1 Ongelijke beloning en de organisatiegraad.....	21
§4.2 Internationale wet- en regelgeving.....	21
§4.2.1 Het recht op gelijke behandeling.....	22
§4.2.1 De (negatieve) vrijheid van vakvereniging.....	24
§4.3 Nationale wetgeving en jurisprudentie .....	25
§4.3.1 Wetgeving.....	25
§4.3.2 Jurisprudentie.....	27
§4.5 Conclusie: Ongelijke beloning toegestaan? .....	31
Hoofdstuk 5 De vakbond in België .....	33
§5.1 De vakbond en de cao in België.....	33
§5.2 Bevoordelen van vakbondsleden in België .....	34
§5.2.1 Wetgeving en jurisprudentie.....	36
§5.3 Conclusie .....	38

Hoofdstuk 6 Verandering.....	39
§6.1 Het ‘vakbondstientje’ .....	40
§6.1.1 Het ‘vakbondstientje’ en bevoordeling van vakbondsleden in onze huidige cao’s.....	40
§6.2 Van vakbondstientje naar vakbondspremie .....	41
§6.2.1 Voor- en nadelen voor werkgevers.....	43
§6.2.2 Voor- en nadelen voor werknemers en vakbonden .....	43
§6.3 Afsluitend .....	44
Hoofdstuk 7 Conclusie .....	46
Geraadpleegde Bronnen .....	49
Literatuurlijst:.....	49
Jurisprudentie: .....	53

## Hoofdstuk 1 Inleiding

### §1.1 Introductie van het onderwerp

Winkelen bij de Albert Heijn of de Jumbo. Dat doen we natuurlijk allemaal wel eens. Recente tijden kwamen deze supermarkten in het nieuws voorbij. En niet vanwege de nieuwe weekaanbiedingen. De Jumbo en Albert Heijn besloten om de vakbonden opzij te schuiven en niet langer door te gaan met het cao-overleg. Zo kopte de Telegraaf op 24 april 2017: 'Jumbo zet vakbond op straat'.<sup>1</sup> En de Elsevier diezelfde dag: 'Na wekenlange staking wijst Jumbo vakbonden de deur'.<sup>2</sup> De Jumbo had er na wekenlang onderhandelen en stakingen genoeg van. Ze zijn nu van plan een eigen arbeidsvoorwaardenregeling op te stellen samen met de ondernemingsraad. Ook de Albert Heijn ging zonder vakbonden verder.<sup>3</sup> Zij besloot eenzijdig de lonen van het distributiepersoneel met 1,75% te verhogen.

Bovenstaande voorbeelden doen de vraag rijzen hoe sterk de vakbond nog in haar schoenen staat. Zij is in het leven geroepen om de belangen van werknemers te beschermen tegenover de overmacht van de werkgever. Dit doet de vakbond tegenwoordig nog steeds door cao's af te sluiten met (organisaties van) werkgevers. De cao is in onze samenleving van wezenlijk belang. Bijna 80% van de onzelfstandige beroepsbevolking heeft met een cao te maken.<sup>4</sup> Ook de overheid erkent dit belang.<sup>5</sup> De cao zorgt voor stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust en afspraken over loonontwikkeling.

Om ervoor te zorgen dat de cao haar waarde blijft behouden, is het noodzakelijk dat de partijen die daarbij betrokken zijn voldoende gelijkwaardig zijn. Het was juist de vakbond die door de geschiedenis heen de krachten van de werknemers bundelde om als gelijkwaardige partner aan de onderhandelingstafel met de werkgever te zitten. Het probleem dat zich tegenwoordig voordoet, is dat deze gelijkwaardigheid meer en meer afbrokkelt omdat de organisatiegraad bij de vakbonden daalt. In de praktijk uit dat zich doordat 18% van de werknemers lid is van een vakbond en diezelfde vakbond voor 80% van de werknemers een cao afsluit.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Van Gelder, *Telegraaf* 24 april 2017 (online).

<sup>2</sup> Schram, *Elsevier* 24 april 2017 (online).

<sup>3</sup> Julen, *Trouw* 17 mei 2017 (online).

<sup>4</sup> Rojer, *TRA* 2015/57.

<sup>5</sup> *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 669, p. 2.

<sup>6</sup> CBS 2012; CBS 27 oktober 2016; Rojer, *TRA* 2015/57.

Tel daarbij op dat deze 18% voornamelijk bestaat uit blanke mannen die al geruime tijd in dienst zijn, terwijl de arbeidsmarkt steeds meer bestaat uit flexibele arbeid en zzp'ers, en de scheve verhouding tussen organisatiegraad en dekkingsgraad is compleet.<sup>7</sup>

## §1.2 Onderzoeksvraag en opbouw

Om de gelijkwaardigheid tijdens het cao-overleg te herstellen zal de organisatiegraad moeten verbeteren. Hiertoe kunnen verscheidene manieren worden aangedragen. Eén daarvan is het bevoordelen van vakbondsleden ten opzichte van niet-vakbondsleden. Door deze voordelen wordt het lidmaatschap van de vakbond aantrekkelijker en zullen leden zich meer verbonden voelen met hun vakbond. Onderzoek naar de mogelijkheid hiertoe en op welke manier dit vorm kan worden gegeven is van belang om ervoor te zorgen dat de cao haar relevantie niet verliest en blijft zorgen voor de stabiele arbeidsverhouding die we in Nederland gewend zijn.

In de literatuur is een aantal maal geschreven over het bevoordelen van vakbondsleden.<sup>8</sup> De heersende opvatting is dat hiertoe slechts zeer beperkte mogelijkheden zijn. Het is tijd dat deze opvatting wordt bijgesteld om ons cao-stelsel te kunnen versterken. Hoekstra geeft hiertoe een eerste aanzet.<sup>9</sup> Ook in dit onderzoek wordt de hiervoor genoemde heersende opvatting ter discussie gesteld.

Deze scriptie tracht aan te tonen dat bevoordeling van vakbondsleden in redelijke mate mogelijk is. Dat deze bevoordeling kan zorgen voor een verbetering van de organisatiegraad. En op welke manier we concreet een eerste stap daartoe kunnen zetten. De bevoordeling van vakbondsleden wordt vormgegeven door het (inter)nationaal kader omtrent (on)gelijke beloning. Onderzocht zal worden wat (on)gelijke beloning is en aan welke voorwaarden moet worden voldaan om ongelijk te kunnen belonen. Ook is het van belang om na te gaan in hoeverre de cao en de vakbond nog relevant zijn tegenwoordig. En waarom er sprake is van een dalende organisatiegraad en hoe dit zich verhoudt tot de legitimiteit van de cao. Daarbij zal ook een rechtsvergelijking worden gemaakt met België en zal worden stilgestaan bij de vraag in hoeverre ongelijke beloning kan bijdragen aan een verbetering van de organisatiegraad. Het voorgaande leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

‘In hoeverre is ongelijke beloning van vakbondsleden toegestaan en noodzaakt de legitimiteit van de cao in relatie tot een dalende organisatiegraad tot aanpassing van het cao-stelsel?’

---

<sup>7</sup> Beltzer, *NJB* 2010/1802, p.1; *Verbreding draagvlak cao-afspraken* 2013, p. 17-20.

<sup>8</sup> Verhulp, in: *T&C Arbeidsovereenkomst*, art. 14 Wet cao, aant. 2 (online, bijgewerkt 7 mei 2013); Hoekstra, *TRA* 2016/103; Noordoven, *ArbeidsRecht* 2013/52; Henrichs en Van Slooten, *SR* 2003/17; Grapperhaus, *SR* 2003/6.

<sup>9</sup> Hoekstra, *TRA* 2016/103.



Hiertoe zal worden gekeken naar het belang van de cao en de vakbond in onze hedendaagse samenleving. Naar het (inter)nationaal wettelijk kader en jurisprudentie met betrekking tot (on)gelijke beloning. Vervolgens zal na een vergelijking met het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden in België worden besproken met welke eerste stap we de organisatiegraad kunnen verbeteren door middel van het bevoordelen van vakbondsleden. Afgesloten zal worden met een algehele conclusie.

## Hoofdstuk 2 De cao in Nederland

### §2.1 Geschiedenis van de cao

In 2019 bestaat de collectieve arbeidsovereenkomst 125 jaar in Nederland. Het begon bij Amsterdamse diamantwerkers die in 1894 werkten onder slechte arbeidsomstandigheden en uitbuiting. Ze besloten om te gaan staken. En met succes. Hun werkgevers waren genoodzaakt om afspraken te maken over de tarieven. Zo kwam de eerste collectieve arbeidsovereenkomst tot stand.<sup>10</sup>

Sindsdien werden er steeds meer collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten. En naarmate de tijd verstreek, werd de behoefte groter om te komen tot een wettelijke regeling. Dit zou niet lang duren. In 1907 werd met de invoering van de Wet op de Arbeidsovereenkomst één artikel betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd aan het Burgerlijk Wetboek. De cao werd daarmee rechtens erkend. Het betreffende art. 1637n BW schreef voor dat een individueel beding tussen werkgever en werknemer, welke in strijd is met de cao, nietig is. Daarnaast werd de definitie van de cao gegeven, zoals deze nu nog steeds in art. 1 Wet cao staat omschreven.

De Minister van Arbeid Loeff wilde destijds dit artikel niet opnemen in het Burgerlijk Wetboek. De minister was van mening dat de vakbonden nog niet een zeer gewichtige betekenis hadden. Het instituut van de vakvereniging zou zich eerst meer moeten ontwikkelen.<sup>11</sup> Het lukte de Tweede Kamer uiteindelijk alsnog om het artikel toegevoegd te krijgen. Maar de vraag of een wettelijke regeling van de cao toegevoegde waarde heeft als vakbonden geen zeer gewichtige betekenis (meer) hebben, heeft in dit onderzoek wel relevante betekenis.

Twintig jaar later werd de Wet cao ingevoerd en kwam een volledige wettelijke regeling tot stand voor de collectieve arbeidsovereenkomst. Met enige wijzigingen tussendoor is deze vandaag de dag nog steeds van kracht.

### §2.2 De cao en zijn wettelijke regeling<sup>12</sup>

De cao is een bijzonder type overeenkomst. Het is een contract en heeft daarmee een privaatrechtelijk karakter. In dat kader is het algemene overeenkomstenrecht van toepassing en komt de cao bijvoorbeeld tot stand door een aanbod en aanvaarding daarvan.

---

<sup>10</sup> Rijksvakbonden 2015; Van der Putte 2007, p. 8-9.

<sup>11</sup> Bles 1907, p. 469.

<sup>12</sup> Voor een meer uitvoerige beschrijving omtrent het cao-recht zie: Jacobs 2013, H.5.

De cao werkt daarnaast ook dwingend door in de individuele arbeidsovereenkomsten die door de cao getroffen worden en doet daarmee denken aan een soort ‘wet’.<sup>13</sup> Een mooie omschrijving van wat de cao in zijn kern is geven Fase en Van Drongelen:

“De CAO is meer dan een contract. (Er is) sprake van regelgeving, waarbij de privaatrechtelijke verenigingen materiële wetgevers zijn. Zij scheppen recht voor de collectiviteiten.

De cao staat tussen contract en wet in, tussen afspraak en opgelegde norm, tussen privaatrecht en publiekrecht”.<sup>14</sup>

De wettelijke regeling van de cao is voornamelijk vastgelegd in de Wet cao, de Wet AVV en de Wet op de Loonvorming. Voor dit onderzoek zal in het kader van de wettelijke regeling slechts in worden gegaan op de Wet cao. Hieronder volgt een korte schets van deze wet.

De Wet cao stelt weinig eisen aan cao-partijen. Zij hoeven slechts een vereniging te zijn met volledige rechtsbevoegdheid (art. 1 Wet cao). En de statuten moeten de bevoegdheid tot het sluiten van cao’s vermelden (art. 2 Wet cao). Deze lage drempel kan een aantal problemen met zich mee brengen, bijvoorbeeld als het aankomt op het verschijnsel van de ‘yellow unions’. Deze kunnen ontstaan omdat de wet geen representativiteits eis stelt aan de vakbonden. Het is dan mogelijk dat er schijnvakbonden ontstaan uit opdracht van de werkgever(s) die relevante werknemersrechten prijsgeven.<sup>15</sup> Een representativiteits eis kan daarnaast ook zinvol zijn om de legitimiteit van de cao te versterken. Hierover meer in par. 2.4.

Wanneer de cao-partijen overgaan tot een collectieve onderhandeling kunnen zij drie verschillende typen bepalingen opnemen in de cao.<sup>16</sup> Als eerste zijn er de normatieve (ook wel: ‘horizontale’) bepalingen.<sup>17</sup> Deze bepalingen regelen de arbeidsvoorwaarden in de individuele overeenkomst.<sup>18</sup> Dit zijn de bepalingen die vaak het meest in het oog springen, zoals de bepalingen over de hoogte van het loon. Als tweede zijn er de obligatoire bepalingen.<sup>19</sup> Deze bepalingen gelden slechts tussen de cao-partijen. En dan zijn er als laatste nog de diagonale bepalingen.<sup>20</sup> Dit zijn bepalingen die zich richten tot één van de partijen in de individuele arbeidsverhouding.<sup>21</sup>

---

<sup>13</sup> Jacobs 2013, p. 98.

<sup>14</sup> Fase & Van Drongelen 2004, p. 216.

<sup>15</sup> Plessen, *TRA* 2012/54; Verburg, *ArbeidsRecht* 2006, 43.

<sup>16</sup> Jacobs 1986, p. 243; Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/546.

<sup>17</sup> Jacobs 2013, p. 129.

<sup>18</sup> Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/535.

<sup>19</sup> Jacobs 2013, p. 129.

<sup>20</sup> Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/535.

<sup>21</sup> Jacobs 2013, p. 131.

Wanneer een cao eenmaal met dit soort type bepalingen tot stand gekomen is, doet zich de vraag voor wie dan aan deze cao gebonden is. Jacobs geeft zeven manieren waarop gebondenheid aan de cao kan ontstaan.<sup>22</sup> Voor dit onderzoek zijn daarvan slechts drie van belang. De gebondenheid vanwege het lidmaatschap aan beide zijden (art. 9 jo. 12 Wet cao). De gebondenheid op basis van het incorporatiebeding. En de gebondenheid door art. 14 Wet cao.

De gebondenheid vanwege het lidmaatschap aan beide zijden spreekt voor zich en staat duidelijk in de wet omschreven. De gebondenheid op basis van het incorporatiebeding komt tot stand wanneer (één van) beide partijen geen partij is bij een cao, maar partijen toch gezamenlijk de cao van toepassing willen verklaren op hun arbeidsrelatie. Het incorporatiebeding wordt dan in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.<sup>23</sup> Art. 14 Wet cao bepaalt dat een gebonden werkgever de normatieve bepalingen uit de cao ook dient toe te passen op niet-gebonden werknemers. Het verschil van de gebondenheid via art. 14 Wet cao is dat deze medewerkers de cao niet in rechte kunnen inroepen. De werkgevers past de cao op de werknemers toe, maar deze zijn geen partij en hebben dus geen vorderingsrecht met betrekking tot de overeenkomst. Gebondenheid via lidmaatschap of het incorporatiebeding biedt wel een civiel handhavingsmechanisme. Gebondenheid aan de cao leidt tot dwingende doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst. Dit dwingende karakter wordt vormgegeven door de substituerende en supplerende werking van de cao. De substituerende werking van de cao houdt in dat met de cao strijdige bepalingen nietig zijn. In plaats daarvan treden de bepalingen van de cao in werking (art. 12 Wet cao). Daarnaast wordt de individuele arbeidsovereenkomst aangevuld met bepalingen van de cao (art. 13 Wet cao).

### §2.3 Het belang van de cao

De cao is een belangrijke rechtsbron binnen het arbeidsrecht en is daarnaast ook van belang binnen onze samenleving. Bijna 80% van de onzelfstandige beroepsbevolking heeft met een cao te maken.<sup>24</sup> Het is een 'alledaagse aangelegenheid'.

Het belang van de cao is in zijn kern gegrond op één van de (zo niet de belangrijkste) basiswaarden van het sociaal recht, de ongelijkheidscompensatie.<sup>25</sup> Dit belang werd tijdens de parlementaire behandeling van de Wet cao al als kern onderschreven.

---

<sup>22</sup> Jacobs 2013, p. 108.

<sup>23</sup> Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/562.

<sup>24</sup> Rojer, *TRA* 2015/57.

<sup>25</sup> Asser/Heerma van Voss &-V 2015/10; Dingemans & Van der Kind, *ArbeidsRecht* 2001/4; *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 103.

Zo stelde Minister van Arbeid Slotemaker De Bruine: 'dat is nu naar mijn overtuiging voor den arbeider van zeer grote betekenis, omdat daardoor de arbeidersmassa krijgt dat organisme, dat zij noodig heeft om te kunnen handelen'.<sup>26</sup>

Vandaag de dag wordt het belang van de cao nog steeds onderkend door de regering. Zo blijkt onder andere uit een brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij stelt:

'Het cao-stelsel is van grote betekenis voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen, voor de Nederlandse overlegeconomie en voor een stabiele sociaaleconomische ontwikkeling. Cao's ondersteunen zelfregulering en verminderen de transactiekosten. Cao's zorgen – samen met de algemeen verbindendverklaring – voor stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust en evenwichtige afspraken over de loonontwikkeling. Ook maken cao's en avv afspraken mogelijk die een belang dienen dat breder is dan dat van de direct betrokkenen, bijvoorbeeld afspraken over op de sector gerichte of intersectorale scholing en mobiliteit.'<sup>27</sup>

De ongelijkheidscompensatie die de cao met zich brengt uit zich, zoals hierboven wordt beschreven, in een aantal positieve gevolgen die het belang van de cao nog verder versterken. Zo ontstaat er rust in de arbeidsverhouding en worden arbeidsvoorwaarden gelijk voor allen toegepast.<sup>28</sup> Ook is er sprake van stabiele arbeidsverhoudingen en een platform voor overleg om evenwichtige afspraken te maken.<sup>29</sup> Daarnaast bespaart het werkgevers en werknemers een hoop tijd en moeite. Zij hoeven niet per individu een compleet pakket aan arbeidsvoorwaarden vast te stellen.<sup>30</sup>

Deze rust en bescherming van de werknemer is anno 2017 nog steeds bijzonder relevant. Het werkloosheidsgehalte neemt af, maar blijft een punt van zorg.<sup>31</sup> Een hogere werkloosheid kan (onder andere) worden veroorzaakt door een wanverhouding op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod. De vraag is klein, het aanbod groot. Dat betekent dat werkgevers het in het algemeen voor het kiezen hebben. Indien er geen cao meer zou zijn, dan heeft de werkgever een bijzonder sterke positie in de onderhandelingsfase tijdens een sollicitatieprocedure.<sup>32</sup>

De minister ziet ook uitdagingen voor het huidige cao-stelsel in de toekomst. Eén daarvan is de versplintering. De representativiteit en legitimiteit van bestaande collectieven staan onder druk.

---

<sup>26</sup> *Handelingen II* 1926/27, 166, p. 2034.

<sup>27</sup> *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 669, p. 2.

<sup>28</sup> Van Zanten, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII, p. 495.

<sup>29</sup> *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 669, p. 2.

<sup>30</sup> Barentsen, *TRA* 2016/11; *Kamerstukken II* 2015/16, 29544, 669, p. 2.

<sup>31</sup> CBS 15 augustus 2016.

<sup>32</sup> Van Zanten, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII, p. 494; Barentsen, *TRA* 2016/11.

De minister vraagt zich, evenals ik, af wat de gevolgen zullen zijn voor de centrale afstemming en doorwerking in cao's als de versplintering doorzet. De minister refereert daarbij aan de lage organisatiegraad. Het probleem is dat de vakbonden weinig draagvlak hebben op werkenden in het algemeen en specifiek op de groep werkenden die steeds belangrijker wordt. Denk aan zzp'ers en allochtonen. Het kabinet steunt daardoor ook draagvlakvergroting voor de Nederlandse vakbeweging<sup>33</sup>. De vraag voor dit onderzoek is of dit zich mede strekt tot bevoordeling van vakbondsleden. De cao-partijen zelf zijn in ieder geval begonnen met het investeren in de betrokkenheid van alle werknemers bij het cao-overleg (ook niet-vakbondsleden). Een goed alternatief voor vergroting van de legitimiteit van de cao, zonder direct in te grijpen in de organisatiegraad.

## §2.4 De legitimiteit van de cao

Vanwege het bijzonder ingrijpende karakter van de cao is de legitimiteit daarvan een belangrijk onderdeel.<sup>34</sup> De cao is een overeenkomst en heeft daarmee een privaatrechtelijk karakter. De cao werkt echter ook dwingend door in de individuele arbeidsovereenkomsten die door de cao getroffen worden en doet daarmee denken aan een soort 'wet'.<sup>35</sup> Voor de legitimiteit van de cao moet dus rekening worden gehouden met deze twee aspecten.

Legitimatie bij een overeenkomst begint bij de legitimiteit van haar partijen.<sup>36</sup> De cao is een overeenkomst aangaan door een of meer werkgevers, of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers (art. 1 Wet CAO). De overeenkomst komt tot stand door aanbod en aanvaarding daarvan (art. 6:217 BW). Wie de partijen zijn bij deze overeenkomst is hiermee duidelijk. Wat maakt echter de partijen legitiem? En dan meer in het specifiek die van de vakbonden als zijnde verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers?

De legitimiteit van de vakbonden komt steeds meer in het geding. Vakbonden zijn namelijk, door hun juridische vormgeving als vereniging, ledenorganisaties en worden daarnaast tevens geacht op te komen voor de belangen van alle werkenden.<sup>37</sup> Welk belang prevaleert is geen makkelijk uit te wijzen zaak. Zo is de jurisprudentie hierover verdeeld.

---

<sup>33</sup> *Verbreding draagvlak cao-afspraken* 2013.

<sup>34</sup> Grapperhaus, *TRA* 2011/97.

<sup>35</sup> Jacobs 2013, p. 98.

<sup>36</sup> Grapperhaus, *TRA* 2011/97.

<sup>37</sup> Beltzer, *NJB* 2010/1802.

Aan de ene kant stelt de Rechtbank Utrecht in 2009 nog, dat de vakbonden in de eerste plaats de belangen van haar leden behartigt.<sup>38</sup> Vervolgens stelt echter dezelfde Rechtbank in 2014 dat het uitgangspunt is dat vakbonden de belangen van werknemers in het algemeen dienen.<sup>39</sup> Zij verwijst daarbij naar een uitspraak van de Hoge Raad.<sup>40</sup> Deze verwijzing berust echter op een verkeerde lezing van het arrest. De Hoge Raad stelt namelijk: ‘aangenomen moet dan worden dat in de bescherming van de werknemer, die is beoogd met het dwingendrechtelijke karakter van de desbetreffende wetsbepaling, is voorzien doordat de vakorganisaties bij de totstandkoming van de CAO betrokken zijn geweest’.<sup>41</sup> Daaruit valt niet af te leiden dat het uitgangspunt is dat vakbonden de belangen van werknemers in het algemeen dienen. Hooguit kan worden gezegd dat zij de belangen van werknemers in het algemeen ook dienen. Dit zegt echter niets over de verhouding tussen dat belang en het belang van de eigen leden.

Ik stel me, samen met het eerste oordeel van de Rechtbank Utrecht in 2009, op het standpunt dat het belang van de leden dient te prevaleren. Dit wordt zowel uit historisch als uit wettelijk oogpunt versterkt, zoals reeds hierboven is aangegeven en blijkt ook uit de totstandkoming van art. 2 Wet CAO.<sup>42</sup> Verenigingen worden opgericht om het doel van de leden te kunnen verwezenlijken.<sup>43</sup> De kern van de vereniging bestaat dus uit de leden, die gezamenlijk de vereniging vormen. Het doel dat wordt beoogd met de vereniging wordt door de leden gezamenlijk getracht te bereiken. Zelfs als dat doel de leden niet alleen bevoordeeld (maar zoals in dit geval alle werkenden), blijven de leden de kern van de vereniging.<sup>44</sup> Dat de vakbonden, conform art. 2 Wet cao, als uitgangspunt de belangen van hun leden behartigen blijkt uit hun statuten. Zo stelt het statuut van de FNV: ‘De FNV-vereniging behartigt in het bijzonder de belangen van haar leden’.<sup>45</sup> In het statuut van de CNV wordt het doel van de vakbond omschreven als: ‘Het behartigen van de materiële en immateriële, collectieve en individuele belangen van haar leden’.<sup>46</sup>

De legitimiteit van de cao wordt dus onder andere gevonden in de legitimiteit van de vakbond die op zijn beurt weer voortvloeit uit haar representativiteit. Op dat punt begint de representativiteit in het geding te komen, want de organisatiegraad daalt.

---

<sup>38</sup> Rb. Utrecht 20 mei 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BI4695, *RAR* 2009/120, r.o. 4.3.

<sup>39</sup> Rb. Midden-Nederland 3 april 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:2759, *RAR* 2014/151, r.o. 4.7.

<sup>40</sup> HR 20 december 2002, ECLI:HR:2002:AF2166, *NJ* 2003/153.

<sup>41</sup> HR 20 december 2002, ECLI:HR:2002:AF2166, *NJ* 2003/153, r.o. 3.3.

<sup>42</sup> *Bijlage Handelingen II* 1926/27, 166, nr. 3, p. 4, r.k.

<sup>43</sup> Art. 2:26 lid 1 BW; Overes, in: *GS Rechtspersonen*, art. 2:26 BW, aant. 1 (online, bijgewerkt 1 oktober 2013).

<sup>44</sup> Verhulp, *TRA* 2014/74, p. 4.

<sup>45</sup> *Statuten van Federatie Nederlandse Vakbeweging* 2015, art. 4.1.

<sup>46</sup> CNV Connectief 2015, art. 3 sub a.

Dat betekent simpel gezegd dat het ledenaantal afneemt. Toch blijven en worden vakbonden geacht ook verantwoordelijk te zijn voor het belang van alle werkenden, waartoe zij cao's afsluit die dwingend doorwerken in de arbeidsovereenkomst van allen die aan haar onderworpen zijn. Het is in het kader van deze dwingende doorwerking, die zich uit als een soort 'wet', van belang om de legitimiteit van de vakbond te versterken. Gebeurt dat niet, dan is straks een vakbond met een zeer beperkt aantal leden, bepalend voor de inhoud van een cao die de gehele werkende populatie raakt. Dat is onwenselijk.

## §2.5 Afsluitend

De cao kent al reeds een lange geschiedenis en heeft een oude wettelijke regeling. Toch blijft haar belang onmiskenbaar in het huidige sociale recht en voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Nu de cao van zo'n onmiskenbaar belang is, rijst al snel de vraag of zij nog wel voldoende legitimatie bezit om dit belang te kunnen uitstralen. Het probleem van de dalende organisatiegraad bij de vakbonden doemt dan al snel op. Met een dalende organisatiegraad heeft een vakbond onvoldoende representativiteit bij de onderhandeling van een cao. Er ontstaat een spanning tussen de vakbond die primair de belangen van haar leden behartigt, een slinkend ledenaantal heeft en dus geen juiste afspiegeling is van alle werkenden, en de dwingende doorwerking van de cao in de individuele arbeidsovereenkomst van alle werknemers die onder de cao vallen. Laten we ons dus keren naar deze vakbonden.



## Hoofdstuk 3 De vakbond

### §3.1 De totstandkoming van de vakbond

De vakbonden kwamen tot stand in de tweede helft van de 19de eeuw.<sup>47</sup> Dit werd ingegeven door de opkomst van handwerk en het kleinbedrijf. Enige tijd later kwam de industrialisatie met grootbedrijven tot stand. De opkomende arbeidersklasse had geen bescherming tegen de uitbuiting van ondernemers die volgde. Evenmin was er een uitkering bij ziekte en overlijden. De eerste poging tot verbetering van arbeidsvoorwaarden stamt uit 1853. In 1853 werd door typografen de 'Typographia' ingesteld. Met als doel door samenwerking zich een menswaardig bestaan te verschaffen.<sup>48</sup> Dit was slechts van korte duur. Pas omstreeks 1870 werden arbeiders zich er van bewust dat zij door samenwerking hun toestand konden verbeteren.<sup>49</sup> De oprichting van de eerste landelijke vakvereniging was op 1 juni 1866 met de 'Algemeene Nederlandsche Typografenbond'.<sup>50</sup> Zij sloot zich in 1871 aan bij het 'Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond'. Dat groeide snel en bereikte in 1875 een ledental van 5.000.<sup>51</sup>

Gedurende de decennia daarna vond door verschillen in religieuze en politieke grondslag versnippering plaats van deze arbeidersbeweging. Pas in 1893 werd besloten om de arbeidersbeweging samen te voegen in het Nationaal Arbeids-Secretariaat.<sup>52</sup> Dat gebeurde los van politieke grondslag en één jaar voor de eerste cao. De versnippering zet zich daarna voort met de opkomst en ondergang van vakverenigingen. In 1909 ontstond het 'Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV), zoals wij dat tot op heden nog kennen. Haar grondslag ligt in de christelijke beginselen en de verwerping van de klassenstrijd.<sup>53</sup> Uiteindelijk resulteert de opkomst en versnippering tot 341 bonden in 1914.<sup>54</sup> Tot aan heden zet de opkomst van vakverenigingen zich voort. Hoewel een groot aantal zich heeft aangesloten bij een overkoepelende organisatie, zoals de FNV en het hiervoor vermelde CNV. In 2016 telt Nederland 264 vakverenigingen.<sup>55</sup>

---

<sup>47</sup> Harmsen & Reinalda 1975, p. 30-31; Brugmans 1978, p. 12.

<sup>48</sup> Harmsen & Reinalda 1975, p. 36.

<sup>49</sup> Brugmans 1978, p. 12.

<sup>50</sup> Harmsen & Reinalda 1975, p. 37.

<sup>51</sup> Harmsen & Reinalda 1975, p. 44-45.

<sup>52</sup> Van der Putte 2007, p. 8-9.

<sup>53</sup> Harmsen & Reinalda 1975, p. 101.

<sup>54</sup> Daalder & Schuyt 1986, opkomst van confessionele vakbonden (online, bijgewerkt op 01 april 2003).

<sup>55</sup> CBS 27 oktober 2016.

### §3.2 Het belang van de vakbond

In hoofdstuk twee kwam naar voren dat de cao nog steeds van onmiskenbaar belang is in onze samenleving. Het is een middel tot ongelijkheidscompensatie en zorgt ervoor dat niet met elke individuele werknemer een pakket aan arbeidsvoorwaarden dient te worden afgesloten. Er zijn echter ook uitdagingen voor de cao. Die liggen voornamelijk aan de kant van de vakbond. Voordat naar die uitdagingen wordt gekeken moet eerst een principiële vraag worden gesteld. Is de vakbond nog van belang?

Het belang van de vakbond tijdens haar oorsprong bestond (voornamelijk) uit het bieden van bescherming tegen onredelijke arbeidsvoorwaarden en omstandigheden.<sup>56</sup> Een deel van deze bescherming wordt tegenwoordig door de overheid gegeven.

Denk aan het minimumloon<sup>57</sup> en loondoorbetaling bij ziekte.<sup>58</sup> Ook de ondernemingsraad heeft hier een rol, bijvoorbeeld het instemmingsrecht voor arbeidsomstandigheden.<sup>59</sup> Toch houdt de vakbond een belangrijke rol over. Vanuit de overheid worden vaak 'slechts' minimeisen gesteld. En de ondernemingsraad vormt een belangrijke samenwerkingspartner voor de vakbonden in het duale medezeggenschapssysteem die wij tegenwoordig kennen.<sup>60</sup> Toch heeft de ondernemingsraad een sterke verbondenheid met de ondernemer.<sup>61</sup>

Het belang van de vakbond is primair gelegen in het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.<sup>62</sup> Waarbij zo nodig het stakingsmiddel kan worden gebruikt om de onderhandelingen kracht bij te zetten. Dit onderwerp treft alle werkenden die onder de CAO vallen. De vakbond biedt haar leden vaak nog meer voordelen waardoor zij haar belang probeert te versterken. Dit treft niet alleen werkenden maar ook leden met een uitkering of die met pensioen zijn. Het gaat dan om individuele hulp. Hierbij kan gedacht worden aan financieel advies, juridische bijstand en workshops.<sup>63</sup> Toch blijkt bovengenoemd belang niet voldoende te zijn. Het ledenaantal daalt. Wat betekent dit voor de representativiteit van de vakbond?

---

<sup>56</sup> Zie 3.1.

<sup>57</sup> Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

<sup>58</sup> Art. 7:629 BW.

<sup>59</sup> Art. 27 lid 1 onder d WOR.

<sup>60</sup> Jacobs 2013, par. 9.2.

<sup>61</sup> Van der Meer, *Kennedy Van der Laan* 26 april 2012 (online, laatst bijgewerkt 17 januari 2013); art. 22 WOR.

<sup>62</sup> Jacobs 2013, p. 241.

<sup>63</sup> Zie hiervoor de website van enkele vakbonden, zoals: [fnv.nl](http://fnv.nl), [cnv.nl](http://cnv.nl).

### §3.3 Representativiteit

Representativiteit (en legitimiteit) van vakbonden is een interessant en uitdagend vraagstuk. Representativiteit is de mate waarin een bepaalde groep een goede weergave is van de gehele populatie. De vraag of een vakbond haar eigen leden vertegenwoordigt of alle werkenden speelt hier wederom op. Zoals reeds uit §1.4 volgt, prevaleert het belang van de eigen leden, maar dient de vakbond daarnaast het belang van alle werkenden. En dat laatste is nu precies waar de vinger op de zere plek wordt gelegd.

De vakbond is niet representatief ten opzichte van alle werkenden. Dit geldt zowel naar aantal, als naar samenstelling. Naar aantal is de organisatiegraad laag. Het CBS meldt een daling van 28% naar 20% tussen 1995 en 2011.<sup>64</sup> Van 2011 t/m 2016 daalde het aantal vakbondsleden verder van ca. 1,88 mln. naar ca. 1,72 mln.<sup>65</sup> Dat betekent dat de organisatiegraad anno 2016 uitkomt op zo'n 18%. Naar samenstelling bestaan de leden voornamelijk nog uit blanke mannen die al geruime tijd in dienst zijn bij hun werkgever.<sup>66</sup> Dit staat in contrast met de veranderingen op de arbeidsmarkt, te denken valt voornamelijk aan flexibele arbeid en zzp'ers.<sup>67</sup> Wat betekent dit voor de legitimatie van de cao?

#### §3.3.1: Legitimatie en representativiteit

Zoals reeds in §1.4 werd aangegeven is een vakbond slechts legitiem als zij ook representatief is. De organisatiegraad daalt. Daarmee daalt ook de legitimiteit. In de praktijk blijkt dit overigens (nog) geen probleem te zijn.

Alle partijen die betrokken zijn bij de cao waarderen deze op ruim voldoende.<sup>68</sup> Toch komt uit de literatuur redelijk gelijkgestemd naar voren dat de dalende organisatiegraad een probleem vormt voor de legitimiteit van de cao en dat verandering noodzakelijk is.<sup>69</sup> Meest recentelijk is het Barentsen die zelfs de doodsklok luidt.<sup>70</sup>

Dit probleem moet worden opgelost. Beter gezegd, de organisatiegraad moet worden verbeterd. Dit is de stap die moet worden gezet om de legitimiteit van de cao te versterken en het instituut waar zij voor staat in onze samenleving te behouden. Door het verbeteren van de organisatiegraad nemen de financiële middelen van de vakbond toe.

---

<sup>64</sup> CBS 2012.

<sup>65</sup> CBS 27 oktober 2016.

<sup>66</sup> Beltzer, *NJB* 2010/1802, p.1.

<sup>67</sup> *Verbreding draagvlak cao-afspraken* 2013, p. 17-20.

<sup>68</sup> *Verbreding draagvlak cao-afspraken* 2013, par. 2.3.

<sup>69</sup> Beltzer, *NJB* 2010/1802; Heerma van Voss, *SR* 2006, 73; Jaspers, *ArA* 2008/1; Rojer, *TRA* 2015/57; Sagel, *ArbeidsRecht* 2006, 44; E. Verhulp, 'Wie vertegenwoordigt?', *TRA* 2014/74.

<sup>70</sup> Barentsen, *TRA* 2016/11.

Ook zorgt een stijging van het aantal leden voor een sterkere positie tijdens stakingen. Dat zorgt voor een meer gelijkwaardige partner aan de onderhandelingstafel. Wat net zo van belang is, is dat de legitimiteit van de cao ook wordt vergroot omdat de werknemers, via de vakbond, meer inspraak hebben bij de totstandkoming van de cao. Denk daarbij aan in te stellen werkgroepen binnen de vakbond die actief meedenken over de standpunten die de vakbond zal innemen tijdens het cao-overleg. Ook zorgt een verbetering van de organisatiegraad dat een groter aantal medewerkers, via de vakbond, de nieuwe cao-tekst tijdens een stemming ter goedkeuring krijgt voorgelegd. Al met al zorgt een stijging van de organisatiegraad op meerdere vlakken voor een vergroting van de legitimiteit van de cao.

Er zijn natuurlijk ook andere manieren om de legitimiteit van de cao te versterken. Zo is in Frankrijk bij wet bepaald welke vakbonden geacht worden representatief te zijn.<sup>71</sup> Hier wordt de legitimiteit ingegeven door een publiekrechtelijk stelsel.<sup>72</sup> Dat doet echter niet (geheel) af aan de perikelen die een lage organisatiegraad met zich brengt. Ook is het mogelijk om de onderhandelingspartner te veranderen, bijvoorbeeld van vakbond naar ondernemingsraad. Hierover later meer. We richten ons voor nu tot de negatieve effecten van de dalende organisatiegraad bij vakbonden.

### §3.3.2: De organisatiegraad verbeteren

Dat de cao ons geen windeieren legt is duidelijk. Dat dit wordt gedaan tussen werkgever(s) en vakbond(en) is dat ook. Maar de kracht van de vakbond als gelijkwaardige speler aan de onderhandelingstafel ligt primair in het stakingswapen dat zij hanteert.<sup>73</sup> Dat hangt als een zwaard van Damocles boven het hoofd van de werkgevers, en niet alleen aan de onderhandelingstafel. Wanneer men kijkt naar de historie van de stakingsjurisprudentie<sup>74</sup> en dat afzet tegen recente jurisprudentie<sup>75</sup> valt op te maken dat vakbonden hun stakingsrecht ruim kunnen uitoefenen. Maar terugkijkend naar de dalende organisatiegraad zullen we ons moeten realiseren dat vakbonden twee cruciale elementen nodig hebben hiervoor. Ten eerste leden en ten tweede een stakingskas. De elementen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, leden zorgen namelijk voor de stakingskas.

---

<sup>71</sup> Jaspers, *ArA* 2008/1, p. 17.

<sup>72</sup> Jaspers, *ArA* 2008/1, p. 41.

<sup>73</sup> Sagel, *ArbeidsRecht* 2006, 44, p. 2-3; Beltzer, *NJB* 2010/1802, p. 4-5; Heerma van Voss, *SR* 2006, 73, p. 1.

<sup>74</sup> HR 15 januari 1960, *NJ* 1960, 84 (Panhonlibco); HR 30 mei 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC9402, *NJ* 1986/688 (NS).

<sup>75</sup> HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077, *NJ* 2015, 252 (FNV c.s./Enerco B.V.); HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687, *NJ* 2015, 438 (FNV/Amsta); Hof Amsterdam 26 augustus 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:3472, *JAR* 2016, 229 (FNV/KLM en Schiphol).

Uiteraard zijn naast het stakingswapen ook andere factoren van belang, zoals de deskundigheid en onafhankelijkheid van vakbonden. Maar ook deze factoren hangen samen met het ledental.<sup>76</sup>

Beide elementen vormen voor nu en in het bijzonder voor de toekomst een probleem. Leden zijn om verschillende redenen van waarde voor de vakbond. De twee meest prominente zijn: de financiële waarde die zij met zich meebrengen en de actieve inzet als lid tijdens een staking. De financiële waarde bestaat uit de contributie en de werkgeversbijdrage. De contributie vormt verreweg de grootste inkomstenbron. Zo is de verhouding tussen de contributie en werkgeversbijdrage bij de AbvaKabo FNV in 2013 grofweg 52 tegen 2.5<sup>77</sup>. Het aantal vakbondsleden daalde tussen 1999 en heden met 218.000<sup>78</sup>. Zet dat af tegen gemiddeld €164-, per jaar<sup>79</sup> aan contributie en dat is toch al snel een gemis van bijna 36 miljoen aan inkomsten. De actieve inzet als lid tijdens een staking spreekt voor zich. Als een vakbond een staking wilt uitroepen als pressiemiddel voor het arbeidsvoorwaardenoverleg zal zij ook daadwerkelijk voldoende leden moeten hebben in de organisatie om een gedegen staking neer te zetten. Als een organisatie 1000 werknemers heeft en de vakbond heeft 3 leden, dan kun je natuurlijk geen impactvolle staking organiseren.

Nu de contributie de grootste inkomstenbron is voor de vakbond, zijn het ook de leden die de stakingskas vullen. De stakingskas is nodig, omdat in het algemeen het loon niet wordt doorbetaald tijdens een georganiseerde staking.<sup>80</sup> Om de leden voldoende gemotiveerd te houden voor een staking, of op zijn minst om de gederfde inkomsten te dekken, zal de vakbond een uitkering verstrekken vanuit de stakingskas.<sup>81</sup> De dalende organisatiegraad zorgt al voor de nodige problemen in dit kader. De NRC meldde in 2012 dat de stakingskas van de FNV nagenoeg leeg was.<sup>82</sup> Er werd een eenmalige storting gedaan, maar er wordt vermoed dat die over 10 jaar weer leeg is.

---

<sup>76</sup> Sagel, *ArbeidsRecht* 2006, 44, p. 2-3, 21-22.

<sup>77</sup> Abvakabo FNV 2014, p. 59.

<sup>78</sup> CBS 27 oktober 2016.

<sup>79</sup> Een zeer ruime schatting slechts ter illustratie op basis van grofweg €144-, per jaar bij de FNV; €180-, per jaar bij de CNV en €168-, bij De Unie.

<sup>80</sup> Werknemers hebben in beginsel geen recht op loon tijdens een georganiseerde staking op grond van art. 7:627 BW; Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/124.

<sup>81</sup> Beltzer, *NJB* 2010/1802, p. 4-5.

<sup>82</sup> Verlaan, *NRC* 18 juni 2012 (online).

### §3.4 Afsluitend

De leden van een vakbond, samen met de stakingskas, zijn nodig om voldoende gewicht in de schaal te kunnen leggen aan de cao-tafel. De leden maken de vereniging. Om het gelijkwaardige cao-overleg in stand te houden is het dus noodzakelijk om de organisatiegraad te verbeteren of om het evenwicht op een andere manier vorm te geven. Het laatstgenoemde wordt later kort aangestipt, maar gaat de kaders van dit onderzoek te buiten. We richten ons verder op de meest voor de hand liggende oplossing binnen het geldende systeem: het verbeteren van de organisatiegraad. Dat kan op verscheidene manieren worden bereikt. In het volgende hoofdstuk bespreek ik daar één van: het bevoordelen van vakbondsleden.

## Hoofdstuk 4 Ongelijke beloning

### §4.1 Ongelijke beloning en de organisatiegraad

Het bevoordelen van vakbondsleden binnen een cao is een vorm van ongelijke beloning. Zoals afsluitend in hoofdstuk twee werd aangegeven zijn er verscheidene manieren om de organisatiegraad te verbeteren. Waarom is dit dan de oplossing? Om deze keuze te begrijpen moeten we dieper ingaan op de reden waarom de organisatiegraad daalt. Waarom worden werknemers geen lid meer van de vakbond? Ik zal u eerlijk meegeven, ik participeer nu sinds enkele jaren op de arbeidsmarkt en ook ik ben geen lid van een vakbond. De grootste reden om geen lid te worden van de vakbond is eigenlijk heel simpel, maar ook enigszins teleurstellend: 'de werknemer heeft er nooit serieus over nagedacht'. Dit geldt voor 44% van de werknemers. Redenen als: 'het lidmaatschap is te duur' of 'vakbonden hebben weinig invloed' komen minder vaak voor (12 resp. 15%).<sup>83</sup>

Om de organisatiegraad te verbeteren moet men zich meer bewust worden van de vakbond. Er moet aanleiding zijn om het lidmaatschap serieus te overwegen. Er moet een prikkel zijn om daadwerkelijk lid te worden. En als er één prikkel is die goed werkt dan is het wel de prikkel van (meer financiële) beloning (ten opzichte van anderen).<sup>84</sup> Het systeem van belonen en straffen, zoals ouders dat bij hun kinderen doen en leraren bij hun leerlingen, is u vast niet onbekend. Het bevoordelen van vakbondsleden zal men dan ook stimuleren om serieus na te denken en over te gaan tot het lid worden van een vakbond. Of en binnen welk kader deze bevoordeling kan plaatsvinden wordt in dit hoofdstuk verder uiteengezet.

### §4.2 Internationale wet- en regelgeving

Ongelijke beloning is een vorm van ongelijke behandeling. En ongelijke behandeling kan discriminatie zijn. Daarmee valt dit vraagstuk onder een breed internationaal bereik van wet- en regelgeving. Dit bereik vormt grotendeels slechts een normstellend kader. Internationale wet- en regelgeving op dit gebied heeft vaak geen rechtstreekse, laat staan horizontale, werking. Nationale wet- en regelgeving en jurisprudentie zijn meer direct van belang voor ongelijke beloning van vakbondsleden. Daarom zal hier slechts met een schets van de belangrijkste aspecten worden volstaan. Deze schets valt uiteen in twee onderwerpen: het recht op gelijke behandeling en de (negatieve) vrijheid van vakvereniging.

---

<sup>83</sup> *Verbreiding draagvlak cao-afspraken* 2013, p. 15.

<sup>84</sup> Zie voor de implicaties van belonen de wetten van de leerpsychologie in: Driesen 2007.

#### §4.2.1 Het recht op gelijke behandeling

Het recht op gelijke beloning wordt benoemd in: art. 7 sub a onder i IVESCR en art. 23 lid 2 UVRM.

Ook zijn er bepalingen voor het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen.<sup>85</sup> Aan art. 7 IVESCR en art. 23 lid 2 UVRM komt geen rechtstreekse en horizontale werking toe.<sup>86</sup> Het is slechts een doelstelling waarnaar gestreefd dient te worden.<sup>87</sup> Toch is art. 7 IVESCR stellig wanneer wordt aangegeven dat gelijke beloning voor werk van gelijke waarde dient plaats te vinden zonder onderscheid van welke aard ook. In dat opzicht kunnen vakbondsfaciliteiten voldoende worden verdedigd. Immers in dat geval verricht een vakbondslid binnen zijn huidige arbeidsovereenkomst andere, vakbondsgelateerde, werkzaamheden dan een niet-vakbondslid. Ongelijke beloning is dan gerechtvaardigd. Voor een ongelijke beloning met als onderscheid alleen het lidmaatschap lijkt dan ook weinig ruimte. Het lidmaatschap is namelijk niet direct verbonden met het werk dat wordt verricht.

Gelijke beloning als onderdeel van het recht op gelijke behandeling is verder opgenomen in art. 26 IVBPR, art. 14 EVRM en art. 1 Protocol nr. 12 bij het EVRM (12<sup>e</sup> protocol). Deze artikelen komen grotendeels overeen. Eén belangrijk verschil is dat art. 14 EVRM 'slechts' discriminatie op grond van een recht uit het EVRM beschermt. Art. 26 IVBPR en art. 1 12<sup>e</sup> protocol hebben een breder bereik. Zij zien toe op elk recht dat voortvloeit uit de wet.<sup>88</sup> Voor wat betreft het bevoordelen van vakbondsleden zou het dan moeten gaan om discriminatie op grond van een 'andere status'. Het lid zijn van een vakbond is een (persoonsgebonden) status.

Het is echter de vraag of er sprake is van discriminatie. Art. 14 EVRM (en ook art. 1 12<sup>e</sup> protocol) heeft geen expliciete beperkingsclausule. Toch komt uit de vaste rechtspraak van het EHRM wel een toetsingskader naar voren.<sup>89</sup> Om discriminatie vast te stellen moeten twee belangrijke vragen worden beantwoord:

1. Is er sprake van ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen?
2. Zo ja, is er dan sprake van een objectieve en redelijke rechtvaardiging?

Als de eerste vraag met nee wordt beantwoord dan is er geen sprake van een schending van art. 14 EVRM. Een objectieve en redelijke rechtvaardigingstoets kom je dan ook niet aan toe.

Bij vakbondsleden is er sprake van onvergelijkbare gevallen.

---

<sup>85</sup> Zie bijvoorbeeld: art. 4 lid 3 ESH; Art. 2 Equal Remuneration Convention 1951 (ILO no. 100) en eveneens art. 7 sub a onder 1 IVESCR in het bijzonder.

<sup>86</sup> HR 20 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AD1098, NJ 1992/636, m.nt. E.A. Alkema; Concl. A-G L.A.D. Keus, ECLI:NL:HR:2004:AM2312, bij HR 30 januari 2004, NJ 2008/536, m.nt. E. Verhulst, overweging 2.6.

<sup>87</sup> *Kamerstukken II 1975/76, 13932 (R 1037), 3 (MvT).*

<sup>88</sup> Gerards, in: *SDU Commentaar EVRM*, art. 14 EVRM, aant. C.1.1 (online, bijgewerkt 15 juni 2015).

<sup>89</sup> Gerards, in: *SDU Commentaar EVRM*, art. 14 EVRM, aant. C.2.1 (online, bijgewerkt 15 juni 2015).



De persoonsgeboden status als vakbondslicid zorgt ervoor dat zij niet vergelijkbaar is met een niet-licid. Deze persoonsgeboden status komt verder tot uitdrukking in het feit dat het vakbondslicid contributie betaalt en zich ook op andere manieren inspant voor de vakbond. Op die manier levert de vakbond een wezenlijke bijdrage aan de legitimatie en de activiteiten van de vakbond en aan de arbeidsvoorwaarden die tot stand komen in samenspraak met de (organisatie van) werkgever(s).

Ook als we aannemen dat er sprake is van ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen, dan doorstaat het bevoordelen van vakbondsleden de objectieve en redelijke rechtvaardigingstoets.<sup>90</sup> Er is een gerechtvaardigd doel wat de cao-partijen voor ogen hebben. Namelijk het versterken van de legitimiteit van de cao en meer in zijn algemeenheid het stelsel van collectief onderhandelen in ons land. Of de bevoordeling ook geschikt en noodzakelijk is, is een lastigere vraag.<sup>91</sup> Wat wel duidelijk is, is dat het hier gaat om sociaal beleid. Het Hof toetst in dat kader minder strikt en staat een ruime margin of appreciation toe.<sup>92</sup> Er is echter geen concreet onderzoek waaruit blijkt dat bevoordeling van vakbondsleden geschikt zal zijn om voor meer leden te zorgen. Eveneens is onvoldoende uitgekristalliseerd of alternatieven werkbaar kunnen zijn. Vanuit dit onderzoek zal dan ook worden aanbevolen dat hier nader onderzoek naar zal worden verricht. Voor het vervolg zal er vanuit worden gegaan dat de bevoordeling van vakbondsleden wel degelijk geschikt en noodzakelijk is in het licht van het gerechtvaardigd doel dat cao-partijen daarmee voor ogen hebben.

Verder dient eveneens te worden opgemerkt dat praktisch gezien bezien zal moeten worden of er bezwaar is tegen het bevoordelen van vakbondsleden. Art. 26 IVBPR heeft rechtstreekse horizontale werking.<sup>93</sup> Een niet-vakbondslicid kan zich hier op beroepen tegenover de Nederlandse rechter. Of dat succes heeft is echter de vraag. Daarbij moet in ieder geval ook in aanmerking worden genomen dat het bevoordelen van vakbonden gebeurt op basis van collectieve afspraken. Het valt daarmee onder het eveneens internationaal verankerde recht van collectief onderhandelen.<sup>94</sup> En, zo zal verder nog aan bod komen, de nationale wetgeving en jurisprudentie biedt wel voldoende ruimte tot het bevoordelen van vakbondsleden.

---

<sup>90</sup> EHRM 30 september 2003, ECLI:NL:XX:2003:AP0734, *EHRC* 2003/89, m.nt. A.J.T. Woltjer (Koua Poirrez t. Frankrijk).

<sup>91</sup> EHRM 24 juli 2003, ECLI:NL:XX:2003:AP0732, *EHRC* 2003/83 (Karner t. Oostenrijk).

<sup>92</sup> Gerards, in: *SDU Commentaar EVRM*, art. 14 EVRM, aant. C.2.4 (online, bijgewerkt 15 juni 2015).

<sup>93</sup> HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP0425, *NJ* 2005/117, m.nt. G. Heerma van Voss (Martinair).

<sup>94</sup> Art. 11 EVRM; art. 6 ESH.

#### §4.2.1 De (negatieve) vrijheid van vakvereniging

Het tweede vraagstuk dat zich voordoet heeft betrekking op de negatieve vrijheid van vakvereniging. Dat wil zeggen de vrijheid om niet lid te worden van een vakvereniging. Beperkt de bevoordeling van vakbondsleden werknemers in dusdanige mate dat dit recht wordt geschonden?

De vrijheid van vakvereniging is een internationaal grondrecht. Dit grondrecht staat weergegeven in art. 11 EVRM, art. 22 IVBPR, art. 8 IVESCR en art. 5 ESH. Het grondrecht blijkt ook uit het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie en haar Conventies nr. 87, 98, 135 en 154. Deze vrijheid heeft impliciet ook een negatieve component.<sup>95</sup> Uit jurisprudentie van het EHRM blijkt de reikwijdte van deze negatieve vrijheid. Zo zijn closed-shop bepalingen strijdig met art. 11 EVRM.<sup>96</sup> Het moment waarop een werknemer er weet van krijgt dat hij zich bij een vakbond verplicht moet aansluiten maakt daarbij niet uit.<sup>97</sup> Zelfs aan contractuele instemming door de werknemer wordt geen waarde gehecht.<sup>98</sup>

Maar niet elke beperking van de negatieve vakverenigingsvrijheid is ongeoorloofd. Het gaat het EHRM er nadrukkelijk om of er sprake is van dusdanige druk op een werknemer dat deze in zijn bestaanszekerheid wordt geraakt.<sup>99</sup> Als we de bevoordeling van vakbondsleden afzetten tegen deze reikwijdte dan blijkt daaruit dat dit is toegestaan, mits de bevoordeling van vakbondsleden er niet voor zorgt dat niet-leden in hun bestaanszekerheid worden geraakt. Dat zal echter niet snel gebeuren, omdat de positie van niet-leden verder niet verslechtert. Dit houdt overigens wel in dat de werkgevers kosten van het bevoordelen van vakbondsleden niet uit een budget laat komen dat oorspronkelijk ook voor niet-vakbondsleden was bedoeld. Dit zorgt de facto als nog voor een vermindering van de positie van de niet-vakbondsleden. Afhankelijk van de mate van vermindering en de uitwerking daarvan kan dit alsnog aan de bestaanszekerheid raken.

---

<sup>95</sup> EHRM 30 juni 1993, ECLI:NL:XX:1993:AD1969, *NJ* 1994/223, m.nt. E.A. Alkema (Sigurjonsson t. IJsland), r.o. 35.

<sup>96</sup> EHRM 12 november 2008, ECLI:NL:XX:2008:BH0824, *EHRC* 2009/4, m.nt. Dorssemont en m.nt. Gerards (Demir en Baykara t. Turkije), r.o. 145.

<sup>97</sup> EHRM 11 januari 2006, ECLI:NL:XX:2006:AV6044, *NJ* 2007/159, m.nt. E.A. Alkema (Sørensen en Rasmussen/Denemarken), r.o. 59.

<sup>98</sup> EHRM 11 januari 2006, ECLI:NL:XX:2006:AV6044, *NJ* 2007/159, m.nt. E.A. Alkema (Sørensen en Rasmussen/Denemarken), r.o. 59.

<sup>99</sup> EHRM 20 april 1993, 14327/88 (Sibson tegen het Verenigd Koninkrijk), r.o. 29.

### §4.3 Nationale wetgeving en jurisprudentie

Voornamelijk uit de jurisprudentie komt een duidelijk toetsingskader naar voren voor het bevoordelen van vakbondsleden. Ook vanuit wetgeving is daar het een en ander over af te leiden. Voor de jurisprudentie zullen we ons richten tot de twee gezaghebbende uitspraken van de Hoge Raad omtrent het beginsel van gelijk loon voor gelijke arbeid. Vervolgens zal worden gezien hoe dit in de lagere rechtspraak wordt toegepast met betrekking tot het bevoordelen van vakbondsleden.

#### §4.3.1 Wetgeving

Het beginsel van gelijk loon voor gelijke arbeid ligt verankerd in het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW. Het is een uitwerking van één van de algemene rechtsbeginselen: het gelijkheidsbeginsel. Een rechtsbeginsel dat bijvoorbeeld ook wordt toegepast als één van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Het beginsel dat gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden houdt eveneens in dat ongelijke gevallen ongelijk moeten worden behandeld.<sup>100</sup> Zoals reeds in paragraaf 4.2.1 werd besproken kan gesteld worden dat een vakbondslid niet gelijk is aan een niet-vakbondslid, omdat het vakbondslid middels zijn lidmaatschap actief bijdraagt aan de totstandkoming van zijn arbeidsvoorwaarden bij zijn werkgever en eventuele overige voordelen die de werkgever (of zijn niet-vakbondscollega's) aan zijn lidmaatschap mag ontleenen. In dat kader is er dus geen sprake van ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen. Het gelijkheidsbeginsel wordt dan ook niet geschonden. Ook is reeds in paragraaf 4.2.1 aangegeven dat zelfs indien er sprake is van ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen, de objectieve en redelijke rechtvaardigingstoets wordt doorstaan.

Via dit artikel vinden de hiervoor genoemde verdragen grotendeels hun doorwerking in horizontale rechtsverhoudingen. Het gaat dan niet om een specifieke rechterlijke toets aan (inter)nationale grondrechten, maar om een belangenafweging op basis daarvan.<sup>101</sup> Voor een schending van het gelijkheidsbeginsel, binnen het goedwerkgeverschap van art. 7:611 BW hoeft dan ook niet gevreesd te worden.

Uit onze overige nationale wetgeving komt ook naar voren dat het bevoordelen van vakbondsleden in een cao is toegestaan. Het eerste argument hiervoor is te vinden in de tekst van art. 14 Wet cao. Zo schrijft art. 14 Wet cao voor dat de gebonden werkgever de cao-bepalingen ook dient toe te passen op de ongebonden werknemer, tenzij bij de cao anders is bepaald.

---

<sup>100</sup> Quist, in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, art. 7:611 BW, aant. C.2.1. (online, bijgewerkt 1 oktober 2016).

<sup>101</sup> Quist, in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, art. 7:611 BW, aant. C.3.7.1. (online, bijgewerkt 1 oktober 2016).

Werkgevers mogen dus in hun cao bepalingen opnemen die niet van toepassing zijn op de ongebonden werknemer. Dat betekent dus dat bepalingen kunnen worden opgenomen die exclusief van toepassing op de gebonden werknemer. Dat kan dus ook uitsluitend vakbondsleden betreffen. Een werknemer kan namelijk ook gebonden zijn via een incorporatiebeding. Art. 14 Wet cao laat dus ruimte om bepalingen in de cao op te nemen die exclusief op vakbondsleden van toepassing zijn en vakbondsleden dus kunnen bevoordelen. De literatuur ondersteunt dit standpunt.<sup>102</sup> Verhulp geeft wel een aantal kritische punten mee waarom hier dan zo zelden van gebruik wordt gemaakt.<sup>103</sup> Als belangrijkste oorzaak schetst hij de onwelwillendheid van werkgevers vanuit goed personeelsbeleid. Goed personeelsbeleid beslaat echter ook het terrein van arbeidsvoorwaarden. En ziet toe op het voldoende betrekken van het personeel bij de totstandkoming daarvan. In dat licht zullen werkgevers zich moeten realiseren dat het bevoordelen van vakbondsleden ook positieve elementen met zich meebrengt ten behoeve van het ondersteunen van een goed personeelsbeleid. Zo worden onder meer, meer werknemers betrokken bij de totstandkoming van arbeidsvoorwaarden. Ook geeft Verhulp aan dat het bevoordelen van vakbondsleden in de praktijk niet voorkomt, omdat dit zorgt voor benadeling bij de toegang tot een dienstbetrekking.

Als de werkgever namelijk weet wie lid is van de vakbond, kan hij geneigd zijn een niet-vakbondslid aan te nemen, omdat dat leidt tot lagere (loon)kosten. Ik heb begrip voor dit standpunt, maar dit valt in de praktijk op te lossen door de concrete bevoordeling van vakbondsleden over te laten aan de vakbond of een daartoe opgericht fonds. De vakbond geeft dan aan de werkgever aan hoeveel leden gebruik willen maken van een bepaalde bevoordelingsbepaling. De werkgever maakt vervolgens de totale som in geld over. Daarna kan de vakbond of het fonds zorgen voor de individuele uitbetaling aan de medewerker. Ik zal hier later in paragraaf 6.2 nog op terugkomen.

Het tweede argument waaruit blijkt dat onze nationale wetgeving het bevoordelen van vakbondsleden in cao's toestaat, is te vinden in de Wet AVV. In art. 2 lid 5 onder c Wet AVV staat namelijk expliciet benoemd dat bepalingen uit een cao die vakbondsleden bevoordelen zijn uitgesloten van algemeen verbindend verklaring. Dat brengt, mede gezien art. 14 Wet cao, voldoende naar voren dat de wetgever het toelaatbaar acht dat cao-bepalingen vakbondsleden bevoordelen.

---

<sup>102</sup> Grapperhaus, in: *T&C Arbeidsrecht*, art. 14 Wet cao, aant. 3 (online, bijgewerkt 21 september 2016); Noordoven, *ArbeidsRecht* 2013/52; Verhulp, in: *T&C Arbeidsovereenkomst*, art. 14 Wet cao, aant. 2 (online, bijgewerkt 7 mei 2013); Hoekstra, *TRA* 2016/103.

<sup>103</sup> Verhulp, in: *T&C Arbeidsovereenkomst*, art. 14 Wet cao, aant. 2 (online, bijgewerkt 7 mei 2013).

Immers, indien de wetgever het in algemene zin niet toelaatbaar zou achten dat vakbondsleden in cao's zouden worden bevoordeeld, dan had zij in de Wet AVV ook geen uitsluitingsbepaling toegevoegd. Dan had zij aan aparte wetsbepaling kunnen invoeren waaruit zou blijken dat het bevoordelen van vakbondsleden in het geheel of in beperkte mate niet toelaatbaar wordt geacht. Zij had daarmee dan eveneens kunnen teruggrijpen op de redenering die ook achter art. 2 lid 5 onder c Wet AVV schuil gaat. Namelijk het waarborgen tegen een inbreuk op de (negatieve) vrijheid van vakvereniging.<sup>104</sup>

Een derde argument wat vaak onbelicht blijft, is dat de Wet cao al sinds haar invoering in 1927 vakbondsleden bevoordeelt. Vakbondsleden zijn namelijk gebonden aan de cao. Dat betekent dat zij partij zijn bij de overeenkomst. Het kan voorkomen dat een werkgever de cao niet nakomt tegenover een vakbondslid. Het vakbondslid heeft dan de mogelijkheid, op basis van het algemene vermogensrecht en het arbeidsovereenkomstenrecht, om naleving af te dwingen of schadevergoeding te vorderen.<sup>105</sup> Op grond van art. 14 Wet cao zal een werkgever de cao wel toepassen op niet-vakbondsleden. Maar als een werkgever de cao niet correct toepast op een niet-vakbondslid, dan is er voor het niet-vakbondslid geen mogelijkheid om rechtens naleving of een schadevergoeding af te dwingen. Vakbondsleden hebben hierdoor een sterkere rechtspositie en worden op die manier dus bevoordeelt ten opzichte van niet-vakbondsleden.

We zullen nu aan de hand van jurisprudentie bezien dat de rechtspraak het bevoordelen van vakbondsleden in de cao in beperkte mate toelaatbaar acht.

#### §4.3.2 Jurisprudentie

De erkenning van het rechtsbeginsel gelijk loon voor gelijke arbeid vindt plaats in 1994 met het bekende Agfa/Schoolderman-arrest.<sup>106</sup> In dit arrest gaat de Hoge Raad mee met het standpunt van de Rechtbank dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze gehonoreerd moet worden, behoudens een objectieve rechtvaardigingsgrond. De nuance die hier moet worden aangebracht ligt in de reeds eerder opgeworpen vragen met betrekking tot het gelijkheidsbeginsel. Ook bij het rechtsbeginsel gelijk loon voor gelijke arbeid gaat het erom dat er alleen sprake is van discriminatie als er sprake is van ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen. Zoals we reeds zagen is er geen sprake van vergelijkbare gevallen tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden. Wat eveneens betekent dat er geen sprake hoeft te zijn van gelijk loon.

---

<sup>104</sup> Barentsen, in: *T&C Arbeidsovereenkomst*, art. 2 Wet AVV, aant. 32 (online, bijgewerkt 1 december 2006).

<sup>105</sup> Grapperhaus, in: *T&C Arbeidsrecht*, art. 15 Wet cao, aant. 1 onder a (online, bijgewerkt 21 september 2016); Jacobs 2013, p. 147-148.

<sup>106</sup> HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322, NJ 1994/704, m.nt. P.A. Stein (Agfa/Schoolderman).

Pas als wordt aangenomen dat er sprake is van vergelijkbare gevallen komt men toe aan de hier genoemde objectieve rechtvaardigingsgrond.

Ook al ruim voor het Agfa/Schoolderman-arrest werden er in de rechtspraak overwegingen gewijd aan het bevoordelen van vakbondsleden. Zo ook de Kantonrechter Breda in 1977.<sup>107</sup> Hij overwoog:

‘dat Wij met gedaagde van oordeel zijn, dat het wel toekennen van dezelfde extra voordelen aan ook de niet bij een vakvereniging aangesloten leden onbillijk zou zijn tegenover de wel aangesloten leden, immers die leden, in tegenstelling tot de niet-leden, zich soms jarenlang allerlei inspanningen, vooral financiële, hebben getroost en de niet-leden in dat geval toch mede zouden profiteren, niet alleen van de voor iedere werknemer — aangesloten of niet — verkregen gunstige afvloeiingsregeling, maar ook nog van die extra voordelen voor de wel aangesloten leden, al welke voordelen toch de resultaten zijn van soms langdurige en moeizame besprekingen door vakverenigingen, waarvan het bestaan voor een belangrijk deel is te danken aan de financiële steun van de wel aangesloten leden’

Deze overweging vat bijzonder goed samen waarom het bevoordelen van vakbondsleden gerechtvaardigd is en speelt tevens in op de noodzaak om deze bevoordelen toe te passen om de dalende organisatiegraad tegen te gaan.

Wij keren terug naar de maatstaf uit Agfa/Schoolderman. Ruim 10 jaar lang zou dit de wijze zijn waarop dit algemeen erkend rechtsbeginsel werd beoordeeld. Daar leek echter de Rechtbank Utrecht zich in 1995 nog niet van bewust.<sup>108</sup> Ondanks de maatstaf van de Hoge Raad bepaalde hij dat uit het gelijkheidsbeginsel direct voortvloeit dat het bevoordelen van vakbondsleden niet is toegestaan. In 1996 werd wel verwezen naar de objectieve rechtvaardigingsgrond door de Rechtbank Arnhem.<sup>109</sup> In 2003 werd door de Rechtbank Utrecht ook impliciet een objectieve rechtvaardigingsgrond gegeven.<sup>110</sup> De Rechtbank gaf dezelfde redenatie als de Kantonrechter Breda deed in 1977 om een bevoordeling van vakbondsleden toe te staan.<sup>111</sup>

In 2004 liet de Hoge Raad zich nogmaals uit over het rechtsbeginsel gelijk loon voor gelijke arbeid in het Parallel Entry arrest.<sup>112</sup> Hij scherpte het toetsingskader uit Agfa/Schoolderman aan.

---

<sup>107</sup> Ktr. Breda 1 juni 1977, ECLI:NL:KTGBRE:1977:AB7008, NJ 1978/82.

<sup>108</sup> Ktr. Groenlo 23 oktober 1995, ECLI:NL:KTGGNL:1995:AG1242, JAR 1996/183.

<sup>109</sup> Rb. Arnhem 6 december 1996, ECLI:NL:RBARN:1996:AG1597, JAR 1997/10, r.o. 4c.

<sup>110</sup> Rb. Utrecht 17 februari 2003, ECLI:NL:RBUTR:2003:AG8010, JAR 2003/63.

<sup>111</sup> Noordoven, *ArbeidsRecht* 2013/52, p.3.

<sup>112</sup> HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312, JAR 2004/68, m.nt. M.S.A. Vegter (Parallel Entry).

De Hoge Raad bepaalde dat ongelijke beloning toelaatbaar is, tenzij deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

De Hoge Raad verwijst hiermee naar art. 6:248 lid 2 BW. Dat leidt tot de zwaarste toets in het sociale recht. Zo is er bij deze formulering niet slechts sprake van 'strijd met redelijkheid en billijkheid'.<sup>113</sup> Of van niet redelijkheid.<sup>114</sup> Het moet gaan om een naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar resultaat. Deze beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid, waar in Parallel Entry naar wordt verwezen, is echter ook niet onbegrensd.<sup>115</sup> Zo zien we ook in de latere jurisprudentie omtrent ongelijke beloning van vakbondsleden. Na Parallel Entry zijn in dat kader enkele relevante uitspraken te vinden.

Een uitspraak van de Rechtbank Utrecht uit 2006 betrof niet de ongelijke beloning van vakbondsleden.<sup>116</sup> Het ging in dit geval om een werkneemster, een verzekeringsarts van het UWV. Zij klaagde over het feit dat zij geen dienstauto ter beschikking had gekregen van haar werkgever, terwijl alle andere in dienst zijnde verzekeringsartsen dat wel hadden.

De werkneemster vond dat zij recht had op een gelijke beloning ten opzichte van haar collega's nu er sprake was van vergelijkbare gevallen. De Rechtbank ging in dit betoog mee en stelde dat de ongelijke beloning in deze zaak aangemerkt moest worden als naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De rechter beriep zich hier op de substantiële loonwaarde die de dienstauto vertegenwoordigde. Het is nu van belang om te bezien wanneer de redelijkheids- en billijkheidstoets wordt doorstaan. Dat geeft inzicht in de ruimte die er is om vakbondsleden ongelijk te belonen. In dit geval was dus de ongelijke beloning niet toegestaan omdat de ongelijkheid toezag op een substantiële loonwaarde.

Het bevoordelen van vakbondsleden werd toelaatbaar geacht in een uitspraak van het Gerecht in Eerste Aanleg van de Nederlandse Antillen in 2009.<sup>117</sup> Het Gerecht hechte belang aan twee gronden voor het toelaatbaar achten van de ongelijke beloning, namelijk dat er 1. geen sprake was van een substantieel loonverschil tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden en 2. dat het verschil ook gebruikt werd om de kosten te dekken van contributie. Het hoogste verschil in beloning betrof 6% van het jaarsalaris en was dus niet substantieel genoeg om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid als onaanvaardbaar aangemerkt te worden.

---

<sup>113</sup> HR 9 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2540, *NJ* 1998/363, m.nt. A.R. Bloembergen.

<sup>114</sup> HR 25 februari 2000, ECLI:NL:PHR:2000:AA4942, *NJ* 2000/471, m.nt. A.R. Bloembergen.

<sup>115</sup> HR 6 februari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO3143 *NJ* 2004/349.

<sup>116</sup> Rb. Utrecht 18 januari 2006, ECLI:NL:RBUTR:2006:AY4911, *JAR* 2006/166.

<sup>117</sup> GiEA NA (Curaçao) 28 januari 2009, ECLI:NL:OGEANA:2009:BH1498, *RAR* 2009/60.

Het bruto modaal inkomen in Nederland bedraagt in 2017 € 37.000,-.<sup>118</sup> Als we het verschil van 6% daar tegen afzetten, dan ontvangt het vakbondslicid jaarlijks een toelaatbare bevoordeling van € 2220,-.

Waar de Rechtbank Utrecht in 2003 de ongelijke beloning van vakbondsleden toelaatbaar achtte, kwam hij in 2014 tot een ander oordeel<sup>119</sup>. De onjuiste opvatting over de positie van vakbonden is in hoofdstuk 1 reeds aan bod gekomen. De Rechtbank merkt echter tevens op dat het verschil in beloning onaanvaardbaar is, omdat er geen sprake is van een gradueel verschil in vergoeding of een gering voordeel voor leden. In het concrete geval betrof het namelijk een verschil van 53% tussen de ontbindingsvergoeding die een vakbondslicid kreeg ten opzichte van een niet-vakbondslicid. Maar gezien de bepalingen uit het Sociaal plan kon het verschil oplopen tot maximaal 100% (6 maanden salaris voor niet-leden en 12 maanden salaris voor leden). Als we terugrijpen op het begrip 'substantiële loonwaarde' zoals ook in de vorige arresten aan bod kwam, wordt hiermee volgens de Rechtbank in ieder geval een grens bereikt voor wat aanvaardbaar is en wat niet. Ook dit verschil kunnen we afzetten tegen concrete bedragen. Uit de uitspraak blijkt dat het verschil tussen de oorspronkelijke en uiteindelijke vergoeding ongeveer € 10.000,- euro bedroeg. Dit bedrag blijkt een ontoelaatbare bevoordeling met zich mee te brengen.

De laatste uitspraak is van het Gerechtshof Den Haag uit 2015.<sup>120</sup> Ook daar werd de bevoordeling van vakbondsleden niet toelaatbaar geacht. Gezien voorgaande uitspraak lijkt dit ook logisch. Het verschil betrof hier niet (maximaal) 100%, maar 500%. Niet-vakbondsleden kregen als correctiefactor C (onder de oude kantonrechtersformule) 0,1. Vakbondsleden kregen 0,5. Concreet kreeg de werknemer een vergoeding mee van ruim € 21.500,-. Een vakbondslicid had in dat geval € 107.500,- meegekregen. Het hof gaat daar echter niet in mee. De werknemer ontvangt uiteindelijk een vergoeding van ruim € 71.500,-. Het hof stelt evenwel ook dat er ook gevallen kunnen zijn waarin de bevoordeling van vakbondsleden wel toelaatbaar is. Hij sluit daarmee aan op eerdere jurisprudentie van onder andere de Kantonrechter Breda in 1997 en de Rechtbank Utrecht in 2003.

---

<sup>118</sup> *Macro Economische Verkenning* 2016, p.99.

<sup>119</sup> Rb. Midden-Nederland 3 april 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:2759, *RAR* 2014/151.

<sup>120</sup> Hof 's-Gravenhage 27 oktober 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:2911, *JAR* 2015/294.



#### §4.5 Conclusie: Ongelijke beloning toegestaan?

Werknemers worden met name geen lid van een vakbond omdat ze er niet serieus over nadenken (44%). In een tijd van individualisering van de samenleving is die reden ook zo gek nog niet. Wat ook meespeelt, is dat het lidmaatschap als te duur wordt ervaren (12%). Het doel is om het aantal vakbondsleden te laten stijgen. Een goed middel hiertoe is om hen (financieel) te bevoordelen. Dit zorgt ervoor dat het lidmaatschap vaker serieus zal worden overwogen en compenseert de kosten van het lidmaatschap.

Of internationale regelgeving deze ongelijke beloning toestaat, is lastig in te schatten. Het recht op gelijke beloning is stevig verankerd. Art. 7 IVESCR lijkt hiertoe weinig ruimte te bieden. Maar net als bij de overige internationale regelgeving blijft het de vraag of er sprake is van vergelijkbare gevallen die ongelijk worden beloond. Zoals ook in de nationale jurisprudentie naar voren komt, draagt een vakbondslid (actief) bij aan de totstandkoming van collectieve arbeidsvoorwaarden bij de werkgever en kan daarom niet zonder meer met een niet-vakbondslid gelijk worden gesteld. Ook indien er sprake is van vergelijkbare gevallen doorstaat het bevoordelen van vakbondsleden de objectieve en redelijke rechtvaardigingstoets.

De Hoge Raad heeft in het Parallel Entry arrest aangegeven dat deze internationale regelgeving van zwaarwegend belang is, maar naast alle andere omstandigheden van het geval in aanmerking dient te worden genomen. Daarbij speelt ook mee het uit verscheidene verdragsbepalingen voortvloeiende zwaarwegende beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Op basis daarvan dient de ongelijke beloning van vakbondsleden terughoudend te worden getoetst. Alleen als deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, wordt zij als ontoelaatbaar beschouwd.

Maar wanneer is dat dan het geval? In hoeverre kunnen we vakbondsleden ongelijk belonen? De jurisprudentie is niet bijzonder omvangrijk, maar toch valt er een grofweg het volgen de toetsingskader uit te halen:

- *Ongelijke beloning tot 6%: toegestaan, waarbij als richtlijn kan worden uitgegaan van maximaal € 2220,- op jaarbasis;*
- *Ongelijke beloning vanaf 53%: niet toegestaan, waarbij een eenmalige vergoeding van ongeveer € 10.000,- niet toelaatbaar is.*

In hoeverre beloning tussen 6% en 53% is toegestaan zal uit de praktijk moeten blijken. Er zal in ieder geval moeten worden bekeken of het verschil een substantiële loonwaarde inhoudt. Als legitiem doel kan worden aangehaald dat de bevoordeling noodzakelijk is uit het oogpunt van ledenwerving.

Ter voorkoming van een daling van de organisatiegraad en ter redding van de legitimiteit van de vakbond als partner in het systeem van onderhandeling over collectieve arbeidsvoorwaarden.

Naast een toetsingskader gebaseerd op procentuele verschillen kan ook voor een andere benadering worden gekozen. Er kan namelijk ook worden aangegeven in hoeverre ongelijke beloning van vakbondsleden is toegestaan op basis van nominale bedragen. Als we dan kijken naar de algemene lijn die voortkomt uit de jurisprudentie dan valt daarover het volgende te zeggen. Bevoordeling van vakbondsleden is toegestaan als daarmee compensatie wordt geboden voor de kosten en tijd die het vakbondslid maakt ten behoeve van zijn contributie.

Ook mag worden meegewogen dat het vakbondslid zich inspant binnen de vakbond (en eventueel binnen de organisatie van de werkgever) ten behoeve van het cao-overleg en de voordelen die daaruit voortkomen ten behoeve van alle werkenden. Als we dit in aanmerking nemen en daarbij optellen dat de gemiddelde kosten van het vakbondslidmaatschap € 164,- bedraagt. Dan kan worden geconcludeerd dat een bevoordeling van vakbondsleden van € 200,- tot € 400,- per jaar in ieder geval geoorloofd is. Vergeleken met de eerder aangegeven € 2220,- per jaar is dit een zeer voorzichtige benadering. Het verdient aanbeveling om nader de mogelijkheden te onderzoeken binnen welke grenzen bevoordeling van vakbondsleden kan plaatsvinden en daarbij rekening te houden met de concrete inspanningen die de vakbondsleden verrichten naast de betaalde contributie.

Het belangrijkste verschil ten opzichte van de procentuele benadering is dat een bevoordeling van vakbondsleden binnen deze benadering wel kan leiden tot een procentueel verschil van boven de 53%, maar op basis van de nominale bedragen alsnog geoorloofd kan zijn. Ter illustratie gaat het dan bijvoorbeeld om een geval waarin een niet-vakbondslid een bonus krijgt van € 30,- en een vakbondslid een bonus van € 90,-. Op basis van de procentuele benadering zou dat ongeoorloofd zijn, maar op basis van de nominale bedragen, is de bevoordeling alsnog geoorloofd. Met beide benaderingen dient rekening te worden gehouden wanneer wordt overgegaan tot het bevoordelen van vakbondsleden.

## Hoofdstuk 5 De vakbond in België

Nederland is niet het enige land dat geconfronteerd wordt met een dalende en lage organisatiegraad. Maar er zijn ook landen waarbij dit niet voorkomt. Welke situatie zich ook voordoet: het is in ieder geval van belang om ervoor te zorgen dat een collectieve arbeidsovereenkomst voldoende legitimiteit heeft. Dat geldt ook voor de partijen die haar overeenkomen. Om in Nederland deze legitimiteit te versterken, door het bevoordelen van vakbondsleden, kijken we hoe ons buurland België omgaat met deze materie.

België heeft namelijk een stelsel van collectieve arbeidsvoorwaarden dat veel lijkt op het stelsel in Nederland.<sup>121</sup> Toch heeft de vakbond in België een compleet andere positie en ligt de organisatiegraad relatief hoog. Het is daarom raadzaam om na te gaan hoe dat in België tot stand is gekomen en wat we daar van kunnen leren.

### §5.1 De vakbond en de cao in België

De cao in België heeft op zijn minst net zo'n prominente waarde als in Nederland. Zij zorgt voor sociale vrede en voor een kader waarbinnen goede arbeidsvoorwaarden tot stand kunnen komen. Het Belgische overlegstelsel kan het beste worden ingebeeld als een aflopende trap met drie treden. Op de bovenste trede, het federale niveau, wordt onderhandeld over een akkoord dat geldt voor de gehele marktsector. Vervolgens wordt op de tweede trede, het sector niveau, een cao onderhandeld door de Paritaire (sub)Comités die geldt voor een bepaalde (sub)sector. Op de onderste trede kan er in grote ondernemingen in bepaalde sectoren nog een ondernemings-cao worden afgesloten. Het overgrote deel van de cao's wordt afgesloten op het niveau van de (sub)sector.<sup>122</sup>

België kent twee grote vakbonden die op alle drie de treden onderhandelen: het ABVV en het ACV. Daarnaast is er het opkomende ACLVB. Verder zijn er verscheidende kleine vakbonden, zoals de overheidsvakbond ACOD.<sup>123</sup> Het grootste verschil tussen de vakbonden in Nederland en in België is de vakbondsmacht.<sup>124</sup> Dit is ingegeven door het verschil in organisatiegraad. In 2009 lag de organisatiegraad in Nederland op 22%. In België betrof dat 56%. Een groot verschil.<sup>125</sup> Zeker wanneer men in ogenschouw neemt dat de dekkingsgraad van de cao veel dichterbij elkaar en hoger ligt. 88% in Nederland tegenover 96% in België.

---

<sup>121</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1.

<sup>122</sup> Van Ruysseveldt 2004.

<sup>123</sup> Mouton, *Telegraaf* 16 april 2015 (online).

<sup>124</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1.

<sup>125</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1, p. 73.

De hoge organisatiegraad in België roept drie interessante samenhangende vragen op:

1. Waarom is de organisatiegraad zo hoog?
2. Is de organisatiegraad zo hoog omdat vakbondsleden bevoordeeld worden?
3. Is bevoordeling van vakbondsleden nog wel nodig?

In de volgende paragrafen zullen deze drie vragen aan bod komen.

## §5.2 Bevoordelen van vakbondsleden in België

Het succes van de Belgische vakbonden is duidelijk. Maar waarom de organisatiegraad zo hoog is, is niet eenduidig met wetenschappelijk bewijs vast te stellen.<sup>126</sup> Er zijn wel een aantal indicaties te geven voor dit succes. De belangrijkste is het feit dat de vakbond, in tegenstelling tot Nederland, sterk verweven is met de Belgische samenleving en duidelijk aanwezig is op de werkvloer.<sup>127</sup> Zij zijn als het ware een openbare dienst.<sup>128</sup> Het geeft de vakbond een 'gezicht' en de hoge organisatiegraad houdt ook zichzelf zo in stand samen met de mobilisatiekracht die ze teweeg brengt.

Een tweede indicatie betreft het beheer van de werkloosheidsuitkeringen. Vakbonden in België vervullen de rol als uitbetalingsinstelling. Dat wordt gedaan in opdracht van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Concreet stelt de vakbond samen met de werknemer een werkloosheidsdossier samen en zorgt de vakbond voor het uitkeren van de werkloosheidsuitkering aan de werknemer. Alhoewel ook niet-vakbondsleden een werkloosheidsuitkering kunnen ontvangen, is het de hiervoor genoemde verwevenheid, oftewel het 'gezicht' van de vakbond dat de relatie meer persoonlijk maakt. In Nederland is deze binding tussen werknemer en vakbond er niet meer. De uitvoering van de sociale zekerheid wordt gedaan door de overheid. Aanleiding hiervoor was het in 1992 uitgebrachte rapport van de Algemene Rekenkamer over het toezicht van de Sociale Verzekeringsraad op de uitvoering van de sociale wetten. Het bestuur van de Sociale Verzekeringsraad werd destijds aangewezen voor een derde door de vakbonden, voor een derde door de werkgevers en voor een derde door de overheid. Dit rapport leidde tot een parlementaire enquête resulterend in het rapport van de Commissie Buurmeijer.<sup>129</sup> De aanbevelingen van dit rapport zouden leiden tot een overheveling van de uitvoering van de sociale zekerheid door de overheid in 1995 met de invoering van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1995.

---

<sup>126</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1, p. 79.

<sup>127</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1, p. 79.

<sup>128</sup> Arcq, *HR Square* 30 juni 2004 (online); Mouton, *Telegraaf* 16 april 2015 (online).

<sup>129</sup> *Kamerstukken II* 1992/93, 22730, 7-8.

De vraag of de binding tussen werknemer en vakbond via de uitvoering van de sociale zekerheid anno 2017 weer een positief effect kan hebben op de organisatiegraad is relevant, maar gaat tegelijkertijd het bestek van dit onderzoek te buiten. Het is raadzaam om nader onderzoek te doen naar de implicaties van een dergelijke wijziging.

Een derde indicatie is de rol die de overheid heeft gespeeld met betrekking tot het stelsel van collectieve arbeidsvoorwaarden en de relatie met de vakbond. Zo heeft de Belgische overheid de vakbonden een grotere rol toebedeeld op het gebied van paritair beheer. Een voorbeeld hiervan vinden we op bijvoorbeeld het gebied van milieu (denk bijvoorbeeld aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de bevoegdheid om de milieucoördinator aan te wijzen of te vervangen).<sup>130</sup>

Het is dus maar de vraag of de organisatiegraad zo hoog is omdat vakbondsleden bevoordeeld worden. Zoals uit Nederlands onderzoek bleek is het overgrote deel van de mensen in Nederland (44%) geen lid van de vakbond, omdat ze er niet serieus over hebben nagedacht. Omdat de Belgische vakbond duidelijk aanwezig is, zowel als openbare dienst in het algemeen als ook op de werkvloer, wordt deze reden gepareerd. Simpel gezegd, nadenken over het lid worden van een vakbond hoort er gewoon bij. Of misschien nog wel een stap verder: lid zijn van een vakbond hoort er gewoon bij.

Naar mijn mening is dit niet voldoende reden waarom mensen lid worden van een vakbond. Het lid zijn van een vakbond hoort er dan wel bij, maar dit is gegrond op de talloze voordelen die het lidmaatschap biedt. De meest vooraanstaande is de geringe kosten die het lidmaatschap met zich meebrengt. Het belangrijkste onderdeel daarvan is de syndicale premie. De vakbondscontributie in Nederland en België verschillen niet veel van elkaar, alhoewel er in België een grotere differentiatie is naar persoonlijke omstandigheden en naar (sub)sector. Zo hanteert het LBC-NVK, een van de vakcentrales van het ACV, een standaard bijdrage van ca. € 196,- per jaar.<sup>131</sup>

Bij ABVV-Metaal betaal je ca. € 191,- per jaar.<sup>132</sup> Deze kosten zijn iets hoger dan de gemiddelde bijdrage in Nederland van ca. € 164,-. Deze 'bruto' bijdrage in België wordt echter gecompenseerd doordat de meeste vakbondsleden een syndicale premie ontvangen. Deze bedraagt in een groot deel van de (sub)sectoren € 135,-.<sup>133</sup> Hierdoor bedraagt de 'netto' bijdrage uiteindelijk ca. € 60,- per jaar, oftewel 5 euro per maand.

---

<sup>130</sup> Van Gyes, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1, p. 81-82.

<sup>131</sup> 'Hoeveel kost je lidmaatschap?', *LBC-NVK*, [lbc-nvk.acv-online.be](http://lbc-nvk.acv-online.be).

<sup>132</sup> 'Word Lid', *ABVV-Metaal*, [abvvmetaal.be](http://abvvmetaal.be).

<sup>133</sup> Zie voor een overzicht van de syndicale premie bij de verschillende (sub)comités van het ACV: 'Recht op een vakbondspremie?', *ACV*, [Acv-online.be](http://acv-online.be).

Voor dit bedrag geniet een vakbondslid een scala aan voordelen. Bijvoorbeeld de aanvullende premies, zoals bij een huwelijk, geboorte of pensionering.<sup>134</sup> Daarnaast wordt jarenlang lidmaatschap extra beloond.<sup>135</sup> Alhoewel het niet gaat om hoge bedragen (€75,- huwelijkspremie en € 50,- geboortepremie na 2 jaar lidmaatschap), biedt het wel een financieel voordeel en versterkt het de binding tussen de vakbond en haar leden.

Als we deze aanvullende premies afzetten tegen de 'netto' vakbondsbijdrage van €5,- euro per maand, wordt duidelijk dat lid worden van de vakbond in België nagenoeg gratis kan. Daarvoor krijgt een vakbondslid nog andere voordelen zoals: rechtsbijstand, ondersteuning tijdens ziekte, arbeidsongevallen en werkloosheid, sociale voordelen (zoals het tijdig uitkeren van de werkloosheidsuitkering). Daarnaast zijn er de traditionele collectieve voordelen, zoals onderhandelen over arbeidsvoorwaarden met daarbij het stakingswapen als pressiemiddel.

Uit bovenstaande komt mijns inziens voldoende naar voren dat de organisatiegraad in België zo hoog is omdat de vakbond voldoende zichtbaar is, zowel in de Belgische samenleving als op de werkvloer, en zij daarnaast voldoende voordelen biedt om met die zichtbaarheid ook daadwerkelijk leden aan zich te binden. De vraag die dan nog resteert, is of bevoordeling van vakbondsleden dan nog wel nodig is. Dat zullen we aan de hand van de wetgeving en jurisprudentie bekijken. In de conclusie wordt hier vervolgens een antwoord op gegeven.

### §5.2.1 Wetgeving en jurisprudentie

De Belgische cao-wet kent geen specifieke bepalingen met betrekking tot het bevoordelen van vakbondsleden.<sup>136</sup> Wel kunnen de in hoofdstuk 4 besproken internationale normen een rol spelen. Art. 9 lid 1 van de cao-wet bepaalt namelijk dat cao-bepalingen die strijdig zijn met in België bindende internationale verdragen en verordeningen nietig zijn. Praktisch lijkt deze bepaling echter van weinig betekenis. Er is geen jurisprudentie beschikbaar over dit artikel.<sup>137</sup>

Ook over het bevoordelen van vakbondsleden zijn zeer weinig uitspraken te vinden. De uitspraken die beschikbaar zijn, zijn zeer gedateerd. Ondanks dat bieden zij wel inzicht in het onderwerp. Ik zal een aantal uitspraken daarom hier weergeven. We starten in 1965. Op 25 juni 1965 boog het Arbeidsgerecht te Gent zich over voordelen voor vakbondsleden.<sup>138</sup> Het ging om een werkgever die weigerde de syndicale premie uit te betalen.

---

<sup>134</sup> 'Word lid van het ACV', ACV, Acv-online.be.

<sup>135</sup> 'Bijdragen en voordelen', ACV Antwerpen en omstreken 1 januari 2015, Acv-online.be

<sup>136</sup> Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, 5 december 1968.

<sup>137</sup> Hiervoor is onderzoek gedaan in het officiële digitale jurisprudentieregister van de Belgische overheid: Juridat. Met opzoeken via Thesaurus is specifiek gezocht op uitspraken over de cao-wet in het algemeen en artikel 9 in het bijzonder. Dit betreft uitspraken na 15 maart 2007. Tevens is via verschillende zoektermen gezocht in het Rechtskundig Weekblad vanaf jaargang 60 (1996-1997).

<sup>138</sup> Arbeidsgerecht Gent 25 juni 1965, *Rechtskundig Weekblad* 1966-67, 1004.

De syndicale premie was in strijd met de grondwet en oefent een morele druk uit op niet-vakbondsleden, aldus de werkgever. Het Arbeidsgerecht ging hier niet in mee. Het voordeel aan vakbondsleden betreft slechts een gedeeltelijke vergoeding van de bijdrage van het lidmaatschap. Omdat de niet-vakbondsleden hier geen nadeel van ondervinden, kan er ook geen sprake zijn van morele druk om lid te worden van een vakbond.

Sterker nog, door de syndicale premie wordt de ongelijkheid tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden juist minder, omdat niet-vakbondsleden in het geheel geen bijdrage hoeven te betalen. Deze overweging stond echter niet op zichzelf om het bevoordelen van vakbondsleden te kunnen legitimeren. Het Arbeidsgerecht overwoog tevens dat vakbondsleden een niet te ontkennen rol vervullen in het bedrijfsleven. Dat zij bijdragen, middels de vakbond, aan het behoud van sociale vrede en het verhogen van productiviteit. Dat zij tevens bijdragen tot het scheppen van betere betrekkingen tussen werkgever en werknemers in het algemeen en zich als dusdanig van de groep niet-vakbondsleden onderscheiden. Op basis van deze overwegingen wordt het bevoordelen van vakbondsleden, in dit geval concreet het toekennen van de syndicale premie, toelaatbaar geacht.

De uitspraken die hierna komen laten eenzelfde redenering zien. Het gezag van de uitspraken neemt daarbij toe. Van het Arbeidshof te Brussel in 1973 tot het Hof van Cassatie en de Raad van State in 1981 en 1982. Het Arbeidshof te Brussel moest zich uitlaten over de vraag of het ook geoorloofd is om vakbondsleden van één bepaalde vakbond te bevoordelen ten opzichte van de andere vakbonden.<sup>139</sup> Dit was niet geoorloofd. Wat wel nadrukkelijk werd overwogen was dat het bevoordelen van alle vakbondsleden niet alleen geoorloofd is, maar zelfs als 'normaal' wordt bestempeld. Immers de cao wordt toch afgesloten voor de leden.

Het Hof van Cassatie volgt de ingezette lijn.<sup>140</sup> Het bevoordelen van vakbondsleden tast niet noodzakelijk de vrijheid van vereniging aan. Het kader zoals het Arbeidsgerecht dat in 1965 gaf, wordt hier in ongeveer dezelfde bewoordingen weergegeven. Het Hof van Cassatie overweegt dat de werkgever vakbondsleden mag bevoordelen voor zover dit verantwoord is door de werkelijke inbreng van de vakbondsleden of de vakbonden in de ontwikkeling van het sociaal economisch leven van de onderneming. Tevens moet de bevoordeling evenredig zijn met de bewezen diensten en de lasten gedragen door de werknemers of de organisaties aan wie de bevoordeling toekomt, zodanig dat de bevoordeling de vrije keuze van de overige werknemers niet aantast.

---

<sup>139</sup> Arbeidshof Brussel 19 februari 1973, *Rechtskundig Weekblad* 1972-73, 1633.

<sup>140</sup> Hof van Cassatie 27 april 1981, *Arresten Hof van Cassatie 1937-2001 KU Leuven*, 1980-81, 485.

Op 4 maart 1982 wordt dezelfde weg ingeslagen door de Raad van State, waarbij de Raad van State tevens expliciet aangeeft dat het bevoordelen van vakbondsleden, onder de reeds hiervoor genoemde voorwaarden, niet in strijd is met art. 11 EVRM.<sup>141</sup>

### §5.3 Conclusie

We kunnen nog veel leren van België als het aankomt op het stelsel van collectieve arbeidsvoorwaarden en dan in het bijzonder de rol die de vakbond daarin speelt. Ondanks dat onze stelsels veel op elkaar lijken kennen zij één groot verschil, de vakbondsmacht. Deze is in België veel sterker. Dit komt omdat de vakbond sterk verweven is met de Belgische samenleving én op de werkvloer voldoende zichtbaar is. Zij beheert daarnaast de werkloosheidsuitkeringen. Wat net zo belangrijk is, is de lage 'netto' bijdrage die betaald wordt om lid te zijn van de vakbond. Dit komt door de syndicale premie die doorgaans door de werkgever, op basis van een cao, wordt uitbetaald.<sup>142</sup> Daarnaast zijn er verschillende aanvullende premies die de vakbond (ook) financieel aantrekkelijk maken. Bedenk daarbij dat naast het goedkope lidmaatschap er tal van andere voordelen zijn, zoals rechtsbijstand, en dan is het zo gek nog niet dat België een hoge organisatiegraad heeft. De hoge organisatiegraad zorgt voor vakbondsmacht en zichtbaarheid en daardoor houdt het systeem ook zichzelf in stand.

De voordelen die vakbondsleden genieten wordt ondersteund door de jurisprudentie. Zolang de voordelen evenredig zijn met de diensten die de vakbondsleden of de vakbonden leveren zijn de voordelen toelaatbaar. Omdat de syndicale premie een tegemoetkoming is in een deel van de vakbondsbijdrage wordt hieraan voldaan. Dat bevoordeling in beginsel toelaatbaar wordt geacht stoelt op de gedachte dat het 'normaal' is dat een vakbond tijdens een cao-onderhandeling voordelen bedingt voor haar leden. Daarnaast kunnen de vakbondsleden profiteren van voordelen omdat mede dankzij hen de sociale vrede in stand wordt gehouden en een bijdrage leveren aan het scheppen van betere betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in het algemeen. Het bevoordelen van vakbondsleden blijkt een belangrijk onderdeel te zijn bij de cao-onderhandelingen. De meest vooraanstaande is de syndicale premie. Het geeft een indicatie waarom de organisatiegraad zo hoog is. Het bevoordelen van vakbondsleden blijft dan ook nodig. En zoals we zien is daar ook voldoende ruimte voor. In hoeverre en op welke manier wij de hiervoor genoemde conclusies kunnen toepassen in het Nederlandse stelsel van collectieve arbeidsvoorwaarden en welke mogelijk alternatieven er zijn ten opzichte van het bevoordelen van vakbondsleden komt in het volgende hoofdstuk aan bod.

---

<sup>141</sup> Raad van State 4 april 1982, *Rechtskundig Weekblad* 1982-1983, 2621.

<sup>142</sup> 'Een vakbondspremie betaalt je lidgeld terug!', *LBC-NVK*, [lbc-nvk.acv-online.be](http://lbc-nvk.acv-online.be).



## Hoofdstuk 6 Verandering

Om de legitimiteit van de cao te versterken, is een verandering nodig van het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden. Deze verandering spitst zich toe op de legitimiteit van de vakbonden, meer in het bijzonder hun lage organisatiegraad. Deze moet worden verhoogd om de legitimiteit van de cao te versterken. Met een hogere organisatiegraad heeft de vakbond een sterkere positie. Dat geldt zowel voor de financiële kant als voor de operationele kant. De vakbond zal meer inkomsten genereren door meer leden. Dit kan (deels) gebruikt worden voor de stakingskassen. En de hogere organisatiekracht zorgt voor een sterkere positie om het stakingsmiddel te kunnen hanteren.

Het verbeteren van de organisatiegraad wordt bereikt door werknemers beter en meer te stimuleren om lid te worden van de vakbond. In hoofdstuk 4 is besproken in hoeverre het mogelijk is om vakbondsleden ongelijk te belonen ten opzichte van niet-vakbondsleden binnende kaders van een cao. De vraag is echter in hoeverre dit in de praktijk daadwerkelijk bruikbaar blijkt. Tot op heden is er spaarzaam gebruik gemaakt van de mogelijkheid om vakbondsleden te bevoordelen. De organisatiegraad daalt ondertussen nog steeds. Naast het bevoordelen van vakbondsleden ten opzichte van niet-vakbondsleden zijn er andere manieren denkbaar om de sociale partners te stimuleren tot een wijziging van het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden. Een wijziging die uiteindelijk leidt tot een verbetering van de organisatiegraad en daarmee de legitimiteit van de cao. Eén van deze mogelijkheden is om vakbondsleden een voordeel toe te kennen, niet ten opzichte van niet-vakbondsleden, maar alleen op basis van hun lidmaatschap. Het voordeel betreft dan het (gedeeltelijk) vergoeden van het vakbondslidmaatschap door de werkgever. Dit kan door gebruik te maken van een zogenaamde vakbondspremie. De vakbondspremie is hetzelfde als de syndicale premie die in paragraaf 5.2 werd behandeld. Het betreft een vast bedrag per jaar dat het vakbonds lid ontvangt ter compensatie van de door het vakbondslid reeds betaalde contributie. De vakbondspremie zorgt dan voor een feitelijke reductie van de kosten die een vakbondslid maakt voor zijn lidmaatschap. Daardoor wordt het lidmaatschap meer aantrekkelijk gemaakt voor niet-leden. In dit hoofdstuk zullen we nader in gaan op een dergelijke wijziging van ons systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden.

## §6.1 Het ‘vakbondstientje’

Een belangrijk onderdeel van het Nederlandse systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden is het zogenaamde ‘vakbondstientje’. Deze vindt zijn oorsprong hoogstwaarschijnlijk in 1966. In dat jaar werd door de Algemene Werkgeversvereniging in samenspraak met de FNV en CNV besloten om een bijdrage te verstrekken door de werkgevers aan deze vakbonden.<sup>143</sup>

Deze afspraak is tegenwoordig vastgelegd in de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage was in 2016 € 20,06 per onder de cao vallende werknemer. Daarbij worden ook de ongeorganiseerde werknemers in aanmerking genomen.<sup>144</sup> Maar waarom is deze regeling tot stand gekomen? Daar worden twee motieven voor genoemd. Ten eerste, de erkenning door de werkgevers van het bestaan van een goed georganiseerd overleg en ten tweede, erkenning dat de vakbondscontributie gedeeltelijk ook ten behoeve van niets-vakbondsleden wordt besteed.<sup>145</sup> Vanwege dit tweede motief, bepaalt de werkgeversbijdrageregeling nadrukkelijk dat bij haar toepassing in een cao verder geen bevoordeling van vakbondsleden mag plaatsvinden.<sup>146</sup>

### §6.1.1 Het ‘vakbondstientje’ en bevoordeling van vakbondsleden in onze huidige cao’s

Het ‘vakbondstientje’ komt in verschillende vormen en maten voor in onze huidige cao’s.<sup>147</sup> Het betreft wel altijd een bijdrage van werkgevers aan de vakbonden en is primair bedoeld om aan activiteiten ten behoeve van de eigen leden te besteden. Ook bevoordeling van vakbondsleden komt al voor in cao’s in de vorm van een (fiscale) aftrek van de kosten voor het vakbondslidmaatschap. Soms is dit apart geregeld.<sup>148</sup> Soms maakt dit deel uit van een keuzesysteem.<sup>149</sup> De ABN AMRO en ING gaan nog een stap verder door voor nieuwe vakbondsleden het lidmaatschap gedurende het eerste jaar volledig te vergoeden.<sup>150</sup> Het zal in ieder geval nuttig zijn om nader onderzoek te doen naar de effecten van verschillende cao-bepalingen op de organisatiegraad in de sector waar de cao onder valt. Daarbij wijs ik specifiek op de meest vergaande maatregel tot nu toe in de cao’s van de ABN AMRO en de ING.

---

<sup>143</sup> “Vakbondstientje” en representativiteit werkgevers (Notitie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 18 januari 2002, AV/A&M/2001/88322.

<sup>144</sup> Wirtz, AWWN 17 februari 2016.

<sup>145</sup> “Vakbondstientje” en representativiteit werkgevers (Notitie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 18 januari 2002, AV/A&M/2001/88322.

<sup>146</sup> Wirtz, AWWN 19 februari 2013.

<sup>147</sup> “Vakbondstientje” en representativiteit werkgevers (Notitie van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 18 januari 2002, AV/A&M/2001/88322.

<sup>148</sup> Art. 39, algemeen deel A, CAO Metaal en Techniek 2015-2017; Art. 72 ABU cao 2012-2017; Art. 40 NBBU cao 2014-2019.

<sup>149</sup> Art. 7.3 cao VVT 2016-2018; Bijlage 3. NS cao 2015-2017.

<sup>150</sup> ABN AMRO cao 2016-2017, p. 14; art. 8.3. ING cao 2015-2017.

Zorgt dit ervoor dat de organisatiegraad verbetert? We zullen voor nu in ieder geval nog een stap verder zetten door het vakbondstientje te verruilen voor de vakbondspremie.

## §6.2 Van vakbondstientje naar vakbondspremie

Het 'vakbondstientje' wordt uitgekeerd per werknemer dat valt onder een cao. Daar vallen ook de ongeorganiseerde werknemers onder. Het vakbondstientje stimuleert daarom niet tot vakbondslidmaatschap. Het stimuleert de vakbonden niet, de werkgevers niet en zeker de werknemers niet. Dat blijkt ook uit het verloop van de organisatiegraad. Deze lag rond 1966, tijdens de instelling van het vakbondstientje, nog rond de 38%.<sup>151</sup> Terwijl hij anno 2016 nog maar 18% bedraagt.<sup>152</sup> De motieven die ten grondslag liggen aan de instelling van het vakbondstientje zijn nog steeds relevant. Echter, het vakbondstientje is als middel niet langer toereikend om het doel dat in de motieven werd uitgesproken te bereiken. Erkenning van een goed georganiseerd overleg is belangrijk. Maar men moet niet vergeten dat daarvoor twee gelijkwaardige partijen nodig zijn. En dat is met een organisatiegraad van 18% niet langer het geval. Dat de vakbondscontributie ook ten behoeve van niet-vakbondsleden wordt besteed mag, als secundair doel, dan wel geoorloofd zijn, maar dan moet er wel voldoende vakbondscontributie binnenkomen. Dan moet er ook sprake zijn van een evenredige verhouding tussen het aantal vakbondsleden dat contributie betaald en het aantal niet-vakbondsleden ten behoeve waarvan een deel van die contributie wordt gebruikt. En ook daarvan moge duidelijk zijn dat dit niet langer het geval is.

Het vakbondstientje voldoet dus niet langer. In navolging van het systeem in België zullen we moeten overstappen naar een vakbondspremie. Een vakbondspremie die valt binnen de mogelijkheden om vakbondsleden te bevoordelen. De reikwijdte hiervan is reeds in paragraaf 3.5 besproken. Ook moet rekening worden gehouden met het standpunt van de werkgevers. Indien het vakbondstientje uit de cao verdwijnt en de vakbondspremie wordt opgenomen, is het van belang dat beide partijen daar (op termijn) beter van worden. Daarnaast is ook een rol weggelegd voor de overheid. Zij zal zich eveneens moeten realiseren dat de vakbondspremie een nuttig middel is om ons systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Zij zal ervoor moeten zorgen dat de vakbondspremie tot een bepaald bedrag vrijgesteld is van belasting. Immers, indien er over de vakbondspremie belasting moet worden betaald, bereikt zij niet het effect waarvoor zij is ingesteld. Namelijk het aantrekkelijk maken van het vakbondslidmaatschap.

---

<sup>151</sup> Ter Steege e.a., *Sociaaleconomische Trends* 2012/4, p. 9-25.

<sup>152</sup> Zie 3.3.

Het verhogen van de vakbondspremie om dit effect alsnog te bereiken is daarbij ook niet mogelijk, omdat dan de kosten aan de kant van de werkgever te hoog oplopen om in deze noodzakelijke verandering mee te gaan.

De vakbondspremie is een directe vergoeding voor het lidmaatschap van een vakbondslid. Het wordt afgesproken tussen werkgever(s) en vakbond(en) en in de cao opgenomen. Het kan worden uitbetaald door de werkgever, de vakbond of een daartoe opgericht sociaal fonds. Zoals reeds in paragraaf 4.3.1. is aangegeven, verdient het de aanbeveling dat de vakbond of een daartoe opgericht sociaal fonds zorgt voor de uitbetaling. Dat voorkomt dat werkgevers niet-vakbondsleden aannemen om kosten te besparen. Het is gebruikelijk dat er aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan om de premie toegekend te krijgen. In ieder geval dient de werknemer lid te zijn van een bij de cao aangesloten vakbond én dienen de kosten voor het lidmaatschap correct te zijn betaald. Eventuele aanvullende voorwaarden zoals een minimale lidmaatschapsperiode of een minimale periode van in dienst zijn bij de werkgever zijn ook mogelijk. Als laatste is van belang dat de vakbondspremie ook daadwerkelijk werknemers stimuleert om lid te worden van de vakbond. Zoals we reeds in paragraaf 3.1 zagen worden werknemers voornamelijk niet lid van de vakbond omdat ze er niet serieus over hebben nagedacht. Dat betekent echter niet dat wanneer zij er wel serieus over zouden nadenken, ze allemaal lid worden van de vakbond. De overige redenen zoals de kosten van het lidmaatschap of de invloed van de vakbond zullen ook gaan meespelen als de overgrote groep serieus het lidmaatschap zal overwegen. Het is daarom van belang dat de vakbonden, waar mogelijk samen met de werkgevers, sterk inzetten op communicatie richting de werknemers. In die communicatie zal duidelijk moeten worden gemaakt dat met de komst van de vakbondspremie de kosten van het lidmaatschap sterk zijn gereduceerd. Vervolgens zal de koppeling gemaakt moeten worden met de diensten die de werknemer in ruil voor zijn lidmaatschap terug krijgt en waar hij met zijn lidmaatschap nog meer aan bijdraagt, bijvoorbeeld het versterken van de invloed van de vakbond. Zonder een goede campagne om de voordelen van de vakbondspremie te benadrukken zullen mijns inziens weinig werknemers worden gestimuleerd om alsnog lid te worden van de vakbond. Simpelweg omdat de belangrijkste reden om niet lid te worden: 'ik heb er nooit serieus over nagedacht', overeind blijft staan. Elke verandering brengt voor- en nadelen mee voor alle betrokken partijen. In de volgende subparagrafen zal worden aangegeven welke voor- en nadelen voor de werkgevers, werknemers en vakbonden voortvloeien met betrekking tot de invoering van een vakbondspremie.

### §6.2.1 Voor- en nadelen voor werkgevers

Op de korte termijn levert de vakbondspremie de werkgevers voordeel op. Dat uit zich hoofdzakelijk op twee onderdelen. Het eerste voordeel ziet toe op het financiële aspect. Laat ik dat met een fictief algemeen voorbeeld verduidelijken. Een werkgever betaalt in 2016 ongeveer € 20,- per werknemer aan werkgeversbijdrage als in de cao gebruik wordt gemaakt van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. Als de werkgever 100 werknemers heeft, is hij €2000,- kwijt aan werkgeversbijdrage. Als er een vakbondspremie wordt afgesproken in de cao dan kost dat bijvoorbeeld €100,- per vakbondslid. Met een organisatiegraad van 18% zijn 18 werknemers lid van de vakbond. Dat kost de werkgever €1800,-. De vakbondspremie bespaart de werkgever in dit geval kosten. Het tweede onderdeel ziet toe op de onderlinge relatie tussen de werkgever(s) en de vakbond(en). Het is in België gebruikelijk dat tegenover het instellen van de vakbondspremie door de werkgever(s) aanvullende eisen worden gesteld met betrekking tot het bewaren van de sociale vrede.<sup>153</sup> Dat betekent dat als tegeneis van de vakbondspremie bijvoorbeeld kan worden verzocht om een vredesplichtclausule in de cao op te nemen. Hoe 'streng' deze clausule is hangt af van het individueel overleg. Dit voordeel voor de werkgevers levert aan de kant van de vakbonden een even groot nadeel op, omdat daarmee het stakingswapen wordt ingeperkt.

Het nadeel voor de werkgever spitst zich toe op de (middel)lange termijn. Het financiële voordeel wordt door de werkgevers behaald, juist omdat er sprake is van een lage organisatiegraad. Wanneer de organisatiegraad toeneemt, worden de kosten van de vakbondspremie uiteindelijk duurder dan de huidige werkgeversbijdrage. Tegenover dit nadeel staat wel dat het dan is gelukt om de organisatiegraad te verbeteren. Daarmee is ons systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden verbeterd. Ik ga ervan uit dat het behaalde voordeel in dat geval opweegt tegen dit nadeel en de sociale partners zich zullen buigen over de mogelijkheden om de vakbondspremie ook voor de werkgevers aantrekkelijk te houden.

### §6.2.2 Voor- en nadelen voor werknemers en vakbonden

Het voordeel voor de werknemer is dat hij tegen geringe kosten lid kan worden van de vakbond. De gemiddelde kosten voor het lidmaatschap op jaarbasis bedraagt € 164,-.<sup>154</sup> Halen we daar € 100,- aan vakbondspremie vanaf, dan blijft er € 64,- over. Dat betekent dat een werknemer voor grofweg € 5,- per maand lid kan worden van de vakbond en gebruik kan maken van de diensten die de vakbond aanbiedt.

---

<sup>153</sup> 'Een vakbondspremie betaalt je lidgeld terug!', *LBC-NVK*, [lbc-nvk.acv-online.be](http://lbc-nvk.acv-online.be).

<sup>154</sup> Zie 3.3.2.

Een direct nadeel voor de werknemer is er niet. Wel wijs ik op de mogelijkheid dat de op (middel)lange termijn oplopende kosten voor de werkgever(s) erin kunnen resulteren dat op de achtergrond wordt geschoven in beschikbare budgetten voor arbeidsvoorwaarden, waardoor het mogelijk kan zijn dat andere arbeidsvoorwaarden versoerd worden, om de kosten voor de vakbondspremie te kunnen dekken. Het is aan de vakbond om tijdens het cao-overleg te waken over een dussdanig houding van de werkgever en ervoor te zorgen dat naast het belang van de eigen leden, de niet-vakbondsleden geen nadeel ondervinden van de in te stellen premie.

Voor de vakbonden ligt het nadeel op korte termijn. De werkgever gaat er financieel op vooruit, maar de vakbonden gaan er in grote mate op achteruit. Als we vasthouden aan het voorbeeld, dan gaat de vakbond er € 2000,- op achteruit. De financiële achteruitgang dient wel gerelativeerd te worden. Zoals in paragraaf 3.3.2 is aangegeven, is de werkgeversbijdrage slechts een klein onderdeel van de inkomsten van de vakbond ten opzichte van de inkomsten uit lidmaatschap. De verhouding tussen de inkomsten uit lidmaatschap en de werkgeversbijdrage is 52 tegen 2.5. De vakbond zal zich moeten realiseren dat tegenover het tijdelijke verlies aan inkomsten staat dat er een maatregel wordt geïntroduceerd die het vakbondslidmaatschap aantrekkelijk maakt, terwijl de werkgeversbijdrage dat niet deed. Ook wordt de vakbond hierdoor minder afhankelijk van de werkgever. Daar komt tevens bij kijken dat meer leden niet alleen financieel voordeel oplevert. Het levert ook voordeel op als het gaat om de mobilisatiekracht met betrekking tot het stakingswapen. Uiteindelijk leidt een toename van de organisatiegraad voor vakbonden tot meer inkomsten, meer invloed en een sterkere positie.

### §6.3 Afsluitend

Het in 1966 geïntroduceerde 'vakbondstientje' draagt niet bij aan ons systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden. Door een teruglopende organisatiegraad is een bijdrage die toeziet op zowel vakbondsleden als niet-vakbondsleden niet (langer) toereikend. Het stimuleert namelijk niet om lid te worden en zorgt voor een (financiële) afhankelijkheidsrelatie tussen vakbond en werkgever. Het huidige systeem van de werkgeversbijdrage houdt bij een teruglopend ledenaantal ook geen stand, vanwege de verhouding tussen de inkomsten uit de werkgeversbijdrage en de contributie van de leden. Wat nodig is om het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden te verbeteren, is een maatregel die uitsluitend toeziet op het verhogen van de organisatiegraad. Dat betekent dat er een maatregel nodig is, die gericht is op het bevorderen van vakbondsleden. De vakbondspremie is zo'n maatregel. De vakbondspremie vervangt de werkgeversbijdrage. En ziet uitsluitend toe op het compenseren van de kosten van het vakbondslidmaatschap. Zoals bijna elke maatregel brengt deze voor alle betrokken partijen zowel voor- als nadelen met zich mee. Maar zoals blijkt wegen de voordelen op tegen de nadelen.

De vakbondspremie zal werknemers ertoe bewegen om lid te worden van de vakbond, omdat de kosten gering blijven ten opzichte van de voordelen die met het lidmaatschap zijn te behalen. Het is daarvoor wel noodzakelijk dat vakbonden (en werkgevers) gerichte en effectieve communicatie inzetten om de hier genoemde boodschap over te brengen richting de werknemers. Van 'vakbondstientje' naar vakbondspremie. Een noodzakelijke stap vooruit.

## Hoofdstuk 7 Conclusie

We hebben in Nederland al bijna 125 jaar te maken met de collectieve arbeids overeenkomst. Zij vervult een belangrijke positie binnen het arbeidsrecht en binnen onze samenleving. Zij zorgt voor ongelijkheidscompensatie door de belangen van de werknemers te bundelen in een vakbond. De vakbond onderhandelt op haar beurt weer over de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers. De uitkomst van deze onderhandeling wordt in de cao opgenomen en toegepast op alle werknemers. Dit zorgt voor rust in onze arbeidsverhoudingen en biedt een platform voor overleg om evenwichtige afspraken te maken. Daarnaast bespaart het de werkgevers een hoop administratie en kosten, omdat arbeidsvoorwaarden niet individueel hoeven te worden afgesproken.

Dit overlegplatform wordt tegenwoordig echter steeds zwakker. De voordelen die de cao ons biedt komen hierdoor in gevaar. Dit komt omdat de organisatiegraad bij de vakbonden al geruime tijd daalt. In 2016 komt de organisatiegraad uit op 18%. Dat betekent dat de vakbond nog slechts bestaat uit 18% van de werknemers. Terwijl de cao die wordt afgesloten, toeziet op 80% van de werknemers. Wil de cao zijn waarde behouden in ons huidige systeem, dan dient zij een legitiem middel te zijn om arbeidsvoorwaarden vast te leggen voor zo'n grote groep werknemers. En de cao is alleen legitiem als de partijen die haar afsluiten dat zijn. En zoals blijkt, brokkelt de legitimiteit van de vakbond langzaam af. Zij behartigt namelijk primair vanuit haar statuten de belangen van haar leden, maar doet dat tegelijkertijd secundair ook voor een bijzonder grote groep werknemers die niet lid zijn.

De legitimiteit van de vakbond moet worden versterkt om de legitimiteit van de cao weer op peil te brengen. En dat is alleen mogelijk als de organisatiegraad wordt verbeterd. Een belangrijke eerste stap hiertoe is het bevoordelen van vakbondsleden. Op basis van art. 7:611 BW en de Wet cao is het bevoordelen van vakbondsleden tot op zekere hoogte toegestaan. In de jurisprudentie zijn nadere grenzen gesteld. Daaruit blijkt dat een bevoordeling tot 6% ten opzichte van een niet-vakbonds lid is toegestaan en een bevoordeling van 53% of meer is dat niet. In concrete bedragen bleek de toegestane bevoordeling van 6% neer te komen op € 2220,- per jaar. De niet toelaatbare bevoordeling betrof een eenmalige vergoeding van ongeveer € 10.000,-. Naast deze invalshoek op basis van een procentuele benadering, kan ook worden gekeken naar nominale bedragen. Als we de contributie en de inbreng van het vakbonds lid beschouwen dan komt naar voren dat een bevoordeling van tussen de € 200,- en € 400,- per jaar minimaal toelaatbaar is. Het is dus ook van belang dat de vakbond dit zich realiseert en hier gebruik van maakt.



Los van bedragen en procenten kan de volgende algehele conclusie worden getrokken met betrekking tot het bevoordelen van vakbondsleden:

*‘De werkgever mag vakbondsleden bevoordelen voor zover dit verantwoord is door de werkelijke inbreng van de vakbondsleden of de vakbonden in de ontwikkeling van het sociaaleconomisch leven van de onderneming. De bevoordeling moet evenredig zijn met de bewezen diensten en lasten gedragen door de werknemers of de organisaties aan wie de bevoordeling toekomt, zodanig dat de bevoordeling de vrije keuze van de overige werknemers niet aantast’*

Zoals blijkt uit het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden in België, is de vakbondspremie daarnaast een interessant en toereikend middel om vakbondsleden te bevoordelen. Ook kan de vakbondspremie worden gebruikt als het niet mogelijk blijkt in de praktijk om bevoordelingsbepalingen voor vakbondsleden op te nemen in de cao. De vakbondspremie komt dan in de plaats van het ‘vakbondstientje’ en leidt als zodanig tot een aanpassing van ons huidige cao-stelsel. De vakbondspremie biedt een gedegen alternatief met voldoende voordelen voor zowel werkgevers als vakbonden. Daarnaast biedt het voldoende stimulans richting de werknemer om tegen geringe kosten lid te worden van de vakbond. Daarbij moet wel worden gewezen op de verantwoordelijkheid van de overheid om de vakbondspremie te erkennen en niet onderhevig te maken aan belastingen.

De vakbondspremie biedt een mogelijkheid om de organisatiegraad te verbeteren. Door het verbeteren van de organisatiegraad nemen de financiële middelen van de vakbond toe. Ook zorgt een stijging van het aantal leden voor een sterkere positie tijdens stakingen. Dat zorgt voor een meer gelijkwaardige partner aan de onderhandelingstafel. Wat net zo van belang is, is dat de legitimiteit van de cao ook wordt vergroot omdat de werknemers, via de vakbond, meer inspraak hebben bij de totstandkoming van de cao. Denk daarbij aan in te stellen werkgroepen binnen de vakbond die actief meedenken over de standpunten die de vakbond zal innemen tijdens het cao-overleg. Ook zorgt een verbetering van de organisatiegraad dat een groter aantal medewerkers, via de vakbond, de nieuwe cao-tekst tijdens een stemming ter goedkeuring krijgt voorgelegd. Al met al zorgt een stijging van de organisatiegraad op meerdere vlakken voor een vergroting van de legitimiteit van de cao. Dat zorgt ervoor dat de cirkel rond is, we zijn namelijk weer terug bij hét doel waarvoor de cao is ingesteld, namelijk ongelijkheidscompensatie. En wanneer deze ongelijkheid weer voldoende is gecompenseerd, dan kan de cao weer als voldoende legitiem worden beschouwd om grote groepen werknemers onder haar hoede te nemen. Ook zal het dan moeilijker worden voor werkgevers als Jumbo en Albert Heijn om de vakbond aan de kant te schuiven en daarmee de cao te laten vallen.

Laten we samen elkaar tegemoet komen, niet terugdeinzen voor vernieuwing en een resultaat bereiken dat vooruit streeft en verbetering aanbrengt in ons systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden.

## Geraadpleegde Bronnen

### Literatuurlijst:

#### **Abvakabo FNV 2014, p. 59**

Abvakabo FNV, *Financieel jaarverslag 2013*, Zoetermeer: Abvakabo FNV 2014, p. 59.

#### **Arcq, HR Square 30 juni 2004**

E. Arcq, 'Wat wil de vakbond in uw bedrijf?' *HR Square* 30 juni 2004 (online).

#### **Asser/Heerma van Voss 7-V 2015**

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

#### **Barentsen, in: T&C Arbeidsovereenkomst 2015**

B. Barentsen, commentaar op art. 2 Wet AVV, in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar: Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015 (boek en online).

#### **Barentsen, TRA 2016/11**

B. Barentsen, 'Representativiteit is een illusie', *TRA* 2016/11.

#### **Beltzer, NJB 2010/1802**

R.M. Beltzer, 'Vakbonden en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming: de juridische legitimatie erodeert', *NJB* 2010/1802.

#### **Bles 1907, p. 469**

A.E. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst. Geschiedenis der Wet van den 13den juli 1907 (Staatsblad n<sup>o</sup>. 193), eerste deel*, Den Haag: Belinfante 1907, p. 469.

#### **Brugmans 1978, p. 12**

I. J. Brugmans, 'Het ontwakken der arbeidende klasse', in: J.M.W. Binneveld (red.), *Geschiedenis van de Nederlandse Arbeidersbeweging in de 19e eeuw*, Den Haag: Martinus Nijhoff 1978, p. 12.

#### **CBS 15 augustus 2016**

'verdere daling werkloosheid', *CBS* 15 augustus 2016, Cbs.nl.

#### **CBS 15 augustus 2016**

'Verdere daling werkloosheid', *CBS*, 15 augustus 2016.

#### **CBS 2012**

'Organisatiegraad van werknemers 1995-2011', *CBS* 31 mei 2012, Cbs.nl.

#### **CBS 27 oktober 2016**

'Historie leden vakverenigingen', *CBS* 27 oktober 2016, Statline.cbs.nl.

#### **CNV Connectief 2015, art. 3 sub a**

CNV Connectief, *Statutenwijziging vereniging*, 4 maart 2015 (online publiek), art. 3 sub a.

#### **Daalder & Schuyt 1986**

H. Daalder & C.J.M. Schuyt, *Politiek Compendium*, Leiden: 1986, opkomst van confessionele vakbonden (online publiek).

**Dingemans & Van der Kind, *ArbeidsRecht* 2001/4**

C.E Dingemans & O. Van der Kind, 'Ongelijkheidscompensatie en onduidelijke bedingen', *ArbeidsRecht* 2001/4.

**Driesen 2007**

L. Driesen, *Hoe minder Straffen? Een boek over eisen, straffen en belonen voor ouders, leerkrachten en andere opvoeders*, Antwerpen: Garant 2007.

**Fase & Van Drongelen 2004**

W.J.P.M. Fase & J. Van Drongelen, *CAO-recht. Het recht met betrekking tot CAO's en de verbindendverklaring en onverbindendverklaring van bepalingen ervan*, Deventer: Kluwer 2004.

**Gelder, van, *Telegraaf* 24 april 2017**

H. van Gelder, 'Jumbo zet vakbond op straat', *Telegraaf* 24 april 2017 (online).

**Gerards, in: *Sdu Commentaar EVRM* 2013**

J. Gerards, commentaar op art. 14 EVRM, in: J. Gerards (red.), *Sdu commentaar EVRM*, Den Haag: Sdu 2013 (boek en online).

**Grapperhaus, in: *T&C Arbeidsrecht* 2016**

F.B.J. Grapperhaus, commentaar op art. 14 Wet cao, in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2016 (boek en online).

**Grapperhaus, in: *T&C Arbeidsrecht* 2016**

F.B.J. Grapperhaus, commentaar op art. 15 Wet cao, in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2016 (boek en online).

**Grapperhaus, *SR* 2003/6**

F.B.J. Grapperhaus, 'Hogere vergoeding voor vakbondsleden legitiem?', *SR* 2003/6.

**Grapperhaus, *TRA* 2011/97**

F.B.J. Grapperhaus, 'Legitimatatie, legitimatie, legitimatie. Over werkgevers, gele vakbonden en Kamerleden', *TRA* 2011/97.

**Gyes, van, Segers & Henderickz, *TvHRM* 2009/1.**

G. van Gyes, J. Segers & E. Henderickz, 'Het Belgische collectieve systeem van arbeidsverhoudingen gespiegeld aan Nederland', *TvHRM* 2009/1.

**Harmsen & Reinalda 1975**

G. Harmsen & B. Reinalda, *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*, Nijmegen: Socialistische Uitgeverij Nijmegen 1975.

**Heerma van Voss, *SR* 2006, 73**

G.J.J. Heerma van Voss, 'Representativiteit van vakbonden en incorporatie van cao's', *SR* 2006, 73.

**Henrichs en Van Slooten, *SR* 2003/17**

E.J. Henrichs en J.M. van Slooten, 'Bevoordeling van vakbondsleden', *SR* 2003/17.

**Hoekstra, *TRA* 2016/103**

R.F. Hoekstra, 'Bevoordeling vakbondsleden als redding voor het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden', *TRA* 2016/103.

**Jacobs 1986, p. 243**

A.T.J.M. Jacobs, *Het recht op collectief onderhandelen in rechtsvergelijkend en Europees perspectief*, Alphen aan den Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink 1986 (dissertatie Tilburg), p. 243.

**Jacobs 2013**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013.

**Jaspers, ArA 2008/1**

T. Jaspers, 'Representativiteit: representeren of vertegenwoordigen?', *ArA* 2008/1.

**Julen, Trouw 17 mei 2017**

J. Julen, 'Eenzijdige loonsverhoging Albert Heijn schuurt', *Trouw* 17 mei 2017 (online).

**Macro Economische Verkenning 2016**

H.G.J. Kamp, *Onzeker Wereld. Overheidstekort neemt af. Macro Economische Verkenning*, Centraal Planbureau 2016 (online publiek).

**Meer, van der, Kennedy Van der Laan 26 april 2012**

S. Van der Meer, 'Representativiteit vakorganisaties bij sociaal plan', *Kennedy Van der Laan* 26 april 2012, [Kvdl.nl](http://Kvdl.nl).

**Mouton, Telegraaf 16 april 2015**

A. Mouton, 'Vakbonden zijn vooral werklozenbonden', *Telegraaf* 16 april 2015 (online).

**Noordoven, ArbeidsRecht 2013/52**

T.L.W.C. Noordoven, 'Vakbondslid voorgetrokken', *ArbeidsRecht* 2013/52.

**Overes, in: GS Rechtspersonen**

C.H.C. Overes, commentaar op art. 2:26 BW, in: J.B. Huizing (red.), *Groene Serie Rechtspersonen*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

**Plessen, TRA 2012/54**

W.G.M. Plessen, 'Yellow unions, art. 14 Wet cao en algemeen verbindend verklaren', *TRA* 2012/54.

**Putte, van der, 2007, p. 8-9**

E. van der Putte, *Collectieve arbeidsvoorwaarden en individuele contractsvrijheid*, Deventer: Kluwer 2007, p. 8-9.

**Quist, in: Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch 2016**

J.P. Quist, commentaar op art. 7:611 BW, in: A.R. Houweling, P.G. Vestering & W.A. Zondag (red.), *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, Den Haag: Sdu 2016 (boek en online).

**Rijksvakbonden 2015**

'De collectieve arbeidsovereenkomst. Oorsprong en draagvlak', *Rijksvakbonden*, 11 mei 2015, [Rijksvakbonden.nl](http://Rijksvakbonden.nl).

**Rojer, TRA 2015/57**

M. Rojer, 'Cao of geen cao, dat is de vraag', *TRA* 2015/57.

**Ruyseveldt, van, 2004**

J. van Ruyseveldt, *CAO-onderhandelingen in sectoren in België. Een sociologische benaderingswijze*, Heerlen: Open Universiteit Nederland 2004.

**Sagel, *ArbeidsRecht* 2006, 44**

S.F. Sagel, 'Representativiteit van vakbonden en gebondenheid van werknemers aan cao's', *ArbeidsRecht* 2006, 44.

**Schram, *Elsevier* 24 april 2017**

B. Schram, 'Na wekenlange stakingen wijst Jumbo vakbonden de deur', *Elsevier* 24 april 2017 (online).

**Statuten van de Federatie Nederlandse Vakbeweging 2015, art. 4.1**

*Statuten van Federatie Nederlandse Vakbeweging* (per 11 maart 2016), Amsterdam: FNV Pers 2015, art. 4.1.

**Steege, ter, e.a., *Sociaaleconomische Trends* 2012/4, p. 9-25.**

Ter Steege e.a., 'Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers', *Sociaaleconomische Trends* 2012/4, p. 9-25.

**Verbreiding draagvlak cao-afspraken 2013**

*Verbreiding draagvlak cao-afspraken* (SER-advies 13/03 van augustus 2013 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Den Haag: SER 2013 (online publiek).

**Verburg, *ArbeidsRecht* 2006, 43**

L.G. Verburg, 'Red, yellow or blue', *ArbeidsRecht* 2006, 43.

**Verhulp TRA 2014/74**

E. Verhulp, 'Wie vertegenwoordigt?', *TRA* 2014/74.

**Verhulp, in: *T&C Arbeidsovereenkomst* 2015**

E. Verhulp, commentaar op art. 14 Wet cao, in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar: Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015 (boek en online).

**Verlaan, *NRC* 18 juni 2012**

J. Verlaan, 'Stakingskas van FNV is vrijwel leeg door uittocht van leden', *NRC* 18 juni 2012 (online).

**Wirtz, *AWVN* 17 februari 2016**

M. Wirtz, 'Verlenging werkgeversbijdrageregeling zonder verhoging', *AWVN* 17 februari 2016, [awvn.nl](http://awvn.nl).

**Wirtz, *AWVN* 19 februari 2013**

M. Wirtz, 'AWVN-werkgeversbijdrageregeling en bevoordeling van vakbondsleden', *AWVN* 19 februari 2013, [awvn.nl](http://awvn.nl).

**Zanten, van, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII**

J.H. van Zanten, 'De zogenaamde cao', *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII.

## Jurisprudentie:

- EHRM 20 april 1993, 14327/88 (Sibson tegen het Verenigd Koninkrijk).
- EHRM 30 juni 1993, ECLI:NL:XX:1993:AD1969, *NJ* 1994/223, m.nt. E.A. Alkema (Sigurjonsson t. ljsland).
- EHRM 24 juli 2003, ECLI:NL:XX:2003:AP0732, *EHRC* 2003/83 (Karnert. Oostenrijk).
- EHRM 30 september 2003, ECLI:NL:XX:2003:AP0734, *EHRC* 2003/89, m.nt. A.J.T. Woltjer (Koua Poirrez t. Frankrijk).
- EHRM 11 januari 2006, ECLI:NL:XX:2006:AV6044, *NJ* 2007/159, m.nt. E.A. Alkema (Sørensen en Rasmussen/Denemarken).
- EHRM 12 november 2008, ECLI:NL:XX:2008:BH0824, *EHRC* 2009/4, m.nt. Dorssemont en m.nt. Gerards (Demir en Baykara t. Turkije).
- HR 15 januari 1960, *NJ* 1960, 84 (Panhonlibco).
- HR 30 mei 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC9402, *NJ* 1986/688 (NS).
- HR 20 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AD1098, *NJ* 1992/636, m.nt. E.A. Alkema.
- HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322, *NJ* 1994/704, m.nt. P.A. Stein (Agfa/Schoolderman).
- HR 9 januari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2540, *NJ* 1998/363, m.nt. A.R. Bloembergen.
- HR 25 februari 2000, ECLI:NL:PHR:2000:AA4942, *NJ* 2000/471, m.nt. A.R. Bloembergen.
- HR 20 december 2002, ECLI:HR:2002:AF2166, *NJ* 2003/153.
- HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312, *JAR* 2004/68, m.nt. M.S.A. Vegter (Parallel Entry).
- HR 6 februari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO3143 *NJ* 2004/349.
- HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP0425, *NJ* 2005/117, m.nt. G. Heerma van Voss (Martinair).
- HR 31 oktober 2014, ECLI:NL:HR:2014:3077, *NJ* 2015, 252 (FNV c.s./Enerco B.V.).
- HR 19 juni 2015, ECLI:NL:HR:2015:1687, *NJ* 2015, 438 (FNV/Amsta).
- Hof van Cassatie 27 april 1981, *Arresten Hof van Cassatie 1937-2001 KU Leuven*, 1980-81, 485.
- Raad van State 4 april 1982, *Rechtskundig Weekblad* 1982-1983, 2621.
- Concl. A-G L.A.D. Keus, ECLI:NL:HR:2004:AM2312, bij HR 30 januari 2004, *NJ* 2008/536, m.nt. E. Verhulp.
- GiEA NA (Curaçao) 28 januari 2009, ECLI:NL:OGEANA:2009:BH1498, *RAR* 2009/60.
- Hof 's-Gravenhage 27 oktober 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:2911, *JAR* 2015/294.
- Hof Amsterdam 26 augustus 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:3472, *JAR* 2016, 229 (FNV/KLM en Schiphol).
- Arbeidshof Brussel 19 februari 1973, *Rechtskundig Weekblad* 1972-73, 1633.
- Rb. Arnhem 6 december 1996, ECLI:NL:RBARN:1996:AG1597, *JAR* 1997/10.

Rb. Utrecht 17 februari 2003, ECLI:NL:RBUTR:2003:AG8010, *JAR* 2003/63.  
Rb. Utrecht 18 januari 2006, ECLI:NL:RBUTR:2006:AY4911, *JAR* 2006/166.  
Rb. Utrecht 20 mei 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BI4695, *RAR* 2009/120.  
Rb. Midden-Nederland 3 april 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:2759, *RAR* 2014/151.  
Arbeidsrecht Gent 25 juni 1965, *Rechtskundig Weekblad* 1966-67, 1004.  
Ktr. Breda 1 juni 1977, ECLI:NL:KTGBRE:1977:AB7008, *NJ* 1978/82.  
Ktr. Groenlo 23 oktober 1995, ECLI:NL:KTGGNL:1995:AG1242, *JAR* 1996/183.