

INHOUDSOPGAVE

Lijst van gebruikte afkortingen	xiii
1 Introductie en probleemstelling	1
1.1. Inleiding	1
1.2 Probleemstelling	4
1.2.1 Algemeen	4
1.2.2 Karakteristieken stelsel van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming	5
1.2.3 Aanleiding voor probleemstelling	7
1.2.4 Probleemstelling	15
1.3 Een filosofische benadering	17
1.4 Centrale onderzoeksvraag	21
1.5 Onderzoeksopzet en leeswijzer	21
1.6 Methode	23
 2 Hoofddlijnen Nederlandse stelsel van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming	 25
2.1 Inleiding	25
2.2. Algemene kenmerken & voornaamste instituties van arbeid	25
2.2.1. Arbeidsvoorwaardenoverleg in een notendop	25
2.2.2. Poldermodel en instituties van de polder	28
2.2.2.1 Poldermodel	28
2.2.2.2 Overheid en haar belang bij totstandkoming van cao's	29
2.2.2.3 SER en StvdA	30
2.3 Belangrijkste wetgeving	31
2.4 Belangrijkste karakteristieken stelsel en ficties	32
2.4.1 Contractueel stelsel met institutionele trekken en ficties	32
2.4.1.1 Contractuele grondslag cao	32
2.4.1.2 Algemene werking cao gebaseerd op fictieve werknemersinstemming	35
2.4.1.3 Contractueel stelsel met een sterk institutioneel karakter	36

2.4.1.4	Wankele basis voor cao-stelsel met institutioneel karakter	38
2.4.1.5	Avv-instrument en ficties	38
2.5	Primaat van de cao / primaat van de vakbond	39
2.5.1	Algemeen	39
2.5.2	Wet Cao en Wet Avv	40
2.5.3	Driekwartdwingend recht	41
2.5.4	WOR: bevoegdheidsverdeling vakbond-ondernemingsraad	41
2.5.4.1	Lid 3 van artikel 27 en 32 WOR	41
2.5.4.2	Primaire arbeidsvoorwaarden	43
2.5.4.3	Onderhandelingsprimaat vakbond?	44
2.6	Afsluiting	45
3	Het normatieve kader	47
3.1	Vooraf	47
3.2	De keuze voor Rawls als theoretisch uitgangspunt	47
3.3	<i>A Theory of Justice</i> van John Rawls	50
3.3.1	<i>A well-ordered</i> samenleving	50
3.3.2	De basisstructuur	51
3.3.3	De oorspronkelijke positie	53
3.3.4	De twee beginselen van rechtvaardigheid	54
3.3.5	De notie van zuivere procedurele rechtvaardigheid	55
3.3.6	<i>Justice as fairness</i>	57
3.4	Rechtvaardigheidsbeginselen voor het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg	57
3.4.1	Inleiding	57
3.4.2	Beweegreden voor het formuleren van basisprincipes van het collectief overleg	58
3.5	De oorspronkelijke positie voor het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg	59
3.5.1	Inleiding	59
3.5.2	Restricties opgelegd door de sluier van onwetendheid	60
3.5.3	In de oorspronkelijke positie bekend veronderstelde kennis	61
3.5.4	Maximin-principe herzien: de middengroepen en de noodzaak van het collectief overleg	62
3.5.5	De vijf procedurele rechtvaardigheidsbeginselen voor het collectief arbeidsvoorwaardenoverleg	64
3.5.5.1	Het beginsel van verenigingsvrijheid	65
3.5.5.2	Het beginsel van collectief onderhandelen en contracteren	67
3.5.5.3	Het beginsel van collectieve actie	67
3.5.5.4	Het beginsel van onafhankelijkheid	68

3.5.5.5	Het representativiteitsbeginsel	69
3.6	Afsluiting	69
4	Waarborging basisprincipes in wet- en regelgeving	71
4.1	Inleiding	71
4.2	Beginsel van verenigingsvrijheid	71
4.2.1	Op- en inrichting van werknemers- en werkgeversorganisaties	71
4.2.2	Positieve en negatieve verenigingsvrijheid	72
4.3	Beginsel van collectief onderhandelen en contracteren	75
4.3.1	Algemeen	75
4.3.2	ILO-Verdragen en recht op collectief onderhandelen	76
4.3.3	ILO-Verdrag 98	78
4.4	Beginsel van collectieve actie	81
4.4.1	Algemeen	81
4.4.2	Artikel 6 aanhef en 6 lid 4 ESH	82
4.4.3	Mogelijkheid tot het beperken en uitsluiten van een collectieve actie	85
4.4.4	Rechtsbescherming actievoerende werknemers	86
4.5	Beginsel van onafhankelijkheid	88
4.5.1	Introductie	88
4.5.2	Onafhankelijkheid van werknemersorganisaties	88
4.5.2.1	Algemeen	88
4.5.2.2	ILO-Verdrag nr. 98	89
4.5.2.3	Onafhankelijkheidsnormen in nationale wetgeving	91
4.5.2.4	Conclusie onafhankelijkheid werknemersorganisaties	93
4.5.3	Onafhankelijkheid functionarissen werknemersorganisaties	93
4.5.4	Conclusie onafhankelijkheid werknemersvertegenwoordigers	95
4.6	Beginsel van representativiteit	95
4.7	Afsluiting	97
5	ASML-casus	99
5.1	Inleiding	99
5.1.1	Algemeen	99
5.1.2	Feiten en bijzonderheden ASML-casus	99
5.1.3	Brede context problematiek ASML-casus	102
5.1.4	Vragen over representativiteit naar aanleiding van ASML-casus	106
5.2	Beginsel van representativiteit	107
5.2.1	Inleiding	107
5.2.2	Numerieke representativiteit	107
5.2.3	Representativiteit naar overeenkomstige sociaal-demografische of organisatorische kenmerken	108

5.2.4	Representativiteit in overeenkomsten in belangen, preferenties en/of opvattingen	109
5.3	Niveau representativiteitsbeoordeling	110
5.4	Representativiteit werkgeversorganisaties	110
5.4.1	Vrijwel geen discussie over representativiteit werkgeversorganisaties	110
5.4.2	Werkgevers die zich willen onttrekken aan de cao	112
5.4.3	Onder welke voorwaarden kan een werkgever zich wel onttrekken aan een avv-cao?	114
5.5	Representativiteit werknemersorganisaties	116
5.5.1	Organisatiegraad	116
5.5.2	Overeenkomstige sociaal-demografische kenmerken	119
5.5.3	Overeenkomstige belangen, preferenties en/of opvattingen	122
5.6	Representativiteit via raadplegingsmodellen?	126
5.6.1	Introductie	126
5.6.2	DigiC en het AVV-draagvlakmodel	127
5.6.3	Ledenmodel versus inspraakmodel: een eerste vergelijking	132
5.6.4	Procedurele waarborgen	133
5.6.4.1	Quorum	133
5.6.4.2	Onafhankelijkheid	135
5.6.4.3	Keuzemogelijkheden	136
5.6.5	Eindafweging representativiteit en raadplegingsmodellen	138
5.7	Eindafweging representativiteit vakbeweging	139
6	LBV-casus	141
6.1	Introductie	141
6.1.1	Algemeen	141
6.1.2	Feiten en bijzonderheden LBV-casus	142
6.1.3	Bredere context onafhankelijkheidskwestie	144
6.2	Beginsel van onafhankelijkheid	149
6.3	Financiële onafhankelijkheid werknemersorganisaties	150
6.4	Organisatorische onafhankelijkheid	156
6.4.1	Algemeen	156
6.4.2	Kleine niet-gevestigde vakbonden	156
6.4.3	Bedrijfsbonden	158
6.5	Onafhankelijke opstelling	160
6.5.1	Onafhankelijke opstelling lastig meetbaar	160
6.6	Onafhankelijkheid gevestigde vakbonden	162
7	De Jumbo-casus: arbeidsvoorwaardenoverleg met de ondernemingsraad	165
7.1	Inleiding	165
7.2	Feiten en bijzonderheden Jumbo-casus	166

7.3	Brede context Jumbo-casus en discussie over arbeidsvoorwaardenvorming met de ondernemingsraad	169
7.3.1	Inleiding	169
7.3.2	Duaal stelsel van werknemersvertegenwoordiging	170
7.3.3	De ondernemingsraad	170
7.4	Discussie over het primaat van de cao in de parlementaire geschiedenis en SER	172
7.5	Discussie over het primaat van de cao in de juridische literatuur	176
7.6	Arbeidsvoorwaardenvorming met de ondernemingsraad: het juridische kader	179
7.6.1	Instemmingsrecht ten aanzien van niet bij cao geregelde secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden	179
7.6.2	Uitbreiding bevoegdheden ten aanzien van (primaire) arbeidsvoorwaardenvorming bij cao	179
7.6.3	Uitbreiding bevoegdheden ten aanzien van (primaire) arbeidsvoorwaardenvorming bij ondernemingsovereenkomst	181
7.6.3.1	Ondernemingsovereenkomst en juridische status arbeidsvoorwaardenregeling (AVR)	181
7.6.3.2	AVR en binding werknemers	183
7.6.3.3	AVR en primaire arbeidsvoorwaarden	185
7.7	Beginsel van representativiteit	187
7.7.1	Inleiding	187
7.7.2	Numerieke representativiteit	187
7.7.3	Representativiteit naar overeenkomstige sociaal-demografische kenmerken	190
7.7.4	Representativiteit naar overeenkomstige opvattingen, belangen en preferenties	193
7.8	Beginsel van onafhankelijkheid	197
7.8.1	Inleiding	197
7.8.2	Onafhankelijkheid ondernemingsraad ten opzichte van vakbond: enkele beschouwingen	197
7.8.3	WOR en onafhankelijkheid ondernemingsraad	198
7.8.4	Onafhankelijkheid ondernemingsraad vanuit een materieel perspectief	202
7.8.4.1	Algemeen	202
7.8.4.2	Hiërarchische positie ondernemingsraadsleden en onafhankelijkheid	202
7.8.4.3	Deskundigheid en tijd	205
7.9	Beginsel van collectieve actie	207
7.9.1	Inleiding	207
7.9.2	Formele benadering collectief actierecht voor de ondernemingsraad	207
7.9.3	Materiële benadering collectief actierecht voor de ondernemingsraad	209

7.10	Vakbond versus ondernemingsraad	214
7.11	ILO-verdragen en onderhandelingsprimaat vakbeweging	214
7.11.1	Inleiding	214
7.11.2	De ILO-normen	215
7.11.3	ILO-onderhandelingsprimaat versus Nederlandse primaat van de cao	221
7.11.4	Afsluiting primaat cao en onderhandelingsprimaat vakbeweging	226
7.12	Geen directe werking AVR	226
8	Slothoofdstuk: een eindafweging	229
8.1	Inleiding	229
8.2	Centrale onderzoeksvraag en verschillende doelstellingen van het onderzoek	229
8.3	Een rechtvaardigheidsconceptie van een rechtvaardig collectief arbeidsvoorwaardenoverleg dat tevens kan dienen als normatief kader	230
8.4	Procedurale rechtvaardigheid als grondslag van het collectief overleg en als rechtvaardigheidsidee voor ongelijkheidscompensatie	232
8.5	Conclusies in hoofdlijnen: beoordeling van het collectieve overleg door de lens van de basisprincipes	234
8.6	Lastig om scherpe conclusies te trekken	238
8.6.1	Algemeen	238
8.6.2	Niet alle benodigde data en gegevens zijn voorhanden	238
8.6.3	Basprincipes zijn niet dichotoom	239
8.7	Waarborging principes in het Nederlandse arbeidsbestel	240
8.7.1	Over het algemeen een positief beeld	240
8.7.2	Systeem van arbeidsvoorwaardenvorming is kwetsbaar	243
8.7.2.1	Algemeen	243
8.7.2.2	Krimpand en eenzijdiger wordend ledenbestand van de vakbeweging versus hoge cao-dekkingsgraad	243
8.7.2.3	Opkomst van nieuwe spelers	246
8.7.2.4	Afname regelingsbereik van de cao	251
8.8	Naar een nieuw stelsel van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming?	253
8.8.1	Vooraf	253
8.8.2	Verhogen organisatiegraad vakbond en werkgevers-organisaties	254
8.8.3	De grens van regulering: van theoretisch ideaal naar realiteit	254
8.8.4	Suggesties voor wijzigingen binnen de hoofdlijnen van het bestaande arbeidsbestel	256
8.8.4.1	Algemeen	256
8.8.4.2	Vereisten voor representativiteit en onafhankelijkheid: zachte of harde criteria	257
8.8.4.3	Representativiteitsvereiste	258

8.8.4.4	Onafhankelijkheidsvereiste	262
8.8.4.5	Onderhandelingsplicht	264
8.8.4.6	Bevoegdheidsverdeling vakbond-ondernemings- raad	264
8.8.5	Suggesties voor fundamentele wijzigingen van het systeem van arbeidsvoorwaardenvorming	265
8.8.5.1	Vooraf	265
8.8.5.2	Overkoepelende uitgangspunten	267
8.8.5.3	Werknemers automatisch gebonden aan in bedrijf(stak) geldende cao: het referendummodel	268
8.8.5.4	Werknemers automatisch gebonden aan in bedrijf(stak) geldende cao: het verkiezingsmodel	270
8.8.5.5	Default lidmaatschap	271
8.8.5.6	Rol en verantwoordelijkheid werkgevers	274
8.9	Afsluiting	275
Bibliografie		277