

# Als het onderhandelingsfront breekt

prof. mr. W.J.P.M. Fase



*FNV en CNV stonden buiten de in maart gesloten CAO's bij de banken en bij Philips. Prof. Fase meent dat dit naar geldend recht geen onrechtmatige trekken vertoonde. Fase: Met de bestaande situatie valt, ondanks de rimpeling der golven, best te leven.*

Prof. mr. W.J.P.M. Fase (1944) is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam. Hij is kroonlid van de SER en lid van de Sociale Verzekeringsraad en het College Algemene Bijstandswet.

In maart van dit jaar sloten de bonden van middelbaar en hoger personeel in het bankwezen en bij Philips een c.a.o. af, waar de bonden van FNV en CNV buiten stonden. Van de kant van de laatste twee vakcentrales werd dit onrechtmatig gevonden. Tegen de c.a.o.-partijen in de bankwereld werd een kort geding aangespannen om te beletten, dat een c.a.o. in werking zou treden, waaraan de FNV- en CNV-bonden niet hadden deelgenomen. Op 25 maart 1986 deed de president van de Amsterdamse rechtbank uitspraak. Hij achtte het niet onrechtmatig, dat de werkgevers met de bonden van middelbaar en hoger personeel tot een akkoord waren gekomen en weigerde de gevraagde voorziening.

In onderstaand artikel wordt deze problematiek belicht vanuit het c.a.o.-recht, zoals dat in ons land geldt. Aangetoond wordt, dat de uitspraak van de president niet anders kon luiden. Ook zal blijken dat anders dan de pers suggereerde het geen nieuw probleem betreft. De in maart optredende problemen bij breking van het onderhandelingsfront zit-

ten in het c.a.o.-systeem ingebakken. Een bevredigende oplossing van die problemen is moeilijk te vinden.

## De contractvrijheid

De c.a.o. is een overeenkomst. Dit houdt in dat iedere werkgever of werkgeversorganisatie en iedere vakbond in vrijheid beslist of een collectief contract wordt aangegaan en met wie dat contract wordt aangegaan. Contractdwang bestaat niet.

Een werkgever of werkgeversorganisatie zal natuurlijk streven naar een c.a.o., waarbij alle in aanmerking komende bonden zoveel mogelijk partij zijn. Daarom zal zoveel mogelijk worden gepoogd om een onderhandelingsresultaat te bereiken, waarin zich alle c.a.o.-partijen vinden. Een dergelijk – al snel tot een compromis neigend – onderhandelingsresultaat zal echter niet altijd haalbaar blijken. Het gevolg kan zijn, dat van de totstandkoming van de c.a.o. wordt afgezien of dat een c.a.o. met slechts een deel van de potentiële c.a.o.-partijen wordt afgesloten. Die laatste mogelijkheid laat ons c.a.o.-systeem uit-

drukkelijk open. Dat is ook begrijpelijk, want als de contractvrijheid van een vakbond afhankelijk zou zijn van de medewerking van andere vakbonden, dan zou die bond slechts de belangen van haar leden kunnen behartigen voorzover die andere bonden daarmee instemmen. Dit zou op gespannen voet komen met de vakverenigingsvrijheid en het daaraan inherente collectieve onderhandelingsrecht van vakorganisaties.

Als echter een c.a.o. wordt afgesloten met niet alle daarvoor in aanmerking komende vakbonden, rijst de vraag, of er wel sprake is van een volwaardige c.a.o. en of die c.a.o. moet worden gerespecteerd door de organisaties, die van het overleg zijn weggelopen. Zou het laatste het geval zijn, dan zouden de afhakende organisaties van hun onderhandelingsrecht worden beroofd. Ook dan komt de vakverenigingsvrijheid op het spel te staan.

De ontrafeling van deze rechtsvragen vereist, dat eerst wordt stilgestaan bij de betekenis van de c.a.o. voor de werknemers, vervolgens voor de organisaties die er geen partij bij zijn geweest en tenslotte voor de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan wie een verzoek kan worden gedaan tot algemeen-verbindendverklaring van de betrokken c.a.o.-bepalingen.

### **De werkingsfeer van de c.a.o.**

Als een werkgever met bepaalde vakbonden een c.a.o. afsluit, zijn zij vrij te bepalen voor welke werknemers de c.a.o. gaat gelden. C.a.o.-partijen kunnen in hun contract aangeven voor welke personeelscategorieën de c.a.o. door de werkgever moet worden toegepast. De wet eist nergens, dat c.a.o.-partijen de werkingsfeer van de c.a.o. beperken tot die werknemers, die geacht kunnen worden in voldoende mate door de werknemers-c.a.o.-partijen te zijn vertegenwoordigd. Met andere woorden, de wet stelt geen representativiteitseisen aan werknemers-c.a.o.-partijen.

Een c.a.o. geldt echter niet automatisch voor alle werknemers. Slechts de leden van de c.a.o.-partijen aan werknemerskant wor-

den rechtstreeks door de c.a.o. gebonden. Zij krijgen plichten door de c.a.o. opgelegd en kunnen er rechten aan ontfangen. Voor de overige werknemers geldt slechts, dat de werkgever verplicht wordt om aan die werknemers een bepaald aanbod te doen, namelijk het in de c.a.o. vastgelegde pakket van arbeidsvoorwaarden. Zij kunnen dit aanbod aanvaarden, maar ook weigeren. Als het aanbod niet wordt geaccepteerd, blijven de arbeidsvoorwaarden zoals zij tot dan waren.

---

’ Een CAO geldt niet automatisch voor alle werknemers. ’

---

De werkgever kan dus niet eenzijdig de arbeidsvoorwaarden veranderen. Hij heeft daarvoor de uitdrukkelijke of stilzwijgende instemming van de werknemers nodig. Dit in art. 14 van de Wet op de c.a.o. neergelegde systeem maakt het onnodig om aan vakorganisaties eisen van representativiteit op te leggen: iedere werknemer, die geen lid is van een werknemers-c.a.o.-partij heeft immers zelf zeggenschap op zijn arbeidsvoorwaarden door de c.a.o. veranderen of niet.

Als er een c.a.o. bestaat, is het niet-lid zelfs vrij om met de werkgever in onderhandeling te treden over verandering van arbeidsvoorwaarden, zelfs als arbeidsvoorwaarden worden beoogd, die met de c.a.o. in strijd komen. Hij kan die rechtsgeldig met de werkgever bedingen. De vraag is echter of de werkgever daartoe bereid is, nu de c.a.o.-partijen hem kunnen dwingen conform de c.a.o. te contracteren. De niet door de c.a.o. gebonden werknemers zullen een onwillige,

zo niet aan handen en voeten gebonden werkgever in hun onderhandelingen tegenover zich vinden. Voor die werknemers zal op individuele kracht vaak niet veel te bereiken zijn, maar bestaan voor hun eigen bonden meer mogelijkheden?

### **De afhakende c.a.o.-partij**

Indien een vakorganisatie om hem moverende redenen het c.a.o.-overleg verlaat, geeft zij daarmee niet zonder meer haar intentie prijs om op eigen kracht de belangen van haar leden te behartigen. Met andere woorden: die organisatie zal voor haar leden tot een collectief contract willen komen, dat anders zal luiden dan de c.a.o. die afgesloten wordt. Staat de reeds afgesloten c.a.o. daaraan in de weg?

Deze vraag is voor het eerst principieel beantwoord in een arrest van het Hof van Amsterdam van 13 april 1972, NJ 1972, 192. Het ging toen om een principe-akkoord tussen de werkgeversorganisatie in de metaalindustrie en de confessionele bonden, waar de Industriebond NVV buiten stond. De Industriebond probeerde toen via collectieve acties bij verschillende ondernemingen een eigen c.a.o. af te sluiten. Haar werd tegenover, dat die acties onrechtmatig waren, onder meer omdat zij poogde een afgesloten akkoord te ondermijnen. In essentie beoogde de Industriebond ondernemingen te dwingen in strijd te handelen met reeds aangegane c.a.o.-verplichtingen. Het Hof maakte met deze stelling korte metten. Als bepaalde bonden een onderhandelingsresultaat aanvaarden, kan dat een andere bond niet van de vrijheid beroven te streven naar betere arbeidsvoorwaarden voor zijn leden. De Industriebond stond in haar recht om voor de belangen van haar leden op te komen.

Deze uitspraak komt erop neer, dat een c.a.o. de niet participerende werknemersorganisaties volledig vrijlaat zich in te zetten voor een andere c.a.o., ook al komt die in strijd met de eerder afgesloten c.a.o. Deze uitspraak past ook logisch in het c.a.o.-systeem. Hierboven zagen wij, dat niet-leden

van c.a.o.-partijen hun individuele onderhandelingsvrijheid ondanks een c.a.o. behouden. Waarom zouden zij die onderhandelingsvrijheid dan niet via een door hen gekozen vakorganisatie kunnen uitoefenen?

Uiteraard is de wederpartij van de vakorganisaties niet verplicht om dergelijke onderhandelingen te voeren. Hij is immers vrij om al dan niet te contracteren. Dat betekent, dat een concurrerende c.a.o. slechts dan waarschijnlijk is, indien de betrokken vakorganisatie zoveel macht – lees arbeidsonrust – kan ontwikkelen, dat de werkgever niet om haar heen kan. Hiermee is dan tegelijkertijd ook verklaard, waarom vrijwel geen c.a.o.'s in concurrentie met elkaar voorkomen. Van werkgeverszijde zal er geen c.a.o. worden afgesloten, als er een reëel risico bestaat, dat die nog door een tweede zal worden gevolgd.

### **Verbindendverklaring**

Elk der c.a.o.-partijen is bevoegd om aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verbindendverklaring van de betrokken c.a.o.-bepalingen te verzoeken. Gaat de minister tot verbindendverklaring over, dan verliezen alle werkgevers en werknemers hun contractvrijheid, voorzover zij afspraken zouden willen maken, die in strijd komen met de verbindendverklaarde bepalingen. De verbindendverklaring is een wet in materiële zin, die van rechtswege de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de verbindendverklaring wijzigt. Voor verbindendverklaring is een vereiste, dat de c.a.o. reeds voor een meerderheid van de betrokken werkgevers en werknemers geldt en evenzeer, dat die meerderheid naar het oordeel van de minister een belangrijke meerderheid is. De minister is wel bevoegd, maar niet verplicht tot verbindendverklaring over te gaan.

Als het om een c.a.o. gaat waaraan niet alle betrokken potentiële c.a.o.-partijen hebben meegewerkt, is het antwoord op de vraag of die voor verbindendverklaring in aanmerking komt, op het eerste gezicht eenvoudig. Indien c.a.o.-partijen (met name aan werkgeverskant) voldoende draagvlak hebben om

een meerderheid van werkgevers en werknemers te bestrijken, inclusief niet-leden aan werknemerszijde, dan komt die c.a.o. voor verbindendverklaring in aanmerking. De vraag rijst of deze mechanische oplossing afdoende is.

Ik denk dat dat niet het geval is. Allereerst brengt de verbindendverklaring teweeg, dat individuele werkgevers en werknemers mogelijkheden verliezen te contracteren zoals zij willen. In de tweede plaats betekent dit, dat ook organisaties hun recht verliezen om namens hun leden tot bepaalde afspraken te komen. Als er geen individuele contractvrijheid bestaat, kan die ook niet collectief worden uitgeoefend. Een en ander impliceert, dat verbindendverklaring vakorganisaties van hun collectief onderhandelingsrecht berooft, omdat de individuele contractvrijheid ongedaan wordt gemaakt.

Dit brengt de beslissing tot verbindendverklaring in de beleidssfeer. Is het belang van uniforme arbeidsvoorwaarden in een bepaalde bedrijfstak of sector het wel waard dat sommige organisaties, met name die in het c.a.o.-overleg hebben afgehaakt, van hun onderhandelingsrecht worden ontdaan? Dit is een moeilijke belangenafweging. Met andere woorden, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal bij zijn beslissing tot verbindendverklaring heel zwaar mee moeten laten wegen, in hoeverre hij bereid is bepaalde vakorganisaties van hun collectieve onderhandelingsrecht te beroven. In de praktijk zal dit veelal behoren te betekenen, dat een c.a.o., waaraan een belangrijke werknemerscontractspartner niet meedoet, niet voor verbindendverklaring in aanmerking komt, indien die afhakende partner zich tegen de inhoud van de betrokken c.a.o. verzet en streeft naar een eigen collectief contract.

### De praktijk

In de praktijk gebeurt het, niet al te vaak, dat een bepaalde c.a.o.-partij afhaakt en de c.a.o. niet ondertekent. Nog minder frequent geeft dat aanleiding tot het nemen van juridische stappen. Drie gevallen wil ik memore-

ren. Dat is allereerst de metaal-c.a.o. 1972, waarvan de uitspraak van het Amsterdamse Hof van 13 april 1972 een uitvloeisel was. Toen de werkgeversvereniging FME met de confessionele bonden een akkoord had bereikt, wilde zij niet verder met de Industriebond FNV onderhandelen. De industriebond greep toen naar het stakingswapen om individuele werkgevers in de metaal tot onderhandelingen te dwingen. Zij kon de werkgeversorganisatie juridisch niet tot overleg noodzaken, want dan zou die zich – terecht – op haar contractvrijheid beroepen (vgl. ook de president van de Haagse Rechtbank 10 mei 1985, RvdW/KG 1985, 168). De juridische strijd ging dan ook om de vraag of het gebruik van het stakingswapen in deze situatie geoorloofd was. Het hof kwam tot de conclusie dat de industriebond tot het voeren van collectieve actie gerechtigd was en niet in haar handelingsvrijheid beperkt was door het feit, dat er reeds een akkoord met de confessionele bonden was bereikt. Een tweede geval dat vermelding verdient, is de haven-c.a.o. van 1982. Deze c.a.o. werd door de werkgeversvereniging SVZ slechts met de Vervoersbond CNV gesloten. De Vervoersbond FNV had afgehaakt. Toen de werkgevers een circulaire onder het personeel deden rondgaan, dat de c.a.o. op alle werknemers, dus ook de FNV-leden, zou worden toegepast, spande de Vervoersbond FNV een kort geding aan, omdat van onjuiste, onrechtmatige voorlichting sprake was. De president van de Rotterdamse rechtbank besliste op 23 november 1982 (NJ 1983, 398) echter, dat de Wet op de c.a.o. voorschrijft, dat de c.a.o. op alle werknemers behoort te worden toegepast, dus zowel op het bestaande als het nieuwe personeel, de FNV-leden niet uitgezonderd, zodat in de circulaire niets onrechtmatig is. De FNV-bond kon dus niet voorkomen, dat aan haar leden een aanbod conform de c.a.o. zou worden gedaan. Kennelijk wilde de bond het doen van dergelijke aanbiedingen voorkomen teneinde de actiebereidheid van haar leden niet in de kiem te doen smoren.

Het derde en laatste geval is de bank-c.a.o. 1986, afgesloten zonder de dienstenbonden van FNV en CNV. Hier werd het onrechtmatig geacht, dat een c.a.o. was afgesloten met de bonden van middelbaar en hoger personeel zonder dat met de FNV- en CNV-bonden was uitonderhandeld. Zij hadden namelijk verdaging van het c.a.o.-overleg gevraagd om de leden te raadplegen over hun onderhandelingsmandaat. Naar aanleiding van het door de bonden aangespannen

De afhakende bond moet wel een sterk bij de leden levend onderhandelingsobject hebben.

kort geding besliste de Amsterdamse president van de rechtbank op 25 maart 1986, dat niets in de Wet op de c.a.o. verbiedt, dat een werkgeversorganisatie met bepaalde werknemerspartijen tot een afzonderlijke c.a.o. komt. Een bond heeft dus niet het recht om een gezamenlijke c.a.o. te eisen. Dit betekent, dat als een bond meent in een bepaald stadium van onderhandelingen niet zonder raadpleging van de leden verder te kunnen, het voor haar risico komt, als de andere organisaties tot een akkoord komen. Bij deze drie gevallen passen een paar kanttekeningen. Buiten kijf is, zoals in het eerste geval uitdrukkelijk bevestigd, dat de afhakende bond mag streven naar een eigen c.a.o. en het stakingswapen daarvoor mag gebruiken. Dit feit maakt het al moeilijk om c.a.o.-partijen onrechtmatig handelen te verwijten. De afhakende bond wordt immers in haar onderhandelingsrecht door de afgesloten c.a.o. niet geschaad. Dit juridische facet

doet echter wel tekort aan de praktijk, in die zin dat de afhakende bond wel een sterk onder de achterban levend onderhandelingsobject in handen moet hebben, wil zij tot dwanguitoefening en in het verlengde daarvan tot een afzonderlijk contract kunnen komen. Een eenmaal afgesloten c.a.o. betekent meestal het einde van de onderhandelingen. Alleen in het eerstgenoemde geval heeft de eerst afgesloten c.a.o. geen stand kunnen houden.

In de tweede plaats doet een juridische analyse tekort aan de praktijk in die zin, dat als een werkgever of werkgeversorganisatie voor de serieuze vraag komt te staan of hij of zij met de afhakende bond tot een collectief contract wil komen, tevens de beslissing wordt genomen, dat met de partners bij de eerdere c.a.o. zal worden heronderhandeld over aanpassing van het eerder bereikte resultaat. Dat kan betekenen, dat het voor alle werknemersorganisaties prijsschieten wordt. Hierin en in het feit, dat de werkgever of de werkgeversorganisatie zich tegenover de eerdere c.a.o.-partijen gebonden weet en slechts met hun instemming van het eerdere contract af kan, brengt de bereidheid om met de afhakende bond te onderhandelen op een minimaal peil.

### Onrechtmatig gedrag

Hierboven is gesteld, dat in het c.a.o.-veld contractvrijheid heerst. Ieder der partijen beslist of en met wie een c.a.o. wordt aangaan. Dit uitgangspunt verdient enige nuancering. Soms kan het onrechtmatig zijn, als bepaalde partijen van de onderhandelings-tafel worden geweerd. Het gaat dan echter om andere situaties dan hierboven beschreven, waarbij een bepaalde bond tijdens het overleg afhaakt. Een bepaalde bond wordt überhaupt niet tot het overleg toegelaten en krijgt geen kans om de belangen van haar leden te behartigen en mede voor haar leden tot een c.a.o. te komen.

De rechtspraak biedt enige voorbeelden, waarbij zulk handelen onrechtmatig is. Als een bepaalde bond duidelijk representatief is voor bepaalde groepen van werknemers,

dan kan zij er aanspraak op maken als c.a.o.-partij te worden toegelaten, indien de onderhandelende c.a.o.-partijen het voornemen hebben een c.a.o. af te sluiten, die ook voor die groepen van werknemers is bedoeld. Een voorbeeld daarvan biedt de uitspraak van de rechtbank van Amsterdam van 20 januari 1982 (NJ 1984, 101). Het betrof hier de GMD-artsen in dienstverband. Het niet willen onderhandelen met hun vakorganisatie was onrechtmatig, omdat die organisatie het overgrote deel van de artsen representeerde.

Ook wordt een uitsluiting van het c.a.o.-overleg onrechtmatig, als daarmee teruggekomen wordt op een eerdere toezegging om de betrokken bond in het c.a.o.-overleg te betrekken. Dit heeft gespeeld bij Van Neile/Lassie in 1982, toen de bond van middelbaar en hoger personeel niet tot het c.a.o.-overleg werd toegelaten, nadat de bonden van het FNV en CNV zich daartegen hadden verzet, maar de werkgever wel toezeggingen had gedaan. De president van de Rotterdamse rechtbank verbood op 16 juni 1982 (RvdW/KG 1982, 103) de overige potentiële c.a.o.-partijen verder met elkaar te onderhandelen zonder de betrokken bond toe te laten.

In het verlengde hiervan ligt, dat het ook onrechtmatig zal zijn als een bond, die voorheen c.a.o.-partij is geweest, plotseling van het c.a.o.-overleg wordt uitgesloten, bijvoorbeeld omdat zij meende de voorafgaande c.a.o. niet te kunnen ondertekenen. Een dergelijke straf op een bepaalde beleidskeuze zou betekenen, dat de c.a.o.-partijen invloed zouden mogen uitoefenen op het gebruik van de onderhandelingsvrijheid. Dit recht komt hen niet toe en komt in strijd met de zorgvuldigheid, die zij tegenover potentiële c.a.o.-partijen in acht moeten nemen.

Tenslotte kan het onrechtmatig zijn, dat in een vergevorderd stadium van overleg, waarbij de kans op een eenstemmig resultaat groot is, geen acht geslagen wordt op redelijke verlangens van een bond om contractpartij te kunnen zijn in verband met voor haar geldende interne beslisstructuren. Deze

onrechtmatigheidsgrond geeft de Amsterdamse president in zijn vonnis van 25 maart 1986 aan. Overigens zal zo een situatie zich niet gauw voordoen, omdat van een vakbond mag worden verlangd, dat zij onder voorbehoud van instemming van de leden de onderhandelingen tot een eind brengt.

### **Reactie op onrechtmatige uitsluiting**

Als een bond van het c.a.o.-overleg wordt uitgesloten, staan haar in beginsel twee wegen open. In de eerste plaats kan zij eisen, dat zij wordt toegelaten tot het c.a.o.-overleg, hetgeen neerkomt op een verbod tot onderhandelingen zonder haar. In de tweede plaats kan zij mede of in plaats daarvan eisen, dat aan de onderhandelende partijen wordt verboden om een c.a.o. af te sluiten, die mede gaat gelden voor de leden (en soortgelijke werknemers) van de uitgesloten bond.

De eerste vordering wordt veelal gekozen. Het weislagen van de vordering houdt echter niet in, dat de overige c.a.o.-partijen verplicht zijn om met de gedwongen toegelaten overlegpartner tot een onderhandelingsresultaat te komen. Ieder blijft vrij om op elk gewenst moment af te haken. Per saldo behoeft een bond met gedwongen toelating geen succes te hebben geboekt.

De tweede vordering lijkt reëler. Als potentiële c.a.o.-partijen verboden wordt om voor bepaalde werknemers arbeidsvoorwaarden af te spreken zonder dat daar een bepaalde bond mee instemt, dan worden die potentiële c.a.o.-partijen onder druk gezet. Zonder de medewerking van de betrokken bond kunnen zij bepaalde categorieën werknemers niet bestrijken. Een dergelijke uitspraak van de rechter brengt dus niet, zoals verwacht wordt, tweespalt op het onderhandelingsfront teweeg, maar zal potentiële c.a.o.-partijen ertoe brengen een uiterste poging te doen om in overeenstemming met de betrokken bond tot een regeling van arbeidsvoorwaarden te komen. Met andere woorden, bij de dreiging van een verbod om voor bepaalde categorieën werknemers arbeidsvoorwaarden te regelen, zal men een uiterste

poging tot unanimiteit doen.

De vorderingsmogelijkheden die een uitgesloten vakbond heeft, corrigeren in zekere zin het uitgangspunt van ons c.a.o.-recht, dat zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant vrijheid bestaat om zelf de contractpartners te kiezen. Het onderhandelingsfront zal meestal slechts breken, als werkgever of werkgeversorganisatie slechts met een bepaalde bond niet verder kan. Uitsluiting van een bepaalde bond op voorhand zal zelden voorkomen. Als het al voorkomt is dit eerder het gevolg van verzet van de traditionele werknemers-c.a.o.-partijen dan van werkgeverskant, zo leert de praktijk. Werkgevers bruskeren niet vaak – uit eigenbelang – de spreekbuis van bepaalde werknemersgroepen en zijn daartoe slechts bereid als belangrijker onderhandelingspartners zich voor het hoofd voelen gestoten.

### Geen alternatief

Ons open c.a.o.-systeem, waarbij elk der c.a.o.-partijen beslist of zij en met wie zij contracteert, vormt een tamelijk uitgebalanceerd systeem. Toch zit daarin wel enige spanning. Iedere vakbond, zelfs als zij tamelijk ondergeschikte betekenis heeft, kan via een c.a.o. een werkgever verplichten om aan werknemers bepaalde arbeidsvoorwaarden voorstellen te doen. Inzoverre kan een bepaalde bond op het arbeidsvoorwaardenniveau invloed uitoefenen, die niet in overeenstemming is met haar betekenis in de bedrijfstak of onderneming.

Het alternatief zou zijn, dat de Wet op de c.a.o. representativiteitseisen aan c.a.o.-partijen gaat stellen. Slechts dan kunnen arbeidsvoorwaarden voor bepaalde werknemers worden afgesproken, als de werknemersvakbonden in voldoende mate geacht kunnen worden de betrokken werknemersgroep te representeren. Is dat niet het geval, dan kan van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming geen sprake zijn.

Een dergelijke systeemverandering is volstrekt af te raden. Allereerst zal bij de aanvang van elk c.a.o.-overleg de representativiteitsvraag moeten worden beantwoord,

hetgeen inhoudt dat elke vakorganisatie een lijst van leden moet overleggen, uitgesplitst naar personeelscategorieën. In de tweede plaats zou dit betekenen, dat men al snel tot de conclusie komt, dat bepaalde personeels(sub)categorieën in onvoldoende mate door de beoogde c.a.o.-partijen vertegenwoordigd worden, zodat voor hen geen collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden mogelijk is. In de derde plaats tenslotte, betekent het afhaken van een potentiële c.a.o.-partij tevens het wegvallen van de mogelijkheid om voor bepaalde categorieën van werknemers tot collectieve arbeidsvoorwaardenvorming te komen. Met andere woorden: het sluiten van een c.a.o. voor al het personeel of personeel tot een bepaalde functie- of salarisgrens wordt welhaast onmogelijk. Een c.a.o. die in de beloningssfeer recht doet aan de functieverhoudingen, wordt al snel een utopie. Gemakshalve heb ik maar afgezien van de complicerende factor, dat meer dan een organisatie representatief kan zijn voor eenzelfde personeelscategorie. Hoe zou dan de situatie rechtens zijn als een van die organisaties in het c.a.o.-overleg afhaakt? Kortom, bij verandering van een c.a.o.-systeem steekt men zich in een wespennest. Met de bestaande situatie valt, ondanks de rimpeling der golven, best te leven.

### Tenslotte

Uit het bovenstaande blijkt, dat hetgeen in maart bij de banken en Philips is gebeurd, namelijk de totstandkoming van een c.a.o. waar de bonden van de FNV en het CNV buiten bleven, naar geldend recht bepaald niet onrechtmatige trekken vertoonde. In beide gevallen is aanvankelijk met alle bonden onderhandeld en hebben de FNV- en CNV-bonden het overleg verlaten. Die bonden zijn door hun stap en door het nadien bereikte c.a.o.-akkoord niet belemmerd in hun mogelijkheden om op eigen kracht een nieuwe, andere c.a.o. tot stand te brengen. Zij kunnen echter de bonden van middelbaar en hoger personeel niet het recht ontzeggen datgene te doen, dat die bonden in het

Als niet alle partijen tot overeenstemming kunnen komen moeten deelakkoorden mogelijk zijn.

belang van hun leden geboden achten, noch de werkgeverspartij van onrechtmatig gedrag betichten door met die bonden na het afhaken verder te onderhandelen. Al zal het streven erop gericht zijn om met alle onderhandelaars tot overeenstemming te komen, de onhaalbaarheid van die doelstelling brengt niet mee, dat deelakkoorden niet mogelijk zijn. Die deelakkoorden kunnen altijd met verdere deelakkoorden voor het door de

FNV en CNV gerepresenteerde personeel worden aangevuld.

Met het bovenstaande wordt geen stelling gekozen in het materiële strijdpunt, de arbeidsduurverkorting. Ik heb niet meer gewild dan duidelijk te maken dat de loop der dingen bij zowel de Philips- als de bank-c.a.o. niet onoirbaar is geweest. Bij tegengestelde waardering van beoogde c.a.o.-onderhandelings-eisen is het gevaar het grootst dat het onderhandelingsfront breekt. Die breuk moet mogelijk blijven. Anders heeft een bepaalde bond of hebben bepaalde bonden sterkere onderhandelingsrechten dan andere bonden. Het recht blijft – terecht – buiten die keus, zolang die op onderhandelingsniveau moet worden gemaakt.

