

Alternatief voor Vakbond moet niet klagen

In het vorige nummer van Zeggenschap beklagde Judith de Groot van het Alternatief voor Vakbond erover dat de gevestigde polderpartijen nieuwe spelers niet toelaten. *Harry van Drongelen* vindt dat onterecht. Hij vraagt zich af of AVV überhaupt wel over CAO's mag onderhandelen.

In haar bijdrage 'Draagvlak CAO's? Breek dan die polder open!' betwijfelt Judith de Groot van het Alternatief voor Vakbond (AVV) of er voldoende draagvlak is voor CAO's. Zij stelt vast dat voor ongeveer 80% van de werknemers de arbeidsvoorwaarden in een CAO worden geregeld en dat werkgever en werknemers over de CAO tevreden zijn. Toch, zo vervolgt zij, zijn er om verschillende redenen steeds minder werknemers lid van een vakbond en is het draagvlak voor CAO's afgenomen. Dat komt onder andere door het veranderen van de aard van het werk, waardoor de werknemers in kwestie verder gaan als zzp'er. Als voorbeelden geeft zij telefooncentralemonteurs, postbezorgers en film-operateurs. Hier haalt De Groot verschillende zaken door elkaar. Bij werknemers die hun arbeidzaam leven voortzetten als zzp'er gaat het niet over het draagvlak van de CAO, maar over de toepasselijkheid ervan. Het draagvlak voor CAO's is nog steeds groot of in ieder geval groot genoeg. Bovendien is het draagvlak van een CAO iets anders dan het aantal werknemers dat lid is van een vakbond. Bij het aantal leden gaat het om de legitimatie van een vakbond om de belangen van alle werknemers in een onderneming, sector of bedrijfstak te behartigen. Bij draagvlak gaat het om de verwachting of het verlangen van niet-leden dat de vakbond bijdraagt aan een evenwichtige arbeidsvoorwaarden-

ontwikkeling die oog heeft voor alle overkoepelende belangen en zo nodig de belangenbehartiging van de eigen leden overstijgt.

Ongenuanceerd

De Groot stelt dat veel CAO's sterk zijn gericht op oudere werknemers met een vast contract, ook in branches waar veel jongeren werken op tijdelijke basis. Dat is veel te ongenueanceerd. Als het gaat om het toepassingsbereik van de CAO wordt er geen verschil gemaakt tussen werknemers naar leeftijd. Wel kan er onderscheid naar leeftijd worden gemaakt als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Een voorbeeld daarvan is de premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, te vinden in de ContinuFlex CAO 2013-2017 (zie tabel), die nota bene mede door De Groot namens het AVV is ondertekend!

Maar de draagvlakdiscussie is niet waar het haar werkelijk om gaat. Alles wijst er op dat het AVV zich te kort gedaan voelt. Dat blijkt als zij met de ContinuFlex CAO naar SZW stappen. 'Vol optimisme meldden we onze CAO dan ook aan bij het ministerie ... om vervolgens in een hopeloos moeras te belanden. We horen namelijk niet bij de gevestigde partijen in deze branche. Die partijen (grote spelers als de ABU en de FNV) vragen de minister om hun eigen CAO algemeen verbindend te verklaren voor (= verplicht op te leggen aan) de hele sector', schrijft zij. 'Daarmee stonden we meteen buitenspel. We kunnen weliswaar aan de minister vragen om ons een zogenaamde dispensatie te

Leeftijd	Pensioenpremie
20-24 jaar	4,94%
25-29 jaar	5,67%
30-34 jaar	6,60%
35-39 jaar	7,67%
40-44 jaar	8,94%
45-49 jaar	10,40%
50-54 jaar	12,14%
55-59 jaar	14,27%
60-64 jaar	16,94%
65-67 jaar	19,20%

geven zodat we toch onze eigen CAO mogen toepassen, maar dat blijkt net zo ondoenlijk als de werken van Hercules. Eerst vraagt de minister namelijk de mening van de andere bonden en werkgevers in de branche. Het is of je ergens een slagerij wilt beginnen maar je moet eerst aan de andere slaggers in de buurt om toestemming vragen.' De Groot vermeldt echter niet dat er wel dispensatie van ABU-CAO-bepalingen is verleend voor vijf ondernemings-CAO's. Volgens het Toetsingskader AVV wordt dispensatie verleend als 'zwaarwegende argumenten' die dispensatie rechtvaardigen. Daarvan is vooral sprake als de bedrijfsspecifieke kenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen vallen. Daarbij staan dus uitdrukkelijk de specifieke bedrijfskenmerken centraal en speelt weging van de arbeidsvoorwaardenpakketten geen rol. Dit dispensatiebeleid geldt vanaf 1 januari 2007 en is door de bestuursrechter al een aantal keren geaccordeerd.

Gemengde vereniging

Het lijkt soms alsof De Groot niet helemaal weet hoe het in CAO-land werkt. Zij schrijft: 'Wij als AVV willen graag meer mogelijkheden om CAO's te revitaliseren. We willen als vakbond meer vrijheid om te kiezen met welke werkgevers wij willen onderhandelen.' Maar het AVV heeft helemaal niets te kiezen. Het is namelijk de werkgever die kiest met welke

vakbonden hij wil onderhandelen. Die vrijheid heeft hij namelijk, dat noemen we contractvrijheid. Het AVV kan alleen maar vragen om als partij te mogen deelnemen en moet er als het ware, net als de andere vakbonden of ze nu groot of klein zijn, voor vechten om toegelaten te worden aan de onderhandelingstafel.

Daarbij is het maar zeer de vraag of het AVV daarvoor wel in aanmerking komt. In artikel 1 lid 1 Wet op de CAO is aangegeven welke partijen een CAO kunnen aangaan. Aan werknemerskant gaat het om zuivere werknemersverenigingen. Dat betekent dat verenigingen waarvan zowel werkgevers als werknemers lid zijn, de zogenoemde gemengde verenigingen, geen CAO-partij kunnen zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor christelijke vakorganisatie Gereformeerd Maatschappelijk Verbond (CGMV), waarvan zowel werkgevers als werknemers lid zijn.

Statuten

Een blik op de statuten van het AVV leert dat in art. 2 lid 1 is aangegeven dat deze vereniging 'ten doel heeft de belangen van werkende mensen te behartigen, in het bijzonder diegenen van wie de belangen anno 2005 (het oprichtingsjaar van het AVV - HvD) niet worden vertegenwoordigd door andere vakbonden en werkgeversverenigingen, te weten freelancers, werknemers met tijdelijke contracten, uitzendkrachten, eenmanszaken, ambtenaren, schoolverlaters, voortijdige schoolverlaters en starters op de arbeidsmarkt en werknemers uit de Europese Unie die al dan niet tijdelijk in Nederland werken, en verder al hetgeen daarmee rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, en dat in de ruimste zin des woords'. Door te verwijzen naar een belangenbehartiging die niet door andere werkgeversverenigingen wordt gedaan en het willen vertegenwoordigen van eenmanszaken, lijkt het er sterk op dat er sprake is van een gemengde vereniging. Dit wordt nog eens bevestigd doordat de voorzitter van deze vereniging zelfstandig ondernemer is en hij op grond van de statuten AVV-lid moet zijn om in het bestuur te kunnen worden gekozen. In feite betekent dit dat het bij AVV gaat om een gemengde vereniging en niet om een zuivere werknemersvereniging. Om die reden kan het AVV naar mijn mening helemaal geen CAO's afsluiten.