

L. Docter

Sociale kaart van de arbeidsverhoudingen in Nederland

In Nederland wordt veelal onder het begrip 'het systeem van arbeidsverhoudingen' verstaan "het geheel van relaties tussen werknemers (-organisaties) en werkgevers (-organisaties), waarbij — met name voor zover deze relaties zich op nationaal niveau bevinden — de overheid als derde partij een rol speelt" (Hövels en Nas, p. 91).

In hun studie *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, deel II noemen Windmuller en De Galan drie belangrijke kenmerken van dat systeem:

- "a) een overheersende rol van de overheid op het terrein van de arbeidsvoorwaarden in de ruime zin van het woord;
- b) centralisatie binnen de betrokken organisatie en groot gezag en bevoegdheid van de professionele leiders daarin;
- c) geïnstitutionaliseerd georganiseerd overleg, beperkt tot een aantal door de overheid 'erkende' centraal verbonden organisaties" (p. 141).

Verskillende auteurs analyseren de aard van de relaties tussen de partijen in het systeem van arbeidsverhoudingen in termen van 'modellen', in de betekenis van soorten van interactie- en communicatiepatronen. Vaak wordt dan een onderscheid gemaakt tussen het harmonie- of overlegmodel, het coalitie- of onderhandelingsmodel en het conflictmodel. Sommigen karakteriseren de naoorlogse periode tot het eind van de jaren zestig als de periode van het harmoniemodel en de jaren zestig en begin zeventig, als de overgang naar een coalitie- of naar een conflictmodel.

De belangrijkste doelstelling van dit hoofdstuk is enige elementaire informatie bieden over de arbeidsverhoudingen in Nederland. Daartoe wordt allereerst een globaal beeld geschetst van het wettelijke en institutionele kader van de arbeidsverhoudingen en vervolgens wordt ingegaan op een aantal partijen, die een rol spelen in de arbeidsverhoudingen in Nederland, waarbij de onderlinge vervlechting tussen de verschillende partijen niet behandeld wordt (1).

I. Het wettelijke en institutionele kader van de arbeidsverhoudingen in Nederland

Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (2)

Voor een snelle wederopbouw van de door oorlog zwaar gehavende economie achtte de Nederlandse regering in Londen het noodzakelijk, dat zij over grote bevoegdheden zou kunnen beschikken om direct in te grijpen in de economische ontwikkelingen. Met het oog hierop werd een pakket maatregelen opgesteld, waarin strenge bepalingen waren opgenomen voor directe beheersing van lonen, prijzen en arbeidsmarkt. Aanvankelijk waren deze bepalingen alleen van kracht in de bevrijde zuidelijke provincies in de winter 1944-1945; na mei 1945 ging het Londense Besluit op de Arbeidsverhoudingen landelijk gelden.

Onder leiding van W. Drees sr., de toenmalige minister van Sociale Zaken, kwam in oktober 1945 een gewijzigd Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen tot stand, dat de basis zou worden van het systeem van industriële verhoudingen in Nederland. Oorspronkelijk bedoeld als een 'tijdelijke maatregel' werd dit BBA pas vervangen door de Wet op de Loonvorming in 1970.

De belangrijkste onderdelen van de BBA behelsden:

- 1) het opleggen van beperkingen met betrekking tot de beëindiging van individuele dienstverhoudingen;
- 2) het verplicht stellen van een 48-urige werkweek;
- 3) het invoeren van een nationale loonbeheersing.

Met name het derde onderdeel van het BBA is van grote betekenis geweest "voor de structuur van de relatie tussen werkgevers en werknemers, op de plaats van de overheid in de industriële verhoudingen, en op de tendens naar centrale besluitvorming in bonden en werkgeversverenigingen". Immers, in Nederland had het collectief overleg zich in het verleden beperkt tot de primaire arbeidsvoorwaarden, zoals de hoogte van het loon en de arbeidsduur.

Om de lonen te kunnen beheersen werd bij het BBA opnieuw het *College van Rijksbemiddelaars* ingesteld, waarvan de leden door de minister van sociale zaken zouden worden aangewezen. Dit college beschikte over de bevoegdheid bindende regels vast te stellen; het kon de bepalingen van een CAO goed- of afkeuren of ze voor een enkele bedrijfstak verbindend verklaren. Het BBA bepaalde, dat de werkgevers geen lonen mochten betalen of andere arbeidsvoorwaarden mochten invoeren dan die welke het College had vastgesteld; bovendien konden bij overtreding in een strafrechterlijke procedure boetes of zelfs gevangenisstraffen worden opgelegd. Wel moest het College de Stichting van de Arbeid raadplegen over alle belangrijke zaken.

De Stichting van de Arbeid

Door vertegenwoordigers van alle centrale organisaties van werknemers, werkgevers, landbouw en middenstand, behalve de Eenheidsvakcentrale (3), werd op 17 mei 1945 de Stichting van de Arbeid opgericht. Deze stichting maakte aanspraak op het alleenrecht het hele particuliere bedrijfsleven te vertegenwoordigen en op die basis eiste zij een stem op in alle belangrijke organen, die betrokken waren bij de totstandkoming van en de besluitvorming over het beleid op het sociale terrein. De regering erkende de Stichting van de Arbeid als de exclusieve vertegenwoordiger van het Nederlandse bedrijfsleven en beschouwde de stichting als 'een elementair

adviserend lichaam' in casu de sociale politiek van de overheid. Door de formele erkenning door de regering van de Stichting van de Arbeid als zijnde de enige vertegenwoordiger van het Nederlandse bedrijfsleven werd de Eenheidsvakcentrale buitengesloten van het overleg over de sociale politiek, hoewel deze organisatie in de eerste jaren na de oorlog één van de grootste werknemersorganisaties was.

De Stichting van de Arbeid stelde commissies in op het gebied van de lonen, de sociale verzekeringen, bedrijfsopleidingen, etc. De Stichting beschikte over een full-time secretariaat en publiceerde een eigen tijdschrift *Sociale Voorlichting*.

De betekenis van de Stichting van de Arbeid nam snel af na de instelling van de Sociaal-Economische Raad in 1950, die het officiële adviesorgaan zou worden voor de regering. Na 1950 kunnen drie functies van de Stichting onderscheiden worden (Windmuller en De Galan, II, pp. 23-24):

- 1) zij oefende een positieve invloed uit op de onderlinge verstandhouding tussen werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 2) zij bleef in zekere mate een adviesorgaan voor de regering, wanneer de regering het geschikter achtte om van de vrij informele kanalen van de stichting gebruik te maken eerder dan van de formele, officiële adviesprocedures van de SER;
- 3) zij speelde via haar looncommissie een belangrijke rol in de loonbeheersing; in deze commissie werden alle CAO's bestudeerd op hun overeenstemming met de vastgestelde richtlijnen.

De Sociaal-Economische Raad

Bij de wet op de Bedrijfsorganisatie van 1950 werd de SER ingesteld als officieel adviescollege van de regering op sociaal en economisch gebied; tevens is de SER het toporgaan van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO).

De SER heeft tot taak de regering te adviseren; richting te geven aan (nieuwe) ontwikkelingen in het bedrijfsleven; de wet op de Bedrijfsorganisatie uit te voeren (toezichhoudende taak); mee te werken bij de toepassing van andere wetten (uitvoerende taak).

De SER heeft ongeveer 50 commissies, die het werk voor de Raad voorbereiden of het zelfstandig of namens de Raad uitvoeren. Sinds 1950 heeft de SER zelf ongeveer 600 adviezen uitgebracht; de commissies brachten ruim 4800 adviezen uit. De regering is wettelijk verplicht de SER om advies te vragen over belangrijke sociaal-economische vraagstukken, maar de Raad kan ook ongevraagd adviseren.

De SER is paritair samengesteld en telt 45 leden, waarvan 15 door de ondernemers (-organisaties), 15 door de werknemers (-organisaties) en 15 door de Kroon worden aangewezen. Over een wijziging in de samenstelling van de SER beslist de Kroon; zo werd in 1976 één werknemers-zetel toegekend aan de Raad Middelbaar en Hoger Personeel.

Vanaf 1 april 1976 is de verdeling als volgt:

a) Ondernemers:

— Industrie	4 zetels
— Landbouw	3 zetels
— Midden- en Kleinbedrijf	3 zetels
— Handel	2 zetels
— Bankwezen	1 zetel
— Verzekeringsbedrijf	1 zetel
— Vervoerswezen	1 zetel

b) Werknemers:

— Nederlands Verbond van Vakverenigingen	7 zetels
— Nederlands Katholiek Vakverbond (4)	5 zetels
— Christelijk Nationaal Vakverbond	2 zetels
— Raad Middelbaar en Hoger Personeel	1 zetels

c) De Kroon

De groep Kroonleden bestaat uit deskundigen op economisch, financieel en sociaal terrein. Zij worden benoemd door de Kroon zonder echter verantwoording schuldig te zijn aan de centrale overheid. Bij hun benoeming wordt in grote lijnen gelet op de partij-politieke verhoudingen in het land. In deze categorie bestaan 2 kwaliteitszetels en wel voor de president van de Nederlandse Bank en voor de directeur van het Centraal Planbureau. De voorzitter van de SER wordt door de Kroon benoemd uit de onafhankelijke deskundigen.

In de genoemde wet op de bedrijfsorganisaties werd tevens het wettelijk kader gecreëerd voor de oprichting van bedrijfs- en produktschappen, waarin werkgevers en werknemers zitting zouden hebben. Alleen in de agrarische sector en de detail- en groothandel zijn deze 'schappen' ook feitelijk tot stand gekomen.

De ondernemingsraad (5)

De wet op de ondernemingsraden uit 1950 stond geheel in het teken van de harmoniegedachte tussen kapitaal en arbeid. In artikel 6 van deze WOR wordt het hoofddoel van de ondernemingsraad als volgt omschreven: "De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemers, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming" (Hövels en Nas, p. 2).

In 1960 werd een staatscommissie — de Commissie Verdam — ingesteld ter advisering aan de regering over de herziening van het ondernemingsrecht, waarbij ook de positie van de OR bekeken zou worden. Eind 1964 kwam deze commissie met een verdeeld advies; hierop vroeg de regering advies aan de Sociaal-Economische Raad. In 1970 bracht de SER een unaniem advies uit, tenminste voor zover het advies betrekking had op de OR. In 1971 werd een nieuwe wet op de ondernemingsraden van kracht.

Enkele hoofdpunten uit deze wet:

— *De taak en de werkingssfeer van de wet.* De taak van een OR is aan de ene kant een overlegorgaan te zijn over zaken die voor de onderneming van belang zijn, terwijl aan de andere kant de OR een orgaan dient te zijn, dat de belangen van de werknemers vertegenwoordigt. In principe moeten alle ondernemingen/organisaties met meer dan 100 werknemers een OR instellen. Bovendien wordt nu het instituut van de Centrale Ondernemingsraad wettelijk erkend. Wanneer een ondernemer verplicht is tot het instellen van meer dan één OR, kan voor de betrokken ondernemingen een COR ingesteld worden.

— *Samenstelling van de OR.* De OR bestaat uit leden, die rechtstreeks gekozen worden door en uit in de onderneming werkzame personen, behalve de voorzitter (een bestuurder van de onderneming). De vakbonden bezitten niet het recht om als enigen kandidaten te stellen. Afhankelijk van het OR-reglement bedraagt de zittingsperiode van de raad 2 of 3 jaar.

— *De bevoegdheden van de OR.* In de wet wordt onderscheid gemaakt tussen een drietal bevoegdheden van de OR:

- a) van medebeslissende aard zijn de bevoegdheden met betrekking tot de vaststelling of wijziging van het arbeidsreglement, van de pensioenregeling, winstdeling- of spaarregeling, van de werktijd- of vakantieregeling en maatregelen op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of hygiëne.
- b) Van adviserende aard zijn de bevoegdheden van de OR over besluiten van de ondernemer over het aangaan of verbreken van een fusie, verandering van plaats, beëindiging van de werkzaamheden, etc. Verder moet de OR om advies gevraagd worden over zaken als het tarief- of promotiebeleid, etc.
- c) De ondernemingsraad heeft ten slotte het recht op informatie, die deze voor de vervulling van haar taak redelijkerwijze nodig heeft.

In 1972 heeft de SER een advies uitgebracht over het beroepsrecht van de OR, dat in 1975 resulteerde in een wetsontwerp, waarin de OR het recht van beroep krijgt tegen besluiten van de ondernemer, waarbij hij niet in redelijkheid afweging van de betrokken belangen heeft gepleegd. Daarnaast heeft de regering de SER toendertijd om een advies gevraagd over taak, samenstelling en bevoegdheden van de OR.

Aanleiding tot deze adviesaanvragen waren de stakingen in het voorjaar van 1973, alsmede de onduidelijkheid over de relatie tussen de OR en de vakbonden in de onderneming (bedrijvenwerk). In 1975 bracht de SER een verdeeld advies uit, met name de positie van de voorzitter van de OR bleek kwestieus. In 1979 is in het parlement een nieuwe wet op de OR goedgekeurd, waarin de OR, meer dan tot dusver het geval was, het karakter van een personeelsvertegenwoordiging heeft gekregen, hetgeen o.a. hierin tot uiting komt dat de directeur niet langer lid van de OR is. Naast de OR is er nu echter een 'overlegvergadering' ingesteld, waarin de directeur overlegt met de OR over vrijwel alle belangrijke besluiten die de OR genomen heeft.

Een andere ontwikkeling is, dat sinds 1974 de SER de ondernemers die een OR moeten instellen een heffing kan opleggen voor deschooling en vorming van OR-leden. De SER draagt deze gelden over aan het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (opgericht door de Stichting van de Arbeid).

De collectieve arbeidsovereenkomst

In 1922 werd het principe van de CAO wettelijk vastgelegd. Onder een CAO wordt verstaan: "Een overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werkgevers en een of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders anderzijds, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden bij arbeidsovereenkomst in acht te nemen".

In een CAO worden o.a. de volgende zaken geregeld:

- lonen en salarissen;
- prestatie- en beloningssystemen;
- toeslagen, verband houdende met langdurig onafgebroken dienstverband, ervaring, waardering, diplomering, e.d.;
- toeslagen, verband houdende met de arbeidstijd;
- overige toeslagen (kleding, verlet, uitrusting, inconveniënten);
- vakantie en vakantietoelagen;
- arbeidsduur (normale arbeidsduur, ploegendienst, oudere werknemers);
- arbeidsongeschiktheid (uitkering en premie-tegemoetkoming);
- diversen, uitkering bij overlijden, fondsvorming, extra uitkering, emolumenten, aftrek dienstwoning, inwonende arbeiders, en tussentijdse wijzigingen (openbreek clausule).

Deze CAO's worden veelal op bedrijfstakniveau afgesloten; slechts enkele zeer grote concerns sluiten een CAO af met de desbetreffende vakbond. Onder de CAO's vallen ultimo december 1977 ca. 2,5 miljoen werknemers op een loonafhankelijke beroepsbevolking van ca. 4,5 miljoen personen. Het hoger personeel, het overheids-personeel en de vrije beroepen vallen niet onder een CAO.

Het stakingsrecht

Sinds de opheffing van het zgn. coalitieverbod in 1872 zijn in Nederland stakingen niet meer strafrechtelijk vervolgbaar, behalve voor ambtenaren en spoorwegpersoneel. Na een succesvolle spoorwegstaking in 1903 uit solidariteit met een staking in de Amsterdamse havens diende het confessionele ministerie-Kuyper op 25 februari 1903 de zgn. worgwetten in bij het parlement, die met slechts de stemmen van de socialisten en vrijzinnig-democraten tegen op 11 april werden goedgekeurd. In deze worgwetten wordt een strafrechtelijk stakingsverbod voor ambtenaren en spoorwegpersoneel vastgelegd. Deze worgwetten zijn nog steeds niet ingetrokken, maar in de parlementaire discussie over de ratificatie van het Europees Sociaal Handvest zijn van regeringswege toezeggingen gedaan in overleg met de ambtenarenorganisaties tot een nieuw wetsontwerp te komen. Wel bestaat in Nederland de mogelijkheid stakingen civielrechtelijk aanhangig te maken. Van deze mogelijkheid maken de werkgevers regelmatig met succes gebruik.

Overigens werd in de na-oorlogse periode — enkele jaren uitgezonderd — zo weinig gestaakt, dat Nederland wel een 'paradijs van arbeidsrust' werd genoemd.

Diverse wettelijke regelingen (6)

- a) *De Wet op de Structuur van de Vennootschap*. In deze wet uit 1971 worden de benoeming van commissarissen en hun bevoegdheden geregeld. De Raad van Commissarissen heeft o.a. het recht de jaarstukken vast te stellen en de directie te benoemen en te ontslaan. Daarnaast beschikt zij over het vetorecht inzake directiebesluiten, die b.v. betrekking hebben op investeringen, ontslag van werknemers, fusies, e.d.
- b) *De Wet op de Jaarrekening* (1971). Deze wet bevat de normen waaraan de jaarverslagen met betrekking tot de financiële positie moeten voldoen.
- c) *De Wet op het Enquête-Recht* (1971). In deze wet wordt aan vakbonden en/of aandeelhouders de mogelijkheid geboden naar de rechter te stappen met het verzoek onderzoek te verrichten naar het beleid in een onderneming, als wanbeleid wordt vermoed.
- d) *De SER-fusiegedrageregels* (1975). Deze code regelt de verplichtingen van fusierende partijen met betrekking tot de openbaarheid van de stand van zaken. De code is o.a. bedoeld om ongewenste koersvorming van aandelen te voorkomen. Tevens wordt geregeld, dat de besturen van ondernemingen met meer dan 100 werknemers verplicht zijn de vakbonden in kennis te stellen van een voorgenomen fusie en van de daaruit voortvloeiende economische en sociale gevolgen. In overleg met de besturen wordt (door de vakbonden) een periode van geheimhouding van de verstrekte gegevens in acht genomen. De 'Commissie voor Fusieaangelegenheden' van de SER is met het toezicht op de naleving van deze code belast.
- e) *De Wet Melding Collectief Ontslag* (1976). De wet verplicht een werkgever om 'gemotiveerde' mededeling te doen aan de directeur van het Gewestelijke Arbeidsbureau en de belanghebbende verenigingen van werknemers van een ontslag van 20 of meer werknemers en wel binnen 3 maanden.

II. De partijen

De vakbeweging

In Nederland bestaan op dit moment twee grote vakcentrales, nl. de Federatie Nederlandse Vakbeweging en het Christelijk Nationaal Verbond. De organisatiegraad bedraagt ongeveer 35-40%; van de in vakbonden georganiseerde arbeiders is ca. 80% lid van het FNV en ca. 20% van het CNV, zoals blijkt uit de tabel in bijlage. Het FNV is ontstaan op 1 januari 1976 uit een fusie tussen het Nederlandse Verbond van Vakverenigingen en het Nederlandse Katholiek Vakverbond.

Het NVV werd opgericht in 1906; Henri Polak van de Diamantbewerkerbond werd de eerste full-time secretaris. Windmuller en De Galan noemen als belangrijkste kenmerken van het NVV en de daarbij aangesloten bonden "gedisciplineerd gedrag, gecentraliseerde stakingskassen, full-time bestuurders en scholing en vorming van de leden" (I, 35). Het NVV baseerde zich in eerste instantie op de socialistische denkbeelden en was nauw verbonden met de Sociaal-Democratische Arbeiderspartij. Het NKV is ontstaan uit het 'Bureau voor de Rooms-Katholieke Vakbondsorganisatie', dat in 1909 na de bisschoppelijke goedkeuring begon te functioneren als een landelijke overkoepelende organisatie voor de katholieke vakorganisaties. Leidraad voor het handelen van dit bureau was de pauselijke encycliciek *Rerum Novarum* van 1891.

Het Christelijk Nationaal Vakverbond werd opgericht op 1 juli 1909. Evenals het NKV wees het CNV de klassenstrijd ten scherpste af en baseerde zich op "de Heilige Schrift als Gods woord en daarmee als de bron waaruit de christelijke beginselen worden gekend" (Windmuller en De Galan, I, p. 38). De oprichting van de beide confessionele organisaties kan beschouwd worden als een poging de groeiende invloed van de socialistische vakbeweging een halt toe te roepen (7).

In dit kader wordt nog enige aandacht besteed aan de interne structuur van de vakcentrales en aan het idee van het bedrijvenwerk.

a. De interne structuur van de vakcentrales

In de hiërarchische volgorde omvat deze structuur de volgende lagen:

- het congres, samengesteld uit afgevaardigden van de aangesloten vakverenigingen, evenredig aan hun ledenaantal;
- een algemene raad, ook bestaande uit afgevaardigden van de aangesloten vakverenigingen, maar in kleinere aantallen, waardoor dit lichaam geschikt is voor meer frequente bijeenkomsten;
- een bestuur dat bestaat uit de voorzitter van de aangesloten vakverenigingen plus de bezoldigde full-time bestuurders; bij het CNV alleen uit de functionarissen van de Centrale zelf (de voorzitters zitten bij die Centrale in de Verbondsraad);
- een klein dagelijks bestuur.

De landelijke vakverenigingen vormen het meest wezenlijke element in de structuur van de vakcentrales. Oorspronkelijk waren deze vakbonden organisaties van werknemers, die in dezelfde sector van de economie werkzaam waren, zoals b.v. de vakbond van havenarbeiders, de bouwbonden, etc. In de jaren zeventig zijn verschillende landelijke vakverenigingen gefuseerd. Zo zijn b.v. de organisatie voor de bouw en de houtverwerkende industrie samengaan, alsmede de agrarische bonden met die van de voedingsmiddelenindustrie. In 1971 fuseerden de Metaalbond, de Textiel-

en Confectiebond en de Algemene Bedrijfsgroepen Centrale van de NVV tot de Industriebond NVV (8). De landelijke vakbonden zijn op een vergelijkbare wijze gestructureerd als de vakcentrales. Op een lager niveau dan het landelijke bestaan districten en afdelingen. De indeling van een landelijke vakbond in districten is veelal verricht aan de hand van het ledental en op basis van regionale spreiding. De districten staan onder (bege-)leiding van een full-time bezoldigd bestuurder. Het is zijn/haar taak om de vakbeweging binnen zijn gebied te vertegenwoordigen en om de afdelingen bij hun functioneren te assisteren.

b. Het bedrijvenwerk (9)

De Algemene Nederlandse Metaalbewerkers Bond (ANMB) liet in de periode 1958-1962 een intern structuuronderzoek verrichten, waarin de hele bondsorganisatie werd doorgelicht. De reden voor dit onderzoek was het ledenverlies van 3%, dat het NVV leed na de acceptatie van een tweede bestedingsbeperking in 1957. Uit dit onderzoek kwam als één van de resultaten naar voren, dat een grote kloof bestond tussen leiding en leden van de bond. Op zijn congres in 1962 werd een voorstel van het bondsbestuur tot invoering van het bedrijvenwerk goedgekeurd. Van Vliet hanteert de volgende definitie van het bedrijvenwerk: "een samenwerkingsverband van oude en nieuwe vakbondsposities, gericht op een verbreding en verbetering van de belangenbehartiging op het niveau van de afzonderlijke onderneming" (Van Vliet, p. 58). De ANMB besloot tot het instellen van een aantal nieuwe vakbondsfuncties/organen waarvan de belangrijkste zijn:

— *de bedrijfscontactman*. Dit is een onbezoldigd functionaris, die de bond vertegenwoordigt in het bedrijf. Zijn voornaamste taken zijn:

- a) zorg voor de communicatie naar de externe bondsorganen;
- b) het presenteren van de bond tegenover de werknemers in het bedrijf;
- c) het mede-bepalen van het bondsbeleid tegenover de onderneming;

— *de bedrijfscontactcommissie*. Deze commissie wordt ingesteld in grotere bedrijven, waarin de voornaamste bedrijfsafdelingen en beroepsgroepen vertegenwoordigd zijn. De taken zijn:

- a) beleidsvoorbereiding;
- b) beleidsbeoordeling en
- c) voorbereiding interne vakbondsactiviteiten;

— *de bedrijvenwerker*. Dit is een bezoldigd functionaris op districtsniveau, die zich naast de districtsbestuurder bezig zou dienen te houden met het opbouwen van contacten met kader en leden in de bedrijven.

Na de havenstakingen in 1970 gingen ook andere bonden zoals de vervoersbonden over tot het bedrijvenwerk. In de jaren na 1973, waarin een grote metaalstaking plaatsvond, werd het bedrijvenwerk geïntegreerd in de structuur van de bonden, waarbij allerlei functies weer werden afgeschaft, zoals b.v. de functie van bedrijven-medewerker.

De introductie van het bedrijvenwerk wordt uiteenlopend beoordeeld. Aan de ene kant wordt het bedrijvenwerk gezien als een heroriëntatie van de bond: meer aandacht voor de wensen en inzichten van de leden, een hardere opstelling tegenover de ondernemers en scherpere kritiek ten aanzien van de ondernemingsraden. Aan de andere kant bestaat de opvatting, dat het bedrijvenwerk beschouwd kan worden als een strategie van de leiding van de bond om op een soepele manier de instemming van de leden te verwerven met het centraal bepaalde beleid. In deze visie betekent het bedrijvenwerk geen vergroting van de interne democratie in de bond en van de zeggenschap van de leden over het te voeren beleid, maar veeleer een poging om de

bestaande onvrede en kritiek aan de basis in te bedden in het beleid van de bond, zoals dat door de leiding van bovenaf is vastgesteld.

De categorale organisaties

Naast de vakcentrales bestaan de 'categorale organisaties'. Kenmerkend voor deze organisaties is, dat de leden éénzelfde beroep uitoefenen of een vergelijkbare sociale status bezitten. In de laatste jaren valt een snelle groei te constateren in het ledental van deze organisaties, met name van die organisaties, waarvan het ledenbestand gevormd wordt door het hogere personeel. Zo telde b.v. de Nederlandse Centrale voor Hoger Personeel in 1972 14000 leden, terwijl aan het eind van 1975 ruim 36000 leden genoteerd stonden.

Enkele van deze organisaties zijn:

- De Centrale van Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs
- De Unie van Beambten, Leidinggevend en Hoger Personeel
- De Vereniging van Werknemers in Bank- en Verzekeringsbedrijf en Administratieve Kantoren
- De Nederlandse Bond van Middelbaar en Hoger Personeel.

Samen met nog enige categorale organisaties hebben zij in 1975 de Raad van Overleg voor Middelbaar en Hoger Personeel gevormd. Op dat moment vertegenwoordigde deze ROMHP ongeveer 130000 leden. In totaal organiseren de categorale organisaties iets meer dan een kwart van het totale aantal georganiseerde werknemers.

Tegenover deze tendens van een groeiend ledenaantal en een toenemende samenwerking onderling kan de ontwikkeling signaleerd worden, dat steeds meer categorale organisaties aansluiting zoeken bij ofwel het FNV (b.v. de journalisten) ofwel het CNV (b.v. de Politiebond).

De werkgevers (10)

De organisaties van de werkgevers bekleden in het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen een belangrijker positie dan de afzonderlijke ondernemingen, voor wie in het algemeen slechts een rol van geringe betekenis is weggelegd. Alleen enkele grote concerns onderhouden zelf het contact met de vakbeweging en sluiten zelfstandig een CAO af.

De voornaamste organisaties zijn:

1. De land- en tuinbouw

- a) Het Koninklijk Landbouw Comité met 50000 leden.
 - b) De Katholieke Nederlandse Boeren- en Tuindersbond met 65000 leden.
 - c) De Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond met 20000 leden.
- Deze drie organisaties vertegenwoordigen ongeveer 80 procent van de bedrijfs-
hoofden in de land- en tuinbouw.

2. De middenstand

- a) Het Koninklijk Verbond van Ondernemers in het Kleine en Middelgrote Bedrijf.
- b) Het Nederlands Katholiek Ondernemersverbond.
- c) Het Nederlands Christelijk Ondernemersverbond.

Deze organisaties vertegenwoordigen b.v. de detailhandel, kleine nijverheid, kleine transportondernemingen, e.d. Men heeft voorzichtig geschat dat de organisatiegraad ligt tussen de 35 en 40%.

3. De industrie

- a) Het Verbond van Nederlandse Ondernemingen, dat in 1968 ontstaan is uit een fusie tussen het Centraal Werkgeversverbond en het Verbond van Nederlandse Werkgevers. Bij het VNO zijn ruim 6 000 ondernemingen met meer dan 10 werknemers aangesloten.
- b) Het Nederlands Christelijke Werkgeversverbond en het Verbond van Protestants-Christelijke Werkgevers in Nederland. Bij het NCW zijn meer dan 4 000 ondernemingen aangesloten, terwijl ook personen lid kunnen zijn van het NCW.

De beide organisaties vertegenwoordigen de belangrijkste sectoren in de Nederlandse economie, nl. de industrie, de handel, het bank- en verzekeringswezen, etc. Ruwweg wordt geschat dat deze organisaties ongeveer 90% van de grotere bedrijven (met ongeveer 90% van de werknemers in particuliere ondernemingen) omvatten.

De Raad van Nederlandse Werkgeversbonden is een coördinerend orgaan, waarbinnen de besturen van de twee organisaties regelmatig met elkaar overleg plegen over een gezamenlijke opstelling over het te voeren beleid op sociaal-economisch terrein.

Ook hebben de werkgeversorganisaties een 'Onderlinge Werkgeversgarantieregeling' gevormd. Dit fonds is ingesteld om betalingen te verrichten aan werkgevers die te maken krijgen met stakingen. Verder wordt in toenemende mate samengewerkt op het gebied van de publiciteit, b.v. in de vorm van advertenties, persconferenties, open brieven, etc. (11).

De werkgeversorganisaties kennen 2 algemene ledenvergaderingen per jaar, waarvan er één een besloten karakter heeft en de interne zaken, zoals financiën, bestuur e.d. behandelt, terwijl de andere openbaar is en meer de public relations en de informatievoorziening naar buiten toe dient. Verder bestaat er een algemeen bestuur, waarin de belangrijkste aangesloten organisaties voor bedrijfstakken en enkele zeer grote concerns zitting hebben. Dit algemeen bestuur is in formele zin het besluitvormende orgaan en komt één keer in de twee maanden bij elkaar. Op deze vergaderingen worden de hoofdpunten van het te voeren beleid bediscussieerd. Een dagelijks bestuur houdt toezicht op de dagelijkse gang van zaken en geeft leiding aan de secretariaten. De leden van dit bestuur worden gerecruteerd uit de leiding van de grootste concerns. In feite vormt het dagelijks bestuur de leiding van de werkgeversorganisaties.

Naast deze centrale werkgeversorganisaties bestaan vele verenigingen van werkgevers op bedrijfstakniveau. Veel van deze organisaties spelen een vrij onbeduidende rol vergeleken met de centrale werkgeversorganisaties. Wel belangrijk zijn de Algemene Werkgeversvereniging (AWV) en de Federatie voor de Metaalnijverheid en de Elektrotechnische Industrie (FME). De AWV is aangesloten bij het VNO en heeft in grote lijnen dezelfde doelstellingen als het VNO. De AWV wordt gevormd door ruim 200 bedrijven en een 14-tal organisaties binnen verschillende industrieën.

De AWV is jaarlijks betrokken bij zo'n 200 onderhandelingen over arbeids-overeenkomsten, die ongeveer 200 000 werknemers betreffen. De FME is aangesloten bij het VNO en het NCW en bestrijkt de metaalproductie en -verwerking en de elektrotechnische industrie. De FME is in 1961 ontstaan als een federatie van 5 werkgeversverenigingen, die ten dele hun eigen autonomie en identiteit behouden hebben. De FME vertegenwoordigde de leden tegenover de werknemers in economische aangelegenheden en verzorgt de public relations. Naar het aantal werknemers van de leden en het aantal deskundigen is de FME de grootste werkgeversorganisatie.

De overheid

Tijdens de periode van de wederopbouw na de tweede wereldoorlog speelde de overheid een belangrijke rol in het systeem van arbeidsverhoudingen. Tot 1959 was sprake van een geleide loonpolitiek, waarbij het reeds genoemde College van Rijksbemiddelaars een essentiële functie vervulde. Over de uitgangspunten met betrekking tot de loonvorming bestond grote overeenstemming tussen overheid, de werkgevers en de drie erkende vakcentrales. In principe werd de leiding van de overheid aanvaard. In de jaren zestig verminderde de betekenis van de overheid in het loonvormingsproces; de hoogte van het loon werd bepaald door de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. In de jaren zeventig is sprake van een weer toenemende invloed van de overheid op de loonvorming. Zo werden b.v. door de regering Den Uyl een aantal loonmaatregelen afgekondigd en bezuinigt de regering Van Agt rechtstreeks op de salarissen van de ambtenaren en sociale-uitkerings-trekkers. *Inmiddels heeft ook deze regering enkele loonmaatregelen genomen.*

Naast de invloed van de overheid op de loonvorming kan ook gewezen worden op de (grote hoeveelheid) nota's wetsvoorstellen, maatregelen e.d., die in meer of mindere mate van belang zijn voor de werkgevers en de werknemers, b.v. de nota Selectieve Groei en de Wet op de Selectieve Investeringsrekening, gevolgd door de Wet op de Investeringsrekening, de Wet op de OR, voorstellen met betrekking tot de Vermogens-Aanwasdeling, de oprichting van 'herstructurerings'-maatschappijen (de Nederlandse Herstructureringsmaatschappij of de Noordelijke Ontwikkelingsmaatschappij), etc. Verder is het niet van geringe betekenis, dat de overheidsuitgaven gestegen zijn tot 40% van het nationale inkomen in 1979; wanneer de uitgaven in het kader van de sociale verzekeringen daarbij opgeteld worden, komt men tot een aandeel van de collectieve lasten van 63,7% in het nationale inkomen (12).

Dan is er het feit, dat op dit moment de overheid met 1 229 000 werknemers verreweg de grootste werkgever is in Nederland. De werkgelegenheid in de (semi)-collectieve sector zal in de komende jaren nog verder toenemen. In de ambtenarenbonden gaan stemmen op om in de toekomst zelf met de overheid te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en niet langer de algemene trend te volgen, m.a.w. te komen tot een eigen CAO voor het overheidspersoneel.

Ten slotte kan nog vermeld worden dat alle naoorlogse kabinetten coalitiekabinetten zijn geweest, waarin centrum-linkse en centrum-rechtse kabinetten elkaar afwisselden. In alle kabinetten waren confessionele partijen vertegenwoordigd, waarbij met name de Katholieke Volkspartij (thans in het Christen-Democratisch-Appel opgegaan) in geen enkel kabinet ontbroken heeft. Een ministerie als dat van sociale zaken (waaronder de arbeidsverhoudingen ressorteren) is vrijwel permanent in handen van confessionelen geweest.

Noten

- (1) Zie daarvoor de studie van R.J. MOKKEN e.a., *Graven naar macht*.
- (2) J.P. WINDMULLER, C. DE GALAN, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht, 1977, deel II, 9-14.
- (3) De Eenheidsvakcentrale werd aan het einde van de tweede wereldoorlog opgericht om de arbeiders te verenigen op hun gemeenschappelijke klassebelang, ongeacht hun levensbeschouwelijke of partijpolitieke opvattingen.
- (4) Sinds 1 januari 1976 vormen NVV en NKC de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).
- (5) Zie voor een empirisch onderzoek naar de structuur en werkwijze van de OR de reeds genoemde studie van B.W.M. HOVELS en P. NAS, *Ondernemingsraden en medezeggenschap*, ITS, Nijmegen, 1976.
- (6) Voor een nauwkeurig overzicht, zie R. FERNHOUT, 'Incorporatie van belangengroeperingen in de sociale en economische wetgeving', in H.J.G. VERHALLEN, e.a. (red.), *Corporatisme in Nederland, belangengroepen en democratie*, Alphen aan den Rijn/Brussel, 1980, 119-228.
- (7) In dit verband is het niet mogelijk dieper in te gaan op de geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging. Voor wie hiervoor interesse heeft is het boek van G. HARMSEN en B. REINALDA beslist de moeite van het lezen waard: *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*, Nijmegen, 1975.
- (8) In *Facetten van vakbondsbeleid* van T. AKKERMANS e.a. staat een gedetailleerd overzicht van het ledental van de verschillende vakcentrales, uitgesplitst naar sectoren (Samson, Alphen aan den Rijn, 1977).
- (9) Zie G.E. VAN VLIET, *Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging. Een onderzoek naar het functioneren van bedrijvenwerk van de industriebonden NVV en CNV*, Samson, Alphen aan den Rijn, 1979.
- (10) Men leze J.P. WINDMULLER en C. DE GALAN, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht 1977, deel I, 177-197; deel II, 158-161.
- (11) Zo stuurden op 12 januari 1976, 9 topfunctionarissen van de grootste Nederlandse concerns, (o.a. Shell, Philips, Unilever, de Amrobank) een gezamenlijk schrijven naar de leden van de ministerraad, staatssecretarissen en de leden van de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- (12) In 1960 bedroegen de uitgaven van de overheid 27,2% van het nationale inkomen en de uitgaven voor de sociale verzekeringen 9,1%, d.w.z. 36,3% van het nationale inkomen werd besteed aan de collectieve lasten (bron: *Miljoenennota 1979*, 160).

Bijlage 1
*Ontwikkeling van de stakingsbeweging en
 werkloosheidscijfers vanaf 1945*

jaar	aantal 'verloren' arbeidsdagen	werkloosheids- cijfers	
		absolute aantallen	in %
1945	161 200	—	—
1946	861 600	—	—
1948	131 400	70 000	1,9
1949	289 400	63 100	1,7
1950	162 500	80 200	2,1
1951	66 700	93 400	2,5
1952	31 200	139 300	3,7
1953	29 900	107 100	2,8
1954	59 380	76 100	1,9
1955	133 000	53 400	1,3
1956	218 800	40 400	1,0
1957	7 200	51 900	1,3
1958	37 300	97 600	2,4
1959	14 000	76 800	1,9
1960	467 400	48 900	1,2
1961	24 700	35 500	0,8
1962	9 100	33 100	0,8
1963	37 800	33 700	0,8
1964	43 900	30 300	0,7
1965	54 600	34 900	0,8
1966	12 600	44 700	1,0
1967	6 200	86 300	1,9
1968	13 700	80 600	1,8
1969	21 700	65 800	1,4
1970	262 800	55 900	1,2
1971	96 800	68 900	1,5
1972	134 200	114 700	2,5
1973	589 800	117 100	2,5
1974	6 900	143 200	3,5
1975	500	205 700	5,0
1976	14 000	210 900	5,5
1977	236 090	203 500	5,3

Bron : H. VAN DEN BERG, e.a., *De ontwikkeling van het
 stakingsrecht in Nederland*, SUN, Nijmegen, 1978, 286-287.
 De cijfers zijn ontleend aan CBS-gegevens.

Bijlage 2

De groei van het ledental van vakorganisaties aangesloten bij een vakcentrale
(NVV, NKV of CNV) vanaf 1960, in indexwaarden

	Aangesloten bij:			Totaal	Ledental			Onzelfstandige beroepsbevolking ¹	
	NVV	NKV	CNV		NVV	NKV	CNV	index	abs.
1960 ²	44.0	36.2	19.8	100.0% = 1 106 158	486 743	400 396	219 019	100.0	3346
1961	44.4	36.0	19.6	100.0% = 1 142 538	= 100.0	= 100.0	= 100.0	100.0	3346
1962	44.1	36.3	19.6	100.0% = 1 150 311	104.2	102.8	102.2	101.8	3405
1963	44.3	36.1	19.6	100.0% = 1 157 577	104.3	104.3	102.7	104.6	3500
1964	44.9	35.7	19.4	100.0% = 1 179 090	105.4	104.4	103.6	106.7	3571
1965	45.3	35.0	19.7	100.0% = 1 162 093	108.7	105.1	104.6	109.2	3655
1966	45.4	34.8	19.8	100.0% = 1 181 014	108.2	101.6	104.5	110.9	3712
1967	45.6	34.9	19.5	100.0% = 1 220 696	110.1	102.7	106.9	112.6	3768
1968	45.5	34.9	19.6	100.0% = 1 228 618	114.3	106.3	108.9	113.8	3808
1969	46.0	34.1	19.9	100.0% = 1 206 879	114.9	107.0	110.0	115.3	3859
1970	46.8	33.3	19.9	100.0% = 1 201 122	114.2	102.6	109.8	117.5	3931
1971	48.9	32.2	18.9	100.0% = 1 255 193	115.6	99.9	108.9	119.2	3989
1972	49.4	31.7	18.9	100.0% = 1 262 576	126.0	101.0	108.6	120.8	4041
1973 ³	50.0	31.3	18.7	100.0% = 1 264 447	182.2	99.8	109.2	121.2	4057
1974	51.3	30.8	17.9	100.0% = 1 295 078	130.1	98.8	107.7	121.8	4075
1975	53.7	28.2	18.1	100.0% = 1 260 183	136.4	99.7	105.8	122.8	4108 ⁴
1976	54.4	27.7	17.9	100.0% = 1 248 519	139.1	88.7	104.1	123.8	4144 ⁴
1977	53.9	26.4	19.7	100.0% = 1 304 915	143.5	88.9	105.1	---	---
					144.5	86.0	117.2	---	---

1. Arbeidsvolume (loontrekkers: jaargemiddelde in manjaren (× 1000).

2. Per 1 januari van elk jaar.

3. Gegevens voor 1 januari 1973 zijn verkregen door interpolatie.

4. Voorlopige cijfers

Bron: F. AKKERMANS (red.), *Facetten van vakbondsbeteld*, Samson, Alphen a.d. Rijn, 1977, 43.