

# Waarom werkgevers miljoenen

Werkgevers maken miljoenen euro's over naar de vakbonden, in de volksmond wordt dit wel het 'vakbondstientje' genoemd. Waarom doen zij dat? En waaraan wordt dat geld besteed? Bevoordelen zij daar hun eigen leden mee? Dat valt reuze mee, constateren *Keimpe Schilstra* en *Henk Strating*. Deels is dat verboden, en voor zover het wel is toegestaan betreft het een zeer bescheiden voordeel.

Begin dit jaar ontstond er veel rumoer naar aanleiding van CAO-afspraken van FNV Bondgenoten en De Unie. Zij hadden in de CAO PGI, een producent van schoonmaakmiddelen, een extra vrije dag voor bijscholing afgesproken. Bij het Amsterdamse pensioenbedrijf Timeos werd extra scholing ter waarde van € 1000 bedongen. De reden voor alle commotie: deze afspraken golden uitsluitend voor vakbondsleden. Het leidde tot Kamervragen waaruit bleek dat de Haagse politici en commentatoren niet goed op de hoogte zijn van werkgeversbijdragen en de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen leden en niet-leden. De term 'werkgeversbijdrage' wordt vaak in verband gebracht met een heffing die via de CAO aan werkgevers wordt opgelegd om vakorganisaties van geld te voorzien. Dat is een sterke vertekening van de werkelijkheid maar, eerlijk is eerlijk, er is geen rook zonder vuur.

## AWVN-regeling

De belangrijkste werkgeversbijdrageregeling is die van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN). Deze is contractueel overeengekomen tussen AWVN enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie anderzijds. Deze regeling is in 1966 voor het eerst gemaakt, toen met de rechtsvoorgangers van de FNV- en CNV-bonden. De Unie sloot voor het eerst in 1984 aan.

---

*Keimpe Schilstra is directeur van Sorgad, expert in arbeidsvoorwaarden. Henk Strating is directeur van HS Arbeidsvoorwaarden | CAO-advies en onderhandelingen.*

Bij het ontstaan van de regeling betaalden de werkgevers tien gulden per jaar per werknemer onder de werkings sfeer van de CAO. Daar komt de bijnaam 'vakbondstientje' vandaan. Later werd de bijdrage aan de bonden afhankelijk gemaakt van drie factoren: de organisatiegraad bij het bedrijf, de vakbondscontributie en het gedeelte van vakbondscontributie dat geacht kan worden te zijn besteed mede ten behoeve van ongeorganiseerde werknemers. In 1989 werd deze ingewikkelde berekening losgelaten en ingeruild voor een vast bedrag per werknemer. Dat was toen f 30,78. Voor 2012 en 2013 is dit € 19,52 per CAO-werknemer per jaar. De bedragen worden naar rato van ledental onder de bonden verdeeld.

De bijdrage wordt normaliter geïndexeerd met de hoogte van de vakbondscontributie van FNV Bondgenoten. Hier zitten twee voorwaarden aan. Als de contributie sterker stijgt dan de CAO-lonen (zoals het CBS die berekent) dan geldt de CAO-stijging. En de stijging mag niet hoger zijn dan 3%. Naar schatting ontvingen de betrokken vakorganisaties in 2012 zo'n € 14 miljoen via deze regelingen.<sup>1</sup>

Naast de AWVN-regeling zijn er diverse andere afspraken over financiële bijdrages van werkgevers of werkgeversorganisaties aan de vakbonden waarmee zij een CAO afsluiten. Soms wordt er, analoog aan de AWVN-regeling, een bedrag per werknemer per jaar afgesloten, soms een percentage van de loonsom en soms een lumpsum. Er zijn ook CAO's die het bedrag van de AWVN-regeling volgen zonder de rest van de contractuele voorwaarden over te nemen. Tenslotte is er nog een derde geldstroom die vaak als werk-

# en aan vakbonden betalen...

geversbijdrage wordt bestempeld, maar dat niet is: de gelden uit de CAO-fondsen. Nederland kende in het voorjaar van 2012 precies 1034 CAO's<sup>2</sup>. Dit waren 700 arbeidsvoorwaarden-CAO's, 28 vut-CAO's, 15 O&O (onderwijs en opleiding) CAO's, 58 sociaal fonds-CAO's en 233 overige CAO's. De overige CAO's zijn soms bijzondere afspraken, bijvoorbeeld een functieclassificatie, maar over het algemeen tijdelijke afspraken zoals een sociaal plan. Dit zijn op twee na allemaal bedrijfsafspraken. De 15 O&O-CAO's en 58 sociaal fonds-CAO's gelden voor 2 tot 2,6 miljoen werknemers van de iets meer dan 6 miljoen werknemers die onder een CAO vallen. Het zijn vooral deze 73 CAO's die gelden aan werkgevers- en werknemersorganisaties uitkeren.

Als deze fondsen algemeen verbindend zijn verklaard, wat ze meestal zijn, dan zijn de gelden expliciet niet bedoeld om de eigen organisatie te financieren en is enig onderscheid tussen leden en niet-leden verboden. Het is een financiering voor activiteiten die worden uitgevoerd door werknemers- of werkgeversorganisaties, maar die ook door andere organisaties uitgevoerd hadden kunnen worden. Wel is het zo dat werkgeversorganisaties in met name de publieke sector vinden dat het bestaan en functioneren van zo'n fonds, waaruit bijdragen ten behoeve van georganiseerde en ongeorganiseerde werknemers gedaan worden, andere vormen van werkgeversbijdrage uitsluiten. In een aantal van deze sectoren ontbreken om die reden werkgeversbijdragen aan vakbonden.

## Lage organisatiegraad

De AWWN-regeling beoogt een oplossing van het 'probleem aan de voet,' het lage aantal vakbondsleden. De bijdrage is bedoeld om aan de vakbondsleden ten goede te komen als compensatie voor het gegeven dat de vakorganisatie waar zij lid van zijn en contributie aan betalen ook activiteiten verricht waar ook niet-leden baat bij hebben. Dit is tevens de reden waarom de AWWN-regeling niet ge-AVV'd kan worden. Waar artikel 14 Wet CAO ongelijke behandeling

van georganiseerden en ongeorganiseerden voorwaardelijk toestaat, stelt artikel 2 lid 5c Wet AVW dat dit soort afspraken niet algemeen verbindend kan worden verklaard.

De bonden worden verondersteld de bijdrage te gebruiken voor activiteiten ten behoeve van de leden. Zij moeten met een accountantsverklaring garanderen dat de bijdragen niet worden gebruikt voor hun weerstandskassen of iets soortgelijks. Verder stipuleert de overeenkomst tussen AWWN en de vakbonden: 'De vakbonden verbinden zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met werkgevers waarmee is overeengekomen dat ze deze regeling zullen volgen.'

In andere werkgeversbijdrageafspraken is een baaierd van bestedingsvoorwaarden te vinden. Vaak betreft het doelbestedingen zoals scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. Soms worden doelen verboden, bijvoorbeeld het weerstandsfonds. Maar door de bank genomen zijn de voorwaarden minder strikt en vager dan in de AWWN-regeling.

## Bestedingsdoelen

De bestedingsmogelijkheden van gelden uit verbindend verklaarde fonds-CAO's worden geregeld in het Toetsingskader AVW. Een fonds moet in een stichting worden vormgegeven met limitatieve en specifieke bestedingsdoelen. De ontvangers van bijdragen uit de fondsen moeten jaarlijks een door een registeraccountant gecontroleerde verklaring overleggen, gespecificeerd naar de genoemde bestedingsdoelen en/of activiteiten. De voorwaarden worden overzichtelijk op rij gezet in de 'checklist (vorm)vereisten fondsen' van het ministerie van SZW. Het eigenlijke CAO-overleg mag bijvoorbeeld niet uit AVW-gelden gefinancierd worden, de (onderzoeks)kosten van AVW ook niet, maar kosten van controle op de naleving van de CAO weer wel, mits de werkwijze voldoende gespecificeerd is. Andere toegestane doelen zijn onder andere het opleiden van werkgevers en werknemers, het optimaliseren van de werkgelegenheid en het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden in de bedrijven.

# en wat er met dat geld gebeurt

De premie van de fondsen bedraagt gemiddeld 0,4% van de loonsom. Ongeveer de helft daarvan gaat naar opleidingen, de rest naar andere doelen. Volgens het ministerie van SZW is in 2007 € 55,9 miljoen aan fondsgelden naar sociale partners gegaan waarvan werknemersorganisaties 49,6% ontvingen en de werkgeversorganisaties 50,4%.<sup>3</sup>

## Financiële omvang

Er is geen inzicht in de totale financiële omvang van deze regelingen, mede doordat partijen dit niet graag in de openbaarheid brengen. Zo stel art.14.2 van de CAO Phillips: 'De partijen genoemd onder 1. t/m 1.8. zullen gezamenlijk aan de vakorganisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de vakorganisaties".'. Deze regeling is niet openbaar. Phillips alleen al betaalde aan FNV Bondgenoten een half miljoen in 2005.<sup>4</sup>

Omdat een deel van de geldstromen niet openbaar is, kan moeilijk gezegd worden hoe afhankelijk werknemers- en werkgeversorganisaties van deze gelden zijn. Het jaarverslag van FNV Bondgenoten is het meest openhartig. In 2010 ontving zij € 28,5 miljoen aan werkgeversbijdragen en fondsgelden gezamenlijk. Dat is 27% van de totale inkomsten van Bondgenoten. Abvakabo ontving in 2011 € 6,5 miljoen aan andere opbrengsten dan contributie. Hier zitten naast fondsgelden en werkgeversbijdragen ook giften en vermogenswinsten in. Dit is 11% van de totale inkomsten. De verslagen van FNV Bouw, CNV Vakmensen en De Unie zijn minder duidelijk, net als die van de meeste werkgeversorganisaties. Desalniettemin laat de bovenstaande informatie zien dat ook deze organisaties gelden uit bijdrages en fondsen ontvangen.

## Voordeeltje

Hoe moeten we het maken van afspraken in CAO (of in sociale plannen) die vakbondsleden bevoordelen boven niet-leden beoordelen? In ieder geval niet als iets nieuws, zoals de media begin dit jaar deden. Jaap Smit, de voorzit-

ter van het CNV, wees er terecht op dat zulke afspraken veel vaker worden gemaakt. Hij bepleitte ze zelfs tot op zekere hoogte. Voormalig voorzitter van FNV Bondgenoten, Henk van der Kolk, is altijd een groot voorstander van ledenvoordelen geweest. Deze pleidooien wordt niet door de werkgeversorganisatie VNO-NCW gedeeld. Die wijst volgens een woordvoerder het maken van onderscheid tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden nadrukkelijk af. Veel werkgevers delen die afwijzing, zij willen geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van het feit of zij wel of niet georganiseerd zijn. Vakbondsbestuurders wijzen er vaak op dat niet-vakbondsleden mee profiteren van de inspanningen van vakbonden die met contributies van leden betaald worden en dat daar best een voordeel(tje) voor vakbondsleden tegenover mag staan. Het zal dan inderdaad om een voordeeltje moeten gaan. Want zodra het voordeel substantieel wordt en ongeorganiseerde werknemers om financieel gewin lid worden dan dreigt de vakbond te verworpen tot een inkoopcombinatie. Dat kan goed zijn voor het ledental, maar zet tevens grote vraagtekens bij draagvlak en invloed van vakorganisaties.

Al met al verwachten wij dat het aantal CAO's met expliciete voordelen voor vakbondsleden marginaal zal blijven en dat veel CAO's de voorkeur zullen (blijven) geven aan de AWWN-regeling of een andere werkgeversbijdrageregeling. Overigens moeten vakorganisaties zich daar weer bij afvragen of zij het plezierig vinden dat hun werkzaamheden deels door hun opponent worden gefinancierd.

1 Monografie Sociaal Recht 28, Collectief Arbeidsrecht, A.T.J.M. Jacobs, Kluwer, Deventer, 2005.

2 Cao-afspraken 2011, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Oktober 2012, Den Haag.

3 Cao-fondsen van 2007 in beeld, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Juni 2009, Den Haag. In latere uitgaven van deze reeks ontbreekt de verdeling over werkgevers en werknemersorganisaties.

4 Monografie Sociaal Recht 28, Collectief Arbeidsrecht, A.T.J.M. Jacobs, Kluwer, Deventer, 2005.