

Onderhandelingen in 1998 over de SHB Rotterdam CAO  
en de Nederlandse Mededingingswet

24 december 1998

T. Jansen



## Inhoudsopgave

Inleiding 1

1. Gebeurtenissen 4
  - 1.2 Februari - maart 1998: uitweg uit de impasse 6
  - 1.3 April 1998: de nieuwe CAO ondertekend door 2 bonden 9
  
2. De Nederlandse Mededingingswet 11
  - 2.1 Mededingingswet 11
  - 2.2 Kernbegrippen mededingingsbeleid 12
  - 2.3 Samenvatting 18
  
3. CAO-onderhandelingen bij SHB personeelsplanning BV 20
  - 3.1 Economische activiteit/markt/onderneming 20
  - 3.2 Relevante markt 24
  - 3.3 Een economische machtspositie 27
  - 3.4 Misbruik van een economische machtspositie 30
  
4. Tenslotte 34

## Bijlagen

- B1 "SHB de autoriteit", 20 maart 1998
- B2 = Brief van 9 april 1998 van CNV Bedrijvenbond aan de directie van de SHB  
= Brief van 9 april 1998 van FNV Bondgenoten aan de directie van de SHB  
= Telefaxbericht van 20 april 1998 van de directie van de SHB aan CNV Bedrijvenbond
- B3 Enkele bepalingen uit de SHB Rotterdam CAO
- B4 Nieuwsbrief voor de leden van FNV Bondgenoten van 30 juni 1998 over "SHB-instroomproject gaat van start."
- B5 = "FNV haalt uit naar cao's van OVB", Het Financieel Dagblad, 8 januari 1998  
= "De Waal wil OVB aan banden leggen, FNV-voorzitter wil OVB verbieden cao's af te sluiten", Rotterdams Dagblad, 18 mei 1998

## Inleiding

In de Rotterdamse haven is reeds tientallen jaren de SHB actief, eerst als Stichting Samenwerkende Havenbedrijven Rotterdam, vanaf 1995 als SHB personeelsplanning BV, verder in dit rapport -meestal- te noemen SHB. De SHB stelt werknemers op tijdelijke basis ter beschikking aan havenbedrijven om aan de vraag naar arbeid in pieksituaties bij op- en overslag te voldoen. In de loop van de tijd is het aantal mensen in dienst van de SHB vanwege automatisering, containerisatie en toename van de arbeidsproductiviteit enerzijds en afvloeiing van ouderen anderzijds teruggelopen tot circa 950 in 1998.

Tot en met 31 maart 1998 waren voor de operationele SHB-ers twee collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht: de multi-sector CAO en de stukgoed-CAO. Vanaf 1 juni 1998 is de "SHB Rotterdam CAO" van kracht. Deze CAO vervangt beide, oude CAO's en heeft een looptijd tot en met 31 maart 2001.

De nieuwe CAO is niet zonder slag of stoot tot stand gekomen. Bij de oude CAO's waren aan werknemerszijde alleen bonden van CNV en FNV betrokken. Aan het onderhandelingsproces ten behoeve van de nieuwe CAO mochten LBV en VLD van de gevestigde CAO-partners CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten slechts kort meedoen. Dit laatste gebeuren, uitsluiting van twee vakbonden, is onderwerp van dit rapport. De vraag staat hierbij centraal: is er sprake van misbruik van een economische machtspositie op grond van artikel 24 lid 1 van de Nederlandse Mededingingswet?

Dit rapport is opgesteld op verzoek van de ondernemingsraad van SHB personeelsplanning BV. De OR heeft in het proces dat heeft geleid tot de nieuwe CAO, een belangrijke rol gespeeld. De OR heeft er als vertegenwoordigend orgaan van het gehele personeel groot belang bij dat misbruik van een economische machtspositie, als zich dat bij het CAO-onderhandelingsproces heeft voorgedaan, door de Nederlandse Mededingingsautoriteit wordt gecorrigeerd. Een juiste correctie draagt namelijk in hoge mate bij aan een op meer samenwerking gerichte eenheid onder het volledige personeel van SHB personeelsplanning BV, van groot belang voor het -financieel gezond- voortbestaan van de onderneming en behoud van werkgelegenheid.

= gebeurtenissen, welke de aanleiding vormen tot dit rapport (1);

= mogelijkheden van de Nederlandse Mededingingswet (2);

= misbruik van een economische machtspositie bij het totstandkomen van de SHB Rotterdam CAO (3).

In de loop van dit rapport kan verwarring ontstaan over welke vakorganisatie van CNV en FNV bij welke CAO contractpartij is/was. Wat bij de SHB CAO's betrokken CNV en FNV vakbonden betreft:

- Vervoersbond CNV is per 1 januari 1998 opgegaan in CNV Bedrijvenbond;

- Vervoersbond FNV is per 1 februari 1998 opgegaan in FNV Bondgenoten.

Bij de oude SHB CAO's waren alleen de Vervoersbond CNV en de Vervoersbond FNV betrokken als contractpartij; bij de nieuwe CAO, de SHB Rotterdam CAO, alleen hun rechtsopvolgers CNV Bedrijvenbond respectievelijk FNV Bondgenoten.

Enkele illustratieve documenten en publicaties zijn als bijlagen bijgevoegd. In de tekst zal daarnaar worden verwezen met een B plus een nummer, bijvoorbeeld B3.

## 1. Gebeurtenissen

Puntsgewijs zullen enkele belangrijke gebeurtenissen, vooral die zich in 1997 en 1998 hebben voorgedaan, hieronder de revue passeren.

### 1.1 Januari 1997 - januari 1998: ondernemingsplan en nieuwe CAO afgewezen

Jarenlang is de SHB eigenlijk verliesgevend geweest. Toen het nog alleen de Stichting Samenwerkende Havenbedrijven was, kon de financiële positie worden gecamoufleerd door de deelnemende Rotterdamse havenbedrijven via een garantieregeling voor tekorten verantwoordelijk te houden. En door via tussenkomst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van het Algemeen Werkloosheidsfonds tientallen miljoenen gulden voor financiering van leegloop binnen de SHB te ontvangen.

Met ingang van 1 januari 1995 staat SHB personeelsplanning BV er alleen voor op de markt. De stichting SHB bestaat overigens nog steeds en heeft -formeel- het merendeel van de werknemers in dienst. De onderneming wordt sindsdien "geheel voor rekening en risico gedreven van de SHB personeelsplanning BV", aldus het Jaarverslag 1994 van de SHB.

Met een maandelijks verlies van circa 1 mln gulden heeft de directie van de onderneming, met bij ongewijzigde voortzetting van de gang van zaken een faillissement in het verschiet, zich genoodzaakt gezien drastische maatregelen voor te stellen om het tij te keren. Het op 16 januari 1997 uitgebrachte "Ondernemingsplan voor de periode 1997 t/m 2000" stelde, in de kern, voor het operationele personeelsbestand van 975 man via ontslag met 200 te verminderen, voor 330 man tot deeltijdarbeid over te gaan en de inzetbaarheid tot 6 dagen per week te verruimen. Dit ondernemingsplan werd voorgelegd aan de OR voor advies en: "Met de vakorganisatie wordt overleg gevoerd over de voorwaarden en omstandigheden waaronder de hiervoor genoemde maatregelen worden uitgevoerd."

Voor de OR waren van meet af aan ontslagen niet acceptabel. De OR pleitte vurig voor een havenbrede oplossing: verplichte inhuur van tijdelijke arbeid via de SHB, structurele herverdeling van werk in de vorm van een vierdaagse werkweek en een vervroegde uittredingsregeling voor alle havenbedrijven, en het terugdringen van overwerk in de gehele haven. Overleg met "de vakorganisatie" nam bijna een heel jaar in beslag om tot een nieuwe CAO te komen.

De nieuwe CAO, in de vorm van aanpassingen van de lopende CAO, verscheen op 8 december 1997. De gemaakte afspraken kwamen tegemoet aan de eis van geen gedwongen ontslagen. Verder kwamen de afspraken kort samengevat neer op arbeidsduurverkorting voor iedereen mét navenant inleveren van loon.

Voorwaarde voor het van kracht worden van de nieuwe CAO was acceptatie ervan door het merendeel van de bij de twee Vervoersbonden aangesloten en hun stem uitbrengende leden/SHB-ers. Vanwege het geringe aantal CNV-leden kwam het neer op de leden van de Vervoersbond FNV. Met overweldigende meerderheid werd het bereikte principe-akkoord/de nieuwe CAO eind januari 1998 verworpen.

## **1.2 Februari - maart 1998: uitweg uit de impasse**

Hoe nu verder? De SHB-directie moest bij gebrek aan openingen richting bonden en OR terug naar commissarissen en aandeelhouders met "een heel dreigende situatie", maar wilde niet teruggrijpen op de eerder voorgestelde maatregelen (ontslag, deeltijdwerk, verruiming inzetbaarheid) uit het ondernemingsplan van januari '97. De Vervoersbond FNV probeerde via een enquête onder de leden te achterhalen wat deze wél zouden willen. De OR kon niet met voorstellen komen omdat de meeste OR-leden nog steeds "tegen" waren: tegen gedwongen ontslagen, tegen gedwongen deeltijdwerk, tegen inleveren van loon. De OR werd woedend toen de SHB-directie in een uiterste poging bij wijze van 'time-out' alle SHB-medewerkers persoonlijk ging benaderen om hen van het principe-akkoord over een nieuwe CAO als de juiste oplossing te overtuigen. Een en ander leverde geen doorbraak op: begin februari was de impasse compleet.

Midden februari ging de OR op cursus. De 3-daagse cursus was reeds lang gepland, maar de inhoud werd uiteraard aan de actualiteit aangepast.

Een 'toevallige' ontmoeting ("of ze niet met een schone lei konden beginnen, nu ze allebei met de rug tegen de muur stonden"), de middag voorafgaand aan de cursus, van SHB-directeur en een paar OR-leden gaf richting aan het inhoudelijke verloop van de cursus. De OR was aan zet.

De cursus werd benut om uitgangspunten voor overleg met de directie onder woorden te brengen en een inhoudelijk wensenpakket samen te stellen. Maar het voornaamste was dat de OR het besef had gekregen de sleutel voor de broodnodige vernieuwing in handen te hebben. En te moeten gebruiken.

De periode van 1 á 2 weken direct na de cursus, ontstaan omdat de raad van commissarissen de door deze raad gestelde deadline voor het vinden van een nieuwe oplossing met 3 weken opschoof, benutte de OR om samen met de directie tot doelgericht overleg te komen. Het resultaat van het overleg kon een maand later, op 20 maart, onder de titel "SHB de autoriteit" worden gepresenteerd. **B1**

"SHB de autoriteit" is een intentieverklaring met als belangrijkste uitgangspunten: "het herstellen van de positie van SHB als de autoriteit op het gebied van arbeidsvoorziening in de haven van Rotterdam" en voor de werknemers van de SHB "geen gedwongen ontslagen en behoud van het huidige inkomen". De kern van de oplossing voor het bedreigde voortbestaan van de SHB is verbetering van de service aan de klanten door een flexibeler inzet van het operationele personeel via een "slingerweek". De "slingerweek" houdt in dat één van de 6 weken kan worden gebruikt voor -ruw gesteld- vrije inroostering van avond-, dag- en nachtdiensten, met als gevolg snellere afhandeling van schepen, meer omzet, gelijkblijvende loonkosten, omslag van verlies naar winst.<sup>1</sup>

Wat de procedure betreft, is afgesproken dat de intentieverklaring aan alle medewerkers ter beoordeling wordt voorgelegd. "Na verkregen instemming van de medewerkers zal de intentieverklaring aan de werknemersorganisaties die leden hebben onder de medewerkers worden aangeboden, met het verzoek de in de intentieverklaring opgenomen afspraken vast te leggen in één CAO."

---

1                      "Dankzij een flexibeler personeelsinzet kunnen we zonder loonkostenstijging 10% hogere omzet draaien. Dat levert een f 9 mln tot f 10 mln beter bedrijfsresultaat op. Ik hoop volgend jaar weer met een kleine winst te kunnen draaien." SHB-directeur J. Schermer in Het Financieele Dagblad van 14 mei 1998.



Economy & Life Utrecht      Rapport 24.12.98      SHB Rotterdam CAO <> MW  
De meerderheid van de door SHB-ers uitgebracht stemmen was  
vóór omzetting van de intentieverklaring in een CAO.

### **1.3 April 1998: de nieuwe CAO ondertekend door 2 bonden**

Begin april werden door de SHB-directie 5 vakorganisaties met leden onder het SHB-personeel uitgenodigd voor de startbespreking voor de nieuwe CAO. De Unie haakte af met alleen leden onder het kantoorpersoneel en niet onder het operationele personeel. Met de 4 overblijvende bonden: CNV Bedrijvenbond, FNV Bondgenoten, Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) aangesloten bij het OVB, en Vakbeweging in Vervoer Logistiek en Dienstverlening (VLD) wil de SHB-directie tot een CAO komen.

Al heel snel blijkt dat CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten LBV en VLD niet als mede-contractpartij willen hebben. CNV Bedrijvenbond wil geen zaken doen met "categoriale organisaties". **B2**

FNV Bondgenoten wil voortgaan op de gekozen weg waarbij alleen plaats is voor vakorganisaties die in het verleden en in slechte tijden hun verantwoordelijkheid hebben genomen. "FNV Bondgenoten wil deze weg voortzetten met bestaande contractspartijen en zal geen CAO afsluiten waarbij de OVB en/of VLD contractspartij worden." **B2**

De directie besluit, na ruim een week van overleg en brief- en faxverkeer, gezien het conflict tussen de twee groepen van twee bonden, het CAO-overleg voort te zetten met CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten. **B2**

De nieuwe CAO, van kracht met ingang van 1 juni 1998, werd op 23 april afgesloten. LBV en VLD mochten niet als mede-ondertekenaars optreden.

## 2. De Nederlandse Mededingingswet

Doel van het onderzoek, met dit rapport als weerslag, is na te gaan of uitsluiting van LBV en VLD van het CAO-onderhandelingsproces met betrekking tot de SHB Rotterdam CAO voor toepassing van de Mededingingswet in aanmerking komt. Om dat te kunnen bepalen is eerst inzicht nodig in de mogelijkheden die deze wet biedt. Nodig is ook helderheid te bieden met betrekking tot een aantal in de wereld van het mededingingsbeleid gebruikte begrippen om daarmee later, in hoofdstuk 3, het eigenlijke probleem aan te kunnen pakken.

Achtereenvolgens komen in dit hoofdstuk aan de orde:

- = een korte schets van de Mededingingswet (2.1);
- = een aantal kernbegrippen uit het mededingingsbeleid van de overheid (2.2);
- = samenvatting.

### 2.1 Mededingingswet

De Wet van 22 mei 1997, Stb. 1997, 242, houdende nieuwe regels omtrent de economische mededinging, bekend als de Mededingingswet en hier afgekort tot MW, biedt de mogelijkheid aan de Nederlandse Mededingingsautoriteit in voorkomende gevallen en onder bepaalde omstandigheden regulerend op te treden als het gaat om:

- mededingingsafspraken;
- economische machtsposities;
- concentraties.

Regelgeving op het gebied van economische machtsposities is in de onderhavige kwestie het interessants. Hoewel mededingingsafspraken tussen (bonden van) CNV en FNV op voorhand niet moeten worden uitgesloten, is MW-regelgeving op dit gebied onder meer vanwege de moeilijke aantoonbaarheid van de eventueel gemaakte afspraken niet zo relevant. Omdat er geen sprake is van een fusie tussen de -oude- Vervoersbond CNV en Vervoersbond FNV, is ook de MW-regelgeving op het gebied van concentraties hier te veronachtzamen.

Wat een economische machtspositie betreft stelt de Mededingingswet in artikel 24, lid 1 het volgende. "Het is ondernemingen verboden misbruik te maken van een economische

Wat een economische machtspositie is, geeft artikel 1 MW aan: "positie van een of meer ondernemingen die hen in staat stelt de instandhouding van een daadwerkelijke mededinging op de Nederlandse markt of een deel daarvan te verhinderen door hun de mogelijkheid te geven zich in belangrijke mate onafhankelijk van hun concurrenten, hun leveranciers, hun afnemers of hun eindgebruikers te gedragen".

Meer duidelijkheid dan beide definities biedt de MW niet. Meer duidelijkheid moet komen uit toelichting op de WM en uit "Brussel". Zo is voor de MW een onderneming "een onderneming in de zin van artikel 85, eerste lid" van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. En verder is de MW rechtstreeks op EG/EU-regelgeving en ervaringen gebaseerd.

## 2.2 Kernbegrippen mededingingsbeleid

Naast het eerder genoemde begrip economische machtspositie zijn in de onderhavige kwestie de volgende begrippen van belang:

- onderneming;
- economische activiteit;
- markt;
- relevante markt;
- economische machtspositie;
- misbruik van een economische machtspositie.

Deze begrippen zullen achtereenvolgens hieronder, zoveel als mogelijk is, worden ingevuld.

Het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap biedt niet de gewenste verduidelijking. Deze is -gedeeltelijk- wél te verkrijgen uit sinds de oprichting van de EG verschenen jurisprudentie. Vooral op basis van uitspraken van het Hof van Justitie van de EG in de zaak Höfner en Elser en in de zaak Poucet en Pistre kan het begrip onderneming, in de zin van artikel 85, eerste lid van het EG-Verdrag, worden gedefinieerd.

= Een **onderneming** is elke eenheid die een economische activiteit uitoefent, ongeacht haar rechtsvorm en de wijze waarop zij wordt gefinancierd.

Het begrip economische activiteit is in de jurisprudentie niet scherp omschreven, maar kan daaruit worden afgeleid.

= Er is sprake van een **economische activiteit** als goederen en/of diensten op de markt worden aangeboden.

Wat het begrip markt betreft, lijkt noch "Brussel" noch "Den Haag" veel te bieden te hebben. Daarvoor moeten we elders op zoek.

Van het begrip markt zijn er bij wijze van spreken evenveel beschrijvingen als er ondernemers, marketeers en economen zijn. Hieronder een keuze.

= De markt is, in het algemeen, de concrete of denkbeeldige ontmoetingsplaats voor vraag en aanbod.<sup>2</sup>

= De markt is "het krachtenveld van vraag en aanbod met betrekking tot bepaalde producten". Of "groepen mensen en bedrijven met wensen en behoeften, die door bepaalde producten en diensten kunnen worden bevredigd".<sup>3</sup>

= Een markt is gelijk aan het gebied waarin de prijs van een bepaald goed een tendens tot uniformiteit vertoont, rekening houdend met verschillen in transportkosten.<sup>4</sup>

= Op een **markt** wisselen goederen en/of diensten, tegen betaling in een of andere vorm, van eigenaar of verkrijgt de koper het recht op gebruik. Op een markt hebben partijen keuzevrijheid en zijn zowel aan de aanbod- als aan de vraagzijde meerdere partijen actief tenzij sprake is van een natuurlijk, economisch of institutioneel monopolie.<sup>5</sup>

In het verdere verloop van dit rapport zal, gezien de aard van de zaak, in voorkomende situaties op laatst gegeven beschrijving van een markt worden teruggevallen.

Bij toepassing van de Mededingingswet is het noodzakelijk de markt af te bakenen om te kunnen bepalen of sprake is van een economische machtspositie. De voor een concrete situatie bepaalde markt wordt de relevante markt genoemd. De bij de MW behorende Memorie van Toelichting geeft op dit punt duidelijkheid.

---

2 Standaardkennis.

3 B. V. Verhage en W.H. Cunningham, Grondslagen van de marketing, Leiden/Antwerpen, 1989, blz 275.

4 Een definitie uit de derde hand, ontleend aan R.C.G. Haffner, De relevante markt, TPE, 1998, blz 214.

5 Eigen definitie, gebaseerd op gewoontewijsheid.

"De relevante markt wordt zowel bepaald door de aard van de desbetreffende producten of diensten als door het gebied in geografische zin waarbinnen de betrokken onderneming moet concurreren en de objectieve mededingingsvoorwaarden voor alle ondernemingen gelijk zijn."<sup>6</sup>

Wat directer kan de **relevante markt** zó worden omschreven: het gebied waarbinnen ondernemingen concurreren in de verkoop van bepaalde producten of bij de levering van bepaalde diensten die in de ogen van de afnemers dezelfde eigenschappen hebben of behoeften vervullen.<sup>7</sup>

Op een markt zijn de posities van de verschillende marktpartijen vaak niet gelijk. Naarmate een van de partijen sterker staat, kan deze een machtspositie gaan innemen. Wat zo'n machtspositie is, beschrijft de MW in artikel 1 onder i. Een **economische machtspositie is** de "positie van een of meer ondernemingen die hen in staat stelt de instandhouding van een daadwerkelijke mededinging op de Nederlandse markt of een deel daarvan te verhinderen door hun de mogelijkheid te geven zich in belangrijke mate onafhankelijk van hun concurrenten, hun leveranciers, hun afnemers of de eindgebruikers te gedragen".

Aan de Memorie van Toelichting WM kan ter verduidelijking van het begrip economische machtspositie nog het volgende worden ontleend.<sup>8</sup> De Nederlandse wetgever sluit met de invulling van het begrip e.m. volledig aan bij de EG-praktijk. Voor het bepalen van een e.m. is naast de marktstructuur het marktgedrag van belang. Bij de structuur gaat het onder meer om het aantal marktpartijen en de absolute en relatieve marktaandelen. Volgens het HvJEG bewijst een marktaandeel van 50% of meer het bestaan van een e.m.

Als een onderneming op een bepaalde markt een machtspositie inneemt, kan zij daar misbruik van maken. Maar **misbruik van een economische machtspositie** is niet gemakkelijk te definiëren. Zowel de Memorie van Toelichting bij de MW als het Verdrag van Rome proberen het begrip te duiden door een aantal voorbeeldsituaties te noemen.

---

6 Memorie van Toelichting, TK 24 707 nr. 3, paragraaf 7.1. Overgenomen uit: Ch.R.A. Swaak, M.H. van der Woude, De Nederlandse Mededingingswet, Deel 1, Teksten, Deventer 1997, blz. 324.

7 Wat ingekort en herschreven, maar te beschouwen als ontleend aan het eerder aangehaalde artikel van R.C.G. Haffner.

8 Zie voetnoot 6.

Economy & Life Utrecht            Rapport 24.12.98            SHB Rotterdam CAO <> MW  
De Memorie van Toelichting volstaat met het geven van een paar vormen die misbruik van een e.m. kan aannemen. Zoals: het behalen van voordelen die zonder misbruik niet behaald hadden kunnen worden. En: het versterken van de eigen positie ten opzichte van concurrenten.<sup>9</sup>

### **2.3 Samenvatting**

Hierboven zijn beschrijvingen gegeven van veel gebruikte begrippen op het gebied van het mededingingsbeleid en bij toepassing van de Mededingingswet. Ze kunnen vanwege bepaalde onderlinge samenhang als volgt worden gegroepeerd:

- economische activiteit/markt/onderneming;
- relevante markt;
- economische machtspositie/misbruik van een e.m.

De verschillende begrippen zijn overigens niet altijd even helder te onderscheiden omdat ze gedeeltelijk van elkaar afhankelijk zijn. Zo is een onderneming actief op een markt, en is een markt een gebied waarbinnen een onderneming producten of diensten levert. Een niet te vermijden probleem bij dit soort onderzoeksactiviteiten.

In het volgende hoofdstuk staat de taak te wachten de genoemde begrippen in te vullen met betrekking tot: vakorganisaties >> SHB Rotterdam CAO onderhandelingen >> uitsluiting van partijen. Met aan het eind de vraag of er sprake is van misbruik van een economische machtspositie door een van de betrokken marktpartijen.

---

9

Memorie van Toelichting, zoals eerder aangehaald, blz. 325.

### **3. CAO-onderhandelingen bij SHB personeelsplanning BV**

Kort samengevat is de uitgangssituatie deze. Van de onderhandelingen, welke in de maand april van dit jaar hebben plaatsgevonden over de met ingang van 1 juni 1998 van kracht zijnde SHB Rotterdam CAO, zijn de vakorganisaties LBV en VLD uitgesloten. Hoewel de SHB-directie graag alle (4) vakorganisaties met leden onder de operationele SHB-ers als onderhandelings- en contract-partij aan tafel had gezien, wilden CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten daar niet aan meewerken.

In dit hoofdstuk wordt nagegaan of bij dat uitsluiten sprake is geweest van misbruik van een economische machtspositie (3.4). Om misbruik te kunnen vaststellen zal eerst moeten worden uitgezocht of, bijvoorbeeld, een vakorganisatie als een onderneming is aan te merken (3.1). En wat de relevante markt is (3.2) waarop zich een economische machtspositie voordoet (3.3).

#### **3.1 Economische activiteit/markt/onderneming**

Een vakbond of vakorganisatie is een vereniging van werknemers welke tot doel heeft collectieve en individuele belangenbehartiging voor de leden. Letterlijk genomen bestaan er ook zo te noemen organisaties van bedrijven of ondernemingen, maar die laten we hier uiteraard buiten beschouwing.

Zowel de collectieve als de individuele belangenbehartiging heeft in het merendeel van de gevallen op de arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden betrekking. Collectieve belangenbehartiging in de vorm van onderhandelen over en afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten is de kernactiviteit van de vakorganisatie, "het hart van de marktpositie van de vakbeweging".<sup>10</sup> Mensen zijn lid van een vakorganisatie mede met als doel goede, op een CAO gebaseerde

---

10

C.N. Teulings, De plaats van de vakbeweging in de toekomst, Den Haag 1996, blz. 83. Op blz. 81 stelt hij: "In haar 'core-business', het afsluiten van de CAO's staat de vakbeweging sterk. Ondanks een decennium-discussie over decentralisatie is de CAO nog steeds de kern van de arbeidsverhoudingen."

Economy & Life Utrecht      Rapport 24.12.98  
arbeidsvoorwaarden te hebben.

SHB Rotterdam CAO <> MW



Als lid van een CAO-contractpartij hebben zij binnen hun vakorganisatie, een vereniging, invloed op de inhoud van een CAO via de zogenoemde vakbondsdemocratie, met name door de mogelijkheid bij meerderheid van stemmen concept CAO-overeenkomsten goed te keuren of te verwerpen.

Individuele belangenbehartiging bestaat onder andere uit juridische advisering bij kwesties rond arbeidsovereenkomst, zoals beoordeling en ontslag.

Alle vakorganisaties kennen een mix van beide soorten belangenbehartiging, maar een vakorganisatie kan bestaan zonder ooit een CAO af te sluiten.

Werknemers zijn in Nederland vrij lid te worden van een vakorganisatie. Ze kunnen in beginsel kiezen uit tientallen verschillende, maar in de praktijk is vanwege beroep/vak, bedrijfstak, werk- en woonplaats en de sectorverdeling tussen vakorganisaties aangesloten bij een vakcentrale, de keuze beperkt tot circa 5 organisaties.

Van oudsher werd een keuze vooral gemaakt op basis van de door de werknemer aangehangen levensvisie. In recente jaren treedt het -potentiële- vakbondslid meer en meer als consument op. Hij maakt bij het lid worden en lid blijven in toenemende mate een afweging tussen kosten en opbrengsten van het door de betrokken vakorganisatie gebodene.<sup>11</sup> De kosten bestaan hoofdzakelijk uit de contributie, de opbrengsten uit de dienstverlening. Het accent komt bij de keuze steeds meer op de individuele dienstverlening te liggen, omdat niet-georganiseerde werknemers vaak ook van de collectieve belangenbehartiging profiteren. Deze 'free riders' kunnen van die voordelen genieten dankzij wettelijke regelgeving: een werkgever moet een CAO ook toepassen op zijn werknemers die geen lid zijn van een bij de CAO betrokken vakorganisatie.

---

11                      Zie bijvoorbeeld ook: W. Albeda e.a., Arbeidsverhoudingen in Nederland, Alphen a/d Rijn, 1998, blz 64: "De calculerende burger maakt een kosten-batenanalyse, ook wat betreft een vakvereniging."

Economy & Life Utrecht                      Rapport 24.12.98                      SHB Rotterdam CAO <> MW  
Het probleem van de 'free riders' is overigens een belangrijke  
oorzaak van de naar verhouding lage organisatiegraad van de  
Nederlandse werknemers, welke al een aantal jaren stabiel is  
op circa 28%.<sup>12</sup>

De kosten, in de vorm van de contributie, staan voor de  
vakorganisaties met leden onder het operationele SHB-personeel  
in onderstaand overzicht. De cijfers hebben betrekking op het  
voorjaar van 1998 en op werknemers met een volledige werkweek  
en zijn door de organisaties desgevraagd telefonisch verstrekt.  
Voor bijvoorbeeld parttimers en WAO-ers gelden andere tarieven.

Vakorganisatie	Contributie in gld/mnd
CNV Bedrijvenbond	26,--
FNV Bondgenoten	26,50
LBV	17,50
VLD	19,75

### **Samenvatting**

Essentieel voor de verhouding tussen werknemer en  
vakorganisatie is dat er keuzevrijheid is om lid te worden en  
op te zeggen, dat door een (potentieel) vakbonds­lid een keuze  
gemaakt kan worden uit meerdere organisaties en dat door de  
leden via contributie betaald wordt voor door hun  
vakorganisatie ten behoeve van de leden direct of indirect  
verrichte activiteiten.

In paragraaf 2.2 zijn de begrippen onderneming, economische  
activiteit en markt beschreven. Een vakorganisatie (eenheid)  
verleent tegen betaling van contributie collectieve en  
individuele diensten ten behoeve van haar leden (economische  
activiteit) en er zijn verschillende vakorganisaties waaruit  
potentiële leden kunnen kiezen (markt). Een vakorganisatie is  
daarmee een onderneming in de zin van artikel 85, eerste lid  
van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

### 3.2 Relevante markt

Bij het vaststellen van zijn arbeidsvoorwaarden kan een -potentiële- werknemer het overleg met zijn werkgever volledig zelf voeren of zich laten bijstaan door een adviseur of zaakwaarnemer. Of hij kan het overlaten aan een vakorganisatie in geval zijn individuele arbeidsvoorwaarden uit een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voortvloeien. Is een CAO van kracht en op hem van toepassing, dan zijn zijn arbeidsvoorwaarden, volledig of grotendeels, op die CAO gebaseerd.

Een werknemer behoeft geen lid van een contracterende vakorganisatie te zijn om toch volgens de in de CAO vervatte arbeidsvoorwaarden zijn arbeid te verrichten. De werkgever is namelijk op grond van artikel 14 van de Wet CAO verplicht de CAO ook toe te passen op de werknemers die geen lid zijn van (een van) de contracterende vakorganisatie(s).

De Wet CAO bepaalt dat aan werknemerszijde alleen "verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van arbeiders" (artikel 1) zo'n overeenkomst kunnen aangaan. De Wet CAO bepaalt niet dat alle vakorganisaties met leden onder het onder de betreffende CAO vallend personeel contractpartij moeten zijn. De Wet CAO bepaalt ook niet dat de contracterende vakorganisaties daadwerkelijk leden onder het onder de betreffende CAO vallend personeel moeten hebben. Tenslotte bepaalt de Wet CAO niet wat de inhoud van de CAO moet zijn. Er is dus contractvrijheid op CAO-gebied en de werkgever mag in beginsel met elke willekeurige vakorganisatie een voor zijn personeel geldende CAO afsluiten.

In de praktijk komt het er veelal op neer dat in geval van een ondernemings-CAO alleen vakorganisaties met leden onder het personeel van de betreffende onderneming met de leiding van de onderneming een CAO mogen afsluiten. Bij de SHB is dat niet anders. Door de aard van het werk en de sectorverdeling tussen vakorganisaties aangesloten bij een vakcentrale is de door de directie te maken keuze uit de in aanmerking komende dienstverlenende vakorganisaties feitelijk beperkt tot de vier reeds eerder genoemde vakorganisaties: CNV Bedrijvenbond, FNV Bondgenoten, LBV en VLD, alle organisaties met leden onder het operationele SHB-personeel.

Inhoudelijke contractvrijheid maakt het mogelijk dat in een CAO bepalingen kunnen worden opgenomen dat contracterende vakorganisaties een vergoeding krijgen. Deze vergoeding heeft

Economy & Life Utrecht      Rapport 24.12.98      SHB Rotterdam CAO <> MW  
de afgelopen tientallen jaren een grote vlucht genomen en  
staat van oudsher bekend als het 'vakbondstientje'.

Indertijd, volgens een ex-vakbondsbestuurder is het in de jaren '60 begonnen, is in een aantal CAO's vastgelegd dat betrokken vakorganisaties per onder de CAO vallend lid een bepaald bedrag of een percentage van de loonsom krijgen voor sociale doeleinden (meestal: scholing, voorlichting en vorming). Sommige vakorganisaties hebben in voorkomende gevallen die gelden voor het toen beoogde doel aangewend, andere hebben ze gebruikt om de contributie te verlagen dan wel beperkt of niet te verhogen. Of om aan vermogensvorming te doen.<sup>13</sup>

In de voor het operationele SHB-personeel geldende CAO is ook een vergoedingsregeling opgenomen voor de contracterende vakorganisaties. Zowel in de lopende (artikel A 13) als in oude CAO's is bepaald dat de contracterende vakorganisaties jaarlijks recht hebben op 0,3% van de loonsom als "werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden". **B3** Momenteel komt deze vergoeding neer op 0,3% van circa 70 mln gld, zijnde de som van de bruto jaarlonen van het operationele SHB-personeel. Contracterende vakorganisaties hebben jaarlijks in dit geval dus zo'n 210.000 gld te verdelen. In geval van de SHB is de directie nog nooit gebleken dat de werkgeversbijdrage voor de bedoelde sociale doeleinden is aangewend. De werkgeversbijdrage kan daarom gezien worden als een vergoeding voor de geleverde diensten. En als aansporing om bij problemen in overleg met de werkgever tot oplossingen te komen, en bijvoorbeeld niet via acties als werkonderbreking of staking.

De laatste jaren is overigens door de contracterende vakorganisaties -toen nog geheten Vervoersbond CNV en Vervoersbond FNV- feitelijk geen aanspraak gemaakt op het in de CAO vastgelegde recht op een werkgeversbijdrage. Zeer waarschijnlijk omdat het niet getuigt van kiesheid van een jarenlang verlieslijdende onderneming jaarlijks een paar ton te vragen terwijl de betrokken vakorganisaties toch eigenlijk medeverantwoordelijk te houden zijn voor die verliessituatie. De lonen vormen immers de belangrijkste kostenpost van de SHB.

---

13

De Industriebond FNV, "de grootste en veruit de rijkste van het kwartet" (dat begin 1998 FNV Bondgenoten gevormd heeft, TJ) heeft "ruim een half miljard gulden in kas. Dat vermogen is te danken aan jarenlang zuinig beleid, de trouw betaalde 'vakbondstientjes' van werkgevers -inmiddels 25 gulden per werknemer in vaste dienst- en koerswinsten op de beurs. De bond belegt een flink deel van het vermogen in aandelen en profiteert zo van de koersexplosies." Citaten ontleend aan: "Manager ideologie", een artikel vooral over H. Krul, toen voorzitter van de Industriebond FNV en beoogd voorzitter van FNV Bondgenoten, in de Volkskrant van 6 september 1997.

Economy & Life Utrecht                      Rapport 24.12.98                      SHB Rotterdam CAO <> MW  
Naar verwachting zullen contracterende vakorganisaties, met het sinds 1 juni 1998 van kracht zijn van de nieuwe CAO en een naar verwachting niet langer verliesgevende SHB, geen belemmeringen meer ondervinden om hun recht op werkgeversbijdrage te effectueren.<sup>14</sup>

Vanwege de contractvrijheid op CAO-gebied die bestaat tussen werkgevers en vakorganisaties en het feit dat een CAO als een product gezien kan worden waarvoor indirect via vakbondcontributie en vaak direct via de 'vakbondstientjes' wordt betaald, kan een markt voor CAO's in Nederland worden onderscheiden. Door het specifieke karakter van elke CAO (maatwerk), door het beperkte aantal mogelijke contractpartijen van werknemerszijde, door het speciale drukmiddel van acties en staking dat van werknemerszijde kan worden ingezet om tot een overeenkomst te komen en waarvan de kracht in hoge mate afhangt van de organisatiegraad binnen de onderneming waarvoor een CAO wordt afgesloten, en door de speciale wijze van betaling voor geleverde CAO's kan de markt voor CAO's in Nederland als sterk gesegmenteerd worden beschouwd worden.

Op grond van bovenstaande kan de relevante markt worden afgebakend. In het onderhavige geval bestaat de **relevante markt** uit de markt voor CAO's in Nederland met daarbinnen het segment voor de SHB Rotterdam CAO.

### **3.3 Een economische machtspositie**

Het bestaan van een economische machtspositie kan vooral op basis van de marktstructuur aannemelijk worden gemaakt. Hiertoe zullen organisatiegraad/marktaandeel en andere onderwerpen aan de orde komen, waarbij we ons binnen de markt voor CAO's in Nederland zullen concentreren op het marktsegment voor de SHB Rotterdam CAO.

De ledenaantallen van de vakorganisaties liggen in Nederland in vergelijking met het totale aantal werknemers aan de lage kant. De organisatiegraad is sinds de jaren '50 van circa 40% met horten en stoten gedaald tot circa 28%. Per sector verschilt de organisatiegraad. Sectoren als handel en zakelijke dienstverlening scoren ondergemiddeld,

---

14                      Zouden LBV en VLD als contracterende partij bij de lopende "SHB Rotterdam CAO" optreden, dan zouden ze zeer waarschijnlijk van het recht op de werkgeversbijdrage gebruik maken.

Economy & Life Utrecht      Rapport 24.12.98      SHB Rotterdam CAO <> MW  
bovengemiddeld scoort bijvoorbeeld de bouwnijverheid. Wat de Rotterdamse haven betreft zijn geen cijfers bekend, maar traditioneel is de organisatiegraad daar bovengemiddeld in vergelijking met andere sectoren.

Van de aantallen georganiseerde operationele SHB-werknemers zijn geen exacte cijfers bekend. De werkgever draagt slechts voor een klein deel van de georganiseerden direct de contributie af en heeft daarom geen zicht op de precieze aantallen. De betrokken vakorganisaties hebben te kampen met soms sterk vervuilde bestanden (opzegtermijnen, leden die hun nieuwe werkgever niet doorgeven, vut-ters, gepensioneerden, dubbellen) maar maken exacte cijfers, als ze die al zouden kennen, niet bekend. Volstaan moet daarom worden met schattingen.

Leden van de OR van de SHB komen, mede op basis van binnen de bonden circulerende getallen, in het voorjaar van 1998 tot de volgende aantallen georganiseerden onder hun collega's:

- CNV Bedrijvenbond 15;
- FNV Bondgenoten 600;
- LBV 350;
- VLD 100.

Bij elkaar opgeteld komt het totaal uit op 1.065, meer dan de circa 900 operationele werknemers die de SHB telt.

Desgevraagd en los van de absolute aantallen geven OR-leden een schatting voor de organisatiegraad: 2/3. Toepassing van deze schatting op de geschatte aantallen vakbondsleden bij de SHB levert werkbare aantallen (1) op. Als daarnaast de absolute (2) en relatieve (3) organisatiegraad in procenten worden berekend, kan het volgende overzicht voor het operationele SHB-personeel naar de -geschatte- situatie in het voorjaar van 1998 worden opgesteld.

Vakorganisatie	(1)	(2)	(3)
CNV Bedrijvenbond	8	0,9	1,3
FNV Bondgenoten	338	37,6	56,4
LBV	197	21,9	32,9
VLD	56	6,2	9,3
Totaal	599	66,6	99,9

De absolute organisatiegraad wordt bij het analyseren van markten penetratiegraad genoemd; de relatieve organisatiegraad marktaandeel.

In de onderhavige kwestie is het marktaandeel van belang. FNV Bondgenoten heeft onder de operationele SHB-werknemers die georganiseerd zijn, een marktaandeel van ruim 50%, op zich al een bewijs dat er sprake is van een economische machtspositie. Voor zover twijfel bestaat aan de betrouwbaarheid van dat percentage, kan nog gewezen worden op de machtspositie die de voorganger van FNV Bondgenoten, de Vervoersbond FNV, van oudsher heeft ingenomen in de Rotterdamse haven. Deze bond is bij diverse gelegenheden de drijvende kracht geweest om tot havenbrede afspraken over arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid te komen.

Specifieke aanwijzingen van een economische machtspositie van de Vervoersbond FNV/FNV Bondgenoten op de relevante markt zijn te vinden in de drie volgende situaties.

= Het op 16 januari 1997 uitgebrachte "Ondernemingsplan voor de periode 1997 t/m 2000" van de SHB is indertijd voorgelegd aan de OR en aan "de" vakorganisatie.<sup>15</sup> Met deze vakorganisatie kan niets anders dan de Vervoersbond FNV zijn bedoeld.

= Onderdeel van "SHB als autoriteit" is te komen tot een instroombeleid voor jongeren. Onder de kop "SHB-instroomproject gaat van start." worden de leden van FNV Bondgenoten in een schrijven van deze vakorganisatie gedateerd 30 juni 1998 ervan op de hoogte gebracht dat "OR-SHB, directie SHB en FNV Bondgenoten" een overlegresultaat hebben bereikt over de instroom van jongeren bij de SHB, conform de SHB Rotterdam CAO, artikel A, 18 lid 5. Onder het schrijven staan de namen van een regiobestuurder van FNV Bondgenoten en van de voorzitter van de OR van de SHB. CNV Bedrijvenbond wordt nergens genoemd, noch als deelnemer aan het overleg noch als ondertekenaar, terwijl deze bond toch contractpartij bij de betreffende CAO is. **B4**

= De toenmalige voorzitter van de OR van de SHB is in 1997 op staande voet ontslagen vanwege actieve deelname aan door de rechter verboden acties met betrekking tot de SHB. Bij een bespreking van de juridische kanten van deze affaire heeft

---

15

"De" vakorganisatie: ontleend aan het citaat zoals opgenomen in paragraaf 1.1.



Economy & Life Utrecht            Rapport 24.12.98            SHB Rotterdam CAO <> MW  
prof. G. Heerma van Voss het over "De vaste  
onderhandelingspartner voor de werkgever, de Vervoersbond  
FNV"... Ook hier wordt de Industriebond CNV niet genoemd.<sup>16</sup> Met  
werkgever wordt bedoeld de SHB.

Op grond van marktaandeel en aanwijzingen kan niet anders  
geconcludeerd worden dat FNV Bondgenoten op de eerder  
afgebakende relevante markt, te weten: de markt voor CAO's in  
Nederland met daarbinnen het segment voor de SHB Rotterdam CAO,  
een economische machtspositie inneemt.

### **3.4 Misbruik van een economische machtspositie**

Dankzij haar economische machtspositie heeft de vakorganisatie  
FNV Bondgenoten, daarbij overigens gesteund door CNV  
Bedrijvenbond, door de directie van de SHB onder druk te  
zetten LBV en VLD kunnen weren als contractpartij bij de SHB  
Rotterdam CAO. Met diverse gevolgen voor betrokken  
organisaties. Het zijn de gevolgen van het misbruik dat FNV  
Bondgenoten, gesteund door CNV Bedrijvenbond, van zijn  
economische machtspositie heeft gemaakt. Het op deze wijze  
gebruiken van marktmacht is als de kern van misbruik van een  
economische machtspositie te beschouwen. Hieronder volgen  
enkele belangrijke gevolgen van dat misbruik.

(1) De beeldvorming rond de SHB is negatief beïnvloed door  
LBV en VLD uit te sluiten. De uitsluiting heeft volgens de  
SHB-directie onrust onder bestaande SHB-klanten teweeg  
gebracht en twijfels doen rijzen over betrokkenheid en inzet  
van SHB-ers en over de leveringsbetrouwbaarheid van de SHB.  
Daarnaast is de eenwording onder het SHB-personeel en de  
cultuuromslag naar een eensgezinde, doelgerichte onderneming  
vertraagd. Hoewel deze negatieve effecten niet gekwantificeerd  
zijn, kan worden aangenomen dat de uitsluiting wel degelijk  
inzet en kwaliteit van de geleverde diensten in negatieve zin  
heeft beïnvloed. Met als gevolg: hogere kosten,  
kwaliteitsverlies.

(2) Samen met de directie heeft de OR van de SHB zowel  
inhoudelijk als procedureel de grondslag gelegd voor de  
nieuwe CAO. Dat is tot uitdrukking gebracht in de  
intentieverklaring van 20 maart 1998. Deze  
intentieverklaring had uitdrukkelijk tot doel met het

---

16

Zie het artikel "Or-voorzitter en stakingsrecht", OR Informatie, 28 oktober  
1998.

gehele personeel bedrijfsmatig een nieuwe start te maken door alle vakorganisaties met leden onder de operationele SHB-ers als CAO-contractpartij te beschouwen. De uitsluiting van LBV en VLD heeft gezien het ledenaantal van beide vakorganisaties onder het operationele SHB-personeel tot gevolg dat de OR als bindende en stuwende factor in het hoogst noodzakelijke vernieuwingsproces bij de SHB aan kracht heeft ingeboet. De glans van het nieuwe elan is verbleekt.

- (3) Uitsluiting levert de uitgesloten organisaties LBV en VLD financiële nadelen op. Uitgaande van een jaarlijks, in ieder geval tot de CAO is afgelopen, te verdelen werkgeversbijdrage van f 210.000 en een verdeling daarvan over contracterende vakorganisaties naar marktaandeel, zijn de nadelen in de vorm van mis te lopen jaarlijkse inkomsten te becijferen op (ruwweg, gezien de bestaande onzekerheid over de juistheid van de marktaandelen):
- = voor LBV,  $0,3 \times f 210.000$ , dat is f 63.000,-.
  - = voor VLD,  $0,09 \times f 210.000$ , dat is -afgerond- f 19.000,--.

Uitsluiting van LBV en VLD heeft voor beide contracterende vakorganisaties CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten tot gevolg dat zij jaarlijks, in ieder geval tot de CAO is afgelopen, aan werkgeversbijdrage meer ontvangen dan zij anders, zonder uitsluiting, zouden hebben gekregen. Deze jaarlijkse meeropbrengsten zijn te becijferen op:

- = voor CNV Bedrijvenbond,  $(15/615 \times f 210.000)$  verminderd met  $(0,013 \times f 210.000)$ , dat is -afgerond- f 2.400,--;
- = voor FNV Bondgenoten,  $(600/615 \times f 210.000)$  verminderd met  $(0,564 \times f 210.000)$ , dat is -afgerond- f 86.400,--.

- (4) Uitsluiting heeft gevolgen voor de ledenaantallen van de verschillende vakorganisaties onder de operationele SHB-ers. Uitsluiting zal negatieve gevolgen hebben voor LBV en VLD omdat bestaande en potentiële leden deze organisaties niet als volwaardig zien en daardoor als lid opzeggen respectievelijk geen lid worden. Niet bekend is -opsteller dezes- om welke aantallen opgestapte en misgelopen leden het gaat voor LBV respectievelijk VLD.

(5) De SHB Rotterdam CAO kent aan contracterende werknemersorganisaties rechten toe, op grond van artikel A 14 van deze CAO in de vorm van organisatieverlof voor leden van die organisaties, en op grond van artikel A 15 in de vorm van technische faciliteiten voor de communicatie met hun leden. **B3** Die in de CAO vastgelegde rechten gelden in beginsel niet voor de uitgesloten LBV en VLD. Gevolg daarvan is dat bij deze vakorganisaties de binding tussen lid en vakorganisatie niet zo sterk is als anders het geval zou zijn geweest. En dat een hindernis is opgeworpen voor de opbouw van het zogenoemde bedrijvenwerk binnen de SHB door LBV en VLD. Mede hierdoor is de positie van LBV en VLD ten opzichte van de SHB niet zo stevig als deze anders naar verwachting zou zijn geweest. Met alle gevolgen voor de inhoud van de nieuwe CAO en het daarop gebaseerde SHB-beleid, zoals bijvoorbeeld de instroom van jongeren.

(6) Het misbruik dat FNV Bondgenoten als vakorganisatie van zijn economische machtspositie in de onderhavige kwestie heeft gemaakt, komt niet uit de lucht vallen. Al geruime tijd wordt openlijk campagne gevoerd door de FNV/FNV-bonden tegen de LBV/OVB.

LBV/OVB wordt via de pers in diskrediet gebracht ("FNV haalt uit naar cao's van OVB"<sup>17</sup> **B5**; "'Spookbond' ondermijnt cao's"<sup>18</sup>; "De Waal wil OVB aan banden leggen, FNV-voorzitter wil OVB verbieden CAO's af te sluiten"<sup>19</sup> **B5**). En de inhoud van door LBV/OVB afgesloten CAO's wordt fel bekritiseerd omdat deze CAO's minder goed zouden uitpakken voor de werknemers op wie die van toepassing zijn dan andere, concurrerende CAO's.<sup>20</sup>

De campagne tegen LBV/OVB past binnen staand beleid van zowel FNV als CNV en daarbij aangesloten bonden om geen zaken te doen met kleine, zogenoemde categorale bonden. Ze doen overigens wél zaken met categorale bonden als ze er niet omheen kunnen, zoals bij de KLM en de Nederlandse Spoorwegen.

Op den duur heeft landelijk gestuurde en landelijk-brede uitsluiting tot gevolg dat kleine vakorganisaties zich niet kunnen ontplooiën. Potentiële leden zien ze niet als 'echte bonden' omdat ze geen volledige pakket diensten verzorgen als

---

17 Kop boven een artikel in Het Financieel Dagblad van 8 januari 1998.

18 Kop boven een artikel in het Utrechts Nieuwsblad van 16 mei 1998.

19 Kop boven een artikel in het Rotterdams Dagblad van 18 mei 1998.

20 Zie, naast de in de twee eerdere voetnoten genoemde publicaties, ook uitgebreide artikelen in: NRC Handelsblad van 3 maart 1998, in: Rotterdams Dagblad van 3 april 1998, en in: de Volkskrant van 25 juli 1998.

Economy & Life Utrecht            Rapport 24.12.98            SHB Rotterdam CAO <> MW  
ze geen partij zijn bij de CAO die op die leden van toepassing  
is. Ter herinnering een passage uit paragraaf 3.1 van dit  
rapport: Collectieve belangenbehartiging in de vorm van  
onderhandelen over en afsluiten van collectieve  
arbeidsovereenkomsten (CAO's) is de kernactiviteit van de  
vakorganisatie, "het hart van de marktpositie van de  
vakbeweging".

Uitsluiting van kleine vakorganisaties als contractpartij bij  
de SHB Rotterdam CAO in het kader van een landelijk beleid van  
uitsluiting werpt een hindernis op voor de doorgroei van die  
vakorganisaties. Gelet ook op mis te lopen werkgeversbijdragen  
bij deze en andere CAO's blijft de financiële basis smal, wat  
onder meer tot gevolg heeft dat die organisaties elk voor zich  
geen sterk professioneel apparaat van de grond kunnen krijgen.

#### **4. Tenslotte**

Uitsluiting van LBV en VLD als contractpartij bij de SHB Rotterdam CAO in het voorjaar van 1998 is een zuiver geval van misbruik van een economische machtspositie. Zuiver, omdat er geen meningsverschillen over de inhoud van de CAO aan ten grondslag lagen. Zuiver, omdat de concurrentie op de relevante markt door CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten niet is aangegaan met gangbare middelen op het gebied van prijs en kwaliteit van de dienstverlening.