

In het gelijke, onze verschillen ...

Het Belgische collectieve systeem van arbeidsverhoudingen gespiegeld aan Nederland

Guy Van Gyes, Jesse Segers, Erik Henderickx

In dit artikel beogen we wat één van onze voorgangers (Mok, 1985) een oefening in differentiële sociologie noemde, namelijk een vergelijking van arbeidsverhoudingen of misschien beter het collectief overlegsysteem dat zich met deze arbeidsverhoudingen bezighoudt in België en Nederland. We maken daarbij gebruik van cijfermateriaal dat is verzameld in een project voor de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Vanuit een systeemperspectief op arbeidsverhoudingen zijn in dit project cijfers verzameld over het georganiseerd, collectief systeem van arbeidsverhoudingen.

1 Inleiding

De vergelijking van nationale patronen in arbeidsverhoudingen is vanaf het begin gedomineerd door de convergentie-divergentiebenadering. De basis hiervoor werd begin jaren '60 gelegd met het werk *Industrialism and industrial Man* van Kerr e.a. (1960). In reactie op de marxistische these van een komend socialisme stelden zij dat de 'logica van het industrialisme' leidt tot een stijgende gelijkenis/convergentie in institutionele arrangementen. Technologische ontwikkelingen en markteconomie zouden leiden tot een 'pluralistic industrialism'. Wat betreft arbeidsverhoudingen spraken ze over een gefragmenteerd systeem gebaseerd op (deel)belangen en collectieve onderhandelingen. De internationale stakingsgolf van eind jaren '60 en de wijze waarop Westerse landen reageerden op de economische crisis van de jaren '70 plaatsten grote vraagtekens bij deze convergentiehypothese.

Een belangrijk onderdeel in de vergelijkende studie van deze landenreacties op de crisis was de classificatie van institutionele verschillen tussen landen. Tegenover de 'pluralistic fragmentation' van het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten stonden de (neo)corporatistische arrangementen van landen zoals Zweden en Italië. Voor de Belgisch-Nederlandse kant van dit verhaal was *Small States in World Markets* van Katzenstein (1985) belangrijk. Volgens hem had de op export gerichte economie van kleine West-Europese landen hen ertoe gebracht hun markteconomisch functioneren in te bedden in een 'democratisch cor-

Guy Van Gyes is onderzoeksleider HIVA-K.U.Leuven. Drs. Jesse Segers is assistent aan de faculteit toegepaste economische wetenschappen van de Universiteit Antwerpen. Prof. dr. Erik Henderickx is hoogleraar HRM en arbeidssociologie aan de Universiteit Antwerpen en lid van de redactie Tijdschrift voor HRM.

poratisme'. Als kenmerken daarvan noemt hij sociaal partnerschap op centraal niveau, relatief gecentraliseerde en geconcentreerde belangenorganisaties, en voortdurend, vrijwillig en informeel politiek overleg tussen belangengroepen en de overheid over conflictgevoelige onderwerpen. De economische globalisering en de opgang van het neoliberalisme vernieuwden evenwel de convergentiegedachte in de jaren '80 en '90. Er werd gerefereerd aan het Japanse model of gevreesd voor Amerikanisering. Zo plaatste de Franse bankier Michel Albert (1991) in zwart-witbeelden de Amerikaanse variant van het kapitalisme tegenover het zogeheten Rijnlandse model en betoogde dat het Rijnlandse model het beste was, maar desondanks steeds meer terrein verloor aan de Amerikaanse variant. Wat betreft systemen van arbeidsverhoudingen werd echter herhaaldelijk gewezen op het feit dat het allemaal niet zo'n vaart liep. Deze laatste stelling kreeg een bredere onderbouw vanaf eind jaren '90 in de 'varieties of capitalism' (VoC) benadering (Hall & Soskice, 2001). Evenals Albert maakt deze stroming gebruik van twee uitersten, met aan de ene kant de 'liberale markteconomie' waarvan de Verenigde Staten een goed voorbeeld is en aan de andere kant de 'gecoördineerde markteconomie' waarvoor Duitsland als ideaaltipe fungeert. Wel geven zij aan dat binnen de twee ideaaltypes weer allerlei verschillen kunnen optreden. Een belangrijke stelling van deze VoC-benadering is evenwel dat nationale divergentie in *institutionele* praktijken tamelijk persistent over tijd zijn en het antwoord bepalen hoe politieke economieën reageren op sociaaleconomische uitdagingen. Alhoewel dit antwoord nooit volledig determinerend is, zorgen deze institutionele structuren en de bedrijfsstrategieën die ze opwekken, voor een 'distinctive adjustment'. Deze (bredere) gedachtengang vormt het startpunt van de (specifieke) België-Nederlandvergelijking in dit artikel. Traditioneel zijn de systemen van arbeidsverhoudingen van beide landen getypeerd als bestaande uit grote gelijkenissen, maar met belangrijke kleine verschillen. Voor het gelijke beeld zijn namen zoals 'zwak' of 'democratisch corporatisme' gebruikt. Wat betreft 'kleine' verschillen werd daarbij vooral verwezen naar het verschil in vakbondsmacht. Deze typering dateren uit de periode 1985-1996. We zijn nu tien jaar later op het pad van de genoemde 'distinctive adjustment' en gevoed door uitdagingen zoals: de demografische vergrijzing, de Europese integratie en economische globalisering.

In het artikel zullen we dan ook focussen op de vraag in hoeverre de vroeger vastgestelde gelijkenis met kleine verschillen nog steeds opgaat. We doen dit in 4 stappen. Eerst vatten we dit overgeleverde beeld nogmaals kort samen. Vervolgens gaan we voor de periode 2000-2004 in een Europese kwantitatieve vergelijking na of de 'cijfertjes' nog altijd kloppen. In een volgend punt gaan we daarbij in op het belangrijkste kleinste verschil van toen (en nu?): namelijk de vakbondsmacht. Een vierde en laatste onderdeel kijkt na of aangehaalde trends uit Nederland zich ook

in België op gelijke wijze voordoen. Bij wijze van uitleiding maken we met betrekking tot dit Belgische verhaal de link naar het HRM-beleid op bedrijfsniveau.

Terugkoppelend naar de VoC-benadering en het convergentie-divergentievraagstuk, beogen we met dit artikel dus het volgende. We houden ons niet bezig met de 'distinctive adjustment paths' die beide landen sociaaleconomisch hebben meegemaakt in het licht van de recente sociaaleconomische uitdagingen. Eerste aanzetten daartoe zijn onder andere te vinden bij Hemeryckx & Visser (2000), Hemeryckx, Unger & Visser (2000) en Jones (2008). We kijken hier enkel naar het institutionele verhaal (vergelijk de belangrijke verklarende variabele in de VoC-benadering) van één specifiek systeem, namelijk de regulering van arbeid. Is er voor België en Nederland sprake van een distinctief systeem van arbeidsverhoudingen? Om dit na te gaan grijpen we terug naar de typering van pakweg vijftien jaar geleden, die in dit verband zijn gemaakt en stellen ons de vraag via een Europese vergelijking in hoeverre deze thans nog opgaan. De gelijkenissen tussen het Nederlandse en Belgische stelsel in een internationaal breedbeeld blijven daarbij opvallen, waarbij we ingaan op het zich vergrote 'kleine' verschil in vakbondsmacht. Vanuit de convergentie-divergentietheorie kijken we vervolgens na in hoeverre een aantal trends die voor het Nederlandse stelsel worden aangehaald, zich ook in België voordoen. We komen dan terug op het genoemde 'kleine' verschil. We leiden het artikel uit door kort de terugkoppeling te maken naar het HRM-perspectief. Volgens Hall en Soskice (2001) zullen bedrijven immers hun strategie aanpassen aan het institutionele systeem, om zo optimaal de kansen te benutten die een bepaald systeem biedt.

Ten slotte moeten we benadrukken dat het artikel niet enkel spiegelend, maar ook bespiegelend werkt. In onze vergelijking met Nederland zullen we een aantal Belgische uniciteiten aanhalen, maar waarbij we zullen moeten aangeven dat de precieze impact niet altijd duidelijk is. Aldus is het artikel ook een samenvattende oefening in een verdere uitbouw van het onderontwikkeld studiegebied van de Belgische arbeidsverhoudingen (Van Gyes, 2000).

2 Het traditionele beeld van 'gelijkenis' en 'verschil'

We starten onze analyse met de traditionele gelijkenissen en verschillen zoals deze in het verleden zijn gedetecteerd door een aantal auteurs. Merkwaardig: het gaat daarbij meestal om een reeks Nederlandse auteurs die als specialist arbeidsverhoudingen door de jaren heen hun licht hebben laten schijnen op deze derby der Lage Landen: Mok, Slomp, Visser, Nagelkerke, Leisink. Af en toe werden ze geassisteerd door Belgen (in het buitenland): Van Ruysseveldt en Hancké. Tweede opvallendheid: de bijdragen zijn geschreven in een tijdspanne van ongeveer 10 jaar, startend met Mok in 1985 en eindigend met Van Ruysseveldt & Visser en Leisink in 1996.

2.1 'Modaal' corporatisme

Mok (1985) ziet als belangrijkste gelijkenissen een sociaal klimaat waarin de klassenstrijdbijl goeddeels is begraven en de arbeidsverhoudingen geïnstitutionaliseerd, gecentraliseerd en 'verstatelijkt' zijn geraakt. Overleg is de norm geworden. Katzenstein (1985) classificeert beide landen onder de noemer van 'democratisch corporatisme'. Als kleine, open en exportgerichte economieën ontwikkelen beide landen dichte, georganiseerde netwerken van overlegorganen op nationaal niveau om de sociale vrede/cohesie te bewaren en de economische groei te stimuleren. Deze collectieve vorm van arbeidsverhoudingen wordt gekenmerkt door:

- vakbondsbetrokkenheid, -erkenning en integratie;
- wettelijke kaders, in het bijzonder met betrekking tot minimumloon en algemeenverbindendverklaring van cao's;
- gecentraliseerde, sterke organisaties;
- relatief gecentraliseerde en gecoördineerde vormen van collectief onderhandelen met de sector/bedrijfstak als heel belangrijk niveau;
- (technocratische) beleidsconcentratie in het sociaaleconomische veld;
- een mix van zelfbestuur en overheidsoptreden in sociale zekerheid;
- integratie van de arbeidsfactor op bedrijfsniveau door mechanismen van informatie en consultatie (vergelijk ondernemingsraden);
- aan de historische verzuiling gebonden ideologisch pluralisme van de centrale actoren (specifiek voor de vakbonden).

Een blijvend kenmerk van zowel de Nederlandse als de Belgische arbeidsverhoudingen was dus de hoge institutionaliseringsgraad. Alhoewel er af en toe sterk werd gepolariseerd en het overleg niet altijd tot consensus leidde, bleef er toch een uitgebreid institutioneel apparaat intact met betrekkelijk relatieve rust. Er werd daarbij gewezen op het gegeven dat de term 'corporatisme' die we onder andere bij Katzenstein terugvinden, een beetje te zwaar is. Van Ruysseveldt & Visser (1996) wijzen op de instabiliteit en de zwakte van dit collectiefoverlegsysteem, daar het duidelijk tripartiete kenmerken heeft met een regelmatig interveniërende overheid. Ook Nagelkerke & Van Voorden (1994) nemen deze overheidsfactor op in hun beschrijving van de overeenkomsten: een systeem dat voor de besluitvorming sterk leunt op overleg en onderhandeling tussen de partijen in allerlei vormen en op allerlei niveaus, met een interveniërende en participerende rol van de overheid, gericht op afspraken die tot vrijwillige gedragsrestricties leiden en waarbij de bedrijfstakken het eigenlijke zwaartepunt vormen in de arbeidsverhoudingen. België en Nederland waren dan ook op in deze periode veelvuldig gemaakte ranglijsten van (neo)corporatisme dikwijls in elkaars buurt te vinden, maar stonden daarbij niet synoniem voor de meest extreme voorbeelden (Dell'Aringa & Ludovici, 1992). Siaroff (1999), die al deze ranglijsten uit 1985-1995 nog een keertje samenvatte, classificeert Nederland bij de

'moderately-to-strongly' en België bij de 'moderately'. Wanneer we enkel kijken bij de rankings betreffende het vraagstuk loononderhandelingen zitten we, bij een index van 1 tot 5, voor Nederland gemiddeld aan 3,25 en voor België aan 3 (Siaroff, 1999, p. 185).

2.2 Kleine verschillen met gevolgen

De auteurs van pakweg tien jaar geleden benadrukten evenwel ook dat de Belgische en Nederlandse systemen van arbeidsverhoudingen geen eeneiige tweelingen waren. Diversiteit werd ook beklemtoond. Voorlopig wordt daarbij vooral gewezen op een aantal institutioneel-juridische verschillenpunten en particulariteiten. Ze hebben onder andere te maken met de algemeenverbindendverklaring van cao's, de sociale en economische bevoegdheden van de nationale consultatieorganen, het statuut van de vakbonden en de wijze waarop de werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau is georganiseerd.

Ten tweede – en sociologisch als veel belangrijker aangeduid – wordt gewezen op een groot-kleinverschil: de positie en macht van de vakbond in dit georganiseerde systeem, die groter is in België en kleiner in Nederland. Van Ruysseveldt & Visser (1996) verwijzen daarbij naar het werk van Colin Crouch (1993). Deze omschrijft het Nederlandse corporatisme als 'employer-led', terwijl het Belgische type is gekenmerkt door 'powerful, articulated and centralized union movements' die hij vergelijkt met de Scandinavische vakbonden. Mok (1985), maar ook Slomp & Hancké (1996), wijst in dit verband op het belang dat in België de vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming een onderdeel is geworden van de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen en in Nederland niet of véél minder. Verschillen in de industrialisatie worden daarbij aangewezen als oorzaak door Mok (1985). Nagelkerke & Van Voorden (1994) wijzen op het gegeven dat de verzuiling sterker is blijven voortbestaan in België, wat de positie van vakbond aldaar heeft geholpen een krachtiger positie te behouden.

Ten derde en minder uitgesproken wordt gewezen op de andere wijze waarop de overheid in het collectief overleg een rol opeist en de tegenovergestelde trend die zich daarbij afspeelt in beide landen. Van Ruysseveldt & Visser (1996) spreken over een frequent, direct en sterk zichtbaar optreden van de overheid in de jaren '80. De Nederlandse overheid is in de tegenovergestelde richting geëvolueerd, met een minder zichtbare rol.

*Positie en macht van
de vakbond is in
België groter*

3 Gelijke plaatsing vandaag?

Ondertussen zijn we méér dan 10 jaar verder. Kunnen we ook nu nog de Belgische en Nederlandse systemen van arbeidsverhoudingen onder dezelfde noemer, weliswaar met andere adjectieven (meer of minder

vakbond; andere wijze van overheidsbetrokkenheid) plaatsen? We gaan dit op een kwantitatieve wijze na en gebruiken daarvoor cijfermateriaal dat is verzameld in een project voor de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Vanuit een systeem-perspectief op arbeidsverhoudingen zijn in dit project cijfers verzameld over het georganiseerd, collectief systeem van arbeidsverhoudingen.

Het ging om volgende parameters:¹

- syndicalisatiegraad;
- organisatiegraad werkgevers: percentage van werknemers waarvan de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie;
- spreidingsgraad werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau: percentage werknemers (privé en overheid) met een werknemersvertegenwoordiging (genre ondernemingsraad of syndicale delegatie) op de werkvloer;
- dekkingsgraad cao;
- centralisatie van het overleg;
- staatsinmenging in loononderhandelingen;
- stakingsindex.

We krijgen aldus een beeld over:

- het georganiseerd, gecentraliseerd karakter: het hoofdkenmerk waarmee de Belgische en Nederlandse systemen worden aangeduid;
- de sociale rust (stakingsindex): het hoofdkenmerk 2;
- de staatsinmenging: de belangrijkste motivatie waarom België en Nederland bij de ‘modale’ vorm werden ingedeeld.

We geven voor deze indicatoren in tabel 1 de cijfers weer voor België, Nederland en het gemiddelde van de EU-25. De gelijkennis tussen beide landen situeert zich in deze cijfers voornamelijk met betrekking tot de volgende indicatoren: organisatiegraad werkgevers; spreidingsgraad werknemersvertegenwoordiging; cao-dekkingsgraad en centralisatie in het overleg. Voor deze indicatoren scoren beide landen ook meestal hoger dan het Europees gemiddelde (centralisatie niet hoger, maar ook niet lager). Voor de andere indicatoren scoort Nederland meestal rond het Europees gemiddelde en België hoger (syndicalisatiegraad, stakingsindex en overheidsingrijpen).

Het is daarbij belangrijk om op te merken dat een aantal van de indicatoren een sterke correlatie vertonen en met name deze waar zowel België als Nederland bovengemiddelde scores laten optekenen en grote gelijkennis vertonen. Deze correlatie wordt in tabel 2 duidelijk gemaakt. Het gaat om de correlatie van de EU-25-landengemiddeldes op al de gebruikte indicatoren voor de periode 2000-2004.

Het gaat daarbij om de organisatiegraad van werkgevers, de spreidingsgraad van de werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau, de

	België	Gemiddelde EU-25	Nederland
Syndicalisatiegraad	56%	25%	22%
Organisatiegraad werkgevers	72%	58%	79%
Spreidingsgraad werknemersvertegenwoordiging	66%	53%	64%
Dekkingsgraad loon-cao's	96%	66%	88%
Centralisatie-index van loononderhandelingen (0 tot 100)	61	58	58
Staatsinmenging in loononderhandelingen (schaal van 1 tot 5)	4	2.6	2.6
Stakingsindex (0 tot 100)	22	9	11

Bron: Van Gyes e.a. (2007), zie voor verdere definities en verwijzingen bijlage 1.

Tabel 1. Indicatoren van een collectief systeem van arbeidsverhoudingen, België en Nederland vergeleken met EU25, gemiddelde 2000-2004.

	1	2	3	4	5	6	7
1		0.2261	0.4684(*)	0.4532(*)	0.4465(*)	0.0063	-0.1540
2			0.4701(*)	0.6967***	0.4882(*)	0.0484	0.3581
3				0.6980***	0.5852*	0.2924	0.0710
4					0.6181**	0.2847	0.4155
5						0.2308	0.1041
6							0.0181

1 = syndicalisatiegraad; 2 = organisatiegraad werkgevers; 3 = spreidingsgraad werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau; 4 = cao-dekkingsgraad; 5 = centralisatie cao-overleg; 6 = staatsinmenging cao-overleg; 7 = stakingsindex, (*) <0.05; * <0.01 ** <0.001 *** <0.0001.

Tabel 2. Correlatie tussen indicatoren van de collectieve organisatie van arbeidsverhoudingen, EU-25, gemiddelden 2000-2004. Bron: eigen bewerking.

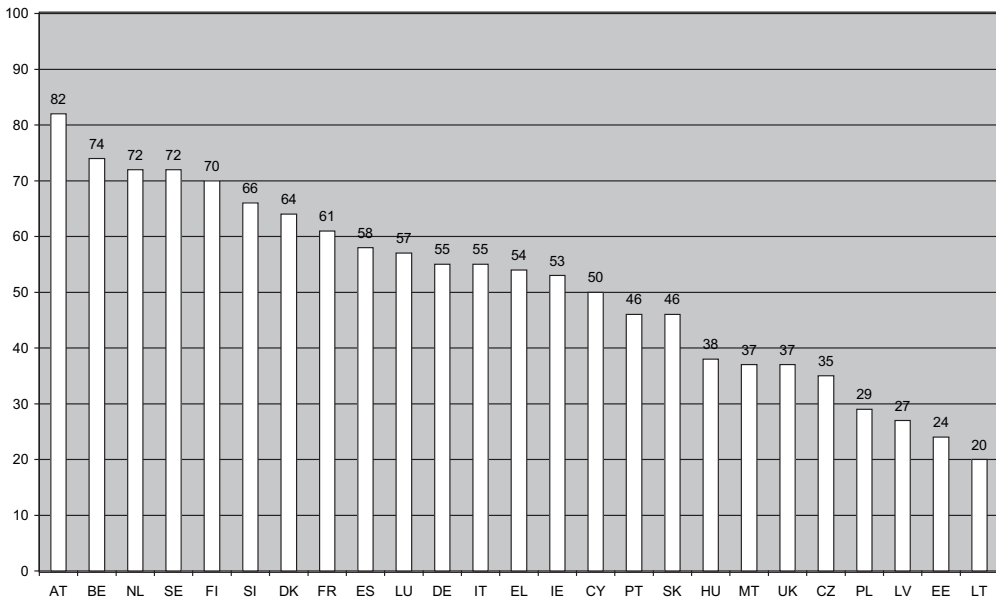
cao-dekkingsgraad en de centralisatie-index van loon onderhandelingen. We zouden deze als de kernindicatoren van een georganiseerd, collectief systeem van arbeidsverhoudingen kunnen omschrijven. De correlatie maakt duidelijk dat deze indicatoren samen onderdeel vormen van één latente variabele, die we dus kunnen omschrijven als een maat voor een georganiseerde, collectieve vorm van sociaal overleg oftewel neocorporatistische arbeidsverhoudingen.

Wanneer we als composietindex van deze georganiseerde, collectieve vorm van arbeidsverhoudingen en sociaal overleg dan het gemiddelde van deze vier indicatoren nemen – ze hebben elk een schaal 0 tot 100 – merken we dat zowel België als Nederland, samen met landen zoals Oostenrijk, Zweden en Finland, duidelijk worden gekenmerkt door een uitgebouwde collectieve vorm van arbeidsverhoudingen (zie figuur 1). Het vastgestelde beeld van 10 à 15 jaar geleden blijkt in een Europese vergelijking nog steeds op te gaan. De Lage Landen staan ook nog steeds

broederlijk bij elkaar, met een score voor België van 74 en voor Nederland van 72. Oostenrijk heeft een hoger cijfer door het verplichte werkgeverslidmaatschap via het ‘Kammer’-systeem, dat we ook in Slovenië en in mindere mate ook in Luxemburg terugvinden. De kleine landen in Noordwestelijk Europa springen er door hun ‘corporatisme’ oftewel systeem van collectief overleg en sociale dialoog nog altijd uit. Voor de (kleine) landen uit Noordoostelijk Europa geldt net het omgekeerde (de Baltische staten en Polen).

Wanneer we vervolgens kijken naar de parameters die niet werden meegenomen in de composiet-index, zien we dat België en Nederland daar duidelijk op andere plaatsen terechtkomen in een EU-vergelijking. Het is vooral naar syndicalisatiegraad dat dit tot een andere score in een Europese vergelijking leidt. België bevindt zich op dit vlak net naast de Scandinavische koplopers, Nederland is hier lagere middelmaat. Aldus wordt ook dit beeld van begin jaren '90 bevestigd. De stakingsintensiteit lijkt daar een afgezwakte verdere afspiegeling van te zijn. Deze stakingsindex wordt overigens aangevoerd door de Zuid-Europese landen. Dit conflictueel gehalte is daarmee het kenmerk van deze regio in een Europese vergelijking.

België bevindt zich wat betreft staatsinmenging samen met landen zoals Ierland en Finland in het Europese koppeloton. Terwijl in Nederland de geleide loonpolitiek tot een einde komt in de crisisperiode van de jaren



Figuur 1. Composiet-index van collectief georganiseerde arbeidsverhoudingen (corporatisme), EU-25, gemiddelden 2000-2004. Bron: eigen berekening.

Staatsinmenging		Stakingsindex		Syndicalisatiegraad	
Land					
BE	40	ES	233	SE	78
IE	40	IT	119	DK	74
FI	38	EL	100	FI	71
PT	38	PT	100	CY	70
LU	34	FR	92	MT	63
FR	32	AT	81	BE	55
IT	32	FI	49	SI	44
HU	30	DK	41	IE	36
SI	30	IE	41	AT	35
NL	26	HU	40	IT	34
PL	25	UK	31	LU	34
SK	25	SI	23	SK	30
CZ	20	BE	22	UK	29
DE	20	SE	22	EL	27
DK	20	CY	21	PT	24
EE	20	MT	21	DE	23
EL	20	LU	13	CZ	22
LT	20	NL	11	NL	22
LV	20	EE	8	LV	19
MT	20	DE	4	EE	17
SE	20	LT	2	HU	17
ES	16	PL	2	ES	15
UK	16	CZ	1	PL	15
AT	15	LV	1	LT	14
CY	15	SK	1	FR	10

Tabel 3. Rangordening naar staatsinmenging, stakingsindex en syndicalisatiegraad, EU-25, gemiddelden 2000-2004. Bron: zie bijlage 1.

'80, voert de Belgische overheid haar interventies juist op. Deze pogingen tot overheidsingrijpen resulteren uiteindelijk in de Belgische Wet op de Competitiviteit. Volgens de wet van 1996 op het concurrentievermogen moeten werkgevers en werknemers tweejaarlijks onderhandelen over een interprofessionele loonnorm die de maximale stijging van de loonkosten in de hele privésector fixeert. Die loonnormen moeten de evolutie van de loonkosten in België koppelen aan die van enkele belangrijke referentielanden (Nederland, Duitsland, Frankrijk) en zo de concurrentiekracht van de economie vrijwaren. Technische voorspellingen over de loonkostenevolutie door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) moeten de loonnorm objectief maken. De sociale partners moeten correctiemechanismen inbouwen voor het geval loonkosten alsnog zouden ontsporen. De federale regering kan steeds zelf tussenkomen wanneer

de onderhandelaars geen loonakkoord of een onvoldoende matigend loonakkoord bereiken. In de praktijk wordt het imperatieve karakter van de wet evenwel al snel grotendeels een indicatieve interpretatie gegeven. Boucké & Vandaele (2003, p. 74) schrijven: “De zwakke ‘schaduw’ van de hiërarchie laat betijen.”

4 Het grote blijvende verschilpunt: vakbondssterkte (densiteit)

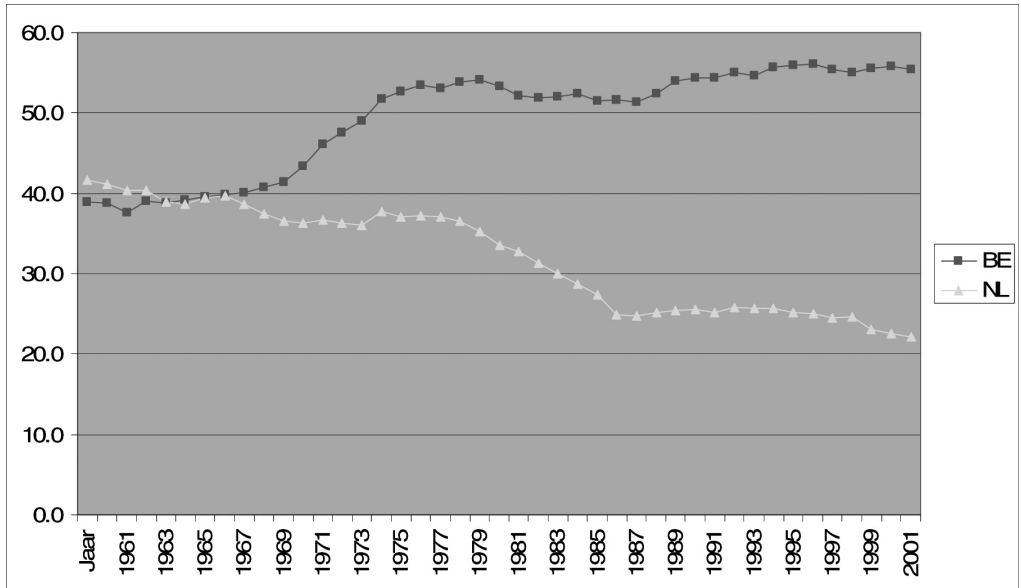
Het grote verschilpunt tussen Nederland en België in hun collectief georganiseerd systeem van arbeidsverhoudingen blijft dus ook in het begin van de 21ste eeuw de vakbondssterkte.

4.1 Sterke Belgische vakbonden

De Belgische vakorganisaties (het socialistische ABVV, het christelijke ACV en het liberale ACLVB) tellen samen iets minder dan drie miljoen leden. 50% van de werknemers is gesyndiceerd. In alle bedrijven van meer dan 50 werknemers (5000 bedrijven) zijn ze institutioneel aanwezig en bij de sociale verkiezingen, om de vier jaar, worden méér dan 45 000 vakbondsvertegenwoordigers voor de ‘ondernemingsraden’ (OR) en het ‘comité voor preventie en bescherming op het werk’ (CPBW, het vroegere ‘comité veiligheid en gezondheid’) verkozen.

Vergeleken met de Nederlandse vakorganisaties vertoont het Belgische syndicalisme enkele merkwaardige kenmerken en verschilpunten:

- Het hoge aantal leden (het voornaamste criterium voor vakbondssterkte) dat geen terugloop kent. In vergelijking met de Nederlandse syndicalisatiegraad zien we dat de grote discrepantie in trend zich heeft voorgedaan in de jaren '70 en '80. In de jaren '60 is de syndicalisatiegraad ongeveer gelijk. In de jaren '70 blijft deze stijgen in België, terwijl de graad in Nederland stabiliseert. In de jaren '80 stabiliseert ook de syndicalisatiegraad in België, maar tegelijkertijd doet zich in Nederland een sterke daling voor. De laatste jaren zien we dat de Belgische syndicalisatiegraad weer lichtjes is gestegen, terwijl deze voor Nederland lichtjes blijft dalen (Van Gyes, 2006; Visser, 2006) (zie figuur 2).
- In vergelijking met de buurlanden spreken de Belgische bonden bredere groepen werknemers aan, zie tabel 7 in de bijlage (Van Gyes, 2006; zie ook Schnabel & Wagner, 2005). Het gaat dan in het bijzonder om jongeren en de hogere middengroepen (zogenaamde professionals). Uiteindelijk vinden we in België vooral verschillen in syndicalisatiegraad naar opleiding (universitair zijn beduidend minder lid van een vakbond dan anderen), terwijl in andere landen, waaronder Nederland, daar ook verschillen naar leeftijd, sector en geslacht bijkomen. In vergelijking met Nederland zien we vooral de grote verschillen bij jongere leeftijdscategorieën, de private sector en lagere klassen (vergelijk lager kantoorpersoneel en ongeschoolde arbeiders).



Figuur 2. (Netto)syndicalisatiegraad, België en Nederland vergeleken.

Bron: Belgische data: HIVA; Nederlandse gegevens: Ebbinghaus & Visser (2000) + Visser (2006).

- Het institutioneel vakbondspluralisme blijft bestaan. De twee belangrijkste confederaties (ABVV & ACV) treden steeds meer in gemeenschappelijk vakbondsfront op, maar blijven op discoursniveau verschillende ideologische uitgangspunten in hun interpretaties en verklaringen hanteren (Pasture, 1996). Het is daarbij opvallend dat de christelijke vakbond duidelijk de grootste vakbond is. Er bestaat ook een liberale vakbond die ongeveer 5 à 10% van de vakbondsleden voor zijn rekening neemt. Ook in Nederland is dit vakbondspluralisme blijven bestaan. De verhouding tussen tussen FNV en CNV/MHP is echter veel schever.
- Een neocorporatistische overlegpraktijk op drie niveaus (bedrijf, sector, landelijk/interprofessioneel) met uitgesproken monopolistische vertegenwoordigingen – er zijn alleen erkende, zogenaamd representatieve vakbonden – die nauwelijks in opspraak komen. De automatische loonindexering bij inflatie en de algemeenbindendverklaring van cao's vormen de sluitstukken van deze praktijk. Het levert de vakbonden gewaarborgd advies op en geeft een legale ruimte om besluiten in samenspraak met de werkgevers te implementeren. Aldus is een zéér groot aandeel van de Belgische werknemers gedekt door een loon-cao (Dorssemont, Cox & Rombouts, 2005; Van Ruysseveldt, 2000).
- De blijvende betrokkenheid van vakbonden in het beheer van een aantal voorzieningen uit het sociaal zekerheidsstelsel en een blijvende rol in de administratie van een aantal sociale verzekeringen

(Van Gyes, De Witte & Van der Hallen, 2000). De bekendste zijn de werkloosheidsuitkering en de additionele risicopremies in een aantal sectoren (uitbetaald door sectorale fondsen van bestaanszekerheid zoals in de bouwnijverheid). Wat de werkloosheidsuitkeringen betreft, kent België voor arbeiders (niet voor kantoorpersoneel) de tijdelijke werkloosheid, mogelijk bij technische of economische problemen (cruciaal bij een economische crisis), waardoor werknemers een inkomensvervangende vergoeding ontvangen, vaak aangevuld met een premie van de werkgever (cao-bepaald) en niet meteen ontslagen hoeven te worden. Dit unieke flexibiliteitsinstrument biedt ademruimte aan de bedrijven, zonder verlies van competenties. In Nederland zijn, binnen de brede hervormingsgolf van de sociale zekerheid, de sociale partners grotendeels verwijderd uit het beheer van het systeem, in het bijzonder van de zogenaamde werknemersverzekeringen (Trommel & Van der Veen, 1999).

- Een versterkte en verruimde maatschappelijke rol als sociale beweging. In de jaren '80 waren de vakbonden actief aanwezig in 'nieuwe' sociale bewegingen zoals de vredesbeweging, in de jaren '90 bij de anti-racismebeweging. Vandaag vinden we ze terug in de anti- of andersglobaliseringsbeweging, maar er zijn ook banden met de milieubeweging (zie bijvoorbeeld de vzw² Arbeid en Milieu), de derdewereldorganisaties, ... (zie de website van de vakbonden en ACV-ABVV-HIVA, 2007).
- Werknemers legitimeren nog altijd massaal vakbonden op bedrijfsniveau via sociale verkiezingen; het aantal kandidaten daalt niet; de stemopkomst bij sociale verkiezingen blijft ongeveer stabiel (80% van hen die kunnen, gaan ook effectief stemmen). Dit wijst op een grote betrokkenheid van werknemers bij het vakbondsgebeuren (Op den Kamp & Van Gyes, 2006).

Tussen 1987 en 1995 bleek de effectieve opkomst tamelijk stabiel te zijn. De verkiezingen van 2000 worden getekend door een sterke daling van de opkomst vergeleken met 1995. Voor 2004 is evenwel een licht herstel te noteren. Zowel OR als CPBW kennen sinds 2000 een effectieve opkomst van iets minder dan 80%. De effectieve opkomst bij sociale verkiezingen mag dus hoog worden genoemd. Het gaat per

	2004	2000	1995	1991	1987
Eigenlijke opkomst OR	79,3%	78,4%	82,6%	81,4%	83,6%
Eigenlijke opkomst CPBW	79,8%	78,8%	82,9%	81,3%	82,9%

Tabel 4. Eigenlijke opkomst bij sociale verkiezingen, OR en CPBW, 1987-2004

Bron: FOD WASO, Databank sociale verkiezingen (eigen bewerkingen HIVA). Ingeschreven kiezers die effectief gingen stemmen als ze daartoe de kans hadden.

slot van rekening niet om een stemplicht, maar een stemrecht. Nog steeds gaan bijna 4 van de 5 werknemers die de kans hebben om te stemmen, effectief hun stem uitbrengen bij de sociale verkiezingen in de ondernemingen.

In Nederland worden de resultaten van OR-verkiezingen niet gecentraliseerd. Uit een enquête over OR en Achterban van 2004 in opdracht van het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijkt dat 56% van de ondervraagden bij de laatste verkiezingen is gaan stemmen (Visee & Rosbergen, 2004). 18% geeft evenwel ook aan niet te zijn gaan stemmen om de reden dat zij nog geen stemrecht hadden of omdat er geen kandidaten waren. Wanneer we deze cijfers in overweging nemen, komen we dus op basis van deze enquête voor Nederland uit op een eigenlijke opkomst van ongeveer 69% – een goede 10 procent lager dan in België.

Op basis van deze lijst kunnen we dus zonder meer stellen dat we in België met ‘veel’ vakbond te maken hebben, die bovendien nog in vergelijking met anderen een omvattende bedrijvigheid tentoonspreidt.

De effectieve opkomst bij sociale verkiezingen mag hoog worden genoemd

4.2 Redenen voor dit (relatieve) succes

Het succes van het Belgische syndicalisme is internationaal gezien een uitzondering op een trend waarbij vakbonden worden geconfronteerd met negatieve cijfers: dalend ledenaantal, verminderde dekkinggraad van cao's enzovoort.

Helaas ontbreekt voorlopig grotendeels het wetenschappelijke bewijs waarom het Belgisch syndicalisme in Europa (samen met de Scandinaviërs) zo'n uitzonderlijke positie heeft. Twee elementen lijken in elk geval belangrijk:

- Basissyndicalisme: in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Nederlandse bonden hebben de Belgische vakbonden een verzekerde en duidelijke aanwezigheid op de werkvloer. Aldus beschikt het Belgisch syndicalisme over een middenkader van zo'n 50 000 mensen. Het geeft de vakbond enerzijds een 'gezicht' dicht bij de werknemers op de werkvloer en anderzijds ook mobilisatiekracht (zie in dit verband het vroegere werk van Hancké, en Martens, Van Gyes & Vanderhallen, 2002).
- 'Living apart together' met de politieke elite: door de historische, sociaal-politieke verzuiling – die duurzaam blijkt te zijn als het om organiseren op het maatschappelijk middenveld aankomt – heeft de arbeidersbeweging steeds een belangrijke politieke voet tussen de deur gehad. Via een stroom aan neocorporatistische besluitvormingskanalen (formele en informele) is er voortdurend contact en overleg tussen vakbondselite en politieke elite, waarbij naar overeenstem-

ming en compromis wordt gestreefd. Dit bijna Hollands aandoende ‘polderen’ (vergelijk het Nederlandse poldermodel van sociale dialoog) wordt evenwel afgewisseld, gecombineerd met een duidelijk politiek activisme en wil tot mobilisatie. Aldus passen de Belgische bonden tot op zekere hoogte een strategie toe van Zuidwest-Europese vakbonden (bijvoorbeeld in Frankrijk en Italië) in een overlegmodel op Noordwest-Europese leest geschoeid (bijvoorbeeld als in Nederland en Oostenrijk). Belgische vakbonden mobiliseren dus op geregelde tijdstippen politiek zoals pakweg de Italiaanse bonden, maar dit leidt zelden of nooit tot algemene, politieke stakingen (zoals wel traditie is in de genoemde landen). Belgische vakbonden zoeken in een reeks overlegorganen compromissen en consensus met werkgevers en overheid. Ze laten zich echter ook zelden of nooit bewegen tot ‘sociale pacts’, waarin een consensus wordt uitgetekend over het te voeren sociaaleconomisch beleid voor een langere termijn.

Gerelateerd aan deze twee elementen (basissyndicalisme en lat-relatie met politieke elite), maar toch apart het vermelden waard, is de mobilisatiekracht van de Belgische bonden. Aldus hebben ze recentelijk ook Europees een voorhoederol gespeeld in wat de gedeeltelijk succesvolle Euro-democratisering van de sociale dialoog wordt genoemd. Ze waren in 1997 de medeorganisatoren van de eerste Euro-staking naar aanleiding van de sluiting van Renault-Vilvoorde (Richter, 1997), en speelden een initiërende rol in het vakbondsprotest tegen de Bolkestein-Richtlijn (Parks, 2005; Derruine, 2007) en de Havenrichtlijn (Decoene, 2007)

Aansprekbare sociale mobilisatiekracht (betogingen, stakingen en dergelijke) en machtsaanwezigheid – we zouden het ‘visibiliteit’ kunnen noemen – zowel ‘down-under’ in de leefwereld van de werknemer op de werkvloer als in de hogere sferen van het nationale politieke systeem, zorgen ervoor dat de Belgische vakbonden méér tegenmacht – over hoeveel spreken we ons hier niet uit – dan in vergelijkbare landen hebben kunnen opbouwen ten opzichte van dat andere, financieel-economische systeem. Een collectief optreden dat aldus méér en beter wordt gemaakt door de werknemersachterban dan in een aantal andere (Europese) landen. Een aantal instituties zorgt daarbij voor de nodige onderbouw en inbedding, net zoals het behouden pluralisme en de financiële schaalvoordelen. Moeilijker ligt het bij de institutionele opdeling tussen enerzijds arbeiders en anderzijds kantoorpersoneel. Zo zijn de vakbonden intern opgedeeld in enerzijds sectorale organisaties voor de arbeiders (met eigen stakingskassen) en elk één overkoepende organisaties voor kantoorpersoneel (‘employees’). Tevens zijn er statutaire verschillen, zoals de opzegperiode bij ontslag: deze is korter bij arbeiders dan bij kantoorpersoneel. Alhoewel voortdurend de idee van het eenheidsstatuut bepleit wordt, blijft dit een uniek Belgisch curiosum.

5 Zelfde trends als in Nederland?

Wanneer we vervolgens in een laatste punt van onze vergelijking de focus op veranderingen leggen, komen we voor Nederland bij vier grote elementen terecht. Van Hoof (2007), bekend om zijn uitgebalanceerde syntheses over het (Nederlandse) arbeidsbestel, vatte ze in zijn afscheidsrede nogmaals krachtig samen. Ook hij beklemtoont dat de centrale instituties van het Nederlandse collectieve overlegsysteem nog steeds fier overeind staan. Aldus bevestigt hij wat we via een Europese vergelijking daarstraks hebben willen aantonen. Het neocorporatistische verhaal gaat nog steeds op voor de Nederlandse en Belgische arbeidsverhoudingen en geeft deze landen voor dit arbeidssysteem dan ook een welbepaalde, vergelijkbare plaats in de (Europese) wereld, samen met andere kleine landen in het noordwesten van dit continent. In zijn rede stelt Van Hoof verder evenwel dat deze instituties in Nederland door vier grote tendensen worden gekenmerkt de laatste jaren: een verbreding van de thema's, decentralisatie, een tweeslachtige houding van de overheid en een afkalvende syndicale machtsbasis. De laatste twee factoren hebben we in de vorige punten al (impliciet) aan de orde gebracht door te verwijzen naar de blijvende vakbondssterkte in Belgenland en de grotere pogingen om als overheid greep te krijgen op de loononderhandelingen. De twee andere behandelen we hier vergelijkenderwijs.

5.1 Verbreding in thematiek

Ook in België heeft het sociale overleg zich verbreed en zijn er nieuwe afspraken en collectieve regelingen gekomen rond employability, scholing en welzijn op het werk. De dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen hanteert in zijn classificatiesysteem van cao-inhoud vandaag meer dan 40 onderwerpklassen en 273 indextermen (Dorssemont, Cox & Rombouts, 2005).

Een mooi voorbeeld van deze verbreding is het milieuthema (Op den Kamp & Van Gyes, 2008). In de jaren '90 en gevoed door het grotendeels regionaliseren van de milieubevoegdheid, treedt een beleidsinstitutionalisering in het milieudomein op. Ook de vakbonden en het sociaal overleg verwerven een plaats in deze institutionalisering. Zo wordt het thema op Vlaams niveau een terugkerend gegeven in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen – het centrale adviesorgaan van de sociale partners op regionaal vlak. Bij de oprichting van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen (Mina-raad) in 1995 krijgen ook de sociale partners een zitje in dit centraal adviesorgaan wat betreft milieu.

Deze beleidsadviserende rol wordt op het terrein gecomplementeerd met het toekennen van milieubevoegdheden aan de syndicale vertegenwoordigingsorganen op de werkvloer. Het gaat dan in het bijzonder om het toekennen van een reeks bevoegdheden aan het Comité voor Preventie en Welzijn op het Werk (CPBW). De werking van dit orgaan werd overigens sowieso in deze periode herzien als gevolg van een harmonisatie

met de groeiende Europese regelgeving over arbeidsomstandigheden. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk – bij afwezigheid van dit Comité de Syndicale Delegatie – heeft volgens de Federale wetgeving inzagerecht in alle documenten die te maken hebben met het milieu en heeft het recht de werkgever in dit verband te adviseren. De Vlaamse milieuregelgeving (Vlarem) heeft deze algemene bevoegdheden verder geconcretiseerd. Ze somt op welke documenten de werkgever het Comité moet bezorgen (bijvoorbeeld info over de milieuvergunning, het jaarlijks milieuverslag, de handelingen van de milieucoördinator). Het Comité mag/moet advies geven over het door de onderneming gevoerde milieubeleid, het milieujaarverslag, het verslag van de milieucoördinator en over alle documenten, toelichtingen en informatie die door de werkgever of de milieucoördinator aan het Comité worden bezorgd. Het Comité moet zijn akkoord geven over de aanwijzing of vervanging van de milieucoördinator.

Ondanks deze verbreding moeten we evenwel vaststellen dat de traditionele thema's blijven domineren: loon (plus premies), arbeidstijd en additionele sociale voordelen in het Belgische cao-overleg.

Ook een overzicht van de thema's die in het sociaal overleg op bedrijfsniveau aan bod komen, bevestigt dit beeld (Theunissen & Ramioul, 2005). Beloning – gezien de sectorale regeling – verliest dan aan belang en thema's in verband met arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk komen sterker op de voorgrond.

Thema	Sectorale cao	Bedrijfscao	Totaal
Tijdskrediet	71	971	1042
Brugpensioen	48	820	868
Sociale vrede	61	610	671
Maaltijdcheques	6	621	627
Loon	88	532	620
Hospitalisatieverzekering	15	552	567
Vlaamse aanmoedigingspremie	23	485	508
Loopbaanonderbreking	9	463	472
Eindejaarspremie	33	241	274
Reiskosten woon-werkverkeer	60	186	246
Additioneel pensioen	15	146	161
Loon- en functieclassificatie	36	118	154

Tabel 5. Belangrijkste thema's in geregistreerde sector- en ondernemingsakkoorden (2003).

Bron: FOD WASO, geciteerd bij Mormont (2005).

1. Arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid	71%
2. Verlofregeling	66,8%
3. Arbeidstijdregelingen	33,8%
4. Arbeidsduur	55,5%
5. Stress	53,9%
6. Introductie nieuwe technologie	47,6%
7. Beloning	46,9%
8. Opleiding en vorming	45,7%
9. Afstemming privé- en beroepsleven	45,7%
10. Financiële en economische informatie	45,5%
11. Introductie nieuw product/dienst	44,7%
12. Wervings- en selectiebeleid	40,2%
13. Duurzame ontwikkeling	30,3%
14. Integratie kansengroepen	27,9%
15. Inzet van onderaannemingen	21,2%

Tabel 6. Thema's in sociaal overleg op bedrijfsniveau, Vlaanderen, 2003.

Bron: PASO (Theunissen & Ramioul, 2005). *Vestigingen in Vlaanderen met een georganiseerd sociaal overleg.*

5.2 Gecoördineerde decentralisatie

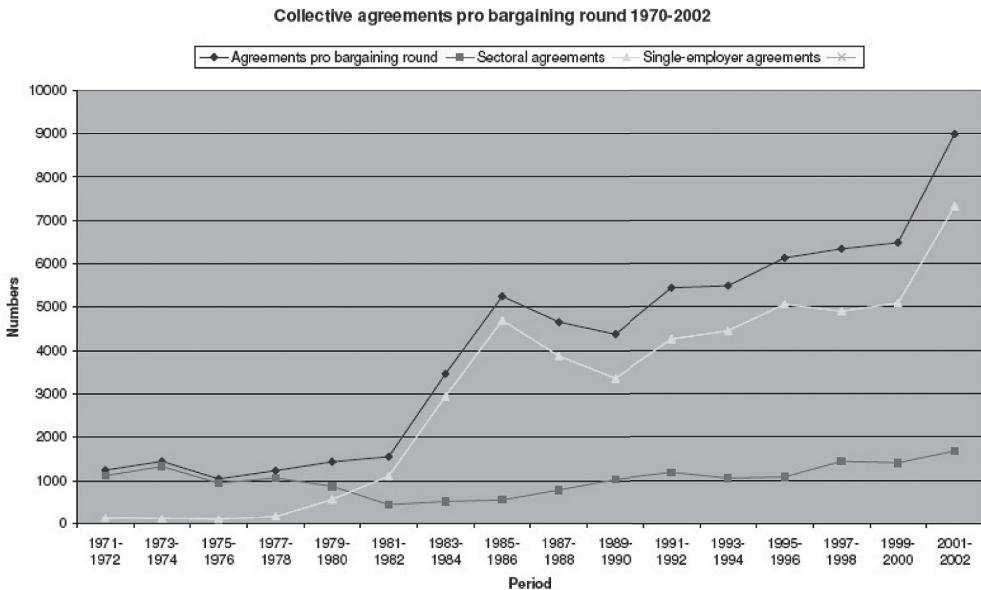
Wat betreft decentralisatie zien we in de cijfers voor Nederland dat de ondernemings-cao's sinds 1980 harder gegroeid zijn dan de sector-cao. Dit soort cao lijkt dus in opmars. Het blijkt evenwel niet te gaan om een grootscheepse vervanging van sector- door ondernemings-cao's, maar eerder om een verdere invulling. Tros (2000) heeft een analyse gemaakt van de ontwikkeling van het Nederlandse arbeidsvoorwaardenbeleid in de periode van 1982 tot 2000 en constateerde meer centralisatie dan decentralisatie. Van het Kaar & Smit (2007) constateren een dubbele beweging van de overheid: 'zelfregulering' en 'centralisering'. Een bekend voorbeeld zijn op dit vlak de arbo-convenanten. Enerzijds laat de overheid veel uitvoering van beleid over aan de eigen verantwoordelijkheid van sociale partners en ondernemingen, anderzijds stuurt zij de nationale sociale partners nog steeds centraal aan. Zo is er onder leiding van de sectorale en nationale cao-onderhandelaars gebouwd aan het opstellen van kaderovereenkomsten die maatwerk op bedrijfsniveau toelaten.

Een centraal voorbeeld is op dit vlak de cao à la carte. Het instrument cao à la carte wordt als een belangrijke stap gezien in de ontwikkeling naar meer maatwerk in arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt is dat medewerkers en organisatie met behulp van een cao à la carte-systeem hun arbeidsvoorwaardelijke wensen beter op elkaar kunnen afstemmen, met een positief effect op de resultaten van de organisatie en het werkplezier van medewerkers. Hillebrink (2006) definieert een cao à la carte-systeem

als een systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden waarbij in ieder geval sprake is van de mogelijkheid de bronnen geld en tijd in te ruilen voor doelen van zowel geld als tijd. Een werknemer kan bijvoorbeeld een bonus (geldbron) inruilen voor een extra vrije dag (tijddoel) of atv-dagen (tijdbron) verkopen in ruil voor extra salaris of pensioen (gelddoel). Het is vooral in de periode na 2000 dat de invoering van deze cao à la carte heeft gepiekt. In de praktijk blijkt het echter dat werknemers moeite hebben om in zo'n systeem te stappen (Delsen, 2006).

De ondernemings-cao's zijn sinds 1980 harder gegroeid dan de sector-cao

Ook in België kunnen we grotendeels dezelfde tendens waarnemen. Ook daar is het aantal ondernemings-cao's in opmars sinds de jaren '80 (zie figuur 3). Het gaat evenwel dikwijls om de verdere invulling van hoger afgesproken zaken. In eerste instantie ging en gaat het om zaken met betrekking tot arbeidsflexibiliteit en herstructurering. Recentelijk zijn daar zaken bijgekomen zoals prestatiebeloning en additionele pensioenregelingen. De cao à la carte heeft in België evenwel geen (grootscheepse) doorgang gevonden. We zien dan ook dat, na de grote stijging van het aantal ondernemingsakkoorden in de jaren '80, ook dit cijfer van bedrijfs-cao's grotendeels is gestabiliseerd op een 5 à 6000-tal per jaar (met recentelijk weer een opswing gerelateerd aan zaken zoals tijdskrediet, additioneel pensioen en collectieve loonbonus).



Figuur 3. Aantal geregistreerde cao's per onderhandelingsronde 1970-2002.

6 Besluit omtrent arbeidsverhoudingen en vakbonden

Wanneer we voor landen zoals België en Nederland het recente moderniseringsverhaal van hun politieke economie als antwoord op nieuwe sociaaleconomische uitdagingen willen vertellen, zullen we rekening moeten houden met de wijze waarop een omvangrijk, geïnstitutionaliseerd collectief systeem van arbeidsmarktspelers ('de sociale partners') actief is. De structuren en instituties van dit zogenaamde neocorporatisme in arbeidsverhoudingen blijken ook vandaag nog overeind te staan. Aldus hebben beide landen, samen met enkele andere kleinere Noordwest-Europese landen, nog steeds een distinctieve vorm van sociaal overleg. Deze typische constellatie van gecentraliseerd en gecoördineerd onderhandelen door uitgebouwde werkgevers- en vakbondsorganisaties, met institutionalisering door en betrokkenheid van de overheid, een grote sociale harmonie en een medezeggenschapsverlengstuk op bedrijfsniveau, is de laatste jaren niet geconvergeerd naar welk andere vorm dan ook.

Deze instituties hebben dus de nodige responsiviteit aan de dag gelegd. Deze responsiviteit is onder andere georganiseerd door een verbreding van thema's en vormen van gecoördineerde decentralisatie.

Het kleine 'verschil' tussen beide landen – de vakbondssterkte – blijft daarbij ook vandaag voor de nodige nuances zorgen. Het is vooral de stabiel gebleven kracht (zie onder andere lidmaatschap, draagvlak bij sociale verkiezingen) van de Belgische vakbonden die in dit kader en met Nederland of andere landen vergeleken voor de grootste verwondering zorgt. Als conclusie kunnen we verder stellen dat dit verschil in vakbondsfunctioneren voor tegengestelde, zelfs paradoxale trends heeft gezorgd in de wijze waarop de overheid/de politiek zijn relatie in beide landen verder heeft uitgebouwd met dit collectief bestel, zoals schema 1 verduidelijkt.

In de responsiviteit van de laatste decennia zien we dat in België de overheid, via de nodige ingrepen en wetgeving, de politiek van de sociale partners met betrekking tot arbeidsvoorwaarden – hun core-business – tot de nodige verantwoordelijkheid heeft moeten aanzetten,

	<i>Sociale materies (eerder overheidsterrein)</i>	<i>Arbeidsvoorwaarden (eerder terrein sociale partners)</i>
Vakbond sterk BE	Uitbreiding naar andere thema's	Uitbouw van overheids- interventie
Vakbond zwak NL	Sociale partners verwij- derd uit het beheer	Afbouw van overheids- interventie

Schema 1. Tegengestelde trend in de relatie overheid-sociale partners, België, Nederland.

terwijl in Nederland juist de omgekeerde beweging plaatsgreep. In de modernisering van de verzorgingsstaat heeft de Nederlandse politiek sterker het heft in handen genomen en vormen van paritarisme in het beheer grotendeels verwijderd. In België zien we daarentegen net dat dit paritarisme niet is afgebouwd en andere beheersthema's, weliswaar in minder sterke vorm, aan het bevoegdheidsdomein van de sociale partners zijn toegevoegd (vergelijk milieu, mobiliteit en dergelijke). Het hogere socialebewegingskarakter van de Belgische vakbonden in vergelijking met de Nederlandse bonden lijkt daarin een belangrijke rol te hebben gespeeld.

Het is dan ook dit socialebewegingskarakter van de Belgische vakbonden – een blijvende mobilisatie van een niet-dalende aanzienlijke achterban van actieve en passieve leden – die dan ook de nodige aandacht verdient. In het artikel hebben we evenwel aangegeven dat we op dit vlak grotendeels in het duister tasten wat betreft verklaringen en in het bijzonder in welke mate de institutionele omkadering van het (actief) lidmaatschap determinerende rollen speelt in deze bewegingskracht. Het gaat dan om zaken zoals de syndicale premie, de betrokkenheid in het beheer van sociale voordelen, en het vertegenwoordigingsmonopolie op de werkvloer.

7 Uitleiding: HRM en een sterk georganiseerd collectief systeem van arbeidsverhoudingen

Het onderzoek naar de HRM-implicaties van verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen staat vandaag nog maar in zijn kinderschoenen. De oorzaak hiervan wordt door Kaufman (2008) gelegd bij de dominantie van het modern paradigma van arbeidsverhoudingen dat zich sinds de jaren zestig richt op vakbondsectoren, collectieve onderhandelingen, nationaal vakbondsbeleid en dergelijke, en waarin HRM amper aan bod komt. Deze dominantie zou het gevolg zijn van de 'Great Depression' en 'New Deal', maar vooral van de antipathie voor HRM (toen nog personeelsadministratie) bij invloedrijke denkers over de industriële verhoudingen, zoals Dunlop (1958) en Kerr (1960).

Sinds de jaren tachtig echter, die maatschappelijk en economisch gekenmerkt werden door de idee van de 'vrije' markt, steeg de interesse voor het HRM-gebied opnieuw vanuit de idee dat HRM een bedreiging was voor het voortbestaan van de vakbonden. De normatieve ideeën van de originele denkers binnen het HRM, zoals Fombrun, Tichy & Devanna (1984) en Beer, Spector, Lawrence, Mills & Walton (1984) focusten namelijk sterk op het harmoniedenken, waarbij de collectieve belangenbehartiging niet meer thuis hoorde in een moderne onderneming. HRM zou zorgen voor een 'win-win'situatie tussen werknemers en management. Concreet omvatte HRM dan innovaties zoals teamwerk, formele beoordelingsmomenten, meritbeloning, flexibele taakomschrijvingen, empowerment,

directe communicatie of kwaliteitsoverleg. Werknemers zouden hierdoor meer arbeidssatisfactie, werkzekerheid en mogelijk andere voordelen krijgen. Tevredener werknemers behoeften dan geen syndicale verdediging meer, waardoor werkgevers zelf meteen met hun medewerkers zouden overleggen. De HR-praktijken en de grote participatie van werknemers zouden op hun beurt zorgen voor meer betrokkenheid en hogere performantie, waardoor management een competitievere organisatie zou krijgen. De idee is met andere woorden dat een *toename* van HRM-praktijken zou samenhangen met een *daling* van de vakbonds-aanhang, met als hypothese dat deze praktijken een substituut zouden zijn voor de vakbondsactiviteiten (Fiorito, 2001). Het toen dominante paradigma in arbeidsverhoudingen beschouwde deze HRM-gedachte echter als onwerkbaar in de praktijk. Het harmoniedenken, er zou dankzij HRM geen conflict meer zijn tussen werkgevers en werknemers, werd bekeken als een rookgordijn voor meer werkgeverscontrole en het buitenspel zetten van de vakbeweging (Kaufman, 2008).

Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk van Machin & Wood (2005) leert ons echter dat er *geen* relatie is tussen het gebruik van HRM-praktijken en de aan- of afwezigheid van vakbonden. Via longitudinale data konden zij aantonen dat de vakbonds-aanwezigheid niet sterker daalde in organisaties of industrieën die sneller HRM-praktijken overnamen. Er was bovendien geen verschil in het gebruik van HRM-praktijken in sectoren waar de vakbond sterk aanwezig was versus sectoren waar de vakbond nauwelijks tot geen positie had en hetzelfde resultaat werd gevonden indien men oude (industriële) en nieuwe (veeleer dienstverlenings)organisaties vergeleek. Op lange termijn lijkt het er dus op dat de substitutiehypothese niet opgaat. Toekomstig onderzoek zou echter nog kunnen nagaan of er geen relatie bestaat tussen vakbonds-aanwezigheid en het HR-klimaat. (Dit is de manier waarop medewerkers de HR-praktijken ervaren, wat verschillend kan zijn van de aanwezigheid van deze praktijken. Vergelijk Bowen & Ostroff, 2004.)

*HR-beleid is geen
vervangmiddel voor
sociaal overleg*

HR-beleid is dus geen vervangmiddel voor sociaal overleg en industriële relaties. Dit leidt bijgevolg tot de vraag of er een bepaalde (wederzijdse) invloed is door de interactie van beiden. Vlaams onderzoek (Theunissen & Ramioul, 2005) toont aan dat de aanwezigheid van overlegorganen positief samenhangt met veel HRM-praktijken die een investering in het menselijk kapitaal inhouden, zoals de aanwezigheid van een interne invulling van leidinggevende functies en verticale promotiekansen voor het uitvoerend personeel, grondige voorbereiding van opleidingen, en minder 'controleerende/superviserende' praktijken zoals variabele beloning afhankelijk van de individuele prestaties (versus bijvoorbeeld

aantal dienstjaren of loonclassificatie), evalueren van werknemers om hun prestatie te bepalen of een kleine 'span of control'. Meer in het bijzonder toont het Vlaams (Theunissen & Ramioul, 2005), maar ook Engels (Ng & Maki, 1994) onderzoek aan dat in organisaties met meer HRM-praktijken die in het menselijk kapitaal investeren en directe participatie, er een breder overleg bestaat en dat er, tenminste in Vlaanderen, er in die situatie ook een hogere syndicalisatiegraad is.

Dit brengt ons bij de vraag wat oorzaak en gevolg is of, met andere woorden, wat is de mate van wederzijdse goodwill? Zo is het mogelijk dat de werkgever meer inspraak ruilt voor de belofte van het personeel om mee te gaan in de uitgestippelde HRM-strategieën, maar het kan ook zijn dat het brede overleg is afgedwongen als gevolg van een betere organisatie van een militanter personeel bij de uitbouw van een HR-beleid (Theunissen & Ramioul, 2005). Het Vlaamse onderzoek vermoedt echter dat de samenhang van een modern HRM en de overlegpraktijk op organisatieniveau wijst op een organisatiecultuur – gelet op de traditie – waarin inspraak en HRM samengaan. Beide partijen gaan hier eerder

op zoek naar win-winsituaties op de lange termijn, door elkaars belangen te erkennen. De onderzoekers ontwaren met andere woorden een zekere aanvulling tussen vakbonds aanwezigheid en HRM-beleid. De vakbond helpt het HR-beleid mee te sturen, wat resulteert in een groter aantal rechtscheppende praktijken (Theunissen & Ramioul, 2005).

Bovendien is dit in lijn met het pleidooi van de HRM-literatuur (Francis & Keegan, 2006; Ulrich & Brockbank, 2005) die stelt dat het belangrijk is, gegeven de transformatie veranderingen van HRM de laatste 15 jaar

richting meer 'business en strategie', om aandacht te blijven hebben voor het verdedigen van de belangen van de werknemer. Deze rol is en blijft een fundamentele taak van HRM, al slaat de balans vandaag over naar een eenzijdig business-en-strategiedenken. Geare, Edgar & McAndrew (2006) tonen bijvoorbeeld aan dat managers de arbeidsrelaties in de eigen organisatie vanuit een 'unitaristisch' perspectief bekijken. Dit betekent dat zij geen reden tot conflict tussen werkgever en werknemer zien, dat iedereen harmonieus hetzelfde doel natsreeft. Diezelfde managers bekijken de arbeidsrelatie echter op macro-economisch vlak vanuit een pluralistisch perspectief, waarbij de verschillende partijen verschillende, deels conflicterende doelen hebben (bijvoorbeeld hogere lonen versus lage arbeidskosten, jobzekerheid versus flexibiliteit). De vakbond vervult met andere woorden een rol binnen HRM, die vandaag te weinig aandacht krijgt vanuit het management.

De ruimte om een strategisch loonbeleid uit te stippelen wordt beperkt

Dit pluralistisch perspectief op macro-economisch vlak wordt in België gekenmerkt door een neocorporatistische overlegpraktijk, waarvan de impact zich vooral uit in de speelruimte die HRM heeft om zijn strategisch beleid te realiseren. Een concreet voorbeeld inzake arbeidsvoorwaarden is het strategisch loonbeleid. Eén van de concurrentiecriteria – binnen een open en globaliserende economie – is namelijk de globale loonevolutie. Hiertoe worden echter tweejaarlijks maximale loonevolutienormen afgesproken, binnen dewelke sectoren en bedrijven kunnen onderhandelen. Zo'n interprofessioneel akkoord bewaakt bijgevolg de competitiviteit van de economie. Daarnaast kunnen er op organisationeel niveau, binnen het reeds afgesproken kader, wel afspraken worden gemaakt over loonregelingen inzake ploegenwerk, overuren, regelingen bij collectieve uitstroom enzovoort. Met ander woorden, de ruimte om een strategisch loonbeleid uit te stippelen wordt beperkt. Een ander voorbeeld, maar dit keer inzake arbeidsorganisatie, is de eerste fase van de Renault-wet van 1998, die onder meer verplicht dat elke werkgever eerst met de ondernemingsraad (of als er geen ondernemingsraad is, de vakbondsafvaardiging) dient te overleggen voordat men tot collectief ontslag kan overgaan. Anderzijds dient gezegd dat de betrokkenheid van vakbonden bij het beheer en de administratie en uitbetaling van bijvoorbeeld de tijdelijke werkloosheidsuitkering ervoor zorgt dat bedrijven weer meer ruimte krijgen om een strategisch (HRM-)beleid uit te voeren. Maar gemiddeld genomen zou men eerder kunnen stellen dat een deel van de invulling van het HRM-beleid zich buiten de ondernemingen zelf afspeelt.

Samenvattend kan men stellen dat het bovenstaande plaatje zeker past binnen het Rijnlandmodel, dat zich in België uit door een redelijk harmonieus samenwerken en overleggen tussen werkgevers en werknemers. Deze praktijk wordt bovendien aangevuld door het beleid van de overheid om afspraken te maken over de grote lijnen binnen een meer pluralistisch (conflicterend) macroperspectief.

Het beleid inzake arbeidsverhoudingen vormt vandaag dus een integraal onderdeel van een modern HRM-beleid en dit lijkt in België op een redelijk harmonische wijze te verlopen, een idee dat reeds door Hotchkiss in 1923 werd gelanceerd. Het Belgische model lijkt met andere woorden aan te tonen dat arbeidsverhoudingen te combineren zijn met de door HRM beoogde (financiële) performantie. Meer zelfs, ze vormt er een van de historisch opgebouwde voorwaarden voor. Denk bijvoorbeeld maar aan het belang van sociale rust voor organisationele performantie. Het Belgische model heeft volgens ons dus grote én te overdenken merites.

SUMMARY

In the similarities, our differences...The Belgian collective system of industrial relations mirrored with the Netherlands.

Previous sociological research in the middle of the 80's and 90's has compared the Dutch and the Belgium system of industrial relations. Those studies found that both systems have great similarities and small, but important, differences. The current study investigates if the same picture still holds 15 years later. During that period several social-economic challenges have come along, like an increase in the European integration, globalization and the aging of the workforce. Those changes might have led to different adjustments of the industrial relation systems in both countries. Results based upon the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000-2004) reveal that both systems can still be classified as democratic corporatist, but that the most important small difference became larger, namely the power of the unions in terms of union density. In the Netherlands a clear decline in the amount of union members is observed, while in Belgium a small increase is present. Reasons for this increasing difference are looked at, hereby taking into account several trends that are observed in the Dutch industrial relation system e.g. the degree of (de)centralization of agreements, involvement of the government and social partners, and the potential change in scope of the unions' agenda. The article concludes with a discussion about the current role industrial relations play in HRM.

Literatuur

- ACV-ABVV-HIVA (2007), *Sociale dialoog maakt het verschil: resultaten van het DIAMOND-project*, Leuven: HIVA.
- Albert, M. (1991), *Capitalisme contre capitalisme*, Parijs: Editions du seuil.
- Arnoldus, D.J.G., C.A. Davids, G. Vercauteren & I. Wijnens (2004), 'De groei van de overlegeconomie in Nederland en België: een overzicht van ontwikkelingen in het onderzoek', *Tijdschrift voor Sociale en Economische Geschiedenis* 1(1): 76-109.
- Beer, M., B. Spector, P. Lawrence, Q. Mills & R. Walton (1984), *Managing Human Assets*, New York: The Free Press.
- Boucké, T. & K. Vandaele (2003), *Het sociale overleg in België: de loonnorm als fetisj?*, Gent: Academia Press.
- Bowen, D. & C. Ostroff (2004), 'Understanding HRM-firm performance linkages: the role of the "strength" of the HRM system', *Academy of Management Review* 29: 203-221.
- Brewster, C. (1996), 'Industrial relations and human resource management: A subversive European model', *Globalization of the economy and the worker*: 43-61.
- Cressey, P. (1995), Policy and practice in European Human-Resource Management.

- The Price-Waterhouse-Cranfield survey, Brewster, C. & A. Hegewisch, Work, *Employment & Society* 9: 187-190.
- Crouch C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Oxford University Press.
- Decoene A. (2007), 'La libéralisation des services portuaires et la grève des dockers', *Courrier hebdomadaire* 1966-1967, Brussel: CRISP.
- Dell'Aringa, C. & M. Lodovici (1992), 'Industrial Relations and Economic Performance', in: T. Treu (red.), *Participation in Public Policy-Making*, Berlijn: De Gruyter, p. 26-58.
- Derruine O. (2007), 'De la proposition Bolkestein à la directive services', *Courrier hebdomadaire* 1962-1963, Brussel: CRISP.
- Dorssemont, F., G. Cox & J. Rombouts (2005), 'The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004', *National Report, Belgium, Project Report "The Evolving Structure of Collective Bargaining. A Comparative Analysis Based on National Reports in the Countries of the European Union" Research Project Co-financed by the European Commission and the University of Florence (VS/2003/0219-SI2.359910)*, University of Florence – European Commission.
- Dunlop, J. (1958), *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.
- Ebbinghaus, B. & J. Visser (2000), *The Societies of Europe: Trade Unions in Western Europe Since 1945*, Londen: Macmillan.
- Fiorito J. (2001), 'Human Resource Management Practises and Worker Desires for Union Representation', *Journal of Labour Research* 22 (2): 335-354.
- Fombrun, C., N.M. Tichy & M.A. Devanna (red.) (1984), *Strategic Human Resource Management*, New York: John Wiley & Sons.
- Francis, H. & A. Keegan (2006), 'The changing face of HRM: in search of balance', *Human Resource Management Journal* 16(3): 231-249.
- Geare A., E. Fiona & I. McAndrew (2006), 'Employment relationships: Ideology and HRM practice', *International Journal of Human Resource Management* 17(7): 1190-1208.
- Hall, P.A. & D. Soskice (red.) (2001), *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Hancké, B. (1991), 'The Crisis of National Unions: Belgian Labor in Decline', *Politics and Society* 19 (4): 463-487.
- Hancké, B. & H. Slomp (1996), *A Small Difference with Large Consequences: Local and National Unions in Postwar Belgium and The Netherlands* (redrafted paper of conference 'The Shifting Boundaries of Labor Politics: New Directions for Comparative Research and Theory', Cambridge MA, 12-14 maart 1993).
- Hassel, A. (2003), *Negotiating wage restraint: Europe's response to a new economic environment* (habilitationsschrift), Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Hemerijck, A., B. Unger & J. Visser (2000), 'How Small Countries Negotiate Change. Twenty-Five years of Policy Adjustment in Austria, the Netherlands and Belgium', in: F. Scharpf & V. Schmidt (red.), *Welfare and Work in the open economy. Diverse responses to common challenges*, Oxford: Oxford University Press, p. 175-263.
- Hemerijck, A. & J. Visser (2000), 'Change and immobility. Three decades of policy adjustment in the Netherlands and Belgium', *West European politics* 23 (2): 229-256.

- Hoof, J. van (2007), *Nieuwe geluiden, oude thema's. Veertig jaar veranderingen in het arbeidsbestel*. Afscheidsrede, Radboud Universiteit, Nijmegen.
- Hotchkiss, W.E. (1923), 'Industrial Relations Management', *Harvard Business Review* 1 (4): 438-450.
- Iversen, T. (1999), *Contested economic institutions. The politics of macroeconomics and wage bargaining in advanced democracies*, New York: Cambridge University Press.
- Jones, E. (2008), *Economic adjustment and political transformation in small states*, Oxford: Oxford University Press.
- Katzenstein, P. (1985), *Small States in World Markets: Industrial Policy in Europe*, Ithaca: Cornell University Press.
- Kaufman, B.E. (2008), Paradigms in Industrial Relations: original, modern and versions in-between, *British Journal of Industrial Relations* 46 (2): 314-339.
- Kerr, C. et al. (1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge: Harvard University Press.
- Leisink, P. (1996), 'Dutch and Flemish Industrial Relations: Theory and Practice', *European Journal of Industrial Relations* 2 (1): 69-92.
- Machim, S. & S. Wood (2005), 'Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces', *Industrial & Labour Relations Review* 58 (2): 201-218.
- Martens A., G. Van Gyes & P. van der Hallen (red.) (2002), *De vakbond naar de 21ste eeuw* (syntheserapport), Leuven: HIVA.
- Mok, A.L. (1985), 'Arbeidsverhoudingen in Nederland en België', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1 (1): 4-17.
- Mormont, M. (2005), *Changes in the national collective bargaining systems since 1990 – case of Belgium*, EIRO contribution.
- Nagelkerke, A. & W. Van Voorden (1994), 'Overlegmodellen in een globaliserende samenleving: België en Nederland in een comparatieve schets', in: F. Boekema e.a. (red.), *Benelux, quo vadis? Institutioneel-economische beschouwingen over de plaats en toekomst van de Benelux naar aanleiding van haar vijftigjarig jubileum*, Groningen: Wolters-Noordhoff, p. 197-226.
- Ng, I. & D. Maki (1994), 'Trade Union Influence on Human Resource Management Practices', *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 33 (1): 121-135.
- Op den Kamp, H. & G. Van Gyes (2006), *Wie neemt op welke wijze deel? Vergelijkende analyse sociale verkiezingen 2004*, Leuven: HIVA.
- Op den Kamp, H. & G. Van Gyes (2008), *Sociale dialoog over duurzame mobiliteit in Belgische bedrijven* (paper Dag van de Sociologie, 29 mei 2008, Leuven).
- Parks, L. (2005), *No Valentine for Bolkestein: A Study of the Campaign against the Draft Directive on Services in the Internal Market* (paper presented to the 4th Annual ESPAnet Conference, Bremen, 21-23 september 2005).
- Pasture, P. (1996), 'Belgium: pragmatism in pluralism' in: P. Pasture, J. Verberckmoes & H. De Witte (red.), *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe* (vol. 1), Aldershot: Avebury, p. 91-135.
- Richter, D. (1997), 'Renault Vilvoorde. Un cas d'école et une occasion manquée', *Les Temps Modernes* 597: 75-117.

- Schnabel, C. & J. Wagner (2005), *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data, 2002/03* (IZA Discussion Paper No. 1464).
- Siaroff, A. (1999), 'Corporatism in 24 industrial democracies: Meaning and measurement', *European Journal of Political Research* 36 (2): 175-205.
- Theunissen, G. & M. Ramioul (2005), *Dossier Sociaal overleg in Vlaamse organisaties: prisoner's dilemma of win-win*, Leuven: Hiva.
- Traxler, F., S. Blaschke & B. Kittel (2001), *National labour relations in internationalized markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Trommel, A. & R. van der Veen (red.) (1999), *De herverdeelde samenleving: de ontwikkeling en herziening van de Nederlandse verzorgingsstaat*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Ulrich, D. & W. Brockbank (2005), *The HR value proposition*, Boston: Harvard Business School Press.
- Van Gyes, G. (2000), 'Struisvogelluisvliegen of steenezels? De studie van de Belgische arbeidsverhoudingen in de jaren '90', *Nieuwsbrief Steunpunt WAV* 10 (4): 145-148.
- Van Gyes, G. (2006), 'The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the member states', in: *European Commission. DG Employment and Social Affairs, Industrial Relations in Europe 2006*, Luxemburg: Office for the official publications of the European Communities, chapter 1.
- Van Gyes, G., H. De Witte & P. Van der Hallen (2000), 'Belgian trade unions in the 1990s: does strong today mean strong tomorrow?', in: J. Waddington & R. Hoffmann (red.), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, Brussel: ETUI, p. 105-141.
- Van Gyes, G., T. Vandenbrande, S. Lehdorf & H. Kohl (2007), *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Van Ruysseveldt, J. (2000) *Het belang van overleg: cao-onderhandelingen in België*, Leuven: Acco.
- Van Ruysseveldt, J. & J. Visser (1996), 'Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium', in: J. van Ruysseveldt & J. Visser (red.), *Industrial relations in Europe, Traditions and transitions*, Londen: Sage, p. 205-264.
- Vandaele, K. (2004), 'Op weg naar een nieuw machtsevenwicht? Een kijk op de Belgische arbeidsverhoudingen in de Janusperiode van de jaren negentig', in: C. Devos & H. Gaus (red.), *Schijn of scharnier? Politieke trendbreuken in de jaren 90*, Gent: Academia Press, p. 123-152.
- Vandaele, K. (2006), 'A report from the homeland of the Ghent system: unemployment and union membership in Belgium', *Transfer* 12 (4): 647-657.
- Visee, H. & E. Rosbergen (2004), *Achterban over de OR* (eindrapport), Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Visser, J. (2006), 'Union Membership Statistics in 24 Countries', *Monthly Labor Review* 129 (1): 38-49.
- Visser, J. (2004), 'Patterns and variations in European industrial relations', *Industrial relations in Europe 2004*, Luxemburg, p. 11 - 57.

Bijlage 1

Syndicalisatiegraad

Percentage vakbondsleden onder de werknemers, oftewel de netto-syndicalisatiegraad. Nederlandse data: 2004; CBS, Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS), survey (gecontroleerd voor CBS-data op basis van administratieve info van vakbonden).

Belgische data: 2004, European Social Survey (gecontroleerd door een berekening op basis van aangepaste, gepubliceerde ledencijfers door de vakbonden).

Organisatiegraad werkgevers

Percentage werknemers dat werkt voor een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie in de private sector.

NL: 2003; Visser (2004).

BE: 1995, Traxler, Blaschke & Kittel (2001); controle door nationale experts.

Spreidingsgraad werknemersvertegenwoordiging

Aanwezigheid van een informatie- en consultieorgaan op de werkvloer, indirecte participatie via een werknemersvertegenwoordiging die van het vakbondstype kan zijn of van het type ondernemingsraad. Graad is het percentage werknemers (private en publieke sector) dat in een survey stelt dat een vakbond(svertegenwoordiging) of gelijkwaardig orgaan actief is in de werkplaats.

Voor beide landen: European Social Survey, 2002. Voor NL gecontroleerd met cijfers van AWON Monitor 2004 (68%).

Dekkingsgraad cao's

Aantal werknemers dat wordt gedekt door een cao (gecontroleerd voor het aantal werknemers dat wettelijk gezien onder een cao kan vallen).

Bron NL: Arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 2004 Arbeidsinspectie.

Bron BE: expertschatting op basis van verzamelde gegevens in verband met sector-cao's, EIRO.

Centralisatiegraad onderhandelingen

Een index (van 0 tot 100) die landen/jaren indeelt in drie types van collectief onderhandelen (bedrijf, sector of nationaal) en deze indeling weegt met een maat voor de concentratiegraad van vakbonden op elk niveau. Deze concentratie is berekend door rekening te houden met het aantal organisaties en hun lidmaatschapsterkte. Een hoger cijfer op de index staat voor méér centralisatie, die kan worden veroorzaakt door twee vormen van variatie: de indexscore stijgt wanneer a) een hoger niveau van onderhandelingen belangrijker is en b) de vakbondsleden geconcentreerd zijn in zo min mogelijk organisaties. Hoogste centralisatie is dus nationale

Land	Tot.	Leeftijd			Geslacht		Sector		
		-30	30-49	50+	M	V	Industrie	Diensten	Administratie, gezondheidszorg en sociaal werk
BE	47	45	49	43	49	43	55	45	42
NL	28	15	28	44	33	23	32	19	42

Beroep				Chi-kwadraat test verschillen			
Hogere bediende	Lagere bediende	Ge-schoolde arbeider	Onge-schoolde arbeider	Leeftijd	Ge-slacht	Sec-tor	Be-roep
33	49	60	67		**	***	
31	16	42	26	***	***	***	***

Percentages berekend op basis van gegevens uit de European Social Survey 2002/2003, enkel werknemers (dus niet bijvoorbeeld werklozen inbegrepen): chi-kwadraat test: * <0.01; ** <0.001; *** <0.0001.

Tabel 7. Syndicalisatiegraad naar enkele achtergrondkenmerken, België vergeleken met Nederland. Bron: Van Gyes (2006).

onderhandelingen door één vakbond. Index berekent door Iversen (1999) en verder aangevuld door Visser (2005). Voor verdere methodologische clarificatie: Industrial Relations in Europe 2004, p. 41 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6104307_en.pdf).

Voor beide landen, Visser (2004).

Staatsinterventie in loononderhandelingen

Classificatie en codering door Hassel (2003) met aanvulling door Visser (2005). De schaal loopt van 1 tot 5. 5 betekent dat de overheid een norm oplegt aan de onderhandelingen en eventueel de onderhandelingen kan opschorten; 4 staat voor een overheid die direct intervenueert (door tripartiete onderhandelen als in een sociaal pact; bij 3 bepaalt de overheid de onderhandelingsuitkomsten indirect door prijsplafonds, indexering, belastingmaatregelen, minimumloon of de onderhandelingen in de overheidssector; in geval van 2 beïnvloedt de overheid het loonoverleg door een institutioneel kader aan te bieden dat de uitwisseling van informatie en overleg faciliteert; bij 1 doet de overheid niets van dit alles.

Stakingsindex

Vijfjarig gemiddelde voor de periode 2000-2004. Index staat voor een schaal van 0 tot 100 die een aanduiding geeft van de relatieve stakingsintensiteit in een land vergeleken met het land met de hoogste stakingsintensiteit (100% voor elk van de indicatoren in de periode). Om het 'ontwrichtende' effect van de stakingsactiviteit zo goed als mogelijk

te vatten worden de drie internationaal beschikbare gegevens gebruikt: namelijk aantal stakingen, het aantal betrokken stakers en het aantal verloren werkdagen. Bron: ILO Laborstat en EIRO.

Noten

- 1 Zie bijlage 1 voor verder details over definities en bronnen.
- 2 Vereniging zonder winstoogmerk.