

CAO-onderhandelingen in België en Nederland

Kleine verschillen, grote gevolgen?

In België is de grote betekenis van de CAO voor regelingen betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden onbetwistbaar. In het eerste luik van deze bijdrage behandelen we de structurele kenmerken van het Belgische onderhandelingsstelsel, meer bepaald het dominante onderhandelingsniveau, de organisatiegraden van de aan de CAO-onderhandelingen deelnemende belangenorganisaties en de dekkingsgraden van de afgesloten CAO's. In het tweede luik wordt de structuur van het Belgische CAO-overleg vergeleken met die van het Nederlandse. Twee opmerkelijke verschillen springen in het oog: de Belgische vakbeweging beschikt over meer machtsmiddelen, terwijl de machtsbalans tussen de sociale partners in Nederland eerder overhelpt in het voordeel van de werkgeversorganisaties. En de Nederlandse vakbeweging blijkt beter in staat tot zelfstandige en geloofwaardige centrale coördinatie van het sociaal overleg, terwijl in België de overheid gaandeweg de rol van centrale coördinator op zich heeft genomen. Tot slot wordt onderzocht of er een verband bestaat tussen deze twee verschillen: hebben de verschillen in structuur en machtspositie van de vakbewegingen in beide landen een invloed op het verloop van het sociaal overleg – in het bijzonder de positie van de actoren in dat overleg – en op de resultaten ervan?

Het Belgisch sociaal overlegstelsel: een huis met drie verdiepingen?

Het Belgisch sociaal overlegstelsel is wel eens vergeleken met een drietrapsraket (Vandeputte, 1994). Eerst wordt er op nationaal niveau onderhandeld over een interprofessioneel akkoord dat geldt voor de gehele marktsector.¹ Vervolgens wordt op het niveau van de Paritaire (sub)Comités² een sector-CAO afgesloten die geldt voor een bepaalde (sub)sector. En ten slotte – althans in bepaalde sectoren – wordt er in de (grotere) ondernemingen nog eens bijkomend onderhandeld over een ondernemings-CAO. In het onderzoek waarvan in deze bijdrage verslag wordt gedaan (Van Ruysseveldt, 2000), staan de onderste twee verdiepingen van het Belgisch CAO-overleggebouw centraal. Het is immers hier dat het zwaartepunt ligt

van de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in België: afspraken over loonschalen, beroepenclassificatie, loonstijgingen, indexering van de loonschalen, premies en bijkomende sociale vergoedingen, vakantieregelingen, en dergelijke komen in hoofdzaak op het niveau van de (sub)sector tot stand. Zoals we verder nog zullen beschrijven, verschillen sectoren onderling naar de betekenis en het belang van de afgesloten sector-CAO. In bepaalde sectoren worden de lonen en arbeidsvoorwaarden aléén op het sectorniveau geregeld. In andere sectoren bevat de sector-CAO slechts minimale afspraken over de arbeidsvoorwaarden en worden in de grotere bedrijven in de sector nog ondernemings-CAO's onderhandeld waarin meer substantiële voordelen zijn afgesproken.

In België is de betekenis van de CAO voor regelingen betreffende de loons- en arbeidsvoor-

* De auteur is als projectleider verbonden aan de sector Arbeid en Organisatie van het Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven). Correspondentieadres: HIVA, E. Van Evenstraat 2A, B-3000 Leuven. E-mail: Joris.vanruysseveldt@hiva.kuleuven.ac.be

waarden onbetwistbaar. Daarmee spelen de organisaties van werkgevers en werknemers, die deze CAO's totstandbrengen, een uiterst belangrijke sociaal-economische rol. In deze paragraaf behandelen we de belangrijkste aspecten van het Belgisch overlegstelsel, meer bepaald het dominante onderhandelingsniveau, de organisatiegraden van de aan de CAO-onderhandelingen deelnemende belangenorganisaties en de dekkingsgraden van de afgesloten CAO's.³

Onderzoekopzet

De beschrijving van de kenmerken van het Belgische overlegstelsel in deze bijdrage is gebaseerd op de resultaten van een uitgebreider onderzoek naar de praktijk en resultaten van het sectorale CAO-overleg. In dat onderzoek zijn in totaal 37 Paritaire Comités uit de markteconomie (industrie én diensten) betrokken. In tabel 1 zijn de geselecteerde PC's opgesomd. Samen vertegenwoordigen deze 75 procent van de operationele PC's met meer dan 1.000 werknemers in de markteconomie. Ze onderhandelen voor 80 procent van de werknemers in die markteconomie. De onderzoeksresultaten bieden daarmee een redelijk representatief beeld van de CAO-onderhandelingen in de Belgische industrie- en dienstensectoren. Voor elk van de 37 PC's is aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst een interview afgenomen van de vertegenwoordiger van de grootste werkgeversfederatie en van de (grootste) ACV-vakcentrale.⁴ Het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst laat toe de antwoorden van de respondenten tussen de verschillende bestudeerde sectoren te vergelijken.

Het niveau van onderhandelen

Een belangrijk kenmerk van CAO-onderhandelingsstelsels betreft het niveau waarop de collectieve onderhandelingen gewoonlijk worden gevoerd. In vele studies naar de arbeidsverhoudingen gaat de grootste aandacht naar dit dominante onderhandelingsniveau. Daarbij worden doorgaans drie niveaus onderscheiden: het centrale niveau, het sectorale niveau en het ondernemingsniveau. Landen worden ingedeeld naar hun dominante onderhandelingsniveau: landen met sterk gecentraliseerde overlegstelsels (zoals de Scandinavische landen) worden onderscheiden van landen met sterk gedecentraliseerde overlegstelsels (zoals

het Verenigd Koninkrijk, de VS en Japan). Daartussenin situeren zich landen op een intermediaire positie waar de sector het dominante onderhandelingsniveau vormt (bijvoorbeeld Duitsland). België is het best in te delen bij de landen met een intermediair onderhandelingsstelsel. Ondanks het feit dat in bepaalde perioden centraal overleg plaatsvindt en soms interprofessionele akkoorden worden afgesloten, situeert de hoofdmoot van de collectieve onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden zich duidelijk op het niveau van de sector.

Achter dit algemene beeld van dominantie van het sectorniveau schuilt echter een werkelijkheid die een veel grotere verscheidenheid laat zien. In sommige sectoren spelen namelijk ook ondernemingsgewijze onderhandelingen een belangrijke rol. De situatie waarbij uitsluitend op ondernemingsniveau wordt onderhandeld, komt bij de onderzochte PC's nauwelijks voor. Het dichtst wordt deze situatie benaderd door de sectoren papier- en kartonproductie en staal. Maar zelfs in deze sectoren worden sector-CAO's afgesloten (zij het eerder bij uitzondering voor de bedienden in de papier- en kartonproductie). In de staalsector bevatten sector-CAO's echter slechts onderwerpen en regelingen die formeel gezien alleen op sectorniveau kunnen worden geregeld. De sector-CAO bevat dus het strikte minimum *minimumum*. Deze sectoren behoren tot het ruimer gedefinieerde decentrale type onderhandelingsstelsel: er worden weliswaar sector-CAO's afgesloten, maar die bevatten slechts minimale bepalingen die vooral van toepassing zijn op de werknemers in de kleinere bedrijven. Voor de werknemers in de grotere bedrijven worden eigen ondernemings-CAO's onderhandeld die (veel) betere arbeidsvoorwaarden garanderen. In die zin neemt het relatieve gewicht van het collectief onderhandelen op ondernemingsniveau aanzienlijk toe. De chemie, de petroleumnijverheid en de banken zijn goede voorbeelden van sectoren die tot dit type behoren.

Tegenover het decentrale type onderscheiden we vanzelfsprekend het centrale type: er wordt ofwel alleen op sectorniveau onderhandeld, ofwel op sectorniveau en daarnaast in een kleine minderheid van de bedrijven. De sector-CAO bevat substantiële bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Als er op ondernemingsniveau wordt onderhandeld, worden in de ondernemings-CAO veelal aanvullende of bijkomende voordelen toegekend

Tabel 1 Steekproef: sectoren volgens NACE-bel bedrijfsindeling en nummer en benaming van bijhorende Paritaire Comité's

<i>nr. sector</i>	<i>Benaming NACE sector</i>	<i>nr. PC</i>	<i>Benaming van het PC</i>
15	Voedingsnijverheid	118 220	arbeiders voedingsnijverheid bedienden voedingsnijverheid
17	Textiel	120 214	arbeiders textielnijverheid bedienden textielnijverheid
18	<i>Kleding</i>	109 215	arbeiders kleding- en confectienijverheid bedienden kleding- en confectie
21	<i>Papier en karton</i>	129 221 136 222	arbeiders papier- en kartonproductie bedienden papier- en kartonproductie arbeiders papier- en kartonbewerking bedienden papier- en kartonbewerking
22	<i>Grafische nijverheid</i>	130.01	arbeiders drukkerij
23	<i>Petroleumnijverheid</i>	117 127 211	arbeiders petroleumnijverheid arbeiders handel in brandstoffen bedienden petroleumnijverheid
24+25	<i>Chemische nijverheid</i>	116 207	arbeiders scheikundige nijverheid bedienden scheikundige nijverheid
27	<i>Staal en non-ferro</i>	104 210 105 224	arbeiders ijzernijverheid bedienden ijzernijverheid arbeiders non-ferro bedienden non-ferro
28-35	<i>Metaalbouw</i>	111.01&02 209	arbeiders metaalnijverheid bedienden metaalnijverheid
40	<i>Energie</i>	326	gas- en elektriciteitsbedrijf
45	<i>Bouw</i>	124 149.01	arbeiders bouwnijverheid elektriciens
50	<i>Garagebedrijf</i>	112 149.02	arbeiders garagebedrijf arbeiders koetswerk
52	<i>Kleinhandel</i>	119 201 202 311 312	arbeiders handel in voedingswaren bedienden zelfstandige kleinhandel bedienden kleinhandel voedingswaren grote kleinhandelszaken warenhuizen
55	<i>Horeca</i>	302	hotels, restaurants, cafés
60	<i>Vervoer</i>	140.04	arbeiders goederenvervoer
65	<i>Banken</i>	310	banken
66	<i>Verzekeringen</i>	306 307	verzekeringswezen makelarij en verzekeringsagentschappen

¹ In dit overzicht zijn alleen de in het onderzoek opgenomen PC's opgesomd. PC's in de betreffende sectoren die niet operationeel zijn of voor minder dan 1.000 werknemers CAO's afsluiten, zijn niet opgenomen. Ook PC 218 is niet in het onderzoek opgenomen (Van Ruysseveldt, 2000: 171).

of worden specifieke bedrijfsproblemen geregeld (bijvoorbeeld een bedrijfsherstructurering of een bedrijfsspecifieke vakantie- of rusttijdenregeling). De meeste KMO-sectoren – dat

wil zeggen sectoren waar kleine en middelgrote ondernemingen overheersen, zoals de bouwnijverheid en de zelfstandige kleinhandel – behoren tot dit type.

Tabel 2 Rangschikking van PC's in onderzoekspopulatie volgens type onderhandelingsstelsel

<i>onderhandelingsstype</i>				
gelaagd	PC 105 PC 224	PC 111.1&2 PC 209	PC 202 PC 311	PC 312
centraal	PC118 PC220 PC120 PC214 PC109	PC 215 PC 136 PsC 130.1 PC 127 PC 326	PC 124 PsC 149.1 PC 112 PsC 149.2 PC 119	PC 201 PC 302 PsC 140.4 PC 306 PC 307
decentraal	PC 129 PC 221 PC 222	PC 117 PC 211 PC 116	PC 207 PC 104 PC 210	PC 310

Ten slotte onderscheiden we het *gelaagde* type. Binnen dit type wordt er zowel op het niveau van de sector als op onderliggende niveaus (subsector, regionaal, onderneming) onderhandeld. Het kenmerkende voor dit type is echter dat de onderhandelingen worden gevoerd door belangenorganisaties die in hoge mate geprofessionaliseerd zijn en die in de loop van de jaren een interne organisatiestructuur hebben uitgebouwd die een hoog coördinatievermogen toelaat. Dat betekent dat er beheersbare koppelingen en soepele afstemmingen tussen de verschillende onderhandelingsniveaus mogelijk worden. De sector-CAO bevat talrijke substantiële bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden voor een meerderheid van de werknemers, maar dat neemt niet weg dat er ook veel op het ondernemingsniveau wordt onderhandeld. Daarbij worden soms werkafspraken gemaakt over welke materie op welke niveaus zal worden aangekaart en uitgewerkt. Er komen min of meer ad-hocwerkverdelingen tussen de niveaus tot

stand zonder dat het niveau van sociale bescherming in de sector te sterk gaat uiteenlopen tussen ondernemingen. De metaalnijverheid is een voorbeeld van dit gelaagde type onderhandelingsstelsel. In tabel 2 worden de PC's in onze onderzoekspopulatie gerangschikt volgens de drie typen onderhandelingsstelsel.⁵

Er kan nu worden onderzocht of er specifieke samenhangen bestaan tussen de mate van centralisering en een aantal kenmerken van sectoren en daarin opererende belangenorganisaties. In tabel 3 worden de belangrijkste samenhangen aan de hand van correlatiecoëfficiënten beschreven. Opvallend is de afwezigheid van een verband met de organisatiegraad van werknemers én het sterke verband met de organisatiegraad van werkgevers. Naarmate de werkgevers in een sector sterker en beter georganiseerd zijn, neemt het belang van ondernemingsonderhandelingen toe. Deze vaststelling is paradoxaal omdat we logischerwijs zouden verwachten dat een hoge mate van centralisering van het CAO-overleg een hoge mate van

Tabel 3 Mate van (de)centralisering naar organisatiegraad en kenmerken van de sector

	<i>Centralisatie-index</i>	<i>% werknemers onder ondernemings-CAO's</i>
Organisatiegraad van werknemers ¹	0,04	0,14
Organisatiegraad van werkgevers ¹	-0,46*	0,61*
% werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers ¹	-0,63*	0,76*
% werknemers in bedrijven met minder dan 20 werknemers ¹	0,49*	-0,64*
Marktorientatie ²	0,38*	-0,37*

¹ Pearson correlation

² Kendall's tau.b

* p < 0,01

organisatie- en machtsvorming aan werkgevers- en werknemerszijde vereist. Uit onze gegevens blijkt echter het omgekeerde: in PC's met een hoge mate van centralisering (type 2) ligt zowel de organisatiegraad van werknemers als van werkgevers gemiddeld lager.⁶

De mate van (de)centralisering blijkt samen te hangen met bepaalde kenmerken van de sector, in het bijzonder de bedrijfsstructuur van de sector. Naarmate sectoren meer door KMO's (kleine en middelgrote ondernemingen) worden gedomineerd, neemt de mate van centralisering toe. En naarmate sectoren meer door het grootbedrijf worden gedomineerd, neemt de mate van decentralisering toe. Dit sterke verband kon logischerwijs worden verwacht. Grote bedrijven beschikken immers over heel wat eigen middelen om een professioneel personeelsbeleid uit te bouwen en eigen expertise in het onderhandelen met vakbonden op de werkvloer te ontwikkelen. Bovendien zijn natuurlijk met name in grote bedrijven vakbondsafvaardigingen actief. In KMO's wordt zelden een professioneel personeelsbeleid gevoerd en wordt de invulling van de arbeidsverhoudingen doorgaans 'geëxternaliseerd' naar de werkgeversfederaties en vakorganisaties op sectorniveau.

De mate van (de)centralisering blijkt ook samen te hangen – zij het in minder hoge mate – met de marktorientatie. Sectoren die op de binnenlandse markt zijn georiënteerd, kennen doorgaans een hogere mate van centralisering, terwijl in sectoren met een oriëntatie op inter-

nationale markten ondernemings-CAO's een belangrijkere rol spelen. Vanzelfsprekend speelt hier mee dat in sectoren die op internationale markten georiënteerd zijn, vaak het grootbedrijf dominant is. Als we het verband tussen marktorientatie en mate van (de)centralisering corrigeren voor de bedrijfsstructuur van de sector, dan daalt de sterkte van de samenhang in enige mate (partiële correlatiecoëfficiënt = 0,34 en -0,26).

De macht van het getal: organisatiegraden

Bij CAO-onderhandelingen zijn steeds de beide arbeidsmarktpartijen betrokken. Werkgevers en werknemers organiseren zich om het collectief overleg over de arbeidsvoorwaarden te kunnen voeren. Daarbij valt heel wat te winnen en te verliezen. Het is dus noodzakelijk de eigen arbeidsmarktbelangen aan de onderhandelings tafel door sterke organisaties te laten behartigen. De sterkte of macht van de bij CAO-onderhandelingen betrokken organisaties hangt onder meer samen met de mate waarin zij erin slagen leden te werven (en lidmaatschapsbijdrage te laten betalen).

De organisatiegraad aan werknemerszijde in de 37 in ons onderzoek opgenomen PC's bedraagt gemiddeld 65 procent. Arbeiders zijn duidelijk beter georganiseerd dan bedienden.⁷ De gemiddelde organisatiegraad aan werknemerszijde bedraagt voor arbeiders-PC's 75 procent, voor bedienden-PC's is dat 55 procent. Eenzelfde verschil valt te constateren wanneer we onderscheiden naar de aard van de sector:

Tabel 4 Organisationsgraden van werknemers en werkgevers, naar sector, statuut, bedrijfsstructuur van de sector en exportgerichtheid (in %)

	<i>Gemiddelde organisatiegraad van werknemers</i>	<i>Gemiddelde organisatiegraad van werkgevers</i>
Industrie	71	83
Diensten	50	78
Arbeiders-PC's	75	77
Bedienden-PC's	55	87
KMO dominant	61	70
Gemengd	65	79
Grootbedrijf dominant	71	97
Oriëntatie op internationale markt	69	86
Oriëntatie op binnenlandse markt	61	77
Totaal	65	82

PC's uit industriële sectoren kennen een duidelijk hogere organisatiegraad voor werknemers dan PC's uit dienstensectoren, namelijk 71 tegenover 50 procent. Groepen werknemers en sectoren die historisch gezien vooropgelopen hebben bij de ontwikkeling van het collectief overleg en de sociale strijd, zijn klaarblijkelijk ook nu nog beter georganiseerd.

Deze conclusie geldt niet voor de mate waarin werkgevers zich hebben georganiseerd. De organisatiegraad aan werkgeverszijde bedraagt gemiddeld 82 procent. Dat is hoger dan die aan werknemerszijde. In 27 procent van de PC's ligt de organisatiegraad van werknemers beneden de 50 procent. Voor wat betreft de organisatiegraad van werkgevers geldt dat slechts voor vijf procent van de PC's. In 38 procent van de PC's bedraagt de organisatiegraad van werknemers meer dan 75 procent. Voor wat betreft de organisatiegraad van werkgevers, geldt dat voor 70 procent van de PC's. De organisatiegraad aan werkgeverszijde ligt dus aanzienlijk hoger dan die aan werknemerszijde. Deze vaststelling geldt overigens voor alle in tabel 4 gemaakte onderscheidingen: zowel naar aard van de sector (industrie en diensten), naar statuut van het PC (arbeiders en bedienden) als naar structuur van de sector (KMO, gemengd en grootbedrijf) en naar oriëntatie op de markt, steeds blijken werkgevers gemiddeld beter georganiseerd dan werknemers. De organisatiegraad van werkgevers ligt hoger in industriële sectoren dan in dienstensectoren, maar het verschil is veel kleiner dan aan werknemerszijde.

Wie is gebonden door CAO's: dekkingsgraden

Sector-CAO's bevatten doorgaans uitgebreide en soms verregaande bepalingen met betrekking tot de loons- en arbeidsvoorwaarden. Het is dus van belang te weten wie door de bepalingen in de CAO gebonden is. Zeker in de mate dat door middel van CAO's een hoog niveau van sociale bescherming in individuele arbeidsrelaties wordt geboden en afdwingbaar gemaakt, ontstaat bij niet-dekking een risico op sociale dumping. Werkgevers die niet worden gedekt door de CAO, kunnen een concurrentievoordeel realiseren tegenover andere werkgevers die voor dezelfde markt produceren en de CAO wél (moeten) toepassen. Naarmate de CAO een hoger niveau van sociale bescherming garandeert, neemt het belang van een hoge dekking van de CAO toe. De dekkings-

graad van een CAO verwijst naar de verhouding tussen het aantal werknemers waarop de CAO-bepalingen van toepassing zijn en het totale aantal werknemers in de sector waarvoor in principe CAO's kunnen worden afgesloten.

De dekkingsgraad wordt feitelijk bepaald door de juridische regelgeving dienaangaande (Blanpain & Vanachter, 1996). We bespreken daarom wie volgens het collectieve arbeidsrecht door de bepalingen van de CAO gebonden is. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen CAO's die wel en CAO's die niet bij Koninklijk Besluit (KB) algemeen verbindend zijn verklaard. Door een algemeen verbindendverklaring (AVV) moeten de bepalingen van de CAO door alle werkgevers in het domein van het PC worden toegepast. De dekkingsgraad is dan honderd procent.

De dekkingsgraad vóór algemeen verbindend verklaring

De CAO is een vrijwillig aangegane overeenkomst tussen organisaties die de arbeidsmarktbelangen van hun leden vertegenwoordigen. De binding van de CAO hangt nauw samen met deze grondslag van de collectieve loonvorming. Luidens artikel 19 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités is de CAO bindend voor:

- 1 de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid zijn van die organisaties of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;
- 2 de organisatie en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid zijn van de organisatie vanaf de toetreding;
- 3 de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap;
- 4 alle werknemers van een gebonden werkgever.

Voor alle andere werkgevers en hun werknemers dan deze bedoeld in artikel 19 heeft de CAO, gesloten in PC, een suppletieve bindende werking wat de individueel normatieve bepalingen betreft. Dat betekent dat deze werkgevers van de CAO kunnen afwijken indien dit uitdrukkelijk en schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomsten met hun werknemers is opgenomen.

De CAO is van toepassing op alle werknemers die bij een gebonden werkgever werken.

Gebonden werkgevers zijn diegenen die lid zijn (of worden) van de ondertekenende of toetredende werkgeversfederaties en diegenen die de CAO zelf ondertekenen.⁸ Het vakbondslidmaatschap van de werknemer is dus formeel niet relevant voor de binding van de CAO. Niet het vakbondslidmaatschap van de werknemers, maar de organisatiegraad aan werkgeverszijde bepaalt de dekking van de CAO. Zoals we hiervoor beschreven, is de organisatiegraad aan werkgeverszijde in België erg hoog (zelfs hoger dan de syndicalisatiegraad): gemiddeld 82 procent (tegenover een gemiddelde syndicalisatiegraad van 65 procent). Gemiddeld is dus 82 procent van de werknemers gebonden aan de CAO als gevolg van het feit dat hun werkgever lid is van een van de ondertekenende werkgeversfederaties. In twaalf van de 37 PC's, dat is bijna een op drie, bedraagt de organisatiegraad aan werkgeverszijde zelfs meer dan 95 procent. In deze PC's slagen de arbeidsmarktpartijen erin op eigen kracht een quasi-volledige dekking van de afgesloten CAO's te realiseren. In PC's waar werkgevers minder talrijk zijn georganiseerd, wordt een quasi-volledige dekking gerealiseerd door tussenkomst van de overheid (weliswaar op vraag van de betrokken onderhandelingsorganisaties), namelijk door AVV van de afgesloten CAO.

Algemeen verbindendverklaring: de lonen uit de concurrentiestrijd gehaald

Een CAO kan alleen algemeen verbindend worden verklaard wanneer de CAO in het PC is afgesloten. Dit impliceert dat alle organisaties die in het PC vertegenwoordigd zijn, hun handtekening hebben geplaatst. De bepalingen van een CAO die bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend is verklaard, gelden voor alle werkgevers binnen het werkingsgebied van de CAO. Bij niet-naleving van een algemeen verbindend verklaarde CAO zijn strafrechtelijke sancties mogelijk.

In de meeste van de 37 onderzochte PC's is algemeen verbindendverklaring een quasi-automatisme (ook als de organisatiegraad aan werkgeverszijde hoog is). In 34 van de PC's (92%) wordt de algemeen verbindendverklaring van CAO's meestal of steeds aangevraagd. In 30 (88%) van deze 34 PC's wordt de AVV voor alle onderwerpen en alle CAO's aangevraagd. Slechts in drie PC's wordt nooit gebruikgemaakt van AVV: PC 326 (Gas en elek-

triciteit), PC 104 (arbeiders staalnijverheid) en PC 210 (bedienden staalnijverheid). In deze PC's heeft AVV overigens nauwelijks nut. Beide sectoren bestaan uit een klein aantal grote ondernemingen zodat de transparantie ten aanzien van de toepassing van CAO's erg groot is. Bovendien ligt de organisatiegraad aan werkgeverszijde erg hoog (meer dan 95%) zodat bijna alle werkgevers (ook zonder AVV) aan de CAO gebonden zijn. Overigens is er in het algemeen een verband vast te stellen tussen de organisatiegraad aan werkgeverszijde en de praktijk om CAO's algemeen verbindend te verklaren. Naarmate de organisatiegraad lager ligt, wordt frequenter verzocht om AVV.

Het verzoek om de CAO algemeen verbindend te verklaren, kan uitgaan van het PC of van een daarin vertegenwoordigde organisatie. Slechts in twee van de 37 onderzochte PC's gaat het verzoek voor AVV niet uit van alle organisaties. In de overgrote meerderheid van de PC's wordt de praktijk van AVV dus erg breed gedragen. De brede consensus bij de sociale partners over AVV blijkt ook uit het feit dat slechts drie van de 71 ondervraagde CAO-onderhandelaren de kans reëel achten dat de praktijk van AVV de komende jaren onder druk zou komen te staan.

Samengevat

In deze paragraaf zijn de belangrijkste kenmerken van het Belgisch sociaal overleg op sector-niveau aan de orde geweest. Algemeen valt het grote belang van de (sector-)CAO in de vorming van de arbeidsvoorwaarden in België op. In bijna alle sectoren in de markteconomie vormt de (sector-)CAO hét instrument bij uitstek om de belangrijkste loons- en arbeidvoorwaarden van werknemers te regelen. België is dus het best te plaatsen in het rijtje van economieën met 'intermediaire' overlegstelsels zoals Nederland en Duitsland.

Dit algemene beeld moet op basis van onze onderzoeksresultaten enigszins worden genuanceerd en gedifferentieerd: ook ondernemingsgewijze CAO-onderhandelingen nemen in bepaalde sectoren een belangrijke plaats in. In deze sectoren omvat de sector-CAO slechts minimale bepalingen en worden de substantieelste voordelen voor werknemers op ondernemingsniveau onderhandeld (meestal alleen in de grotere ondernemingen). We hebben dan ook een nader onderscheid aangebracht tussen

drie typen onderhandelingsstelsel: een gecentraliseerd, een gedecentraliseerd en een laagdstelsel.

Zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde valt in België een hechte organisatievorming vast te stellen. Over het algemeen tellen vakbonden en werkgeversfederaties veel leden en zijn ze goed georganiseerd. Daarbij valt op dat werkgeversfederaties meestal hogere organisatiegraden realiseren dan vakbonden. Die hoge organisatiegraden aan werkgeverszijde verklaren mede de sterke positie van de CAO. Ook zonder algemeen verbindendverklaring is de CAO op de overgrote meerderheid van de werkgevers in een sector van toepassing: in heel wat sectoren kunnen de lonen en arbeidsvoorwaarden uit de concurrentiesfeer worden gehaald, ook zonder tussenkomst van de overheid.

België – Nederland: kleine verschillen, grote gevolgen?

In het vervolg van deze bijdrage vergelijken we de belangrijkste kenmerken van de CAO-overlegstructuur in België en Nederland. We richten ons met name op de mate van centralisering en coördinatie van het CAO-overleg en op de kenmerken van de belangenorganisaties. We stellen achtereenvolgens de volgende vragen: zijn de belangenorganisaties van werkgevers en werknemers in Nederland hechter georganiseerd dan in België? Beschikken de Nederlandse vakbonden over meer machtsmiddelen dan de Belgische? Verlopen de CAO-onderhandelingen in Nederland meer gecentraliseerd en/of meer gecoördineerd dan in België?

Uit vergelijkend onderzoek (Van Ruysseveldt, 2000: 3-31; De Lathouwer, 1997) is gebleken dat Nederland en België tijdens de afgelopen twintig jaar uiteenlopend hebben gepresteerd op het vlak van arbeidsmarktindicatoren als werkgelegenheid, werkloosheid, arbeidsparticipatie en inactiviteit (zie ook de bijdrage van Lieve De Lathouwer en Ive Marx 'De prestaties van België en Nederland in vergelijkend perspectief' elders in dit themanummer). Sinds 1982 zijn de prestaties van de Nederlandse arbeidsmarkt aanzienlijk verbeterd. Tegelijk blijkt dat de Nederlandse arbeidsmarkt in de vele opzichten beter heeft gepresteerd dan de Belgische en dan het Europese gemiddelde

(Van Ruysseveldt, 2000: 24). Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat het Nederlandse 'werkgelegenheidsmirakel' en het daaraan ten grondslag liggende poldermodel ook vanuit België heel wat aandacht heeft gekregen. De vraag luidt in welke mate het Nederlandse en het Belgische stelsel van CAO-overleg onderling verschillen, en – in het verlengde daarvan – of deze institutionele verschillen mogelijk een verklaring kunnen bieden voor de uiteenlopende arbeidsmarktprestaties van beide landen. In deze bijdrage gaan we met name in op de belangrijkste institutionele verschillen tussen beide landen.

De organisatie van arbeidsmarktbelangen: machtsbronnen

Zowel in Nederland als in België zijn de werkgevers in hoge mate georganiseerd (alhoewel precieze gegevens ontbreken). In België beweert het VBO, de grootste koepel van werkgeversverenigingen, 85 procent van de werkgevers in de marktsector te vertegenwoordigen (Van Ruysseveldt & Visser, 1996b). Dat cijfer ligt in de lijn van onze onderzoeksresultaten. In Nederland is volgens Visser en Hemerijck (1998) ongeveer tachtig procent van de werkgevers lid van een werkgeversorganisatie. Bijna alle ondernemingen met meer dan honderd werknemers, waaronder alle multinationale ondernemingen en veel buitenlandse ondernemingen, zijn lid van een werkgeversvereniging. En ongeveer zestig procent van de bedrijven met tien tot 99 werknemers zou georganiseerd zijn.

Aan de zijde van de vakbeweging vallen er grotere verschillen te noteren tussen Nederland en België. De Nederlandse vakbeweging telt aanzienlijk minder leden dan de Belgische. In Nederland waren in 1996 geen twee miljoen werknemers lid van een vakbond, in België meer dan drie miljoen. Aan het einde van de jaren negentig bedraagt de organisatiegraad aan werknemerszijde in Nederland ongeveer 28 procent (Visser & Hemerijck, 1998) en in België zo'n 57 procent (Van Ruysseveldt & Visser, 1996b). Als we ons beperken tot de organisatiegraad als indicator voor de machtspositie van een vakbeweging, kan zonder veel twijfel worden geconcludeerd dat de Belgische vakbeweging machtiger is dan de Nederlandse. Verandert dit beeld als we een breder machtsbegrip hanteren?

Organisatiele machtsbronnen

Wat betreft de organisatiele machtsbronnen (Van Ruysseveldt, 2000: 156-157) zijn naast de organisatiegraad onder meer ook de volgende kenmerken van de organisatiestructuur van de vakbeweging relevant: de concentratiegraad en de mate van concurrentie/samenwerking.

De concentratiegraad aan werknemerszijde ligt in Nederland aanzienlijk hoger dan in België. De FNV organiseert ongeveer twee van de drie vakbondsleden (Visser & Hemerijck, 1998). In België is het relatieve numerieke gewicht van de grootste vakbondskoepel veel minder uitgesproken. Het ACV verenigt weliswaar 54 procent van de vakbondsleden, maar het ABVV kan met 38 procent van de vakbondsleden bijna evenveel gewicht in de schaal van het sociaal overleg werpen. Bovendien versterken bepaalde institutionele mechanismen in België de concurrentie tussen deze vakbonden. Zij concurreren niet alleen met elkaar om leden, maar door het systeem van vierjaarlijkse sociale verkiezingen – op landelijke schaal – treden zij periodiek ook met elkaar in het strijdperk om zo veel mogelijk mandaten in de ondernemingsraden in de wacht te slepen.

Daartegenover lijken bepaalde institutionele mechanismen in Nederland juist de samenwerking tussen de vakbonden te bevorderen. Zo geven Visser en Hemerijck (1998) aan dat werkgevers wettelijk niet verplicht zijn te onderhandelen, en ze zijn ook niet wettelijk gehouden een vakbond te erkennen. "In principe kan elke vakbond aanspraak maken op erkenning en meedoen aan de race om een plaats aan de onderhandelingstafel. Dat betekent, omgekeerd, dat vakbonden altijd het risico van uitsluiting lopen, iets wat zelden gebeurt, maar toch vaak genoeg om als een daadwerkelijke bedreiging te worden gevoeld. (...) In deze opzet zit een ingebouwde neiging om de eisen te matigen en coalities te sluiten, aangezien de partij met het meest afwijkende standpunt aan de onderhandelingstafel het grootste risico van uitsluiting loopt" (Visser & Hemerijck, 1998: 120). Daarmee zijn we beland bij de institutionele machtsbronnen waarover de vakbeweging beschikt. Dat zijn machtsmiddelen die vakbonden ontleen aan de regels die hun onderlinge verhoudingen en hun verhouding met werkgevers, werkgeversverenigingen en de overheid regelen.

Institutionele machtsbronnen

Zonder al te zeer op verschillen in institutionele regelgeving tussen beide landen in te gaan, kan worden gesteld dat de positie van de erkende Belgische vakorganisaties institutioneel beter is vergrendeld dan die van de Nederlandse vakorganisaties. En dat geldt zowel voor de positie in het CAO-overleg, als voor de vertegenwoordiging op de werkvloer.

Twee institutionele mechanismen maken dat de Nederlandse vakbonden bij het onderhandelen van CAO's minder sterk staan dan de Belgische. Zoals aangegeven, kan een Nederlandse werkgever met eender welke vakorganisatie een CAO afsluiten. Ten eerste bepaalt de Wet op de CAO van 1927 dat de handtekening van één vakbond volstaat om een geldige CAO af te sluiten. Een werkgever(sorganisatie) is dus ook niet verplicht met alle vakbonden in de bedrijfstak tot een vergelijk te komen. Er kan een akkoord worden gesloten met de toegeeflijkste vakbond. Ten tweede bestaat de mogelijkheid dat bedrijven bij een bedrijfs-CAO afwijken van een algemeen verbindend verklaarde sector-CAO. Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid biedt een bedrijfs-CAO alleen grond voor dispensatie van een algemeen verbindend verklaarde sector-CAO als daarbij minstens een vakbond is betrokken die ook is vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid. Echter, uit het onderzoek van Teulings (1996: 77) blijkt dat zowel de vertegenwoordigers van werknemers als van werkgevers de geldigheid van deze regel betwijfelen. Dat zou betekenen dat de werkgever ook door een bedrijfs-CAO afgesloten met een eigen personeelsvertegenwoordiging of met een 'niet-erkende' vakbond onder de algemeen verbindend verklaarde sector-CAO uit kan komen.

De erkende Belgische vakbonden beschikken daarentegen over een veel sterker institutioneel verankerd vertegenwoordigingsmonopolie. Ten eerste mogen alleen de vakbonden van de erkende vakbondskoepels CAO's (in de zin van de wet) afsluiten en CAO's kunnen alleen algemeen verbindend verklaard worden wanneer alle in het PC vertegenwoordigde vakorganisaties hun handtekening hebben geplaatst. Ten tweede kan er alleen van een CAO worden afgeweken wanneer de werkgever niet is georganiseerd en de werkgever en werknemer daarover een schriftelijke overeenkomst bereiken. Van een algemeen verbindend ver-

klaarde CAO kan helemaal niet worden afge-
weken. Met andere woorden: in tegenstelling
tot de Nederlandse werkgever heeft de Belgi-
sche werkgever bijna geen wettelijke mogelijk-
heden om onder de bepalingen van een sector-
CAO uit te komen, en helemaal geen enkele
wanneer die CAO algemeen verbindend is ver-
klaard.

Bovendien is ook de aanwezigheid van de
Belgische vakbonden op de werkvloer institu-
tioneel verzekerd. De vakbonden beschikken
in bedrijven met meer dan vijftig werknemers
over een eigen vertegenwoordigingskanaal: de
vakbondsvertegenwoordiging. En alleen de er-
kende vakbonden (plus een vakbond voor ka-
derpersoneel) kunnen kandidaten leveren bij
de verkiezingen voor ondernemingsraden. In
Nederlandse bedrijven is alleen de installatie
van de ondernemingsraad wettelijk afdwing-
baar. En ook ongeorganiseerde werknemers
kunnen onder bepaalde condities lijsten met
kandidaten voor de ondernemingsraad indie-
nen (Van Ruyseveldt & Visser, 1996b).

De Belgische vakbeweging beschikt zonder
enige twijfel over meer machtsbronnen dan de
Nederlandse. Weliswaar ligt de concentratie-
graad aan werknemerszijde in Nederland ho-
ger dan in België. Maar daar staat tegenover dat
de Belgische vakbonden een veel hogere organi-
satiegraad kennen en er ook beter in slagen
hun leden voor de realisatie van syndicale ei-
sen te mobiliseren (getuige daarvan de succes-
volle algemene staking die zij in 1993 organi-
seerden). We besluiten bijgevolg dat de Belgi-
sche vakbeweging machtiger is dan de Neder-
landse.

Centralisering en coördinatie

In de internationale literatuur zijn meerdere
rangordeningen van OESO-landen te vinden
naar de mate van centralisering van het CAO-
overleg (Van Ruyseveldt, 2000: 49-53). In vier
van de zes beschouwde rangordeningen scoren
Nederland en België erg vergelijkbaar. Beide
landen worden volgens die rangordeningen ge-
karakteriseerd door matig-gecentraliseerd CAO-
overleg waarbij de klemtoon ligt op sectorge-
wijze CAO-onderhandelingen. Ook de gege-
vens waarover wij beschikken, wijzen in die
richting: zowel in Nederland als in België is de
sector-CAO dominant. Eerst vergelijken we de
structuur van het CAO-overleg binnen secto-
ren, met name de mate van centralisering. Ver-

volgens behandelen we de mate van coördina-
tie van het CAO-overleg tussen sectoren. Ten
slotte staan we kort stil bij de verhouding tus-
sen het centrale, interprofessionale en het sec-
torale overlegniveau.

De centralisering van het CAO-overleg binnen sectoren

Nemen we het relatieve belang van sector- en
ondernemings-CAO's in ogenschouw, dan blij-
ken de Nederlandse en Belgische onderhande-
lingsstelsels goed vergelijkbaar. In Nederland
worden CAO's afgesloten voor ongeveer 83
procent van de werknemers in de marktecono-
mie (Visser & Hemerijck, 1998: 125), in België
voor naar schatting 90 procent (Van Ruyse-
veldt & Visser, 1996b: 242). Van de Nederlandse
werknemers onder een CAO valt 89 procent
onder een sector-CAO en 11 procent onder een
concern- of ondernemings-CAO. De dekking
van sector-CAO's in Nederland is gestegen van
82 procent in 1992 tot 89 procent in 1998. Van
een doorgedreven decentraliseringstendens is
dus geen sprake. Ook in België is de dekking
van de sector-CAO hoog en in de loop van de
jaren licht gestegen. Van de Belgische werkne-
mers onder een CAO valt ongeveer 85 procent
onder een of andere sector-CAO en zo'n 15 pro-
cent onder ondernemings-CAO's. Verder is
voor beide landen vast te stellen dat in sectoren
die voor de binnenlandse markt produceren de
sector-CAO dominant is, en dat het belang van
concern- en ondernemings-CAO's vooral groot
is in sectoren die voor de internationale markt
produceren.

De gegevens waarover we beschikken, laten
toe te besluiten dat de onderhandelingsstruc-
tuur in België en Nederland, beschouwd naar
de mate van centralisering, inderdaad geen al
te grote verschillen laat zien. Beschouwd naar
de mate van coördinatie van het CAO-overleg,
vertonen de Nederlandse en Belgische onder-
handelingsstelsels wél aanzienlijke verschil-
len.

De coördinatie van het CAO-overleg

Dat de CAO-onderhandelingen in Nederland
in hoge mate centraal gecoördineerd verlopen,
is al meermaals uitgebreid beschreven (Teu-
lings & Hartog, 1998; Van den Toren, 1996a).
Vooral aan vakbonds zijde worden veel initiatie-
ven genomen voor het onderlinge afstemmen
van de looneisen. De FNV, de grootste Neder-

landse vakbondskoepel, produceert jaarlijks een Nota Arbeidsvoorwaarden, waarin de inzet bij de loononderhandelingen wordt vastgesteld. De bonden die zijn aangesloten bij de FNV conformeren zich meestal aan deze uitgangspunten; de uitkomst van de onderhandelingen verschilt wat betreft de gebruikte loonruimte meestal niet veel van de inzet waarmee de onderhandelingen zijn begonnen (Teulings, 1996: 69). Ook binnen het CNV, de tweede grootste Nederlandse vakbondskoepel, vindt een verregaande afstemming van de loononderhandelingen plaats. Binnen de Nederlandse vakbeweging vindt dus ten aanzien van de loononderhandelingen heel wat coördinatie plaats tussen de vakbondskoepels en de aangesloten bonden, en ook tussen de vakbondskoepels onderling.

Een dergelijke coördinatie van de CAO-onderhandelingen is in België haast ondenkbaar. Tussen Nederland en België verschillen de verhoudingen tussen vakbondskoepels en aangesloten vakbonden aanzienlijk. In België ligt het zwaartepunt van het CAO-overleg niet alleen bij het sectorale niveau, maar ook bij de op dat niveau opererende vakorganisaties en niet bij de vakbondskoepels. Zo wijt De Swert, hoofd van de studiedienst van het ACV, het onvermogen van de sociale partners om in de loop van de jaren negentig te komen tot overeenstemming over een interprofessioneel akkoord met verregaande inhoudelijk afspraken over belangrijke problemen als de werkgelegenheid, aan het feit dat dan een copernicaanse revolutie binnen het sociaal overlegstelsel noodzakelijk zou zijn: een omwenteling van het sectorale naar het interprofessionele niveau, van de werkgeversfederaties en vakbonden naar de koepels van werkgevers- en werknemersorganisaties. Terwijl tot dan toe de werkgeversfederaties en vakbonden "autonoom en soeverein, grote jongens onderen, de loonmarge en de besteding ervan bepaalden" (De Swert, 1997: 285). Bovendien beschikken de spelers in het interprofessionele CAO-overleg nog nauwelijks over enige manoeuvreerruimte: "nu schuiven zo'n tien-elf man (...) aan de lange vergadertafel met nog maar weinig ruimte in hun aktetassen: ze zijn voor het blok gezet door hun bestuur, (...) ze zijn de handen afgebroken door de eigen beroepsfederaties en -centrales" (De Swert, 1997: 287). Ook uit onze onderzoeksresultaten blijkt het belang van de

autonomie van de vakbonden en de werkgeversfederaties in het sectorale CAO-overleg (Van Ruysseveldt, 2000: 212-215).

Het belang van het centrale, interprofessionele overlegniveau

Het sectorale CAO-overleg wordt in Nederland hechter 'van bovenaf' gecoördineerd dan in België. Centrale coördinatie van het sectorale CAO-overleg kan in zekere mate worden beschouwd als een functioneel equivalent voor centralisering van het CAO-overleg (Soskice, 1990). In die zin moet aan het Nederlandse CAO-overleg een hogere mate van centralisering worden toegeschreven dan aan het Belgische. De rangordeningen van OESO-landen uit de internationale literatuur onderschatten met andere woorden het belang van centrale coördinatie en slaan de bal mis als ze de Belgische en Nederlandse overlegstelsels erg vergelijkbaar laten scoren op de mate van centralisering. Rest echter nog de vraag hoe het centrale en het sectorale overlegniveau zich in beide landen tot elkaar verhouden.

Zowel in Nederland als België worden – in bepaalde perioden – akkoorden gesloten die voor de gehele markteconomie gelden. Maar deze bevatten meestal geen verregaande afspraken over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zoals de lonen en arbeidstijden. De akkoorden die sinds 1982 in de Nederlandse STAR worden afgesloten, bevatten meestal slechts richtlijnen of aanbevelingen aan de sectorale CAO-onderhandelaars en leggen zelden meer dan 'morele' verplichtingen op.

In België is in de periode 1986-1994 (na een periode van verregaande overheidsinmenging) de praktijk hervat om tweejaarlijks interprofessionele akkoorden te onderhandelen. Vilrocx en Van Leemput (1998) wijzen er echter op dat de inhoud van de vijf onderhandelde interprofessionele akkoorden 'nieuwe stijl' eerder beperkt was en hun belang eerder symbolisch. Het was de sociale partners eerder te doen om het vrijwaren van hun onderhandelingsautonomie tegenover een steeds opdringeriger wordende overheid. Ook Gilbert De Swert ziet deze interprofessionele akkoorden eerder als raam-akkoorden, "meer raam dan akkoorden, met opvallende invul- en afwijkingsmogelijkheden voor sectoren" (De Swert, 1997: 285). En het laatste uit deze reeks van vijf interprofessionele akkoorden beschrijft hij als "het dunste inter-

professioneel akkoord aller tijden, een akkoord waarvan ook het magerzuchtigste topmodel (Kate Moss bijvoorbeeld) nog geen week zou kunnen leven: beetje geld voor kinderopvang, risicogroepen en werklozen; dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantie-week" (De Swert, 1997: 283). Als er in België al interprofessionele akkoorden worden gesloten, lijkt er tussen het interprofessionele en het sectorale niveau een structuur te bestaan die vergelijkbaar is met die binnen gedecentraliseerde onderhandelingsregimes: op interprofessioneel niveau worden slechts minimale afspraken onderhandeld die in feite slechts gelden voor de werknemers waarvoor geen sector- of ondernemings-CAO's worden afgesloten. Voor de andere werknemers komen de afspraken over substantiële verbeteringen van de lonen en arbeidsvoorwaarden op het sectorale en/of ondernemingsniveau tot stand.

Het onvermogen van de sociale partners om op interprofessioneel niveau de 'echte' problemen aan te pakken, in het bijzonder de scherp oplopende werkloosheid en de in internationaal perspectief lage participatiegraden, leidt ertoe dat vanaf 1995 de overheid zich weer verregaand bemoeit met de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming. Voor de periode 1995-1996 werd een wettelijke loonstop afgekondigd. Vanaf 1997 dienen de sociale partners zich bij CAO-onderhandelingen te houden aan een loonmarge, opgelegd bij de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Die loonmarge geeft de ruimte aan voor conventionele loonstijgingen (bovenop de indexering en de baremieke loonstijgingen⁹) en wordt berekend op basis van de gemiddelde loonontwikkeling in de drie buurlanden: Nederland, Duitsland en Frankrijk. Daarnaast spoort de overheid in de periode 1997-1998 de sociale partners aan op sectorniveau te onderhandelen over 'arbeidsherverdelende maatregelen met het oog op de bevordering van de werkgelegenheid': indien op sectoraal niveau zogenaamde tewerkstellingsakkoorden zijn afgesloten waarin minstens twee arbeidsherverdelende maatregelen zijn opgenomen (waarvan minstens een uit een door de overheid opgelegd 'menu' van zes herverdelende maatregelen), kunnen werkgevers een vermindering van sociale zekerheidsbijdrage bij nieuwe aanwervingen verkrijgen. Vanaf

1999 worden weliswaar opnieuw interprofessionele akkoorden afgesloten, maar door de wet van 26 juli 1996 is de schaduw van de overheid – ook bij de sectorale CAO-onderhandelingen – nooit ver weg. De regering kan bij loonontsporingen – in dit geval het overschrijden van de loonmarge – structureel ingrijpen.

Samengevat

Wanneer we de onderhandelingsstelsels in Nederland en België vergelijken naar de mate van centralisering van het CAO-overleg binnen sectoren, dan stellen we nauwelijks grote verschillen vast. In beide landen is de sector-CAO dominant, terwijl in sectoren die internationaal concurreren ook ondernemingsgewijze CAO-onderhandelingen voorkomen. De CAO-onderhandelingen worden in Nederland echter aanzienlijk meer en beter gecoördineerd dan in België. Op dit punt vertonen beide onderhandelingsstelsels aanzienlijke verschillen. Aangezien centrale coördinatie een functioneel equivalent is voor centralisering van het CAO-overleg (Soskice, 1990) impliceert dit dat het Nederlandse CAO-overleg sterker gecentraliseerd lijkt dan het Belgische. Deze conclusie moet echter worden afgezwakt wanneer we de rol van de overheid in de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming in beide landen in de analyse betrekken. Door invoering van de Wet van 26 juli 1996 hangt in België de schaduw van de overheid over alle CAO-onderhandelingen, zowel interprofessionele als sectorale. Er heeft in België schijnbaar een 'gedwongen' centralisering plaatsgevonden. Enigszins overdrijvend zou men kunnen stellen dat de Nederlandse sociale partners, in het bijzonder de Nederlandse vakbeweging, zelfstandig en vrijwillig tot centrale coördinatie in staat zijn, terwijl in België de overheid de rol van centrale coördinator op zich heeft genomen. Hierbij mag evenwel niet worden vergeten dat ook in Nederland de overheid een belangrijke invloed heeft uitgeoefend op het verloop en de resultaten van het sociaal overleg (Visser & Hemerijck, 1998), maar nooit zo zichtbaar en direct als de Belgische overheid sinds 1996.

Slotbeschouwing

In de vergelijking van de Belgische en Nederlandse onderhandelingsstelsels springen twee

verschillen in het oog: de machtsbalans tussen de sociale partners helt in Nederland over in het voordeel van de werkgeversorganisaties, terwijl de machtspositie van de Belgische vakbeweging organisationeel en institutioneel beter vergrendeld is. En in Nederland blijkt de vakbeweging beter en min of meer zelfstandig in staat tot centrale coördinatie van het sociaal overleg, terwijl in België de overheid uiteindelijk (in de tweede helft van de jaren negentig) een prominente rol is gaan opeisen in de loonvorming. Tussen beide vaststellingen bestaat mogelijk een verband. Net door haar zwakte zag de Nederlandse vakbeweging zich begin jaren tachtig genoodzaakt een rol te spelen in het aanpakken van de dringende arbeidsmarktproblemen en actief mee te werken aan de realisatie van een gematigde loonpolitiek (Visser & Hemerijck, 1998). Om diezelfde reden slaagden de Nederlandse werkgeversorganisaties er beter in hun preferenties op de sociale agenda te plaatsen en te realiseren: gematigde loonontwikkeling, flexibilisering en verzet tegen collectieve vormen van arbeidsherverdeling. De organisatiestructuur van de Belgische vakbeweging verklaart haar onvermogen tot effectieve en geloofwaardige centrale coördinatie, terwijl haar machtspositie haar verhinderde verregaande toegevingen in het sociaal overleg te doen.

Twee citaten van hoofdrolspelers in het Belgisch sociaal overleg van het afgelopen decennium lijken deze stelling te bevestigen. Zo klaagt Tony Vandeputte, gedelegeerd bestuurder van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), er in een column over dat aan werkgeverszijde de wrevol over het interprofessioneel overleg groeit "omdat de problemen die werkgevers ter sprake willen brengen niet echt aan bod komen, namelijk: het indexeringsstelsel, de automatische correctie voor de competitiviteitshandicap, flexibiliteit, vermindering van de loonwig" (Vandeputte, 1994: 137). En verder stelt hij over de Belgische vakbonden: "Er wordt weliswaar een zekere lippen-dienst aan de economie bewezen, maar als puntje bij paaltje komt, vervallen de vakbonden in het klassieke schema van 'geven en nemen' en 'niet terugkomen op toegekende voordelen' (Vandeputte, 1994: 138). Hij waarschuwt er ook voor dat als de vakbonden zich niet anders opstellen, de overheid het laken steeds meer naar zich toe zal trekken.

En Jean-Luc Dehaene, die gedurende het

grootste deel van de jaren negentig de Belgische regeringen leidde, stelt in een interview het interprofessioneel akkoord 1999-2000 voor als een mijlpaal: "Eindelijk zijn we tot een consensus gekomen over een minimum aan voorwaarden om de concurrentiekracht te vrijwaren. (...) iedereen is het er nu over eens dat je de lonen niet sneller kunt laten groeien dan in je directe buurlanden. Bijna twintig jaar nadat de Nederlandse sociale partners in Wassenaar zo'n akkoord hadden gesloten, heeft België dat nu ook op zak. Bovendien zitten er in ons akkoord ook elementen die de bedrijven meer armslag geven om de flexibiliteit te organiseren" (Knack, 21 april 1999). Het is opmerkelijk, maar na het voorafgaande niet verrassend, dat de voormalige premier het heeft over 'ons' interprofessioneel akkoord, terwijl dergelijke akkoorden in principe tussen de sociale partners worden afgesloten. Blijkbaar heeft de regering zo zwaar op de onderhandelingen gewogen, dat ze als het ware het vaderschap van het bereikte akkoord claimt. België heeft nu – twintig jaar na Nederland – ook een soort 'Wassenaar', maar dat kon alleen onder de strenge voogdij van de Belgische overheid totstandkomen. En het ziet er op dit ogenblik naar uit dat de overheid zich blijvend met het sociaal overleg zal (moeten) bemoeien om te verhinderen dat de sociale partners de bredere arbeidsmarktgevolgen van hun onderhandelingen uit het oog verliezen.

Noten

- 1 Het nationale overlegniveau bestaat uit het sociaal-economisch overleg en de onderhandelingen tussen de confederaties van werkgevers en werknemers. Afhankelijk van de vooropgestelde doelstellingen en besproken materies is daar op gezette tijden ook de overheid bij betrokken. De onderhandelingen tussen de confederaties kunnen leiden tot IPA's, interprofessionele akkoorden, waarin aspecten van de werkgelegenheidsverhouding voor de werknemers in de gehele marktsector worden geregeld. De sociale partners ontmoeten elkaar op nationaal niveau ook in geïnstitutionaliseerde overlegorganen zoals de Nationale Arbeidsraad (NA) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In de NA kunnen CAO's worden afgesloten; ook die gelden voor de werkgevers en werknemers in de gehele marktsector.
- 2 Paritaire Comités zijn formele onderhandelingsorganen die functioneren in het kader van de

- Wet van 5 december 1968 betreffende de CAO's en PC's. PC's zijn bevoegd voor een sector, maar kunnen onder zich een of meerdere Paritaire subComités (PsC) hebben die bevoegd zijn voor een beperktere subsector (zie Van Ruyseveldt, 2000: 206-207). In de regel worden sector-CAO's in PC's totstandgebracht. Als een CAO in een PC wordt afgesproken, betekent dat dat alle vertegenwoordigende organisaties met die CAO akkoord moeten gaan. Als een of meerdere organisaties niet akkoord zouden gaan, kan toch een CAO afgesloten worden, maar dat is dan een buiten het PC totstandgekomen CAO. Die is in de hiërarchie van rechtsregelen ondergeschikt aan een in het PC afgesloten CAO, en mag dus niet strijdig zijn met de bepalingen van deze laatste. In het PC afgesloten CAO's kunnen algemeen verbindend verklaard (AVV) worden. Buiten het PC totstandgekomen CAO's kunnen niet AVV worden. Een ander voordeel van onderhandelingen in een PC is dat er in enige mate ondersteuning geboden kan worden door een voorzitter, een ondervoorzitter en secretarissen. De voorzitter en ondervoorzitter staan onder het gezag van de minister van Tewerkstelling en Arbeid. Ze worden benoemd door de koning, worden geacht competent te zijn in sociale aangelegenheden en moeten onafhankelijk staan ten aanzien van de belangen die in het PC vertegenwoordigd zijn (Blanpain & Vanachter, 1996: 311).
- 3 In het onderzoek (Van Ruyseveldt, 2000) is ook onderzocht of er samenhangen bestaan tussen deze kenmerken en de inhoud van de afgesloten CAO's. Op deze onderzoeksresultaten gaan we in dit artikel niet nader in.
 - 4 Zie voor een uitgebreide toelichting bij het onderzoekspzet: Van Ruyseveldt (2000: 167-184).
 - 5 Merk op dat de hier onderscheiden typen CAO-onderhandelingsstelsels bedoeld zijn om *sectorale* onderhandelingsstelsels te typeren, en niet om onderhandelingsstelsels op *landelijk* niveau te typeren en te vergelijken. Zo wordt België vanuit landenvergelijkend perspectief ingedeeld bij het intermediaire type. Maar wanneer we sectorale onderhandelingsstelsels *binnen* de Belgische economie bekijken, dan kunnen er zowel centrale als decentrale en gelaagde typen onderscheiden worden. Hieruit blijkt ook de moeilijkheid om landelijke onderhandelingsstelsels op een algemeen niveau te typeren. Daarmee geraakt immers de intra-landelijke verscheidenheid verhuuld.
 - 6 Voor een nadere verklaring en toelichting: zie Van Ruyseveldt (2000: 242 en volgende).
 - 7 Met 'arbeiders' worden handarbeiders bedoeld, met 'bedienden' worden hoofdarbeiders aangeduid. In het Belgische arbeidsrecht wordt onderscheid gemaakt tussen het arbeiders- en het (betere) bediendenstatuut. Om die reden bestaan er in verschillende sectoren afzonderlijke PC's voor arbeiders en voor bedienden. Beide categorieën werknemers kennen ook specifieke belangenor-

ganisaties.

- 8 Werkgevers kunnen de sector-CAO ook zelfstandig ondertekenen en worden aldus gebonden aan de bepalingen ervan, maar die praktijk komt in België zeer weinig voor.
- 9 Baremieke loonstijgingen zijn incidentele loonstijgingen, o.m. als gevolg van promotie naar een hogere loonschaal.

Literatuur

- Blanpain, R. & O. Vanachter (1996), *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge: Die keure.
- Lathouwer, L. De (1997), 'Wat kan België van Nederland leren?', in: Steunpunt WAV, *Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 1997*, Leuven: Steunpunt WAV.
- Ruyseveldt, J. van & J. Visser (1996a), *Industrial relations in Europe: traditions and transitions*, London: Sage.
- Ruyseveldt, J. van & J. Visser (1996b), 'Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium', in: *Industrial relations in Europe: traditions and transitions*, London: Sage.
- Ruyseveldt, J. van (2000), *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*, Leuven: Acco.
- Soskice, D. (1990), 'Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries', in: *Oxford Review of Economic Policy*, 6.
- Swert, G. De (1997), 'Overleg', in: *De gids op maatschappelijk gebied*, 3.
- Teulings, C. & J. Hartog (1998), *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, Cambridge, Mass.: Cambridge University Press.
- Teulings, C. (1996), *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*, Amsterdam: Uitgeverij Welboom.
- Toren, J.-P. van den (1996a), *Achter gesloten deuren? CAO-overleg in de jaren negentig*, Amsterdam: Uitgeverij welboom.
- Toren, J.-P. van den (1996b), *Het CAO-effect: zeventien maal je eigen overlegeconomie*, paper gepresenteerd op het WESWA-congres van 13 november 1996, Universiteit Utrecht.
- Vandeputte, T. (1994), 'Heeft het Belgisch overlegmodel nog zin?', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2.
- Vilrocx, J. & J. Van Leemput (1998), 'Belgium: the great transformation', in: A. Ferner & R. Hyman (red.), *Changing industrial relations in Europe*, Oxford: Blackwell.
- Visser, J. & A. Hemerijck (1998), *Een Nederlands mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat*, Amsterdam: Amsterdam University Press.