

Decentralisatie van het sectorale CAO-overleg als reactie op de internationalisering van de economie: empirische bevindingen voor het sociaal overleg in België.

Citation for published version (APA):

Van Ruysseveldt, J. (2003). Decentralisatie van het sectorale CAO-overleg als reactie op de internationalisering van de economie: empirische bevindingen voor het sociaal overleg in België. In A. G. N., & W. F. D. N. (Eds.), *Sturen in het laagland: Over continuïteit en verandering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen* (pp. 167-178). Eburon.

Document status and date:

Published: 01/01/2003

Document Version:

Peer reviewed version

Document license:

CC BY-NC-ND

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 03 Nov. 2024

Open Universiteit
www.ou.nl



Decentralisatie van het sectorale CAO-overleg als reactie op de internationalisering van de economie: empirische bevindingen voor het sociaal overleg in België.

Joris Van Ruysseveldt¹

Inleiding

De invloed van de internationalisering van de economie op stelsels van arbeidsverhoudingen is reeds langer voorwerp van wetenschappelijke reflectie. Leidt de voortschrijdende internationalisering tot het eroderen of zelfs verdwijnen van bestaande instituties m.b.t. sociale bescherming en arbeidsvoorwaardenvorming? Of worden er juist nieuwe institutionele arrangementen tot stand gebracht? Welke actoren slagen erin in de internationale economie de touwtjes in handen te houden (of te nemen)? Of kenmerkt het proces van internationalisering zich juist door het uit handen geven van leiderschap en besluitvormingsmacht door de traditionele actoren en door een onstuitbare opmars van de markt?

In deze bijdrage wordt gerapporteerd over de resultaten van een empirisch onderzoek naar de kenmerken van CAO-onderhandelingen in open en beschermde sectoren. Het onderzoek heeft betrekking op de sectorale CAO-onderhandelingen in België aan het eind van de jaren negentig. Vooreerst wordt het sociaal-economische belang van sectoraal CAO-overleg toegelicht en de vraag gesteld of de sectorCAO de laatste jaren niet sterk onder druk staat. Vervolgens wordt de onderzoeksopzet geschetst en worden de belangrijkste onderzoeksresultaten gepresenteerd. Tot slot worden de verschillen m.b.t. het CAO-overleg in open en beschermde sectoren in de Belgische economie systematischer behandeld en worden de consequenties voor de inhoud van de sectorCAO bediscussieerd.

CAO-overleg en de productie van collectieve goederen

Het sociaal overleg in landen als Nederland, Duitsland en België kenmerkt zich door de dominantie van de sector- of bedrijfstak-CAO. Weliswaar bestaan in deze landen nationale instellingen voor sociaal overleg over de arbeidsvoorwaarden in de gehele private economie, zoals de Stichting van de Arbeid (STAR) in Nederland en de Nationale Arbeidsraad (NA) in België. Maar dat neemt niet weg dat voor de meerderheid van de werknemers de meest tastbare sociale voordelen en afspraken over lonen, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op het

¹ Joris Van Ruysseveldt is als universitair docent verbonden aan de faculteit psychologie van de Open Universiteit Nederland.

niveau van de sector of bedrijfstak (of in ondernemingen) tot stand komen. Redenen voor het succes van de sectorCAO in deze landen betreffen onder meer de geringere transactiekosten (in vergelijking tot bedrijfsgewijze onderhandelingen) en het bestaan van krachtige, min of meer professioneel omkaderde werkgeversfederaties en vakbonden op sectorniveau. Maar vooral het feit dat sectorale CAO-afspraken ertoe leiden dat de lonen en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in een sector uit de concurrentiestrijd tussen producenten worden gehaald, draagt in hoge mate bij aan de aantrekkingskracht, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde. Zeker wanneer de sociale partners in gezamenlijk overleg willen komen tot de productie van collectieve goederen (zoals sociale vrede, bij- en herscholingsvoorzieningen voor werknemers, gezonde en veilige werkplekken) vormen sectorCAO's een vaak onmisbaar instrument, en het enige alternatief voor wetgeving. De productie van collectieve goederen verloopt optimaler naarmate zwartrijdersgedrag (het niet bijdragen aan de productie van bepaalde goederen, terwijl men toch profiteert van de consumptie ervan) verhinderd kan worden, m.a.w. als iedereen die profiteert ook gedwongen kan worden tot het bijdragen aan de productie. En dat is wat sectorCAO's doen (a fortiori algemeen verbindend verklaarde sectorCAO's): ze verplichten iedereen bij te dragen, ze openen voor de werkgevers en werknemers in de sector gelijke rechten en plichten, en halen zo de lonen en arbeidsvoorwaarden uit de concurrentiesfeer².

De overlegeconomie onder druk?

Bij dit alles zouden we vergeten dat het gebouw van de overlegeconomie, en in het bijzonder de nationale en sectorale niveaus, sinds enkele decennia onder druk staat. Te weinig flexibel, te weinig mogelijkheden tot differentiatie, te zeer leidend tot een te hoog, uiteindelijk onbetaalbaar niveau van sociale bescherming zijn verwijten aan het adres van de sectorCAO. Vanuit politieke en economische hoek is de legitimiteit en effectiviteit van de CAO als reguleringsinstrument herhaaldelijk in vraag gesteld. Op dit ogenblik lijken deze aanvallen de positie van de CAO in de economie van West-Europese landen met een corporatistische traditie nog niet echt te bedreigen. Zo blijkt er in deze landen weinig te veranderen in de praktijk van algemeen verbindend verklaring van sectorCAO's. Tal van politici richten dan wel hun pijlen op de overlegeconomie,

² Avv sectorCAO's verplichten iedereen in de sector bij te dragen aan de kosten van de productie van bepaalde collectieve goederen en verhinderen op die wijze zwartrijdersgedrag. Paradoxaal genoeg stimuleren zij anderzijds zwartrijdersgedrag, in het bijzonder wanneer maar weinig werkgevers en/of werknemers bereid zijn aan te sluiten bij de sectorale belangenorganisaties. Bij een lage sectorale organisatiegraad draagt een minderheid bij aan de kosten van belangenbehartiging door belangenorganisaties (die de sectorCAO onderhandelen), terwijl een meerderheid geen lidmaatschapsbijdrage betaalt, maar toch mee profiteert van de door de avv sectorCAO geproduceerde collectieve goederen. Deze situatie doet zich in vergelijking tot Nederland minder frequent voor in België, waar de organisatiegraden (zeker aan werkgeverszijde) steeds hoog zijn: in minstens tweederde van de sectoren bedraagt de organisatiegraad aan werkgeverszijde minstens 75%.

als puntje bij paaltje komt, en vooral in tijden van economische teruggang, worden de instituties van diezelfde overlegeconomie graag ingeschakeld in het mee helpen realiseren van de vooropgestelde economische doelstellingen: de laatste tweeënehalf decennia gaat het dan om werkgelegenheidsgroei door loonmatiging en meer arbeidsmarktflexibiliteit – vaak onder dreiging van directe overheidsinterventie.

Mogelijk wordt de positie van de sectorCAO op termijn veeleer vanuit een andere hoek ondergraven, namelijk de voortschrijdende internationalisering van de economie en de politieke besluitvorming. Dreigt bij een toenemende internationalisering en liberalisering van handelsstromen een gevaar van ‘*regime competition*’: landen met institutionele arrangementen (zoals uitgebreide sociale zekerheidsvoorzieningen, geïnstitutionaliseerd CAO-overleg) die een hoog niveau van sociale bescherming aan hun burgers en werknemers garanderen, zouden in de internationale concurrentiestrijd een handicap hebben ten aanzien van landen die dat niveau van sociale bescherming niet kunnen of wensen te garanderen. Een mogelijk effect van de internationalisering van de economie zou dan ook de gestage, maar onvermijdelijke erosie van dergelijke institutionele arrangementen, waaronder het CAO-overleg, kunnen zijn. Een bijkomend gevolg zou dan zijn dat ontwikkelingen op het vlak van de arbeidsverhoudingen binnen landen uiteenlopen tussen open sectoren die op de internationale markt zijn georiënteerd, en beschermde sectoren die goederen en diensten produceren die hoofdzakelijk binnen de eigen landsgrenzen worden geconsumeerd. De arbeidsverhoudingen binnen beschermde sectoren zouden een stabielere, meer landspecifiek karakter kennen, dan de arbeidsverhoudingen in sectoren die aan de internationale concurrentie bloot staan. Zoals Jelle Visser eerder in dit jubileumboek – in navolging van anderen – aangeeft: “in elk van deze sectoren neemt de vakbeweging een andere machtspositie in en verschilt tevens de inzet van ondernemingen en het belang dat ze hechten aan collectieve afspraken, onderling en met de vakbeweging”. Er is m.a.w. sprake van divergerende convergentie, van vergelijkbare ontwikkelingen binnen open sectoren in verschillende landen en van uiteenlopende ontwikkelingen tussen open en beschermde sectoren binnen landen.

Sectoraal CAO-overleg in België: onderzoeksopzet

Voor België is eind jaren negentig in het kader van een wetenschappelijk onderzoek (Van Ruysseveldt 2000) een databank met betrekking tot het sectorale CAO-overleg opgebouwd. Die databank laat toe enkele van de hiervoor geformuleerde veronderstellingen nader te toetsen. In de databank zijn zowel gegevens opgeslagen m.b.t. de *inhoud* van de CAO's onderhandeld in 37 paritaire comités (PC's), als gegevens m.b.t. institutionele, organisatorische en sociaal-

economische kenmerken van deze PC's³. Zo zijn er onder meer data beschikbaar over het aantal behandelde onderwerpen in de sector CAO, over de inhoud van de gemaakte afspraken, het dominante onderhandelingsniveau, de organisatiegraad aan werkgevers- en werknemerszijde en de concurrentiepositie van ondernemingen in elk van de onderzochte sectoren. De 37 PC's in het onderzoek staan voor 67% van het totaal aantal PC's in de Belgische overlegeconomie. Ze onderhandelen voor 17 economische sectoren (10 industriële en 7 dienstensectoren) en voor 80% van de werknemers in de private economie, zodat de representativiteit van de onderzoeksgegevens gegarandeerd is⁴.

Wat de inhoud van de sector CAO's afgesloten in de 37 bestudeerde PC's betreft, is zowel het aantal thema's die in de CAO aan de orde komen geteld, als in kaart gebracht welke concrete afspraken m.b.t. deze thema's zijn gemaakt. In het bijzonder is aandacht besteed aan het aantal en de inhoud van afspraken die beogen bij te dragen aan de groei van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen, bevordering van deeltijdse arbeid, opleiding en omscholing van werknemers en werklozen en de gelijke. Op basis van die gegevens is een afhankelijke variabele samengesteld die weergeeft in welke mate in het betreffende PC CAO-afspraken m.b.t. de bevordering van de werkgelegenheid tot stand zijn gebracht. Die variabele wordt in het onderzoek gehanteerd als een indicator voor de macroresponsiviteit van de CAO (zie van den Toren, 1996): dat wil zeggen de mate waarin de CAO-onderhandelaars de CAO aangrijpen als een instrument om bij te dragen aan de oplossing van maatschappelijke problemen (zoals de werkloosheid of inactiviteit).

Resultaten: verklaringen voor verschillen in macroresponsiviteit van sector CAO's

Er kon vastgesteld worden dat er tussen de onderzochte PC's aanzienlijke verschillen bestaan in het voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende CAO-afspraken, en dus in de mate van macroresponsiviteit van de afgesloten CAO's. Vervolgens is geanalyseerd in welke mate deze verschillen tussen PC's verklaard konden worden op basis van institutionele, organisationele en/of sociaal-economische kenmerken van deze PC's. We beschrijven kort de belangrijkste bevindingen (deze zijn cijfermatig weergegeven in tabel 1, 2 en 3).

³ PC's zijn wettelijk opgerichte onderhandelingsorganen waarin de betreffende sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties CAO's kunnen afsluiten waarin de belangrijkste loons- en arbeidsvoorwaarden zijn geregeld voor de werknemers in de sector waarvoor het PC bevoegd is. PC's zijn dus steeds bevoegd voor een specifieke sector, zoals de metaalnijverheid, de drukkerijen, de horeca of het wegvervoer.

⁴ Voor een uitgebreide beschrijving van het onderzoeksdesign, wijze van dataverzameling en -analyse verwijzen we naar Van Ruysseveldt, 2000: 167-184.

Tabel 1 **Institutionele, organisationele en sociaal-economische kenmerken van PC's en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (gebaseerd op Van Ruysseveldt, 2000, blz. 280, 289, 293).**

	<i>werkgelegenheid in de CAO</i>
<i>Institutionele kenmerken</i>	
mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen	.51**
gecontroleerd voor organisatiegraad van werkgevers	.64**
gecontroleerd voor organisatiegraad van werknemers	.58**
<i>Organisationele kenmerken</i>	
organisatiegraad van werknemers	.51**
gecontroleerd voor mate van centralisering van CAO-onderhandelingen	.57**
organisatiegraad van werkgevers	.12
gecontroleerd voor mate van centralisering van CAO-onderhandelingen	.46**
<i>Sociaal-economische kenmerken</i>	
verschil in banen 1992-1997 (in%) ¹	.12
gecontroleerd voor bedrijfsomvang (% werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers) ¹	.12
gemiddelde jaarlijkse verandering in werkgelegenheid 1992-1997 (in%) ¹	.14
gecontroleerd voor bedrijfsomvang (% werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers) ¹	.14
mate van concurrentie (algemeen) ²	-.07
mate van concurrentie op basis van lonen en arbeidsflexibiliteit ²	.01
mate van concurrentie op basis van kwaliteit en innovatie ²	-.17

¹ Pearson correlation

² Kendall's tau

* significantieniveau $p < .05$

** significantieniveau $p < .01$

In tabel 1 zijn de correlatiecoëfficiënten weergegeven tussen de belangrijkste institutionele, organisationele en sociaal-economische kenmerken van PC's enerzijds, en de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO' anderzijds. In de eerste plaats valt een sterk, positief en significante verband op tussen de mate van centralisering en het

voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO⁵. Naarmate de CAO-onderhandelingen meer op sectorniveau worden gevoerd, worden in de CAO meer afspraken gemaakt ter bevordering van de werkgelegenheid, en kent de CAO dus een meer uitgesproken macroresponsief karakter. Belangrijk hierbij is te onderstrepen dat de mate van centralisering niet alleen is gemeten op basis van het al dan niet voorkomen van een sectorCAO. In het onderzoek is een meer verfijnde maat voor centralisering van CAO-onderhandelingen gehanteerd. Met name is gekeken of en in welke mate bovenop de sectorCAO ook nog in (een meerderheid van) ondernemingen bijkomend wordt onderhandeld over een bedrijfs-CAO. Indien dat het geval is, wordt de verhouding tussen de sectorCAO en de ‘onderliggende’ bedrijfsCAO’s nader bestudeerd. Indien in de sectorCAO veel en substantiële afspraken omtrent de belangrijkste arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden worden gemaakt en in bedrijfsCAO’s nog slechts bijkomende of aanvullende afspraken tot stand komen, is sprake van een hoge mate van centralisering. Van de 37 onderzochte PC’s behoren er 20 tot het *centrale onderhandelingstype*. Indien de sectorCAO daarentegen slechts minimale afspraken over de meest essentiële onderwerpen bevat, en de feitelijke substantiële afspraken en voordelen voor de meerderheid van de werknemers tot stand komen als gevolg van bedrijfsgewijze CAO-onderhandelingen, dan is er sprake van gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen. Van de 37 onderzochte PC’s behoren er 10 tot dit *decentrale onderhandelingstype*. Het extreme geval van decentralisering betreft de situatie waarbij er geen sectorCAO tot stand komt en alleen bedrijfsgewijze CAO-onderhandelingen worden gevoerd; deze situatie komt in de Belgische economie alleen zeer uitzonderlijk voor. Wel komt in België nog een derde type onderhandelingsstelsel voor (toepasselijk op 7 van de 37 onderzochte PC’s), het *gelaagde stelsel*: in deze sectoren wordt zowel op sector- als bedrijfsniveau onderhandeld, waarbij op sectorniveau substantiële afspraken worden gemaakt voor de belangrijkste arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden en voor andere onderwerpen een kader wordt gecreëerd dat op ondernemingsniveau nadere invulling moet krijgen⁶.

In de tweede plaats kan vastgesteld worden dat er een sterk, positief en significant verband bestaat tussen de macht van vakcentrales, gemeten aan de hand van de organisatiegraad, en het voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO⁷. Naarmate vakcentrales meer leden tellen en dus sterker staan, kent de CAO een meer uitgesproken macroresponsief

⁵ Dat verband blijft bestaan, ook als er gecontroleerd wordt voor organisatiegraad aan werkgevers- en werknemerszijde.

⁶ Het onderscheid tussen het gelaagde en het centrale onderhandelingstype bestaat hierin dat bij het laatste type bedrijfsgewijze onderhandelingen eerder uitzonderlijk voorkomen.

karakter. Tussen de organisatiegraad aan werkgeverszijde lijkt geen significant verband met de afhankelijke variabele te bestaan. Wanneer we echter controleren voor de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen dan verschijnt wel een positief en significant verband tussen de mate waarin werkgevers zich in werkgeversfederaties hebben georganiseerd en het voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO. Dat resultaat wijst mogelijk op een interactie-effect tussen organisatiegraad van werkgevers en de centralisering van het CAO-overleg, waarover verder meer.

Uit onze resultaten is dus af te leiden dat er meer CAO-afspraken ter bevordering van de werkgelegenheid worden gemaakt naarmate vakcentrales sterker staan, d.w.z. meer leden tellen. De ‘pessimistische’ visie van eng-corporatistisch handelende sociale partners, dan wel vakbonden lijkt met deze vaststelling verworpen te kunnen worden. Blijkbaar zijn sociale partners niet alleen op het strikte eigenbelang of het belang van hun leden (de ‘*insiders*’) georiënteerd. Onder bepaalde condities houden ze rekening met de gevolgen van hun (onder)handelingen voor de brede samenleving en zijn ze bereid aan de oplossing van maatschappelijke problemen bijdragen te leveren. Het onderzoek laat nu toe die condities nader te specificeren. Meer bepaald is een zekere mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen een *conditio sine qua non* voor een maatschappelijke oriëntatie bij de sociale partners en een zekere macroresponsiviteit van de CAO-onderhandelingen. Naar het beleid toe is hieruit te concluderen dat een verdergaande decentralisering van de CAO-onderhandelingen niet bepaald bevorderlijk is voor de maatschappelijke verantwoordelijkheidszin bij de sociale partners.

Substantiële CAO-onderhandelingen op sectorniveau vormen echter *geen voldoende* voorwaarde voor een maatschappelijke oriëntatie bij de sociale partners: daarnaast is ook de sterkte van de organisatie van die sociale partners van belang. Een hoog niveau van macroresponsiviteit van de CAO wordt vooral bereikt in die sectoren waar een hoge mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen samen gaat met sterke belangenorganisaties (zie tabel 2; zie ook Van Ruysseveldt, 2000, blz. 322-324), d.w.z. belangenorganisaties die veel leden verenigen en er dus in slagen voldoende lidmaatschapsbijdrage te verwerven om een permanent, min of meer geprofessionaliseerd apparaat uit te bouwen dat toelaat op een geloofwaardige wijze en over een langere periode aan belangenbehartiging te doen.

⁷ Dat verband blijft bestaan, ook als er gecontroleerd wordt voor de mate van centralisering van CAO-onderhandelingen.

Tabel 2 Macroresponsiviteit van de CAO en onderhandelingsregime

<i>dominant onderhandelingsniveau</i>	<i>Sterkte van belangenorganisaties</i>	
	sterk	zwak
centraal	macroresponsiviteit = hoog	macroresponsiviteit = matig tot laag
decentraal	macroresponsiviteit = matig tot laag	macroresponsiviteit = laag

Bron: Van Ruysseveldt, 2000, blz. 323

Tot slot blijkt uit tabel 1 ook de afwezigheid van een significant verband tussen de geselecteerde sociaal-economische kenmerken en de afhankelijke variabele. De mate van voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO wordt blijkbaar niet beïnvloed door de sociaal-economische sectorspecifieke omstandigheden waarin de CAO-onderhandelingen plaatsvinden; noch de sectoriele arbeidsmarktsituatie of werkgelegenheidsontwikkeling, noch de mate van concurrentie in de sector vertonen een significant verband met de afhankelijke variabele. Deze bevindingen lijken er op te wijzen dat CAO-onderhandelingen geen deterministisch, door de sociaal-economische omgeving bepaald verloop kennen, maar eerder samenhangen met institutionele en organisationele factoren. Op deze vaststelling is echter een belangrijke uitzondering. Naast de eerder besproken institutionele en organisationele variabelen heeft een bepaald sociaal-economisch kenmerk een uitgesproken en significant effect op de afhankelijke variabele, namelijk de marktoriëntatie: d.w.z. het feit of de ondernemingen in een sector hoofdzakelijk voor de binnenlandse (beschermde sectoren) dan wel de internationale markt (open sectoren) produceren. PC's in beschermde sectoren onderhandelen duidelijk meer werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO en kennen dus meer uitgesproken macroresponsieve CAO's, dan PC's in open sectoren. Ook de resultaten van een multiële regressieanalyse ondersteunen de hiervoor getrokken conclusies: naast institutionele en organisationele kenmerken heeft ook de variabele 'marktoriëntatie' een effect op de macroresponsiviteit van de CAO⁸. Multiële regressieanalyse laat bovendien toe het relatieve gewicht van de verschillende voorspellende variabelen vast te stellen.

⁸ Als methode van multiële regressieanalyse is de 'stepwise'-methode gekozen (opnamecriterium $p < .05$ en verwijdercriterium $p < .10$). Als onafhankelijke variabelen zijn de verschillende institutionele, organisationele en sociaal-economische kenmerken van PC's ingevoerd die in het uitgebreide onderzoeksmodel zijn opgenomen (zie Van Ruysseveldt 2000: 302-306). Afhankelijke variabele is de mate van voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende afspraken in de CAO.

Tabel 3 *Stepwise* multipele regressieanalyse (N = 37), predictie van werkgelegenheid in de CAO

<i>Stap</i>	<i>Variabele</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R²-change</i>	<i>p</i> <	<i>β</i>
1.	Organisatiegraad van werkgevers x mate van centralisering (interactie)	.63	.40	.40	.001	.35
2.	Organisatiegraad van werknemers	.76	.58	.18	.001	.54
3.	Marktoriëntatie	.83	.69	.11	.001	.36
4.	Preferenties ACV-vakcentrale werkgelegenheid	t.s .88	.78	.09	.001	.32

Bron: Van Ruysseveldt, 2000, blz. 303

Vier variabelen verklaren samen 78% van de totale variantie in de afhankelijke variabele ‘werkgelegenheid in de CAO’: het interactie-effect tussen ‘mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen en organisatiegraad van werkgevers’, de ‘organisatiegraad van werknemers’, ‘marktoriëntatie’ en ‘preferenties van ACV-vakcentrales ten aanzien van werkgelegenheid’. Kijken we naar de sterkte van de verbanden, dan stellen we vast dat de ‘organisatiegraad van werknemers’ de grootste bijdrage levert aan de voorspelling van de waarde van de afhankelijke variabele ($\beta = .54$), terwijl de andere drie onafhankelijke variabelen een ongeveer even sterk verband met de afhankelijke variabele hebben (zie β -scores, tabel 3).

Samengevat: slechts één omgevingskenmerk – de marktoriëntatie – is een significante voorspeller van verschillen in macroresponsiviteit tussen sectorCAO’s. Institutionele en organisationele kenmerken, meer bepaald de mate van centralisering van het CAO-overleg en de organisatiegraad aan werknemerszijde leveren een grotere, of minstens even grote bijdrage aan de voorspelling van de waarde van de afhankelijke variabele.

Het CAO-overleg in open en beschermde sectoren

We blijven tot slot nog stil staan bij de precieze betekenis van de variabele ‘marktoriëntatie’: PC’s in beschermde sectoren (hoofdzakelijk productie voor de binnenlandse markt), besteden in de CAO significant meer aandacht aan maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid dan PC’s in open sectoren (hoofdzakelijk productie voor de internationale markt). Die vaststelling biedt een aanknopingspunt in de discussies over de invloed van de voortschrijdende internationalisering van de economie op de traditie van sectorale CAO-onderhandelingen in

landen, in het bijzonder landen met een uitgesproken traditie van sociaal overleg zoals België of Nederland.

De variabele ‘marktoriëntatie’ verwijst in feite niet alleen naar de mate waarin bedrijven op binnenlandse dan wel internationale markten met elkaar concurreren, maar ook naar de mate waarin de lonen en arbeidsvoorwaarden *werkelijk* uit de concurrentiesfeer gehaald zijn. Aan het begin van deze bijdrage stelden we dat CAO-onderhandelingen op sectorniveau ertoe leiden dat de lonen uit de concurrentiesfeer worden gehaald. Nu geldt dat alleen voor sectorCAO’s in beschermde sectoren, en niet of in veel geringere mate voor sectorCAO’s in open sectoren.

Wanneer in beschermde sectoren sectorCAO’s met substantiële voordelen worden onderhandeld, zijn de lonen en arbeidsvoorwaarden uit de concurrentiesfeer gehaald: alle werkgevers zijn verplicht de CAO-voordelen aan hun werknemers toe te kennen. In navolging van Traxler (1998) noemen we dergelijke onderhandelingsregimes *inclusief*: de dekkingsgraad van CAO’s is hoog, ofwel omdat de organisatiegraad aan werkgeverszijde hoog is ofwel omdat de CAO door algemeen verbindend verklaring op alle werkgevers en hun werknemers van toepassing is. *Inclusieve onderhandelingsregimes* laten goed toe problemen van collectief handelen op te lossen: iedereen in de sector wordt verplicht mee te betalen voor de productie van collectieve goederen. Vanuit een strikt intern-Belgisch perspectief kenmerken de CAO-onderhandelingen in alle onderzochte sectoren zich door een hoge mate van inclusiviteit, aangezien de dekkingsgraad in alle in het onderzoek betrokken sectoren (bijna) 100% bedraagt.

De Belgische economie is echter geïntegreerd in de Europese en wereldeconomie. En dus moeten bedrijven in sectoren die hoofdzakelijk voor internationale markten produceren, concurreren met buitenlandse bedrijven. En die buitenlandse concurrenten hebben niet steeds te maken met (sterke, daadkrachtige) vakbonden. En ze zijn niet steeds in dezelfde mate gebonden aan de bepalingen van sectorCAO’s die door die sterke vakbonden zijn onderhandeld en die substantiële voordelen op het vlak van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden aan de werknemers van die bedrijven toekennen. Bedrijven in open sectoren opereren in feite binnen de context van een *exclusief onderhandelingsregime* (Traxler, 1998). Vanuit een internationaal perspectief bekeken zijn niet alle bedrijven die met elkaar concurreren, gebonden aan sectorCAO’s of aan ondernemingsgewijze onderhandelingen met sterke vakbonden. Op internationale schaal bekeken is de dekkingsgraad laag, en bestaat er een onderscheid tussen georganiseerde bedrijven (mét vakbonden en CAO’s) en ongeorganiseerde bedrijven (zónder vakbonden en CAO’s). Dat impliceert dat er tussen deze bedrijven een mogelijkheid bestaat tot concurrentie op het vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden.

De CAO-onderhandelaars in landen met – vanuit een ‘binnenlands’ perspectief - overwegend inclusieve CAO-onderhandelingen, maar die onderhandelen voor open sectoren, kunnen op twee manieren met dit concurrentienadeel omgaan. Ze kunnen ten eerste trachten af te geraken van CAO-onderhandelingen met vakbonden: dat is de *dereguleringsstrategie*⁹. Of ze kunnen ten tweede blijven vasthouden aan de traditie van sectoraal CAO-overleg, maar in de onderhandelde sector CAO's slechts minimale afspraken over een beperkt aantal arbeidsvoorwaarden opnemen. Aan bedrijven wordt vervolgens de keuze gelaten om op ondernemingsvlak CAO's met meer substantiële voordelen voor hun werknemers af te sluiten, afhankelijk van hun bedrijfseconomische situatie: dat is de *decentraliseringsstrategie*. In landen waar sectorgewijze CAO-onderhandelingen en belangenbehartiging door sterke vakbonden in hoge mate geïnstitutionaliseerd zijn (zoals België), ligt de decentraliseringsstrategie meer voor de hand dan de dereguleringsstrategie. We stellen dan ook vast dat PC's in open sectoren eerder ‘magere’ sector CAO's met minder substantiële voordelen voor de werknemers afsluiten. Tevens kennen CAO's in deze sectoren een veel geringere mate van macroresponsiviteit (zoals hierboven empirisch is vastgesteld). Ook voor de prevalentie van een decentraliseringsstrategie in open sectoren in België bevat de databank empirische onderbouwing. In beschermde sectoren behoren 72% van de PC's tot het centrale type, tegenover slechts 36% van de PC's in open sectoren. Van de PC's die zich door decentrale onderhandelingen kenmerken, behoren 80% tot de open sectoren tegenover slechts 20% tot de beschermde sectoren. M.a.w. gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen spelen zich in België hoofdzakelijk in open sectoren af.

Zoals gezegd, is de invloed van de marktoriëntatie op de macroresponsiviteit van CAO's groot, maar niet allesbepalend. Zowel binnen open als binnen beschermde sectoren spelen institutionele en organisationele factoren een dominante rol in het verklaren van verschillen tussen CAO's naar de mate van macroresponsiviteit. Wanneer binnen open sectoren een nader onderscheid gemaakt wordt tussen PC's met gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen en PC's met gecentraliseerde CAO-onderhandelingen, dan sluiten deze laatste PC's CAO's af die aanzienlijk hoger scoren op het vlak van de macroresponsiviteit. De invloed van de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen en de sterkte van de belangenorganisaties op de afhankelijke variabele blijft dus behouden. Wél verschilt het *relatieve belang* van beide kenmerken naargelang de marktoriëntatie: in open sectoren wordt de macroresponsiviteit van CAO's vooral bepaald door de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen. In

⁹ Een dergelijke strategie is bijvoorbeeld toegepast in verschillende sectoren in het Verenigd Koninkrijk in de loop van de jaren tachtig en negentig.

beschermde sectoren beïnvloedt vooral de organisatiegraad aan werknemerszijde de macroresponsiviteit van CAO's.

Tot slot: naar inclusieve onderhandelingsregimes in Europa?

Voorgaande onderzoeksgegevens bieden een inzicht in de mogelijke effecten van de voortschrijdende internationalisering van onze economie op het sociaal overleg, meer bepaald de macroresponsiviteit van het CAO-overleg. Steeds meer sectoren krijgen te maken met de internationalisering van hun markten. Sectoren die vroeger op relatief afgeschermden binnenlandse markten opereerden, worden in het kader van de Europese eenheidsmarkt aan internationale concurrentie blootgesteld. Voorbeelden zijn banken en verzekeringen, telecommunicatie, gas en elektriciteit, zakelijke dienstverlening. Ons inziens kan de macroresponsiviteit van het CAO-overleg in dergelijke sectoren alleen gewaarborgd blijven wanneer het inclusieve karakter van de CAO-onderhandelingen behouden blijft. Dat kan alleen door inclusieve onderhandelingsregimes tot stand te brengen op een grotere schaal dan die van afzonderlijke landen. Bijvoorbeeld kan dat door Europese sectorCAO's te onderhandelen, en deze op een of andere manier algemeen verbindend te verklaren. Tot op heden zijn op dit vlak nog maar zeer bescheiden pogingen ondernomen. Vermeldenswaard is het initiatief van de Nederlandse, Belgische en Duitse metaalbonden om elkaar te betrekken bij de sectorale onderhandelingen in eigen land. Maar momenteel is men nog erg ver verwijderd van zoiets als een gemeenschappelijke sectorCAO. In ieder geval zullen op een gegeven ogenblik in Europees verband knopen doorgemaakt moeten worden, zowel door de verschillende overheden, als door de sociale partners. Het minste wat we op basis van onze onderzoeksresultaten kunnen stellen, is dat de internationalisering van de economie de macroresponsiviteit van het CAO-overleg in het gedrang brengt, zolang daar geen europeanisering van het sociaal overleg tegenover wordt geplaatst. Vanuit een breed maatschappelijk perspectief scherpt de economische internationalisering de behoefte aan nieuwe institutionele arrangementen op het vlak van arbeidsvoorwaardenvorming en sociale bescherming aan; de vraag daarbij is of de betrokken actoren de leiding in de besluitvorming over sociaal-economische zaken niet er te veel uit hun handen hebben laten glippen ten voordele van de internationale marktwerking.

Literatuur

- Scharpf, F. (1984), Economic and institutional constraints on full-employment strategies: sweden, Austria, and West Germany, 1973-1982, in: Goldthorpe, J. (red.), *Order and conflict in contemporary capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- Traxler, F. (1998), Collective bargaining in the OECD: developments, preconditions and effects, in: *European Journal of Industrial Relations*, 4,2.
- Van den Toren, J.-P. (1996), *Achter gesloten deuren? CAO-overleg in de jaren negentig*, Uitgeverij welboom, Amsterdam.
- Van Ruysseveldt, J. (1995), Deregulering en decentralisering, in: *Nieuwsbrief Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, 5, 4.
- Van Ruysseveldt, J. (2000), Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België, Acco, Leuven/Apeldoorn.
- Visser, J. & Hemerijck, A. (1998), *Een Nederlands mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat*, Amsterdam University Press, Amsterdam.