

# CAO-onderhandelingen in sectoren in België

Citation for published version (APA):

Van Ruysseveldt, J. (2004). CAO-onderhandelingen in sectoren in België: Een sociologische benaderingswijze. In G. Van Hootehem, & B. Cambré (Eds.), *Over werk(t) in de actieve welvaartstaat* (1 ed., pp. 291-310). ACCO Leuven.

## Document status and date:

Published: 01/01/2004

## Document Version:

Peer reviewed version

## Document license:

CC BY-NC-SA

## 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](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 27 Sep. 2023

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# **CAO-onderhandelingen in sectoren in België.**

## **Een sociologische benaderingswijze**

Joris Van Ruysseveldt

### **korte auteursbeschrijving**

Joris Van Ruysseveldt

Open Universiteit Nederland

Faculteit Psychologie

Postbus 2960

NL - 6401 DL Heerlen

++ 31-45-576.22.93

[Joris.vanruysseveldt@ou.nl](mailto:Joris.vanruysseveldt@ou.nl)

Joris Van Ruysseveldt is momenteel als universitair docent verbonden aan de faculteit psychologie van de Open Universiteit Nederland. Hij verzorgt onderwijs op het gebied van personeelsmanagement, arbeidspychologie en – sociologie, arbeidsverhoudingen en algemene sociologie. Op onderzoeksgebied gaat zijn interesse uit naar thema's met betrekking tot welzijn in het werk, kwaliteit van de arbeid en CAO-overleg. Hij promoveerde in 2000 aan de Katholieke Universiteit Leuven op het proefschrift getiteld "Het belang van overleg: CAO-onderhandelingen in België".

## 1. Inleiding

De sociale partners – vakbonden en werkgeversorganisaties - halen in ons land doorgaans in twee situaties de headlines in het nieuws. Ten eerste, wanneer er een ‘sociale hoogmis’, vaak met de regering erbij, wordt georganiseerd voor het nemen van maatregelen om een specifiek sociaal-economisch probleem zoals de werkloosheid aan te pakken, of om een interprofessioneel akkoord of sociaal pact te onderhandelen. Zeker wanneer de onderhandelingen stroef verlopen, tegenstrijdige verklaringen worden afgelegd, gesprekken verzanden in nachtelijke beraadslagingen en uitputtingsmarathons, of een van de partijen boos wegloopt, is aandacht in de media verzekerd. Ten tweede, en spectaculairder, wanneer de werknemers van een of ander met sluiting bedreigd bedrijf de directie gijzelt, en een sociaal conflict plots een erg grimmig, oncontroleerbaar karakter dreigt te krijgen, en in extremis zelfs met de inzet van geweld, door actievoerders en overheid, gepaard dreigt te gaan. Het is dan ook niet te verwonderen dat het gangbare beeld van het sociaal overleg in ons land er een is van spanningen, conflicten, harde tegenstellingen en compromisloze belangenbehartiging. Hoe betekenisvol en wetenschappelijk relevant de beschreven situaties ook zijn, men riskeert er door te vergeten dat het sociaal overleg in België juist een erg gestructureerd, geregeld en georganiseerd karakter heeft. Jaarlijks vindt in België sociaal overleg tussen werkgevers en vakbonden plaats aan honderden onderhandelingstafels, hetzij op het federale niveau, hetzij op het niveau van de (sub)sectoren of ondernemingen. Jaarlijks leiden deze onderhandelingen tot honderden CAO’s met tienduizenden afspraken over zaken die werkgevers en werknemers nauw aan het hart liggen; zaken die directe consequenties hebben voor de portemonnee of de levenskwaliteit van miljoenen Belgen: lonen en wedden, arbeidstijden en arbeidsduur, arbeidscontracten, allerhande premies, vergoedingen, extra-legale voordelen, mogelijkheden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken, op (brug)pensioen te gaan en dergelijke. Doorgaans verlopen de CAO-onderhandelingen over deze arbeidsvoorwaarden in een relatief opbouwende, doelgerichte sfeer en hoort men er niet veel over in de media. Toch verdienen deze CAO-onderhandelingen vanuit beleidsmatige, maar ook vanuit wetenschappelijke hoek alle aandacht (en zeker meer dan nu het geval is). Juist omdat ze een dergelijk grote impact hebben op de sociaal-economische positie en levenskwaliteit van zovele landgenoten. Deze bijdrage poogt de CAO-onderhandelingen op sectoraal niveau in België op een systematische, sociaal-wetenschappelijk onderbouwde wijze in de schijnwerpers te plaatsen.

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 sectorale onderhandelingsstelsel; meer bepaald besteden we aandacht aan het dominante onderhandelingsniveau, aan de organisatiegraden van de aan de CAO-onderhandelingen deelnemende vakbonden en werkgeversorganisaties, en aan de dekkingsgraden van de afgesloten CAO’s. In het tweede luik wordt verslag gedaan van een empirisch sociologisch onderzoek waarin volgende onderzoeksvraag centraal staat: bestaat er een verband tussen de genoemde structurele kenmerken van het CAO-stelsel en de resultaten van de CAO-onderhandelingen, zeg maar: de inhoud van de afgesloten CAO’s? Daarbij is tevens rekening gehouden met de mogelijke invloed van relevante sociaal-economische omgevingsfactoren. De inhoud van beide luiken steunt op een empirisch onderzoek naar het verloop en de resultaten van CAO-onderhandelingen in ons land (zie Van Ruyseveldt 2000). Daarom wordt eerst kort de aanpak van dit onderzoek geschetst.

## 2. Het Belgisch sociaal overlegstelsel nader onderzocht

Het Belgisch sociaal overlegstelsel is wel eens vergeleken met een drietrapsraket (zie Vandepitte 1994). Eerst wordt er op federaal niveau onderhandeld over een interprofessioneel akkoord dat geldt voor de gehele marktsector<sup>1</sup>. Vervolgens wordt op het niveau van de Paritaire (sub)Comités<sup>2</sup> een sector-CAO afgesloten die geldt voor een bepaalde (sub)sector. En tenslotte – 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 alléén 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 de volgende paragraaf behandelen we de belangrijkste aspecten van het Belgisch overlegstelsel, meer bepaald het dominante onderhandelingsniveau, de organisatiegraden van de deelnemende vakbonden en werkgeversorganisaties, en de dekkingsgraden van de afgesloten CAO's. De beschrijving van deze kenmerken 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% van de operationele PC's met meer dan 1.000 werknemers in de markteconomie. Ze onderhandelen voor 80% 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<sup>3</sup>. Het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst laat toe de antwoorden van de respondenten tussen de verschillende bestudeerde sectoren te vergelijken.

Hier toevoegen:

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

## 3. Kenmerken van het CAO-onderhandelingsstelsel op sectoraal niveau

### 3.1 Het niveau van onderhandelen

Een belangrijk kenmerk van CAO-onderhandelingsstelsels betreft het niveau waarop de collectieve onderhandelingen gewoonlijk gevoerd worden. In vele studies naar de arbeidsverhoudingen gaat de grootste aandacht naar dit *dominante onderhandelingsniveau*. Daarbij worden doorgaans drie niveaus onderscheiden: het federale 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 overlegstelsel (zoals het Verenigd Koninkrijk, de VS en Japan). Tussenin situeren zich landen op een intermediaire positie waar de sector het dominante onderhandelingsniveau vormt (bijvoorbeeld Duitsland). België is het beste 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 veel grotere verscheidenheid. In sommige sectoren spelen namelijk ook ondernemingsgewijze onderhandelingen een belangrijke rol. De situatie waarbij uitsluitend op ondernemingsniveau wordt onderhandeld, komt bij de door ons onderzochte PC's nauwelijks voor. Het dichtste 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 geregeld kunnen worden. De sector-CAO bevat dus het strikte *minimum minimorum*. 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 onderhandeld wordt, worden in de ondernemings-CAO veelal aanvullende of bijkomende voordelen toegekend 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.

We onderscheiden tenslotte een laatste type onderhandelingsstelsel: 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 gevoerd worden 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 materies op welke niveaus zullen worden aangekaart en uitgewerkt. Er komen min of meer *ad hoc* werkverdelingen 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.

Hier toevoegen:

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

Er kan nu onderzocht worden 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. In PC's met een hoge mate van centralisering (type 2) ligt zowel de organisatiegraad van werknemers als van werkgevers gemiddeld lager<sup>4</sup>. De mate van (de)centralisering blijkt bovendien 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 *de*centralisering toe. Dit sterke verband kon logischerwijs verwacht worden. 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.

Hier toevoegen:

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

De mate van (de)centralisering blijkt ook samen te hangen – zij het in minder hoge mate – met de markt oriëntatie. Sectoren die op de binnenlandse markt zijn georiënteerd, kennen doorgaans een hogere mate van centralisering, terwijl in sectoren met een oriëntatie op internationale 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 markt oriëntatie en mate van (de)centralisering corrigeren voor de bedrijfsstructuur van de sector, dan daalt de sterkte van de samenhang in enige mate (partiële correlatiecoëfficiënt = .34).

### **3.2 De macht van het getal: organisatiegraden**

Bij CAO-onderhandelingen zijn steeds de beide sociale partners 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 onderhandelingstafel 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 hen lidmaatschapsbijdrage te laten betalen. De sectorale organisatiegraden (of syndicalisatiegraden) verwijzen naar het aantal werknemers in een sector dat zich heeft aangesloten bij een vakbond; en aan werkgeverszijde naar het aantal ondernemingen in een sector dat lid is van een werkgeversorganisatie.

Hier toevoegen:

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

De organisatiegraad aan *werknemerszijde* in de 37 in ons onderzoek opgenomen PC's bedraagt gemiddeld 65%. Arbeiders zijn duidelijk beter georganiseerd dan bedienden<sup>5</sup>. De gemiddelde organisatiegraad aan werknemerszijde bedraagt voor arbeiders PC's 75%, voor bediende PC's is dat 55%. Een zelfde verschil valt te constateren wanneer we onderscheiden naar de aard van de sector: PC's uit industriële sectoren kennen een duidelijk hogere organisatiegraad voor werknemers dan PC's uit dienstensectoren, namelijk 71% tegenover 50%.

Deze conclusie geldt niet voor de mate waarin *werkgevers* zich georganiseerd hebben. De organisatiegraad aan werkgeverszijde bedraagt gemiddeld 82%. Dat is hoger dan die aan werknemerszijde. In 38% van de PC's bedraagt de organisatiegraad van werknemers meer dan 75%. Voor wat betreft de organisatiegraad van werkgevers, geldt dat voor 70% 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 meer georganiseerd dan werknemers. De organisatiegraad van werkgevers ligt hoger in industriële sectoren dan in dienstensectoren, maar het verschil is veel kleiner dan aan werknemerszijde.

### **3.3 Wie is gebonden door CAO's: dekkingsgraden**

Sector-CAO's bevatten doorgaans uitgebreide en soms verregaande bepalingen met betrekking tot de loon- 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 gedekt worden 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 *dekkingsgraad* 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 afgesloten kunnen worden.

De dekkingsgraad wordt feitelijk bepaald door de juridische regelgeving dienaangaande (zie Blanpain en Vanachter 1996). We bespreken daarom wie volgens het *collectieve arbeidsrecht* door de bepalingen van de CAO gebonden is. Daarbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen CAO's die wel en CAO's die niet bij Koninklijk Besluit (KB) algemeen verbindend verklaard zijn. Door algemeen verbindend verklaring (AVV) moeten de bepalingen van de CAO door alle werkgevers in het domein van het PC worden toegepast. De dekkingsgraad is dan 100%.

#### **3.3.1 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<sup>6</sup>. 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<sup>7</sup>. 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, namelijk 82%. Gemiddeld is dus 82% 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%. 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.

### **3.3.2 Algemeen verbindend verklaring: de lonen uit de concurrentiestrijd gehaald**

Een CAO kan alleen algemeen verbindend verklaard worden 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 verbindend verklaring een quasi-automatisme (ook als de organisatiegraad aan werkgeverszijde hoog is). In 34 van de PC's (92%) wordt de algemeen verbindend verklaring van CAO's meestal of steeds aangevraagd. In 30 van deze 34 PC's (88%) 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 elektriciteit), 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 meer frequent verzocht om AVV. Het verzoek om de CAO algemeen verbindend te verklaren kan uitgaan van het PC of van een daarin vertegenwoordigde organisatie. In slechts 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.

### **3.4 Korte terugblik**

In deze paragraaf zijn de belangrijkste kenmerken van het Belgisch sociaal overleg op sectorniveau 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 loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers te regelen. Maar dit algemene beeld kan op basis van onze onderzoeksresultaten nader genuanceerd en gedifferentieerd worden: 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 meest substantiële 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 gelaagd stelsel.

Zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde valt in België een sterke organisatievorming vast te stellen. Over het algemeen tellen vakbonden en werkgeversorganisaties veel leden en zijn ze goed georganiseerd. Daarbij valt op dat werkgeversorganisaties meestal hogere organisatiegraden realiseren dan vakbonden. Die hoge organisatiegraden aan werkgeverszijde verklaren mede de sterke positie van de CAO. Ook zonder algemeen verbindend verklaring 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 gehaald worden, ook zonder tussenkomst van de overheid.

#### **4. Werkgelegenheid en sociaal overleg: verslag van een onderzoek naar de macroresponsiviteit van het sectorale CAO-overleg in België**

Ook al is de dominante positie van sectorCAO's op de markt van de arbeidsmarktregulering onbetwist, toch is de inhoud van deze CAO's en het verloop van het CAO-onderhandelingsproces in België nog maar weinig systematisch en vanuit een expliciet wetenschappelijk analysekader onderzocht. Een van de weinige aanzetten tot systematische empirische studie is te vinden in het proefschrift 'Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België' (2002), waarop ook de vaststellingen uit de voorafgaande paragrafen gebaseerd zijn. In dat onderzoek is ook ingezoomd op mogelijke verbanden tussen de kenmerken van de CAO-onderhandelingen enerzijds en de resultaten van dat proces – de inhoud van de onderhandelde CAO's – anderzijds. Vragen waarop een antwoord werd gezocht zijn bijvoorbeeld: in welke mate heeft het dominante onderhandelingsniveau (sector of onderneming) een invloed op de inhoud van de CAO? Wat is het effect van de organisatiegraad van vakcentrales en werkgeversfederaties op de door hen onderhandelde CAO's? In welke mate bepalen sociaal-economische kenmerken van de sector waarvoor onderhandeld wordt – zoals de mate van concurrentie, de exportgevoeligheid, de structuur van de sector – de resultaten van de onderhandelingen? In deze paragraaf lichten we de belangrijkste bevindingen van het onderzoek kort toe. We staan eerst stil bij een concept dat een centrale plaats heeft ingenomen in het onderzoek: de macroresponsiviteit van de CAO. Vervolgens formuleren we de hypothesen die in het onderzoek getoetst zijn. Tenslotte presenteren we de resultaten van de analyse en leiden we daaruit een aantal conclusies af.

##### **4.1 Werkgelegenheidsmaatregelen in CAO's: de macroresponsiviteit van het sociaal overleg**

De inhoud van CAO's kan vanuit meerdere perspectieven worden bestudeerd. Zo kan men zich vanuit een sociaal-economische invalshoek afvragen welke invloed CAO-afspraken hebben op de kostprijs van arbeid (onder welke voorwaarden leiden CAO-onderhandelingen tot een min of meer gematigde en/of rechtvaardige loonontwikkeling?) of op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisatie (leiden CAO-afspraken tot een grotere soepelheid, of juist een grotere rigiditeit op de arbeidsmarkt en in de arbeidsorganisatie?). In dit onderzoek is gekozen voor een ander, eerder politiek-sociologisch perspectief. Doorgaans worden de sociale partners voorgesteld als (corporatistische) organisaties die louter gericht zijn op het verdedigen en behartigen van de belangen van hun leden en van hun eigen belangen als organisatie. En zulks eventueel tegen het 'algemene belang' in, waardoor de sociale

partners een ‘staat in de staat’ gaan vormen. In navolging van de corporatistische en institutionalistische theorievorming sluiten we echter niet uit dat CAO-onderhandelaars juist ook positief gericht kunnen zijn op de bredere samenleving en op specifieke maatschappelijke problemen. Juist omdat zij uit ervaring geleerd hebben dat hun onderhandelingen een grote maatschappelijke impact kunnen hebben, een impact die de grenzen van de eigen sector of onderneming overstijgt, bestaat de mogelijkheid dat zij een zekere maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen en expliciet of impliciet rekening houden met de gevolgen van hun interventies op bredere segmenten van de samenleving.

In navolging van Van den Toren (1996) gebruiken we voor het beschrijven van dat verschijnsel de term ‘*macroresponsiviteit*’: de mate waarin en de wijze waarop maatschappelijke effecten en doelstellingen geïncorporeerd worden in de CAO. Wij zullen verder een meer operationele definitie aanhouden: macroresponsiviteit verwijst naar de mate waarin CAO-onderhandelaars de CAO aangrijpen als een instrument om bijdragen te leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen en vraagstukken. Voorbeelden van maatschappelijke vraagstukken zijn de terugdringing van de werkloosheid, de bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen en oudere werknemers of de integratie van allochtonen in de samenleving. De vraag is dan of in de CAO afspraken gemaakt worden om doelgericht bij te dragen aan de oplossing van dergelijke maatschappelijke vraagstukken. In het onderzoek is gefocust op een – zij het erg belangrijk – maatschappelijk probleem: de werkloosheid. De vraag is aan de orde in welke mate in sectorCAO’s maatregelen afgesproken worden die tot doel hebben de werkloosheid terug te dringen en/of het scheppen van nieuwe banen te bevorderen. We stellen immers vast dat er tussen de 37 in ons onderzoek betrokken PC’s grote verschillen bestaan in de mate waarin maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in de CAO zijn opgenomen (zie Van Ruysseveldt 2000, 273-275). Voor een korte toelichting bij de wijze van meten van de te verklaren variabele, namelijk werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO verwijzen we naar kader 1.

#### Kader 1: toelichting bij het meten van de te verklaren variabele ‘werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

De meting van de afhankelijke variabele is gebaseerd op een inhoudsanalyse van alle CAO-bepalingen die in juni 1997 voor de in het onderzoek betrokken PC’s, in voege waren. De in de betreffende CAO’s getroffen maatregelen bevordering van de werkgelegenheid of de terugdringing van de werkloosheid zijn zowel *gemeten* als *gewogen*. Daar is uitgegaan van de volgende principes. Ten eerste moest gemeten worden in welke mate CAO-onderhandelingen op het niveau van het PC *bijkomende* regelingen tot stand brengen. In een aantal gevallen herhalen teksten van sectorCAO wat reeds wettelijk of interprofessioneel is vastgelegd. Ze brengen dan geen extra, bijkomende rechten, regelingen of opportuniteiten tot stand. Het meetinstrument moest dusdanig ontworpen zijn dat de toegekende score alleen registreert wat bijkomend op het niveau van het PC werd gerealiseerd. In figuur 1 zijn de onderwerpen opgesomd waarvoor sectorale CAO-onderhandelaars afspraken kunnen maken. Ten tweede moest het ontwikkelde meetinstrument niet alleen ‘recht-toe-recht-aan’ maatregelen tellen, maar deze ook kwalitatief wegen. Een bepaalde regeling – bijvoorbeeld betreffende de bevordering van vrijwillig deeltijds werken – komt in verschillende CAO’s aan de orde, maar in de ene CAO is een verregaande regeling uitgewerkt en in andere CAO gebeurt er nauwelijks iets meer dan het vernoemen van de maatregel. Het meetinstrument moest dergelijke verschillen in de kwaliteit of het ‘gewicht’ van de onderhandelde regeling cijfermatig weergeven. Daarbij is als volgt te werk gegaan: naarmate de regeling voor de betrokkenen meer afdwingbare rechten tot stand brengt en naarmate de regeling meer en sterkere *incentives* voorziet om de betrokkenen te bewegen tot keuzen met een gunstig gevolg voor de werkgelegenheid, is aan de regeling een hoger gewicht en dus een

hoger cijfer toegekend<sup>1</sup>. Op deze wijze is voor elk van de 37 PC's een score berekend die weergeeft in welke mate maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid zijn opgenomen. Die score biedt tevens een indicatie van macroresponsiviteit van de CAO.

Hier toevoegen

Figuur 1: Werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

De vraag die zich vervolgens opdringt is: hoe zijn verschillen tussen CAO's voor wat betreft de mate van voorkomen van werkgelegenheidsmaatregelen te verklaren? Bij de verklarende analyses is uitgegaan van een sociologisch onderzoeksmodel (zie voor een samenvattend toelichting bij het model: Van Ruysseveldt 2003, 336-339). Samengevat is onderzocht of en in welke mate de volgende factoren de gevonden verschillen konden verklaren: de preferenties van de onderhandelaars, het niveau van onderhandelen, de organisatiegraden van de betrokken organisaties en een aantal sociaal-economische omgevingsfactoren.

## **4.2 Onderzoekresultaten: het voorkomen van werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO verklaard**

### **4.2.1 Preferenties van CAO-onderhandelaars namens ACV-vakcentrales**

Ten eerste is er onderzocht of er een verband bestaat tussen de preferenties van CAO-onderhandelaars en de onderhandelingsresultaten? We beperken ons hier tot de preferenties van de ACV-onderhandelaars ten aanzien van de bevordering van de werkgelegenheid. Het meten van de variabele 'preferenties van ACV-onderhandelaars' verdient enige toelichting. De feitelijke onderhandelingen worden gevoerd door de woordvoerders van de aan het CAO-overleg deelnemende belangenorganisaties (zie Van Ruysseveldt 2000, 185-219). Het zijn zij die ten aanzien van de andere CAO-onderhandelaars de eisen en voorkeuren van hun organisatie expliciteren. Natuurlijk onderhandelen deze woordvoerders niet in eigen naam, maar namens hun achterban. De militanten van de vakcentrales worden voor het samenstellen van de eisenbundel en tijdens de CAO-onderhandelingen uitgebreid geraadpleegd. Deze interne overlegondes zouden de opstelling van de betreffende CAO-onderhandelaar vóór en tijdens de onderhandelingen moeten bepalen. Maar omdat de meningen van de militanten uiteenlopen en de belangen binnen de achterban niet zo homogeen zijn als vaak wordt verondersteld, heeft de CAO-onderhandelaar natuurlijk enige speelruimte in het naar voren brengen van eisen en het leggen van klemtonen ten aanzien van de onderhandelde CAO. Wat we dus willen meten, is de wijze waarop de CAO-onderhandelaar de eisen van de achterban percipieert en de aanwezige speelruimte invult. We hebben aan de CAO-onderhandelaar de onderstaande drie stellingen voorgelegd, waarbij de antwoorden gescoord zijn op een vijfpuntsschaal (helemaal mee eens, helemaal niet mee eens):

1. 'Als er gekozen moet worden dan verkiezen de werknemers die onder het ressort van mijn PC vallen CAO-regelingen ter verbetering van de koopkracht boven regelingen ter bevordering van de werkgelegenheid'.
2. 'De werknemers in het ressort van mijn PC hechten sterk aan een verbetering van de werkgelegenheid ook al vereist dat maatregelen die ten koste gaan van een verbetering van de koopkracht'.

---

<sup>1</sup> Een voorbeeld: sectorspecifieke regelingen die bij deeltijdse loopbaanonderbreking bijkomende vergoedingen voor de loopbaanonderbreker voorzien zodat het inkomensverlies beperkt blijft, en voor de werkgever begeleiding en financiële ondersteuning bij het zoeken naar en opleiden van een tijdelijke vervanger, scores hoger dan regelingen waar deze vormen van *incentives* en ondersteuning afwezig zijn.

3. 'Uw achterban is volgens u bereid een deel van de beschikbare loonruimte te gebruiken voor het bevorderen van de werkgelegenheid?'

De ondervraagde is dus steeds voor een dilemma gesteld. Natuurlijk wenst iedereen de werkgelegenheid te bevorderen. Maar de voorkeuren worden pas echt duidelijk, en de verschillen tussen CAO-onderhandelaars scherper, wanneer gevraagd wordt of men bereid is daar een deel van de loonstijging voor in te leveren. We gaan er vanuit dat naarmate de CAO-onderhandelaar te kennen geeft dat zijn achterban in bepaalde mate bereid is loon in te leveren voor initiatieven ter bevordering van de werkgelegenheid, hij meer geneigd zal zijn werkgelegenheidsbevorderende maatregelen aan de onderhandelingstafel te promoten.

Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' als onafhankelijke variabele en 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997' en 'gemiddelde bedrijfsomvang' als covariaten. Er is daarbij een significant hoofdeffect gemeten van 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(2,32) = 3,48$  ( $p < .05$ ). Er is ook onderzocht of er een interactie-effect optreedt tussen de invloed die een organisatie kan uitoefenen op het verloop van de CAO-onderhandelingen en haar preferenties ten aanzien van het resultaat van die onderhandelingen. Wie sterker is, kan beter zijn of haar wensen realiseren in interacties met minder sterke actoren. Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met de interactie tussen 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' en 'organisatiegraad van werknemers' als onafhankelijke variabele en 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang' en 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' als covariaten. Er is daarbij een significant interactie-effect tussen 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' en 'organisatiegraad van werknemers' gemeten op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(3,30) = 8,03$  ( $p < .01$ ). Het zijn dus vooral de PC's waar vakcentrales sterk staan én ACV-onderhandelaars een hoge preferentie hebben voor de bevordering van de werkgelegenheid, die hoog scoren op 'werkgelegenheid in de CAO'.

#### **4.2.2 Centralisering van de CAO-onderhandelingen en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO**

Bestaat er een verband tussen het dominante onderhandelingsniveau en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO? Het bevorderen van de werkgelegenheid door sociale partners op sectoraal of ondernemingsniveau roept problemen van collectief handelen op. Dit probleem van collectief handelen is gemakkelijker op te lossen bij sterk gecentraliseerde sectorale CAO-onderhandelingen dan bij sterk gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen (zie Van Ruyssveldt 2003, 341). In tabel 5 zijn de correlatiecoëfficiënten weergegeven tussen de indicator voor de mate van centralisering en 'werkgelegenheid in de CAO'<sup>2</sup>. Tussen beide variabelen blijkt een sterk en significant verband te bestaan. De samenhang wordt nog sterker wanneer we controleren voor de organisatiegraad van werkgevers en werknemers.

Hier toevoegen:

Tabel 5: Centralisering van de CAO-onderhandelingen en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

---

<sup>2</sup> Voor een toelichting bij deze indicator en de wijze van berekenen verwijzen we naar Van Ruyssveldt, 2000, blz. 240-241.

Hetzelfde beeld verschijnt wanneer we de PC's indelen op basis van een typologie van onderhandelingsstelsels (Van Ruysseveldt 2000, 241-246): daarbij wordt een gecentraliseerd, een gedecentraliseerd en een gelaagd type onderhandelingsstelsel onderscheiden. In het gelaagde type worden de meest substantiële afspraken over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden op sectoraal niveau gemaakt, maar vinden daarnaast ook decentrale, aanvullende onderhandelingen plaats. In een covariantieanalyse met 'type onderhandelingsstelsel' als onafhankelijke variabele en 'organisatiegraad van werkgevers', 'organisatiegraad van werknemers', 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997' en 'gemiddelde bedrijfsomvang' als covariaten komt het volgende resultaat tot stand: er is een significant hoofdeffect gemeten van de variabele 'onderhandelingsstelsel' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(2,30) = 3,99$  ( $p < .05$ ). Uit de meervoudige vergelijkingstoets blijkt dat PC's met sterk gecentraliseerde CAO-onderhandelingen gemiddeld significant hoger scoren op de afhankelijke variabele dan PC's met sterk gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen.

#### **4.2.3 Organisatiegraad en werkgelegenheid in de CAO**

Meermaals is aan het sociale overleg tussen de sociale partners een eng-corporatistische reflex toegeschreven. Het eigenbelang van de sociale partners en de gezamenlijke belangen van de actoren binnen een bepaalde sector of een bepaalde onderneming zouden primeren op het algemeen belang. Vooral de vakbonden worden dan met de vingers gewezen: ze zouden te zeer gericht zijn op het beschermen van de belangen van de zogenaamde 'insiders', namelijk de werkenden. Voor de problemen van 'outsiders', niet-werkenden of werkenden in onzekere dienstverbanden, zou minder of helemaal geen aandacht zijn. Vanuit een dergelijke aanname moet een negatief verband verondersteld worden tussen de macht van de vakbonden in het PC en de aandacht in de CAO voor maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Evenwel kan ook de omgekeerde veronderstelling geformuleerd worden: juist vakbonden hebben er belang bij bijdragen te leveren aan het terugdringen van hoge niveaus van werkloosheid. Vakbonden – en niet de betrokken werkgeversfederaties – zullen het voortouw nemen in het bevorderen van de werkgelegenheid. Naarmate ze meer macht hebben, zullen ze er beter in slagen veel werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO op te nemen. Vanuit een dergelijke aanname zou er een positief verband gevonden moeten worden tussen de macht van de vakbonden en 'werkgelegenheid in de CAO'.

##### *Organisatiegraad van werknemers*

Uit de correlatiecoëfficiënten in tabel 6 blijkt dat er een sterk positief verband bestaat tussen de organisatiegraad van werknemers en de variabele 'werkgelegenheid in de CAO'. Ook gecontroleerd voor de 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' en voor 'organisatiegraad van werkgevers' blijft een sterk positief verband bestaan. Hieruit is af te leiden dat er meer aan werkgelegenheid in de CAO wordt gedaan naarmate vakbonden sterker staan of meer leden tellen.

Ook de resultaten van de covariantieanalyse geven blijk van een sterk positief verband tussen de organisatiegraad van werknemers en 'werkgelegenheid in de CAO'. Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met als covariaten: 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang', 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' en 'organisatiegraad van werkgevers'. Er is daarbij een significant hoofdeffect gemeten van 'organisatiegraad van werknemers' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(2,30) = 5,05$  ( $p < .05$ ). Uit de meervoudige vergelijkingstoets blijkt dat de gemiddelde score op de

afhankelijke variabele van de groep PC's met vakcentrales die minder dan 50% van de werknemers in de sector organiseren significant verschilt van de groep PC's met vakcentrales die meer dan 75% van de werknemers in de sector organiseren.

Hier toevoegen:

Tabel 6: Organisatiegraad van werknemers en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

#### *Organisatiegraad van werkgevers*

In tabel 7 zijn de correlatiecoëfficiënten tussen de organisatiegraad van werkgevers en de afhankelijke variabele weergegeven. Er is geen significante samenhang gevonden tussen de organisatiegraad van werkgevers en de werkgelegenheid in de CAO. Uitgaande van de veronderstelling dat niet werkgeversorganisaties, maar eerder de vakbonden het voortouw nemen bij het realiseren van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO, is het niet verwonderlijk dat we geen rechtstreeks positief verband vinden. Ook uit (co)variantieanalyses met 'organisatiegraad van werkgevers' als onafhankelijke variabele blijken geen significante hoofdeffecten op de 'werkgelegenheid in de CAO'. Wanneer we echter controleren voor de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen, dan verschijnt er wel een sterke en significante samenhang. Dat wijst op een mogelijk interactie-effect.

Hier toevoegen:

Tabel 7: Organisatiegraad van werkgevers en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

Er is daarom een covariantieanalyse uitgevoerd met het interactie-effect tussen 'organisatiegraad van werkgevers' en 'mate van centralisering' als onafhankelijke variabele en 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang' en 'organisatiegraad van werknemers' als covariaten. Er is in deze covariantieanalyse een significant interactie-effect gemeten van 'organisatiegraad van werkgevers' en 'mate van centralisering' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(2,31) = 8,63$  ( $p < .01$ ).

In tabel 8 wordt dit interactie-effect nader ontleed. De PC's zijn onderverdeeld in twee groepen op grond van de organisatiegraad van werkgevers (lager en hoger dan 85%), waarbij de mediaan voor 'organisatiegraad van werkgevers' als scheidslijn is gebruikt. Vervolgens is die onderverdeling gelegd over onze typologie van onderhandelingsstelsels. Er ontstaan op die wijze vijf subgroepen. In PC's die behoren tot het gelaagde type onderhandelingsstelsel, zijn de werkgeversfederaties steeds sterk georganiseerd zodat een onderscheid op grond van 'organisatiegraad van werkgevers' niet mogelijk is. In de tabel zijn voor de vijf subgroepen de gemiddelde scores berekend voor de afhankelijke variabele. De gemiddelde scores liggen het hoogst waar een hoge organisatiegraad van werkgevers samengaat met een sectorCAO met substantiële inhoud, dat wil zeggen in de subgroepen 1 en 3. Waar de CAO-onderhandelingen een decentraal karakter kennen, maakt het niet uit of de werkgeversfederaties sterk of zwak georganiseerd zijn: de gemiddelde scores van de subgroepen 4 en 5 op de afhankelijke variabele liggen erg dicht bij elkaar. Een tussenpositie wordt ingenomen door subgroep 2: in deze PC's wordt centraal onderhandeld, maar zijn de werkgeversfederaties zwak georganiseerd en dat drukt de gemiddelde score in vergelijking met de PC's met centrale onderhandelingen en sterk georganiseerde werkgeversfederaties. Deze resultaten lopen parallel met de bevindingen uit andere analyses (zie Van Ruysseveldt 2000, 276-279): een hoge mate van centralisering van de

CAO-onderhandelingen is een noodzakelijke voorwaarde voor veel werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO, maar daarnaast speelt ook de organisatiegraad van de belangenorganisaties een rol. We komen daar in de afsluitende paragraaf op terug.

Hier toevoegen:

Tabel 8: Type onderhandelingsstelsel, organisatiegraad van werkgevers en werkgelegenheid in de CAO: gemiddelden (standaarddeviaties)

#### 4.2.4 Sociaal-economische omgevingskenmerken

Bestaat er een rechtstreeks verband tussen bepaalde sociaal-economische kenmerken van de sectoren waarvoor PC's onderhandelen, en de resultaten van die CAO-onderhandelingen? Meer bepaald onderzoeken we of er een verband bestaat met de evolutie van de werkgelegenheid in de betrokken sector, de mate van concurrentie in de sector en de marktorientatie. In tabel 9 zijn de correlatiecoëfficiënten weergegeven tussen de afhankelijke variabele en twee van de opgesomde omgevingskenmerken: evolutie van de werkgelegenheid in de betrokken sector en de mate van concurrentie in de sector. Het blijkt dat geen enkele van de correlatiecoëfficiënten een voldoende significantieniveau haalt ( $p < .05$ )<sup>3</sup>.

Hier toevoegen:

#### Tabel 9: Omgevingskenmerken en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

Anders is het gesteld met de variabele 'marktorientatie'. PC's worden hier onderscheiden op grond van het feit of de bedrijven in de betreffende sector vooral produceren voor de internationale markt of vooral voor de binnenlandse markt. Uit een t-test met 'marktorientatie' als onafhankelijke variabele en 'werkgelegenheid in de CAO' als afhankelijke variabele blijkt een significant effect ( $t = -2,46$ ;  $df = 35$ ;  $p < .05$ ). Vervolgens is een covariantieanalyse uitgevoerd met 'evolutie van de werkgelegenheid' en 'gemiddelde bedrijfsomvang' als covariaten. Er is een significant hoofdeffect gemeten van de variabele 'marktorientatie' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO':  $F(1,33) = 5,78$  ( $p < .05$ ). PC's in sectoren die voor de binnenlandse markt produceren, scoren gemiddeld genomen significant hoger op de variabele 'werkgelegenheid in de CAO', dan PC's in sectoren die voor de internationale markt produceren. De vraag is nu of de macht van de vakcentrales in het PC daar iets aan verandert, dan wel of – gegeven de marktorientatie van de sector – de macht van de vakcentrales niet veel meer uitmaakt. Anders geformuleerd: zijn goed georganiseerde vakcentrales in staat tegen het dictaat van de internationale concurrentie in te gaan of is er sprake van de onvermijdelijke verschraling van het sociaal overleg als gevolg van internationale concurrentie?

Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met 'marktorientatie', 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang', 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen', 'organisatiegraad van werknemers' en 'organisatiegraad van werkgevers' als onafhankelijke variabelen en 'werkgelegenheid in de CAO' als afhankelijke variabele. Uit deze covariantieanalyse komen de volgende resultaten naar voren:

---

<sup>3</sup> Ook de correlatiecoëfficiënten die berekend werden tussen de afhankelijke variabele en een aantal andere omgevingskenmerken zoals de aard van de sector (industrie – diensten) en structuur van de sector zijn niet significant. Uit deze bevindingen is af te leiden dat er geen *rechtstreekse* verbanden bestaan tussen de onderscheiden omgevingskenmerken en de afhankelijke variabele 'werkgelegenheid in de CAO'. Een strikt deterministisch verklaringsmodel moet bijgevolg verworpen worden.

1. 'Evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang' en 'organisatiegraad van werkgevers' hebben *geen* significant hoofdeffect op 'werkgelegenheid in de CAO', maar de drie andere onafhankelijke variabelen wel.
2. Er is een significant hoofdeffect gemeten van de onafhankelijke variabelen 'organisatiegraad van werknemers':  $F(1,30) = 16,65$  ( $p < .01$ ); 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen':  $F(1,30) = 10,79$  ( $p < .01$ ) en 'marktorientatie':  $F(1,30) = 4,29$  ( $p < .05$ ).

Samengevat hangen een hogere organisatiegraad van werknemers, een hogere mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen en productie voor de binnenlandse markt samen met meer werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO. De variabelen in de covariantieanalyse verklaren samen 66% van de totale variantie in 'werkgelegenheid in de CAO'.

De organisatiegraad van werknemers en de marktorientatie in de sector hebben een invloed op 'werkgelegenheid in de CAO'. De invloed van de organisatiegraad van werknemers laat zich vooral gelden in sectoren die hoofdzakelijk voor de binnenlandse markt produceren. In sectoren die hoofdzakelijk voor de internationale markt produceren, speelt de organisatiegraad van werknemers wel een rol, maar is de samenhang met 'werkgelegenheid in de CAO' minder sterk. Voor PC's in sectoren die hoofdzakelijk voor de binnenlandse markt produceren, bedraagt de Pearson correlatiecoëfficiënt tussen 'organisatiegraad van werknemers' en 'werkgelegenheid in de CAO' .80 ( $p < .01$ ); voor PC's in sectoren die hoofdzakelijk voor de internationale markt produceren, bedraagt die Pearson correlatiecoëfficiënt 'slechts' .46 ( $p < .05$ ).

#### 4. Conclusies

Uit de verschillende analyses die op het databestand met de 37 geselecteerde PC's zijn uitgevoerd komt steeds een zelfde beeld naar voren: de resultaten van de CAO-onderhandelingen hangen samen met institutionele en organisationele kenmerken van PC's, meer bepaald het dominante onderhandelingsniveau (in interactie met de organisatiegraad aan werkgeverszijde) en de organisatiegraad aan werknemerszijde: naarmate de CAO-onderhandelingen een sterker gecentraliseerd karakter kennen en naarmate de vakbonden sterker georganiseerd zijn, worden er in de CAO meer maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid onderhandeld.

Uit deze resultaten is af te leiden dat er meer aan werkgelegenheid in de CAO wordt gedaan naarmate vakbonden sterker staan, meer leden tellen. De 'pessimistische' visie van eng-corporatistisch handelende sociale partners, dan wel vakbonden lijkt daarmee verworpen te kunnen worden. Blijkbaar zijn sociale partners niet alleen op het strikte eigenbelang of het belang van hun leden (de '*insiders*') georiënteerd, maar houden ze onder bepaalde condities rekening met de gevolgen van hun (onder)handelingen voor de brede samenleving en zijn ze bereid bijdragen te leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen zoals de werkloosheid. Het onderzoek laat 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 hoge 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 PC's waar een hoge mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen samen gaat met sterke belangenorganisaties (zie tabel 10; zie ook Van Ruysseveldt 2000, 322-324).

Hier toevoegen:

Tabel 10: Onderhandelingsregime en macroresponsiviteit van de CAO

Tot slot blijkt uit onze analyses ook de afwezigheid van een rechtstreeks oorzakelijk verband tussen omgevingskenmerken en de afhankelijke variabele. Steeds zijn ook institutionele en organisationele factoren in het geding. Slechts één omgevingskenmerk – namelijk marktorientatie – is een significante voorspeller van verschillen in macroresponsiviteit van CAO's. Maar steeds leveren andere institutionele en organisationele kenmerken zoals de mate van centralisering van het CAO-overleg en de organisatiegraad aan werknemerszijde een grotere, of minstens even grote bijdrage aan de voorspelling van de waarde van de afhankelijke variabele. Dit betekent echter niet dat omgevingskenmerken geen invloed uitoefenen op het verloop en de resultaten van de CAO-onderhandelingen. Maar die omgevingskenmerken zijn niet allesbepalend. Ze determineren de onderhandelingsresultaten niet.

## Literatuur

- Blanpain, R. & O. Vanachter (1996), *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*. Brugge: Die keure.
- Hemerijck, A. (1994), De politiek van de economie, *Beleid en Maatschappij*, 5.
- Traxler, F. (1998), Collective bargaining in the OECD: developments, preconditions and effects, *European Journal of Industrial Relations*, 4 (2).
- Van den Toren, J.-P. (1996), *Achter gesloten deuren? CAO-overleg in de jaren negentig*. Amsterdam: Uitgeverij welboom.
- Vandeputte, T. (1994), Heeft het Belgisch overlegmodel nog zin?, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2.
- Van Ruysseveldt, J. (1995), Deregulering en decentralisering, *Nieuwsbrief Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, 5, (4).
- Van Ruysseveldt, J. & Visser, J. (1996), *Industrial relations in Europe: traditions and transitions*. Londen: Sage.
- Van Ruysseveldt, J. (2000), Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België. Leuven/Apeldoorn: Acco.
- Van Ruysseveldt, J. (2003), Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen en CAO's: een onderzoek naar de macroresponsiviteit van het sectorale CAO-overleg in België, *Tijdschrift voor Sociologie*, 24 (4), 331-362.
- Visser, J. & Hemerijck, A. (1998), *Een Nederlands mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 Ruysseveldt, 2000: 206-207). In de regel worden sectorCAO's in PC's tot stand gebracht. Als een CAO in een PC wordt afgesproken dan betekent dat dat alle vertegenwoordigende organisaties met die CAO akkoord moeten gaan. Als een of meerdere organisaties niet akkoord zouden gaan, dan kan toch een CAO afgesloten worden, maar dat is dan een buiten het PC tot stand gekomen 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 tot stand gekomen 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 en Vanachter, 1996: 311).

<sup>3</sup> Zie voor een uitgebreide toelichting bij het onderzoeksopzet: Van Ruysseveldt (2000: 167-184).

<sup>4</sup> Voor een nadere verklaring en toelichting: zie Van Ruysseveldt (2000: 242 en volgende).

<sup>5</sup> 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 belangenorganisaties.

<sup>6</sup> Luidens artikel 19 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten 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.

<sup>7</sup> 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.