
Verscheidenheid in het Belgisch sociaal overlegmodel?

Joris Van Ruysseveldt, Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België. Acco, Leuven, 2000

In het onderzoek – dat heeft plaatsgevonden in het kader van een doctoraal proefschrift – stond een dubbel doel voorop. Enerzijds moesten de onderzoeksresultaten toelaten een representatief beeld te schetsen van de praktijk van CAO-onderhandelingen in de Belgische marktsectoren. Anderzijds moest het onderzoek toelaten het verband te analyseren tussen deze onderhandelingspraktijken en de inhoudelijke resultaten van het overleg; wordt de inhoud van de CAO mede beïnvloed door de wijze waarop daarover wordt onderhandeld en door de kenmerken van de onderhandelende belangenorganisaties, of niet?

In dit artikel beschrijven we aan de hand van een typologie van Paritaire Comités (PC's) de feitelijke verscheidenheid binnen het Belgisch overlegmodel. En we analyseren kort het verband tussen deze onderscheiden typen PC's en de inhoud van de CAO's die er afgesloten zijn.

Het Belgisch sociaal overlegmodel: een drietrapsraket?

Het Belgisch sociaal overlegmodel is wel eens als een drietrapsraket beschreven. Eerst wordt voor de gehele marktsector een interprofessioneel akkoord onderhandeld. Vervolgens wordt op het niveau van de sector – meestal in het kader van een Paritair Comité (PC) of Paritair subComit e (PsC) – een sectorCAO afgesloten waarin de arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders en/of bedienden in de sector worden geregeld. En tenslotte wordt voor de – meestal grotere – ondernemingen nog bijkomend onderhandeld over een ondernemings-CAO. Ken-

merkend voor het Belgisch sociaal overlegmodel is daarnaast dat de belangrijkste loons- en arbeidsvoorwaarden in sectorCAO's worden vastgelegd. Het sectorniveau is m.a.w. dominant en het model laat zich dan ook eerder typeren als een *intermediair*, dan als een gecentraliseerd of gedecentraliseerd overlegstelsel. Nader onderzoek wijst echter uit dat de praktijk van het CAO-overleg in de sectoren meer verscheidenheid en veelvormigheid vertoont dan op het eerste zicht te vermoeden is.

De gesloten deuren van het sociaal overleg op een kier gezet

In het doctoraatsonderzoek naar de praktijk en resultaten van het sectorale CAO-overleg zijn in totaal 37 Paritaire Comités uit de markteconomie (industrie  n diensten) betrokken. 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 industrie en diensten. 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. Door de toponderhandelaars van de betrokken belangenorganisaties zelf te interviewen kon informatie 'uit de eerste hand' verzameld worden. Vele ondervraagden gunden een blik in de interne keuken van het sociaal overleg. Het gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst laat dan weer toe de antwoorden van de respondenten tussen de verschillende sectoren te vergelijken. Op basis van het onderzoeksmateriaal is een databestand opgebouwd (BOSS) waarin voor de 37 onderzochte PC's de scores op zo'n 700 variabelen zijn opgenomen.

Verscheidenheid in het overleglandschap

Bij het onderscheiden van typen van onderhandelingsstelsels gaat in de meeste gevallen de grootste aandacht naar het *dominante onderhandelingsniveau* (centraal, intermediair, decentraal). België wordt dan meestal ingedeeld bij de landen met een *intermediair* onderhandelingsstelsel: ook al worden er voor de gehele marktsector interprofessionele akkoorden afgesloten, toch situeert de hoofdmoot van de collectieve onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden zich duidelijk op het niveau van de sector. Het belang van het sectorale overlegniveau wordt ook onderstreept door onze onderzoeksgegevens: in de overlegronde voor de jaren 1997-1998 werden in 35 van de 37 onderzochte PC's CAO's afgesloten. In slechts twee PC's werd geen akkoord bereikt (PC 220 en PC 221). Achter dit algemene beeld van dominantie van het sectorniveau in het CAO-overleg schuilt echter een veel grotere verscheidenheid. De vraag is of er naast sectorgewijze ook ondernemingsgewijze CAO-onderhandelingen plaatsvinden en hoe deze twee onderhandelingsronden zich tot elkaar verhouden.

Het *decentrale* onderhandelingsstelsel, waarbij alléén op ondernemingsniveau wordt onderhandeld, komt in de Belgische marktsector niet of nauwelijks voor. In de sectoren papier- en kartonproductie en staal worden slechts minimale sector-CAO's afgesloten die vooral van toepassing zijn op werknemers in kleinere bedrijven. Voor werknemers in grotere bedrijven worden bedrijfs-CAO's onderhandeld die meestal veel betere arbeidsvoorwaarden bieden. Het collectief onderhandelen op

ondernemingsniveau overheerst dus. De chemie is hiervan een goed voorbeeld.

Tegenover het decentrale onderhandelingsstelsel staat het *centrale* type, waarbij enkel de onderhandelingen op sectorniveau primeren. Als er al op ondernemingsniveau wordt onderhandeld, betreft het veelal aanvullende of bijkomende voordelen of bedrijfsspecifieke problemen. De meeste van de onderzochte PC's behoren tot dit type.

Tot slot duiden we een laatste type aan met de term '*gelaagd*': er zijn onderhandelingen op zowel sector- als onderliggende niveaus (subsector, regionaal, onderneming). Kenmerkend voor dit type is dat de belangenorganisaties een interne organisatiestructuur hebben uitgebouwd die een hoog coördinatievermogen toelaat, zodat er beheersbare koppelingen en soepele afstemmingen tussen de verschillende onderhandelingsniveaus en CAO's mogelijk worden. Hierbij worden – vaak impliciet, soms expliciet – werkafspraken gemaakt over welke materies op welke niveaus worden aangekaart en uitgewerkt. De metaalnijverheid is een voorbeeld van dit gelaagde type onderhandelingsstelsel.

De sterkte van de belangenorganisaties

De meeste typologieën van onderhandelingsstelsels steunen hoofdzakelijk of uitsluitend op de dimensie van het dominante onderhandelingsniveau. In onze typologie van PC's (of wat we abstracter aanduiden als: onderhandelingsregimes) is echter rekening gehouden met een bijkomende, in onze ogen erg belangrijke dimensie: de sterkte van de belangenorganisaties, i.h.b. hun organisatiegraad. Daarbij steunen we op de inzichten die Traxler (1994) in zijn landenvergelijkend onderzoek naar het belang van de CAO heeft ontwikkeld.

In bijna alle Belgische marktsectoren wordt de sector-CAO bij KB algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat de CAO-bepalingen gelden voor alle werkgevers en hun werknemers in het ressort van het PC (de dekkingsgraad is m.a.w. 100%). Het spreekt vanzelf dat deze overheidsinterventie (algemeenverbindendverklaring) invloed heeft op het in stand houden van het sociaal overleg op secto-

raal niveau (zie ook Freeman, Hartog en Teulings, 1996). We gaan hierbij uit van de veronderstelling dat naarmate de organisatiegraad lager ligt, het moeilijker wordt de sector CAO in stand te houden (zie ook Freeman e.a., 1996).

Het betrekken van de mate van afhankelijkheid van algemeenverbindendverklaring door de overheid in de typologie heeft vooral gevolgen voor het type PC met gecentraliseerde CAO-onderhandelingen. Binnen dit type vallen twee subgroepen te onderscheiden: de eerste subgroep PC's kent een hogere mate van organisatie en een lagere mate van afhankelijkheid van algemeenverbindendverklaring door de overheid dan de tweede subgroep. In onze typologie van *onderhandelingsregimes* worden deze twee subgroepen beschouwd als twee afzonderlijke typen. Hieronder worden de kenmerken van de vier onderscheiden typen onderhandelingsregime samengevat.

De inhoud van CAO's: werkgelegenheidsmaatregelen

In het voorafgaande is de verscheidenheid in het Belgische overlegstelsel aan de hand van een typologie van PC's geschetst. Men kan zich afvragen wat het beleidsmatige nut van een dergelijke typologie is. Maakt het wat uit op welk niveau wordt

onderhandeld? En of die onderhandelingen gevoerd worden door belangenorganisaties met hoge organisatiegraden en goed uitgebouwde en geprofessionaliseerde organisatiestructuren? We hebben ons in ons onderzoek daarom afgevraagd of de wijze waarop de CAO-onderhandelingen gevoerd worden ook een specifieke invloed heeft op de inhoudelijke resultaten van die onderhandelingen. Er bestaan immers theoretische argumenten om van het bestaan van een dergelijk verband te gewagen.

In het onderzoek is daarom gemeten in welke mate in de CAO's die afgesloten werden in de 37 bestudeerde PC's, maatregelen zijn opgenomen met het oog op het bevorderen van de werkgelegenheid en het terugdringen van de werkloosheid. In de eerste plaats is een aantal thema's geselecteerd die onderdeel uitmaken van het werkgelegenheidsbeleid en waarrond in CAO's afspraken gemaakt kunnen worden (zie tabel 2). Vervolgens is het aantal maatregelen geteld dat met betrekking tot deze thema's in de onderzochte CAO's is opgenomen. We hebben echter niet alleen geteld, deze maatregelen zijn ook kwalitatief gewogen: naarmate een maatregel meer afdwingbare rechten voor werknemers opent, meer ondersteunende regelingen omvat voor de betrokken werkgevers en werknemers en een grotere reikwijdte kent, wordt die maatregel zwaarder gewogen. Op deze wijze is voor elk van

Tabel 1.
Typen onderhandelingsregimes

type I	<i>gelaagd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - sterk georganiseerde sectoren, zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde - CAO-onderhandelingen zowel op sector- als ondernemingsniveau - lage mate van afhankelijkheid van algemeen verbindend verklaring
type II	<i>centraal – sterk georganiseerd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - sterk georganiseerde vakcentrale(s) - hoge mate van centralisering van het sociaal overleg - zekere mate van afhankelijkheid van algemeen verbindend verklaring
type III	<i>centraal – zwak georganiseerd</i>	<ul style="list-style-type: none"> - zwak georganiseerde sectoren, zowel aan werknemers- als aan werkgeverszijde - hoge mate van centralisering van het sociaal overleg - hoge mate van afhankelijkheid van algemeen verbindend verklaring
type IV	<i>decentraal</i>	<ul style="list-style-type: none"> - werkgevers sterk georganiseerd - hoge mate van decentralisering van het sociaal overleg - lage mate van afhankelijkheid van algemeen verbindend verklaring

de 37 onderzochte PC's een score berekend die uitdrukt in welke mate in de CAO's afgesloten in het betreffende PC, aandacht is gegaan naar werkgelegenheidsbevorderende maatregelen. We beschouwen deze score in onze studie trouwens ook als een indicator voor de macroresponsiviteit van het CAO-overleg. Macroresponsiviteit verwijst dan naar de mate waarin de CAO-onderhandelaars op sectorniveau bijdragen leveren aan het oplossen van bredere maatschappelijke problemen en vraagstukken (bijvoorbeeld de werkloosheid).

De inhoudelijke resultaten van het overleg naar type PC

Een co-variantie-analyse toont aan dat er een sterk verband bestaat tussen het type onderhandelingsregime waartoe een PC behoort en de aandacht voor werkgelegenheidsbevorderende maatregelen

in de CAO. De variabele 'onderhandelingsregime' alleen verklaart 38% van de totale variantie in 'werkgelegenheid in de CAO'.

In tabel 3 zien we hoe de vier onderhandelingsregimes gemiddeld scoren op de afhankelijke variabele. Uit de tabel blijkt dat de PC's van het type I (gelaagd) en type II (centraal – sterk) gemiddeld hogere scores dan die van het type III (centraal – zwak) en type IV (decentraal). We hebben vervolgens meervoudige vergelijkingstoetsen (Bonferroni) uitgevoerd. Daaruit blijkt dat de gemiddelde score van het type II significant hoger ligt dan de gemiddelde scores van de typen III en IV.

Verder blijkt ook dat het voorkomen van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO toeneemt naarmate het CAO-overleg sterker gecentraliseerd verloopt (of een gelaagde structuur kent) en naarmate de belangenorganisaties een hogere organisatiegraad kennen. Maatregelen ter bevorderen

Tabel 2.

Werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO: overzicht

	Oriëntatie op aanbod	Oriëntatie op vraag
Offensieve oriëntatie	<ul style="list-style-type: none"> - vorming en opleiding: <li style="padding-left: 20px;">- algemeen: inzetbaarheid <li style="padding-left: 20px;">- doelgroepenbeleid: opleiding van risicogroepen - vrijwillige deeltijdse arbeid - deeltijds loopbaanonderbreking - halftijds brugpensioen 	<ul style="list-style-type: none"> - collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen - beperking van overuren met compenserende aanwervingen <li style="padding-left: 20px;">(- loonmatiging) <li style="padding-left: 20px;">(- flexibilisering)
Defensieve oriëntatie	<ul style="list-style-type: none"> - loopbaanonderbreking - brugpensioen 	<ul style="list-style-type: none"> - tijdelijke werkloosheid

Tabel 3.

Typen onderhandelingsregimes/PC's en werkgelegenheid in de CAO: gemiddelden en standaarddeviaties

Typen PC's onderhandelingsregime	Werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO	
	Gemidd.	Std. dev.
Type I: gelaagd (N=7)	3,23	1,56
Type II: centraal-sterk (N=11)	3,48	0,86
Type III: centraal-zwak (N=9)	1,85	0,80
Type IV: decentraal (N=10)	1,85	0,98
totaal (N=37)	2,59	1,27

ring van de werkgelegenheid komen echter het meest voor in die PC's waar de onderhandelingen én gecentraliseerd verlopen én de belangenorganisaties een hoge organisatiegraad realiseren. Tussen beide factoren bestaat m.a.w. een interactie-effect.

De wetenschappelijke studie van de CAO-onderhandelingen: nog onontgonnen terrein?

Op grond van onze onderzoeksresultaten lijken we te mogen concluderen dat gedegen wetenschappelijk onderzoek naar het verloop van CAO-onderhandelingen nut heeft, ook voor de betrokken beleidsactoren. We hopen dan ook dat het gepresenteerde onderzoek het beginpunt kan zijn van verdergaand, wetenschappelijk onderbouwd én beleidsrelevant onderzoek op het terrein van het CAO-overleg. Er blijven immers nog vele vragen onbeantwoord: welke invloed heeft bijvoorbeeld de inhoud van de CAO op de arbeidsmarktprestaties? Is het zo dat in PC's met CAO's met veel maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, de werkgelegenheid ook (sneller) toeneemt dan in andere? Bestaan er verbanden tussen de onderhandelingspraktijken en bepaalde sociaal-economische grootheden, zoals bijvoorbeeld de evolutie van de conventionele en/of feitelijke lonen of van de arbeidsduur. Is er een verband met de omvang en ontwikkeling van de loonverschillen binnen de sector? En in welke mate vereist de bevordering van de kwaliteit van de arbeid binnen bedrijven de aanwezigheid van een bepaalde onderhandelingsstructuur?

Het in het kader van ons onderzoek ontwikkelde databestand (BOSS) is bovendien zodanig opge-

bouwd dat het in verschillende richtingen uitgebreid kan worden. Het is mogelijk gegevens voor andere PC's toe te voegen, en uit te breiden naar andere sectoren dan industrie en diensten. Het is bijvoorbeeld nog een vraag of de gesignaleerde verbanden ook gevonden kunnen worden voor wat betreft de CAO-onderhandelingen in de quartaire sectoren (onderwijs, gezondheidszorg, ...). De wijze waarop het databestand is opgebouwd laat ook vergelijking met (misschien zelfs integratie in) databanken die in andere Europese landen zijn ontwikkeld, toe. Dat zou de mogelijkheid openen om de CAO-onderhandelingen in dezelfde sectoren in meerdere landen te vergelijken (bijvoorbeeld CAO-onderhandelingen in de metaalnijverheid in Duitsland, Nederland, Frankrijk en België). Tenslotte lijkt het ook zinvol de meting van kernvariabelen op het vlak van de collectieve arbeidsverhoudingen periodiek te herhalen, zodat het databestand ook de basis kan vormen voor trendonderzoek.

Joris Van Ruysseveldt
HIVA

Literatuur

- Freeman, R., Hartog, J. & Teulings, C. (1996), Pulling the plug. An analysis of the role of mandatory extension in the Dutch system of labour relations, OSA-werkdocument W144, Den Haag.
- Traxler, F. (1994), Collective bargaining: levels and coverage, in: OECD, *Employment outlook*, OECD, Parijs.
- Van Ruysseveldt, Joris (2000), Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België, Acco, Leuven.