

Op naar multi-sectorale vakbonden? Een blik op de Belgische vakbondsstructuur

Vandaele, K., (2003), *Veranderingen in de Belgische vakbondsstructuur, 1990-2002. Een verkennende analyse* (intern werkdocument), Universiteit Gent, Vakgroep Politieke Wetenschappen, Gent.

De aanwas van de syndicalisatiegraad laat vermoeden dat de Belgische vakbeweging in de jaren '90 is hersteld van de 'opdoeffers' uit het voorgaande decennium. Vakbondsmacht is echter in eerste instantie niet afhankelijk van de getalsterkte per se, maar van de ledensolidariteit. Deze solidariteit wordt beïnvloed door de sociologische samenstelling van het ledenbestand en de graad van organisatorische samenhang. Dit laatste bekijken we in deze bijdrage. Wie immers in verdeelde slagorde optreedt, boet wellicht aan macht in.

op met zo weinig mogelijk jurisdictionele overlapping. Methodologisch kunnen we dus drie aanpassingen onderscheiden: het beperken van de vakbondsfragmentatie, het opschroeven van de vakbondsconcentratie en het herschikken van de jurisdictie tussen vakbonden.

Vakbondsfragmentatie

Vakbondsmonopolie

Onderzoeksoptzet

In 1990 bestaat het ABVV uit 11 en het ACV uit 20 centrales. Twaalf jaar later zijn dat er 9 minder. In 2002 is het ABVV nog samengesteld uit 7 en het ACV uit 15 centrales.¹ Hoewel beide confederaties een dubbele structuur kennen, laten we hier de interprofessionele structuur buiten beschouwing. Ook de aanpassing van deze confederaties aan de federale staatsstructuur behandelen we niet. In deze bijdrage concentreren we ons enkel op de *professionele structuur van het ABVV en ACV* en dit voor de periode 1990-2002.

Ideaaltypisch leveren hervormingen in de vakbondsstructuur minder, maar grotere vakbonden

Doordat de levensbeschouwelijke breuklijn de sociaal-economische breuklijn voorafging, ontwikkelde de Belgische vakbeweging zich langs verzuilde grenzen. Opmerkelijk is dat de naoorlogse vakbondsgroei niet leidde tot een groter vakbondsmonopolie, maar enkel tot een omkering in de verhoudingen tussen het ABVV en ACV. Deze verhouding vormt in 2000 bijna het spiegelbeeld van 1945. Als representatieve werknemersorganisaties genieten het ABVV en ACV, maar ook de ACLVB een zo goed als monopoliepositie.² In verband met de vierjaarlijkse sociale verkiezingen is ook de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel, die onder de kaderleden in de privé-sector rekruteert, als representatief erkend, maar het succes blijft be-

scheiden. Door de 'bevriezing' van de ideologische opdeling van de representatieve vakbonden en de sterke interne homogeniteit van de categorale beroepsvakbonden, die we vooral in de overheidsdiensten terugvinden, *wijzigt het vakbondsmonopolie nauwelijks*.

Afscheidingen, fusies en overnames

In de periode 1945-1999 neemt het gemiddelde aantal centrales amper af (tabel 1). Het aantal vakbondsleden is echter verviervoudigd. Vandaar de toename van de gemiddelde grootte per centrale.

In de periode 1945-1979 is er zo goed als een aanhoudende stabiliteit in de vakbondsstructuur. Maar in de jaren '80 is het vakbondslandschap in volle beweging. De jaren '90 doen er nog een schepje bovenop. Er grijpt een ware fusiegolf en overnamebeweging plaats. Steeds minder en relatief grotere vakbonden organiseren het lidmaatschap. Het *ABVV en ACV kennen een parallelle tendens* tot concentratie in de organisatiestructuur. Ze volgen daarbij een padafhankelijk ontwikkelingspatroon. De concentratie is minder uitgesproken in het ACV. Dat in de jaren '80 het ABVV met ledenverlies kampte en het ACV-ledental veeleer stagneerde, is hier niet vreemd aan. De traditionele inplanting

van het ABVV in de krimpende secundaire sector eist met andere woorden haar 'tol'. Het ACV lijkt echter een inhaalbeweging te hebben ingezet.

Dat fusies en overnames in golven verlopen, valt wellicht uit te leggen door de grenzen aan de opnamemogelijkheid van de ontvangende vakbonden (Streeck W. en Visser J., 1998). Deze golf volgt daarom met enige vertraging op het economische conjunctuurverloop. In tijden van een laagconjunctuur is het 'aanbod' aan overnamekandidaten groot, maar de 'vraag' ernaar vermoedelijk zwak. De vertraging verklaart zich ook door de meestal moeizame en aanhoudende onderhandelingen bij fusies en overnames. Het vergt bovendien enige tijd vooraleer overnemende of nieuw gefuseerde vakbonden vroegere overnames of fusies hebben 'verteerd'.

Ledenconcentratie

Om de ledenconcentratie te meten, beschouwen we eerst het aandeel van de grootste centrales in het totale ledenbestand. *In de periode 1950-2000 is de ledenconcentratie in het ABVV ontegensprekelijk toegenomen. In het ACV is dit ongeveer stabiel gebleven.* In het ABVV hadden de drie grootste centrales in 1950 een aandeel van 60,7% (CMB, AC,

Tabel 1.

Afscheidingen, fusies en overnames, 1945-2002.

Periode	Aantal centrales	Gemiddelde omvang*	Start	Oprichting Afscheiding	Beëindiging			Onbekend
					Fusie	Einde	Fusie Overname	
1945-49	34	118,7	1	-	1	-	-	1
1950-59	37	319,5	-	-	1	-	-	2
1960-69	36	392,9	-	-	-	1	-	3
1970-79	34	586,1	-	-	-	-	-	2
1980-89	35	660,8	1	3	3	-	6	-
1990-99	33	768,6	1	8	3	-	8	2
2000-02	28	nb.	-	-	1	-	2	1

* In duizendtallen

Bron: 1945-1989: Ebbinghaus, e.a. (2000:139); 1990-2002: Kennisgeving aan auteur door ABVV, ACLVB en ACV en congressverslagen.

ACOD). Een halve eeuw later is dit aandeel toegenomen tot 70,5% (AC, BBTK, ACOD). In het ACV is het aandeel van de drie grootste centrales een tikje gedaald: van 49,1% (CCTKB, CHB, CCMB) in 1950 naar 47,3% (LBC, Bouw en Industrie, Voeding en Diensten) in 2000. In beide confederaties blijven er nog grote verschillen in omvang tussen de centrales bestaan.

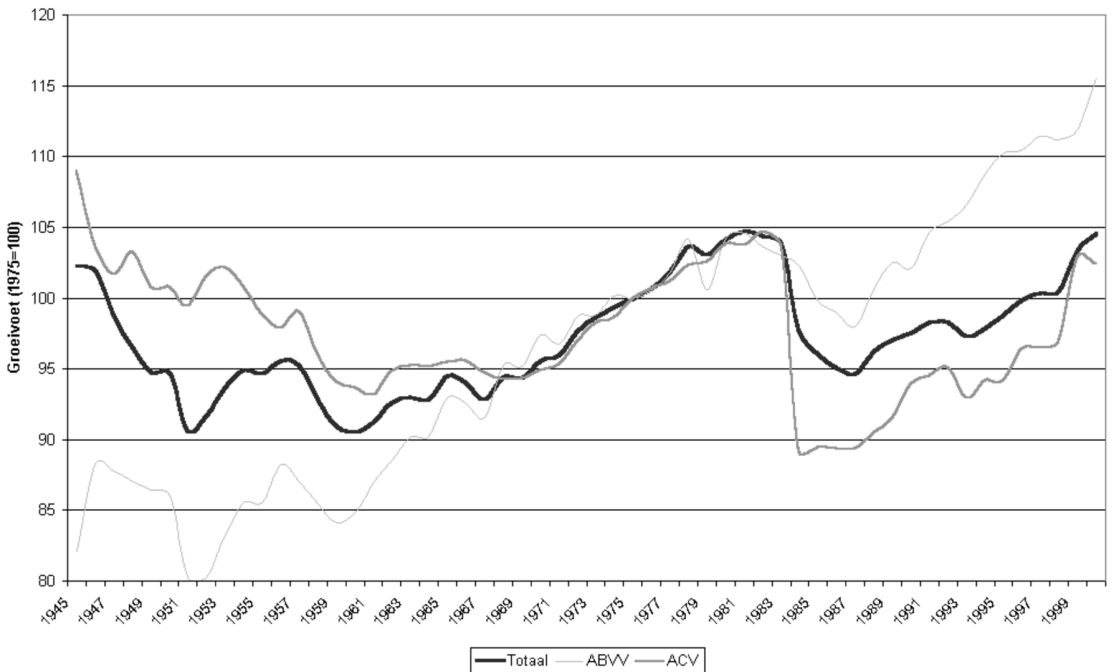
De Herfindahl-index is een maatstaf die nagaat in welke mate het vakbondlandschap gedomineerd wordt door grote vakbonden (figuur 1). In eerste instantie kent het ABVV een lagere concentratiegraad dan het ACV. Vanaf de jaren zeventig, maar definitief vanaf 1983 oversteigt de concentratiegraad in het ABVV deze in het ACV. Niet alleen is er dus een toename van de gemiddelde grootte per centrale, maar tegelijkertijd tenderen grote centrales naar een proportioneel sterker groeiritme dan kleine centrales. Daardoor worden de leden over de centrales schuin verdeeld en stijgt de concentratiegraad.

Vakbondsjurisdictie

Een aloude probleem bij elke fusie of overname zijn de geschillen over de syndicale grensindelingen tussen de centrales. Als vanouds kenmerken het ABVV en ACV zich door de dominantie van bedrijfstakbonden en de aparte organisatie voor arbeiders en bedienden. Door de fusies en overnames in de jaren '90 maakt de overheersing van relatief sterk homogene bedrijfstakbonden langzaam plaats voor algemene of *multi-sectorale vakbonden*. En ook de grens tussen de beroeps categorieën is doorbroken in de jaren '90.

Multi-sectorale vakbonden lossen geschillen over interne syndicale grenzen op. Door de opgang van multi-sectorale vakbonden liggen echter nieuwe twisten over externe syndicale grenzen in het verschiet en zijn syndicale overlappingsen niet uit te sluiten. Als gevolg van desindustrialisatie en privatisering van overheidsbedrijven wordt immers de basis voor de jurisdictionele afbakening, de sector

Figuur 1.
Groeivoeten Herfindhalindex, 1945-2000.



Bron: 1945-1995: Ebbinghaus, e.a. (2000: 141, 144-145 en 151); 1996-2000: Vandaele (2002: 158).

en het eigenaarschap, steeds diffuser. Door de opkomst van multi-sectorale vakbonden kan de herkenbaarheid en homogeniteit op de helling komen te staan. De ledenparticipatie en het mobilisatiepotentieel kunnen hierdoor afnemen. Omwille van het heterogene ledenbestand kan er opnieuw een grotere druk ontstaan om over te gaan tot bijna autonome afdelingen met hun eigen medewerkers, staf en fondsen. De aanwezigheid van een centrale stakingskas betekent echter dat een zekere mate van coördinatie moet behouden blijven. Tegelijkertijd biedt een dergelijke verhoogde heterogeniteit een grotere kans op het incorporeren van 'algemene maatschappelijke belangen'. In vergelijking met sectorale vakbonden zal het profiel van de leden in multi-sectorale vakbonden een grotere gelijkentis vertonen met deze in de confederatie. Multi-sectorale vakbonden verhogen ten slotte hun onderhandelingsmacht tegenover multinationale ondernemingen en staan sterker om gecoördineerde activiteiten op het Europese niveau te ontwikkelen.

Vanwaar deze multi-sectorale vakbonden?

Stijgende kosten

Traditionele industriële sectoren boeten aan belang in. Nieuwe sectoren in de diensteneconomie floreeren. De secundaire sector verandert ook zelf. De

tendens naar uitbesteding, onderaanneming en flexibilisering via *franchising* verschuift de tewerkstelling van grote naar kleine ondernemingen. Deze verschuiving en de dominantie van de diensteneconomie met zijn vele kleine bedrijven scheppen problemen voor vakbonden. De dienstverlening verloopt nu eenmaal gemakkelijker en goedkoper indien de leden werken in een klein aantal bedrijven met een groot aantal leden in elk ervan, dan wanneer de leden verdeeld zijn over vele kleine ondernemingen. Deze *groeïende dominantie van het kleinbedrijf* (tabel 2) betekent het inzetten van meer vakbondspersoneel voor eenzelfde aantal leden. Netwerksyndicalisme biedt hier een oplossing, maar is wellicht ontoereikend.

Desindustrialisatie maakt ledenexpansie in de industriële sectoren nauwelijks nog mogelijk. Sommige sectoren zijn daarom niet langer groot genoeg om onafhankelijke vakbonden te handhaven. En omdat de Belgische vakbondsstructuur op industriële leest is geschoeid, kunnen de meeste vakbonden in de secundaire sectoren amper een graantje meepikken van potentiële ledenwinsten in opkomende tertiaire sectoren. Deze *nieuwe sectoren vragen trouwens een andere aanpak van ledenwerving en ledenparticipatie* ten aanzien van bijvoorbeeld laaggeschoolden in *fastfoodketens* en hooggeschoolden in de *ICT*-sector. Tegelijkertijd moeten vakbonden een zekere mate van eenheid trachten te bewaren door 'alomvattende identitei-

Tabel 2.

Aandeel tewerkstelling over de bedrijfsgrootte (%), 1975-2000.

Sector	Omvang	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Secundair	< 49	13,3	12,4	10,8	11,1	10,6	9,9
	> 50 < 99	4,8	4,1	3,3	3,3	3,0	2,8
	> 100 < 499	12,3	10,0	9,0	8,1	7,1	6,7
	> 500	15,1	12,8	10,9	8,2	6,9	5,9
	Totaal	45,5	39,3	34,0	30,7	27,6	25,2
Tertiair	< 49	21,4	21,9	23,6	26,7	29,0	29,7
	> 50 < 99	5,9	6,2	6,5	7,0	8,1	8,4
	> 100 < 499	14,1	16,1	17,0	18,0	18,9	19,3
	> 500	13,2	16,5	18,9	17,5	16,3	17,4
	Totaal	54,5	60,7	66,0	69,3	72,4	74,8
Globaal		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: FOD, Economie, KMO, Middenstand en Energie, Statistiek en economische informatie.

ten' op te bouwen. Indien vakbonden er niet in slagen om deze nieuwe categorieën van werknemers aan te spreken, betekent dit een verlies aan representativiteit en finaal aan politieke legitimiteit en invloed. Tot slot verhoogt ook het toenemende aantal CAO's afgesloten op het ondernemingsniveau de kosten.

Dalende inkomsten?

Door het proces van externe, maar ook interne verschuivingen verschraken de oude vakbondsbastions in de traditionele industriële sectoren. Dit heeft zijn gevolgen. Werkloze en (brug)gepensioneerde vakbondsleden betalen immers een verminderde bijdrage. Indien deze leden niet door een toename van het aantal actieve leden of een bijdrageverhoging worden gecompenseerd, betekent dit lagere financiële inkomsten.

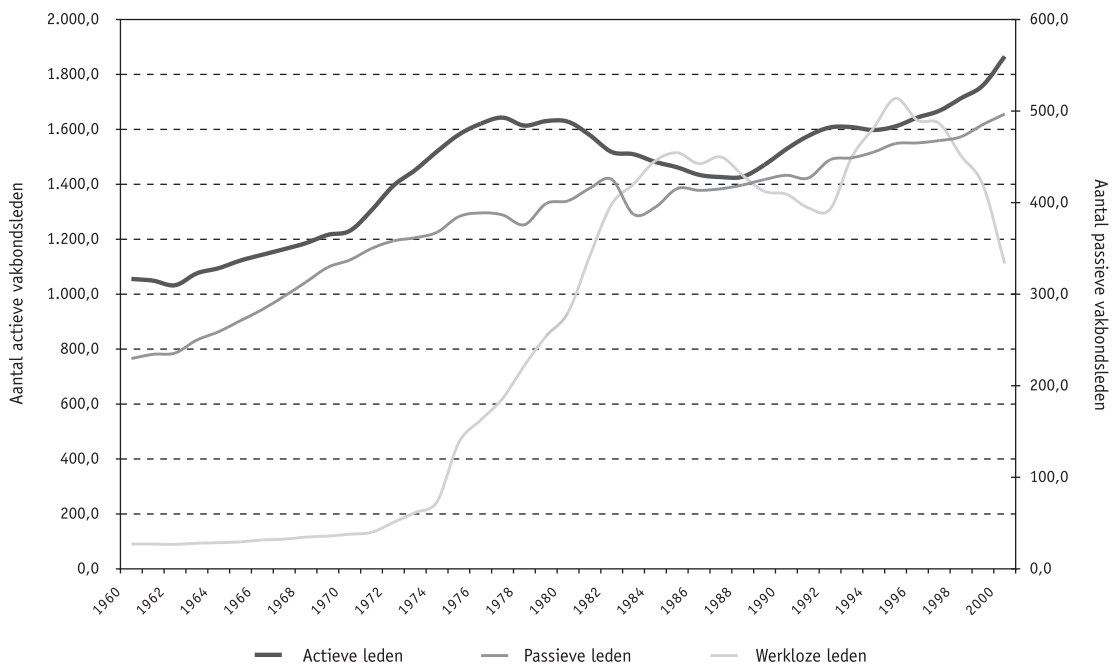
Het aantal *passieve leden* neemt eerst met rasseschreden toe tot midden de jaren '70 en groeit daar-

na gestaag verder (figuur 2). Het patroon van het aantal *werkloze vakbondsleden* kent een grilliger verloop, maar omwille van de structurele werkloosheid blijft het aantal werkloze vakbondsleden hoog. Wat het *actieve ledenaantal* betreft, krijgen de confederaties de zwaarste klap te verduren in de eerste helft van de jaren '80. Het actieve ledental loopt dan zelfs terug, maar nadien treedt er terug herstel op. Deze nieuwe actieve leden wegen wellicht onvoldoende op tegen de uitputtingsstrijd veroorzaakt door pensionering en werkloosheid in verschrompelende economische sectoren in vooral de secundaire sector.

Schaalvergroting als oplossing

Als arbeidsintensieve organisatie is de personeelskost de voornaamste uitgavenpost voor een vakbond. Door allerlei factoren zijn *rijzende personeelskosten* onvermijdelijk. Om deze kosten te drukken, zijn technologische vernieuwingen, zoals informatisering, of het bezuinigen op het professio-

Figuur 2.
Evolutie aantal actieve, passieve en werkloze vakbondsleden, 1960-2000.



Bron: 1960-1995: Ebbinghaus, e.a. (2000: 146-147); 1996-2000: Vandaele (2002: 161).

nele kader als oplossing te beperkt. Vakbonden kunnen ook hun dienstverlening inkrimpen of hun bijdrage verhogen. Dit eerste is geen optie voor de Belgische vakbonden. En een verhoging van de vakbondsbijdrage, maar ook de toename van flexibele arbeidscontracten maakt de verwachtingen, die de leden tegenover hun vakbond koesteren, groter. Het is daarnaast bijna onontkoombaar dat de stijging van de vakbondsbijdrage achteroploopt ten aanzien van de stijgende personeelskosten. Schaalvergroting biedt mogelijk wel soelaas.

Door *schaalvoordelen te creëren*, trachten vakbondsfusies en vakbondsovernames op zijn minst doelmatiger om te gaan met de gegeven middelen. Niet elke vakbond die tot een organisatorische structuurverandering overgaat, heeft met andere woorden noodzakelijkerwijs met een krimpend financieel draagvlak te kampen. Veeleer is een somber vooruitzicht op een substantiële ledengroei voldoende om de vakbondsstructuur aan te passen. Een centralisatie van de bronnen betekent dat die daarna doeltreffender gedecentraliseerd ingezet kunnen worden. Het ideaal ligt in het aanboren van potentiële ledengroeimarkten in de tertiaire sector door het inbrengen van een 'oude' vakbond in de secundaire sector met sterk ontwikkelde organisatorische capaciteiten. Interne homogeniteit wijkt dus voor schaalvergroting. En zo maken multi-sectorale vakbonden opgang.

Slotom

De verhoogde probleemdruk voor de vakbonden begon na de crisis en het eroderen van de fordistische logica. Dit leidde in vele landen tot een uitgesproken verlies van vakbondsleden. Maar niet in België. De Belgische vakbonden meanderen (vooralsnog) in een gunstige institutionele bedding en hebben een zeker 'acquis' opgebouwd uit het verleden. Toch ontsnappen ook de Belgische vakbonden niet aan de fusiegolf en overnamebeweging. Het toont aan dat de logica van de veranderingen in de vakbondsstructuur niet bepaald wordt door de relatieve, maar wel door de absolute grootte.

We nemen aan dat deze veranderingen in de jaren '80 en '90 het uitgestelde antwoord zijn op de ver-

hoogde probleemdruk. Niet een sectorale of politiek-ideologische logica, maar wel de economische logica van dienstverlenende organisaties, die het hoofd moeten bieden aan een toenemend vlottend en kritisch 'cliënteel', veroorzaakt de veranderingen in het Belgische vakbondslandschap. Ook in het begin van de éénnentwintigste eeuw lijkt de fusiebeweging en overnamegolf nog niet verzadigd. Als adaptatieproces om de organisatorische levensvatbaarheid van vakbonden op te krikken, zal dit immers maar ophouden wanneer het vereiste schaalniveau is bereikt.

Schaalvergroting is bovendien geen permanente oplossing voor de verhoogde probleemdruk, maar slechts een aanpassing eraan. In die zin blijven vakbonden ondergeschikt aan de grillen van de economische conjunctuur en de structurele veranderingen in de economie. Het zal altijd een beetje achterna hollen blijven.

Kurt Vandaele
FWO-aspirant Vlaanderen
Vakgroep Politieke Wetenschappen (RUG)

Noten

1. ABVV-kadetten, ACV-Enter en ACV-Sporta beschouwen we niet als centrales.
2. Met de regelmaat van de klok maant de Internationale Arbeidsorganisatie de Belgische overheid aan om de criteria tot het erkennen van een representatieve werknemersorganisatie te verduidelijken.

Bibliografie

- Arq E. & Aussems M. (2002), Implantation syndicale et taux de syndicalisation (1992-2000). In: *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1781, 39 p.
- Vandaele K. (2002), De Belgische syndicalisatiegraad: opnieuw aan de betehand? In: *OVERWERK. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12, 2002, 3, pp. 157-162.
- Zie Streeck W. & Visser J. (1998), *An evolutionary dynamic of trade union systems. MPIfG Discussion Paper 98/4*. Köln, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 1998, 54 p.