

De Belgische 'anomalie'

Een anomalie wordt door de internetencyclopedie 'Wikipedia' gedefinieerd als een verschijnsel dat in tegenspraak is met de theorie, een feit dat binnen een bepaald model niet verklaard kan worden. Volgens het Internationaal Monetair Fonds is ons Belgisch overlegsysteem een 'anomalie'. In de conclusies die het IMF in november 2004 wijdde aan de arbeidsmarktprestaties van ons land, luidt het: "To promote wage dispersion and labor mobility, anomalies such as sectoral, regional and age-related minimum wages should be abolished and more leeway should be allowed to enterprise-level agreements". Dat andere aangenomen kind van de VN, de Wereldbank, distilleerde een veel genuanceerder beeld uit de analyse van meer dan duizend studies over de economische impact van collectief overleg. Daar luidt het dat sterk gecoördineerde overlegstelsels leiden tot minder hardnekkige werkloosheid, lagere loonongelijkheid en minder en kortere stakingen (Aidt & Tzannatos, 2002). In de beste families komen al eens meningsverschillen voor, maar dit illustreert dat het antwoord op de vraag naar de wenselijkheid van een interprofessioneel akkoord niet neutraal kan zijn.

De hiernavolgende bijdrage formuleert elementen van antwoord op een aantal vragen: Is een interprofessioneel akkoord nog wenselijk of is het een anachronisme? Welke duivels heeft het ABVV ontbonden door het ontwerp niet goed te keuren? Is de overheidstussenkomst abnormaal? En hoe moet het nu verder?

Is een interprofessioneel akkoord wenselijk?

Er zijn, zoals Joris Van Ruysseveldt in zijn bijdrage stelt, twee goede redenen om deze vraag positief te beantwoorden.

Een IPA legt een aantal arbeidsvoorwaarden vast die als bodem gelden: daaronder mag men niet gaan, zelfs niet in die ondernemingen die niet onder een werkend paritair comité vallen. Ten tweede zet een IPA lijnen uit voor het sectoroverleg. Met name dit sectoroverleg is en blijft in België het overheersende onderhandelingsniveau in een stelsel waar op drie niveaus wordt onderhandeld over lonen en arbeidsvoorwaarden: zowel op het interprofessionele en intersectorale niveau (IPA, NAR) als op het sectorale niveau van de bedrijfssector (paritaire comités) en tenslotte op ondernemingsvlak.

De OESO en vooral het IMF (en hun Europese of Belgische neoliberale volgelingen) hebben deze institutionele organisatie van het overleg steeds beschouwd als de minst performante op het gebied van economische en van werkgelegenheidsresultaten. Vooral het feit dat bij ons de nadruk ligt op het intermediaire, sectorale niveau, stoort hen. Zij geven de voorkeur aan een stelsel waar de onderhandelingen zich concentreren op ondernemingsvlak: daar heeft men oog voor de impact van (loon)onderhandelingen op de prijszetting en dus voor de concurrentiepositie van de onderneming.

De thesis van de OESO werd in 1994 in hun Employment Outlook gelanceerd en was voor een

deel gebaseerd op de theorie van Calmfors en Driffill. Op basis van onderzoek in zeventien OESO-landen hadden zij de macro-economische prestaties van verschillende systemen van overleg gerangschikt. Zij kwamen tot de vaststelling dat de beste prestaties op het gebied van werkloosheid, werkgelegenheid en dergelijke, toe konden geschreven worden aan erg gecentraliseerde of zeer gedecentraliseerde onderhandelingsstelsels. Het intermediaire stelsel, waar de nadruk op sectoronderhandelingen ligt, was daarbij het minst efficiënt. De verklaring voor deze prestaties zou te vinden zijn in het feit dat centrale akkoorden zo alomvattend zijn dat sociale partners externe factoren zoals effecten op inflatie en werkloosheid in hun onderhandelingen moeten internaliseren en zo tot een verantwoord loonbeleid komen. Het ondernemingsoverleg anderzijds, leidt tot een verantwoord loonbeleid omdat er rekening moet worden gehouden met de concurrentiepositie van de onderneming. Overleg op het intermediaire 'branch-level'-niveau zou weinig performant zijn omdat de sociale partners er minder directe concurrentie ervaren en anderzijds de loonkosten deels kunnen externaliseren.

De OESO nam in 1994 de negatieve beoordeling vanwege Calmfors en Driffill over van het sectoroverleg, maar toonde zich anderzijds erg terughoudend ten aanzien van de beweerde voordelen van het gecentraliseerde overleg. Reeds in 1997 zag de OESO zich genoodzaakt om gedeeltelijk afstand te nemen van die stelling toen ze in haar Employment Outlook moest toegeven dat die stelling 'showed some weak evidence'. In de editie van 2004 van Employment Outlook heeft de OESO opnieuw een belangrijk hoofdstuk gewijd aan de institutionele aspecten van de loonvorming en hun impact op de macro-economische resultaten. Eigenlijk gaat het om een actualisering van haar werkgelegenheidsstrategie die dateert van 1994 waarbij op basis van een analyse van de evoluties in de OESO-landen aanbevelingen worden geformuleerd.

De OESO-conclusies luiden:

- In de meeste OESO-landen is er sinds de jaren zeventig een tendens tot loonmatiging.
- De evolutie van de loonongelijkheid varieerde in grote mate in die periode, maar globaal kan men een tendens vaststellen tot verbreding van de loonwaaier. De werkgelegenheids- en werkloosheidsprestaties van die landen waar de loonongelijkheid

minder snel toenam (of afnam) zijn minder goed – vooral voor jongeren en ouderen – dan in landen waar die ongelijkheid sneller toenam.

- In de meeste landen is er een duidelijke afname van de syndicalisatiegraad. Enkel vier landen vertonen een stijging, met name België, Denemarken, Finland en Zweden. Voor België geeft men een syndicalisatiegraad van 56% bij de werkenden voor 2000 (vergelijk met 58,1% in een studie van Vandaele, 2002).
- De dekkingsgraad van collectieve arbeidsovereenkomsten vertoont een grote stabiliteit. Voor België blijft dit constant boven 90%.
- Het niveau waarop het zwaartepunt van de onderhandelingen van CAO's gesitueerd wordt, is een belangrijk element van de onderhandelingsstructuur. Het zwaartepunt van de onderhandelingen kan op ondernemingsvlak, sectoraal vlak of centraal liggen. Een groot aantal landen heeft zich georiënteerd naar een grotere decentralisatie, hetgeen normaal zou moeten leiden tot een grotere loondifferentiatie.
- Naast de graad van centralisatie is ook de graad van coördinatie van de onderhandelingen belangrijk. Coördinatie van de onderhandelingen heeft te maken met mate waarin deze onderhandelingen gecoördineerd worden voor het geheel van de economie en dus ook met de impact van de onderhandelingen op het geheel van de economie. In de analyse van de OESO worden vijf niveaus van coördinatie onderscheiden die gaan van zeer weinig gecoördineerd (gefragmenteerde onderhandelingen op ondernemingsvlak zonder coördinatie vanwege de werknemers- of werkgeversorganisaties op een hoger niveau) tot zeer sterk gecoördineerd (bijvoorbeeld informele coördinatie van de ondernemingsonderhandelingen door een vakbondsconfederatie of het opleggen door de overheid van een maximum loonevolutie met sociale vredesplicht). Naast de horizontale coördinatiecapaciteit wordt ook rekening gehouden met de verticale coördinatie. Deze houdt verband met het feit dat CAO's kracht van wet hebben en gekoppeld zijn aan een automatische vredesplicht (hoge verticale coördinatie).
- Een hoge syndicalisatiegraad en dekkingsgraad van CAO's gaan volgens de OESO gepaard met minder loonongelijkheid (maar met hogere lonen voor vrouwen, jeugd en ouderen).
- MAAR de OESO gaat ook over tot een nieuwe bekentenis: geen enkel verband kan vastgesteld

worden tussen de hier genoemde indicatoren en de loonevolutie of andere niet-salariële variabelen zoals de werkloosheidsgraad. In 1997 had de OESO ook reeds enige afstand genomen van de zogenoemde theorie van 'Calmfors en Driffill' en nu dus opnieuw. De organisatie voegt eraan toe dat zeer verschillende institutionele mechanismen van loononderhandeling ongetwijfeld tot gelijkaardige resultaten kunnen leiden op macro-economisch vlak. Bovendien is er geen empirisch bewijs voor de stelling dat landen met een onderhandelingsstelsel waar de nadruk ligt op het intermediaire (sectorale) niveau, een slechtere performantie vertonen.

Hiermee is nog niet gezegd dat het Belgisch onderhandelingsstelsel gegarandeerd tot goede resultaten leidt op macro-economisch vlak. Maar men mag – zelfs voor de OESO – de bladzijde omslaan die stelt dat het Belgisch systeem noodzakelijk leidt tot slechte resultaten. Dit geldt voorlopig, want de OESO gaat in de loop van het komende jaar zijn analyse verdiepen.

Ook andere auteurs kwamen reeds eerder tot dezelfde vaststelling. Hierboven werd al verwezen naar de studie van de Wereldbank uit 2002 waarin op basis van de literatuurstudie van meer dan duizend bijdragen gesteld wordt dat landen met een gecoördineerd collectief onderhandelingsstelsel geassocieerd worden met een lagere en minder persistente werkloosheid, minder loonongelijkheid en minder stakingsdagen dan niet gecoördineerde stelsels. Een aantal andere auteurs die studiewerk verrichtten met gelijklopende conclusies worden aangehaald in enkele opstellen van R. Plasman en F. Rycx (2001). Daar luidt het dat een hoge coördinatiegraad binnen werknemers- en vooral werkgeversorganisaties, de 'negatieve' invloed kan neutraliseren of zelfs omkeren die een hoge syndicalisatiegraad en een hoge dekkingsgraad van de CAO's hebben op de werkloosheid.

Een auteur die in dit verband met veel gezag spreekt, is Franz Traxler (2002). Hij heeft reeds lang de validiteit van de theorie van Calmfors en Driffill in twijfel getrokken. Hij toonde overtuigend aan dat landen met een hoog niveau van horizontale coördinatie beter slagen in loonmatiging en betere resultaten neerzetten inzake werkloosheid wanneer ze bovendien een sterke verticale coördinatie hebben via juridische mechanismen.

Wanneer we nu teruggrijpen naar de vraag of een IPA (nog) wenselijk is dan blijkt uit voorgaande studies dat we eerder behoefte hebben aan meer dan aan minder IPA. Het IPA blijkt immers meer te zijn dan een louter solidariteitsakkoord dat minimale bepalingen bevat voor wie niet onder een werkend paritair comité valt. Een IPA kan de rode coördinatiedraad zijn die ook perspectief geeft op een betere macro-economische performantie.

Daartoe kan het IPA een kader aanreiken voor het sectoroverleg en het ondernemingsoverleg (omtrent bijvoorbeeld flexibiliteitsafspraken), maar het moet ook afspraken inhouden over de maximale arbeidskostevoluitie en over de sociale vrede, en over de keuze tussen loon en werkgelegenheid. In dat geval kan de loonmatigingswet van 1996 zelfs overbodig worden. Zoals deze wet wordt toegepast leidt hij immers onvoldoende tot een gecoördineerd loonbeleid, getuige de periode 2003-2004: het IPA voorzag 5,4% als indicatieve norm, de CAO's consumeerden daarvan 4,2%, maar de feitelijke loonstijging bedroeg 6,4%. Dit toont aan dat individuele en ondernemingsgebonden loonstijgingen het eindresultaat hebben doen ontsporen.

Het zou dus contraproductief zijn om het overleg exclusief op ondernemingsvlak te organiseren. Naast de onmogelijkheid van coördinatie en de afwezigheid van solidariteitsafspraken (bijvoorbeeld risicogroepen) wordt men daar immers meestal ook geconfronteerd met een ongelijkheid van de krachtsverhouding tussen de geprofessionaliseerde vakbond en de meestel veel minder professionele onderhandelaar die de individuele werkgever is.

De hoge syndicalisatiegraad bij de actieve werknemers steeg in België van 50,2% in 1990 tot 58,1% in 2004; werklozen en andere inactieven meegerekend steeg hij zelfs van 69,3% naar 74,9% (Vandaele, 2002). Een dergelijk feit beantwoordt dus aan een maatschappelijke keuze en kan enkel door een M. Thatcher in haar hoogdagen worden genegeerd of tenietgedaan. Ondernemingsoverleg behoudt dus best de plaats die het nu heeft: als invulling van het kader dat interprofessioneel en sectoraal uitgetekend werd.

De nostalgici die voor het loonoverleg een transfer van het nationale interprofessionele niveau naar het regionale interprofessionele niveau wensen, zijn weinig rationeel. Coördinatie van het overleg op subnationaal niveau is uiteraard ook minder af-

doend. Bovendien zou die structuur het hele overlegbouwwerk ingewikkelder maken, waarbij de meest lucratieve akkoorden van een regio in de andere worden gekopieerd. Bovendien – en dat moet rationele Vlamingen toch kunnen overtuigen – is het overbodig, gezien de mogelijkheden van de regionale overlegstructuren, van de Wet van 5 december 1968 op de paritaire comités en de CAO's, en de interpretatie die het Arbitragehof eraan geeft.

Voor een coördinatie van het loonoverleg op nationaal intersectoraal niveau pleit tevens de vaststelling dat sinds 1997 er ook een overleg tot stand kwam op supranationaal niveau. In het zogenaamde 'Doorn-overleg' ontmoeten vakorganisaties van België, Luxemburg, Nederland en Duitsland elkaar om de loonevolutie in de verschillende landen op elkaar af te stemmen, rekening houdend met inflatie en productiviteit. Anderzijds willen ze op die manier loondumping tegengaan. Dit overleg behandelt ook andere thema's zoals werkgelegenheid, arbeidsmarktbeleid en kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. In navolging van dit initiatief besliste het Europees Vakverbond in 1999 een comité voor coördinatie van de collectieve onderhandelingen op te starten waar eveneens op basis van dezelfde oriëntering een zekere coördinatie van loononderhandelingen wordt nagestreefd.

Als conclusie kan men dus stellen: laten we het huidige overlegbouwwerk, waarbij een goed IPA de fundering vormt van de twee andere verdiepingen, behouden. Maar laten we nog beter ons best doen om het optimaal te gebruiken. Want alle geciteerde onderzoeken leiden niet tot de conclusie dat 'ons' model het meest performante is. Zij zeggen enkel dat het tot de beste macro-economische prestaties kán leiden. Of met andere woorden: indien het toepassen van dit institutioneel model tot zwakke prestaties leidt op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid, dan is dit niet aan de structuur te wijten, maar wel aan het minder optimale gebruik dat ervan gemaakt wordt.

Het ABVV keurde het akkoord niet goed

De vraag welke redenen de doorslag hebben gegeven bij het ABVV om het akkoord niet goed te keuren, is ongetwijfeld relevant. Maar laten we vooral

nakijken wat de gevolgen kunnen zijn. Het feit dat de regering het ontwerp integraal tot het hare maakte (zonder loonnorm), is goed, maar een akkoord dat onderschreven wordt door alle actoren is veel beter. Want wat zien we inmiddels op het terrein? BBTK zegt vooraf dat het zich niet gebonden voelt door de overurenafspraken in het ontwerp van IPA. ACV en ABVV volgen niet dezelfde strategie in de voeding. In de petroleumsector verloopt het overleg stroef. De chemie sluit als 'trendsetter' een akkoord dat ruim boven de loonnorm uitstijgt. Dit alles is niet verwonderlijk, maar is wellicht de voorbode van meer moeilijkheden en sociale onvrede in de sectoren en ondernemingen. En zo komt de macro-economische performantie natuurlijk wel op de tocht te staan. Bovendien durf ik aannemen dat de afwezigheid van akkoord, de werkgeversorganisaties ook minder overlegbereid zal maken in de sectoren en elders. Dit voerspelt dus weinig soepele onderhandelingen over de echt fundamentele thema's die zich aandienen: einde-loopbaan, sociale zekerheid, statuut werklieden/bedienden. En het spierballengerol van werkgevers- en werknemersorganisaties, reeds aan de gang in de zomer 2004 tot zelfs tijdens de onderhandelingen, bleek uiteraard ook geen efficiënt glijmiddel te zijn. Dit kan dan wel de legitimiteit bij de eigen achterban versterken, maar men maakte te weinig de bedenking dat er ooit ook nog 'geland' moest worden. Wij kunnen slechts hopen dat de oproep van de regering om de sereniteit te herwinnen, opgevolgd zal worden.

Het was echter zoveel eenvoudiger en afdoender geweest indien alle actoren meer oog hadden gehad voor de honderd goede redenen om het akkoord goed te keuren dan voor de tien redenen om het te verwerpen.

Heeft de Regering het (ontwerp) IPA afgekocht?

Het is nogal merkwaardig welke verwijten de Regering en sociale partners naar het hoofd geslingerd kregen omdat de Regering uiteindelijk mee aan de tafel zat bij de voorbereiding van het IPA en daar een aantal belangrijke engagementen nam inzake selectieve arbeidskostverlaging. De enen vonden het maar minnetjes dat de partners de regering (en haar budget) nodig hadden om de onderhande-

lingen te deblokken. Anderen oordeelden dat een tweepartijenoverleg sowieso voorbijgestreefd is en dat de derde speler, de overheid er van bij de aanvraag moet bijzijn. Minister Freya Van den Bossche reageerde dat de regering inderdaad een prijs had betaald, maar dat die niet overdreven was voor een goed akkoord.

Het is natuurlijk misplaatst om de regering of de sociale partners ter zake verwijten te sturen. Men had zich daarentegen terecht aan kritiek mogen verwachten indien de Regering niet was over de brug gekomen. Een regering doet immers politiek, maar ook macro-economisch, haar voordeel bij een IPA. Bovendien kunnen de arbeidskostverlagende maatregelen die het leeuwenaandeel uitmaken van de kost, enkel door de federale overheid genomen worden.

Is de 255 miljoen euro een gepast bedrag en is de verdeling correct? Ongetwijfeld is dit het resultaat van een ernstige evenwichtsoefening waarbij nooit iedereen even tevreden is. Ter herinnering: er werd voorzien in een fiscaal gunstregime voor nacht- en ploegenarbeid ten bedrage van 120 miljoen; 80 miljoen om overuren fiscaal interessanter te maken voor werkgevers en werknemers; 40 miljoen voor de verlaging van de werknemersbijdragen bij risicogroepen; 5 miljoen om de werkbonus van de laagste lonen te verhogen; 7 miljoen voor het sluitingsfonds.

Het is belangrijk dat dit engagement zo trouw mogelijk wordt uitgevoerd en dat de twijfels over die goede trouw niet de bovenhand halen door de aanvankelijke onrealistische beloften van Premier Verhofstadt (360 miljoen), de aarzelende omzetting van de engagementen door Minister Reynders en de inventieve (werkgeveronvriendelijke?) interpretatie die Minister Vande Lanotte midden maart nog geeft aan de overurenmaatregel.

Er is nog een derde reden waarom deze regerings-tussenkomst niet misplaatst is: zij is namelijk van alle tijden. De moeder van alle interprofessionele akkoorden, het sociaal pakt van 1944, of zoals het officieel heette 'het ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit', voorzag ook reeds in diverse onderdelen die door de overheid moesten uitgevoerd worden. Toen was er bijvoorbeeld de vraag tot financiering van het 'voorlopige steunfonds voor werklozen'.

Afhankelijk van de economische conjunctuur, was de overheidsinmenging in het interprofessioneel overleg nooit veraf. Ook in de drie vorige IPA's was er trouwens steeds sprake van een meer of minder belangrijk verlanglijstje aan het adres van de Regering. In 1999-2000 werden er concrete vragen gesteld omtrent de toewijzing van de bijdrageverminderingen. In 2001-2002 waren er vragen omtrent de tussenkomst van de overheid in het vaderschapsverlof, over de budgettaire enveloppe om de arbeidsduurvermindering te financieren, over de fiscale behandeling van de bedrijfsvervoerplannen, over de loonwag bij de lage lonen, enzovoort. In 2003-2004 vroeg men de Regering de vergoedingspercentage bij tijdelijke werkloosheid te verhogen en vroeg men opnieuw, zoals herhaalde malen, de verlenging van bepaalde brugpensioenstelsels.

En hoe loopt het nu verder?

Een IPA, ook wanneer het door alle partijen wordt goedgekeurd, heeft geen juridisch bindende kracht op zich. Wel politiek en moreel, maar niet juridisch. Het is een raamakkoord dat meestal vier ingrediënten omvat:

- afspraken in verband met minimumnormen voor alle onderneming (bijvoorbeeld de minimumbijdrage van 0,10% voor risicogroepen);
- engagementen die de partners zelf verder moeten invullen (bijvoorbeeld de toenadering van de statuten van werklieden en bedienden);
- afspraken die verder moeten worden ingevuld in de sectoren of ondernemingen (bijvoorbeeld de loonevolutie en de regeling inzake overuren);
- afspraken die moeten worden uitgevoerd door de regering (bijvoorbeeld de reglementering inzake overuren, de lastenverminderingen).

Dus ook wanneer een IPA wordt goedgekeurd moet het deels omgezet worden in een wet en/of KB, in CAO's van de Nationale Arbeidsraad, paritaire comités en ondernemingen. Of elk onderdeel dat in CAO's moet vertaald worden, gezien de afwezigheid van IPA, nu trouw zal omgezet worden, is zeer de vraag.

Het engagement van de regering om haar deel in wetten en besluiten om te zetten is er; de uitvoering ervan liep evenwel al wat vertraging op zodat

de kans zeer klein wordt dat nog voor het paasreces een tekst in het parlement zal neerliggen. Ter vergelijking: het wetsontwerp dat het vorige IPA omzette werd reeds op 1 april 2003 goedgekeurd nadat het begin februari 2003 was ingediend.

In de sectoren heeft men niet gewacht om de eisenbundels reeds in te dienen en te bespreken. Half maart waren er reeds in meer dan zestig bedrijfssectoren eisenbundels ingediend. Dit zal daar leiden tot wellicht een 1 500-tal sector-CAO's in 2005 en 2006, waarvan meer dan 90% via koninklijk besluit algemeen bindend moet worden verklaard.

De ondernemingsonderhandelingen die meestal verder uitvoering geven aan het (ontwerp)-IPA en aan de sectorakkoorden zijn in dezelfde periode dan ook nog eens goed voor wellicht meer dan 7 000 officieel neergelegde ondernemings-CAO's. Men kan echter niet spreken van een verschuiving van de onderhandelingen naar het ondernemingsniveau. Zowel de tendens van het aantal sector-CAO's als van het aantal ondernemings-CAO's is immers nog steeds stijgend. Het inhoudelijke zwaartepunt ligt bijna altijd op het sectorvlak; de ondernemings-CAO geeft hieraan dan verder invulling.

Deze stijging, die reeds ononderbroken voortduurt sinds 1970 heeft wel een cyclisch verloop: het eerste (onpare) jaar van een periode gedekt door een IPA geeft altijd opnieuw aanleiding tot een veel hoger aantal sector-CAO's dan het tweede (pare) jaar. Dit is een zeer logisch gevolg van het feit dat men in sectoren zo vroeg mogelijk in de tweejaarlijkse periode de loon- en arbeidsvoorwaarden wenst vast te leggen voor de ganse periode van het IPA.

Conclusie

Ter afronding herhaal ik bondig het antwoord op de vier vragen waarmee ik deze bijdrage heb aangevangen:

- Een interprofessioneel akkoord als noodzakelijk onderdeel van een gecoördineerd overlegstelsel is en blijft meer dan ooit wenselijk om sociale, politieke en macro-economische redenen.

- Het valt te vrezen dat het feit dat het akkoord uiteindelijk niet door alle partijen werd onderschreven, zal afstralen op het sector- en ondernemingsoverleg, maar ook op andere onderhandelingsdossiers zoals het eindloopbaandossier en de financiering van de sociale zekerheid.
- Overheidstussenkomst in het interprofessioneel overleg is niet abnormaal en is vaak zelfs wenselijk.
- Door straks in 8 000 tot 9 000 sector- en ondernemingsakkoorden wél eensgezindheid te bereiken inzake lonen en werkgelegenheid kunnen de sociale partners zelf bewijzen dat het Belgisch overlegstelsel performant kan zijn.

Is er een mooiere gelegenheid om het IMF, (een deel van) de OESO en hun neoliberale volgelingen een neus te zetten?

Guy Cox

Directeur-generaal, Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
FOD WASO

Bibliografie

- Aidt, T. & Tzannatos, Z. (2002). *Unions and Collective Bargaining*. Washington DC: The World Bank.
- Plasman, R. & Rycx, F. (2001a). *Négotiations collectives, performances macro-économiques et pauvreté: une perspective internationale*. In *De vakbond naar de 21ste eeuw*. Syntheserapport september 2001, K.U. Leuven, HIVA.
- Plasman, R. & Rycx, F. (2001b). *Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage*. In *Reflets et perspectives de la vie économique*, nr 2001/1-2.
- Traxler, F. & Kittel B. (2000). *The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 IECD Countries*. In *Comparative Political Studies*, 33, pp. 1154-1190.
- Vandaele, K. (2002). *Een schatting van de syndicalisatiegraad in België 1990-2000*. [Intern werkdocument]. Universiteit Gent.