



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

De vakbond naar de 21ste eeuw

Syntheserapport

Albert Martens, Guy Van Gyes en Peter van der Hallen (redactie)

Programma 'Toekomstgericht sociaal-economisch onderzoek' - Federale Diensten voor
Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden

September 2001



Hoger instituut
voor de arbeid

Deze tekst stelt onderzoekresultaten voor van het project 'Vakbond 21ste eeuw' dat kadert binnen het 'Programma toekomstgericht sociaal-economisch onderzoek', uitgevoerd op initiatief van de Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden. De wetenschappelijke verantwoordelijkheid over de inhoud berust volledig bij de auteurs.

Voorwoord

*Albert Martens en Peter van der Hallen
coördinatoren van het onderzoeksproject*

Dit project is goedgekeurd binnen het programma 'toekomstgericht sociaal-economisch onderzoek' uitgevoerd op initiatief van de Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (DWTC). Het heeft als doelstelling een van de centrale actoren die zich als middenveldorganisatie met dit sociaal-economisch domein bezighoudt, te bekijken: namelijk de vakbond. Vakbonden oftewel de collectieve organisaties van werknemersbelangen lijken in België er wel altijd geweest te zijn. Ze hebben hun institutionele plaats in het sociaal-economische beleidsterrein verworven. Ze oefenen daar als middenveldorganisaties verschillende functies uit:

- als politieke lobbyist tracht de vakbeweging te wegen op de overheidsbeslissingen;
- als onderhandelaar met werkgevers en hun organisaties proberen de vakbonden collectief zaken uit de brand te slepen die voor de individuele werknemer moeilijk te halen zouden zijn;
- als vertegenwoordiger op bedrijfsniveau tracht de vakbond spreekbuis te zijn om de dagelijkse problemen en beslommeringen waarmee de werknemer wordt geconfronteerd, aan te kaarten;
- als sociale beweging tracht de vakbeweging sociale uitsluiting te bekampen en sociale democratie en participatie te bevorderen. De historisch 'geproletariseerde' situatie van haar achterban ('de modale werkman') heeft haar deze missie opgeleverd.

Op basis van de kennis en de expertise van de verschillende deelnemende onderzoeksploegen werden bij de aanvang van het project een aantal onderzoeksthema's over deze middenveldorganisatie afgebakend. Het ging om thema's waarvan men dacht dat ze prioritaire aandachtspunten waren voor een syndicale beweging die zich voorbereidt op de toekomst en om thema's waarover het onderzoeksteam de mogelijkheid zag onderzoek te verrichten. De geplande onderdelen waren de volgende:

1. de belangstelling van zogenaamde a-typische werknemersgroepen (werkzoekenden, deeltijdsen, tijdelijken) voor de vakbond (IISA-VUB);
2. de slagkracht van de vakbonden op bedrijfsniveau (HIVA-K.U.Leuven);
3. de vergelijkende analyse van sociale verkiezingen (1987-2001) (Steunpunt WAV-K.U.Leuven);

4. het niveau van CAO-onderhandelingen bekeken vanuit performantieoogpunt (DULBEA-ULB);
5. de eerste ervaringen met de Europese Ondernemingsraad (Institut de Sociologie-ULB);
6. het werken rond arbeidsherverdeling via bedrijfsplannen (DULBEA-ULB).

Dit syntheserapport behandelt slechts vier van de zes voornoemdeonderdelen, namelijk (2) de werking van de vakbond op bedrijfsniveau, (3) de analyse van de vijf laatste sociale verkiezingen, (4) het niveau van CAO-onderhandelingen en (5) de eerste ervaringen met de Europese ondernemingsraden. Het zijn de deelonderzoeken die uiteindelijk binnen de vastgestelde tijdstermijn zijn afgewerkt. Andere deelprojecten hebben te kampen gehad met uitvoerproblemen (i.h.b. het IISA-project i.v.m. a-typische werknemersgroepen) of verloren hun relevantie (project bedrijfsplannen van DULBEA).

De onderzoekers danken de leden van de begeleidingscommissie aan wie tijdens het onderzoek herhaaldelijk werd gevraagd om met raad en advies het onderzoekswerk te begeleiden en bij te sturen. Het ging om de buitenlandse experts Jeannine Goetschy (CNRS, Parijs), Jelle Visser (AIAS, Amsterdam) en Christian Dufour (IRES, Parijs). Herman Fonck (ACV), Bernard Noël (ACLVB), Rudy De Leeuw (ABVV) en Gitta Vanpeborgh (ABVV) namen als vakbondsvertegenwoordigers deel aan de stuurgroepactiviteiten. Vanuit DWTC konden we steeds een beroep doen op het geduld en de motivatie van Bogdan Van doninck, waarvoor bijzondere dank. Uiteraard zijn alleen de leden van het onderzoeksteam verantwoordelijk voor de inhoud en de vorm van het voorliggende syntheserapport en niet de genoemde stuurgroepleden.

Inhoud

Hoofdstuk 1 / Een snelle introductie tot het Belgische syndicalisme **1**

Inleiding	1
1. Kenmerken van het Belgische syndicalisme (de laatste 25 jaar)	2
1.1 Institutioneel ingebed en gelegitimeerd	2
1.2 Een blijvend hoog ledenaantal	3
1.3 Een grotere verscheidenheid onder de leden	4
1.4 De noodzakelijk institutionele aanpassingen: verdere centralisatie en herprofileringen	5
1.5 Zoekend naar een overlegmodel dat competitiviteit en werkgelegenheid waarborgt	7
2. Nieuwe uitdagingen en knelpunten	10
3. Vier onderzoeksthema's	11

Hoofdstuk 2 / Een onvolledige strijd: sociale verkiezingen en democratie. Cijfermatige analyse 1987-2000 **15**

1. Inleiding	15
2. In alle bedrijven?	16
3. Zijn er kandidaten?	17
4. Komen de kiezers opdagen?	18
5. Heeft stemmen resultaat?	19
6. Als de strijd is gestreden	20
7. In hoeverre 'verkiezingen'?	21
8. Tot slot	26
9. Beleidsconclusie samengevat	28

Hoofdstuk 3 / De vakbond op bedrijfsniveau in België: een survey samengevat **29**

1. Inleiding	29
2. BERD methodologisch samengevat	30
3. Syndicale aanwezigheid en syndicale activiteit op bedrijfsniveau	31
3.1 De vertegenwoordigers: met hoeveel zijn ze en wie zijn ze?	31
3.2 Hun prioriteiten voor het syndicale werk	32

3.3 Over welke faciliteiten beschikken ze?	33
3.4 Betrokkenheid van de vakbondssecretaris	34
4. Het syndicale werk	35
4.1 Welke activiteiten en welke thema's?	35
4.2 Conflict en collectieve actie	36
4.3 Collectieve onderhandelingen en CAO's	36
5. Sociaal klimaat vakbond-management	37

Chapitre 4 / Négociations collectives, performances macro-économiques et pauvreté: une perspective internationale **39**

1. Introduction	39
2. Contexte général	40
3. Nos principaux résultats en matière de performances économiques	43
4. Nos principaux résultats en matière de performances sociales	44
5. En guise de conclusion	47

Chapitre 5 / Les débuts de quelques comités d'entreprise européens en Belgique. Une opportunité et un défi pour les syndicats **49**

1. Introduction: une opportunité au niveau européen	49
2. De la directive à la mise en place des CEnE: des structures fortes au service du projet européen	51
3. La pratique des CEnE	54
4. Logiques divergentes et sources de tension	58
5. Les défis	60

Hoofdstuk 6 / Slotbedenking **63**

1. Het werk afgerond?	63
2. Oké!	65
3. Remmende voorsprong?	65
4. Institutionele kaartenhuis?	66
5. Leren van 'de tegenstander'?	68

Bibliografie **69**

Hoofdstuk 1¹

Een snelle introductie tot het Belgische syndicalisme

Albert Martens, Departement Sociologie-KU Leuven

Inleiding

In een onlangs gepubliceerd document 'Industrial relations in Europe 2000' van de Europese Commissie worden verschillende indicatoren van de arbeidsverhoudingen voor de vijftien ledenlanden uitgetekend. De situatie voor België kan op basis van dit rapport als volgt worden geschetst:

Tabel 1.1 Enkele indicatoren van de Belgische arbeidsverhoudingen vergeleken met die van de Europese Unie (15 landen)

Indicatoren	België	Europese Unie (15)
Syndicalisatiegraad	53%	30%
Veranderingen in vakbondslidmaatschap 1985-1995		
- Absoluut ledenaantal	+10%	
- Syndicalisatiegraad	+2	
Werknemers die vallen onder een CAO-akkoord voor loon	90%	85%
Loonkost per uur in de industrie (1996)	26 ecu	20 ecu
Tewerkstellingsgroei nodig om werkgelegenheidsgraad van VS te evenaren (1998)	+29%	+21%

Bron: European Commission: Employment & social affairs (2000), *Industrial relations in Europe*, cijfers over syndicalisatiegraad gecorrigeerd op basis van Ebbinghaus en Visser (2000). Het gaat hier om nettocijfers, dit wil zeggen niet-actieven (gepensioneerden en werklozen) niet meegeteld.

Kort samengevat: de Belgische vakorganisaties tellen in verhouding tot het totaal aantal werknemers, een hoog aantal leden. Dit aantal groeit nog steeds. Het aantal werknemers die onder de regeling van een CAO vallen, is vrij hoog. De gemiddelde lonen in de industrie overstijgen die van het Europese gemiddelde. Maar het tewerkstellingstekort, vergeleken met die van de Verenigde Staten, overstijgt ook dat van Europese gemiddelde. Op deze summier informatie wordt nu dieper ingegaan. Aldus proberen we in vogelvlucht enkele bijzondere kenmerken

¹ Voor dit hoofdstuk werd ruim beroep gedaan op volgende boekbijdrage Van Gyes, De Witte & van der Hallen (2000); Waddington & Hoffmann (s.d.).

van het Belgische syndicalisme te overlopen, zodat u over een snelle introductie beschikt om de samengevatte resultaten van de deelonderzoeken te bekijken.

1. Kenmerken van het Belgische syndicalisme (de laatste 25 jaar)

Na ruim 150 jaar mobilisatie, organisatie en vertegenwoordiging van werknemers tellen de vakorganisaties (de drie confederaties samen: socialistische (ABVV), christelijke (ACV) en liberale (ACLVB)) iets minder dan drie miljoen leden. Ze vertegenwoordigen ruim 50% van alle werknemers zowel op nationaal, sectoraal, regionaal dan op bedrijfsniveau. Deze instellingen tellen samen 6 000 personeelsleden, beheren een jaarlijks budget van om en bij de 10 miljard BEF en betalen jaarlijks een kleine 200 miljard werkloosheidsuitkeringen uit aan hun werkloze leden. In alle bedrijven van meer dan 50 werknemers (5 000 bedrijven) zijn de vakorganisaties institutioneel aanwezig en bij de sociale verkiezingen om de vier jaar, worden zowat 50 000 leden voor de 'ondernemingsraden' (OR) en het 'Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk' (CPBW) (vroegere 'Comité Veiligheid en Gezondheid') verkozen. Deze vakbonden verzekeren niet alleen dienstverlening en vertegenwoordiging maar ook een uitgebreide en diepgaande vorming en informatie van hun leden, militanten en mandaathouders. Alles wat met werk en loonarbeid te maken heeft, behoort tot de vakbondsbevoegdheden, met inbegrip van overleg, stakingen, kinderbijslag of pensioenstelling. Van de wieg - intrede op de arbeidsmarkt - tot het graf - uittrede op de arbeidsmarkt.

Vergeleken met andere Europese vakorganisaties vertoont het Belgische syndicalisme enkele merkwaardige kenmerken en verschilpunten.

1.1 Institutioneel ingebed en gelegitimeerd

Een reeks kenmerken hebben aan de tijd weerstaan en zijn nagenoeg onveranderd gebleven:

- het hoog aantal leden: (het hoogste goed en de sterktemeter van en tussen vakorganisaties) dat nauwelijks een terugloop kent (zie volgend punt 1.2);
- het institutioneel vakbondspluralisme dat blijft bestaan (met drie confederaties: een socialistische (ABVV), een christen-democratische (ACV) en een liberale (ACLVB)). De twee belangrijkste confederaties (ABVV en ACV) treden steeds meer in gemeenschappelijk vakbondsfront op, maar blijven verschillende ideologische uitgangspunten in hun interpretaties en verklaringen hantieren;
- een neo-corporatistische overlegpraktijk (op drie niveaus: bedrijf, sector, landelijk) met uitgesproken monopolistische vertegenwoordigingen die nauwelijks in opspraak komen. Loonindexering en algemeen bindende verklaring van CAO's vormen de sluitstukken van deze praktijk. Het levert de vakbon-

- den gewaarborgd advies op en geeft legale ruimte om besluiten in samenspraak met de werkgevers te implementeren;
- de blijvende betrokkenheid van vakbonden in het beheer van een aantal voorzieningen uit het socialezekerheidsstelsel en een blijvende rol in de administratie van een aantal sociale verzekeringen. De bekendste zijn de werkloosheidsuitkering en de additionele risicopremies in een aantal sectoren (uitbetaald door sectorale fondsen zoals bv. in de bouwnijverheid);
 - het bestaan van de syndicale premie waardoor in een groot aantal voornamelijk industriële sectoren in ruil voor sociale vrede de werkgever een ruim percentage van de vakbondsbijdrage terugbetaalt aan de werknemer;
 - een versterkte en verruimde rol als sociale beweging. In de jaren '80 waren de vakbonden op post in de vredesbeweging, in de jaren '90 bij de antiracisembeweging;
 - een erkenning van de vakbonden als belangrijke actor in het democratische bestel. Vakbonden worden door de publieke opinie niet openlijk in vraag gesteld (de discussie concentreert zich eerder op de vraag welke rol, in plaats van een rol te hebben). Vakbonden zijn dan ook belangrijke verdedigers van de democratie (zie bv. het migrantenstemrecht en de oppositie tegen extreemrechts);
 - door de institutionele integratie een instrument voor politiek en economie om de 'concurrentiële solidariteit' te organiseren, dit wil zeggen een sociaal model te ontwikkelen dat enerzijds sociale cohesie en veiligheid voorziet voor een grote meerderheid, maar anderzijds voldoende flexibel en concurrentieel is in de internationale economie.

1.2 Een blijvend hoog ledenaantal

Volgende tabel laat duidelijk zien hoe het met het Belgische vakbondslidmaatschap is gesteld.

Het vakbondslidmaatschap is de laatste jaren nauwelijks gedaald. Beter nog, het bleef sinds 1990 stijgen.

Tabel 1.2 Ledencijfers en syndicalisatiegraden Belgische vakbonden (1985-1990-1995)

	1985	1990	1995
Gepubliceerde ledencijfers (x 1 000)	2 676	2 658	2 974
Gecorrigeerd (-15%)	2 275	2 259	2 528
Bevolking +15 jaar			8 278
Organisatiegraad (2 t.o.v. 3)			31%
Schatting werkenden lid (65%) (x 1 000)	1 478	1 468	1 643
Totaal loontrekkenden (x 1 000)	2 927	3 089	3 112
Syndicalisatiegraad (5 t.o.v. 6)	51%	48%	53%
Procentuele ledenverdeling over vakbonden			
ABVV	41%	38%	40%
ACV	51%	54%	53%
ACLVB	8%	8%	7%

Toelichting: Zie Vilrocx & Van Leemput (1998) voor de gepubliceerde ledencijfers. Belgische vakbonden verhogen voor de officiële publicatie hun ledencijfers evenwel met ong. 15% (Pasture & Mampuy, 1990). Om de syndicalisatiegraad bij loontrekkenden te berekenen, moeten we nog een tweede schatting uitvoeren. Onder de leden van de Belgische vakbonden bevinden zich immers een groot aantal niet-werkenden (voornamelijk werklozen en gepensioneerden). Voor één van de vakbonden weten we dat dit percentage de laatste 15 jaar tussen de 35 à 37% schommelde. Dit percentage hebben we gehanteerd op het totaal. We komen dan tot een syndicalisatiegraad die vergelijkbaar is met steekproefresultaten (Beerten et al., 1997) en ILO-data.

1.3 Een grotere verscheidenheid onder de leden

De sociale compositie van het lidmaatschap is duidelijk aan veranderingen toe. De verscheidenheid van de vakbondsachterban is niet alleen te wijten aan het feit dat de Belgische vakbonden werkende en niet-werkende leden tellen. Wanneer in de jaren vijftig, het gros van de leden uit arbeiders (blue-collars) bestond, ziet men doorheen de jaren twee andere werknemerscategorieën toetreden: de bedienden (white-collars) uit de privé-sector en de werknemers van de openbare diensten. Die beide categorieën vertegenwoordigen nu (bijna) de helft van het aantal leden.

Zowel de boodschap, de actievormen als de institutionele inbedding die voor en door mannelijke industriële handenarbeiders werden geconcipieerd, moeten nu voor andere typen leden fungeren: bedienden, hogergeschoolden, vrouwen, werknemers van de profit- en de social-profitsectoren. Het behoud van de vertegenwoordigingskracht - die door het hoge ledenaantal gemanifesteerd wordt - impliceert nu dat de vakorganisaties deze nieuwe leden blijvend kunnen aanspreken, niet alleen om toe te treden, maar om lid te blijven. Bovendien zal in de toekomst de daling van het aantal arbeiders van industriële (grote) bedrijven zich verder doorzetten. De vraag of zij door andere werknemerscategorieën zullen kunnen worden vervangen is gesteld.

Deze evoluties zijn aan de vakbondsconfederaties niet ontgaan. In hun respectieve congressen hebben zowel ABVV als ACV een grote aandacht besteed aan de evoluties van die 'sociale compositie'.

Tijdens de drie laatste statutaire congressen van het ACV (*Vakbond over morgen* (april 1990), *Een vakbond van waarde(n)* (november 1994) en *Basissyndicalisme. 21 voorstellen voor de 21ste eeuw* (november 1998)) werden telkens de brede maatschappelijke verschuivingen (sociaal-culturele, sociaal-economische en politieke verschuivingen) grondig voorgesteld en besproken. De diversiteit onder de werknemers wordt duidelijk vastgesteld. Om de slagkracht van de vakbeweging te behouden moet er met die diversiteit rekening worden gehouden. De interne cohesie wegens deze groot wordende verschillen moet worden versterkt. Zo stonden de kwesties van de gepaste representativiteit, van de democratisering van de besluitvorming en van de versterking van de acties op de agenda. Basissyndicalisme (netwerksyndicalisme) en duidelijke afspraken (charter van de militant, interne code voor raadpleging, gedragscode voor de vrijgestelden) zouden die sociale cohesie moeten opdrijven.

Tijdens de laatste congressen van het ABVV worden deze thema's eveneens behandeld: Statutair congres (september 1989); Buitengewoon congres (Samenleven in het ABVV - november 1990); Oriëntatiecongres (oktober 1994); Statutair congres (Een nieuwe invulling van de sociale en economische democratie - december 1997). Analoge remedies om de sociale cohesie te versterken vindt men hier terug maar met meer aandacht voor enerzijds de samenwerking tussen centrales op nationaal en op internationaal vlak en anderzijds de syndicale controle op het ondernemingsgebeuren als tegengewicht voor het groeiende marktliberalisme.

1.4 De noodzakelijk institutionele aanpassingen: verdere centralisatie en herprofileringen

Deze nieuwe aandacht voor verscheidenheid gaat gepaard met een reeks institutionele hervormingen binnen de vakbondsstructuren: nieuwe hergroeperingen of fusies van centrales (zowel van arbeiderscentrales dan bij de openbare diensten), hertekenen van de syndicale grenzen, ontwikkelen van bedrijfssyndicalisme en netwerksyndicalisme.

Deze opeenvolgende institutionele aanpassingen grijpen plaats in een turbulente omgeving van economische, financiële en juridische verschuivingen: fusies van bedrijven, privatisering van openbare bedrijven en diensten, sluiting van bedrijven en sectoren, uitbesteding van diensten en functies. De traditionele vaste grenzen tussen werknemersstatuten (privé-publiek, arbeider-bediende-kader, profit-(social-)profit-(non-)profit, werknemer-zelfstandige, ...) die tot de creatie van specifieke centrales aanleiding gaven (arbeiders, bedienden, openbare diensten) vervagen. Het hergroeperen van werknemers binnen bedrijfsoverstijgende structuren (professionele centrales) wordt minder evident.

Tabel 1.3 Organisatiestructuur van het Belgische syndicalisme (1999)

Confederaties	Sectorale organisaties															Geografische organisatie
	Private												Public			Individuele diensten, niet-beroepsgebonden zaken, doelgroepen arbeidsmarkt (vrouwen, jongeren, werklozen, ...)
	Metaal	Textielkleding	Diamant	Transport (private)	Grafisch-papier	Steen.	Bouwhout	(Petro-)Chemie	Andere diensten, non-profit	Voedingdistributie	Horeca	Staats- en ex-overheidsbedrijven	Openbaar ambt	Onderwijs		
ABVV FGTB Socialist 1.176.701	Arbeiders	CMB 188.683	<u>TKD-TVD</u> 56.131	BTB 26.677	Boek& papier 13.643 opgegaan in BBTK & AC	AC-CG 300.003			Voeding en horeca 74.879		ACOD 271.964			3 interregionales (Vl., Wal., Brus.) <u>19 gewesten</u>		
	Bediende	BBTK-SETCA 235.924														
ACV CSC Christelijk 1.581.516	Arbeiders	CCMB 235.420	CCTKB 100.794	<u>Transcom</u> (fusiecentrale)	<u>ACV Bouw & Industrie</u> (fusie v. CCHB en CCBI)	CCMECL 69.366	CCVD 205.189				Transcom (fusie)	CCOD 132.004	Vl.: COC 42.585 COV 38.699 Wal.: FIC, UCEO, CCPET, CEMNL 38.653	3 regionale comités <u>21 verbonden</u>		
	Bediende	LBC (aparte organisatie voor Vlaanderen) 258.360 CNE (aparte organisatie voor Wallonië) 114.854														
ACLVB CGSLB Liberaal 216.035	Geen sectorale of beroepsmatige opdeling										VSOA (geassocieerd met ACLVB-CGSLB)			3 regio's, 44 districten		

Als publieke ondernemingen worden geprivatiseerd of wanneer werknemers met een arbeidersstatuut een bediendestatuut bekomen, zouden ze naar een andere beroepscentrale meteen moeten 'getransfereerd' worden. In de huidige omstandigheden kunnen de bediendecentrales op een blijvende lendenaanwinst rekenen. Als in bepaalde bedrijven diensten en functies aan andere bedrijven worden uitbesteed, worden deze diensten en functies door bedrijven overgenomen die vaak niet tot hetzelfde paritaire comité of sector behoren. Deze veranderingen spelen in het voordeel van sommige centrales ten koste van andere wat niet steeds de solidariteit tussen centrales bevordert.

Op deze lokale, nationale ontwikkelingen enten zich nog de internationale en Europese ontwikkelingen. De aansluiting van nationale centrales binnen internationale vakbondscentrales en -secretariaten is niet evident wanneer de internationale 'bovenbouw' niet in het verlengde ligt van de wijze waarop op een lager, nationaal niveau de leden institutioneel verbonden worden. De profilering van de eigenheid en de specificiteit van een beroepscentrale komt zo onder druk te staan, zowel van onderuit - wie zijn mijn leden? - als van bovenuit - tot welke bredere internationale structuur kan ik aansluiten? Dit is duidelijk het geval voor de bediendecentrales die zowel bij het ABVV als bij het ACV de bedienden van alle privé-ondernemingen (industrie, diensten, social-profitsectoren) verenigen. Deze vragen worden nog eens doorkruist door de ontwikkelingen van nieuwe (internationale) organen op bedrijfsniveau: de Europese ondernemingsraden (dit wordt verder in het onderzoek in een afzonderlijk hoofdstuk behandeld).

1.5 Zoekend naar een overlegmodel dat competitiviteit en werkgelegenheid waarborgt

Tussen inhoud, vorm en uitvoering van het overleg bestaan er subtiele verbanden die op elkaar op een veelvuldig wijze ingrijpen. In tabel 1.4 geven we een overzicht van de afgesloten Interprofessionele (Programmatie)Akkoorden (IPA) die sinds 1960 tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties werden afgesloten.

In een eerste fase (1960-1975) en onder de druk van een gespannen arbeidsmarkt konden de werknemersorganisaties betere algemene arbeidsvoorwaarden (wekelijkse arbeidsduur, jaarlijks verlof, kinderbijslag, pensioenen, ...) afdwingen. De werkgevers aanvaardden deze eisen op voorwaarde dat de productiviteit van de arbeid hoog bleef en de productie bleef stijgen.

Na 1975 is dit duidelijk niet meer het geval. Door een samenloop van verschillende factoren (herstructureringen van bedrijven en sectoren, integratie op de arbeidsmarkt van vrouwen, ...) stijgt de werkloosheid snel. Om bepaalde verworvenheden te behouden moeten toegevingen worden gedaan (concession bargaining). De steeds stijgende werkloosheid ondermijnt de kans om een hoger inkomen af te dwingen. De relatie tussen werkgevers- en werknemersorganisaties is zo verziekt dat tussen 1975 en 1985 geen interprofessionele akkoorden worden getekend.

Tabel 1.4 Interprofessionele programmatieakkoorden 1960-2000

Nr.	Datum	Periode/duur	Topics
1	11/05/1960	1960-1962	Dubbel verlofgeld, tweede vakantieweek, kinderbijslag, collectieve betrekkingen, minimumloon, sociale vrede
2	12/12/1963	1964-1965	Derde vakantieweek
3	15/07/1966	1966-1968	Dubbel verlofgeld, derde vakantieweek, arbeidsduur, pensioen, kinderbijslag
4	07/02/1969	1969-1970	Tewerkstelling, wekelijkse arbeidsduur (43-urenweek in 1971), feestdagen, pensioenen, sociale vrede
5	15/06/1971	1971-1972	Doel van de akkoorden, pensioenen, feestdagen, bevallingsrust, syndicale vorming van de afgevaardigden, arbeidsduur, vervoerkosten van de werknemers, sociale zekerheid, sociale vrede
6	06/04/1973	1973-1974	Wekelijkse arbeidsduur (41-urenweek in 1974), vierde vakantieweek, feestdagen, vervoerkosten, pensioenen, gewaarborgd maandloon werklieden, verlenging opzegtermijn werklieden, sociale vrede
7	10/02/1975	1975-1976	Tewerkstelling, arbeidsduur (40-urenweek), dubbel verlofgeld, vierde vakantieweek, bevallingsrust, gewaarborgd minimumloon, vervoerkosten, gelijkheid in de arbeidsvoorwaarden (man/vrouw, jonge werknemers), pensioenen, bevoegdheid van vakbondsafvaardiging m.b.t. arbeidsritme
(*)	13/02/1981	1981-1982	Onder druk van de wet van 10/02/1981 wordt een akkoord afgesloten over looninlevering en arbeidsduurvermindering. Dit akkoord mag nochtans niet als een volwaardig interprofessioneel akkoord worden beschouwd
8	07/11/1986	1987-1988	Herstel van vrije loononderhandelingen: tewerkstelling (5% loonmassa voor bijkomende werkgelegenheid van jongeren), sectoren bepalen de loonsverhogingen, arbeidsduurvermindering (38-urenweek) na sectoraal overleg, sociale vrede
9	18/11/1988	1989-1990	Einde loopbaan, (pre)pensioen, gewaarborgd minimumloon, syndicale vertegenwoordiging (KMO's), bescherming syndicale vertegenwoordigers, deeltijdse arbeid, ploegenarbeid, nieuwe technologieën, tewerkstelling en vorming (positieve acties vrouwen, loopbaanonderbreking, alternerend leren-werken)
10	27/11/1990	1991-1992	Onderhandelingsvrijheid binnen de perken van het behoud van de competitiviteit, gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon, verhoging van de werkloosheidsuitkering, verhoging patronale bijdrage voor vorming, opleiding werknemers risicogroepen, conventioneel brugpensioen (58 jaar), vakantiegeld, zwangerschapsverlof, vervoerkosten, sociale vrede
11	09/12/1992	1993-1994	Onderhandelingsvrijheid binnen de perken van het behoud van de competitiviteit, gewaarborgd gemiddeld minimum maandloon, verhoging van de werkloosheidsuitkering, begeleidingsplan voor werklozen, arbeidsorganisatie en bijkomende kredieturen verder in de paritaire comités te onderhandelen, jaarlijkse vakantie, betaald educatief verlof, vervoerkosten voor bedienden, vraag aan de regering om in de afgesproken materies niet tussen te komen en de onderhandelde voorstellen goed te keuren, sociale vrede

Tabel 1.4 Interprofessionele programmatieakkoorden 1960-2000. Vervolg

Nr.	Datum	Periode/duur	Topics
12	07/12/1994 22/11/1994	1995-1996	Tewerkstelling en werkloosheid: risicogroepen, kinderopvang, loopbaanonderbreking, deeltijds werken, einde loopbaan, nachtarbeid
*	24/12/1993 30/03/1994	1995-1996	Loonstop; geen IPA voor 1997-1998
13	17/11/1998	1999-2000	Loonkostenontwikkeling met behoud van de competitiviteit, permanente vorming, tewerkstellingsakkoorden binnen de sectoren afsluiten, vermindering van de werkgeversbijdragen, werkgelegenheid risicogroepen, voltijds brugpensioen, betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (stress op het werk), syndicale aanwezigheid in KMO's, jaarlijkse vakantie, opzeggingstermijn arbeiders, tewerkstelling gehandicapten, gelijkheid man-vrouw, deeltijdse arbeid, arbeidsduur, ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Om de werkgelegenheid te redden of terug aan te zwengelen blijkt de vakbondseis voor arbeidsduurvermindering niet tegen de patronale eis van looninlevering en flexibiliteit op te wegen.

Het traditionele corporatistische scenario van de voorgaande periode, waar de sociale gesprekpartners overeenkwamen wat de overheid moest uitvoeren en betalen, wordt nu grondig omgebogen. De overheid beslist of beveelt uitdrukkelijk wat aan de sociale gesprekpartners kan worden toegestaan of toegekend. Het is slechts in 1987 dat de vrije loononderhandelingen worden hersteld, en dan nog onder het waakzame oog van de regering die alle buitensporige toegevingen van de werkgevers wil uitsluiten. Om aan deze van hogerhand opgelegde greep te ontsnappen alsook aan het keurslijf van het werkgeverscredo 'behoud van de competitiviteit', worden enerzijds de onderhandelingsmateries en domeinen fel uitgebreid (programma van begeleiding, vorming en opleiding voor werklozen, risicogroepen, ...) en anderzijds lagere onderhandelingsniveaus (sectoren en bedrijven) ingeschakeld.

Deze nieuwe ontwikkelingen gaan gepaard met het activeren van de lagere onderhandelingsniveaus (paritaire comités van sectoren, subsectoren en bedrijven). Vanaf 1981 worden duizenden collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in sectoren en bedrijven. Jaarlijks worden nagenoeg 500 akkoorden (tussen de 250 à 750) binnen de PC's en ongeveer 2 000 (1 000 à 3 000) bedrijfsakkoorden afgesloten die hoofdzakelijk betrekking hebben op de in- en uitstroom van werknemers (brugpensioen), gekoppeld aan arbeidsduurverkorting, looninlevering, nieuwe arbeidstijdregelingen en compenserende aanwervingen. De laatste jaren (1997-1998) wordt deze trend nog verder doorgezet met thema's zoals: recht op loopbaanonderbreking, vrijwillige deeltijdse arbeid, collectieve arbeidsduurvermindering, flexibele uurroosters, beperking van overuren,

bijkomende vorming en opleiding van werknemers tijdens de werkuren, halftijds brugpensioen.

Na 1975 kan men dus belangrijke verschuivingen waarnemen zowel wat (a) de revindicaties als wat (b) het onderhandelingsniveau betreft. Het breed algemeen kader met grondvoorwaarden voor alle werknemers, eigen aan de interprofessionele akkoorden wordt nu vervolledigd met een stel 'op maat' onderhandelde voorwaarden die de specifieke situaties van bedrijfssector of bedrijf beter in aanmerking nemen. De vraag kan immers worden gesteld of deze intensivering de verscheidenheid onder de werknemers, de bedrijven en de sectoren niet verhoogt en met deze grotere verschillen, de solidariteit van een gemeenschappelijke strijd onder de werknemers niet ondermijnt.

2. Nieuwe uitdagingen en knelpunten

In België hebben de vakbonden te kampen met situaties en problemen die evenzo in de andere Europese (buur)landen worden aangetroffen:

- een blijvende hoge en langdurige werkloosheid voor specifieke groepen: (jongere) vrouwen, laaggeschoolden en allochtonen;
- toenemende loopbaanonzekerheid;
- vermindering van de koopkracht en van de loonmassa;
- een verminderde vertegenwoordiging en onderhandelingscapaciteit van de vakorganisaties door de afbouw van grote ondernemingen, het steeds groeiend aantal kleine ondernemingen en het bevoogdend optreden van de overheid die duidelijke bakens aan de vrije (loon)onderhandelingen oplegt;
- inmenging van de Europese instellingen in de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau (EOR);
- HRM-praktijken van bedrijfsleiders die een beroep doen op externe consulenten en juristen en die niet terugschrikken om de traditionele vakbondsvertegenwoordiging in de bedrijven zwaar onder druk te zetten;
- de tussenkomsten van burgerlijke rechtbanken tijdens geschillen en stakingen worden frequenter, wat een aanval op het stakingsrecht betekent;
- de recurrente kwestie van de rechtspersoonlijkheid van de vakorganisaties.

Onder die verschillende aanvallen hebben de vakbondsinstuties en instellingen tot op heden behoorlijk stand gehouden. De vakbondsaanhang blijft hoog en de leden zijn (nog) steeds tot acties bereid. De vakorganisaties, aan het ledental en hun mobilisatiecapaciteit (stakingen, betogingen en andere manifestaties) gemeten, genieten het vertrouwen van de leden en aan hun representativiteit kan niet worden getwijfeld. Bovendien zijn de vakbondsleiders wel op de hoogte van de verschuivingen die aan de gang zijn. De vele congresstukken die de laatste jaren werden gepubliceerd getuigen van een duidelijk in- en doorzicht in en van de situatie. Het veelvuldig beroep op sociaal-wetenschappelijk onderzoek om de

organisatie door te lichten of om de resultaten, prestaties en performanties te meten, getuigen van een grote openheid die vroeger veel minder bestond.

Maar wat we niet weten en moeilijk kunnen voorspellen is de omvang, de sterkte en de (on)omkeerbaarheid van de veranderingen die gaande zijn. We zullen er zo enkele vernoemen.

- Wat is de impact op langere termijn van de steeds uitgestelde volledige werkgelegenheid, van de feminisering van de arbeid, van de groeiende veroudering van de bevolking, van de flexibiliteit, de ‘KMO-isering’ of de internationalisering van het bedrijfsleven, enz.? Hoe beïnvloeden deze arbeidsmarktveranderingen de arbeidersbeweging?
- Hoe en op welke wijze leeft het syndicaal pluralisme nog verder? De drie confederaties zijn op nationaal, sectoraal en lokaal niveau sterk institutioneel geprofileerd en organisationeel duidelijk herkenbaar. Desalniettemin lopen achter de rood-, groen- en blauwgekleurde vlaggen leiders en leden die zeer gelijklopende eisen en revindicaties proclameren. De twee grootste vakbonden ageren sinds meerdere jaren in ‘gemeenschappelijk front’. En op Europees niveau behoren die beide vakorganisaties tot dezelfde Europese confederatie (EVV). Ideologie en doctrines geven minder aanleiding tot open confrontaties. Het gaat meer om accenten en gevoeligheden dan om radicale verschillende visies over loonarbeid, en sociaal-politieke ontwikkelingen. Gaan deze ideologische overeenkomsten in de toekomst voor verdere toenaderingen zorgen?
- Met een zeer behoorlijk ledental (2,5 miljoen leden) kan de representativiteit van de Belgische vakbonden niet in vraag worden gesteld. Maar een hoog aantal leden is slechts één vorm van representativiteit. Er bestaan nog andere vormen om aan de aanwezigheid van de arbeidersbeweging ruchtbaarheid te geven, zoals: betogingen, stakingen, deelname aan sociale verkiezingen, toegang tot de media, enz. Hoe sterk blijft de vakbondsrepresentativiteit wanneer deze andere en nieuwe terreinen worden bewandeld?
- Ten slotte komen een reeks nieuwe thema’s op de (vakbonds)agenda: sociaal partnerschap, stakeholders, creatieve welvaartstaat, duurzame ontwikkeling, e.d.m. Het is niet alleen binnen de vakorganisaties dat deze agendapunten worden uitgedebatteerd. Nieuwe organisaties profileren zich als de gepaste en legitieme woordvoerders van deze revindicaties en kunnen de vakorganisaties hierover beconcurreren. Hoe reageren de vakbonden hierop?

Dit zijn een reeks ontwikkelingen die in het DWTC-onderzoek werden bevraagd en behandeld in vier (deel)onderzoeken.

3. Vier onderzoeksthema’s

In de volgende vier hoofdstukken worden verschillende van deze nieuwe uitdagingen empirisch onderzocht als antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de kwaliteit van de *syndicale aanwezigheid op ondernemingsniveau zoals die door de sociale verkiezingen* wordt vertegenwoordigd? Men kan niet betwijfelen dat sinds 1948 de sociale verkiezingen grondig verbeterd zijn en steeds ‘serieuzer’ verlopen. Er rijzen desalniettemin een reeks nieuwe vragen op. Op het ogenblik dat de uitwerking van de economische democratie (industrial democracy) er op vooruitgaat, kan men een reeks afremmende of neerwaartse bewegingen vaststellen die de ontwikkeling van dit democratiseringsproces op de helling zetten: KMO-isering, moeilijke opvulling van de kandidaat-lijsten, geringere opkomst van de kiezers, verkozenen zonder ‘eigen achterban’. Op termijn kan dit de kwaliteit van de representativiteit van de vakorganisaties op bedrijfsniveau in het gedrang brengen. Kunnen die ontwikkelingen voorkomen worden? Hoe? Een eerste deelonderzoek gaat hier verder op in.
- Waaruit bestaat en *hoe evolueert het dagdagelijks vakbondswerk op bedrijfsniveau?* Hiervan is weinig geweten. Wel kent men de resultaten van onderhandelingen (CAO’s) of van acties (stakingen, betogingen, e.d.m.), maar veel minder hoe de opvang, de vertegenwoordiging en de verdediging van de werknemersbelangen concreet verloopt. Dankzij een survey in 180 bedrijven werd een databank van de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau samengesteld (Belgian Employee Relations Data - BERD). Zo vernemen wij nu hoe traditionele thema’s (loon, tewerkstelling, verlofperiode, arbeidsduur, ...) met nieuwere eisen (nieuwe technologie, wetenschappelijk onderzoek, milieu, bedrijfsvernieuwingen, ...) worden afgelost, welke actievoering (oudere en nieuwe vormen) hiermee gepaard gaan en hoe het management deze ontwikkelingen opvolgt of bijstuurt.
- Over de *impact van het onderhandelingsniveau en van de wijze van onderhandelingen op de (bekomen) resultaten* (loon, tewerkstelling, armoedebestrijding, ...) bestaan er vele verschillende theorieën. Hebben de CAO-reguleringen zoals zij in België tot stand kwamen in de periode 1980-2000 een belangrijk effect gehad op het voorkomen van de armoede en de terugdringing van de werkloosheid? Hier wordt een poging ondernomen om het specifiek Belgische overlegsysteem en -traditie (centraal/decentraal; gecoördineerd/minder gecoördineerd) te vergelijken met wat zich in diezelfde periode in andere geïndustrialiseerde landen heeft afgespeeld. De ‘deugdzaamheid’ van de Belgische arbeidsverhoudingen, zeker wat betreft het voorkomen van uitgesproken armoede en van de dualisering van de maatschappij wordt in deze analyse empirisch bevestigd.
- Wat is de impact van de vakbondsvertegenwoordiging en meer bepaald van de *Europese ondernemingsraden* in transnationale ondernemingen? Binnen Europa bestaan er veel verschillende syndicale tradities, strijd- en overlegculturen. De ietwat ‘artificiële’ consultatieconstructie die Europa aan transnationale ondernemingen heeft opgelegd, heeft voor gevolg dat de EOR-vertegenwoordigers met deze verscheidenheid worden geconfronteerd. Hoe kunnen zij deze verscheidenheid overstijgen en hoe verhouden deze nieuwe

vertegenwoordiging zich t.a.v. de traditionele
ondernemingsvertegenwoordiging?

Hoofdstuk 2

Een onvolledige strijd: sociale verkiezingen en democratie

Cijfermatige analyse 1987-2000

Guy Van Gyes, HIVA-K.U.Leuven

Peter van der Hallen, Steunpunt WAV-K.U.Leuven

Dit is de synthese van een uitgebreid rapport dat is gepubliceerd in de dossierreeks van het Steunpunt WAV: Van Gyes G. & van der Hallen P. (2001), *Een onvolledige strijd: sociale verkiezingen en democratie. Cijfermatige analyse 1987-2000*, WAV dossierreeks, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.

1. Inleiding

Sociale verkiezingen zijn de vierjaarlijkse oefening in economische democratie binnen de Belgische arbeidsorganisaties, behorend zowel tot de bedrijfswereld als tot de non-profitsector.² Via deze verkiezingen worden de werknemersvertegenwoordigers gekozen in twee overlegorganen: de Ondernemingsraad (afgekort OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (afgekort CPBW). De verkiezingen worden georganiseerd per bedrijfseenheid en opgesplitst in kiescolleges. Afhankelijk van het feit of voldoende aantallen van de betreffende werknemerscategorie aanwezig zijn in de bedrijfseenheid, kunnen de verkiezingen doorgaan voor arbeiders, bedienden, jongeren en kaderleden. In kleine bedrijven gebeurt het dat alleen een stemming voor een gemeenschappelijk college wordt gehouden (arbeiders en bedienden samen). Een OR is wettelijk voorgeschreven vanaf 100 werknemers, een CPBW vanaf 50 werknemers. In de bouwsector en uitzendsector worden geen sociale verkiezingen gehouden. Vakbonden hebben het monopolie voor de indiening van kandidatenlijsten. Alleen bij het kadercollege kunnen naast ABVV, ACV en ACLVB het NCK en specifieke bedrijfslijsten meedingen.

Binnen het DWTC-project is getracht een cijfermatig beeld te schetsen van deze sociale verkiezingen door een vergelijking te maken van vier kiesmomenten (1987, 1991, 1995 en 2000). Gewoonlijk worden de resultaten van sociale

² De auteurs danken Henk Dejonckheere en Albert Martens voor de bijdragen die ze leverden tot het stand komen van deze tekst.

verkiezingen vooral besproken in winst en verlies voor de vakbonden. In de voorliggende analyse is de klemtoon gelegd op het democratievraagstuk: wie kan hoe deelnemen aan de verkiezingen?

Het geschetste beeld is gebaseerd op de administratieve databestanden die het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid opmaakt over deze verkiezingen. Alhoewel deze bestanden een belangrijke informatiebron zijn, hebben ze toch een aantal beperkingen, zeker als men vragen wil beantwoorden omtrent de democratische kracht van de sociale verkiezingen. Zo kunnen met de beschikbare gegevens deze vragen slechts voor een beperkt aantal werknemersgroepen worden bekeken:

- per ruwe beroepscategorie (arbeiders, bedienden, kaderleden);
- naar geslacht;
- opgedeeld naar sector;
- geografisch (hier is dit alleen regionaal gebeurd).

Opdelingen naar scholingsgraad of leeftijd zijn bijvoorbeeld niet beschikbaar. Dit leidt ertoe dat in de studie ongewild bepaalde klemtonen worden gelegd en vooral naar duiding en verklaring met de nodige voorzichtigheid conclusies mogen worden getrokken. Vastgestelde verschillen naar bijvoorbeeld geslacht of regio kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met sociale en bedrijfsmatige kenmerken die niet in de analyse kunnen worden opgenomen.

2. In alle bedrijven?

In 2000 werden in iets meer dan 3000 bedrijfseenheden verkiezingen georganiseerd voor een OR, in meer dan 5 600 bedrijfseenheden werden CPBW-verkiezingen georganiseerd. Deze aantallen blijven het laatste decennium stijgen, terwijl het aantal kiezers eerder aan schommelingen onderhevig is (als gevolg van de tewerkstellingsconjunctuur).

Bekijken we de spreidingsgraad (met het totaal aantal loontrekkenden als referentiepunt), dan zien we dat slechts iets meer dan een derde van de Belgische werknemers een arbeidsplaats bezet waar OR-verkiezingen dienen te worden georganiseerd (CPBW: 42%). Wanneer we alleen de private sector tellen, dan gaat het om ongeveer de helft van de Belgische werknemers. Deze spreidingsgraad vertoont verschillen naar sector: sterke spreiding in sectoren als de (petro)chemie, de metaal, de financiële sector, de gezondheidszorg en de nutsbedrijven; zwakke spreiding in de horeca en de diensten aan ondernemingen. In deze laatste sector daalt deze spreidingsgraad overigens nog.

In deze verkiezingen dienen ongeveer 54 000 mandaten te worden verdeeld, een lichte stijging tegenover vorige verkiezingen. Bediendeverkiezingen moeten bijna overal worden georganiseerd. Dit geldt niet voor de arbeiders. Het arbeiderscollege verliest in absolute aantallen geen mandaten, maar verliest

relatief gezien wel terrein tegenover de andere beroepscategorieën. Het aantal mandaten voor het jongerenkiescollege is aan grote schommelingen onderhevig. De kaderleden kennen een gestage groei aan mandaten.

60% van de bedrijven die een OR-verkiezing moeten organiseren, situeert zich in Vlaanderen, 24% in Wallonië en 17% in Brussel. Een analoog beeld is op te maken voor het CPBW.

Zowel naar bedrijfseenheden en mandaten blijft het aandeel van de industrie dalen, alhoewel de industrie nog altijd oververtegenwoordigd is bij sociale verkiezingen in vergelijken met de totale economie. De non-profit wint sterk aan belang, net zoals een aantal commerciële diensten (media en bedrijfsdiensten).

Niet in alle bedrijfseenheden kan er apart worden gekozen voor al de kiescolleges, hoewel dit theoretisch zo is voorzien. Bij de OR-verkiezingen is slechts in 14% van de bedrijfseenheden een verkiezing voorzien voor alle vier de personeelscategorieën. Veelal dient maar één positie te worden verdeeld. Van alle voorziene verkiezingen, elk kiescollege apart geteld, is bij 45% slechts één mandaat de inzet van de kiesstrijd. De proportionele verkiezingen worden hier dus herleid tot een eenvoudig 'de eerste krijgt alles'. De verkiezingen krijgen hierdoor het karakter van het meerderheidsstelsel dat we kennen uit de Britse politiek.

3. Zijn er kandidaten?

Meer dan 120 000 Belgen stellen zich kandidaat bij sociale verkiezingen.

Toch zijn in 2000 7% van de bedrijven bij de OR-verkiezingen zonder kandidaten gebleven. Bij het CPBW ligt dit percentage zelfs boven de 10%. Dit aandeel bedrijven zonder verkiezingen schommelt lichtjes over de jaren heen. Het kandidatenprobleem wordt meer en meer een Vlaams probleem. Het is bovendien vooral het onderwijs dat grote moeilijkheden kent om kandidaten te vinden. Verder zijn het vooral dienstensectoren die hogere percentages van bedrijven zonder kandidaten laten optekenen. Er wordt daar wel vooruitgang geboekt.

De bedrijfsgrootte speelt een zeer belangrijke rol in de aanwezigheid van kandidaten. Een groot aantal arbeiders onder de werknemers heeft eveneens een stimulerend effect op de aanwezigheid van kandidaten. Ten slotte blijkt zelfs na controle voor andere factoren dat Wallonië als regio sterker scoort in de aanwezigheid van kandidaten.

Vrouwen blijven ondervertegenwoordigd bij de kandidaten. Daarbij is vermeldenswaard dat de kans op aanwezigheid van een vrouwelijke kandidaat niet alleen wordt bepaald door de al of niet sterke aanwezigheid van vrouwen onder de werknemers van een bedrijf, maar ook door hoeveel mandaten en hoeveel kandidaten er bij de sociale verkiezingen zijn. Hoe rianter die aantallen, hoe groter de kans dat vrouwen onder de kandidaten te vinden zijn.

4. Komen de kiezers opdagen?

In bijna een vijfde van de bedrijven die OR-verkiezingen moeten organiseren, werd er in 2000 geen enkele stem uitgebracht. De zetels werden zonder verkiezingen of niet toegekend. Bij het CPBW liep dit aandeel op tot 30%. Het afgelasten van verkiezingen ligt traditioneel veel hoger in Vlaanderen dan in Wallonië en komt minder voor in grote bedrijven. Vooral de sector speelt hierin een belangrijke rol. Probleemsectoren blijven het onderwijs, de sociale organisaties en de bedrijfsdiensten.

Het aandeel bedrijven zonder sociale verkiezingen daalt overigens en dit in eerste instantie bij de OR. De verkleinde impact van het onderwijs bij deze verkiezingen speelt daarin een rol. Sectorale verschillen worden dan ook kleiner als we het aandeel bedrijven zonder verkiezingen bij de OR bekijken. Zowel bij arbeiders als bedienden stijgt het percentage van verkiezingen die niet worden afgelast. Verder hebben de additionele colleges, jongeren en kaders, het moeilijk hun aanwas in aantal bedrijven, waar verkiezingen voor het college mogen doorgaan, ook effectief om te zetten in verkiezingen die doorgaan in 2000.

Als gevolg van deze afgelastingen per kiescollege bedraagt het percentage bedrijfseenheden met volledige kiesverrichtingen zoals voorzien in 2000 ongeveer 40% voor de OR en 36% voor het CPBW. Alhoewel de cijfers fluctueren over de jaren, gaan de sociale verkiezingen dus in een minderheid van de bedrijfseenheden op de geplande wijze door.

Door deze afgelastingen kan ongeveer 20% van de kiezers niet gaan stemmen. Voor deze kiezers zijn de verkiezingen, alhoewel ze wettelijk voorzien zijn, dus geen realiteit in de praktijk. Het betekent dat sociale verkiezingen, i.e. mogen deelnemen aan een stemming, slechts voor ongeveer 40% van de Belgische werknemers in de private sector effectief een realiteit is. Deze cijfers blijven ongeveer stabiel over de jaren heen. In absolute aantallen hebben wel nog nooit zoveel werknemers aan sociale verkiezingen deelgenomen als in 2000.

Tussen 1987 en 1995 bleef de effectieve opkomst tamelijk stabiel.³ De verkiezingen van 2000 worden evenwel getekend door een sterke daling van de opkomst. Voor zowel OR als CPBW daalt de effectieve opkomst voor het eerst onder de 80%. De opkomst van 2000 is dan ook, zowel effectief als onderschat de laagste opkomst van de laatste 15 jaar. Deze vaststelling neemt evenwel niet weg dat de effectieve opkomst bij sociale verkiezingen hoog mag worden genoemd. Het gaat per slot van rekening niet om een stemplicht, maar om een stemrecht. Nog steeds gaan bijna vier op vijf van de werknemers die de kans hebben om te stemmen, effectief hun stem uitbrengen bij sociale verkiezingen.

³ Men kan de opkomst ook op een andere wijze berekenen door geen rekening te houden met het feit dat werknemers wel de kans hebben om te gaan stemmen. Dit is dikwijls de officiële wijze waarop deze opkomst wordt voorgesteld. Het lijkt ons beter om aandacht te besteden aan de spreidingsgraad van de verkiezingen onder de Belgische werknemers en aan de effectieve opkomst als maat om de sociale verkiezingen als participatie-instrument te beoordelen.

Hoe meer werknemers een bedrijf telt, hoe kleiner de opkomst relatief gezien. Wanneer een bedrijfseenheid een hoge vrouwelijke tewerkstelling telt, is de opkomst eveneens lager. Meer kandidaten per mandaat garandeert daarentegen een hogere opkomst. Industriële sectoren tellen een hogere opkomst dan de dienstensectoren. De handel/horeca en de semi-publieke sector hinken achterop wat betreft de gemiddelde opkomst in een bedrijfseenheid waar de verkiezingen doorgang vinden. Vlaanderen en Wallonië scoren wat betreft opkomst, na controle van andere effecten, ongeveer evengoed. Brussel laat evenwel lagere opkomstcijfers optekenen.

In 2000 overvleugelde het bediendecollege naar gewicht in aantal stemmers voor het eerst zowel bij OR als bij CPBW het arbeiderscollege. Dit bediendecollege wint dus steeds meer aan gewicht in vergelijking met het arbeiderscollege. Ook het belang van het kadercollege stijgt (alhoewel niet bij de laatste verkiezingen). Vlaanderen bouwde zijn dominante positie in vergelijking met de andere regio's uit. Kiezers uit bedrijven met minimaal 1 000 werknemers leggen naar bedrijfsgrootte het meeste gewicht in de schaal. Kleine bedrijven winnen evenwel aan belang. Sectoraal zien we vooral de sterke opkomst van de non-profit. Het effectief stemmengewicht van deze sector verdubbelde in tien jaar tijd.

5. Heeft stemmen resultaat?

Het aantal geldige stemmen bedraagt meer dan 90% en vertoont weinig schommelingen naargelang gewest, bedrijfsgrootte of sector. In 2000 steeg het aantal blanco en ongeldige stemmen wel lichtjes (na een aantal eerdere dalingen).

Bij de verdeling van de zetels over de stemmen, kan het gebeuren dat een vakbondslid die toch stemmen heeft behaald, geen zetel krijgt. De lid behaalt niet voldoende stemmen om de andere lid(en) te kloppen voor het in de wacht slepen van een zetel. We spreken dan van een 'verloren' stem. De betrokken kiezer heeft een stem uitgebracht op een lid die geen zetel heeft gewonnen. Zijn stem wordt dus niet vertaald in een 'stem' binnen het verkozen orgaan. Wanneer dit plaatje van verloren stemmen wordt gemaakt over alle bedrijfseenheden, kan worden vastgesteld dat in ongeveer de helft van de bedrijfseenheden waar wordt gestemd, dit fenomeen van niet-gevaloriseerde stemmen zich voordoet. Dit fenomeen blijft dan meestal wel beperkt tot een klein percentage verloren stemmen. Toch telden 14% van de bedrijfseenheden met OR-verkiezingen en 17% van de bedrijfseenheden met CPBW-verkiezingen meer dan 15% verloren stemmen. Dit aantal bedrijfseenheden stijgt.

Bij de sociale verkiezingen treden als gevolg van het herleiden tot de verkiezing van één mandaat in een kiescollege, ook heel wat harde 'exclusies' op. Bonden worden, alhoewel ze toch een aanzienlijk stempercentage behalen, uitgesloten van zitting in het overlegorgaan, omdat ze ondanks het behaalde

stempercentage toch geen zetel in de wacht slepen. Dit fenomeen is bijvoorbeeld sterk aanwezig in het jongerencollege. Het klein aantal mandaten dat voor dit jongerencollege te verdelen valt, dikwijls slechts één mandaat, werkt zulk 'hard' exclusief stemresultaat natuurlijk sterk in de hand. Bovendien vinden we voor alle bonden en voor alle colleges maximale exclusiesituaties terug, waarbij een bond bijna de helft van de stemmen haalt, maar toch geen zetelvertegenwoordiging krijgt. De ACLVB wordt ten slotte in veel meer bedrijfseenheden geconfronteerd met de situatie dat men weliswaar stemmen haalt, maar geen zetel in de wacht sleept. Dit feit doet zich voor de ACLVB in ongeveer 300 bedrijfseenheden voor, waarbij men bij arbeiders en bedienden daar toch gemiddeld 10 à 13% van de stemmen haalt. Het aantal beschikbare mandaten en de kleinste bond te zijn wat betreft stempercentage in deze bedrijfseenheden, speelt deze organisatie hier parten.

6. Als de strijd is gestreden

Bijna één vijfde van de Comitézetels en 15% van de zetels in de Ondernemingsraad bleven bij de verkiezingen in 2000 oningevuld. Deze cijfers blijven tamelijk stabiel in de bestudeerde periode. Wallonië kent duidelijk een betere opvullingsgraad en maakt op dit vlak nog vooruitgang. Hoe kleiner het bedrijf, hoe meer mandaten er blijven openstaan. De opvullingsgraad van de mandaten vertoont ook sectorale verschillen. Problematisch is de daling die door de jaren heen zich voordeed in de opvullingsgraad van de OR binnen het onderwijs (-16%). Verder kent de sector van de bedrijfsdiensten een lage opvullingsgraad. De non-profitsectoren hebben op dit vlak daarentegen sterke vooruitgang geboekt. Naar kiescollege is er een duidelijke dalende lijn in de opvullingsgraad over arbeiders naar bedienden, jongeren en kaderleden, waar 70% van de mandaten wordt ingevuld.

Op bedrijfsniveau bekeken, wordt meer dan vier op de tien bedrijven geconfronteerd met een OR of een Comité waarbinnen niet alle mandaten zijn ingevuld. Het is daarbij opvallend dat dit fenomeen de laatste jaren zich ook sterker begint voor te doen bij grotere bedrijven.

Dit fenomeen zorgt er ook voor dat de effectieve dekkingsgraad van de overlegorganen lager ligt dan kan worden verwacht. Slechts 47% van alle loontrekken in de privé wordt door een zetel in de OR vertegenwoordigd. Voor het CPBW bedraagt dit percentage 52%.

Het fenomeen van de afgelasting van de verkiezingen zorgt er bovendien voor dat in 2000 slechts 85% (OR) en 79% (CPBW) van de zetels via verkiezing is verdeeld. Het aandeel verkozen zetels blijft wel stijgen. Deze stijging doet zich eerder voor bij de kleine bedrijfseenheden.

In een overlegorgaan maakt meestal één vakbond de dienst uit, geflankeerd door een tweede, minoritaire fractie van een andere vakbond. De fractionalisatie-

graad zweeft immers tussen de 1 à 2, maar stijgt meestal niet uit boven de 1,66 - wat betekent dat twee derde van de zetels in handen is van één vakbond. Het kiessysteem zorgt er overigens voor dat de fractionalisatiegraad bij de zetels beduidend lager ligt dan bij de stemmen en de kandidaten. Doorheen het verkiezingsproces wordt door een aantal gehanteerde technieken dus het pluralisme afgezwakt dat bij de oorsprong (de kandidatenlijsten) aanwezig is. In de verkiezingen treedt dus een homogeniserend effect op.

Als vakbondsvertegenwoordiger in een overlegorgaan staat men er vaak alleen voor. Dit gegeven gaat zeker op, wanneer daarbij de opdeling naar arbeiders en bedienden wordt gemaakt, een scheidingslijn die in de structuren van ACV en ABVV is ingebakken. Bij de ACLVB is in de helft van de OR- en CPBW-raden, waar deze bond een zetel telt, de fractie beperkt tot één persoon. Bij het ABVV bestaat de arbeiders- of bediendefractie in 40% van de gevallen uit één vertegenwoordiger. Voor het ACV is deze ratio één op drie. De kleur van de eigen vakbond verdedigen is dus dikwijls een eenzame bezigheid.

Zetelmeerderheden van een vakbond in de OR of het CPBW zijn geen evidentie. Het is vooral het ACV die dit soort van riante situatie kent. Bij een kleine minderheid van deze meerderheden gaat het echter om een 'verdiende absolute meerderheid', dit wil zeggen er wordt effectief 50% van de mogelijke kiezers overtuigd. Ruime, gefundeerde meerderheden - legitiem in zowel het kiescollege van arbeiders en bedienden - zijn dus eerder een uitzondering.

Bij sociale verkiezingen worden we geconfronteerd met een ondervertegenwoordiging van 25% als we het aandeel vrouwelijke verkozenen vergelijken met het aandeel vrouwelijke werknemers. In hoeverre zulke ondervertegenwoordiging zich ook voordoet en in welke mate voor andere traditionele 'outsiders' doelgroepen op de arbeidsmarkt (allochtonen, laaggeschoolden, a-typische contracten) kunnen we gezien het gebrek aan data hierover in het MTA-bestand niet nagaan.

7. In hoeverre 'verkiezingen'?

Als verdere samenvatting zouden we vervolgens volgend beeld willen brengen, gebaseerd op een eenvoudige omschrijving van een verkiezing, namelijk '*door keuze iemand voor een functie aanwijzen*' (Van Dale). Het woordje 'keuze' is heel belangrijk in deze omschrijving: verkiezingen hebben pas zin als er keuze tussen kandidaten is, er met andere woorden competitie is. Democratisch betekent

hierbij dat deze keuze door zoveel mogelijk van de betrokkenen (hier de werknemers van de betreffende bedrijfseenheid) kan gebeuren.⁴

Op basis van deze omschrijving van verkiezingen hebben we vier indicatoren geselecteerd waarmee we de sociale verkiezingen willen duiden in een samenvattend beeld. Drie van deze indicatoren hebben te maken met de volledigheid: de stemopkomst, het aantal werknemers dat niet de kans had om te gaan stemmen (wegens toekenning of gebrek aan kandidaten), en de opvullingsgraad van de zetels. Eén indicator is een aanduiding voor het competitief of pluralistisch gegeven van de verkiezingen. Het gaat om de fractionalisatiegraad (van de zetels). Twee indicatoren hebben dus te maken met de stemmers of de vraag bij sociale verkiezingen en twee met het bekomen aanbod (de zetels).

Aan de hand van deze vier indicatoren zijn de bedrijfseenheden via een clusteranalyse opgedeeld in een aantal kenmerkende groepen. Bedrijfseenheden waar de verkiezingen helemaal niet doorgingen werden niet opgenomen in deze analyse en sowieso in twee aparte groepen onderscheiden: bedrijven met alleen toekenning zonder stemmen en bedrijven zonder kandidaten. De clusteranalyse leverde acht groepen op. Ze zijn te ordenen van sterk naar zwak. Sterk staat dan voor een verkiezing waar iedereen de kans heeft om te gaan stemmen, met een hoge opkomst en waar alle zetels opgevuld zijn met het nodige pluralisme. De analyse is alleen uitgevoerd voor de OR-gegevens van 2000 en 1995.

⁴ Om verkiezingen als democratisch te omschrijven (wat altijd een relatief gebeuren is, daar totale democratie niet bestaat), is natuurlijk meer nodig en moet het hele electorale systeem bekeken worden. De bekende politoloog Dahl noemt o.a. de volgende drie voorwaarden essentieel om van een democratische verkiezing te spreken: iedereen moet kunnen stemmen, elke stem moet hetzelfde gewicht hebben, de actor met de meeste stemmen wint (zie hierover voor politieke verkiezingen, Harrop & Miller, 1987).

Tabel 2.1 Soort verkiezingen: samenvattende clusters, OR 2000-1995

OR-clusters	Aantal TBE		% van TBE		% opkomst	% geen stemkans	% opvulling zetels	Zetelfractionalisatie
	2000	1995	2000	1995				
Competitieve verkiezing	369	369	11,6	12,1	85	1	98	2,6
Typische verkiezing	705	715	22,2	23,4	86	2	100	1,9
Oppositieprobleem	315	354	9,9	11,6	89	1	100	1,2
Lege plekken	425	398	13,3	13,0	85	4	83	1,5
Sterke toekenning	259	212	8,1	6,9	89	27	84	1,5
Opkomstzwakte	235	200	7,4	6,6	67	3	100	1,4
Kandidatenzwakte	69	41	2,2	1,3	75	61	76	1,7
SV in moeilijkheden	230	145	7,2	4,7	63	15	73	1,9
Geen SV-toekenning	343	379	10,8	12,4				
Geen SV-kandidatenloos	231	240	7,3	7,9				

Uitgevoerd met een hiërarchische clustermethode (Ward); R-kwadraat=0,59.

Vooreerst kan dan een zogenaamde *typische sociale verkiezing* worden onderscheiden. Het gaat om bedrijfseenheden waar de stemopkomst rond de 85% draait, zo goed als iedereen de mogelijkheid heeft om te gaan stemmen (daarvoor zijn dus voldoende kandidaten aanwezig), de opvullingsgraad van de zetels nagenoeg totaal is (100%) en het voorziene overlegorgaan bezet wordt door een sterke vakbondsfractie die concurrentie heeft van één andere (minderheids)vakbond. Het gaat om iets meer dan een vijfde van de bedrijfseenheden.

In vergelijking met de typische cluster kan een cluster worden onderscheiden die nog sterker scoort wat betreft het competitie-element in de verkiezing. De fractionalisatiegraad ligt merkkelijk hoger bij deze groep. Deze vorm van *competitieve verkiezingen* vinden we bij iets meer dan 10% van de bedrijfseenheden terug.

Tegenover de typische en sterke groepen kunnen de bedrijfseenheden worden gezet, waar de verkiezingen niet doorgaan als gevolg van *louter toekenning* (10%) of bij *gebrek aan kandidaten* (7%).

Tussen deze twee polen (de typische verkiezingen en zijn competitieve variant tegenover de afgelaste verkiezingen) kunnen een aantal groepen van bedrijfseenheden worden afgebakend die specifieke zwakheden vertonen:

- *verkiezingen met oppositieprobleem*: naar prestaties sterk vergelijkbaar met de typische verkiezing, behalve naar fractionalisatie. Een vakbond maakt er de dienst uit. Deze situatie vinden we in 10% van de bedrijfseenheden terug;
- *verkiezingen met lege plekken als resultaat*: in een aantal bedrijfseenheden heeft iedereen meestal wel de kans om te gaan stemmen, de opkomst is er sterk vergelijkbaar met de typische verkiezing, maar de zetels geraken niet helemaal opgevuld. De verkozen overlegorganen vertonen er 'lege plekken'. Een vijfde van de zetels is er gemiddeld niet opgevuld geraakt. Zulke 'lege plekken' zijn kenmerkend voor 13% van de bedrijfseenheden;
- *sterke toekenning*: de bedrijfseenheden met sterke toekenning vallen op door het aantal kiezers dat niet de mogelijkheid heeft om te gaan stemmen. De opvul-

- ling van de zetels is er evenwel niet problematisch. Een deel van de zetels wordt dus toegekend zonder stemming. Deze groep beslaat 8% van het totaal;
- *opkomstzwakte*: bijna iedereen heeft kans en keuze om te gaan stemmen. De zetels geraken volledig opgevuld. Toch gaat in deze bedrijfseenheden slechts 70% van de kiezers stemmen. De opkomst ligt er dus relatief gezien laag. 7 à 8% van de bedrijfseenheden behoort tot deze categorie;
 - *kandidatenzwakte*: de opkomst is in deze bedrijfseenheden bijna vergelijkbaar met de typische verkiezing. Er ontbreken evenwel kandidaten om van een succesvolle verkiezing te kunnen spreken. 40% van de werknemers heeft in deze bedrijfseenheden gemiddeld niet de kans om te gaan stemmen. 25% van de zetels geraakt niet opgevuld. 2% van de bedrijfseenheden verkeert in deze situatie. Het zijn bedrijfseenheden waar de verkiezingen nog maar gedeeltelijk doorgang vinden;
 - *SV in moeilijkheden*: bij de OR kan via de clusteranalyse een bijzondere groep van bedrijfseenheden worden afgezonderd, waar de verkiezingen nog wel doorgaan, maar deze verkiezingen in ‘moeilijkheden’ verkeren. Gemiddeld krijgt 10% van de werknemers niet meer de kans om te gaan stemmen. De opkomst ligt er zeer laag. De zetels geraken voor een derde niet meer opgevuld. Men zou kunnen stellen dat in deze bedrijfseenheden de sociale verkiezingen tegen het kritische punt aanleunen waarop deze verkiezingen niet meer zullen doorgaan. Het gaat om 230 bedrijfseenheden of 7% van het totaal.

In tabel 2.2 worden deze groepen bekeken naar een aantal kenmerken: aantal werknemers, beroepscategorie, regio en sector.

Tabel 2.2 Samenvattende clusters OR, bedrijfseenheden, 2000, naar gemiddeld aantal werknemers, soort werknemers, regio en economische sector

OR	Gemid. aantal werk- nemers	% beroeps categorie			% regio			% sector					
		Kader- leden	Bedien- den	Arbei- ders	Vlaan- deren	Wallo- nië	Brussel	Basis- industrie	Verwerk. industrie	Handel/ horeca	Comm. diensten	Non- profit	Semi- overheid
Totaal TBE	378	9	46	37	59	24	17	13	27	14	16	17	13
Competitieve verkiezing	695	13	38	43	57	18	24	20	36	14	21	6	4
Typische verkiezing	375	9	37	47	55	32	13	20	38	14	10	12	7
Oppositieprobleem	265	5	44	44	53	37	11	15	31	8	9	30	7
Lege plekken	304	7	45	41	59	26	15	10	34	9	13	19	15
Sterke toekenning	235	10	36	44	79	13	8	17	44	10	13	14	2
Opkomstzwakte	543	9	59	24	43	28	29	3	10	19	20	29	18
Kandidatenzwakte	297	18	45	25	61	15	25	16	19	25	27	12	1
SV in moeilijkheden	404	13	47	31	59	15	26	8	20	20	27	17	9
Geen SV-toekenning	358	7	57	27	66	22	13	5	10	18	22	20	27
Geen SV-kandidatenloos	185	10	69	14	69	7	25	7	7	12	20	11	44

Competitieve verkiezingen vinden we eerder in grote bedrijven terug. Zulke grote bedrijven worden af en toe evenwel ook geconfronteerd met een opkomstzwakte, alhoewel de andere parameters van de sociale verkiezingen in orde zijn (aantal kandidaten verspreid over verschillende lijsten). Het niet-doorgaan van verkiezingen is een typisch kenmerk van kleinere bedrijfseenheden.

Bedrijfseenheden waar arbeiders sterk de dienst uitmaken behoren meestal tot de sterke clusters (competitieve en typische verkiezing). Voor de bedienden is deze redenering net omgekeerd. Bedrijven zonder verkiezingen kennen een oververtegenwoordiging van bedienden. Als er kandidaten worden gevonden, behoren de bedrijfseenheden met een relatief hoog aantal kaderleden al snel tot de groep met competitieve verkiezingen. Wanneer er geen kaderkandidaten worden gevonden, behoren ze tot de groep met een kandidatenprobleem.

De typische verkiezing vinden we voornamelijk in Wallonië terug. Vlaanderen heeft eerder te maken met kwakkelende verkiezingen. Kandidaten vinden als probleem en toekenning, doet zich sterker voor in Vlaanderen. De groepen 'in moeilijkheden' vinden we sterker terug in Brussel, net zoals competitieve verkiezingen.

Industriële bedrijfseenheden zijn oververtegenwoordigd bij de groepen met hoge scores op de indicatoren. Afgelasting van verkiezingen is er niet de norm. Verkiezingen in de non-profit worden dikwijls gekenmerkt door een gebrek aan keuze tussen lijsten. Bij het doorgaan van verkiezingen leidt dit tot een gebrek aan animo.

Als sectoraal pijnpunt kan in de privé de sector van de bedrijfsdiensten naar voor worden geschoven. Kandidaten vinden is er een levensgroot probleem, maar ook de opkomst bij verkiezingen scoort er laag. De bedrijfseenheden van deze sector zijn dan ook sterk oververtegenwoordigd in de 'zwakke' groepen van sociale verkiezingen. Een gelijkaardige opmerking kan worden gemaakt voor het onderwijs, alhoewel daar vooral het totaal gebrek aan kandidaten schering en inslag is.

8. Tot slot

De term waarmee sociale verkiezingen te omschrijven zijn, is 'onvolledigheid'. Heel wat werknemers hebben niet de mogelijkheid om deel te nemen aan de verkiezingen wegens de wettelijke drempels bij de organisatie van deze verkiezingen en het gebrek aan kandidaten. De onvolledigheid uit zich tevens in het gegeven dat het maximaal wettelijk voorziene, eerder een uitzondering is in praktijk: bedrijfseenheden met (OR-)mandaten voor vier kiescolleges die volledig opgevuld geraken, zijn eerder beperkt in aantal. De onvolledigheid manifesteert zich verder vooral op het gebied van de kandidatenzoektocht. Bepaalde vakbonden zouden betere kiesresultaten halen als ze gewoonweg meer kandidaten zouden vinden (zie in het bijzonder het ACLVB).

De kandidatenkwestie heeft niet alleen een invloed op de uiteindelijke opvulling van de voorziene mandaten, maar ook op de kiesprocessen: het gebrek aan (tegen)kandidaten zorgt voor gewoonweg toekenning van mandaten en, gecombineerd met het beperkt aantal mandaten, voor moeilijk te doorbreken bijna-monopolieposities binnen bedrijfseenheden.

Sociale verkiezingen zijn dus vanuit democratisch oogpunt al te dikwijls te omschrijven als een onvolledige strijd met als kritische factor de kandidatenkwestie en de wettelijke drempel. Deze onvolledigheid zorgt ervoor dat niet iedereen altijd kan gaan stemmen en de keuze dikwijls via meerderheidsprincipes en niet via proportionaliteit wordt gevaloriseerd.

Ondanks vooruitgang op een aantal indicatoren, lijken verhoogde beleidsinspanningen noodzakelijk om de sociale verkiezingen als democratisch instrument te vergroten. Zeker als we daarbij in ogenschouw nemen dat een aantal trends zich versterken in onze economie die tot nu toe niet favorabel zijn geweest voor de kracht van de sociale verkiezingen (minder arbeiders, minder industrie, meer bedrijfsdiensten en meer kaderleden).

In de actuele discussies rond de sociale verkiezingen, namelijk het vinden van kandidaten en de representativiteit van deze kandidaten voor bepaalde groepen, in het bijzonder de vrouwen, zouden we in deze verhoogde beleidsinspanning dan ook aandacht willen vragen voor de plaats en de rol van het gebruikte kiesstelsel. Hierbij is dringend inzicht nodig in de invloed van de herleiding van het proportioneel kiessysteem tot een 'de eerste passeert het hekje' meerderheidssysteem in de praktijk. Deze situatie doet zich voor bij 42% van de kiesverrichtingen opgedeeld naar kiescollege. De herleiding is een gevolg van een beperkt aantal mandaten verspreiden over een groot aantal kiescolleges binnen bedrijfseenheden. Het lijkt een gerechtvaardigde hypothese om te stellen dat dit meerderheidssysteem het zoeken van een kandidaat, vooral als een concurrerende vakbond al aanwezig is in een bedrijfseenheid, niet vergemakkelijkt. De drempel om verkozen te worden ligt dan al snel hoog (en dit binnen een bedrijfscontext waar door zulke verkiezingen de macht van de derde en belangrijkste partij in het democratisch spel, de werkgever, sowieso nooit wordt doorbroken). Het representativiteitsprobleem krijgt er ook een andere invulling door. Gezien het beperkt aantal (verkiezbare) plaatsen op een lijst, is het niet gemakkelijk om plaats in te ruimen voor minderheidsgroepen binnen een bedrijfseenheid.

9. Beleidsconclusie samengevat

Beleidsprobleem

- de ‘onvolledigheid’ van de sociale verkiezingen als democratisch instrument.

Verklaring

- beperkte spreiding van het fenomeen door ‘drempels’;
- moeilijkheden om kandidaten te vinden.

Mogelijke verklaringen

- gebruik op grote schaal van toekenning;
- herleiden van het kiessysteem tot meerderheidsstelsel.

Geen verklaring (voorlopig)

- het enthousiasme van de kiezers om deel te nemen.

Noodzakelijk inspanningen naar volgende segmenten die zwakker staan

- Vlaanderen;
- kaderleden;
- bedrijfsdiensten en onderwijs;
- specifieke doelgroepen (vrouwen, ...).

Meer zicht nodig op

- rol en plaats van het kiessysteem (drempel, herleiden tot meerderheidsstelsel);
- ondervertegenwoordiging van andere specifieke groepen dan vrouwen (focus misschien ongewild te veel op deze laatste, daar hierover data aanwezig zijn).

Hoofdstuk 3

De vakbond op bedrijfsniveau in België: een survey samengevat

Guy Van Gyes, HIVA

Peter van der Hallen & Albert Martens (projectbegeleiding)

De resultaten van de enquête worden vanuit vakbondsoogpunt samengevat in een brochure van ongeveer 50 pagina's. Een totaalanalyse van survey wordt gerapporteerd via de HIVA website: www.kuleuven.ac.be/hiva.

1. Inleiding

BERD is een Engelstalig acroniem dat staat voor 'Belgian Employee Relations Data'. Het doel van de enquête was dan ook een analytisch overzicht te geven van de arbeidsverhoudingen en het gevoerde sociaal beleid op bedrijfsvlak in België. Middels zijn surveykarakter (d.w.z. gestandaardiseerd en steekproefsgewijs) wou BERD een situatieanalyse in de breedte brengen over de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau.⁵

In deze bijdrage maken we een korte samenvatting van de BERD-gegevens vanuit het oogpunt van de syndicale aanwezigheid op bedrijfsniveau. In de eerste plaats kijken we daarvoor naar de vertegenwoordigers van deze vakbonden op bedrijfsniveau: met hoeveel zijn ze en wie zijn ze. Vervolgens wordt nagekeken

⁵ Met deze aanpak is BERD tot op zekere hoogte te vergelijken met de Britse Workplace Employee Relations Survey (WERS) en zijn navolgers in Frankrijk, Australië, enz. (Millward, Marginson & Callus, 1998). In 1997 werd in het Verenigd Koninkrijk voor de vierde maal de WERS-enquête gehouden (Marginson et al., 1998; Cully, 1998). Voor deze 'state of the employee relations at the workplace' werden ditmaal van drieduizend bedrijfsvestigingen de personeelsmanager, de belangrijkste werknemersvertegenwoordiger en een kleine groep werknemers bevroegd. Graag zouden we ons willen spiegelen aan dit grootschalig en longitudinaal voorbeeld uit het buitenland. In de keuze van ons letterwoord hebben we dit zeker gedaan. Helaas moeten we evenwel bekennen dat de ambities van BERD niet zo ver reiken als deze van zijn (vermeende) broer. BERD beperkt zich tot een studie van de arbeidsverhoudingen in bedrijven met wettelijke overlegorganen, waar dus werknemersvertegenwoordigers via sociale verkiezingen zijn verkozen. WERS heeft als onderzoekspopulatie alle bedrijven met meer dan tien werknemers. De sterkte van WERS is ook dat deze enquête op gezette tijdstippen herhaald wordt. Het is bovendien gedeeltelijk een panelbevraging (duizend bedrijven uit de vorige bevraging werden opnieuw bevroegd). Dit leidt ertoe dat vergelijkingen doorheen de tijd mogelijk zijn. Zulk vooruitzicht van longitudinaal surveywerk hebben we niet. Dit neemt niet weg dat we BERD graag beschouwen als een vorm van pilootstudie voor wat in de toekomst een Belgische WERS zou kunnen worden.

wat voor prioriteiten ze zichzelf stellen in hun syndicaal bedrijfswerk en op welke faciliteiten ze kunnen rekenen in hun bedrijfseenheid. Na deze kijk op de inplanting gaan we in op het ontwikkelde vakbondswerk en de (collectieve) acties. De bijdrage wordt afgesloten met een inzicht in het communicatief vertrouwen dat al of niet bestaat tussen vakbond en management van de bevroegde bedrijven.

2. BERD methodologisch samengevat

Voor de bevraging werd de meest eenvoudige methode van steekproeftrekking gehanteerd, namelijk de enkelvoudige aselechte steekproef. Een voorwaarde voor deze vorm van steekproeftrekking is dat een volledig overzicht van de populatie, waaruit de steekproef getrokken wordt, aanwezig is. Dit overzicht vonden we bij het bedrijvenbestand opgemaakt door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat de resultaten van de sociale verkiezingen bevat. Uit deze populatie werd een steekproef van 420 bedrijfseenheden getrokken.

In navolging van buitenlandse voorbeelden werd geopteerd voor de bevraging van respondenten waarvan kan verondersteld worden dat ze over een grote expertise beschikken als het gaat om de arbeidsverhoudingen in een bedrijfseenheid met wettelijke overlegorganen. Aldus werden als 'bevoorrechte getuigen' per bedrijfseenheid de verantwoordelijke personeelszaken, een woordvoerder van elke aanwezige vakbond in het bedrijf en de secretaris van de Ondernemingsraad bevroegd. Als bevragingmethode werd bij de personeelsmanager geopteerd voor een face-to-face interview en bij de werknemersvertegenwoordigers voor het zogenaamde 'self-administered group interviewing'. Bij de syndicale vertegenwoordigers betekent 'aanwezig' dat deze vakbond een mandaat bekleedt in de OR of in het CPBW. Het kon maximaal gaan om drie vertegenwoordigers: één van ABVV, ACLVB en ACV. In totaal ging het om vier verschillende vragenlijsten: een bedrijfsformulier, een vragenlijst voor de werkgever, een enquête voor de vakbondsbevroegden (met een extensie voor bedrijfseenheden die behoren tot een groter bedrijfsgeheel) en een formulier voor de OR-secretaris.

De enquête werd gehouden in de eerste helft van 1998. We slaagden er in om 180 bedrijven te enquêteren. De reële non-respons, d.w.z. personen die weigerden om mee te werken, bedraagt 37% van de totale steekproef. Dit is voor een Belgische bedrijfsenquête een bevredigend resultaat. Daarbij moeten we evenwel de waarschuwing formuleren dat, gezien de specificiteit van een deel van de non-respons, BERD een vertekening kent door het ontbreken van een aantal bedrijven waar de praktijk tussen vakbonden en werkgever moeilijk ligt. Dit vastgestelde gebrek is bij de uitvoering van het veldwerk gedeeltelijk opgevangen. Voor een eerste golf van non-respons zijn de vakbondsvertegenwoordigers toch nog aan de hand van een schriftelijke enquêtering per post bevroegd. Aldus verzamelden we van in totaal 226 bedrijven minimum één vakbondsenquête. Dit gegevensbestand

van bedrijven met vakbondsdeelname noemen we in de rest van de tekst BERD-bis.

3. Syndicale aanwezigheid en syndicale activiteit op bedrijfsniveau

3.1 De vertegenwoordigers: met hoeveel zijn ze en wie zijn ze?

Representatieve kandidaten vinden voor de vertegenwoordiging is niet altijd gemakkelijk voor de vakbonden. De opvullingsgraad van mandaten in de diverse overlegorganen is hoog, alhoewel niet alle zetels worden bezet. Aan de kiesverrichtingen schort er evenwel wat. In 7 à 8% van de bedrijfseenheden werden de mandaten gewoonweg toegekend zonder verkiezingsstrijd. In de helft van de bedrijfseenheden gaat één of meerdere van de geplande kiesverrichtingen niet door. Vooral de gemeenschappelijke kiescolleges spannen op dit vlak de kroon, naast de kadercolleges. Daar meestal slechts weinig mandaten per kiescollege te begeben zijn, hebben de sociale verkiezingen dikwijls eerder de kenmerken van het Britse relatieve meerderheidsstelsel dan van het Belgische proportionele kiesstelsel (zie daarvoor: Van Gyes G. et al., 2001). Dit heeft enerzijds een homogeniserend effect: de fractionalisatiegraad in de overlegorganen ligt zeer laag, één vakbond domineert. Het leidt anderzijds tot grilligheid: de drempel om een zetel te halen kan soms zeer hoog liggen (zeker bij jongeren- en kadercolleges). Het betekent in elk geval dat vakbondsfracties in overlegorganen meestal niet meer dan een viertal personen tellen en bij een ruime minderheid slechts een eenmanszaak zijn.

Tabel 3.1 Vakbondsfractie zonder vertegenwoordiging van de niet-traditionele doelgroep, % van totaal fracties, BERD

	ABVV			ACV			ACLVB		
	CPBW	OR	SD	CPBW	OR	SD	CPBW	OR	SD
Vrouwen	57,8	54,6	62,3	50,5	50,4	58,0	72,4	68,8	72,2
-30-jarigen	72,1	73,1	80,4	70,9	69,2	80,2	93,1	93,8	94,4
Deeltijdsen	89,1	88,0	87,7	83,0	80,5	87,7	96,6	93,8	100,0
Tijdelijken	95,9	95,4	95,7	96,7	95,5	96,9	96,6	100,0	94,4

Het traditionele beeld van de vakbondsafgevaardigde als de al iets oudere, mannelijke, voltijds werkende met een vast contract wordt grotendeels bevestigd. In meer dan de helft van de bevraagde vakbondsfracties zijn geen vrouwen vertegenwoordigd, in 75 à 80% is geen jongere -30 jaar terug te vinden. Atypische werknemersgroepen kampen met een ondervertegenwoordiging.

3.2 Hun prioriteiten voor het syndicale werk

In de BERD-enquête werd de vakbondsvertegenwoordigers gevraagd naar de grootste prioriteiten of uitdagingen voor hun syndicaal werk binnen de eigen bedrijfseenheid.

- Vooreerst valt op dat voor een ruime minderheid van de vakbondsvertegenwoordigers, namelijk 37% de eigen (overlevings)kracht een belangrijk aandachtspunt is. Voor een tiental afgevaardigden gaat het in dit verband zelfs om de primaire voorwaarde om gewoonweg aanvaard te worden door de werkgever. Het vasthouden, verbeteren of vernieuwen van het CAO-werkkader, de optimalisatie van de (overleg)relatie met de werkgever, het zoeken van nieuwe leden of militanten zijn de andere aandachtspunten om de eigen vakbondskracht te verbeteren of te stabiliseren.
- Ten tweede en niet zo verwonderlijk is tewerkstelling de hoofdbekommernis van de vakbondsvertegenwoordigers op bedrijfsniveau vandaag. Traditionele onderwerpen zoals loon en arbeidsomstandigheden krijgen evenwel ook nog redelijk wat aandacht. Bij loon gaat het dan niet altijd om koopkrachtverhoging, maar evenzeer om 'wie welk loon krijgt voor wat' (de functieclassificatie). Bij het thema 'arbeidsomstandigheden' wordt de centrale veiligheidsproblematiek geflankeerd door een vraag naar aandacht voor de werkdruk en voor de sfeer op de werkvloer (dit laatste punt dook ook bij de personeelsmanagers op als bijzonder punt). Nieuwe (?) thema's zoals milieu of seksediscriminatie komen slechts zeer sporadisch ter sprake.
- Vervolgens is het opmerkelijk dat bij 19% van de vermeldingen als prioriteit de woorden 'behoud' of 'instandhouding' vallen: behoud van tewerkstelling (87 hits), behoud loon (10), behoud verworvenheden (31), continuïteit vakbondswerk (14), en continuïteit bedrijf (17).
- Ten vierde kunnen we besluiten dat de werkinhoud en een ontwikkelingsperspectief op personeel weinig aan bod komen in de opgesomde prioriteiten. Omstandigheden en voorwaarden van het werk worden veelal opgesomd als prioriteit. De organisatie van het werk en hoe werknemers zich kunnen ontwikkelen om sterker te staan op de (interne) arbeidsmarkt (bv. door loopbaanplanning, vorming, ...) worden weinig genoemd als aandachtspunt.
- Ten slotte stellen we voornamelijk een interne gerichtheid vast bij de prioriteiten die deze vakbondsvertegenwoordigers opsommen. De belangen van de 'zittende' werknemers in de bedrijfseenheid staan centraal. Dit is vooral opvallend bij de meest vernoemde thematiek - de tewerkstelling. Aandacht voor de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt (laaggeschoolden, allochtonen, ...) wordt niet vermeld als prioriteit. Zijdelings wordt naar deze problematiek verwezen als men pleit voor het bestrijden van a-typische arbeidscontracten (interimarbeid, tijdelijke arbeid). Maar ook dan ligt eigenlijk de nadruk op de toetreding tot de 'insiders'.

3.3 Over welke faciliteiten beschikken ze?

Vervolgens stelden we de vraag over welke mogelijkheden de vakbondsvertegenwoordigers beschikken om deze prioriteiten waar te maken. We richten ons bij deze vraag voornamelijk op de faciliteiten (in tijdsbesteding), die de vertegenwoordigers van hun werkgever krijgen om hun syndicale taak uit te oefenen. Artikel 17 van de nationale CAO nr. 9, die heel wat zaken rond de georganiseerde arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau regelt, stelt dat werknemersvertegenwoordigers de nodige tijd en faciliteiten moeten worden verleend zodat ze hun taken onder de beste voorwaarden kunnen vervullen: 40 à 45% van de vertegenwoordigers meldt dat ze deze nodige tijd krijgen. Een bijna even grote groep spreekt van de omgekeerde situatie en stelt dat ze geen tijdsfaciliteiten van hun werkgever krijgen. De respondenten wijzen er wel op dat het vrij opnemen van tijd meestal besproken wordt met de werkgeverskant en het moet gebeuren zonder er misbruik van te maken.

In een aantal bedrijven beschikt de aanwezige vakbond over een bijkomende - we kunnen het de ultieme noemen - tijdsfaciliteit: één of meerdere vakbondsvertegenwoordigers die volledig zijn vrijgesteld van het 'gewone' werk in de eenheid. Deze afgevaardigden oefenen geen gewone dagtaak meer uit in het bedrijf, maar wijden hun werkuren volledig aan de syndicale arbeid. Ze staan wel op de loonlijst van het bedrijf. In de BERD-steekproef gaat het om 22 bedrijven. Dit is ongeveer 1/8ste van het totaal. De helft van deze bedrijven telt meer dan 500 werknemers. Eveneens de helft van deze bedrijven behoort tot de basisindustrie.

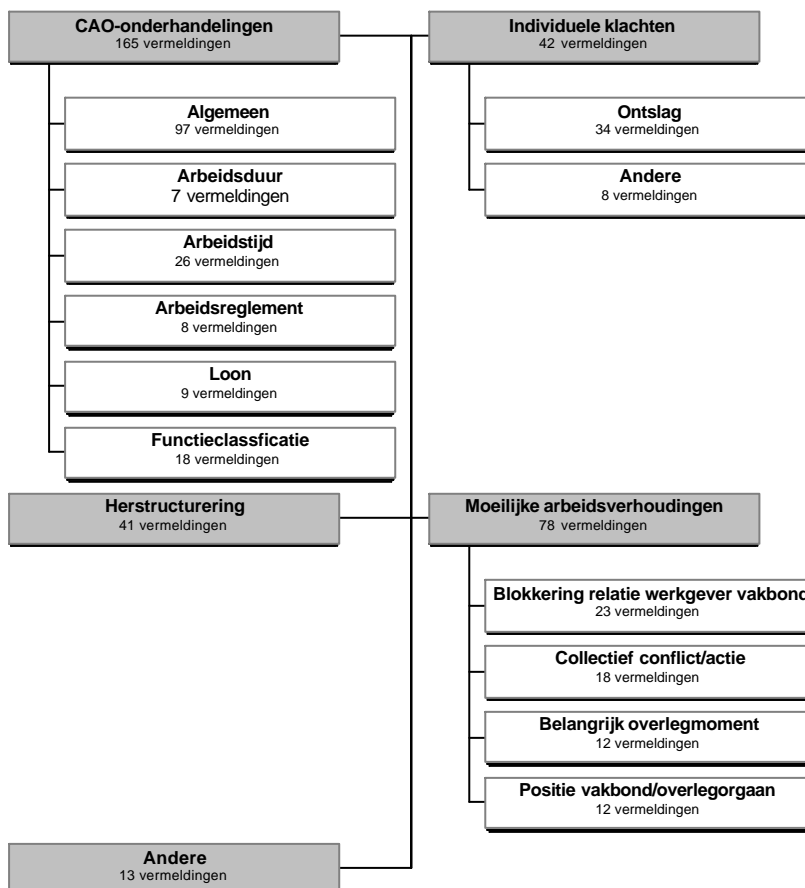
Als derde onderdeel van de faciliteitenkwestie is in de BERD-enquête gekeken naar de gemakkelijkheid waarmee de vakbondsvertegenwoordigers een aantal kernfiguren uit de arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau kunnen spreken of interpelleren. De vakbondsrespondenten werd de vraag voorgelegd in hoeverre ze zonder toestemming van derden een onderhoud met volgende personen konden hebben in hun bedrijfseenheid: de veiligheidsverantwoordelijke, de bedrijfsarts, de milieucoördinator, de bedrijfsrevisor en de financiële verantwoordelijke.

De veiligheidsverantwoordelijke valt op door zijn hoge (en terechte) toegankelijkheid voor de vakbondsvertegenwoordigers. Dit geldt in het bijzonder voor de industriële bedrijfseenheden. Bij de bedrijfsarts en de financiële manager ligt de vrije interpellatiemogelijkheid lager. Het is evenwel de bedrijfsrevisor die blijkbaar niet eenvoudigweg te raadplegen is door de vakbondsvertegenwoordigers. Slechts 40% van de respondenten stelt dat de bedrijfsrevisor altijd en overal te vinden is voor een onderhoud. Ten slotte valt op dat vooral de grootte van het bedrijf bepalend is voor de vrije interpellatiemogelijkheden van de vakbondsrespondenten. Deze vaststelling hangt evenwel sterk samen met het feit dat in deze grotere bedrijfseenheden de kans groter is dat deze functies aanwezig zijn binnen het bedrijf zelf en niet in een dienst buiten de bedrijfseenheid (extern of op een hoger organisatieniveau).

3.4 Betrokkenheid van de vakbondssecretaris

De vakbondssecretaris of de syndicale vrijgestelde is de beroepskracht die binnen de vakbondsstructuren de taak heeft het bedrijvenwerk van zijn vakbond te begeleiden. Vanuit het lokale secretariaat van zijn beroepscentrale houdt hij zich bezig met deze opvolging en ondersteuning. Binnen de Belgische georganiseerde arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau is hij arbeidsrechterlijk vooral gekend als de officiële vertegenwoordiger van de vakorganisatie die de (mogelijke) bedrijfs-CAO tekent. In de BERD-enquête is met een klein aantal vragen gepeild naar de directe betrokkenheid van deze vakbondssecretaris in de arbeidsverhoudingen van een bedrijfseenheid.

In het bijzonder is de vraag gesteld hoe dikwijls en voor welke onderwerpen hoofdzakelijk de vakbondssecretaris aanwezig is bij een bespreking tussen de syndicale afvaardiging en de directie van de bedrijfseenheid. 'Soms' is hier het hoofdantwoord. Een vierde van de vakbondsrespondenten stelt dat ze nog nooit een bespreking met de directie hebben gevoerd, waarbij de vakbondssecretaris aanwezig is.



Figuur 3.1 Aanwezigheid vakbondssecretaris bij bespreking vakbond-werkgever, onderwerpen, aantal vermeldingen, vakbondsvertegenwoordigers, BERD-bis; schematisch overzicht van de vermelde thema's

4. Het syndicale werk

4.1 Welke activiteiten en welke thema's?

Na het inzicht in de prioriteiten die de vakbondsvertegenwoordigers zich stellen en een overzicht van de mogelijkheden die ze daarvoor krijgen, stappen we over naar de vakbondsactiviteiten: welke activiteit wordt ontplooid door de vakbond op bedrijfsniveau en rond welke onderwerpen gebeurt dit?

Omwille van de omvattende vraagstelling, zijn we als volgt te werk gegaan. Dertien thematische domeinen werden afgebakend, voor elk van de thema's diende de vakbondsrespondent aan te duiden welke activiteiten zijn vakbond ontwikkelde in het jaar voorafgaand aan de bevraging. Hiervoor werd de respondent een gestandaardiseerde reeks van mogelijke vormen van vakbondsoptreden voorgesteld. Daarnaast kon hij eventueel een andere, niet in de reeks opgenomen activiteit toevoegen.

Wat activiteiten betreft kunnen we een kerndriehoek onderscheiden van activiteiten die veelvuldig worden aangekruist: men geeft als vakbond informatie aan het personeel, men vraagt informatie aan de werkgever en men bespreekt het thema tijdens de vergadering van een OR of CPBW. Twee vormen van vakbondswerk komen evenwel bijna nooit in beeld. Het voeren van collectieve actie is eerder uitzonderlijk, net zoals het beroep doen op externe ondersteuning (in de vorm van vorming of advies).

Arbeidsomstandigheden is een thema waar meestal iets rond gebeurt in een bedrijfseenheid. Loon, arbeidstijd, arbeidsduur, het voorzien en behouden van de tewerkstelling en vorming zijn domeinen waar ook heel wat activiteit zich rond ontwikkelt. 60 tot 70% van de vakbondsafgevaardigden hebben voor deze domeinen activiteiten aangestipt. Functieclassificatie, kwaliteit van de arbeid, communicatie en het inspelen op tewerkstellingsmaatregelen vormen op dit vlak de middenmoot. Rond milieu, de loopbaan van werknemers, nieuwe technologie en bedrijfsvernieuwing gebeurt er eerder weinig.

Het maken van afspraken, een CAO, komt frequenter voor bij onderwerpen die te maken hebben met loon, functieclassificatie, personeelsvoorziening en arbeidsduur. Vooral dit laatste onderwerp is een typisch CAO-thema op bedrijfsniveau. Alleen maar weinig intense bezigheden vinden we als fenomeen eerder terug bij onderwerpen zoals de loonbarena's, de loopbaanproblematiek, de communicatie onder werknemersgroep en de milieuproblematiek. Functieclassificatie en het inspelen op tewerkstellingsmaatregelen zijn domeinen waar men ofwel voornamelijk info verstrekt ofwel zeer intens bij betrokken is door middel van het afsluiten van een CAO of een bindende afspraak met de werkgever. Arbeidsomstandigheden en in mindere mate opleiding zijn thema's die wel veel worden aangekruist door de vakbondsvertegenwoordigers. Activiteiten 'voorbij' de bespreking op een overlegorgaan komen evenwel niet veel voor bij deze domeinen. Arbeidsomstandigheden is samen met kwaliteit van de arbeid wel het

terrein waar al de zogenaamde 'lagere' vormen van vakbondsactiviteit (informereren, onderzoeken en raadplegen van personeel) veel voorkomen.

4.2 Conflict en collectieve actie

De vakbond beschikt over de mogelijkheid om bij officiële instanties tegen de werkgever een klacht in te dienen. Wij gingen bij de vakbondsvertegenwoordiger na in hoeverre zij sinds de sociale verkiezingen van 1995 van dit recht gebruik hebben gemaakt en over welk thema het geschil handelde. Zulke klacht indienen gebeurt uiterst zelden. Wanneer we de inhoud van de klachten bekijken die dan toch ingediend werden, dan zien we dat deze voornamelijk over drie thema's handelen: de sociale wetgeving, de CAO-naleving en collectieve conflicten.

Een vakbond beschikt buiten het indienen van een klacht nog over andere actie-instrumenten om het ongenoegen te uiten. Zulke strijdactie kan verschillende vormen aannemen. Bekende vormen zijn: een werkonderbreking van maximum één dag, de weigering om overuren te maken, een stiptheidsactie, een langzaam-aan-actie, een vakbondsmeeting waarbij men het werk collectief neerlegt, deelname aan een betoging of een manifestatie buiten het bedrijf waarbij het werk collectief wordt neergelegd, of een solidariteitsactie van de eigen werknemers met andere werknemers. Het blijken vooral de korte werkonderbreking (van minder dan één dag), de deelname aan betogingen en de manifestaties buiten de bedrijfsmuren en de solidariteitsacties te zijn die het meest gehanteerd werden tijdens de periode 1996-1998. In 1997 kwam de zaak Dutroux aan het licht met nadien het Spaghetti-arrest en de Witte Mars. Vermoedelijk verwijst de deelname aan betogingen en manifestaties buiten de bedrijfsmuren voornamelijk naar dit feit. Het soort actie bleef meestal ook beperkt tot 1 of 2 keer. Bij deze beperkte acties kwamen voornamelijk klassieke thema's aan bod: werkzekerheid, arbeidsduur, loon en arbeidsomstandigheden.

4.3 Collectieve onderhandelingen en CAO's

Tegenover het kracht bijzetten van een eis via collectieve actie, staat het vinden van een akkoord met de werkgever dat een aanvaardbare oplossing voorstelt voor de geformuleerde eis. De formalisatie van zulke eis staat binnen het systeem van arbeidsverhoudingen bekend als een collectieve arbeidsovereenkomst of CAO.

Een eerste opvallende vaststelling is dat volgens de vakbondsvertegenwoordigers voor de arbeiders verhoudingsgewijs heel wat meer bedrijfs-CAO's afgesloten werden dan voor de bedienden. Het gaat om respectievelijk iets meer dan 70% en bijna 50%. De thema's waarover tussen 1996 en 1998 zowel bij arbeiders als bij bedienden CAO's werden afgesloten, zijn loon en vergoedingen enerzijds, en tewerkstelling en werkzekerheid anderzijds. Bij de arbeiders werden ook CAO's rond arbeidstijd en reglementering afgesloten, terwijl dit thema bij de bedienden

blijkbaar minder aan bod kwam. De drie aangehaalde thema's kunnen we als de klassieke thema's beschouwen, zeker als we weten dat het bij de arbeidstijd voornamelijk gaat om de invoering van alternatieve arbeidstijdsystemen (ploegensystemen, weekendwerk, ...), welke natuurlijk zich eerder stelt voor de arbeiderscategorie.

Ongeacht het feit of tussen 1996 en 1998 al dan niet een bedrijfs-CAO was afgesloten, stelden we de vakbondsvertegenwoordigers de vraag op welk niveau de CAO's voor arbeiders en bedienden overwegend afgesloten worden. We nemen voor arbeiders en bedienden dezelfde tendens waar: gegeven het feit dat een deel van de respondenten deze vraag niet kon beantwoorden, ziet meer dan de helft het sectorale niveau als het dominante CAO-niveau. 25% à 30% verwijst op dit vlak naar CAO's afgesloten op bedrijfsniveau. Een zeer klein aantal benoemt de bedrijfsgroep als het dominante niveau waar men CAO's afsluit. Ook de bevroegde personeelsmanagers stappen mee in deze redenering en benoemen het sectorniveau in ruime mate als het dominante onderhandelingsniveau voor CAO's, zeker als het gaat om de traditionele thema's zoals loon en arbeidstijd. Ze leggen evenwel minder deze klemtoon op sectoraal niveau als het gaat om minder klassieke thema's zoals vorming (bij arbeiders) of groepsverzekering (bij bedienden).

5. Sociaal klimaat vakbond-management

In de BERD-enquête werd zowel de werkgeverskant als de vakbondskant een aantal uitspraken over het (vertrouwens)klimaat tussen vakbond en management op bedrijfsniveau ter beoordeling voorgelegd. Op basis van factoranalyse konden met deze reeks van uitspraken twee schalen worden samengesteld. Een eerste schaal meet de mate van coöperatie of vertrouwen tussen beide 'kampen': is er sprake van respect, openhartigheid, samenspraak en geen ruzie? De tweede schaal peilt naar de bandbreedte van het overleg: wordt er veel overleg gepleegd en worden daarbij nieuwe paden bewandeld?

Tabel 3.2 Coöperatief vertrouwen en overlegbreedte, schaalgemiddelden en percentage eens of sterk eens met drie belangrijkste stellingen van de schaal, personeelsmanagers en vakbondsvertegenwoordigers, in %

	Management	Vakbond BERD	Vakbond BERD-bis
Coöperatief vertrouwen (tienpuntenschaal)s	7,32	5,62	5,41
Respect	87,5	52,6	47,4
Openhartige sfeer	80,5	46,1	43,0
Veel ruzie	10,2	15,6	18,1
Overlegbreedte (tienpuntenschaal)	6,13	4,92	4,81
Veel overleg	67,5	48,1	46,7
Voortdurend nieuwe aanpak	39,4	29,0	29,5
Voortdurend nieuwe methodes	14,1	17,6	19,3

Vakbondsvertegenwoordigers zijn minder enthousiast over het sociaal klimaat dan de managers. Het vertrouwensaspect scoort hoger dan de bandbreedte van het overleg. De managers (opgelet: zie onze selectieve uitval bij de bevraging van managers die op basis van het moeilijk sociaal klimaat niet wilden meewerken) spreken over het algemeen van een relatie met de vakbond gekenmerkt door respect, vertrouwen en openheid. Bij de vakbondsvertegenwoordigers is de verdeling op dit vlak fiftyfifty. Bijna de helft van de vakbondsvertegenwoordigers klaagt over een moeilijke en beperkte relatie als vakbond met het management. Zowel managers als vakbondsvertegenwoordigers zijn van mening dat de overlegvorm en -aanpak meestal niet uitblinkt door innovatie of vernieuwing. We kunnen dit lezen als een uiting van het geïnstitutionaliseerd karakter van het collectieve systeem van arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau. Multivariate analyse van de managementantwoorden leert en dit is toch een opmerkelijk resultaat dat de vertrouwensrelatie sterker is in bedrijven waar de vakbond sterker staat. De bandbreedte van de relatie vakbond-management is bovendien groter in grotere bedrijven en in de basisindustrie. Bij de vakbondsantwoorden hebben de verschillen eerder te maken met de soort arbeidsorganisatie: werkplekken in de industrie of de dienstensector, waar (gekwalficeerde) handenarbeid dominant is, laten hogere scores optekenen.

Chapitre 4

Négociations collectives, performances macro-économiques et pauvreté: une perspective internationale

Robert Plasman, DULBEA

François Rycx, DULBEA

Pour une description complète de nos résultats nous vous renvoyons aux articles suivants:

Plasman R. & Rycx F. (2000), 'Négociations collectives et performances socio-économiques: une comparaison internationale', *La revue de l'IRES*, no. 32/1, Paris, p. 5-43.

Plasman R. & Rycx F. (a), 'Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage', à paraître in *Reflets et perspectives de la vie économique*.

Plasman R. & Rycx F. (b), 'Collective bargaining and poverty: a cross-country perspective', à paraître in *European journal of industrial relations*.

Plasman R. & Rycx F. (c), 'Determination of wages and employment in Swedish private sector', à paraître in *Studi economici*.

1. Introduction

L'avènement de la monnaie unique a relancé le débat concernant l'articulation entre les systèmes de relations professionnelles et les performances macro-économiques en Europe. Cette étape importante de la construction européenne redonne en effet un rôle déterminant aux modes de régulation salariale en restaurant les conditions d'ajustement non monétaire qui prévalent dans un régime d'étalon-or. Depuis le début des années 1990, on constate d'ailleurs que nombre de pays européens ont ajusté le contenu de leurs négociations collectives dans la perspective de l'Union économique et monétaire. La tentative d'adoption de pactes sociaux centralisés dans les pays qui ne faisaient pas partie de la zone mark - tels que le Portugal, l'Italie, l'Espagne, la Finlande et l'Irlande - témoigne d'une "volonté d'internaliser les variables macro-économiques dans la négociation collective elle-même et de réagencer les niveaux de négociation pour un meilleur contrôle des résultats" (Goetschy & Lallement, 1998, p. 126). Par ailleurs, on remarque dans de nombreux pays, dont la Belgique, une intervention croissante du gouvernement dans les négociations collectives qu'il justifie par l'incapacité des interlocuteurs

sociaux à conclure des accords, notamment salariaux garantissant la position concurrentielle du pays. Ces exemples, parmi d'autres, illustrent que l'intérêt porté aux conséquences macro-économiques des systèmes de relations professionnelles bénéficie d'une vigueur nouvelle. Ils posent, en outre, la question de l'avenir du modèle social européen.

Dès lors, nos recherches ont taché d'évaluer l'impact des relations collectives de travail sur les performances macro-économiques et les taux de pauvreté des pays industrialisés, depuis la fin des années 1970. En outre, nous avons essayé de déterminer si, au regard des caractéristiques des négociations collectives (niveau privilégié de négociation, degré de coordination des organisations syndicales et patronales, taux de couverture conventionnelle et taux de syndicalisation), l'efficacité macro-économique est conciliable avec de faibles taux de pauvreté.

Notre papier s'agence de la manière suivante. Tout d'abord, nous précisons le contexte général de notre étude: aperçu de la littérature économique et justification des choix méthodologiques. Par la suite, nous présentons nos principaux résultats concernant: (a) l'articulation entre les caractéristiques des négociations collectives et l'efficacité macro-économique et (b) l'influence de relations professionnelles sur les taux pauvreté. Enfin, nous concluons en abordant la question de l'existence d'un arbitrage entre efficacité macro-économique et faibles taux de pauvreté.

2. Contexte général

Suite au premier choc pétrolier, des écarts importants et persistants ont été observés au sein des pays de l'OCDE en matière de performances économiques. Les différentes théories d'inspiration classique et keynésienne ne permettant pas d'expliquer correctement ce phénomène, de nombreux économistes se sont penchés sur le rôle potentiel de l'environnement institutionnel. En effet, la diversité des taux de chômage et l'hétérogénéité des configurations institutionnelles, parmi les pays de l'OCDE, laissent supposer que les spécificités des relations professionnelles puissent être un facteur déterminant en matière de performances économiques.

Les recherches concernant l'impact des caractéristiques des négociations collectives sur les performances des pays industrialisés (notamment en matière d'inflation, de salaire et d'emploi) remontent au début des années 1980.⁶ Les premières d'entre-elles ont abouti à une relation linéaire croissante entre le degré de corporatisme⁷ et les performances macro-économiques des pays de l'OCDE. Ce résultat repose sur l'idée qu'un degré élevé de corporatisme, et en particulier de

⁶ Pour une revue détaillée de la littérature voir par exemple Plasman et Rycx (a).

⁷ Indice synthétique s'apparentant au niveau formel de négociation et au degré de coordination des partenaires sociaux.

coordination au sein des organisations patronales et syndicales, pousse les agents économiques à internaliser les externalités négatives de leurs accords, notamment salariaux. Un degré élevé de corporatisme incite donc à davantage de modération salariale ce qui favorise les performances économiques. Cependant, quelques années plus tard, Calmfors et Driffill (1988) suggéraient l'existence d'une relation en forme de 'cloche' entre le degré de centralisation des négociations salariales (mesuré par le niveau formel de négociation) et les performances des pays industrialisés en matière d'emploi et de chômage. Au niveau théorique, l'inefficacité des négociations sectorielles repose sur les arguments suivants: (a) contrairement au niveau national, la coordination des décisions est insuffisante au niveau sectoriel pour inciter les partenaires sociaux à internaliser l'ensemble des externalités qui découlent des augmentations salariales et (b) l'élasticité emploi-salaire au niveau sectoriel est plus faible qu'au niveau des entreprises individuelles. Par conséquent, la modération salariale y est moins forte, ce qui affecte les performances économiques. Bien que d'autres études aient abouti à la même conclusion, de nombreuses réserves ont été émises par la suite quant à la validité de ce résultat tant au niveau empirique que théorique. Enfin, certains auteurs, dont Siebert (1997), défendent une troisième position selon laquelle toute régulation du marché du travail est source d'inefficience économique. Ils soulignent donc l'existence d'une relation monotone décroissante entre les performances macro-économiques et le taux de couverture conventionnelle, le niveau privilégié de négociation et le taux de syndicalisation. L'argument théorique repose dans ce cas principalement sur les vertus de la concurrence pour favoriser la modération salariale.

En définitive, que nous apprennent ces études?

1. Les caractéristiques des négociations collectives exercent une influence significative sur l'activité économique des pays industrialisés.
2. Néanmoins de nombreuses incertitudes subsistent:
 - les points de vue divergent quant à l'importance relative des différentes caractéristiques de négociations collectives et en particulier du niveau formel de négociation et du degré de coordination des partenaires sociaux;
 - l'influence des caractéristiques des négociations collectives sur les performances économiques n'est pas stable au cours du temps. Ceci semble indiquer que les performances relatives des systèmes de relations professionnelles dépendent de la spécificité des chocs économiques;
 - bien que la modération salariale occupe une place centrale dans ce genre de littérature, la relation entre les caractéristiques des relations collectives de travail et la croissance des coûts salariaux est souvent négligée.
3. La seule relation systématique, obtenue à ce jour, concerne l'impact des caractéristiques des négociations collectives sur les disparités salariales. En effet, bien que les résultats en la matière soient moins nombreux, ils indiquent tous

l'existence d'une relation décroissante entre les disparités salariales et le degré de corporatisme et/ou de centralisation des négociations.⁸

4. Face au nombre croissant d'études traitant de l'influence des négociations collectives sur les inégalités salariales, il est assez surprenant de constater que très peu de travaux aient considérés leur impact sur les taux de pauvreté. Ce constat est d'autant plus étonnant que le lien entre dispersion salariale et pauvreté est loin d'être évident. En effet, bien que la proportion de pauvres parmi la population active occupée soit significativement plus élevée dans les pays où les inégalités salariales sont fortes, la proportion de pauvres dans cette catégorie de la population ne dépasse généralement pas les 10% (Marx & Verbist, 1998).

Partant de ces constats, il nous a semblé essentiel que notre analyse:

1. Aborde les performances relatives des systèmes de relations professionnelles, au cours de ces 20 dernières années, de façon agrégée et désagrégée. Tout au long de notre contribution, nous analysons donc d'une part l'impact des caractéristiques des négociations collectives sur les performances des pays industrialisés de manière désagrégée, c'est-à-dire séparément pour les années 1980, 1990 et 1994. Ainsi, nous vérifions si les performances relatives des systèmes de relations professionnelles ont réellement évolué depuis la fin des années 1970. D'autre part, afin d'avoir une vision à plus long terme, nous étudions cette problématique de manière agrégée, c'est-à-dire simultanément pour les années 1980, 1990 et 1994.
2. Considère séparément l'influence des différentes caractéristiques des négociations collectives sur les performances des pays industrialisés. Ainsi, nous pouvons par exemple déterminer si les effets bénéfiques d'un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux dépassent voire annulent les effets défavorables sur le marché du travail d'une forte centralisation du niveau formel de négociation. Les caractéristiques prises en compte dans cette étude sont au nombre de quatre: le niveau privilégié de négociation, le degré de coordination au sein des organisations patronales et syndicales, le taux de couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation.
3. Porte sur une gamme d'indicateurs de performance macro-économique relativement large incluant la croissance des coûts salariaux.
4. Analyse les conséquences sociales des relations collectives de travail: inégalité salariale, dépenses sociales et taux de pauvreté.

⁸ Pour une revue détaillée de la littérature voir par exemple Plasman et Rycx (b).

3. Nos principaux résultats en matière de performances économiques

Dans la première partie de notre étude nous avons analysé l'impact des caractéristiques des négociations collectives sur les performances économiques de 19 pays de l'OCDE en 1980, 1990 et 1994.⁹ Les indicateurs de performances économiques que nous avons pris en considération sont les suivants: le taux de chômage, le taux d'emploi, la croissance de l'emploi, l'inflation, la croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre et la croissance du PIB réel. Notre méthodologie repose principalement sur l'estimation de régressions sur des données groupées, liant les principaux indicateurs de performance économique aux caractéristiques des négociations collectives. Trois types de spécifications ont été utilisées. Tout d'abord, afin de palier au problème de multicollinéarité induite par une corrélation élevée entre le niveau formel de négociation et le taux de couverture conventionnelle, nous avons estimé deux modèles reprenant séparément chacune de ces variables. Ensuite, nous avons testé les performances relatives des pays centralisés et coordonnés, ainsi que des pays moyennement centralisés et coordonnés, par rapport aux pays décentralisés et non coordonnés. Pour cela nous avons introduit des variables muettes intitulées 'pays à systèmes centralisés et coordonnés' et 'pays à systèmes intermédiaires'. Ceci nous permet en outre de tester l'existence d'une relation en forme de 'cloche'.

Les résultats des régressions basées sur les deux premières spécifications sont particulièrement intéressants. Ils confirment d'une part la thèse 'corporatiste' selon laquelle un degré élevé de coordination au sein des organisations syndicales et patronales limite la croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre permettant ainsi d'obtenir un taux d'emploi et un taux de chômage significativement meilleurs. D'autre part, ils soulignent conformément à la position 'néoclassique' l'influence défavorable du niveau privilégié de négociation et du taux de couverture conventionnelle sur la croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre, le taux de chômage et le taux d'emploi. Enfin, ils montrent que le taux de couverture conventionnelle, le taux de syndicalisation et le niveau formel de négociation exercent une influence néfaste sur la croissance de l'emploi.

Dès lors, l'étape suivante de notre analyse a consisté à déterminer si un degré élevé de coordination au sein des organisations syndicales et patronales permet de compenser les effets néfastes sur le marché du travail d'une forte centralisation du niveau formel de négociation. Il s'agissait donc de comparer les performances relatives des pays fortement centralisés/coordonnés et des pays moyennement centralisés/coordonnés vis-à-vis des pays décentralisés/non coordonnés.

⁹ Pour plus de détails voir Plasman et Rycx (2000). Pour une approche complémentaire voir Plasman et Rycx (c).

Les résultats provenant des régressions basées sur la troisième spécification offrent une réponse univoque à cette question. Ils montrent en effet que les pays à systèmes centralisés/coordonnés et à systèmes intermédiaires affichent une croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre plus faible que ceux à systèmes décentralisés/non coordonnés. La modération salariale est en outre plus élevée dans les pays à systèmes centralisés/coordonnés que dans ceux à systèmes intermédiaires. En matière de taux de chômage et de taux d'emploi, les meilleurs résultats sont également enregistrés dans les pays à systèmes centralisés/coordonnés. Signalons enfin qu'en termes de croissance de l'emploi aucune différence significative n'apparaît entre les trois catégories de pays.

En conclusion, nos résultats mettent en évidence qu'à long terme les effets bénéfiques d'un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux outrepassent voire annulent les conséquences défavorables sur le marché du travail d'une forte centralisation du niveau formel de négociation. La thèse 'corporatiste' semble donc l'emporter sur la position 'néoclassique'. De plus, nos résultats montrent clairement que les performances macro-économiques des pays intermédiaires ont été similaires voire supérieures à celles des pays décentralisés et non coordonnés. En d'autres termes, ils ne soutiennent en aucun cas l'hypothèse d'une relation en forme de 'cloche'.

4. Nos principaux résultats en matière de performances sociales

Dans la deuxième partie de notre étude nous avons abordé les conséquences sociales des relations collectives de travail dans une perspective internationale. Pour ce faire, notre attention a porté respectivement sur: (a) les conséquences des systèmes de négociation collective sur l'inégalité salariale, (b) la relation entre l'inégalité salariale et la pauvreté et (c) l'interaction directe entre les caractéristiques des négociations collectives et les taux (relatifs) de pauvreté, avant et après transferts nets de sécurité sociale. Nos principaux résultats sont les suivants:¹⁰

1. Les inégalités salariales et la fréquence des emplois à bas salaire sont significativement plus élevées dans les pays caractérisés par un faible degré de centralisation des négociations collectives. Notons, cependant, que ce résultat ne permet pas d'expliquer pourquoi les caractéristiques des relations collectives de travail pourraient avoir des conséquences en matière de pauvreté. En effet, bien que nos résultats soulignent que le taux de pauvreté parmi la population d'âge actif occupée et parmi les travailleurs faiblement rémunérés est plus élevé dans les pays où les inégalités salariales sont fortes, la proportion de pauvres dans ces deux catégories de travailleurs est généralement assez faible.

¹⁰ Pour plus de détails voir Plasman et Rycx (b).

2. Le tableau 4.1 corrobore et affine ce résultat. Il met en évidence que la corrélation entre les caractéristiques des négociations collectives et les taux de pauvreté est uniquement significative lorsque les transferts nets de sécurité sociale sont pris en compte. Une analyse à partir de régressions sur des données groupées aboutit à la même conclusion. Dès lors, les dépenses sociales semblent être un chaînon essentiel par lequel les caractéristiques des négociations collectives influencent les taux de pauvreté.

Tableau 4.1 Négociations collectives et pauvreté, avant et après transferts nets de sécurité sociale

	Niveau de négociation			Degré de coordination			Taux de couverture conventionnelle			Taux de syndicalisation		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994	1980	1990	1994	1980	1990	1994
<i>Taux de pauvreté avant transferts</i>												
<i>nets parmi</i>												
Pop. (1) - totale	/	-.04	-.30	/	-.22	-.53	/	-.40	-.42	/	-.13	-.08
Pop. (2) - totale	-.11	-.40	-.17	-.29	-.28	-.17	-.13	-.09	.00	-.39	-.42	-.46
Pop. (1) - adulte	/	-.10	-.19	/	-.36	-.48	/	-.08	-.08	/	-.26	-.26
Pop. (2) - adulte	.05	-.44	-.25	-.09	-.50	-.37	.13	-.18	-.09	-.25	-.31	-.30
<i>Taux de pauvreté après transferts</i>												
<i>nets parmi</i>												
Pop. (1) - totale	-.52	-.60*	-.88**	-.51	-.22	-.48	-.51	-.67*	-.68**	-.35	-.50	-.59*
Pop. (2) - totale	-.68*	-.38	-.69**	-.74**	-.56*	-.64*	-.55	-.26	-.37	-.75**	-.64*	-.65*
Pop. (1) - adulte	-.49	-.60*	-.93**	-.56*	-.52	-.77**	-.54	-.58*	-.59*	-.45	-.44	-.47
Pop. (2) - adulte	-.65*	-.49	-.72**	-.63*	-.64*	-.65*	-.47	-.34	-.45	-.84**	-.64*	-.65*

Coefficients de corrélation de Spearman, */**: significatif au niveau de probabilité 5 et 1%.

(1) Seuil de pauvreté correspond à 50 pour cent du revenu *médian* équivalent adulte, 14 pays.

(2) Seuil de pauvreté correspond à 50 pour cent du revenu *moyen* équivalent adulte, 12 pays.

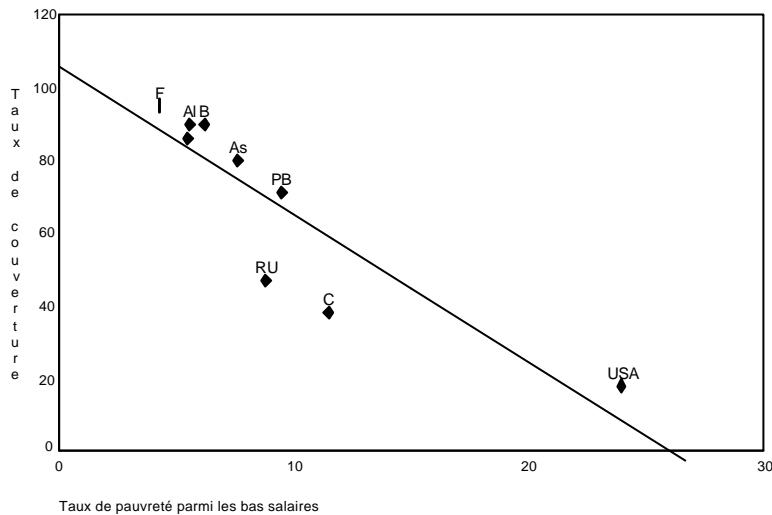
Calculs propres.

Source des données: OCDE (1997), Smeeding (1997) et Van den Bosch & Marx (1996)

3. A la lecture du tableau 4.1, nous constatons par ailleurs que le niveau privilégié de négociation est la principale caractéristique des négociations collectives négativement corrélée au taux de pauvreté de l'ensemble de la population et de la population adulte (après transferts nets de sécurité sociale).¹¹ L'intensité

¹¹ La corrélation négative entre le degré de coordination des partenaires sociaux et les taux de pauvreté résulte du fait qu'un degré élevé de coordination parmi les partenaires sociaux est généralement associé à une forte centralisation du niveau privilégié de négociation. Cependant, lorsque cette condition n'est pas vérifiée, par exemple dans le cas Japon (décentralisation et forte coordination *indirecte*), le taux de pauvreté atteint un niveau nettement plus élevé et équivalent à celui enregistré dans les pays décentralisés. Dès lors, nous mettons davantage l'accent sur l'importance d'un niveau privilégié de négociation.

de la relation entre ces variables est d'ailleurs particulièrement élevée. Cela dit, l'influence du taux de couverture conventionnelle et du taux de syndicalisation n'en est pas pour autant négligeable. Les résultats sont semblables lorsque l'analyse porte sur le taux de pauvreté de la population âgée de 16 à 64 ans, avec ou sans emploi, et sur le taux de pauvreté parmi les travailleurs à temps plein faiblement rémunérés (voir figure 4.1).



Calculs propres.

Source des données: OCDE (1997) et Marx & Verbist (1998)

Figure 4.1 Taux de couverture conventionnelle et taux de pauvreté parmi les travailleurs à bas salaire en 1990, après transferts nets de sécurité sociale

4. En outre, une analyse complémentaire souligne les faits suivants:

- Le taux de couverture conventionnelle, le taux de syndicalisation et en particulier le niveau privilégié de négociation expliquent une partie significative de la diversité des dépenses sociales (exprimées en pourcentage du PIB), allouées à l'ensemble de la population et à la population en âge de travailler, observée au sein des pays industrialisés en 1980, 1990 et 1994. Intuitivement, ce résultat provient du fait que:
 - a. lorsque les négociations se déroulent à un niveau plus centralisé, les syndicats ont une vision plus large de l'économie. Ils internalisent par conséquent davantage les retombées sociales des accords qu'ils négocient et, de manière plus générale, les défaillances de l'économie de marché;
 - b. lorsque les négociations sont centralisées, les syndicats ont un pouvoir de négociation plus important pour imposer davantage de solidarité au travers d'un système de sécurité sociale relativement généreux. De plus, toutes autres choses étant égales par ailleurs, leur pouvoir de

négociation est d'autant plus fort que le taux de couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation sont élevés.

- Le taux de pauvreté parmi l'ensemble de la population et parmi la population adulte est négativement corrélé aux dépenses sociales (exprimées en pourcentage du PIB) allouées à ces deux catégories de la population. Ce résultat est confirmé par de nombreuses études empiriques dont celle de Smeeding (1997). Ce dernier précise, en effet, qu'en général "low poverty reduction nations have lower social expenditures on the nonelderly, while high expenditure nations achieve higher rates of poverty reduction". Dès lors, "high spending societies produce lower poverty rates in large part due to their safety nets".

En somme, nos résultats soulignent l'existence d'une relation stable et intense entre les caractéristiques des négociations collectives et les taux pauvreté dans la zone OCDE. En d'autres termes, le niveau privilégié de négociation et le taux de couverture conventionnelle sont négativement corrélés au taux de pauvreté de l'ensemble de la population et de la population d'âge actif et ce en raison de leur influence sur dépenses sociales et non pas (ou marginalement) sur les inégalités salariales. Le degré de coordination des partenaires sociaux s'avère, par contre, globalement non significatif.

5. En guise de conclusion

Quid des performances macro-économiques? La corrélation entre les caractéristiques des négociations collectives et les performances macro-économiques n'est pas très élevée. Néanmoins, il ressort de notre analyse, menée simultanément pour les années 1978-82, 1988-92 et 1992-96, que les pays caractérisés par un degré élevé de coordination au sein des organisations syndicales et patronales ont enregistré une croissance du coût unitaire de la main-d'œuvre plus faible. En outre, ils ont obtenu de meilleures performances sur le marché du travail et plus particulièrement en matière de taux de chômage et de taux d'emploi. Nos résultats montrent, par ailleurs, qu'à long terme les effets bénéfiques du degré de coordination des partenaires sociaux outrepassent voire annulent les effets défavorables sur le marché du travail d'une forte centralisation du niveau formel de négociation. La thèse 'corporatiste' semble donc l'emporter sur la position 'néo-libérale'. De plus, nos résultats montrent clairement que les performances macro-économiques des pays moyennement centralisés et coordonnés ont été similaires voire supérieures à celles des pays décentralisés et non coordonnés. Dès lors, ils ne soutiennent en aucun cas l'hypothèse d'une relation en forme de 'cloche'.

Quid de la pauvreté? La relation entre les caractéristiques des négociations collectives et la pauvreté parmi les pays industrialisés est stable et intense depuis la fin des années 1970. Nous obtenons, en effet, indépendamment de la période étudiée,

que le niveau privilégié de négociation et le taux de couverture conventionnelle influencent négativement le taux de pauvreté de l'ensemble de la population et de la population d'âge actif et ce en raison de leur influence sur les dépenses sociales et non pas (ou marginalement) sur les inégalités salariales. Le degré de coordination (indirecte) des partenaires sociaux n'intervient pas dans cette relation.

En conclusion, notre étude montre que les caractéristiques des relations collectives de travail expliquent nettement mieux la diversité des résultats, au sein des pays de l'OCDE, en matière de pauvreté qu'en termes macro-économiques. En outre, peu d'éléments permettent de penser qu'au regard des caractéristiques des négociations collectives les pays industrialisés font face à un arbitrage entre efficacité macro-économique et faibles taux de pauvreté. En effet, l'efficacité macro-économique dépend essentiellement du degré de coordination des partenaires sociaux alors que la pauvreté est influencée par le niveau formel de négociation et dans une moindre mesure par le taux de couverture conventionnelle et le taux de syndicalisation.

Chapitre 5

Les débuts de quelques comités d'entreprise européens en Belgique¹²

Une opportunité et un défi pour les syndicats¹³

Thérèse Beaupain et Gaëlle Lanotte, Institut de Sociologie-ULB

1. Introduction: une opportunité au niveau européen

Ce chapitre a pour objectif de présenter dans ses très grandes lignes¹⁴ les principaux résultats de l'étude de quelques cas de comités d'entreprise européens (CEnE) créés en application de la Directive européenne du 22 septembre 1994 « concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ». ¹⁵

Cette directive donne aux représentants des travailleurs des pays de l'Espace économique européen (c'est-à-dire les pays membres de l'UEE plus la Norvège, l'Islande et le Lichtenstein) le droit d'être informé et consulté par la direction centrale des multinationales (MNs). Adoptée le 22 septembre 1994, la directive est entrée officiellement en vigueur le 22 septembre 1996. Comme la Grande Bretagne avait choisi de demeurer extérieure au Protocole social annexé au traité de Maestricht, la directive n'était pas directement applicable aux multinationales de cet Etat membre, sauf en ce qui concerne celles dont les établissements situés dans les pays de l'EEE atteignaient les seuils spécifiés dans la directive et qui entraînaient

¹² Nous voudrions remercier ici en tout premier lieu les nombreux syndicalistes, à tous les niveaux des organisations belges qui nous ont accordé leur temps et ouvert leurs dossiers: sans leur collaboration, cette étude n'aurait pas été possible. Par ailleurs, nous avons ajouté un volet comparatif à cette étude belge en comparant les points de vue de représentants anglais dans les multinationales étudiées qui avaient des établissements en Grande-Bretagne. Cette dimension comparative a été menée en collaboration avec des collègues anglais, R. Annand et le prof. S. Jefferys que je voudrais remercier ici tout particulièrement pour son apport à l'éclairage des données belges (voir Beaupain, Jefferys & Lanotte, 1999).

¹³ Pour reprendre le titre de l'article de Knudsen et Bruun (1998).

¹⁴ Les références des autres publications et communications à des colloques résultant de cette recherche sont disponibles sur la homepage suivante: <http://homepages.ulb.ac.be/~thbeupa/>.

¹⁵ Directive 94/45 CE, JO N°L 254/64, 30 septembre 1994. Dans la suite de cet article, nous nous y référons par 'la directive'.

l'application de cette dernière.¹⁶ En décembre 1997, après l'accession au pouvoir des travaillistes, la directive a été étendue à la Grande Bretagne.

La directive, donnant la primauté à la négociation (Lyon-Caen, 1997), spécifie que la forme et le contenu de l'information et de la consultation sont à définir dans des accords négociés au sein de la multinationale. C'est seulement si les parties ne parviennent pas à s'entendre que les prescriptions subsidiaires s'appliquent. Ces dernières prévoient notamment le droit de constituer un CEnE (ou une procédure ce qui, de fait, été rarement utilisé) qui rencontrerait la direction centrale au moins une fois par an, aux frais de la direction. Si la taille du CEnE le justifie, un comité restreint peut être élu en son sein. De plus, en cas de circonstances exceptionnelles telles que délocalisation, fermeture d'entreprise, etc., le comité a le droit de se réunir avec la direction centrale.

Au cours des deux années entre la conclusion de la directive et son entrée en vigueur, les Etats membres devaient la transposer dans leur législation nationale. Par ailleurs, les entreprises concernées avaient la possibilité de négocier des accords 'volontaires' ou 'anticipatifs' qui, en vertu de l'article 13, échappaient aux obligations découlant de la directive. Ils devaient seulement être négociés et conclus dans un 'esprit de coopération', couvrir l'ensemble des travailleurs visés par l'accord et prévoir une information et une consultation transnationale. Il s'agissait à la fois de répondre aux critiques des employeurs (Blanpain & Windey, 1996) et de stimuler les MNs à négocier rapidement la structure exigée.

Après quelque vingt-cinq ans de débats et de controverses autour du droit à l'information et à la consultation des travailleurs au niveau européen, l'adoption de la directive a été largement saluée comme une grande victoire pour l'information et la consultation internationale des travailleurs dans un contexte de globalisation de l'économie, particulièrement par les tenants de l'Europe sociale et a été considérée comme une percée politique majeure (Gold & Hall, 1994). D'aucuns attendaient de "sa mise en œuvre, même progressive, [...] un saut qualitatif dans la concrétisation de l'Europe sociale" (Raulier, 1995).

Mais qu'en est-il en pratique? Dans la recherche rapportée ci-après, nous avons pour objectifs principaux de mieux comprendre les processus conduisant à la mise sur pied des CEnE, leur mode de fonctionnement, les résultats obtenus, les attitudes des différentes parties impliquées et leurs relations avec d'autres structures de représentation et d'autres acteurs, tout en nous limitant au cadre belge. En bref: comment les syndicats belges ont-ils tiré parti de cette opportunité?

Nous avons choisi la méthode de l'étude de cas et avons centré notre recherche sur les acteurs belges, patronaux et syndicaux, actifs dans sept comités d'entreprise (CEnE) appartenant à des multinationales belges ou ayant des

¹⁶ Les MN anglaises se trouvaient là dans la même situation que celles des pays hors EEE et avaient à choisir un pays de l'EEE dont ils auraient à appliquer la législation de transposition dans ce domaine.

établissements en Belgique et dont les opérations étaient situées aussi bien au nord qu'au sud du pays. Nous avons choisi les secteurs du métal et de la banque/assurance parce que les syndicats, tant belges qu'européens, y avaient été particulièrement actifs. C'est, à notre connaissance, la première étude simultanée et en profondeur de plusieurs cas en Belgique.

Après des entretiens préliminaires dans les organisations patronales et syndicales, tant belges qu'européennes, nous avons interrogé un représentant des différentes centrales syndicales présentes dans les établissements belges, ainsi qu'un représentant de la direction belge. Contrairement aux autres études de ce type de comité, nous avons inclus les délégués syndicaux d'entreprise appartenant à des centrales non représentées dans les CEnE. Les interviews,¹⁷ qui ont duré de une à trois heures, ont pris place entre novembre 1998 et avril 1999. Ils se basaient sur un guide d'entretien mais laissaient une large place à la spontanéité des répondants.

A partir des quelques cas que nous avons investigués - des comités qui avaient entre deux et trois ans d'existence - il apparaît que l'institution restait largement à construire pour rencontrer avec efficacité son objectif d'information et de consultation des travailleurs. De même, l'espoir souvent énoncé de faire des CEnE un nouvel acteur au niveau européen prendra du temps et demandera plus de moyens avant de se réaliser. Dans l'ensemble, ces résultats vont dans le même sens que les constats d'autres chercheurs qui ont étudié le fonctionnement de CEnE encore jeunes .

Après avoir précisé le contexte dans lequel ces CEnE ont été constitués, nous aborderons la pratique de ces comités et quelques unes des difficultés qu'ils doivent affronter pour enfin résumer les principaux défis qu'ils ont à relever, à notre sens. Notre approche se fait ici en termes généraux: nous relevons les faits et les attitudes qui nous paraissent significatifs, quelle que soit la fréquence de leur apparition dans nos données et en ne spécifiant pas, la plupart du temps, la ou les MNs concernées.

2. De la directive à la mise en place des CEnE: des structures fortes au service du projet européen

La Belgique est connue pour pratiquer depuis de longues années une économie 'de concertation' grâce à une forte représentativité tant des organisations d'employeurs que de travailleurs. Ceci reste vrai en dépit de l'importance qu'a prise l'intervention de l'Etat, en raison de la volonté de mettre en œuvre des politiques économiques adaptées à l'entrée en vigueur de l'Union Economique et Monétaire et en raison de ce que l'on a défini comme une 'crise du corporatisme' (Van Ruys-

¹⁷ Les interviews en néerlandais ont été menés par l'un de nos partenaires dans ce projet inter-universitaire sur le mouvement syndical belge, le Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA).

seveldt & Visser, 1996) ou comme une difficulté à renouveler le contrat social (Arcq & Pochet, 2001).

Dès lors, il n'est pas surprenant que les 'interlocuteurs sociaux' aient choisi de transposer la directive par une convention collective de travail plutôt que de se rallier au projet de loi qui avait été soumis pour avis au Conseil national du Travail par la Ministre de l'Emploi et du Travail. La transposition s'est donc opérée, pour l'essentiel,¹⁸ par la convention collective de travail n° 62 conclue au sein du Conseil national du Travail le 6 février 1996 et rendue obligatoire par l'AR du 22 mars 1996.¹⁹ Pour tenir compte de l'extension de la directive à la Grande Bretagne, elle a ensuite été modifiée par la convention collective n° 62bis, conclue le 6 octobre 1998.²⁰ La transposition belge ne s'éloigne guère de la directive: les partenaires sociaux qui au CNT ont conclu la CCT n° 62 sont restés très fidèles au concept et à l'esprit de la directive (Blanpain & Windey, 1996; Engels & Salas, 1999; Kerckhofs, 1997; Rigaux, 1999).

Les syndicats belges allaient aussi œuvrer à la mise sur pied des premiers CEnE, dans la ligne de la tradition de concertation belge et de leur implication européenne, dans la CES et ses fédérations sectorielles.

Au 22 septembre 1996, environ 300 accords volontaires avaient été conclus dans les quelque 1 400 entreprises de dimension européenne. Si la Belgique n'était pas à la tête du mouvement,²¹ on y a vu se multiplier les accords instituant des CEnE dans les derniers mois avant la date du 22 septembre 1996, comme ailleurs en Europe. On estimait qu'à ce moment, les plus grandes entreprises européennes étaient couvertes (Raulier, 1996). La Belgique allait d'ailleurs rapidement combler son retard initial et, au début 2000, elle faisait partie du groupe de tête dans ce domaine avec 26 CEnE installés sur 66 MNs couvertes par la directive dont la direction centrale²² est située en Belgique (Kerckhofs, 2000a).

La Confédération européenne des syndicats (CES) avait en effet anticipé la directive et s'y étaient préparée: des lignes directrices précisait la démarche à adopter pour les négociations à venir. Elles prévoyait notamment que les syndicats affiliés du pays où se situe le siège central de la MN concernée avaient la responsabilité première de la négociation et qu'ils devaient associer les fédérations sectorielles européennes à toute démarche visant à l'établissement d'un CEnE. A leur tour, les fédérations sectorielles européennes allaient édicter des lignes directrices largement inspirées de celles de la CES. C'est le cas pour les

¹⁸ Les autres éléments de la directive, qui, en Belgique, relèvent de la compétence du législateur, ont été transposés dans la loi du 23 avril 1998 (MB 21 mai 1998).

¹⁹ (MB 10 avril 1996). Cette méthode de transposition par arrêté royal rendu obligatoire a d'ailleurs été utilisée pour d'autres directives européennes (Blanpain & Windey, 1996).

²⁰ Et rendue obligatoire par l'AR du 27 novembre 1998 (MB 16 décembre 1998).

²¹ Petrofina est la première MN belge à s'être dotée d'un CEnE par l'accord du 26/06/1995.

²² Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un Etat membre, elle doit désigner un représentant dans un autre Etat membre (art. 6 de la directive).

deux fédérations compétentes dans le cas de nos entreprises: la FEM et l'Euro-FIET.

Ces lignes directrices ont servi de référence dans la démarche des négociateurs syndicaux dans tous les cas étudiés,²³ Les centrales belges compétentes des syndicats affiliés à la CES, c'est-à-dire les centrales d'employés et les centrales du métal de la CSC et de la FGTB ont joué un rôle proactif essentiel dans la mise sur pied des CENE suivant la législation belge et ce, en étroite collaboration avec les fédérations sectorielles européennes. La non affiliation à la CES a aussi servi d'argument pour écarter la CGSLB des négociations dans certaines entreprises où elle disposait d'une délégation.

Et six des accords instituant les CENE que nous avons étudiés sont des accords 'anticipatifs'. Le plus ancien est l'accord Siemens, conclu en Allemagne en octobre 1995. Cinq des six autres ont été conclus dans le mois précédent la date butoir. Le septième accord (Caterpillar) a été signé après cette date, en décembre 1996, mais il a été négocié et conclu comme un accord anticipatif et pourrait donc être classé dans une catégorie particulière: les accords conclus après le 22 septembre 1996 ne respectant pas la procédure prévue dans ce cas par l'article 6 de la directive.²⁴ C'était la volonté des deux parties: les négociations n'avaient pas progressé au rythme espéré et personne ne souhaitait les reprendre au point de départ: on retrouve ici le pragmatisme caractéristique des relations collectives de travail en Belgique.

Dans six cas sur sept, la direction s'était montrée favorable à la négociation, au moins dans un deuxième temps: parfois après avoir d'abord souhaité attendre que l'obligation de créer un comité devienne une certitude (Générale de Banque et Daf). On retiendra que les négociations ont été plus ardues dans deux MNE dont le siège n'est pas situé dans l'UE: Winterthur et Caterpillar. Mais, dans ces dernières, les DRH belges ont assumé une responsabilité importante, bien dans la ligne de la tradition de concertation en Belgique.

²³ Y compris dans les cas de CU et Siemens où les négociations se sont faites sans les belges et pour lesquels nous disposons de peu d'informations.

²⁴ Aucune analyse des accords article 6 ne semble avoir envisagé ce type de cas. Voir notamment Marginson et al. (1998).

Tableau 5.1 Les multinationales étudiées

Multinationale	Secteur	Accord création CEnE	Pays d'origine/pays direction Centrale	Proportion membres* Belges Présence B. dans Comité Restreint
Caterpillar	Fabric. métal.	11/12/'96	US/B	6/11 dans CR
Cockerill Sambre	Sidérurgie	26/08/'96	B	8/16 dans CR
Daf	Fabric. métal.	17/09/'96	NL	6/19 dans CR
Siemens	Fabric. métal.	23/10/'95	D	2/34 hors CR
Commercial Union	Assurances	09/09/'96	GB/B	1/14 dans CR
Générale de Banque	Banque	20/09/'96	B	11/24 dans CR
Winterthur	Assurances	12/09/'96	S/B	2/18 dans CR

* Compte non tenu des éventuels membres observateurs ou représentants des fédérations sectorielles européennes.

Du côté syndical, les enjeux étaient de plusieurs ordres. A côté des droits à obtenir pour le comité, il s'agissait de détenir des mandats, et des mandats importants. S'il existe des accords entre centrales belges sur les modalités de répartition des sièges en fonction de leur poids dans l'entreprise, des rivalités n'en apparaissaient pas moins dans certains cas: le pluralisme syndical peut aussi être une source de conflits dans ce domaine.

En ce qui concerne la désignation des membres du CEnE, il n'y a pas eu d'élections directes mais c'est tout naturellement le chef de file des représentants des travailleurs, au conseil d'entreprise belge et président de la délégation syndicale qui se retrouvait délégué au comité d'entreprise européen.

3. La pratique des CEnE

Les réunions formelles annuelles (ou, dans deux de nos, cas bisannuelles) entre la direction de la multinationale et les membres travailleurs du CEnE sont bien entendu l'objectif officiel de l'institution. C'est certainement le premier et principal apport du CEnE: réunir des représentants des travailleurs en provenance des établissements situés dans les différents pays d'implantation de la multinationale: comme le dit Turner (1996), ce ne sont pas tant les institutions en elles-mêmes qui sont importantes que l'impulsion qu'elles donnent aux contacts transnationaux.

A côté de ces réunions ordinaires, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Celles que nous avons comptabilisées avaient été convoquées dans le cadre de fusions ou d'acquisitions.

En cas d'événement particulier, c'est parfois le comité restreint qui est réuni, éventuellement à sa demande. Ce comité, unilatéral ou, plus rarement, bipartite, comprenait dans les cas étudiés un maximum de trois délégués, souvent choisis en fonction de leurs connaissances des langues. Son rôle essentiel consistait à préparer les réunions, à rédiger le PV ou à participer à sa rédaction, avec le

patronat qui tient à garder un contrôle, et à le diffuser auprès des collègues étrangers. Pour mener à bien leurs tâches, les membres du comité restreint utilisaient les moyens habituels à leur disposition en tant que délégués dans un établissement belge: ils peuvent paraître importants, particulièrement dans les secteurs du métal, par comparaison à ce qui existe dans d'autres pays.

Les réunions et leur contenu

Les réunions plénières du CEnE sont organisées de façon à véhiculer un message symbolique concernant à la fois la puissance financière de la multinationale et l'importance qu'elle paraît attacher à la réunion et aux délégués qu'elle rassemble: on assiste à une « mise en scène » dans le sens que lui donne Goffman (1959). Bien que l'ordre du jour soit établi en principe de commun accord, ce type de réunion semble consister principalement en une présentation orchestrée par la direction. Elle est aussi l'occasion de déclarations de type politique de la part des délégués. Les ordres du jour qu'il nous a été possible de consulter tournaient principalement autour d'une présentation des résultats, de la situation compétitive de l'entreprise dans différents secteurs et différents pays, de la présentation de certains domaines d'activité, avec un accent variable mis sur la stratégie générale de l'entreprise. Au total, il restait peu de possibilités pour une discussion approfondie.

Nous nous sommes demandé quel était l'apport en termes d'I/C de ces réunions et dans quelle mesure elles permettaient de constituer les membres du CEnE en acteur européen.

Dans la mesure où l'une des raisons d'être essentielles de la création des comités d'entreprise européens visait à obliger les multinationales à ajuster leurs pratiques d'information et de consultation à l'europanisation de leur groupe, on peut s'interroger sur la nature de la plus value apportée dans ce domaine: nous avons affaire à de grandes entreprises et à des délégués expérimentés dans un contexte où les obligations légales et les traditions de concertation conduisaient déjà à beaucoup d'informations économiques, financières et sociales.

Nécessitant une expertise comptable, il n'empêche que l'information dépassait parfois, semble-t-il, les possibilités de certains délégués qui se sentent noyés, problème depuis longtemps identifié en ce qui concerne l'information fournie au conseil d'entreprise national. Toutes les centrales syndicales offrent pourtant une formation dans ces domaines.

Interrogés sur la possibilité d'obtenir la même information par d'autres sources de renseignement, habituelles cette fois, nos répondants étaient loin d'être unanimes. Certains considéraient que le CEnE n'apportait pas grand-chose dans ce domaine mais beaucoup estimaient que leur vision s'était élargie, en remplaçant leurs préoccupations habituelles dans un cadre plus large, particulièrement en ce qui concerne la connaissance des sites de leur entreprise à l'extérieur de la Belgique.

Certains répondants estimaient avoir acquis une meilleure connaissance de la stratégie internationale de leur firme.

La question la plus sensible qui s'est posée dans les multinationales étudiées concerne les fusions et les acquisitions,²⁵ phénomène marquant dans les années '90. La Générale de Banque et Cockerill Sambre se trouvaient précisément dans un tel processus à l'époque de nos interviews alors que Commercial Union et Winterthur venaient d'annoncer une fusion. Toutefois, l'information dans ce domaine a chaque fois été fournie a posteriori, sauf dans un cas: la Générale de Banque. Selon le management, la pratique des affaires et des opérations de bourse semble obliger les parties à un accord de confidentialité et exclure la possibilité d'une consultation des travailleurs 'en temps utile'. L'exception de la Générale de Banque s'explique aisément par la publicité donnée à l'époque aux offres en concurrence ainsi qu'à la division des dirigeants quant à l'alliance à choisir.

Tableau 5.2 Information/consultation en cas de fusion/prise de contrôle

	Cockerill Sambre	Commercial Union	Winterthur	Générale de Banque
Avant	Information sur la stratégie générale et les partenaires potentiels	Secrétaire du CEnE informé la veille au soir de l'annonce publique	Aucune information	Consultation concernant deux offres concurrentes
Après	1. Conférence tél. avec CR 2. Réunion extraordinaire	Information au cours de la réunion ordinaire	Au cours d'une réunion extraordinaire demandée par le CEnE	Au cours d'une réunion extraordinaire

Nous avons aussi eu plusieurs exemples d'une conception stricte de la part des directions d'une des prescriptions subsidiaires de la directive que l'on retrouve dans les accords. Il y est prévu que la compétence en matière d'information et de consultation du CEnE se limite à des questions concernant l'ensemble de la MN ou au moins deux des établissements ou entreprises situés dans des Etats membres différents (Annexe: art. 1, par. d). Des directions l'ont parfois utilisée pour refuser des informations sur des acquisitions ou des ventes d'établissements qui certes sont situés dans un seul pays mais font clairement partie d'une stratégie plus générale: c'est indéniable quand il s'agit de vendre les établissements d'une filiale pays par pays. C'est donc soit l'interprétation de la directive, soit sa mise en œuvre qui est en cause, dans ces exemples de déficit d'information.

²⁵ Nous n'en donnerons pas ici une liste précise mais le phénomène apparaît déjà dans les changements de nom de ces MN depuis notre enquête: Cockerill Sambre est devenu Cockerill Sambre Usinor, La Générale de Banque a été absorbée par Fortis, Commercial Union est dorénavant, après deux fusions, CGNU (Commercial General Norwich Union).

Entre les réunions

En dehors des réunions plénières, la grande majorité des délégués n'ont guère de contacts avec leurs collègues étrangers. Les contacts transnationaux transitaient essentiellement par le président ou secrétaire du CEnE, selon une structure 'en étoile' identifiée dans d'autres cas (Lecher et al., 1999). En fait, le degré d'activité créé autour du CEnE entre les réunions officielles semblait dépendre principalement de la motivation du secrétaire (ou président). Les plus motivés d'entre eux à maintenir le lien entre les réunions se plaignaient néanmoins du peu de réactions et d'initiatives de la part de la majorité de leurs collègues étrangers. Il s'agit surtout d'échange d'information.

Premiers résultats

Les résultats obtenus pour les travailleurs par rapport aux espoirs suscités par la création des CEnE apparaissaient donc plutôt limités. Toutefois, nous avons eu des exemples d'utilisation du CEnE pour des objectifs locaux de négociation, soit grâce à la possibilité de contrôler l'information donnée par les directions auprès de collègues étrangers, soit grâce à l'accès direct à la direction internationale non belge. On se trouvait là déjà en dehors de l'objet formel du CEnE. Et la question se pose de savoir si cette institution pourra élargir ses compétences au-delà de l'information et de la consultation vers la négociation, en droit ou en fait.²⁶ Le premier préalable est le développement d'un sentiment d'appartenance commune. De fait, des liens amicaux commençaient à se développer entre certains des membres de nos comités. Dans trois des entreprises sujettes à des processus de fusion/absorption, les membres du CEnE étaient parvenus, à un moment ou l'autre, à prendre des positions communes et, dans deux d'entre elles, à rédiger une déclaration commune. Ce fut parfois au prix de discussions difficiles et, même dans des situations où l'intérêt commun semblait clair, de telles prises de position communes marquent une avancée significative sur les particularismes nationaux.

²⁶ Bien que la négociation ne soit absolument pas prévue dans les compétences du CEnE, il existe aujourd'hui de rares exemples de négociations menées à bien dans des CEnE, par exemple à Ford (janvier 2000) et GM (juillet 2000), dans un contexte de restructuration (European Works Councils Bulletin, 2000).

4. Logiques divergentes et sources de tension

Le comité d'entreprise européen: un forum pour le management?

Les employeurs, par le biais de leurs associations, ont longtemps opposé une résistance farouche à la seule existence de cette directive mais ils ont finalement dû s'incliner.

Les motivations à négocier un accord anticipatif, pour les directions, étaient de plusieurs ordres: renforcer l'image d'employeur 'social' ou de 'bon européen' et/ou tirer avantage de la liberté laissée par l'article 13 de la directive. Confrontées à l'obligation d'instaurer le CEnE, les directions ont, logiquement, voulu en tirer bénéfice: le CEnE peut constituer une plate-forme pour légitimer leurs options et leur identité face aux travailleurs. En dépit des inconvénients en termes de coût et de temps, nos interlocuteurs patronaux voyaient comme premier avantage potentiel du CEnE la possibilité de faire comprendre les visions de la direction par les représentants des travailleurs et d'élargir le point de vue de ces derniers. Nous avons vu plus haut que ce résultat semblait atteint.

Du point de vue syndical, la difficulté est effectivement ici de mieux percevoir la stratégie de la multinationale tout en déjouant les manœuvres de séduction et les diverses formes de contrôle qui visent plus ou moins directement à contrer la construction d'un acteur européen.

La difficile construction d'un acteur syndical au niveau européen

D'autres obstacles existent que la réticence patronale et ils sont sérieux. Certains tiennent aux caractéristiques mêmes des CEnE dont les compétences et les règles de fonctionnement imposent des limites étroites (Streeck, 1997).

D'autres encore relèvent des champs d'interaction entre différents acteurs. A la différence d'autres structures de représentation dans l'entreprise, les CEnE, lorsqu'ils ont été mis en place, ont été pour l'essentiel imposés d'au-dessus ou de l'extérieur, souvent sans une complète participation des acteurs potentiels dans la multinationale. De plus, ils recoupent les structures représentatives et syndicales existantes, créant souvent un « déficit démocratique » qui est à la source d'une série de difficultés. Comme Lecher et Rüb (1999) l'ont remarqué, il s'agit de nouveaux acteurs qui entrent sur le terrain de la politique de l'entreprise et ces nouveaux acteurs se constituent en interaction avec d'autres, créant de la sorte de nouvelles tensions.

1. *Au sein du CEnE, entre les délégations nationales, le premier problème était souvent celui de la communication. La langue demeurait une barrière majeure. En deuxième lieu, et ce n'est pas sans relation avec la langue, les différences de systèmes de relations industrielles et de cultures syndicales pouvaient générer une méfiance susceptible de rendre la collaboration difficile. Les*

Belges affichaient un sentiment de supériorité vis-à-vis des autres systèmes sans vraiment chercher à les comprendre. Et la réciproque est sans doute vraie pour les autres nationalités. Il faudra là beaucoup de temps, ce dont les délégués sont bien conscients. Sans doute, les organisations syndicales ont-elles ici un rôle essentiel à jouer: des séminaires adaptés peuvent contribuer substantiellement à une meilleure compréhension par les syndicalistes de différents pays du sens et de la portée des divergences entre leurs conceptions et leurs pratiques respectives.

Enfin, bien que cela n'ait pas été directement évoqué dans nos interviews, une certaine compétition entre les sites de production pourrait apparaître.

2. *Au sein du CEnE, au sein des délégations nationales:* dans le contexte de pluralisme syndical belge, la rivalité intersyndicale - tant entre syndicats qu'entre centrales d'employés et centrales d'ouvriers - pouvait aussi nuire à la collaboration entre les membres du CEnE. Une forme de dédain peut apparaître vis-à-vis du syndicat rival et partant, pour les activités dans lesquelles ce dernier se situe en première ligne, par exemple le comité restreint du CEnE. Inversement, celui qui occupe une position dominante dans le CEnE semble parfois peu disposé à communiquer avec ses collègues concurrents, entraînant de la part de ceux-ci une distanciation vis-à-vis de l'institution.
3. *Entre les membres du CEnE et les travailleurs de la base.* L'information au sujet du contenu des réunions était loin de circuler systématiquement au sein des établissements belges de la multinationale, surtout du côté ouvrier où l'un des modes de communication dominants consistait à aborder le sujet au cours des réunions régulières de militants. L'information n'était pas partout reprise au conseil d'entreprise national et donc les structures nationales de représentation pouvaient rester en dehors du flux d'information. Moins d'information encore était donnée aux travailleurs de certains établissements périphériques ou, a fortiori de filiales. L'une des raisons résiderait dans le désintérêt de la base pour le CEnE, apparemment général, et même de certains représentants des travailleurs en dehors du CEnE. D'ailleurs les réunions des CenEs sont fréquemment moquées, paraît-il, comme relevant du 'tourisme syndical'. Mais ce désintérêt ne peut que se renforcer avec la rareté de l'information, créant ainsi un cercle vicieux. On peut se demander ici comment améliorer la visibilité de l'institution et la légitimité du mandat.
4. *Entre les membres belges du CEnE et leur centrale, y compris dans ses structures régionales.* Traditionnellement, c'est à elle que sont dévolues les compétences internationales qui concernent l'entreprise, les responsabilités finales en matière de négociation collective et c'est elle qui, du côté syndical, détient la clé des moyens financiers nécessaires pour que des relations se développent véritablement au-delà des frontières entre les membres du CEnE. Enfin, les délégués de ces grandes entreprises ont généralement des responsabilités syndi-

cales en dehors de leur firme et donc peu de temps libre à allouer à cette nouvelle institution, qui ne soit pas détourné d'autres engagements.

D'une manière générale, l'investissement des centrales dans le soutien aux CEnE était variable, mais très apprécié par les délégués là où il était développé.

5. Les défis

A travers les quelques cas que nous avons examinés, les CEnE apparaissent portés par un faible nombre de militants syndicaux. Ceux-là avaient un sentiment européen plus fort, parlaient souvent plusieurs langues, étaient aussi souvent relativement éloignés de la vision de leur base, et même de leurs collègues, membres et non membres du comité. Clairement, ces comités avaient encore un long chemin à parcourir pour devenir des acteurs européens. Toutefois, des étapes avaient déjà été franchies par certains et des progrès ont encore été réalisés depuis lors: il s'agit d'un processus évolutif. Avec le temps, un soutien adéquat des syndicats, particulièrement via les centrales, l'enthousiasme des délégués les plus convaincus, une possibilité de combler le déficit démocratique qui les sépare de leur base, il est bien possible qu'ils parviennent à passer du stade de forum d'information annuel ou bisannuel à un rôle de coordination entre des groupes de travailleurs entre lesquels grandit la confiance et dont une partie au moins des intérêts convergent.

Pour progresser dans cette voie, les acteurs impliqués aux différents niveaux de l'organisation syndicale ont à relever une série de défis. Ces derniers sont de plusieurs ordres:

- compétences des CEnE;
- droits autonomes des membres travailleurs;
- savoir faire et compétences des membres;
- cohésion interne du CEnE;
- développement du sentiment d'appartenance européenne tant des membres que de la base.

Chacun de ces défis relève de l'action d'un ou de plusieurs des acteurs à tous les niveaux de l'organisation syndicale:

- CES;
- fédérations sectorielles européennes;
- syndicats nationaux et Centrales;
- secrétaires régionaux;
- représentation syndicale dans l'entreprise.

On sait que des actions sont déjà entreprises dans ce sens. C'est ainsi que la CES devra poursuivre son objectif de révision de la directive notamment dans le but de voir élargir les compétences du CEnE, que les fédérations sectorielles

organisant, en collaboration avec les syndicats nationaux, des formations internationales communes, que certaines centrales réunissent les délégués dans les CEnE pour les former, pour confronter leurs expériences et, par là, développer les savoir-faire de tous, que des membres des CEnE obtiennent, grâce à leur travail syndical davantage de droits, que l'appui d'experts est une nécessité reconnue, que des délégués invitent des collègues étrangers à participer aux réunions de leur conseils d'entreprise, que certains tentent de sensibiliser davantage la base à la dimension européenne, etc.

Les syndicats belges ont pu utiliser leurs ressources pour créer les premiers comités et pour y faire désigner nombre de représentants compétents. Les droits existant pour les délégations syndicales et les conseillers d'entreprise ont déjà permis des avancées. Il reste à dégager encore d'autres ressources pour améliorer l'efficacité des comités, et à arbitrer les tensions qui existent entre les différents branches du mouvement, tensions susceptibles d'affaiblir les comités. Il faudra aussi compter sur la motivation des délégués pour amener leur base à prendre pleinement conscience des enjeux européens.

Même si des facteurs particuliers l'ont favorisée,²⁷ la mobilisation internationale des travailleurs lors de la fermeture de Renault Vilvorde résultait en grande partie de l'existence du comité européen de cette multinationale.²⁸ Tout récemment, le comité européen d'Opel s'est trouvé uni devant²⁹ la menace de fermeture d'un site européen et cette attitude a sans doute pesé dans la décision de la direction de répartir la charge du plan de restructuration prévu sur les différents usines européennes. L'existence des comités d'entreprise européens peut donc être considérée comme une première réponse pertinente à l'internationalisation du capital et une étape sur la voie d'un syndicalisme européen.

²⁷ Sur ce point, voir Rehfeldt (1999).

²⁸ Selon Gacoms, le leader FGTB du mouvement (Aizicovici, 1999).

²⁹ Selon *Info CSC*, 24 août 2001.

Hoofdstuk 6

Slotbedenking

Guy Van Gyes, HIVA-K.U.Leuven

Een oorspronkelijke werktitel van het hier in synthese voorgestelde onderzoekswerk over de Belgische vakbonden was ‘vernieuwen om te behouden’. Het was waarschijnlijk een te pretentieuze titel. Het onderzoekswerk was niet zozeer gericht op het opzetten of het inrichten van een (beleids)discussie over welke strategische en organisatorische innovaties de vakbonden vandaag moeten uitwerken, dan wel geconcentreerd op het aandragen van empirisch materiaal voor het voeren van zulke vernieuwingsdiscussie. Het onderzoeksmateriaal in deze bundel valt daarom voornamelijk op door zijn empirische ‘naaktheid’.

1. Het werk afgerond?

We beschouwen dit syntheserapport daarom ook niet als het eindpunt van het geleverde werk.

In de eerste plaats moet nog meer energie worden gestoken in de discussie met de praktijkmensen van de vakorganisaties. Hiervoor zijn al aanzetten gegeven in de voorbije periode. Binnen een studiedag in samenwerking met het Europees Vakbondsinstituut zijn de resultaten van DULBEA en het Institut de Sociologie gepresenteerd. Er is een poging ondernomen om de BERD-resultaten in werkconferenties te bespreken met vakbondsmilitanten. Als gevolg van de nakende sociale verkiezingen is het toen moeilijk gebleken om de geënquêteerde basismilitanten van de vakbond daarvoor warm te maken. We zouden in dit verband kunnen stellen dat het concept - in een doemoment met betrokkenen een survey verder uitdiepen - is uitgetest.

De wetenschappelijke verdieping staat ondertussen niet stil. De deelluiken worden gerapporteerd in tijdschriftartikels (zie nu al DULBEA en Institut de Sociologie), aparte publicaties (dossier ‘Sociale verkiezingen’ en BERD-brochure), webdocumenten (HIVA en Institut de Sociologie) en doctoraatswerk (Departement Sociologie en DULBEA). Het materiaal wordt verder ook opgepikt in internationaal comparatief werk. Het onderzoek over de Europese ondernemingsraden is geconfronteerd met de Engelse situatie (Beaupain, Jeffreys & Lanotte, 1999). Het BERD-materiaal is al gebruikt in een bijdrage over de Belgische vakbonden in een internationale publicatie (Van Gyes, De Witte & van der Hallen, 2000).

Het geleverde onderzoek had in de deelluiken, waar uitgebreid empirisch veldwerk werd voorzien, een lange en sterke inspanning nodig om consensus over de aard en de soort van de bevraging te bekomen. Vakbondsonderzoek heeft nu eenmaal betrekking op organisaties die zich willen positioneren en verdedigen. Terecht is men dus als vakbond kritisch tegenover personen die hun werking onder de loep willen nemen. Aldus had het totaalproject gefinancierd door DWTC misschien een 'ongewilde' meerwaarde. Er is tijd en middelen gestoken in het in dialoog uitwerken van bevragings- en analysemethoden (zowel naar inhoud als naar vorm), zodat meer en beter onderzoek in het domein van de Belgische arbeidsverhoudingen in de toekomst mogelijk is.³⁰ We zouden hier willen wijzen op vier toegevoegde waarden:

- het nut van econometrische studie over arbeidsverhoudingen: de economische studie van de arbeidsverhoudingen is in België altijd weinig uitgebouwd geweest; het heeft de DULBEA-groep niet weerhouden om binnen het DWTC-project een econometrische bijdrage te leveren;
- het uittesten van een vragenlijst over arbeidsverhoudingen op bedrijfsniveau in een surveymethode die sterke gelijkenissen vertoont met internationaal geprezen en herhaaldelijk uitgevoerd onderzoek zoals de Britse Workplace Employee Relations Survey;
- de toepassing van de participatieve, interactieve methodiek van de werkconferentie binnen een syndicale context;
- de definitieve bevestiging van de exploratiemogelijkheden van een administratieve databank over arbeidsverhoudingen zoals het bestand van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid over de sociale verkiezingen.

We spreken hier de hoop uit dat voor een aantal van deze (verkende) onderzoeksrichtingen het einde van het onderzoeksproject niet het einde van de ingeslagen weg betekent.

In de rest van deze slotbedenking willen we ten slotte de praktijkmensen van de vakorganisaties en hun strategische discussies prikkelen door een aantal vragen of opmerkingen, waardoor het onderzoekswerk werd gevoed, nogmaals scherper te stellen, nu dit onderzoekswerk achter de rug is. We zullen hiervoor gedeeltelijk het geleverde onderzoekswerk overstijgen.³¹ Daarom gebruiken we in de titel van deze slotbijdrage het woord 'bedenking'. Het gaat dus niet om een uitgekristalliseerde reeks van beleidsaanbevelingen die het onderzoeksteam gezamenlijk heeft gestemd.

³⁰ In volgende bijdrage hebben we een korte staat van deze onderzoekstraditie met betrekking tot arbeidsverhoudingen in België gemaakt: Van Gyes (2000).

³¹ Maar gebruiken daarvoor wel bijdragen die we geschreven hebben als onderdeel van de gebruikte onderzoekstijd, zie Van Gyes, De Witte & Pasture, 2001; Van Gyes, De Witte & van der Hallen, 2000.

2. Oké!

In de eerste plaats willen we naar het onderzoeksmateriaal teruggrijpen om aan te tonen dat er in elk geval goede argumenten zijn om zich te buigen over de vraagstelling 'Op welke wijze moet de vakbond en het systeem van arbeidsverhoudingen worden vernieuwd om het te behouden?'. Het is immers belangrijk te beklemtonen dat doordat men deze vraagstelling maakt, men impliciet veronderstelt dat vakbonden als middenveldorganisaties in ons maatschappelijk bestel behouden moeten blijven. Het geleverde studiewerk levert u, indien nodig, additioneel bewijsmateriaal voor deze veronderstelling:

- werknemers legitimeren nog altijd massaal vakbonden op bedrijfsniveau via sociale verkiezingen;
- werkgevers geconfronteerd met vakbonden in hun bedrijven bouwen een vertrouwensband op met deze vertegenwoordigers;
- macro-economisch en macro-sociaal levert de coördinerende rol van vakbonden en collectieve onderhandelingen mooie zaken op zoals meer sociale cohesie;
- organisatorisch hebben ze de slagkracht om snel op een nieuwe actiemiddel zoals Europese ondernemingsraden in te pikken.

Oké, behouden dus. Betekent dit ook alles houden bij het oude? Los van de filosofische vraag of een omvangrijke organisatie als de vakbond of een complex systeem als de arbeidsverhoudingen ooit zouden stilstaan, zouden we hier vooral een aantal bijzondere kwesties over deze innovatie willen opwerpen.

3. Remmende voorsprong?

Vooreerst moeten we dan een waarschuwing richten aan de vakbonden. Belgische vakbonden worden niet openlijk geconfronteerd met een crisis zoals in een aantal andere Europese landen. Nochtans doen een aantal fenomenen zich even sterk voor in België als in andere EU-landen. De institutionele inbedding van het Belgische syndicalisme - daar komen we straks nog op terug - leidt er toe dat de Belgische bonden in hun hoofdparameter voor prestatie - het aantal leden - niet te maken hebben met grote verliezen zoals bij heel wat andere Europese bonden. Als observator van de Belgische vakbonden bekruipt dan ook soms het gevoel dat we - wetenschap over vakbond en vakbonden zelf - het misschien niet zien aankomen. Doordat er geen openlijke crisisgevoelens zijn, wordt er ook niet diepgaand gepeild naar crisisverschijnselen. Maken we niet voldoende slapende honden wakker, of zijn we te veel op zoek naar spoken? Naar onze mening hebben we nog altijd niet voldoende bewijsmateriaal om uit te sluiten dat de Belgische vakbonden op middellange termijn geen exemplarisch voorbeeld zullen zijn van de wet van de remmende voorsprong: omdat de druk op veranderingen niet erg

groot is, bestaat het gevaar dat men binnen x-aantal jaren een aantal veranderingen in zijn omgeving heeft laten voorbijgaan en de voorsprong wordt omgebogen in een achterstand.

We illustreren deze twijfel even met de al genoemde ledenkwestie. We geloven de vakbondsleiders op hun woord en gaan ervan uit dat de ledencijfers de laatste jaren niet dalen en zelfs eerder lichtjes stijgen. Nochtans doen in de Belgische economie zich grosso modo dezelfde verschuivingen voor die in andere Europese landen voor een daling in de ledencijfers zorgen: hogergeschoolden met een lager geloof in de vakbondsideologie, kleinere bedrijven in de dienstensector met minder vakbonds aanwezigheid, meer vrouwen op de arbeidsmarkt die toch anders tegen het syndicale mannenbastion aankijken, werknemers in a-typische arbeidscontracten die overvallen worden door een 'outsider'-gevoelen. Heeft de stijging in leden dan niet eerder te maken met een tijdelijk effect, namelijk dat gepensioneerden in België vooral in industriële sectoren lid blijven wegens de uitbetaling van enkele voordelen? Doet de stijging zich ook werkelijk voor onder de werkenden, d.w.z. in de syndicalisatiegraad, die het internationaal vergelijkingspunt is? Ongewild kan men zich dus een rad voor de ogen draaien, wanneer men vooral naar absolute aantallen kijkt. Een voorbeeld van dit mechanisme vinden we ook terug in de analyse van de sociale verkiezingen. Het aantal mandaten en verkozenen stijgt. Relatief gezien daalt evenwel de spreidingsgraad van de OR en het CPBW. Deze opmerking gaat vooral op als we kijken naar de arbeiders. Deze arbeiderscentrales zijn over het algemeen nog machtige organisaties binnen de vakbondsstructuren. In absolute aantallen worden ze meestal niet geconfronteerd met een dalend aantal verkozenen (militanten), in vergelijking met andere beroepscategorieën (bedienden, kaders) verliest deze arbeidersgroep evenwel aandeel.

4. Institutionele kaartenhuis?

De kracht van het Belgische syndicalisme is gebouwd op een stevige institutionele inbedding. Deze inbedding heeft een zestal grote componenten:

- een wettelijk quasi-monopolie voor de vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer;
- vakbonds betrokkenheid in het beheer en de administratie van de werkloosheidsuitkeringen en een aantal (meestal sectorspecifieke) sociale premies of uitkeringen;
- het systeem van de syndicale premie (werkgever die een deel van het vakbondslidgeld betaalt in ruil voor sociale vrede);
- de centralisatie van collectieve onderhandelingen met als sluitstukken de loonindexering en de algemeen bindende verklaring van sectorale CAO's;
- de erkenning als gesprekspartner door het politieke stelsel (i.h.b. met minimum altijd één regeringspartner waar specifieke banden mee zijn);

- financiering van een deel van de werkingsmiddelen via allerlei subsidiekanaalen zoals het syndicaal verlof (voor training van vakbondsvertegenwoordigers) en de fondsen voor sociaal-cultureel werk.

Om deze institutionele inbedding te typeren zouden we gebruik willen maken van het 'kaartenhuis'-beeld. Elk van de componenten heeft zijn belang zodat het geheel niet instort. De componenten versterken mekaar, zijn met mekaar verweven. Verzwakt één van de componenten, bestaat het gevaar dat de andere component ook niet langer overleeft. We geven enkele voorbeelden. Centrale onderhandelingen zijn voor een werkgever een pak aantrekkelijker als hij wordt geconfronteerd met een sterke vakbondsoppositie op bedrijfsniveau. De erkenning door het politieke stelsel zorgt ervoor dat het beheer in de sociale zekerheid niet in vraag wordt gesteld. De betrokkenheid in de sociale zekerheid zorgt voor aandacht in de centrale onderhandelingscoördinatie voor sociale uitsluiting (en dus voor een grotere macro-sociale efficiëntie van deze IPA-onderhandelingen). Zo kunnen we nog een tijdje doorgaan.

Het lijkt evenwel belangrijker er op te wijzen dat een aantal van deze kaarten vandaag opnieuw worden geschud. We zouden op basis van het onderzoeksmateriaal willen wijzen op drie bijzondere situaties:

- de traditie waarin het vakbondsoptreden op bedrijfsniveau zich heeft genesteld, wordt geconfronteerd met nieuwe uitdagingen. Dit optreden houdt zich voornamelijk met arbeidsvoorwaarden (werkzekerheid, loon, arbeidstijd) en arbeidsomstandigheden bezig. Op bedrijfsniveau dienen zich nieuwe uitdagingen aan, waarbij de vraag kan worden gesteld of de vakbond mee op deze trends kunnen springen. Heeft men daarvoor de competenties, krijgt men daartoe de kans? We denken dan aan de verschuivingen van grote bedrijven naar kleine bedrijven, van industrie naar diensten, van hiërarchische, bureaucratische organisaties naar meer afgeplatte en participatieve arbeidsorganisaties;
- de vorming van nieuwe soorten van 'outsiders' die enerzijds geen volwaardige werknemers zijn, maar anderzijds niet behoren tot de uitgesloten van de sociale uitkeringstrekkers. Het gaat hier om een lange lijst van flexibele werkstatuten. Waar en hoe komen zij aan bod?;
- het dalend belang van het nationale niveau zowel op economisch, politiek als sociaal vlak, terwijl de instituties, waar de Belgische vakbondskracht op steunt, zich vooral daar hebben ontwikkeld. Europa, regio, lokale gemeenschap en bedrijf winnen als niveau aan belang.

In deze nieuwe terreinen of aandachtspunten kunnen de vakbonden, zeker in de eerste tijd, niet in die mate beschikken over een institutioneel raamwerk waarop kan worden teruggevallen. Eigen handelen, organisatie, initiatief, experiment wordt hier gevraagd.

5. Leren van ‘de tegenstander’?

De termen waarmee de huidige omgeving van het vakbondsoptreden kan worden omschreven zijn dan ook grotere differentiatie en onzekerheid. Ook bedrijven worden meer en meer met zulke situatie geconfronteerd en hebben daarop gereageerd met nieuwe strategieën. Een aantal van deze strategieën lijken ook relevantie te hebben voor een strategiediscussie van de syndicale beweging:

- projectmatig maatwerk om te innoveren en de werkmethode snel te kunnen aanpassen;
- kwaliteitszorg om de stijgende verwachtingen en eisen van de achterban in te vullen;
- terugvallen op kernactiviteiten en outsourcen en zich niet met elke maatschappelijke kwestie bezighouden, maar aanvaarden dat anderen binnen en buiten de vakbond sommige zaken in het belangenwerk beter kunnen;
- gebruik van nieuwe informatie- en communicatietechnologie om een aantal zaken goedkoper en sneller te kunnen doen.

Hoe erg het mag klinken in de oren van de vakbondsmilitant, maar ook van de vakbond wordt vandaag gezien de kansen en de bedreigingen die op haar afkomen en de strategieën die nodig zijn om daar op in te spelen, een flexibele organisatie verwacht. De uitdaging is daarbij de huidige sterkte van het Belgische syndicalisme - de inbedding in een institutionele traditie - niet te laten uitgroeien tot een hinderpaal of zwakte.

Bibliografie

- Aizicovici F. (1999), 'Karel Gacoms, ex-leader des Renault-Vilvorde, prône un eurosindicalisme contestataire', *Le Monde*, 20 avril 1999.
- Arcq E. & Pochet P. (2001), 'Vers un Nouveau Pacte Social en Belgique', in P. Fajertag & P. Pochet, *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*, Presses Universitaires Européennes, Bruxelles, p. 117-136.
- Beaupain Th., Jefferys S. & Lanotte G. (1999), 'European works councils: a step towards European industrial relations', Communication présentée à la *Conférence de l'IREC*, Aix en Provence, mai.
- Blanpain R. & Windey P. (1996), *European works councils: information and consultation of employees in multinational enterprises in Europe*, Peeters, Leuven.
- Blaschke S. (2000), 'Union density and European integration: diverging convergence', *European journal of industrial relations*, vol. 6, n° 2, p. 217-236.
- Calmfors L. & Driffill J. (1988), 'Centralisation of wage bargaining and economic performance', *Economic policy*, p. 13-61.
- Crouch C. & Traxlers F. (1995), *Organised industrial relations in Europe*, Avebury, Aldershot, p. 3-19.
- Cully M. (1998), *A survey in transition: the design of the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, <http://www.dti.gov.uk/emar/current.htm>.
- Dejonckheere H. & van der Hallen P. (1992a), *Zwijgen is fout, ik stem!?* *Vergelijkende analyse sociale verkiezingen 1987-1991*, Dossier Steunpunt WAV nr. 2, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Dejonckheere H. & van der Hallen P. (1992b), *Stemmen- en zetelprofijt in de non-profit?* *Vergelijkende analyse sociale verkiezingen 1987-1991 voor de profit- en non-profitsectoren*, Dossier Steunpunt WAV nr. 3, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Dejonckheere H. & van der Hallen P. (1992c), *Was 1987 een schrikkeljaar?* *Vergelijkende analyse sociale verkiezingen 1987-1991 voor de traditionele en niet-traditionele kaderorganisaties*, Dossier Steunpunt WAV nr. 4, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Ebbinghaus B. & Visser J. (2000), *Trade unions in Western Europe since 1945*, MacMillan, London.
- Engels C. & Salas L. (1999), *European works councils in Belgium*, Kluwer, The Hague. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission, *European works councils: an analysis of agreements under article 13*, Dublin.
- Ferner A. & Hyman R. (eds.) (1998), *Changing industrial relations in Europe*, Blackwell, Oxford.

- Goetschy J. & Lallement M. (1998), 'Reconfiguration des relations professionnelles: avant-propos', *Sociologie du travail*, no. 2, p. 123-128.
- Goffman E. (1959), *The presentation of self in everyday life*, Double Day Anchor Books, New York.
- Gold M. & Hall M. (1994), 'Statutory European works councils: the final countdown', *Industrial relations journal*, vol. 25, n° 3, p. 177-186.
- Harrop M. & Miller W.L. (1987), *Elections and voters: a comparative introduction*, Macmillan, London.
- Hoffman R. & Waddington J. (2000), *Trade unions in Europe: facing the challenges*, ETUI, Brussel.
- ILO (1997), *World labour report 1997-1998. Industrial relations, democracy and social stability*, ILO, Geneva.
- Info-CSC*, hebdomadaire de la CSC, 24 août 2001.
- Kerckhofs P. (1997), 'La directive sur les comités d'entreprise européens', *Courrier hebdomadaire du CRISP*, no. 1579.
- Kerckhofs P. (2000a), Developments and challenges in the area of European works councils, Paper presented at the *ULB-ETUI conference*, Bruxelles, Octobre 2000.
- Kerckhofs P. (2000b), 'European works council developments in 1999', in E. Gabaglio & R. Hoffmann, *European trade union yearbook*, Institut Syndical Européen, Bruxelles.
- Knudsen H. & Bruun N. (1998), 'European works councils in the Nordic countries: an opportunity and a challenge for trade unionism', *European journal of industrial relations*, vol. 4, n° 2, p. 131-156.
- Lecher W., Nagel B. & Platzer H. (1999), *The establishment of European works councils. From information committee to social actor*, Ashgate, Aldershot.
- Lijphart A. et al. (1994), *Electoral systems and party systems: a study of twenty-seven democracies 1945-1990*, Oxford university press, New York.
- Lipietz A. (1997), 'The post-fordist world: labour relations, international hierarchy and global ecology', *The review of international political economy*, vol. 4, n° 1, p. 1-41.
- Lyon-Caen A. (1997), 'La négociation collective dans ses dimensions internationales', *Droit social*, no. 4, avril, p. 359-367.
- Marginson P., Gilman M., Jacobi O. & Krieger H. (1998), *Negotiating*.
- Martin A. & Ross C. (1999), *The brave new world of European labor. European trade unions at the millennium*, Berghahn Books, Oxford.
- Marx I. & Verbist G. (1998), 'Low-paid work and poverty: a cross-country perspective', in S. Bazen, M. Gregory & W. Salverda (eds.), *Low-wage employment in Europe*, LoWER, Edward Elgar.
- Millward N., Marginson P. & Callus F. (1998), 'Large-scale national surveys for mapping, monitoring and theory development', in K. Whitfield & G. Stranos (eds.), *Researching the world of work: strategies and methods in studying industrial relations*, ILR Press, Ithaca, p. 135-156.
- OCDE (1997), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

- Plasman R. & Rycx F. (2000), 'Négociations collectives et performances socio-économiques: une comparaison internationale', *La revue de l'IREC*, no. 32/1, Paris, p. 5-43.
- Plasman R. & Rycx F. (a), 'Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage', à paraître in *Reflets et perspectives de la vie économique*.
- Plasman R. & Rycx F. (b), 'Collective bargaining and poverty: a cross-country perspective', à paraître in *European journal of industrial relations*.
- Plasman R. & Rycx F. (c), 'Determination of wages and employment in Swedish private sector', à paraître in *Studi economici*.
- Raulier A. (1995), 'Le droit européen à l'information/consultation', *L'année sociale 1994*, Institut de sociologie, ULB, Bruxelles, p. 291-302.
- Raulier A. (1997), 'Les comités d'entreprise européens: les débuts de la pratique', *L'année sociale 1996*, ULB, Bruxelles, p. 409-422.
- Rehfeldt U. (1999), European works councils and international restructuring: a perspective for European collective bargaining, Communication présentée à la *Conférence de l'IREC*, Aix en Provence, mai.
- Rigaux M. & Dorssemont F. (1999), *Comités d'entreprise européens, Examen juridique du comité d'entreprise européen: vers un amendement de la directive CE 94/45*, Intersentia, Anvers.
- Schulten T. (1996), 'European works councils: prospects for a new system of European industrial relations', *European journal of industrial relations*, vol. 2, n° 3, p. 303-324.
- Siebert H. (1997), 'Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe', *Journal of economic perspective*, vol. 11, n° 3, p. 37-54.
- Smeeding T.M. (1997), *Financial poverty in developed countries: the evidence from LIS*, Final Report to the UNDP, Working paper n°155.
- Streeck W. (1997), 'Neither European nor works councils: a reply to Paul Knutsen', *Economic and industrial democracy*, vol. 18, n° 2, p. 325-327.
- Turner L. (1996), 'The Europeanization of labour: structure before action', *European journal of industrial relations*, vol. 2, n° 3, p. 325-344.
- Van den Bosch K. & Marx I. (1996), *Trends in financial poverty in OECD countries*, Working Paper, Centre for social policy, University of Antwerp (UFSIA).
- Van Gyes G., van der Hallen P. & De Witte H. (2000), 'Belgian trade unions in the nineties: does strong today, mean strong tomorrow?', in R. Hoffman & J. Waddington, *Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussel, p. 105-142.
- Van Gyes G. & van der Hallen P. (2001), *Een onvolledige strijd: sociale verkiezingen en democratie. Analyse sociale verkiezingen 1987-2000*, WAV dossierreeks, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Van Gyes G., De Witte H. & Pasture P. (2001), *Can class still unite? The differentiated workforce, class solidarity and trade unions*, Avebury, Aldershot.

- Van Ruysseveldt J. & Visser J. (1996), 'Weak corporatisms going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium', in J. Van Ruysseveldt & J. Visser (eds.), *Industrial relations in Europe: traditions and transitions*, Sage, London, p. 205-264.
- Van Ruysseveldt J., Huiskamp R. & Van Hoof J. (1995), *Comparative industrial and employment relations*, Sage, London.