

WERKGELEGENHEIDSBEVORDERENDE

MAATREGELEN IN CAO'S:

**Een onderzoek naar de macroresponsiviteit van het
sectorale CAO-overleg in België**

Joris Van Ruysseveldt

1. INLEIDING

Zoals in de meeste West-Europese landen worden in België de belangrijkste arbeidsvoorwaarden van de overgrote meerderheid van de werknemers in de private economie bij collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geregeld. Toch is de inhoud van deze CAO's en het verloop van het CAO-onderhandelingsproces in België nog maar weinig systematisch en vanuit een expliciet wetenschappelijk analysekader onderzocht. Het hier beschreven onderzoek biedt een eerste aanzet om de CAO-onderhandelingen in België tot voorwerp van wetenschappelijk onderzoek te maken. De onderzoeksresultaten zijn uitgebreid gerapporteerd in het proefschrift "Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België" (2000).

Van 37 PC's uit de private economie is de inhoud van de onderhandelde CAO's geanalyseerd en zijn relevante institutionele, organisationele en sociaal-economische kenmerken gemeten. Dat maakt mogelijk antwoorden te geven op vragen als: in welke mate heeft het dominante onderhandelingsniveau (sector of onderneming) een invloed op de inhoud van de CAO? Wat is het effect van de organisatiegraad van vakcentrales en werkgeversfederaties op de door hen onderhandelde CAO's? In welke mate bepalen sociaal-economische kenmerken van de sector waarvoor onderhandeld wordt - zoals de mate van concurrentie, de exportgevoeligheid, de structuur van de sector - de resultaten van de onderhandelingen? Op al deze vragen laat het onderzoek toe een antwoord te geven.

In dit artikel lichten we eerst het CAO-overleg op sectoraal niveau in België kort toe. Daarna staan we stil bij een concept dat een centrale plaats heeft ingenomen in het onderzoek: de macroresponsiviteit van de CAO en wordt het analysekader dat aan het onderzoek ten grondslag ligt, uit de doeken gedaan. Vervolgens formuleren we de hypothesen die in het onderzoek getoetst zijn. Tevens worden het onderzoeksopzet en de gevolgde onderzoeksmethoden behandeld. Tenslotte presenteren we de resultaten van de analyse en leiden we daaruit een aantal conclusies af.

2. CAO-OVERLEG OP SECTORAAL NIVEAU IN BELGIË: EEN KORTE TOELICHTING

De spelregels met betrekking tot het collectief onderhandelen over lonen en arbeidsvoorwaarden zijn te vinden in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Een CAO wordt aldaar omschreven als: 'een akkoord dat gesloten wordt tussen een of meer werknemersorganisaties en een of meer werkgeversorganisaties of een of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld'. Bij het afsluiten van een CAO zijn aan werknemerszijde dus steeds een of meerdere werknemersorganisaties betrokken (nooit een werknemer of een groep van werknemers). Aan werkgeverszijde ligt dat anders: een werkgever (of een groep van werkgevers) kan voor hun onderneming (of groep van ondernemingen) een ondernemingsCAO afsluiten. Bij het onderhandelen van een sectorCAO die voor alle ondernemingen in de bedrijfstak geldt, worden werkgevers echter bijna zonder uitzondering vertegenwoordigd door een of meerdere werkgeversorganisaties.

In de regel wordt een sectorCAO onderhandeld in een *Paritair Comité* (afgekort: *PC's*). Dat zijn wettelijk opgerichte onderhandelingsorganen waarin de betreffende werkgeversfederatie(s) en de betreffende vakcentrales van de erkende vakconfederaties (ACV, ABVV en ACLVB) CAO's kunnen afsluiten waarin de belangrijkste loons- en arbeidsvoorwaarden zijn geregeld voor de werknemers in de sector waarvoor het PC bevoegd is. PC's zijn dus steeds bevoegd voor een specifieke sector, zoals de metaalnijverheid, de drukkerijen, de horeca of het wegvervoer. Soms is een PC alleen bevoegd voor de arbeiders in die sector, soms alleen voor de bedienden in die sector en soms voor zowel arbeiders als bedienden in die sector. Naast PC's bestaan in een aantal sectoren ook *Paritaire subComités* (afgekort *PsC's*). Die zijn slechts voor een deel van de sector bevoegd, bijvoorbeeld is PsC 149.2 alleen bevoegd voor koetswerkbedrijven (en niet voor garagebedrijven).

Het sociaal overleg vindt in België niet uitsluitend plaats op het niveau van de sectoren. Het Belgisch sociaal overlegstelsel is wel eens vergeleken met een drietrapsraket. Eerst wordt er op nationaal niveau onderhandeld over een interprofessioneel akkoord dat geldt voor de gehele marktsector. Vervolgens wordt

op het niveau van de Paritaire (sub)Comités een sectorCAO afgesloten die geldt voor een bepaalde (sub)sector. En tenslotte - althans in bepaalde, niet alle sectoren - wordt er in de (grotere) ondernemingen nog eens bijkomend onderhandeld over een ondernemingsCAO. Alhoewel het gebouw van het Belgisch sociaal overleg inderdaad drie verdiepingen telt - nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau - is in dit onderzoek de hoofdklemtoon gelegd bij de onderste twee verdiepingen. Het nationale overlegniveau bestaat uit het sociaal-economisch overleg en de onderhandelingen tussen de confederaties van werkgevers en werknemers (afhankelijk van de vooropgestelde doelstellingen en besproken materies is daar op gezette tijden ook de overheid bij betrokken). Die onderhandelingen tussen de confederaties kunnen leiden tot IPA's, interprofessionele akkoorden, waarin aspecten van de werkgelegenheidsverhouding voor de werknemers in de gehele marktsector worden geregeld. De sociale partners ontmoeten elkaar op nationaal niveau ook in geïnstitutionaliseerde overlegorganen zoals de Nationale Arbeidsraad (NA) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In de NA kunnen CAO's worden afgesloten die gelden voor de werkgevers en werknemers in de gehele marktsector. In die zin vormen nationale overeenkomsten - IPA's of NA-CAO's - een kader dat nader ingevuld en gespecificeerd kan worden op sectorniveau. Het is vanuit dit perspectief dat in deze studie aandacht is besteed aan het sociaal overleg op het nationale niveau.

3. WERKGELEGENHEIDSMATREGELEN IN CAO'S: DE MACRORESPONSIVITEIT VAN HET SOCIAAL OVERLEG IN BELGIË

De inhoud van CAO's kan vanuit meerdere perspectieven worden bestudeerd. Zo kan men zich afvragen welke invloed CAO-afspraken hebben op de kostprijs van arbeid: in welke mate en onder welke voorwaarden leiden CAO-onderhandelingen tot een min of meer gematigde loonontwikkeling? Een andere relevante invalshoek betreft de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisatie: in welke mate leiden CAO-afspraken tot een grotere soepelheid, of juist een grotere rigiditeit op de arbeidsmarkt en in de arbeidsorganisatie?

In dit onderzoek is gekozen voor nog een ander perspectief op de inhoud van de CAO. Doorgaans worden de sociale partners voorgesteld als (corporatistische) organisaties die louter gericht zijn op het verdedigen en behartigen van de belangen van hun leden en van hun eigen belangen als organisatie. In navolging van de corporatistische en institutionalistische theorievorming sluiten we echter niet uit dat CAO-onderhandelaars daarnaast ook gericht kunnen zijn op de bredere samenleving en op specifieke maatschappelijke problemen. Juist omdat zij uit ervaring geleerd hebben dat hun onderhandelingen een grote impact hebben, die de grenzen van de eigen sector of onderneming overstijgt, bestaat de mogelijkheid dat zij een zeker maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkelen en expliciet of impliciet

rekening houden met de gevolgen van hun interventies op bredere segmenten van de samenleving.

In navolging van Van den Toren (1996) gebruiken we voor onze analyse het concept '*macroresponsiviteit*'. Van den Toren omschrijft dit als: de mate waarin en de wijze waarop maatschappelijke effecten en doelstellingen geïncorporeerd worden in de CAO. Wij zullen hierna een meer operationele definitie voor dit concept aanhouden. Macroresponsiviteit verwijst dan naar de mate waarin CAO-onderhandelaars de CAO aangrijpen als een instrument om bijdragen te leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen en vraagstukken. Voorbeelden van maatschappelijke vraagstukken zijn de terugdringing van de werkloosheid, de bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen of de integratie van allochtonen in de samenleving. De vraag is dan of in de CAO afspraken gemaakt worden om doelgericht bij te dragen aan de oplossing van dergelijke maatschappelijke vraagstukken.

De macroresponsiviteit van de CAO is de afhankelijke variabele in ons onderzoek. We hebben die afhankelijke variabele bovendien op een specifieke wijze geoperationaliseerd. We hebben ervoor gekozen één welbepaald maatschappelijk probleem te selecteren en vervolgens te onderzoeken in welke mate CAO-onderhandelaars in sectorCAO's stappen ondernemen om bij te dragen aan de oplossing ervan. Het door ons geselecteerde maatschappelijke probleem betreft de werkloosheid of breder: de inactiviteit. De vraag is dan in welke mate in sectorCAO's maatregelen afgesproken worden die tot doel hebben de werkloosheid terug te dringen en/of het scheppen van nieuwe banen te bevorderen. De keuze voor werkloosheid als maatschappelijk probleem is vooral ingegeven door het feit dat de werkloosheid zich het grootste deel van de jaren negentig - na een stijging vanaf 1993 - op een hoog niveau heeft gestabiliseerd (Van Ruysseveldt, 2000, blz. 8-26) en door de verschillende betrokken beleidsactoren - zowel de verschillende overheden als de sociale partners - als hoogst problematisch is gedefinieerd (Van Ruysseveldt, 2000, blz. 136-139). Mochten we in ons onderzoek vaststellen dat er in sectorale CAO-onderhandelingen inderdaad weinig aandacht is gegaan naar de bevordering van de werkgelegenheid dan zou de conclusie gewettigd zijn dat het met de macroresponsiviteit van de CAO in België, en dus met de maatschappelijke oriëntatie van de sectorale CAO-onderhandelaars, pover gesteld is. In werkelijkheid stelden we vast dat er tussen de 37 in ons onderzoek betrokken PC's grote verschillen bestaan in de mate waarin maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in de CAO zijn opgenomen (zie Van Ruysseveldt, 2000, blz. 273-275). De vraag die zich dan opdringt is: hoe zijn deze verschillen in de inhoud van CAO's te verklaren? In paragraaf 5 formuleren hieromtrent een aantal hypothesen. Eerst gaan we in op de wijze waarop we de afhankelijke variabele concreet gemeten hebben (1).

Figuur 1. Werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

Oriëntatie op aanbod	Oriëntatie op vraag
<ul style="list-style-type: none"> * vorming en opleiding: - <i>algemeen</i>: inzetbaarheid - <i>doelgroepenbeleid</i>: opleiding van risico groepen 	<ul style="list-style-type: none"> * collectieve arbeidsduurvermindering met compenserende aanwervingen * beperking van overuren met compenserende aanwervingen
<ul style="list-style-type: none"> * vrijwillige deeltijdse arbeid * deeltijds loopbaanonderbreking * halftijds brugpensioen 	
<ul style="list-style-type: none"> * loopbaanonderbreking 	<ul style="list-style-type: none"> * tijdelijke werkloosheid
<ul style="list-style-type: none"> * brugpensioen 	

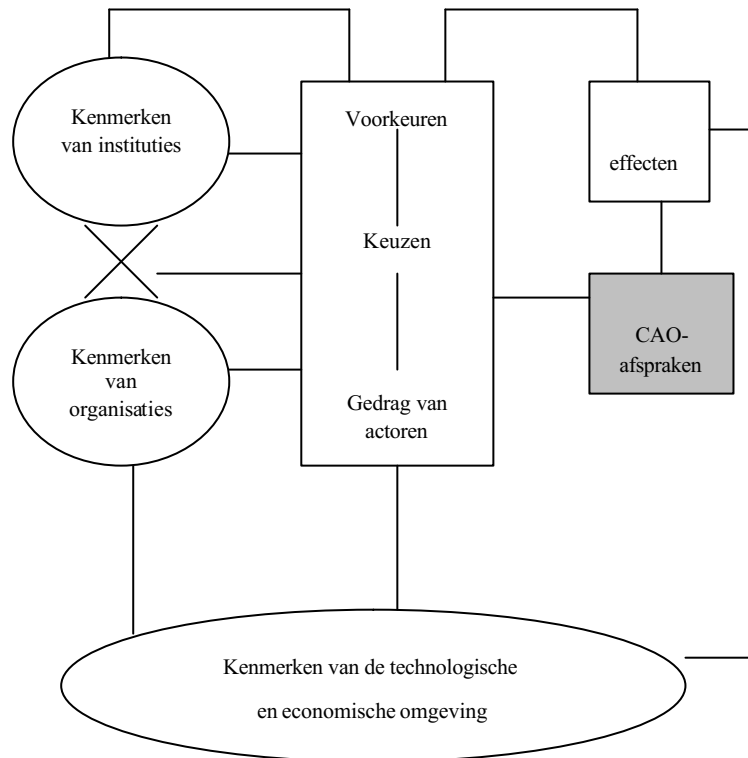
De meting van de afhankelijke variabele is gebaseerd op een inhoudsanalyse van alle CAO-bepalingen die in juni 1999 voor de in ons onderzoek betrokken PC's, in voege waren. Dat betekent dat de bepalingen die resulteren uit de CAO-onderhandelingen voor de periode 1999-2000 niet zijn meegenomen, maar wel alle bepalingen die tot juni 1999 van kracht waren. Samengevat zijn de maatregelen in de CAO ter bevordering van de werkgelegenheid of de terugdringing van de werkloosheid *gemeten en gewogen*. Daarbij is uitgegaan van de volgende principes. Ten eerste moest gemeten worden in welke mate CAO-onderhandelingen op het niveau van het PC *bijkomende* regelingen tot stand brengen. In een aantal gevallen herhalen teksten van sectorCAO's wat reeds wettelijk of interprofessioneel is vastgelegd. Ze brengen dan geen extra, bijkomende rechten, regelingen, opportuniteiten tot stand. Het meetinstrument moest dusdanig ontworpen zijn dat de toegekende score alleen registreert wat bijkomend op het niveau van het PC werd gerealiseerd. In figuur 2 zijn de onderwerpen opgesomd waarover sectorale CAO-onderhandelaars afspraken kunnen maken. Ten tweede moest het ontwikkelde meetinstrument niet alleen het aantal op sectorniveau onderhandelde werkgelegenheidsbevorderende maatregelen 'tellen', maar het moest ook in staat zijn de draagwijdte van die maatregelen cijfermatig uit te drukken. Met andere woorden: er moest niet alleen 'recht-toe-recht-aan' geteld worden, maar ook kwalitatief gewogen. Een bepaalde regeling - bijvoorbeeld betreffende de bevordering van vrijwillig deeltijds werken - komt in verschillende CAO's aan de orde, maar in de ene CAO is een verregaande regeling uitgewerkt en in andere CAO gebeurt er nauwelijks iets meer dan het vernoemen van de maatregel. Het meetinstrument moest dergelijke verschillen in de kwaliteit of het 'gewicht' van de onderhandelde regeling cijfermatig weergeven. Daarbij is als volgt te werk gegaan: naarmate de regeling voor de betrokkenen meer afdwingbare rechten tot stand brengt en naarmate de regeling meer en sterkere *incentives* voorziet om de betrokkenen te brengen tot keuzen met een gunstig gevolg voor de werkgelegenheid,

is aan de regeling een hoger gewicht en dus een hoger cijfer toegekend (2). Op deze wijze is voor elk van de 37 PC's een score berekend die weergeeft in welke mate maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid zijn opgenomen. Die score biedt tevens een indicatie van de macroresponsiviteit van de CAO.

4. HET ONDERZOEKSMODEL

Doel van het onderzoeksmodel (zie figuur 1) is aan te geven welke verbanden bestaan tussen de inhoud van afgesloten CAO's enerzijds en relevante aspecten van de institutionele en sociaal-economische werkelijkheid anderzijds. De pijlen in het onderzoeksmodel lopen van links naar rechts: de vraag is in welke mate instituties en organisaties de preferenties, de keuzen en het gedrag van actoren beïnvloeden en daarmee de uitkomsten van hun interacties, meer bepaald de inhoud van de afgesloten CAO's (3). CAO-afspraken komen tot stand als gevolg van onderhandelingen tussen de (vertegenwoordigers van de) betrokken belangenorganisaties die gevoerd worden binnen een specifieke institutionele, organisationele en sociaal-economische context. Die actoren handelen doelgericht. Daarmee zijn meteen de belangrijkste blokken in het onderzoeksmodel benoemd: wat verklaart moet worden is de inhoud van de CAO, i.c. de afspraken betreffende de arbeidsvoorwaarden die op de werknemers in een sector van toepassing (zullen) zijn. Die CAO-inhoud hangt rechtstreeks samen met de preferenties van de actoren die bij de onderhandelingen betrokken zijn. En die preferenties en het feitelijke gedrag van de actoren wordt mede beïnvloed door de verschillende contexten waarbinnen zij opereren: de institutionele, de organisationele en de sociaal-economische context.

Figuur 2. Een onderzoeksmodel voor CAO-onderhandelingen op mesoniveau



Aan de rechterzijde van het onderzoeksmodel, de uitkomsten van de onderhandelingen, maken we een onderscheid tussen de CAO-afspraken en de effecten. De CAO-afspraken verwijzen naar de regels die CAO-onderhandelaars concreet in de CAO hebben afgesproken. CAO-afspraken vormen een tastbare uitkomst van CAO-onderhandelingen. Uiteindelijk is het beleidsverantwoordelijken niet alleen te doen om de afspraken zelf, maar ook om de effecten ervan, de 'resultaten op het terrein'. Welke effecten hebben de CAO-afspraken op de loonontwikkeling (gematigd of niet?), op de flexibiliteit van de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisatie of op de ontwikkeling van werkloosheid en inactiviteit? In het onderzoek is gefocust op de inhoudelijke CAO-afspraken m.b.t. de bevordering van de werkgelegenheid en is gezocht naar een verklaring voor verschillen tussen sectoren in dit opzicht. De effecten van de afgesloten CAO's voor de ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid zijn (nog) niet onderzocht (4).

Het 'hart' van ons model wordt gevormd door de 'preferenties, keuzen en gedragingen van actoren'. We sluiten ons hierbij expliciet aan bij het '*actor-centered-institutionalism*' waarachter ook Visser en Hemerijck (1998) zich scharen: de keuzen die aan het handelen van actoren ten grondslag liggen, komen niet alleen door rationele kosten-batenafwegingen tot stand, maar ze worden evenzeer bepaald door normatieve oriëntaties, voorkeuren, doeleinden, machtsmiddelen, belangen, collectieve identiteiten en cognitieve capaciteiten van actoren. Bij het tot stand komen van voorkeuren bij actoren spelen dus ook sociaal-culturele processen een rol (zie ook Hemerijck, 1994, blz. 236-237; Crouch, 1982, blz. 38-41). Voorkeuren hangen in ons model samen met cognitieve processen, maar ook met cultureel en ideologisch bepaalde normen- en waardencomplexen én met positiegebonden belangenafwegingen (5).

We zijn het niet eens met de neoklassieke en neo-institutionalistische theorie dat doelgerichte, rationeel handelende actoren alleen strikt eigenbelang nastreven. Net als het institutionalisme laten we uitdrukkelijk de mogelijkheid open dat actoren rekening houden met de belangen van anderen en met de effecten van hun handelen voor het 'algemeen welzijn'. Alleen, en daarmee raken we de kern van ons betoog, zullen actoren slechts onder specifieke institutionele en organisationele condities bereid zijn bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke problemen die hun onmiddellijke en strikte eigenbelang overstijgen. Met andere woorden: de voorkeuren van actoren en hun prioritering van die voorkeuren worden mede beïnvloed door de specifieke omstandigheden waarin hun interventies tot stand komen. Aan het uiteindelijke gedrag van actoren liggen naast hun keuzen aangaande de relevante voorkeuren ook institutionele, organisationele en sociaal-economische factoren ten grondslag. Het zijn die factoren en contexten die in ons onderzoeksmodel zijn geëxpliciteerd.

Ons onderzoeksmodel laat in de eerste plaats toe het verband tussen kenmerken van instituties en preferenties van CAO-onderhandelaars te onderzoeken. Onder instituties verstaan we de geschreven en ongeschreven spelregels betreffende de CAO-onderhandelingen in België. Veel van de geschreven spelregels aangaande de CAO-onderhandelingen zijn wettelijk vastgelegd en gelden bijgevolg voor alle sectoren (zie paragraaf 2). Het effect van de wettelijk vastgelegde spelregels, bijvoorbeeld de voorwaarden voor algemeen verbindend verklaring van CAO's en het vertegenwoordigingsmonopolie bij CAO-onderhandelingen, is in ons soort onderzoek - de vergelijking van sectorale CAO's in 1 land - niet te bestuderen. Deze spelregels verschillen immers niet tussen de PC's. Naast de geschreven spelregels bestaan er echter ook heel wat ongeschreven spelregels voor het CAO-overleg. Niet alles is bij wet voorgeschreven of voor te schrijven en dus moeten ook de sociale partners zelf regelingen treffen voor hun onderlinge verhoudingen. Bovendien blijkt uit ons onderzoek dat in de verschillende PC's uiteenlopend wordt omgesprongen met de wettelijke spelregels. Er ontstaan in de loop van de tijd min of meer specifieke onderhandelingspraktijken in PC's. Dat verschijnsel wijst op het feit dat actoren steeds enige speelruimte en interpretatievrijheid genieten ten aanzien van schijnbaar dwingende instituties (6). Zo is het 'gewicht' van de CAO's die op bedrijfstakniveau worden afgesloten, nergens formeel voorgeschreven: of ze veel substantiële afspraken

bevatten dan wel slechts minimale afspraken die op ondernemingsniveau verder uitgewerkt en aangevuld moeten worden, is afhankelijk van de keuzen en het gedrag van de onderhandelaars en dus het resultaat van de jarenlange praktijk van CAO-onderhandelingen in een specifieke bedrijfstak. In ons onderzoek zullen we vooral aandacht besteden aan dit soort (ongeschreven) spelregels betreffende de CAO-onderhandelingen: die verschillen wél tussen PC's en dus is het institutionele effect ervan meetbaar. In het bijzonder zullen we de invloed van het dominante onderhandelingsniveau bestuderen.

In tegenstelling tot Van den Toren (1996) hebben we in ons onderzoeksmodel een onderscheid gemaakt tussen kenmerken van instituties en kenmerken van organisaties. We willen namelijk van meet af aan de mogelijkheid openhouden dat instituties en organisaties die binnen die institutionele context opereren, onafhankelijk van elkaar een invloed hebben op de preferenties, keuzen en gedragingen van actoren. Bovendien zijn wij van mening dat in veel onderzoek (te) weinig rekening wordt gehouden met kenmerken van belangenorganisaties (7). Meestal beperkt de analyse zich tot de institutionele context zonder expliciete aandacht voor de kenmerken van de organisaties die daarin optreden. Wij besteden in ons onderzoeksmodel juist wél aandacht aan de kenmerken van belangenorganisaties: hoeveel leden tellen ze, hoe binden ze die leden aan zich, over welke beïnvloedingsmiddelen beschikt de organisatie, in welke mate is er sprake van interne coördinatie en van directe betrokkenheid van de leden bij de besluitvorming?

In het onderzoeksmodel is bovendien de mogelijkheid voorzien dat er interactie-effecten optreden tussen kenmerken van instituties en van organisaties. Dat is in figuur 1 weergegeven door de pijl tussen het blok 'preferenties, keuzen en gedrag van actoren' en het kruis tussen de blokken 'instituties' en 'organisaties'. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat sterk gecentraliseerde CAO-onderhandelingen alleen een bepaald institutioneel effect sorteren wanneer ze gevoerd worden door een sterk georganiseerde werkgeversfederatie, en niet met een zwak of middelmatig sterk georganiseerde werkgeversfederatie. Een ander mogelijk interactie-effect is dat tussen de mate van centralisering en syndicalisatiegraad (zie ook Paloheimo, 1990).

Tenslotte laat het onderzoeksmodel toe de invloed van factoren uit de technologische en sociaal-economische context waarbinnen sectorale CAO-onderhandelaars opereren, te analyseren. In het bijzonder hebben we in ons onderzoek enkele relevante kenmerken van de sectorgebonden technologische en economische omgeving gemeten, zoals de mate van concurrentie op de markt, de exportgerichtheid van de sector, de bedrijfsstructuur van de sector en de ontwikkeling van de sectorale werkgelegenheid. We hebben hierboven al aangegeven dat de preferenties van actoren en de prioriteit die aan preferenties wordt toegekend, mede bepaald wordt door specifieke omstandigheden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een drastische achteruitgang van het werkgelegenheidsniveau in een sector leidt tot een hogere prioriteit voor 'bevordering van de werkgelegenheid' en een lagere voor 'koopkrachtverbetering'. CAO-onderhandelaars zullen dan geneigd zijn meer CAO-afspraken over de bevordering van de werkgelegenheid tot stand te brengen. Zoals de institutionele en organisationele context heeft ook de technologische en economische omgeving invloed op de preferenties, keuzen en gedragingen van actoren en dus op de

uitkomsten van de onderhandelingen. Die invloed is echter geenszins allesbepalend, determinerend.

5. DE MACRORESPONSIVITEIT VAN DE CAO: HYPOTHESEN

Waarom zijn de CAO's onderhandeld in sommige PC's macroresponsiever dan de CAO's onderhandeld in andere PC's? Hoe kunnen verschillen tussen PC's naar de mate van macroresponsiviteit van hun CAO's verklaard worden? In deze paragraaf formuleren we enkele hypothesen die in het onderzoek getoetst werden.

Hypothese 1: Naarmate de CAO-onderhandelaars zich nadrukkelijker uitspreken voor bijdragen hunnerzijds aan oplossingen voor bredere maatschappelijke vraagstukken, neemt de macroresponsiviteit van de CAO toe.

In lijn met de theoretische uitgangspunten van ons onderzoeksmodel (het *actor-centered institutionalism*) veronderstellen we een verband tussen de preferenties van actoren enerzijds en de inhoud van de CAO anderzijds. De afspraken in de CAO vormen ten dele een afspiegeling van de voorkeuren van de actoren en de prioriteit die ze aan elk van die voorkeuren, gegeven specifieke omstandigheden, toekennen. Naarmate actoren sterker maatschappelijk georiënteerd zijn, een grotere voorkeur hebben voor bijdragen aan het algemeen welzijn of de concrete oplossing van - als ongewenst gedefinieerde - samenlevingsproblemen, zal de CAO een meer uitgesproken macroresponsief karakter kennen.

Nu willen we ook niet vervallen in een *naïef voluntarisme*: de inhoud van de CAO is niet alléén het resultaat van een uitruil tussen actoren met specifieke voorkeuren waaraan specifieke prioriteiten zijn toegekend, en dit onafhankelijk van de context waarin de onderhandelingen verlopen. Voor de inhoud van de CAO is niet alleen van belang wat de onderhandelaars *willen*, maar ook wat ze *kunnen*. Daarbij spelen institutionele en organisationele kenmerken een rol. De kern van ons betoog is dan ook dat CAO-onderhandelaars alléén onder specifieke institutionele en organisationele condities bereid en in staat zijn bij te dragen aan oplossingen voor problemen die hun directe eigenbelang overstijgen.

Hypothese 2: Naarmate in de sector CAO meer substantiële afspraken over de arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen en de CAO-onderhandelingen bijgevolg sterker gecentraliseerd zijn, neemt de macroresponsiviteit van de CAO toe.

Op grond van volgend theoretisch argument kan verondersteld worden dat naarmate sectorale CAO-onderhandelingen meer gecentraliseerd verlopen, de kans op een macroresponsieve CAO groter wordt. Dat theoretisch argument heeft betrekking op de productie van collectieve goederen en de problemen van collectief handelen die daarmee gepaard gaan. CAO's brengen vaak collectieve goederen tot stand. Collectieve goederen zijn goederen (of diensten) die collectief geproduceerd moeten worden. Maar zodra ze geproduceerd zijn, kan niemand van het genot ervan uitgesloten worden. Wanneer ze eenmaal aan één individu zijn verschaft, staan ze zonder extra kosten ook anderen ter beschikking. Wanneer niemand van het genot van een goed kan worden uitgesloten en wanneer niet iedereen verplicht kan worden

bij te dragen aan de kosten van de productie van dat goed, dan ontstaat een sub-optimale situatie waarin de productie van het collectief goed achterwege blijft of stagneert. Vanuit het standpunt van het individu is het in het strikte eigenbelang niet bij te dragen aan de kosten van de productie van een collectief goed: een eigen bijdrage aan de productie van een collectief goed is niet echt noodzakelijk zolang de anderen het maar doen, en men kan toch niet van het genot ervan uitgesloten worden. Als iedereen zo redeneert, dan wordt het collectief goed niet geproduceerd. Het komt er bij een optimalisering van de productie van collectieve goederen dus op aan zwartrijdersgedrag te verhinderen: als iedereen kan meegenieten van een goed, dan moet iedereen ook meebetalen voor het tot stand brengen ervan.

Nu zijn CAO-afspraken die bijdragen aan de oplossing van maatschappelijke problemen, bij uitstek te beschouwen als voorbeelden van collectieve goederen. Bij het doelmatig oplossen van maatschappelijke problemen is de hele samenleving gebaat. Wanneer in de CAO bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt om de werkloosheid terug te dringen, dan genieten daarvan in de eerste plaats de werklozen zelf. Maar ook de werkgevers, de werknemers en de overheid worden er beter van: bij een daling van de werkloosheid moeten minder werkloosheidsuitkeringen betaald worden, en dus kan de parafiscale druk naar omlaag of kunnen de vrijgekomen middelen in andere takken van de sociale zekerheid ingezet worden. Als iedereen meeprofiteert van een verlaging van de werkloosheid, hoe kan er dan voor gezorgd worden dat iedereen ook bijdraagt aan de kosten van maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid?

Dit probleem van collectief handelen stelt zich ook voor de CAO-onderhandelaars op sectorniveau. Hier stelt zich de vraag of alle bedrijven in de sector op een gelijkwaardige wijze bijdragen aan de kosten van collectieve goederen die bij CAO tot stand gebracht worden. Als bij CAO een sectorale opleidingsvoorziening tot stand is gebracht en de kosten daarvoor alleen gedragen worden door de leden van de werkgeversfederatie die de CAO ondertekende, terwijl alle werkgevers mee kunnen profiteren van het toegenomen opleidingsniveau van werknemers, dan ontstaat een concurrentienadeel voor de leden van de werkgeversfederaties: ze draaien op voor de kosten, maar anderen profiteren gratis mee van het genot van de opleidingsvoorziening (8). Nu kan zwartrijdersgedrag op sectorniveau verhinderd worden door inclusieve CAO's te onderhandelen, dat wil zeggen: CAO's die gelden voor alle bedrijven en alle werknemers in de sector. CAO's kennen een inclusiever karakter naarmate ze op een meer centraal niveau onderhandeld worden (want dan gelden ze voor alle werkgevers die bij de ondertekenende werkgeversfederaties zijn aangesloten), en naarmate de sectorCAO algemeen verbindend verklaard wordt (want dan geldt de CAO voor alle werkgevers in de sector, ook de ongeorganiseerde). Het komt er met andere woorden op aan een zo hoog mogelijke dekkinggraad te realiseren, ofwel door een zo hoog mogelijke organisatiegraad (aan werkgeverszijde) tot stand te brengen, ofwel door de steun van de overheid in te roepen. Naarmate CAO-onderhandelingen een minder inclusief karakter kennen, zal de productie van collectieve goederen bij CAO problematischer worden. En wanneer uitsluitend op het niveau van ondernemingen wordt onderhandeld, neemt de kans toe dat de productie van collectieve goederen achterwege blijft.

Nu is het zo dat in de Belgische marktsector bijna steeds sectorCAO's worden afgesloten en dat deze sectorCAO's in bijna alle gevallen algemeen verbindend verklaard worden. De CAO-dekkingsgraad in de sectoren van de Belgische economie is bijna zonder uitzondering 100%. Toch vertonen de sectoren onderling verschillen naar de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen. Twee aspecten zijn daarbij van belang: in welke mate wordt er óók op ondernemingsniveau onderhandeld en hoe verhouden sectorCAO en ondernemingsCAO's zich tot elkaar? Op deze wijze is een onderscheid te maken tussen sectoren waar uitsluitend of overwegend op sectoraal niveau onderhandeld wordt, en sectoren waar óók nog eens op het vlak van de onderneming wordt onderhandeld. In het laatste geval is nog een onderscheid te maken tussen sectoren waar de sectorCAO veel en substantiële afspraken over de arbeidsvoorwaarden bevat en sectoren waar de sectorCAO slechts minimale afspraken omvat en de feitelijke substantiële voordelen onderhandeld worden in de CAO's die voor de grotere ondernemingen worden afgesloten. In die laatste sectoren zijn de CAO-onderhandelingen het minst gecentraliseerd. Naarmate in de sectorCAO meer substantiële afspraken omtrent de arbeidsvoorwaarden worden gemaakt, kennen de CAO-onderhandelingen in ons model een sterker gecentraliseerd karakter.

Zoals eerder gesteld weerspiegelt de inhoud van de CAO voor een deel de voorkeuren, prioriteiten en aspiraties van de organisaties die de CAO-onderhandelingen voeren. Meer nog dan te bestuderen wat de onderhandelingspartijen nastreven, is het van belang te onderzoeken wat de onderhandelingspartijen van hun aspiraties kunnen realiseren. Partijen *willen* wel veel tot stand brengen, maar wat *kunnen* ze ook daadwerkelijk verwezenlijken? Hoe slagen zij erin hun voorkeuren te laten gelden ten aanzien van de tegenpartijen, en in de CAO afspraken op te nemen die (gedeeltelijk) aan hun voorkeuren beantwoorden, zelfs tegen de wil van de tegenpartijen in? Onderhandelen is in essentie een ruilproces tussen partijen met uiteenlopende belangen, ambities, wensen, verwachtingen, voorkeuren en prioriteiten. En de mate waarin partijen erin slagen hun wil door te drijven, hangt mede af van de machtsmiddelen die ze weten te mobiliseren en in te zetten, en van de machtsmiddelen die de tegenpartijen kunnen mobiliseren en inzetten. Om een klare kijk te krijgen op de wijze waarop CAO-afspraken tot stand komen, is het dus noodzakelijk naast voorkeuren en prioriteiten van de deelnemende partijen, ook de beschikbare machtsmiddelen in beeld te brengen.

Hypothese 3: Naarmate vakcentrales die een uitgesproken voorkeur voor bijdragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken hebben, een hogere organisatiegraad bereiken, neemt de macroresponsiviteit van de CAO toe.

In de meeste studies wordt de macht van de vakbonden uitsluitend of in hoofdzaak gemeten aan de hand van de organisatiegraad (9). De organisatie- of syndicalisatiegraad is inderdaad een van de meest doorslaggevende graadmeters voor de macht van de vakbonden. Twee belangrijke aspecten van vakbondsmacht zijn er nauw mee verbonden: ten eerste zijn dat de werkingsmiddelen die vakbonden verwerven uit ledenbijdragen en waarmee bijvoorbeeld een professionele staf of een

stakingskas kan worden uitgebouwd. Ten tweede is dat het mobilisatiepotentieel in geval tegenpartijen - werkgevers of de overheid - onder druk gezet moeten worden.

Voor werkgeversorganisaties geldt in theorie dezelfde redenering als voor vakbonden. Naarmate werkgeversorganisaties over meer machtsmiddelen beschikken en naarmate hun organisatiegraad hoger is, zullen zij er beter in slagen hun voorkeuren en prioriteiten in de CAO-onderhandelingen naar voren te schuiven en hun doelstellingen te realiseren. In sectoren waar de werkgeversfederaties een uitgesproken maatschappelijke oriëntatie kennen en een hoge organisatiegraad hebben bereikt, is de kans op macroresponsieve CAO-onderhandelingen groter dan in andere sectoren (10).

Daarnaast speelt nog een ander argument ten aanzien van de organisatiegraad aan werkgeverszijde. Omdat de meeste CAO's algemeen verbindend verklaard worden, bedraagt de dekkinggraad in de Belgische marktsector meestal 100%. Mocht er geen algemeen verbindend verklaring zijn, dan zou de dekkinggraad samenvallen met de organisatiegraad aan werkgeverszijde: dan worden immers alle werknemers die bij *georganiseerde* werkgevers werken door de CAO gedekt. Naarmate de organisatiegraad aan werkgeverszijde hoger is, is ook de dekkinggraad bij ontstentenis van algemeen verbindend verklaring hoger. De organisatiegraad van werkgevers is dan een indicatie voor de mate waarin in een sector problemen van collectief handelen (zwartrijdersgedrag) opgelost kunnen worden wanneer er geen algemeen verbindend verklaring zou zijn. In sectoren met een hoge organisatiegraad aan werkgeverszijde zou men in dat geval toch nog een hoge dekkinggraad weten te realiseren, gemakkelijker problemen voor collectief handelen weten aan te pakken en dus tot macroresponsievere CAO-onderhandelingen in staat zijn, dan in sectoren met een lage organisatiegraad van werkgevers.

Hypothese 4: Een hoge organisatiegraad aan werkgeverszijde bevordert de macroresponsiviteit van de CAO-onderhandelingen.

De hypothesen die we hierboven hebben geformuleerd, richten zich op het verband tussen een factor (soms twee factoren) uit ons onderzoeksmodel en de afhankelijke variabele: de macroresponsiviteit van de CAO. In het model is echter ook de mogelijkheid voorzien dat zich interactie-effecten voordoen tussen institutionele en organisationele variabelen. In het bijzonder zijn we geïnteresseerd in het interactie-effect tussen het dominante onderhandelingsniveau en de sterkte van de belangenorganisaties die aan de onderhandelingen deelnemen. Zo benadrukt Scharpf het gezamenlijk belang van deze twee factoren: "*the strength and the organizational structure of its labor unions and (...) the effective locus of collective bargaining*" (Scharpf, 1984, blz. 275). Onze hypothese luidt dan als volgt:

Hypothese 5: De macroresponsiviteit van de CAO is het grootst waar de CAO-onderhandelingen gecentraliseerd verlopen én de belangenorganisaties sterk georganiseerd zijn.

De macroresponsiviteit van de CAO is in dit onderzoek geoperationaliseerd als het voorkomen van CAO-afspraken ter bevordering van de werkgelegenheid. Er is daarom onderzocht in welke mate volgende sociaal-economische

omgevingskenmerken een invloed hebben: de mate van concurrentie in de sector, de marktorientatie en de ontwikkelingen op de sectorale arbeidsmarkt.

Hypothese 6: Naarmate de concurrentie op de markt toeneemt, neemt de macroresponsiviteit van de CAO af.

We gaan ervan uit dat het opnemen van maatregelen in de CAO ter bevordering van de werkgelegenheid steeds bepaalde kosten met zich brengt. Wanneer die kosten verhaald worden op de voor loonsverhogingen beschikbare ruimte, blijft het kosteneffect van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen voor werkgevers neutraal. Naarmate de voor loonsverhogingen beschikbare ruimte kleiner wordt, zullen werknemers echter minder bereid zijn een deel daarvan op te offeren voor de bevordering van de werkgelegenheid. En sowieso zullen zij geneigd zijn op basis van de norm van wederkerigheid (zie Putnam, 1993) te éisen dat ook werkgevers een pluim laten in de strijd voor de bevordering van de werkgelegenheid, en dus een deel van de kosten op zich nemen. Nu wordt de onderhandelingsruimte op sectorniveau mede bepaald door de mate van concurrentie op de markt. Bij een hoge mate van concurrentie krimpt de beschikbare onderhandelingsruimte, en zal minder bereidheid bestaan bij de onderhandelingspartijen om veel aandacht te geven aan bijdragen aan oplossingen voor bredere maatschappelijke problemen.

Hypothese 7: Naarmate een sector meer op de internationale en minder op de binnenlandse markt georiënteerd is, neemt de macroresponsiviteit van de CAO af.

Een variant op hypothese 6 heeft betrekking op de dominante marktorientatie in de sector. In bepaalde sectoren produceren bedrijven overwegend voor de binnenlandse markt, in andere hoofdzakelijk voor de internationale markt. Nu is het niet zo dat productie voor binnenlandse markten noodzakelijkerwijs minder concurrentie betekent dan productie voor internationale markten. Wel is het in sectoren die voor de binnenlandse markt produceren mogelijk om door het afsluiten van (algemeen verbindend verklaarde) bedrijfstakCAO's de lonen en arbeidsvoorwaarden uit de concurrentie te halen. In dat geval kan verondersteld worden dat de bereidheid om in CAO's afspraken te maken met betrekking tot specifieke maatschappelijke problemen toeneemt, ook al zijn er kosten mee verbonden, want alle bedrijven zijn verplicht bij te dragen aan die kosten. Bedrijven kunnen geen concurrentievoordeel halen, want ze zijn allemaal verplicht de CAO-bepalingen na te leven en toe te passen. Dat is niet het geval voor bedrijven in sectoren die voor de internationale markt produceren. Zij concurreren met bedrijven uit andere landen. In een aantal landen zullen bedrijven niet gebonden zijn aan bedrijfstakCAO's en misschien staat de vakbeweging in die landen en bedrijven zo zwak dat ze geen ernstige tegenmacht vormt tegen de werkgevers. Met andere woorden: vanuit een internationaal perspectief is een onderscheid te maken tussen bedrijven in de georganiseerde sector die genoodzaakt zijn tot onderhandelen met sterke vakbonden, en bedrijven in de ongeorganiseerde sector die niet of veel minder sterk gebonden zijn aan CAO's en aan onderhandelingen met vakbonden. Deze laatste bedrijven kunnen daaruit een concurrentievoordeel halen. Het gevolg kan zijn dat de CAO's afgesloten voor bedrijven en sectoren in landen met sterke vakbonden, magerder uitvallen, omdat de

onderhandelaars zich bewust zijn van het effect van te 'dure' CAO's voor het marktaandeel van georganiseerde bedrijven en sectoren. Als gevolg van de dynamiek van de internationale concurrentie kan *binnen* een land een merkwaardige situatie ontstaan: alhoewel in alle sectoren bedrijfstakCAO's onderhandeld worden en de vakbeweging sterk georganiseerd is, zal de CAO onderhandeld in sectoren die voor de binnenlandse markt produceren, meer ruimte laten en meer aandacht hebben voor maatschappelijk relevante onderwerpen, dan de CAO onderhandeld in sectoren die voor de internationale markt produceren.

6. OPZET EN METHODE VAN ONDERZOEK

In het kader van dit onderzoek is een databestand opgebouwd. In dat bestand zijn voor 37 PC's uit 17 economische sectoren zo'n 700 variabelen opgenomen. Die gegevens zijn voor een klein deel ontleend aan overheidsstatistieken met betrekking tot werkgelegenheid, lonen en arbeidstijden. Het overgrote deel van de gegevens is verzameld aan de hand van gestructureerde mondelinge interviews met de CAO-onderhandelaars van de betrokken (grootste) werkgeversfederatie en de betrokken (grootste) ACV-vakcentrale. Tenslotte zijn er talrijke gegevens verzameld met betrekking tot de inhoud van de CAO's die in de betreffende PC's zijn afgesloten. Daartoe is een inhoudsanalyse uitgevoerd. Op de verschillende methoden van dataverzameling gaan we hier kort in (11).

6.1. Populatie en steekproef

De onderzoekseenheden in ons onderzoek zijn PC's. Het is goed het onderscheid met respondenten voor ogen te houden. PC's kunnen namelijk niet geïnterviewd worden. Informatie over hun kenmerken moet onrechtstreeks verworven worden, hetzij door secundair bronnenmateriaal te raadplegen (bijvoorbeeld overheidsstatistieken of notulen van bijeenkomsten van PC's), hetzij door bevoorrechte getuigen om informatie te vragen. In ons onderzoek zijn de bevoorrechte getuigen de woordvoerders die namens hun organisaties de CAO-onderhandelingen in een PC voeren. Per PC is een gestructureerd mondeling interview (zie verder) gehouden met de woordvoerder van de grootste, meestal bij het VBO aangesloten werkgeversfederatie en met de woordvoerder van de grootste ACV-vakcentrale (12). Uit hun antwoorden op de vragen uit de vragenlijst zijn de belangrijkste kenmerken van PC's afgeleid.

Voorafgaand aan de steekproef van de PC's die onderzocht zouden worden, is de populatie nader afgebakend. Er zijn in totaal drie inperkingen van de populatie ingevoerd. Ten eerste is de populatie beperkt tot de *industrie en de diensten*. Ten tweede is de populatie ingeperkt tot *operationele* PC's met minstens 1.000 werknemers in hun bevoegdheidsgebied. Een derde inperking is van technische aard.

Een groot aantal bedienden in uiteenlopende sectoren waarvoor geen eigen PC is opgericht vallen onder PC 218 (het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, ANPCB). Het gevolg is dat PC 218 erg heterogeen is samengesteld. Het is om die reden niet op dezelfde manier te onderzoeken als de andere PC's die in ons onderzoek zijn betrokken. Uit de op deze wijze afgebakende populatie is een steekproef van economische sectoren (volgens NACE-code) getrokken. Vervolgens zijn de PC's die voor de getrokken NACE-sectoren onderhandelen geïdentificeerd.

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

nr. sector	benaming NACE sector	nr. PC	benaming van het PC
15	<i>Voedingsnijverheid</i>	118	arbeiders voedingsnijverheid
		220	bedienden voedingsnijverheid
17	<i>Textiel</i>	120	arbeiders textielnijverheid
		214	bedienden textielnijverheid
18	<i>Kleding</i>	109	arbeiders kleding- en confectienijverheid
		215	bedienden kleding- en confectie...
21	<i>Papier en karton</i>	129	arbeiders papier- en kartonproductie
		221	bedienden papier- en kartonproductie
		136	arbeiders papier- en kartonbewerking
		222	bedienden papier- en kartonbewerking
22	<i>Grafische nijverheid</i>	130.01	arbeiders drukkerij
23	<i>Petroleumnijverheid</i>	117	arbeiders petroleumnijverheid
		127	arbeiders handel in brandstoffen
		211	bedienden petroleumnijverheid
24+25	<i>Chemische nijverheid</i>	116	arbeiders scheikundige nijverheid
		207	bedienden scheikundige nijverheid
27	<i>Staal en non-ferro</i>	104	arbeiders ijzernijverheid
		210	bedienden ijzernijverheid
		105	arbeiders non-ferro
		224	bedienden non-ferro
28-35	<i>Metaalbouw</i>	111.01 & 02	arbeiders metaalnijverheid
		209	bedienden metaalnijverheid
		326	gas- en elektriciteitsbedrijf
40	<i>Energie</i>	326	gas- en elektriciteitsbedrijf
45	<i>Bouw</i>	124	arbeiders bouwnijverheid
		149.01	elektriciens
50	<i>Garagebedrijf</i>	112	arbeiders garagebedrijf
		149.02	arbeiders koetswerk
52	<i>Kleinhandel</i>	119	arbeiders handel in voedingswaren
		201	bedienden zelfstandige kleinhandel
		202	bedienden kleinhandel voedingswaren
		311	grote kleinhandelszaken
		312	warenhuizen
55	<i>Horeca</i>	302	hotels, restaurants, cafés
60	<i>Vervoer</i>	140.04	arbeiders goederenvervoer
65	<i>Banken</i>	310	banken
66	<i>Verzekeringen</i>	306	verzekeringswezen
		307	makelarij en verzekeringsagentschappen

In tabel 1 zijn de 17 sectoren en de daarbij horende 37 PC's opgesomd die in het onderzoek zijn betrokken. In het totaal omvat onze steekproef 67% van de PC's in de marktsector die voor meer dan 1000 werknemers onderhandelen en operationeel zijn: 71% van de PC's in de industrie en 60% van de PC's in de diensten zijn in het onderzoek opgenomen. Ook wanneer we de omvang van de werkgelegenheid als uitgangspunt voor het bepalen van de representativiteit van de steekproef nemen, verkrijgen we een goed resultaat: de in het onderzoek betrokken PC's onderhandelen samen voor 80% van de werkgelegenheid in de markteconomie. Voor de dienstensectoren ligt de representativiteit naar werkgelegenheid wat lager dan voor de industriële sectoren: de PC's in ons onderzoek onderhandelen voor 90% van de werknemers in de industrie en voor 70% van de werknemers in de diensten.

6.2. Methode van dataverzameling

Het feit dat de sectorale CAO-onderhandelingen in België nog maar weinig onderzocht zijn en er weinig systematische gegevens over verloop en resultaten van de CAO-onderhandelingen verzameld worden, heeft ons ertoe aangezet het onderzoek gefaseerd aan te pakken. Daarenboven zijn meerdere methoden van dataverzameling gehanteerd: zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek. In een eerste fase die gekenmerkt wordt door toepassing van kwalitatieve onderzoekstechnieken, heeft een uitgebreide terreinverkenning plaatsgevonden (13). Het prioritaire doel in deze onderzoeksfase was het CAO-overleg op sectoraal niveau in de marktsector in kaart te brengen en een betrouwbaar beeld te krijgen van de populatie. In een tweede fase zijn vervolgens op een gestructureerde wijze de data verzameld die in het databestand zijn opgenomen.

Van de 37 in ons onderzoek betrokken PC's zijn steeds de woordvoerder van de (belangrijkste) werkgeversfederatie en de woordvoerder van de grootste ACV-centrale aangezocht voor een mondeling interview (14). De respons lag - onverwacht - hoog (15). Er is geopteerd voor een gestructureerde vragenlijst met een overwicht aan gesloten vragen. De gegevens zijn goed vergelijkbaar tussen PC's en laten een goede (kwantitatieve) meting van de kernvariabelen toe. Doordat de vragenlijst mondeling is afgenomen ontstond ook speelruimte om - indien nodig - dieper in te gaan op de specifieke situatie in een bepaald PC. Parallel met deze onderzoeksfase zijn ook statistieken m.b.t. arbeidsmarkt, lonen en werktijden verzameld en aan het databestand toegevoegd. Tenslotte heeft een inhoudsanalyse plaats gevonden voor de CAO's afgesloten in de geselecteerde PC's (zie Van Ruysseveldt, 2000, blz. 180-183 en 253-275).

7. ONDERZOEKSRESULTATEN: HET VOORKOMEN VAN WERKGELEGENHEIDSMATREGELEN IN HET CAO VERKLAARD

In deze paragraaf presenteren we de resultaten van de empirische analyse op het databestand voor de 37 geselecteerde PC's. Daarbij is gebruik gemaakt van verschillende analysetechnieken: correlatiecoëfficiënten, covariantieanalyse en multiële regressieanalyse. We toetsen achtereenvolgens de verschillende hypothesen die in paragraaf 5 zijn geformuleerd.

7.1. Preferenties van CAO-onderhandelaars namens ACV-vakcentrales

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

1. 'Als er gekozen moet worden dan verkiezen de werknemers die onder het ressort van mijn PC vallen CAO-regelingen ter verbetering van de koopkracht boven regelingen ter bevordering van de werkgelegenheid'.
2. 'De werknemers in het ressort van mijn PC hechten sterk aan een verbetering van de werkgelegenheid ook al vereist dat maatregelen die ten koste gaan van een verbetering van de koopkracht'.
3. 'Uw achterban is volgens u bereid een deel van de beschikbare loonruimte te gebruiken voor het bevorderen van de werkgelegenheid?'.

De ondervraagde is dus steeds voor een dilemma gesteld. Natuurlijk wenst iedereen de werkgelegenheid te bevorderen. Maar de voorkeuren worden pas echt duidelijk, en de verschillen tussen CAO-onderhandelaars scherper, wanneer gevraagd wordt of

men bereid is daar een deel van de loonstijging voor in te leveren. In de stellingen wordt dus niet gepeild naar de opvattingen of voorkeuren van de CAO-onderhandelaar zelf, maar naar zijn perceptie van de opvattingen en voorkeuren van de achterban. We gaan er daarbij van uit dat naarmate de CAO-onderhandelaar te kennen geeft dat zijn achterban in bepaalde mate bereid is loon in te leveren voor initiatieven ter bevordering van de werkgelegenheid, hij meer geneigd zal zijn werkgelegenheidsbevorderende maatregelen aan de onderhandelingstafel te promoten.

Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' als onafhankelijke variabele en 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997' en 'gemiddelde bedrijfsomvang' als covariaten. Er is daarbij een significant hoofdeffect gemeten van 'preferentie van de ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO': $F(2,32) = 3,48$ ($p < .05$).

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

7.2. Centralisering van de CAO-onderhandelingen en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

Bestaat er een verband tussen het dominante onderhandelingsniveau en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO? Het bevorderen van de werkgelegenheid door sociale partners op sectoraal of ondernemingsniveau roept problemen van collectief handelen op. We veronderstelden in paragraaf 5 dat dit probleem van collectief handelen gemakkelijker is op te lossen bij sterk gecentraliseerde sectorale CAO-onderhandelingen dan bij sterk gedecentraliseerde CAO-onderhandelingen (zie hypothese 2). Die hypothese wordt bevestigd in tabel 2 waar de correlatiecoëfficiënten zijn weergegeven tussen de indicator voor de mate van centralisering en 'werkgelegenheid in de CAO' (16). Tussen beide variabelen blijkt een sterk en significant verband te bestaan. De samenhang wordt nog sterker wanneer we controleren voor de organisatiegraad van werkgevers en werknemers.

Tabel 2. Centralisering van de CAO-onderhandelingen en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

<i>Institutionele kenmerken</i>	<i>Werkgelegenheid in de CAO</i>
mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen	.51**
gecontroleerd voor organisatiegraad van werkgevers	.64**
gecontroleerd voor organisatiegraad van werknemers	.58**

* significantieniveau $p < .05$ ** significantieniveau $p < .01$

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

7.3. Organisatiegraad en werkgelegenheid in de CAO

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

Evenwel kan ook de omgekeerde veronderstelling geformuleerd worden: juist vakcentrales hebben er belang bij bijdragen te leveren aan het terugdringen van hoge

niveaus van werkloosheid. Vakcentrales - en niet de betrokken werkgeversfederaties - zullen het voortouw nemen in het bevorderen van de werkgelegenheid. Naarmate vakcentrales meer macht hebben, zullen ze er beter in slagen veel werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO op te nemen. Vanuit een dergelijke aanname zou er een positief verband gevonden moeten worden tussen de macht van de vakcentrales en 'werkgelegenheid in de CAO'.

Organisatiegraad van werknemers

Uit de correlatiecoëfficiënten in tabel 3 blijkt dat er een sterk positief verband bestaat tussen de organisatiegraad van werknemers en de variabele 'werkgelegenheid in de CAO'. Ook gecontroleerd voor de 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' en voor 'organisatiegraad van werkgevers' blijft een sterk positief verband bestaan. Hieruit is af te leiden dat er meer aan werkgelegenheid in de CAO wordt gedaan naarmate vakcentrales sterker staan of meer leden tellen.

Ook de resultaten van de covariantieanalyse geven blijk van een sterk positief verband tussen de organisatiegraad van werknemers en 'werkgelegenheid in de CAO'. Er is een covariantieanalyse uitgevoerd met als covariaten: 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997', 'gemiddelde bedrijfsomvang', 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' en 'organisatiegraad van werkgevers'. Er is daarbij een significant hoofdeffect gemeten van 'organisatiegraad van werknemers' op de afhankelijke variabele 'werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO': $F(2,30) = 5,05$ ($p < .05$). Uit de meervoudige vergelijkingstoets blijkt dat de gemiddelde score op de afhankelijke variabele van de groep PC's met vakcentrales die minder dan 50% van de werknemers in de sector organiseren significant verschilt van de groep PC's met vakcentrales die meer dan 75% van de werknemers in de sector organiseren.

Tabel 3. Organisatiegraad van werknemers en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

	<i>werkgelegenheid in de CAO</i>
organisatiegraad van werknemers	.51**
gecontroleerd voor mate van centralisering van CAO-onderhandelingen	.57**
gecontroleerd voor organisatiegraad aan werkgeverszijde	.50**

** significantieniveau $p < .01$

Organisatiegraad van werkgevers

In tabel 4 zijn de correlatiecoëfficiënten tussen de organisatiegraad van werkgevers en de afhankelijke variabele weergegeven. Zoals we kunnen vaststellen, is er geen significante samenhang tussen de organisatiegraad van werkgevers en de werkgelegenheid in de CAO. Uitgaande van de veronderstelling dat niet werkgeversorganisaties, maar eerder de vakbonden het voortouw nemen bij het

realiseren van werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO, is het niet verwonderlijk dat we geen rechtstreeks positief verband vinden. Ook uit (co)variantieanalyses met 'organisatiegraad van werkgevers' als onafhankelijke variabele blijken geen significante hoofdeffecten op de 'werkgelegenheid in de CAO'. Wanneer we echter controleren voor de mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen, dan verschijnt er wel een sterke en significante samenhang. Dat wijst op een mogelijk interactie-effect.

Tabel 4. Organisatiegraad van werkgevers en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO (Pearson correlation)

	<i>werkgelegenheid in de CAO</i>
organisatiegraad van werkgevers	.12
gecontroleerd voor mate van centralisering van CAO-onderhandelingen	.46**
gecontroleerd voor organisatiegraad aan werknemerszijde	-.02

* significantieniveau $p < .05$

** significantieniveau $p < .01$

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

Tabel 5. Type onderhandelingsstelsel, organisatiegraad van werkgevers en werkgelegenheid in de CAO: gemiddelden (standaarddeviaties)

<i>werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO</i>	
Gelaagde onderhandelingsstelsels	Gemiddelde (std dev)
Subgroep 1: (N= 7)	
<i>Organisatiegraad werkgevers ligt hoger dan 85%</i>	3,23 (1,56)
Gecentraliseerde onderhandelingsstelsels	
Subgroep 2: (N= 16)	
<i>Organisatiegraad werkgevers ligt lager dan 85%</i>	2,65 (1,25)
Subgroep 3: (N= 4)	
<i>Organisatiegraad werkgevers ligt hoger dan 85%</i>	3,13 (0,69)
Gedecentraliseerde onderhandelingsstelsels	
Subgroep 4: (N= 3)	
<i>Organisatiegraad werkgevers ligt lager dan 85%</i>	1,76 (0,77)
Subgroep 5: (N= 7)	
<i>Organisatiegraad werkgevers ligt hoger dan 85%</i>	1,89 (1,11)
totaal (N=37)	2,60 (1,26)

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

werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in de CAO, maar daarnaast speelt ook de organisatiegraad van de belangenorganisaties een rol. We komen daar in de afsluitende paragraaf op terug.

7.4. Sociaal-economische omgevingskenmerken

Bestaat er een rechtstreeks verband tussen bepaalde sociaal-economische kenmerken van de sectoren waarvoor PC's onderhandelen, en de resultaten van die CAO-onderhandelingen? Meer bepaald onderzoeken we of er een verband bestaat met de evolutie van de werkgelegenheid in de betrokken sector, de mate van concurrentie in de sector en de marktoriëntatie (hypothesen 6, 7 en 8 uit paragraaf 5).

In tabel 6 zijn de correlatiecoëfficiënten weergegeven tussen de afhankelijke variabele en twee van de geselecteerde omgevingskenmerken: evolutie van de werkgelegenheid in de betrokken sector, de mate van concurrentie in de sector. Het blijkt dat geen enkele van de correlatiecoëfficiënten een voldoende significantieniveau haalt ($p < .05$) (17). Hypothesen 6 (18) en 7 kunnen daarmee verworpen worden.

Tabel 6. Omgevingskenmerken en werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO

<i>Omgevingskenmerken</i>	<i>werkgelegenheid in de CAO</i>
verschil in banen 1992-1997 (in%) ¹	.12
gecontroleerd voor bedrijfsomvang (% werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers) ¹	.12
gemiddelde jaarlijkse verandering in werkgelegenheid 1992-1997 (in%) ¹	.14
gecontroleerd voor bedrijfsomvang (% werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers) ¹	.14
mate van concurrentie (algemeen) ²	-.07
mate van concurrentie op basis van lonen en arbeidsflexibiliteit ²	.01
mate van concurrentie op basis van kwaliteit en innovatie ²	-.17

¹ Pearson correlation

² Kendall's tau

* significantieniveau $p < .05$

** significantieniveau $p < .01$

Anders is het gesteld met de variabele 'marktoriëntatie' (hypothese 8). PC's worden dan onderscheiden op grond van het feit of de bedrijven in de betreffende sector vooral produceren voor de internationale markt of vooral voor de binnenlandse markt. Uit een t-test met 'marktoriëntatie' als onafhankelijke variabele en 'werkgelegenheid in de CAO' als afhankelijke variabele blijkt dan ook een significant effect ($t = -2,46$;

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

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

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

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

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

7.5. Werkgelegenheid in de CAO: multipele regressie-analyse (19)

We hebben tot slot van onze analyses nog een multipele regressieanalyse uitgevoerd. Die analysetechniek maakt het onder andere mogelijk te meten in welke mate de verschillende onafhankelijke variabelen - afzonderlijk en/of gezamenlijk - de variatie in de afhankelijke variabele kunnen verklaren, en na te gaan welke onafhankelijke variabele het belangrijkste is in de verklaring van de afhankelijke variabele. We zijn vooral in deze laatste toepassing geïnteresseerd: we willen weten hoe sterk het verband is tussen de respectievelijke onafhankelijke variabelen in het model en de afhankelijke variabele (20).

Als methode van multipele regressieanalyse is de '*stepwise*'-methode gekozen (opnamecriterium $p < .05$ en verwijdercriterium $p < .10$). Als onafhankelijke variabelen zijn de verschillende kenmerken van PC's ingevoerd die in het uitgebreide onderzoeksmodel zijn opgenomen:

- omgevingskenmerken: evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997, percentage werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers, marktorientatie (dummy), concurrentie op de markt (dummy), statuut van het PC (dummy), aard van de sector (dummy)
- preferenties van CAO-onderhandelaars: preferentie van ACV-onderhandelaar ten aanzien van werkgelegenheid
- institutionele kenmerken: mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen, percentage werknemers onder een ondernemingsCAO
- organisationele kenmerken aan werkgeverszijde: organisatiegraad van werkgevers, aantal werkgeversfederaties en concentratiegraad van werkgevers
- organisationele kenmerken aan werknemerszijde: organisatiegraad van werknemers, aantal vakcentrales, concentratiegraad van werknemers, mate van concurrentie tussen vakcentrales en mate van gepercipieerde samenwerking tussen vakcentrales
- interactie-effecten: er zijn twee interactie-effecten ingevoerd die in de covariantieanalyses op het voorplan zijn getreden: 'evolutie van de werkgelegenheid 1992-1997 x percentage werknemers in bedrijven met meer dan 100 werknemers' en 'organisatiegraad van werkgevers x mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen' (21).

In totaal zijn dus negentien onafhankelijke variabelen in de analyse ingevoerd. De resultaten van de *stepwise* multipele regressie-analyse worden samengevat in tabel 7.

Tabel 7. *Stepwise* multipele regressieanalyse (N=37), predictie van werkgelegenheid in de CAO

<i>Stap</i>	<i>Variabele</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R²-change</i>	<i>p</i> <	<i>b</i>
1.	Organisatiegraad van werkgevers x mate van centralisering (interactie)	.63	.40	.40	.001	.35
2.	Organisatiegraad van werknemers	.76	.58	.18	.001	.54
3.	Marktoriëntatie	.83	.69	.11	.001	.36
4.	Preferenties ACV-vakcentrale t.a.v werkgelegenheid	.88	.78	.09	.001	.32

Vier variabelen verklaren samen 78% van de totale variantie in de afhankelijke variabele 'werkgelegenheid in de CAO'. Het interactie-effect tussen 'mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen en organisatiegraad van werkgevers' verklaart 40% van de totale variantie in de afhankelijke variabele. De 'organisatiegraad van werknemers' draagt nog 18% bij aan de verklaring van de totale variantie in de afhankelijke variabele en 'marktoriëntatie' en 'preferenties van ACV-vakcentrales ten aanzien van werkgelegenheid' nog respectievelijk 11 en 9% (zie R^2 -change, tabel 7). Kijken we naar de sterkte van het verband tussen de vier onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele, dan stellen we vast dat de 'organisatiegraad van werknemers' de grootste bijdrage levert aan de voorspelling van de waarde van de afhankelijke variabele ($b = .54$), terwijl de andere drie onafhankelijke variabelen een ongeveer even sterk verband met de afhankelijke variabele hebben (zie *b-scores*, tabel 7).

8. CONCLUSIES

Uit de verschillende analyses die op het databestand met de 37 geselecteerde PC's zijn uitgevoerd komt steeds een zelfde beeld naar voren: de resultaten van de CAO-onderhandelingen hangen samen met duidelijk te omschrijven en te meten institutionele, organisationele en sociaal-economische kenmerken van PC's én met de preferenties van CAO-onderhandelaars. In de eerste plaats is er een verband vastgesteld tussen de preferenties van ACV-onderhandelaars en het voorkomen van werkgelegenheidsmaatregelen in de CAO. Maar preferenties verklaren niet alles. Daarnaast zijn specifieke kenmerken als het dominante onderhandelingsniveau (in interactie met de organisatiegraad aan werkgeverszijde) en de organisatiegraad aan werknemerszijde (als graadmeter voor de macht van de vakcentrales) van belang: naarmate de CAO-onderhandelingen een sterker gecentraliseerd karakter kennen en naarmate de vakcentrales sterker georganiseerd zijn, worden er in de CAO meer maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid onderhandeld.

Uit onze resultaten is af te leiden dat er meer aan werkgelegenheid in de CAO wordt gedaan naarmate vakcentrales sterker staan of meer leden tellen. De 'pessimistische' visie van eng-corporatistisch handelende sociale partners, dan wel vakbonden lijkt daarmee verworpen te kunnen worden. Blijkbaar zijn sociale partners niet alleen op het strikte eigenbelang of het belang van hun leden (de 'insiders') georiënteerd, maar houden ze onder bepaalde condities rekening met de gevolgen van hun (onder)handelingen voor de brede samenleving en zijn ze bereid bijdragen te leveren aan de oplossing van maatschappelijke problemen. Het onderzoek laat toe die condities nader te specificeren. Meer bepaald is een zekere mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen een *conditio sine qua non* voor een maatschappelijke oriëntatie bij de sociale partners en een hoge macroresponsiviteit van de CAO-onderhandelingen. Naar het beleid toe is hieruit te concluderen dat een verdergaande decentralisering van de CAO-onderhandelingen niet bepaald bevorderlijk is voor de maatschappelijke verantwoordelijkheidszin bij de sociale partners.

Substantiële CAO-onderhandelingen op sectorniveau vormen echter *geen voldoende* voorwaarde voor een maatschappelijke oriëntatie bij de sociale partners: daarnaast is ook de sterkte van de organisatie van die sociale partners van belang. Een hoog niveau van macroresponsiviteit van de CAO wordt vooral bereikt in die PC's waar een hoge mate van centralisering van de CAO-onderhandelingen samen gaat met sterke belangenorganisaties (zie tabel 8; zie ook Van Ruyseveldt, 2000, blz. 322-324).

Tabel 8. Onderhandelingsregime en macroresponsiviteit van de CAO

<i>dominant onderhandelingsnivea</i>	<i>Sterkte van belangenorganisaties</i>	
	sterk	zwak
<i>æ</i> entraal	macroresponsiviteit = hoog	macroresponsiviteit = matig tot laag
decentraal	macroresponsiviteit = matig tot laag	macroresponsiviteit = laag

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

VOETNOTEN

- (1) Voor een uitgebreide beschrijving van de manier van meten van de afhankelijke variabele zie Van Ruysseveldt, 2000, blz. 254-272.
- (2) Een voorbeeld: sectorspecifieke regelingen die bij deeltijdse loopbaanonderbreking bijkomende vergoedingen voor de loopbaanonderbreker voorzien zodat het inkomensverlies beperkt blijft, en voor de werkgever begeleiding en financiële ondersteuning bij het zoeken naar en opleiden van een tijdelijke vervanger, scoren hoger dan regelingen waar deze vormen van *incentives* en ondersteuning afwezig zijn.
- (3) In de werkelijkheid lopen de pijlen ook terug van rechts naar links. Zoals Visser en Hemerijck (1998) stellen, is het mogelijk dat de actoren op basis van een evaluatie van de effecten van hun onderhandelingen tot een diagnose van ernstig en ongewenst beleidsfalen komen en op grond daarvan ingrijpen in instituties en/of organisationele patronen. Die vraagstelling, die betrekking heeft op de dynamiek van institutionele hervormingen, komt in ons onderzoek echter niet aan de orde. We hebben daarom de betreffende pijlen in het onderzoeksmodel gearceerd weergegeven. Gearceerde pijlen geven dus verbanden weer die in de werkelijkheid voorkomen en relevant zijn, maar die niet in ons onderzoek getoetst worden.
- (4) De hier geformuleerde vraagstelling sluit direct aan bij een van de centrale thema's uit de arbeidsmarkteconomie, namelijk het onderzoek naar het verband tussen de structuur van het sociaal overleg en macro-economische uitkomsten, met name op het vlak van werkloosheid en werkgelegenheid. Voor een overzicht van de betreffende internationale literatuur en een kritische beschouwing verwijzen we naar Van Ruysseveldt, 2000, blz. 43-73.
- (5) Voorkeuren geven aan wat men waardevol en nastrevenswaardig vindt, rekening houdende met de eigen positie in de structuur van interactienetwerken en de belangen die men daaraan kan ontleen, en geven de cognities betreffende de effecten van interventies als gevolg van het ~~bestaan van proficiën~~ ~~bestaan van proficiën~~.
- (6) ~~Bijvoorbeeld proficiën~~ sociale partners zelf wie de feitelijke CAO-onderhandelingen voeren: terwijl de wet ervan uitgaat dat alle in het PC zetelende organisaties aan de onderhandelingen deelnemen, nemen bepaalde organisaties in feite niet deel aan de feitelijke onderhandelingen die aan het afsluiten van een overeenkomst voorafgaan.
- (7) In dit verband verstaan we onder belangenorganisaties de organisaties die namens hun leden deelnemen aan de CAO-onderhandelingen op sectorniveau. In België worden de organisaties die de belangen van werkgevers in de bedrijfstak behartigen en hen bij de CAO-onderhandelingen vertegenwoordigen, doorgaans aangeduid met de term '*werkgeversfederaties*'. Meestal - maar niet altijd - zijn deze werkgeversfederaties aangesloten bij de koepelorganisatie van werkgeversorganisaties, het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). De organisaties die de belangen van werknemers in de bedrijfstak behartigen en hen bij de CAO-onderhandelingen vertegenwoordigen, worden doorgaans '*vakcentrales*' of '*vakbonden*' genoemd. Alle erkende vakcentrales of vakbonden zijn aangesloten bij een van de drie vakbondskoepels of -confederaties: het Christelijke ACV, het socialistische

Christelijke ACV, het socialistische ABVV en het liberale ACLVB.

- (8) In principe is het dan voor individuele werkgevers rationeel een einde te maken aan het lidmaatschap van de werkgeversfederatie, want men spaart de kosten uit, terwijl men toch van de opbrengsten profiteert. Als alle werkgevers zo redeneren, verdwijnt de werkgeversfederatie en de opleidingsvoorziening, en blijft de productie van collectieve goederen achterwege.
- (9) In het onderzoek is de macht van vakbonden ook op een meer omvattende en complexe wijze gemeten. Zie daarvoor Van Ruysseveldt (2000), blz. 155-158. De toepassing van de meerdimensionele indicator voor macht van de vakbonden geeft evenwel hetzelfde resultaat te zien als het gebruik van de syndicalisatiegraad. Daarom gaan we hier niet nader in op de meerdimensionele indicator.
- (10) Voor een verdere theoretische uitwerking van dit argument verwijzen we naar Van Ruysseveldt (2000), blz. 158-159.
- (11) Voor een uitgebreide toelichting bij de opzet van het onderzoek en de gehanteerde methoden van dataverzameling: zie Van Ruysseveldt (2000), blz. 167-184.
- (12) De beperking tot woordvoerders van ACV-vakcentrales - en niet van de andere vakcentrales - is opgedrongen door de beperkte beschikbare onderzoeksmiddelen. De implicatie hiervan is dat alleen gepeild kon worden naar de preferenties van de ACV-woordvoerders, en niet naar die van de woordvoerders van de andere aan het CAO-overleg deelnemende vakcentrales. Omdat de preferenties van de andere woordvoerders kunnen afwijken van deze van de ACV-woordvoerders is in de analyse steeds uitdrukkelijk verwezen naar het feit dat de gemeten preferenties deze van de ondervraagde ACV-woordvoerders zijn.
- (13) Voor de toelichting van de eerste onderzoeksfase verwijzen we naar Van Ruysseveldt, 2000, blz. 178-180.
- (14) In het geval in het PC de bediendecentrales het voortouw nemen is steeds de woordvoerder van LBC, de Nederlandstalige christelijke bediendecentrale, aangezocht en niet de woordvoerder van CNE, de Franstalige christelijke bediendecentrale.
- (15) Aan de zijde van de betrokken ACV-centrales leverde alleen de medewerking van de woordvoerder in PC 104 Staalnijverheid een (taal)probleem op. Aan de zijde van de werkgeversfederaties heeft alleen de vertegenwoordiger van de Federatie van Belgische Transporteurs geweigerd mee te werken.
- (16) Voor een toelichting bij deze indicator en de wijze van berekenen verwijzen we naar Van Ruysseveldt, 2000, blz. 240-241.
- (17) Ook de correlatiecoëfficiënten die berekend werden tussen de afhankelijke variabele en een aantal andere omgevingskenmerken zoals de aard van de sector (industrie - diensten) en structuur van de sector zijn niet significant. Uit deze bevindingen is af te leiden dat er geen *rechtstreekse* verbanden bestaan tussen de onderscheiden omgevingskenmerken en de afhankelijke variabele 'werkgelegenheid in de CAO'. Een strikt deterministisch verklaringsmodel moet bijgevolg verworpen worden.

-
- (18) In een variantieanalyse blijken geen significante effecten te vinden van de 'algemene mate van concurrentie', 'mate van concurrentie op basis van lonen en arbeidsflexibiliteit' en 'mate van concurrentie op basis van kwaliteit en innovatie' enerzijds en 'werkgelegenheid in de CAO' anderzijds. Ook als een covariantieanalyse met 'evolutie van de werkgelegenheid' en 'gemiddelde bedrijfsomvang' als covariaten wordt uitgevoerd, blijkt er geen significant verband te zijn.
- (19) Met dank aan Jerry Welkenhuysen voor zijn deskundige en doelgerichte assistentie bij het uitvoeren van de regressieanalyse.
- (20) Overigens moet opgemerkt worden dat regressieanalyse gericht is op voorspelling, en niet op causaliteit: of de onafhankelijke variabelen waarvan de scores toelaten de score op de afhankelijke variabele te voorspellen, ook causaal samenhangen met die afhankelijke variabele, wordt niet door de methode bepaald, maar door de theorie en de interpretatie van de onderzoeker.
- (21) Het interactie-effect dat uit de covariantieanalyses bleek 'organisatiegraad van werknemers x preferentie van ACV-vakcentrale ten aanzien van werkgelegenheid' is niet ingevoerd omdat een probleem van multicollineariteit ontstaat. De beide variabelen zijn afzonderlijk in de analyse ingevoerd.

BIBLIOGRAFIE

- Crouch, C. (1982), *Trade unions. The logic of collective action*. Londen: Fontana.
- Hemerijck, A. (1994), De politiek van de economie, *Beleid en Maatschappij*, 5.
- Paloheimo, H. (1990), Between liberalism and corporatism: the effect of trade unions and governments on economic performance in eighteen OECD countries, in Brunetta, R. & C. Dell'Aringa (red.), *Labour relations and economic performance. Proceedings of a conference held by the International Economic Association in Venice*. Londen: Macmillan.
- Putnam, R. (1993), *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Scharpf, F. (1984), Economic and institutional constraints on full-employment strategies: Sweden, Austria, and West Germany, 1973-1982, in Goldthorpe, J. (red.), *Order and conflict in contemporary capitalism*. Oxford: Clarendon Press.
- Van den Toren, J.-P. (1996), *Achter gesloten deuren? CAO-overleg in de jaren negentig*. Amsterdam: Uitgeverij Welboom.
- Van Ruysseveldt, J. (2000), Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België. Leuven/Apeldoorn: Acco.
- Visser, J. & A. Hemerijck (1998), *Een Nederlands mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

