



DOCUMENTATIENOTA

CRB 2016 - 1620

Kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden



**Documentatienota:
Kenmerken van de loononderhandelingen
in de referentielanden**

6 juli 2016

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
2	De coördinatie van de collectieve onderhandelingen	6
2.1	Definitie en institutionele kenmerken	6
2.2	Metingen van de coördinatie	8
3	Analyse-instrumenten	12
3.1	Indicator van de coördinatiegraad van de onderhandelingen.....	12
3.2	Definities	12
3.2.1	De verschillende loonbegrippen	12
3.2.2	Verschillende graden	12
4	Kenmerken van de loononderhandelingen in Duitsland	13
4.1	Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties	13
4.1.1	De vakbonden	13
4.1.2	De werkgeversverenigingen	14
4.2	De collectieve onderhandelingen in de praktijk	14
4.2.1	Verloop	14
4.2.2	Wie onderhandelt?.....	20
4.2.3	Voor wie?.....	21
4.2.4	Waarover wordt onderhandeld?	25
4.2.5	Stakingsrecht.....	26
4.2.6	De rol van de staat.....	27
4.2.7	Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie	27
4.3	Synthese: de coördinatiemechanismen in de collectieve onderhandelingen in Duitsland	28
4.4	Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen	29
5	Kenmerken van de loononderhandelingen in Nederland	30
5.1	Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties	30
5.1.1	Vakbondsorganisaties	30
5.1.2	Werkgeversorganisaties	31
5.2	De collectieve onderhandelingen in de praktijk	32
5.2.1	Verloop	32
5.2.2	Wie onderhandelt?.....	35
5.2.3	Voor wie?.....	35
5.2.4	Waarover wordt onderhandeld?	38
5.2.5	Het stakingsrecht.....	39
5.2.6	De rol van de staat.....	39
5.2.7	Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie	40
5.3	Synthese: analyse van het systeem van collectieve onderhandelingen in Nederland	40
5.4	Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen	41

6	Frankrijk	43
6.1	Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties	43
6.1.1	De vakbonden	43
6.1.2	De werkgeversverenigingen	43
6.2	De collectieve onderhandelingen in de praktijk	44
6.2.1	Verloop	44
6.2.2	Wie onderhandelt?.....	46
6.2.3	Voor wie?.....	47
6.2.4	Waarover wordt onderhandeld?	50
6.2.5	Het stakingsrecht.....	52
6.2.6	De rol van de staat.....	53
6.2.7	Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie	53
6.3	Synthese: de coördinatiemechanismen in de collectieve onderhandelingen in Frankrijk.....	54
6.4	Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen	54
7	Korte samenvatting	56
7.1	De kenmerken van de bestudeerde onderhandelingsystemen	56
7.2	Vergelijkende tabel	58

Lijst van grafieken

Grafiek 4-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Duitsland, van 1991 tot 2013 (in %)	22
Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het aantal bij een vakbond aangesloten leden in Duitsland, van 1991 tot 2013 (x1000).....	22
Grafiek 4-3: Ontwikkeling van de gecorrigeerde dekingsgraad van de collectieve overeenkomsten in Duitsland, van 1995 tot 2013 (in %)	25
Grafiek 5-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Nederland van 1980 tot 2013 (in %).....	36
Grafiek 5-2: Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden in Nederland van 1980 tot 2013 (x 1000).....	36
Grafiek 6-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Frankrijk van 1980 tot 2013 (in %)	48
Grafiek 6-2: Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden in Frankrijk van 1970 tot 2013 (x 1000)	48

Lijst van tabellen

Tabel 4-1: Ontwikkeling van de verwachte coördinatiegraad in de loonvorming in Duitsland, van 1980 tot 2014	29
Tabel 5-1: Ontwikkeling van de coördinatiegraad in de loonvorming in Nederland, van 1980 tot 2014	42
Tabel 6-1: Ontwikkeling van de coördinatiegraad in de loonvorming in Frankrijk, van 1980 tot 2014	55
Tabel 7-1: De verschillende kenmerken van de collectieve onderhandelingen in de referentielanden.....	58

Lijst van figuren

Figuur 4-1: Samenvatting van het loononderhandelingsproces in de cao's in Duitsland	20
Figuur 5-1: Samenvatting van het loononderhandelingsproces in de cao's in Nederland.....	35
Figuur 6-1: Synthese van het loononderhandelingsproces in de cao's in Frankrijk	46

1 Inleiding

De loonontwikkeling in Duitsland, Nederland en Frankrijk (de referentielanden) krijgt bijzondere aandacht in het Technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De wet van 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en ter preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen schrijft immers voor dat een vooruitzicht m.b.t. de macro-economische ontwikkeling van de lonen in de referentielanden moet worden gemeten en verstrekt. Daarom wordt elk jaar in een hoofdstuk van het Technisch verslag de recente ontwikkeling van de lonen en van de institutionele kenmerken van de loononderhandelingen in de referentielanden beschreven en worden indicaties verstrekt over de toekomstige ontwikkelingen. De macro-economische ontwikkeling van de lonen hangt terzelfder tijd af van de gesloten akkoorden alsook van de impact van die akkoorden op het gedrag van de ondernemingen inzake investeringen, productiviteit, innovatie, externalisering, en, in fine, op de werkgelegenheid voor de werknemers. Precies vanuit dit oogpunt, t.w. het grondig bestuderen van de gesloten akkoorden en van de veranderingen van dat institutionele kader, wordt het hoofdstuk van het Technisch verslag opgesteld. Deze nota heeft als doel het kader te bestuderen waarin die akkoorden worden gesloten. De nota geeft dus een beschrijving van de verschillende systemen van collectieve onderhandelingen over de lonen in de drie referentielanden.

Kadertekst 1-1 – Systeem van collectieve onderhandelingen, definitie

Een systeem kan worden omschreven als een geheel van elementen die volgens bepaalde principes en regels op elkaar inwerken.

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie kan het begrip collectieve onderhandelingen worden gedefinieerd als (vert.) “de activiteit of het proces dat als doel heeft een collectief akkoord of een collectieve overeenkomst te sluiten”. Onder collectieve overeenkomst verstaat men “elke schriftelijke overeenkomst met betrekking tot de arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden die wordt gesloten tussen een werkgever, een groep van werkgevers of één of meer werkgeversorganisaties, enerzijds, en één of meer organisaties die de werknemers vertegenwoordigen of, bij gebrek aan dergelijke organisaties, de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers die door deze laatsten correct werden verkozen en van hen een mandaat hebben gekregen in overeenstemming met de nationale wetgeving, anderzijds” (Gernigon, Odero en Guido, 2000, blz. 9). Tijdens de collectieve onderhandelingen komen diverse thema's aan bod, waaronder de wedden en lonen, de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie, de beroepsopleiding enz. In deze nota ligt de focus op de loononderhandelingen. Deze overeenkomsten hebben als doel de onzekerheden (van de werkgevers over de loonkosten en van de werknemers over de beloning) te beperken en de sociale vrede in stand te houden. Het collectieve karakter van de onderhandelingen maakt het tevens mogelijk de transactiekosten die inherent zijn aan het onderhandelingsproces te beperken (Jobert en Saglio, 2004, blz. 113; Rojer, 2002, blz. 14; Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012, blz. 124).

De collectieve onderhandelingsystemen van de referentielanden worden doorgrond via verschillende elementen die het op een of andere manier mogelijk maken dat de onderhandelingen worden gecoördineerd.

Ten eerste omschrijft deze nota het begrip coördinatie, in het licht waarvan de loononderhandelingsystemen vervolgens worden geanalyseerd, en doet ze er een meting van. Vervolgens worden in deze nota achtereenvolgens drie landen onder de loep genomen: Duitsland, Nederland en Frankrijk. Eerst worden de werkgevers- en de werknemersverenigingen en de organisatie ervan voorgesteld. Daarna wordt het praktische verloop van de onderhandelingen uiteengezet. Vervolgens worden deze verschillende elementen als factoren van coördinatie samengevat en wordt de

coördinatie in een historisch perspectief geplaatst. Het laatste deel van de nota geeft een conclusie die het theoretische hoofdstuk terugkoppelt aan de concrete elementen die in de daaropvolgende punten worden voorgesteld. Dit werk wordt afgesloten met een vergelijkende tabel, die een algehele samenvatting van de nota weergeeft.

2 De coördinatie van de collectieve onderhandelingen

2.1 Definitie en institutionele kenmerken

De coördinatie van de collectieve onderhandelingen is een resultaat dat wordt verkregen wanneer de verschillende onderhandelingseenheden doorheen de economie zich vrijwillig zo gedragen dat hun loonbeleid wordt gesynchroniseerd, teneinde gemeenschappelijke economische beleidsdoelstellingen (op het vlak van inflatie en werkgelegenheid) te bereiken. Ze vindt plaats wanneer een collectief gesloten akkoord dermate belangrijk is dat alle andere onderhandelingseenheden van de economie, met of zonder collectieve onderhandelingen, de neiging vertonen om hun gedrag inzake de vaststelling van het loon en/of van de andere arbeidsvoorwaarden nauwgezet te baseren op dat sleutelakkoord¹. Met andere woorden, de coördinatie komt tot uiting via lonen die zich op dezelfde manier (substantieve coördinatie) of volgens dezelfde regels (procedurele coördinatie) ontwikkelen.

Coördinatie is geen verschijnsel dat noodzakelijkerwijs in alle loonvormingssystemen wordt waargenomen: het bestaan ervan vergt de aanwezigheid van bepaalde institutionele kenmerken. Coördinatie is immers niet altijd de overheersende strategie van de onderhandelingseenheden in het kader van het loonvormingsproces, en wel om twee redenen. Ten eerste rijst het probleem van de afvalligheid, de free-riding van de individuele onderhandelingseenheden (de sector, de onderneming): elke individuele onderhandelingseenheid hoopt dat alle andere een onderlinge coördinatie toepassen teneinde de economische beleidsdoelstellingen te bereiken, om van haar kant haar individueel welzijn te maximaliseren door anders te handelen (door een loon vast te stellen dat niet in de lijn ligt van de gemeenschappelijke doelstellingen). Voorts kan de naleving van hetgeen op een gecentraliseerd niveau werd afgesproken niet als verworven worden beschouwd, aangezien de werknemers of de werkgevers enkel onrechtstreeks, via hun vertegenwoordigers, aan de collectieve onderhandelingen deelnemen. De coördinatie zal dus worden nageleefd in de loonvormingssystemen die kenmerken bezitten die tegemoetkomen aan die twee problemen die de coördinatie belemmeren.

Aldus stippen Traxler, Blaschke en Kittel (TBK) zes manieren aan om tot coördinatie te komen (ongeacht het verkregen resultaat), die afhangen van de aanwezigheid van bepaalde institutionele kenmerken of van bepaalde manieren van organisatie tussen de onderhandelingsactoren. TBK brengen de navolgende belangrijkste coördinatiewijzen naar voren:

- opgelegd door de staat: de loonmatiging wordt opgelegd door de staat door middel van bv. een verplichte loonbevrozing of een indexsprong;
- aangemoedigd door de staat: in tegenstelling met de coördinatie die wordt opgelegd door de staat, eist de staat hier geen superieure rol op, maar vervoegt hij het onderhandelingsproces als bijkomende eenheid, en wordt aldus een tripartiet onderhandelingsmodel gevormd;

¹ Blaschke, Kittel en Traxler, 2001 en Kenworthy en Kittel, 2003

- coördinatie tussen de belangrijkste werkgevers- en werknemersverenigingen: dit staat gelijk aan een proces van gecentraliseerde collectieve onderhandelingen die worden gevoerd door de belangrijkste werkgevers- en werknemersverenigingen;
- coördinatie binnen de verenigingen: in dat geval nemen de belangrijkste verenigingen niet rechtstreeks deel aan de onderhandelingen op gecentraliseerd niveau, maar harmoniseren ze de onderhandelingsactiviteiten van hun aangesloten leden);
- pilootonderhandelingen: deze onderhandelingswijze berust op de voortrekkersrol van een bijzondere onderhandelingseenheid of van een kartel van verwante onderhandelingseenheden die zich op een relatief gedecentraliseerd niveau bevinden;
- niet-gecoördineerde onderhandelingen.

In een latere studie (2003) voert Traxler het begrip 'governance' in, d.w.z. het vermogen van de meer gecentraliseerde onderhandelingsniveaus om de meer gedecentraliseerde niveaus ertoe te verplichten hun gedragsrichtlijnen na te leven, met als doel gemeenschappelijke economische beleidsdoelstellingen te bereiken. Hij legt uit dat precies de combinatie van de hierboven uiteengezette coördinatiewijzen en een goede governance de beste verklaring vormt voor de loonbeheersing in functie van economische beleidsdoelstellingen.

In de hoofdstukken die gewijd zijn aan elk van de referentielanden worden de institutionele kenmerken die geacht worden de coördinatie te bevorderen uitvoerig geanalyseerd, teneinde die landen te kunnen verbinden met de verschillende manieren om de coördinatie tot stand te brengen die door Traxler, Blaschke en Kittel naar voren werden gebracht:

- De onderhandelingsactoren en hun werkwijze worden voorgesteld: de concentratie van de vakbondsorganisaties of ook nog hun werkingswijze vormen allemaal informatie op basis waarvan een eventuele coördinatie tussen of binnen die organisaties kan worden opgespoord.
- De rol van de staat in de onderhandelingen wordt geanalyseerd: is hij een volwaardige speler in de onderhandelingen of wordt hij integendeel buiten de onderhandelingen gehouden? Heeft hij de macht om akkoorden uit te breiden of om rechtstreeks in te grijpen in de lonen (via een loonbevrozing bijvoorbeeld)? Aan de hand van deze informatie kunnen eventuele sporen van een door de staat aangemoedigde of opgelegde coördinatie worden blootgelegd.
- Het niveau waarop de onderhandelingen plaatsvinden (nationaal, bedrijfstak, onderneming) wordt naar voren gebracht, hetgeen informatie oplevert over een waarschijnlijke coördinatie: een sterk gecentraliseerd loonvormingssysteem (waarin het nationale niveau het belangrijkste onderhandelingsniveau is) heeft meer kans dat het wordt gecoördineerd.
- De nota geeft aan of er al dan niet sprake is van afwijkingsclausules (die het gedecentraliseerde niveau in staat stellen af te wijken van hetgeen op gecentraliseerd niveau werd afgesproken); die laatste maken het mogelijk de specifieke kenmerken van de ondernemingen mee in beschouwing te nemen.
- De nota analyseert ook het aandeel van de werknemers die onder de collectieve onderhandelingen vallen: moeten ze bij een vakbond aangesloten zijn of niet? Moet de werkgever lid zijn van een werkgeversorganisatie opdat de werknemers onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen? Bestaan er uitbreidingsmechanismen voor de cao's? Hoe groter het aandeel van de werknemers die onder de resultaten van de collectieve onderhandelingen vallen, hoe waarschijnlijker het is dat een coördinatie tot stand komt.

- Ook het al dan niet bestaan van een minimumloon en/of van een mechanisme dat de lonen aan de inflatie koppelt, wordt belicht; deze twee elementen kunnen leiden tot een bepaalde eenvormigheid in het loonbeleid en, bijgevolg, tot een vorm van coördinatie.

2.2 *Metingen van de coördinatie*

De coördinatie van de lonen meten lijkt een vrij delicate oefening. Daartoe moeten immers zowel het aandeel van werknemers voor wie de lonen vrijwillig zijn verbonden aan het referentieakkoord als de graad waarin de secundaire actoren volgen wat door de hoofdfactoren werd beslist, worden gekwantificeerd. De economische literatuur heeft daar meermaals pogingen toe ondernomen. Verschillende van die pogingen worden hieronder voorgesteld.

De eerste methode waaraan wordt gedacht om de coördinatie van de loononderhandelingen te meten, bestaat erin te vertrekken van de waargenomen resultaten (bijvoorbeeld, de loonmatiging). De resultaten zouden gemakkelijk te meten en te rangschikken zijn (hoe meer matiging, hoe meer coördinatie), maar deze methode kan om twee redenen niet worden gebruikt. Ten eerste worden de coördinatie-indicatoren vaak gebruikt om het verband tussen de loononderhandelingsinstellingen en sommige macro-economische resultaten, o.a. de loonmatiging, te verklaren. Hierdoor zou de meting van de coördinatie op basis van de loonmatiging nutteloos, want tautologisch worden: men kan immers niet stellen dat een variabele tegelijk een verschijnsel verklaart én zelf door dat verschijnsel wordt verklaard. Ten tweede kan deze methode niet worden gebruikt omdat de looncoördinatie niet noodzakelijk een loonmatiging impliceert, en omgekeerd. Zo is een loonvormingsproces bijvoorbeeld zelfs gecoördineerd als het centraal akkoord zeer hoge loonsverhogingen vastlegt, voor zover daarvan op gedecentraliseerd niveau niet buitensporig wordt afgeweken. Omgekeerd is loonmatiging niet altijd een gevolg van de coördinatie: in sommige jaren zijn de loonstijgingen in de Verenigde Staten eenvormig laag, maar is er maar weinig sprake van opzettelijke harmonisatie tussen de ondernemingen in de vaststelling van de lonen.

Een mogelijke aanpak voor de meting van de coördinatie bestaat erin te steunen op het "oordeel van deskundigen". Op die manier werd de eerste generatie van coördinatie-indicatoren opgebouwd, bijvoorbeeld die van David Soskice. Terwijl de bestaande literatuur focuste op het niveau waarop de onderhandelingen plaatsvonden (zie kadertekst 2) om de effecten van een loonvormingswijze op de resultaten te analyseren², is David Soskice³ de eerste die meer geïnteresseerd is in de coördinatie van de onderhandelingen dan in het gecentraliseerde of gedecentraliseerde karakter van de onderhandelingen. Volgens hem is de centralisatie maar een (belangrijke) manier om die te bereiken. De andere manieren zijn volgens hem de door de staat opgelegde coördinatie, de coördinatie binnen de confederaties (van vakbonden en werkgevers) en, ten slotte, het systeem van pilootonderhandelingen⁴ die door een belangrijke sector worden gevoerd. Verschillende auteurs⁵, waaronder de OCDE (1997), gebruikten een met Soskice vergelijkbare methode om een indicator van de coördinatiegraad op te bouwen. Die methode bestond erin aan de landen scores toe te kennen aan de hand van de informatie die door de auteurs werd verzameld, op basis van een subjectieve en weinig transparante beoordeling. Soskice verklaart bijvoorbeeld niet waarom hij verschillende scores toekent aan twee landen met gelijkaardige onderhandelingswijzen (bijvoorbeeld Zweden en Duitsland).

² Aldus wordt bijvoorbeeld gerefereerd aan Calmfors en Driffill.

³ Soskice (1990), Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries

⁴ Zie kadertekst 2.

⁵ Zie Richard Layard, Stephan Nickell en Richard Jackman (1997) en ook Peter Hall en Robert Franzese (1998).

Kadertekst 2-1: Het begrip centralisatiegraad van de onderhandelingen

Zoals hierboven werd vermeld, is de economische literatuur zich beginnen te buigen over het begrip centralisatie van de onderhandelingen om de effecten van een loonvormingswijze op de resultaten te analyseren. Onder centralisatiegraad verstaat men "het niveau waarop de lonen werkelijk worden vastgesteld". Zo wordt bekeken of de lonen eerder op interprofessioneel niveau, op bedrijfstakniveau of op ondernemingsniveau worden vastgesteld om te weten of een onderhandelingsstelsel eerder gecentraliseerd of gedecentraliseerd is.

De centralisatiegraad neemt toe met de dekking, d.w.z. met het aantal werkgevers en werknemers die in het onderhandelingsgebied vallen. Die 'dekking' is het resultaat van een "verticale" en "horizontale" afbakening van de onderhandelingsseenheid. Men spreekt van een "verticale" afbakening van de onderhandelingsseenheid wanneer wordt verwezen naar de graad van aggregatie van de verschillende besluitvormingsniveaus: interprofessioneel, sector- of ondernemingsniveau. De "horizontale" dimensie van de afbakening van de onderhandelingsseenheid verwijst naar het feit dat werknemers met verschillende types van jobs afzonderlijk of collectief onderhandelen (Blaschke, Kittel en Traxler, 2001, blz. 112).

In een volledig gecentraliseerd systeem worden de lonen in hun geheel op een centraal niveau voor de hele natie bepaald. Omgekeerd worden de onderhandelingen in een volledig gedecentraliseerd systeem onafhankelijk gevoerd in elk bedrijf afzonderlijk (verticale afbakening van de onderhandelingsseenheid), of op het niveau van subgroepen van werknemers die een bijzondere job uitoefenen (horizontale afbakening van de onderhandelingsseenheid) (Blaschke, Kittel en Traxler, 2001, blz. 112). Die twee uitersten bestaan in de praktijk niet; in werkelijkheid worden hybride onderhandelingsvormen waargenomen (Calmfors, 1993, blz. 182).

Een tweede manier om de coördinatie te meten is die van de tweede generatie van coördinatie-indicatoren. Die meten niet de effectieve coördinatiegraad, maar eerder de coördinatiegraad die wordt verwacht in functie van de structurele institutionele kenmerken van een loononderhandelingsstelsel. Zo kan dankzij bepaalde waargenomen kenmerken van de loonvormingsinstellingen een hogere of minder hoge coördinatiegraad worden verwacht. De scores van de tweede generatie van indicatoren verschillen van die van de eerste generatie doordat de institutionele kenmerken achter elke score duidelijk worden verklaard (transparante typologie).

Van de indicatoren van de tweede generatie kunnen we die van Kenworthy⁶ citeren, op basis van de coördinatie-indicator die werd opgebouwd door de Oeso (2004)⁷ en die werd gebruikt door Visser in zijn databank betreffende de institutionele kenmerken van de vakbonden, van de loonvorming, van de staatsinterventie en van de sociale pacts in 34 landen van 1960 tot 2012. De scores van de indicator van Kenworthy en de structurele kenmerken die ze omvatten zijn de volgende (hoe hoger het cijfer, hoe meer een coördinatie in de loonvormingswijze mag worden verwacht):

1. Versnipperde loononderhandelingen, die grotendeels op individuele ondernemingen zijn toegesneden.

⁶ Om zijn indicator te creëren, maakt Kenworthy gebruik van verschillende bronnen: Soskice (1990), Iversen (1999), Traxler, Blaschke en Kittel (2001), de centralisatie-indicatoren van Golden-Lange-Wallerstein (Golden, Wallerstein and Lange 1997), Ferner en Hyman (1998), het "Monthly European Industrial Relations Review" en de website van het "European Industrial Relations Observatory".

⁷ Die op zijn beurt steunde op de coördinatiescores van de indicatoren van Kenworthy (2001) en van Ochel (2000)

2. Een mix van onderhandelingen op bedrijfstakniveau en op ondernemingsniveau, zonder (of met zeer beperkte) pilootonderhandelingen en met relatief zwakke elementen van coördinatie van de staat via de vaststelling van een minimumloon of een loonindexering.
3.
 - a) Onderhandelingen op bedrijfstakniveau met enkele onregelmatige en onzekere pilootonderhandelingen en een gematigde vakbondsconcentratie;
 - b) Informele centralisatie van de onderhandelingen op sector- en op ondernemingsniveau door de belangrijkste verenigingen, met of zonder staatsinterventie;
 - c) bemiddeling of interventie van de regering.
4.
 - a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevriezing, zonder verplichting tot vrede;
 - b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau door grote organisaties (van beide zijden);
 - c) Veralgemeende pilootonderhandelingen gekoppeld aan een hoge concentratiegraad van de vakbonden.
5.
 - a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevriezing, met verplichting tot vrede;
 - b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen van de onderhandelingen op bedrijfstakniveau door een machtige vakbondsconfederatie die een monopolie bezit.
 - c) Veralgemeende pilootonderhandelingen en zeer sterke synchronisatie van de onderhandelingen, gekoppeld aan de coördinatie van de onderhandelingen door de grote invloedrijke ondernemingen.

We zien dat eenzelfde niveau in de coördinatie-indicator van Kenworthy betrekking kan hebben op verschillende institutionele achtergronden. Zo kan eenzelfde niveau zowel een coördinatie weergeven waarin de staat tussenkomt, als een coördinatie op sector- of ook op ondernemingsniveau zonder dat de staat noodzakelijkerwijze intervenueert. Kenworthy is van oordeel dat die verschillende kenmerken van het loonvormingssysteem even waarschijnlijk leiden tot coördinatie, zodat ze bijgevolg onder hetzelfde cijfer zijn ingedeeld. Met andere woorden, het niveau waarop over de lonen wordt onderhandeld, is niet het enige element waarmee kan worden vastgesteld of een onderhandelingsstelsel gecoördineerd is of niet: sterk gedecentraliseerde onderhandelingen kunnen evengoed sterk gecoördineerd zijn.

Kadertekst 2-2: Focus op de pilootonderhandelingen (of pattern setting)

Hoewel het mogelijk is een rechtstreeks verband te leggen tussen zeer gecentraliseerde onderhandelingen⁸ en coördinatie, breidt dit verband zich niet systematisch uit tot de tegengestelde relatie tussen decentralisatie en gebrek aan coördinatie. Het is immers mogelijk dat de onderhandelingen op het meest gedecentraliseerde niveau plaatsvinden, en wel op geheel onafhankelijke wijze, zoals het ook zou kunnen dat die gedecentraliseerde onderhandelingen in hoge mate worden gecoördineerd via de economie. Met andere woorden, het feit dat de onderhandelingen op een gedecentraliseerd niveau plaatsvinden, betekent niet per se dat de onderhandelingseenheden hun gedrag niet op gemeenschappelijke doelstellingen baseren. Dit is bijvoorbeeld het bijzondere geval van de pattern setting, ook het systeem van pilootonderhandelingen genoemd.

Dit onderhandelingstype berust op een informele procedure. In Oostenrijk, bijvoorbeeld, heeft de vakbond van de arbeiders van de metaalsector naar aanleiding van de crisis in die sector in de jaren tachtig de eis op tafel gelegd om de onderhandelingsronde te starten door de criteria inzake macro-economische groei en inflatie te volgen en heeft ze voorgesteld dat het resultaat van de onderhandelingen in die sector, die aan internationale concurrentie is blootgesteld, de toon zet voor de sectoren die van internationale concurrentie gevrijwaard zijn. Hoewel dit verzoek op geen enkele manier door de andere onderhandelingseenheden officieel werd erkend, hebben zij zich er niettemin aan gehouden.

Hetzelfde onderhandelingssysteem via pilootakkoorden vinden we in Duitsland terug: de onderhandelingen gaan van start in een sleutelsector van een bijzondere regio, die de "norm" vastlegt, en de resultaten van die onderhandelingen worden vervolgens traditiegetrouw gevolgd door de overige sectoren en regio's (cf. infra). De keuze van een sector i.p.v. een andere sector (die al dan niet aan internationale concurrentie onderhevig is) om de onderhandelingen te starten, beïnvloedt dan ook in hoge mate de resultaten voor de economie in haar geheel in termen van loonontwikkeling.

⁸ De begrippen centralisatie en coördinatie worden in de economische literatuur vaak met elkaar verward. Onder centralisatiegraad verstaat men "het niveau waarop de lonen effectief worden vastgesteld". Om aldus na te gaan of een onderhandelingssysteem eerder gecentraliseerd of gedecentraliseerd is, bekijkt men of de lonen eerder op nationaal interprofessioneel niveau, op bedrijfstakniveau of op ondernemingsniveau worden vastgelegd.

3 Analyse-instrumenten

In dit punt worden eerst de indicatoren voorgesteld die in elk hoofdstuk worden gebruikt om de centralisatie en de coördinatie van de onderhandelingen te kenmerken. Vervolgens worden, voor een goed begrip van de nota, de technische termen gedefinieerd.

3.1 Indicator van de coördinatiegraad van de onderhandelingen

In elk hoofdstuk wordt de ontwikkeling van de indicator "Coördinatie van de loononderhandelingen" van 1980 tot 2014 voorgesteld. Deze indicator wordt niet gecodificeerd op basis van de effectieve coördinatiegraad, maar eerder op basis van de structurele kenmerken van het loononderhandelingsproces. De scores geven een aantal verwachtingen weer omtrent de coördinatiegraad die zou moeten voortvloeien uit de institutionele kenmerken van het onderhandelingsproces. De gegevens van de tabellen zijn afkomstig van de databank die door Visser werd ontwikkeld. Zijn databank is gestoeld op de hierboven beschreven indicator van Kenworthy.

3.2 Definities

3.2.1 De verschillende loonbegrippen

Onderhandeld loon (of conventioneel loon): loon dat paritair wordt vastgesteld op het niveau van de conventionele eenheid. Het kan dus gaan om het barema⁹ en/of om een sectoraal minimumloon (CRB, 2009, blz. 4).

Werkelijk loon: de term "werkelijk loon" verwijst naar het loon dat werkelijk aan de werknemer wordt uitbetaald en dat kan verschillen van het barema op sectoraal of bedrijfsniveau (CRB, 2009, blz. 4).

3.2.2 Verschillende graden

De onderstaande indicatoren zijn afkomstig van een databank die werd ontwikkeld door Visser (2011) en maken dus een goede vergelijking tussen de landen mogelijk, aangezien de definitie van de concepten is geharmoniseerd.

Netto-syndicalisatiegraad: de netto-aansluiting bij een vakbond in verhouding tot de werkende loontrekkers (met uitsluiting van de gepensioneerden, de werklozen, de studenten en de zelfstandigen).

Gecorrigeerde dekkinggraad van de collectieve overeenkomsten: het percentage werknemers die onder een loonakkoord vallen in verhouding tot alle werknemers met een baan die het recht hebben te onderhandelen. Dat percentage wordt dus gecorrigeerd voor de mogelijkheid dat sommige takken of beroepen worden uitgesloten van het recht om te onderhandelen.

⁹ Baremaloon: loon dat wordt vastgesteld op basis van een functieclassificatie en waarvan het niveau het voorwerp is van collectieve onderhandelingen (CRB, 2009, blz. 4)

4 Kenmerken van de loononderhandelingen in Duitsland

4.1 Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties

4.1.1 De vakbonden

Duitsland telt drie grote vakverbonden, die op hun beurt uit verschillende aangesloten vakbonden bestaan. Deze drie centrale organisaties zijn niet rechtstreeks betrokken bij de onderhandelingen over collectieve overeenkomsten; die rol is toebedeeld aan hun aangesloten vakbonden.

Het belangrijkste vakverbond, wat het aantal leden betreft, is de **DGB** (Deutscher Gewerkschaftsbund, de Duitse confederatie van vakbonden), met acht aangesloten vakbonden en meer dan zes miljoen leden in 2013, d.i. ruim drie vierde van de bij een vakbond aangesloten leden in het land. De werknemers zijn geen lid van de DGB zelf, maar zijn lid van een bij de DGB aangesloten vakbond, aan dewelke ze een bijdrage betalen¹⁰. De vakbonden financieren vervolgens de DGB. De individuele vakbonden waaruit de DGB bestaat, noemt men "unitair" (neutraal op het vlak van partijpolitiek engagement, filosofische keuzes en religieuze geloofsbelijdenis) en "industriegebonden" ("een enkele vakbond vertegenwoordigt alle personen die in eenzelfde onderneming¹¹ en in eenzelfde bedrijfstak werken"; dit betekent m.a.w. dat geen enkel onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende statuten (arbeiders en bedienden) en de verschillende beroepen van eenzelfde bedrijfstak, die onder dezelfde collectieve overeenkomsten vallen). De grootste vakbonden die lid zijn van de DGB zijn IG Metall (vakbond van de metaalverwerkende nijverheid en van de bouwsector) en ver.di (vakverbond van de dienstensector): samen zijn ze goed voor praktisch 70% van de leden van de DGB. De DGB speelt een relatief kleine rol t.o.v. de aangesloten vakbonden, die vooral beperkt blijft tot vertegenwoordigingskwesties. De DGB kan ook aanbevelingen richten tot de aangesloten vakbonden, maar heeft geen wettelijke bevoegdheid om de syndicale eisen op sectoraal niveau te beïnvloeden. Er bestaat geen wettelijk coördinatiemechanisme binnen de DGB, maar er is wel sprake van een informele coördinatie van de bij de DGB aangesloten leden via twee- of driejaarlijkse vergaderingen in het comité voor collectieve onderhandelingen van de DGB (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 2-3; Bahnmüller, Bispinck, Weiler, 2000, blz. 4; Eurofound, 1999, blz. 1).

Het tweede vakverbond is de **DBB** (DBB Beamtenbund und Tarifunion, vakbond van de Duitse ambtenaren): het bestaat uit 43 vakbonden en 16 regionale verenigingen, telt ruim een miljoen leden en is politiek onafhankelijk. In 2011 was ca. 75% van de DBB-leden ambtenaar. De 25% leden die geen ambtenaar zijn, worden vertegenwoordigd door de DBB Tarifunion (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 6).

Het kleinste vakverbond (met iets meer dan 280.000 leden) is het **CGB** (Christlicher Gewerkschaftsbund, christelijk vakverbond), met 14 aangesloten vakbonden waarvan er maar enkele actief deelnemen aan de collectieve onderhandelingen. De vakbonden van het CGB zijn niet sterk genoeg om te wegen op eventuele stakingsacties (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 6).

Voorts zijn er nog vakbonden die tot geen enkel vakverbond behoren en die aan de collectieve onderhandelingen deelnemen, bijvoorbeeld het Deutscher Journalisten Verband (DJV, verbond van Duitse journalisten) (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 5-6).

¹⁰ (Vert.) "De bij de DGB aangesloten vakbonden worden enkel gefinancierd door de bijdragen van de leden (1% van het brutomaandloon) en door inkomsten uit vermogen. Ze krijgen geen staatssteun, noch overheidssubsidies" (Dribbusch, 2010b).

¹¹ Principe "één onderneming, één vakbond".

4.1.2 De werkgeversverenigingen

In Duitsland zijn de werkgevers doorgaans lid van twee verenigingen: een centrale bedrijfstakvereniging (bv. Gesamtmetall, de federatie van de industrie) en een “lokale, multi-industriële” vereniging op het niveau van de Länder, die alle werkgeversverenigingen omvat (bv. de Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände, de federatie van werkgeversverenigingen van Hessen) (Eurofound, 2009).

In Duitsland bestaan vier “overkoepelende” werkgeversorganisaties naast elkaar: de **BDA** (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, federatie van de Duitse werkgeversorganisaties), het **ZDH** (*Zentralverband des Deutschen Handwerks*, Duitse centrale vereniging voor de ambachten), de **DIHK** (*Deutscher Industrie- und Handelskammertag*, Duitse kamers van koophandel en nijverheid) en het **BDI** (*Bundesverband der Deutschen Industrie*, federatie van de Duitse industrie). Terwijl geen enkele werkgeversvereniging rechtstreeks betrokken is bij de collectieve onderhandelingen, zijn de leden van de BDA en van het ZDH dat wel en coördineren deze twee “overkoepelende” verenigingen de belangen van hun leden in de collectieve onderhandelingen (Vogel, 2010).

De BDA is de belangrijkste vereniging wat het aantal leden betreft: ze heeft betrekking op ongeveer 2 miljoen firma's, wat neerkomt op zowat 80% van de werknemers. Ze is aanwezig in de takken van de industrie, de handel, de financiële sector, het vervoer, de ambachten, de landbouw en de diensten. Geografisch bestrijkt de BDA 14 van de 16 *Länder* (BDA, 2012).

Het ZDH behartigt de belangen van de ambachtensector in Duitsland. De nationale confederatie van de ambachtelijke beroepen is meer bepaald de tak van het ZDH die de leden op de hoogte houdt van de problemen en ontwikkelingen m.b.t. de collectieve onderhandelingen en die hun belangen coördineert. In die zin is ze niet rechtstreeks betrokken bij de onderhandelingen met de vakbonden en evenmin bij de collectieve onderhandelingen: dat is rol van de aangesloten werkgeversverenigingen (Vogel, 2010).

4.2 De collectieve onderhandelingen in de praktijk

4.2.1 Verloop

Onderhandelingen over de lonen hebben **elk jaar** plaats en verlopen gespreid over het ganse jaar, naargelang van de datum waarop de verschillende overeenkomsten ten einde lopen. Niettemin wordt 70 tot 80% van de loonakkoorden in de eerste zes maanden van het jaar gesloten (Bahnmüller, Bispinck, Weiler, 2010, blz. 17).

Voordat een overeenkomst ten einde loopt, vatten de vakbonden en de werkgeversorganisaties de besprekingen aan. In de looneisen van de vakbonden worden gewoonlijk verschillende elementen mee in rekening gebracht: de economische conjunctuur van het moment en de verwachte conjunctuur in de respectieve bedrijfstakken, alsook de prognoses over de toekomstige ontwikkeling van de inflatie (Bahnmüller, Bispinck en Weiler, 2000, blz. 17).

Het loonvormingssysteem in Duitsland (en de twee andere in deze nota geanalyseerde landen) wordt gekenmerkt door een onderhandelingsstelsel op één enkel niveau (single-level bargaining model). Dit betekent dat er niet systematisch een tweede onderhandelingsronde op een meer gedecentraliseerd niveau plaatsvindt en dat elk akkoord dat op dat niveau wordt gesloten alleen maar informeel of extralegaal kan zijn, tenzij er expliciet een mandaat voor werd verleend. Dat betekent echter niet dat er geen positieve “drift” is, d.w.z. een hogere loonstijging op ondernemingsniveau dan hetgeen op een meer

gecentraliseerd niveau werd afgesproken (aangezien een nieuwe onderhandelingsronde op een meer gedecentraliseerd niveau toch mogelijk is) (Visser, 2012, blz. 34-35).

Meestal (in zowat 90% van de gevallen) worden de collectieve onderhandelingen gevoerd tussen een **vakbond** en een **werkgeversvereniging**, in het kader van een **tak**¹², die zelf is onderverdeeld in regio's. Zo vinden de onderhandelingen in de metaalverwerkende industrie bv. plaats in de regio Noordrijn-Westfalen (Bosch, 2002, blz. 22). Het resultaat van de onderhandelingen in de bedrijfstak vormt een soort van "ondergrens", waarbij alle ondernemingen aldus, volgens het "gunstigheidsbeginsel" (Günstigkeitsprinzip), hogere lonen kunnen betalen dan hetgeen op dat niveau werd afgesproken.

In de bedrijfstakakkoorden zetten de eerste gesloten overeenkomsten de toon en geven ze de richting aan voor de onderhandelingen voor de gezamenlijke sectoren en regio's (het zgn. "pattern-setting-systeem"). Aldus worden de zogeheten "**pilootakkoorden**" in de metaalverwerkende nijverheid doorgaans gesloten in de regio's Noordrijn-Westfalen en Baden-Württemberg¹³. In die laatste regio zijn sterk presterende ondernemingen als Daimler-Chrysler of Porsche gevestigd (Ochel, 2003, blz. 2-3). De akkoorden die worden gesloten in de chemische industrie en in de overheidssector kunnen ook de onderhandelingsronde beïnvloeden (Bispinck, Schulten, 2012, blz. 3). De door die sectoren gedicteerde tendens is, zoals het woord aangeeft, niet meer dan een tendens en is niet verplicht. Genoteerd moet worden dat de andere akkoorden in het verleden een resultaat opleverden dat sterk geleek op hetgeen werd afgesproken in de sleutelsectoren (Ferner en Hyman, 1998, blz. 217). Tijdens het afgelopen decennium werden evenwel opvallende verschillen waargenomen tussen de indicatieve norm die door de pilootsectoren werd vastgelegd en de akkoorden die in de andere sectoren werden gesloten (Bispinck en Schulten, 2012, blz. 1).

Kadertekst 4-1: De metaalverwerkende sector als pilootsector in de onderhandelingen

De metaalsector speelt een leidende rol in Duitsland en ook in Oostenrijk en Japan. Dat valt te verklaren door de sterke syndicale aanwezigheid en door de hoge dekkingsgraad van de collectieve onderhandelingen in die sector. Aangezien de metaalverwerkende sector bovendien een sleutelsector van de economie is, hebben uitstralingseffecten (spillovers) in de andere sectoren ook betrekking op de resultaten van de collectieve onderhandelingen (Traxler, 2003, blz. 206). Eveneens vermeldenswaard is de visie van Peter A. Hall (1993) op de metaalverwerkende nijverheid als sleutelsector in de loononderhandelingen: volgens hem vormt die sector een dermate groot segment van de economie dat beschouwingen over de algemene gezondheid van de economie de onderhandelingsposities van de deelnemers natuurlijkerwijze gaan beïnvloeden. Aangezien die sector bovendien de belangrijkste exporttakken omvat, worden de partijen die aan de onderhandelingen deelnemen beïnvloed door de noodzaak om concurrerende loonkosten in stand te houden (Hall, 1993, blz. 12).

Naast de collectieve onderhandelingen op bedrijfstakniveau worden ook ondernemings-overeenkomsten gesloten tussen een **vakbond** en een **individueel bedrijf**. Dat kan om verschillende redenen het geval zijn: het uitblijven van een sectorovereenkomst, het feit dat de werkgever niet is aangesloten bij een werkgeversvereniging (maar de in de sectorovereenkomst afgesproken voorwaarden wel op zijn werknemers toepasbaar wil maken), of ook de niet-toepasbaarheid van sommige voorwaarden van de brancheovereenkomst op de onderneming (Flamant, 2003, blz. 7). Het belang van die overeenkomsten verschilt naargelang van de sector. Zo hebben de ondernemingsovereenkomsten de bovenhand in de

¹² Er bestaan geen onderhandelingen op nationaal niveau. In 2003 onderhandelde de DGB echter namens de vakbonden op nationaal niveau over een akkoord betreffende uitzendpersoneel (Fulton, 2011d).

¹³ De pilootakkoorden worden doorgaans gesloten in de regio's met een hoge concentratie van verwerkende industrietakken en met een groot aantal werknemers in de industrie.

aardolienijverheid, in de luchtvaart, in de telecommunicatiesector en ook in de energiesector (Bispinck en Schulten, 2012, blz. 1).

Als geen enkele overeenkomst wordt bereikt, dan blijft de oude overeenkomst geldig voor de werknemers die al onder de overeenkomst vielen; dit noemt men de nawerking van een overeenkomst (after-effect of Nachwirkung). De nieuwe werknemers, van hun kant, zijn vrij om te onderhandelen over nieuwe loonvoorwaarden. Vaak past de werkgever de oude overeenkomst toe op de nieuwe werknemers, voor zover de niet-hernieuwing van de overeenkomst niet te lang aansleept en/of de werkgever de link met de collectieve overeenkomst wil opgeven.

Ten slotte kunnen akkoorden (bedrijfsakkoorden¹⁴) worden gesloten tussen de **werkgever** en het **ondernemingscomité** (Betriebsrat, zie onderstaande kadertekst). Aangezien het recht om te onderhandelen over collectieve overeenkomsten (en dus over de lonen) in theorie een syndicaal voorrecht is (cf. infra), geeft de wet aan het ondernemingscomité niet het recht om over de lonen te onderhandelen. Op die regel zijn er echter twee uitzonderingen. Ten eerste, bij **ontstentenis van collectieve overeenkomst** die de onderneming zou kunnen toepassen (een collectieve overeenkomst in de tak en de regio van het bedrijf of op nationaal niveau). Ten tweede, wanneer de collectieve overeenkomst dat **uitdrukkelijk stipuleert**, is het de leden van het ondernemingscomité toegestaan te onderhandelen over thema's die de sociale partners in die overeenkomst behandelen. Aldus kan het ondernemingscomité (via afwijkingsclausules, cf. infra) aanvullingen doen op of afwijken van datgene waarover in de collectieve overeenkomst werd onderhandeld, en bijgevolg van de lonen die op een meer gecentraliseerd niveau werden afgesproken (Flamant, 2003, blz. 7).

Kadertekst 4-2 : Het ondernemingscomité in Duitsland

Het ondernemingscomité is een orgaan dat wordt verkozen door het voltallige personeel van een onderneming van de privésector met meer dan 5 werknemers en dat het belang van de werknemers in het bedrijf behartigt. Het ondernemingscomité bestaat enkel uit personeelsleden. Hoewel het ondernemingscomité geen vakbondsorgaan in de strikte zin van het woord is, moet worden opgemerkt dat ruim 75% van de leden van de ondernemingscomités aangesloten is bij een vakbond (Flamant, 2003, blz. 4-8).

De rechten van het ondernemingscomité werden bij wet vastgesteld en afgebakend: ten eerste moet het ondernemingscomité niet alleen het welzijn van de werknemers, maar ook dat van de onderneming in haar geheel mee in overweging nemen. Ten tweede behandelt het ondernemingscomité hoofdzakelijk aangelegenheden met betrekking tot de productie (bv. de overuren), maar komt het weinig tussenbeide in kwesties m.b.t. de verdeling (bv. de lonen), aangezien die normaal worden geregeld via industrieovereenkomsten (Ellguth, Gerner en Stegmaier, 2012, blz. 7-8).

In de praktijk kunnen de ondernemingscomités "met individuele werkgevers akkoorden sluiten over vraagstukken waarop de collectieve overeenkomst niet van toepassing is, alsook over de modaliteiten van de praktische toepassing van die laatste" (vert.- Fulton, 2011d). De collectieve overeenkomsten staan op dat vlak immers steeds meer ruimte toe. Hierbij denken we bv. aan de mogelijkheid om een overeenkomst toe te passen onder voorbehoud van de financiële situatie van een onderneming

¹⁴ Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen een collectieve overeenkomst (die resulteert uit collectieve onderhandelingen en wordt ondertekend door de sociale partners op bedrijfstakniveau of in de onderneming) en een bedrijfsakkoord (dat niet tot het terrein van de collectieve onderhandelingen behoort en waarvan de betrokken partij die de werknemers vertegenwoordigt de Betriebsrat of het ondernemingscomité is). De collectieve overeenkomst bekleedt de hoogste positie in de hiërarchie van conventionele normen.

(inleidende clausules). Dat was het geval in de overeenkomst die in 2010 in de metaalverwerkende sector werd gesloten¹⁵ (Fulton, 2011d).

De **afwijkingsclausules**, waarover collectief wordt onderhandeld in het kader van de collectieve overeenkomsten, zijn ontstaan naar aanleiding van de wijziging van het Duitse systeem van loononderhandelingen die na de hereniging werd doorgevoerd. Nadat het oosten de structuren van de loonovereenkomsten van het westen had overgenomen, konden de ondernemingen van de metaalnijverheid – in het voormalige Oost-Duitsland – niet dezelfde hoge lonen als die van het westen betalen. Die als te snel bestempelde aanpassing van de lonen had als gevolg dat steeds vaker **afwijkingsclausules** (openings- en uitzonderingsclausules) werden aangenomen die het mogelijk maakten om op ondernemingsniveau op het vlak van het werkelijk loon¹⁶ “minder goed” te doen dan het collectief - op bedrijfstakniveau - vastgestelde loon, onder bepaalde voorwaarden (ernstige economische moeilijkheden of verbetering van het concurrentievermogen van de onderneming) en in ruil voor meer werkzekerheid. Deze clausules verspreiden zich daarna over het ganse land en in alle sectoren. Terwijl voorheen het loonpeil op bedrijfsniveau alleen hoger kon zijn dan hetgeen op een meer gecentraliseerd niveau was afgesproken (gunstigheidsbeginsel), maken de afwijkingsclausules voortaan het tegengestelde mogelijk (Bahn Müller, Bispinck, 2010, blz. 19; Bispinck en Schulten, 2011a, blz. 2-4; Hassel, Rehder, 2001, blz. 14).

Kadertekst 4-3: De afwijkingsclausules (Öffnungsklausel) in Duitsland

De meeste sectorovereenkomsten bevatten afwijkingsclausules, hetgeen een recurrent kenmerk van het Duitse onderhandelingsstelsel is geworden. Die clausules kunnen echter zowel qua inhoud als qua implementering ervan verschillen (Bispinck en Schulten, 2011a, blz. 3-5).

A) Inhoud

Wat de inhoud van de afwijkingsclausules betreft, kunnen de onderstaande types worden onderscheiden:

Hardshipclausules of algemene clausules: maken afwijkingen mogelijk van hetgeen collectief werd afgesproken, zonder exact de inhoud of het gebied ervan te definiëren.

Basisloon: de maandelijkse wedde kan voor een bepaalde periode met een bepaald percentage worden verminderd en/of de loonsverhoging kan worden uitgesteld, verminderd of afgeschaft.

Bonussen: uitzonderlijke vergoedingen (zoals de jaarlijkse bonussen of de vakantiepremies) kunnen worden verminderd, afgeschaft of uitgesteld. Hetzelfde geldt voor de premies voor overuren en andere vergoedingen.

Arbeidsduur: de wekelijkse arbeidsduur kan worden verlengd/ingekort met of zonder aanpassing van het loon. Er zijn ook clausules die flexibele arbeidstijdregelingen mogelijk maken.

¹⁵ Die overeenkomst maakte het mogelijk om de uitvoering van het akkoord van 2011 met twee maanden te vervroegen of uit te stellen, naargelang van de financiële positie van de individuele werkgever.

¹⁶ Opgemerkt moet worden dat de afwijkingsclausules niet alleen betrekking hebben op de lonen. Na de recessie van 1992-1993 maakten sommige afwijkingsclausules bv. een arbeidsduurverkortung mogelijk om de werkgelegenheid te vrijwaren (Bispinck en Schulten, 2011, blz. 3). Aangezien de focus in deze nota echter op de loononderhandelingen ligt, gaat hier speciale aandacht uit naar de afwijkingsclausules m.b.t. de lonen.

B) Omzetting in de praktijk

De afwijking op ondernemingsniveau t.o.v. de inhoud van de sector-cao's kan op verschillende manieren worden geïmplementeerd. Ze kan worden bepaald door hetzij een bijkomende collectieve overeenkomst (Ergänzungstarifvertrag) tussen elke werkgever of vereniging van werkgevers en de vakbond, hetzij een akkoord op ondernemingsniveau tussen de directie en het ondernemingscomité.

De vakbonden richten in de ondernemingen ook vaak een onderhandelingscommissie op, die is samengesteld uit vakbondsleden van het bedrijf. De opdracht van die commissie bestaat erin het onderhandelingsproces op te volgen en de aanvaardbaarheid van de resultaten ervan te bevestigen. Voor de aanvang van de onderhandelingen over de tenuitvoerlegging van een afwijkingsclausule moet de werkgever gedetailleerde informatie verstrekken over de economische situatie van de onderneming. Indien die afwijkingsclausule via ondernemingsovereenkomsten ten uitvoer wordt gelegd, dan kan hiervoor in sommige gevallen ook de goedkeuring van de vakbonden en van de werkgeversverenigingen vereist zijn (Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt).

In sommige gevallen kunnen het ondernemingscomité en het management zonder formele goedkeuring van de vakbonden en van de werkgeversverenigingen beslissen over een afwijking t.o.v. een sectorakkoord. Dit is het geval in de bouwnijverheid, waar de jaarlijkse premie bij bedrijfsovereenkomst kan worden verminderd, zonder dat de partijen die deelnemen aan de sectoronderhandelingen hierin participeren. Dat geldt eveneens voor de schommelingen van de jaarlijkse premie in functie van de prestaties in de chemische nijverheid. Een bijzonder geval vormen de zogenaamde "kmo-clausules", die voornamelijk in het oosten van Duitsland in de groot- en kleinhandel bestaan. Die clausules stellen de kleine bedrijven, met een vooraf vastgelegd maximumaantal werknemers, in staat hun lonen met een welbepaald percentage te verlagen. In de kleinhandel in Brandenburg, bijvoorbeeld, kunnen de vestigingen met max. 25 werknemers het collectief afgesproken basisloon met max. 4% verlagen. De vestigingen met max. 15 werknemers kunnen dat loon tot 6% verlagen, en die met max. 5 werknemers kunnen een verlaging tot 8% doorvoeren. Hoewel er geen recente cijfers beschikbaar zijn, veronderstellen Bispinck en Schulten dat een groot aantal kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) van die clausules gebruik maken¹⁷.

Zowel de vaststelling van afwijkingsclausules in de sectorovereenkomsten als de tenuitvoerlegging ervan op ondernemingsniveau hebben een vrijwillig karakter en kunnen niet door een enkele onderhandelende partij krachtens een wet worden afdgedwongen. Als de partijen het niet met elkaar eens zijn over de noodzaak een afwijkingsclausule ten uitvoer te leggen, dan kan ze niet worden toegepast. In geval van onenigheid bestaat er geen formele bemiddelingsprocedure. Theoretisch zou het ook mogelijk zijn dat de uitgebreide loonakkoorden een afwijkingsclausule bevatten. In de praktijk is dat echter niet het geval. Gelet op het kleine aantal collectief afgesproken minimumlonen die worden uitgebreid, hebben de ondernemingen ook geen mogelijkheden om ervan af te wijken.

¹⁷ In heel wat exportgerichte Duitse sectoren deed de internationale financiële en vastgoedcrisis zich bijzonder scherp gevoelen en maakten de ondernemingen gebruik van de afwijkingsclausules (opting-out) op bedrijfsniveau om af te wijken van de sectorovereenkomsten. Analyses van Bogedan, Brehmer en Herzog-Stein (2009) en Heckmann et al. (2009, blz. 6) wijzen erop dat een deel van de door de crisis getroffen ondernemingen met de vakbonden loonverminderingsovereenkomsten heeft gesloten (meer bepaald ter vermindering van het uurloon) om ontslagen te vermijden (11%), naast de overige instrumenten van interne flexibiliteit, zoals de vermindering van het aantal uren van de tijdsparrekeningstelsels (30%) en de tijdelijke werkloosheid (20%). De ondernemingen die hogere lonen betalen dan het minimumbarema zijn bovendien niet verplicht de conventionele loonsverhogingen toe te passen. De betalingen bovenop het cao-loon worden kleiner of zijn inbegrepen in de sectorale loonsverhoging en steeds meer worden eenmalige (flexibele) premies toegepast om de structurele loonsverhogingen te beperken.

C) Effect op de ontwikkeling van de lonen

Het lijkt erop dat de groei van het loon dat werd afgesproken in een collectieve overeenkomst, met de mogelijkheid om gebruik te maken van een openingsclausule, hoger is dan in het tegengestelde geval. Dit kan worden gezien als een risicoverzekering: de vakbonden weten dat de onderneming gebruik kan maken van de afwijkingsclausule, en dus de loonontwikkeling neerwaarts kan herzien. Ze trachten zich bijgevolg op voorhand te wapenen tegen het risico van een te lage loonontwikkeling en dwingen in de onderhandelingen dus een hogere loonsverhoging af dan wanneer er geen afwijkingsclausules zijn afgesloten.

Aldus stemt de loonsverhoging waarover werd onderhandeld op bedrijfstakniveau niet overeen met die in de minst performante onderneming van de bedrijfstak, maar integendeel wel met die in de best presterende ondernemingen.

D) Verband tussen afwijkingsclausules en coördinatie

Aangezien coördinatie een begrip is dat kan worden omschreven als de synchronisatie van de verschillende onderhandelingsseenheden om gemeenschappelijke doelstellingen (op het vlak van werkgelegenheid en inflatie) te bereiken, kunnen de afwijkingsclausules worden gezien als een mechanisme dat, in de Duitse context, de coördinatie bevordert. Die clausules maken het immers mogelijk de eigen kenmerken van elk bedrijf mee in aanmerking te nemen en hun loonbeleid aan te passen in functie van die kenmerken, om aldus de gemeenschappelijke doelstellingen te verwezenlijken. Er zij aan herinnerd dat het begrip coördinatie niet noodzakelijk verwijst naar een cijfer, maar wel naar een gedrag dat moet worden aangenomen om de gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken.

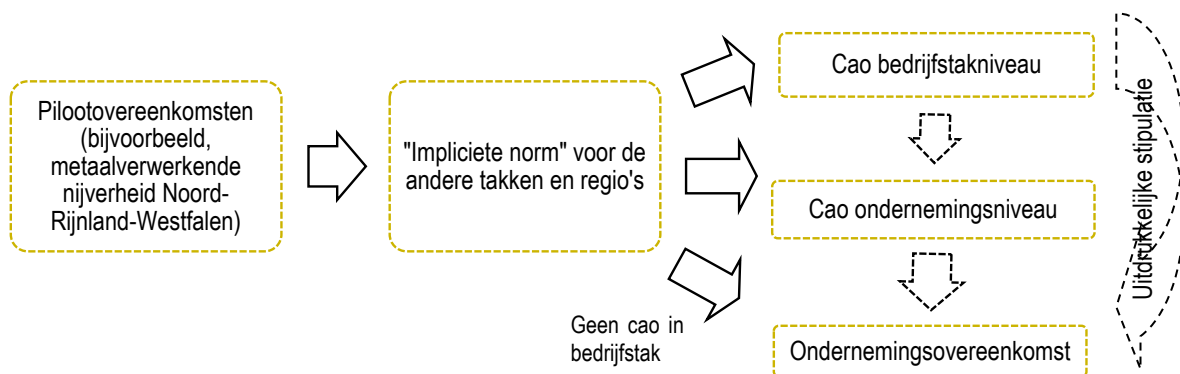
De afwijkingsclausules zijn in Duitsland ontstaan in de context van de Duitse hereniging en van competitiviteitsproblemen voor de nationale bedrijven, die hebben geleid tot alsmear heterogenere resultaten van de ondernemingen binnen eenzelfde bedrijfstak. De werkgevers en de vakbonden stonden toen voor het coördinatie-dilemma: ofwel onderhandelen over één enkel cijfer voor de volledige bedrijfstak en het risico lopen dat op ondernemingsniveau over iets anders wordt onderhandeld (verlies aan verticale coördinatie), ofwel veel aandacht besteden aan bijzondere groepen (verlies aan coördinatie tussen de groepen).

Als men ervoor wil zorgen dat de meer gedecentraliseerde onderhandelingsniveaus de gedragslijnen naleven die werden afgesproken op een meer gecentraliseerd niveau, dan zou het goed zijn, zoals in de inleiding van deze nota al werd opgemerkt, dat de resultaten van de onderhandelingen zo dicht mogelijk in de buurt komen van de belangen van diegenen waarop de resultaten van die onderhandelingen van toepassing zijn (d.w.z. de meerderheid van de ondernemingen, en niet het marginale bedrijf dat in moeilijkheden is). Op die manier zouden de werknemers op een gedecentraliseerd niveau niet over iets anders hoeven te onderhandelen, aangezien hun belangen al op een gecentraliseerd niveau zouden zijn behartigd. Door zo te werk te gaan en van werkgeverszijde te onderhandelen in functie van de situatie van de beste ondernemingen, dreigen die vertegenwoordigers van de werkgevers de bedrijven te misnoegen die minder goede economische resultaten boeken en waarvoor de uitkomst van de onderhandelingen hun bestaan zelf in gevaar kan brengen. Door daarentegen van vakbondszijde rekening te houden met de bedrijven in moeilijkheden bij de vaststelling van de loonontwikkeling van de bedrijfstak, dreigt men misnoegen te creëren bij werknemers van de bedrijven waarvan de resultaten beter zijn. In de context van de werkgelegenheids-crisis geeft de staat van zijn kant dan weer de voorkeur aan het behoud van de werkgelegenheid in de bedrijven die in moeilijkheden zijn. In zo'n context zullen de werkgevers die blootstaan aan het risico van verdwijning van het bedrijf zich terugtrekken uit de representatieve organisaties en zal de dekkingsgraad teruglopen, terwijl men van vakbondszijde ontevreden leden dreigt te verliezen, uit onvrede met het resultaat van de onderhandelingen of wanneer

het effect van de onderhandelingen op hun persoonlijke situatie uitblijft, doordat de dekkinggraad achteruitgaat.

Een manier om dit coördinatiedilemma op te lossen, bestaat erin te onderhandelen over één enkele gedragslijn op bedrijfstakniveau op basis van de ondernemingen waarvan de resultaten gelijk zijn aan of beter zijn dan de gemiddelde prestaties van de bedrijfstak en in een afwijkingsmogelijkheid te voorzien voor de ondernemingen met slechtere resultaten dan die gemiddelde prestaties. Dankzij de afwijkingsclausules kan aldus rekening worden gehouden met die toegenomen differentiatie tussen de ondernemingen en kan het bestaan zelf van het collectieve onderhandelingsstelsel op bedrijfstakniveau worden gevrijwaard. De afwijkingsclausules m.b.t. de lonen maken het in die zin mogelijk meer coördinatie te bereiken: men houdt rekening met de meerderheid van de bedrijven van de bedrijfstak om een gedragslijn vast te stellen en de marginale bedrijven die minder goed functioneren, kunnen hier binnen een welbepaald kader van afwijken.

Figuur 4-1: Samenvatting van het loononderhandelingsproces in de cao's in Duitsland



Bronnen: Bahnmüller, Bispinck, 2010; Gesamtmetall, 2012; Ochel, 2003

4.2.2 Wie onderhandelt?

In Duitsland bestaan er geen interprofessionele nationale onderhandelingen. Op bedrijfstakniveau vinden de onderhandelingen plaats tussen een vereniging van werkgevers en van werknemers. Op ondernemingsniveau onderhandelt de individuele werkgever normaal met een vakbond. Opgemerkt moet worden dat de meeste overeenkomsten worden gesloten met bij de DGB aangesloten vakbonden (aangezien die ongeveer 75% van de bij een vakbond aangesloten leden van het land vertegenwoordigt) (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 7).

In Duitsland kunnen enkel werknemersvertegenwoordigers die het **vakbondsstatuut** hebben over de collectieve overeenkomsten onderhandelen. Het Arbeidshof beslist op basis van bepaalde wettelijke criteria of een werknemersorganisatie dat statuut al dan niet heeft. Er moet aan de navolgende minimumcriteria worden voldaan: een van de functies van de organisatie is het veiligstellen van de belangen van haar leden, in hun hoedanigheid van werknemers, ze moet de intentie hebben collectieve overeenkomsten te sluiten, ze moet vrij en onafhankelijk gevormd zijn, ze mag niet onder invloed staan van de tegenpartij, ze moet de huidige wetgeving met betrekking tot de collectieve overeenkomsten als

bindend erkennen, en ze moet over enige sociale macht beschikken¹⁸ in termen van haar organisatorische kracht en haar vermogen om druk uit te oefenen op haar sociale homolog. Die criteria worden beoordeeld na afloop van een procedure (“Beschluss”) alvorens het Arbeidshof een organisatie ertoe machtigt collectieve overeenkomsten te sluiten (Blanpain, 2005, blz. 18 ; Eurofound, 2009).

Onderstreept moet worden dat het syndicale alleenrecht om te onderhandelen werd afgezwakt door de mogelijkheid voor het **ondernemingscomité** (dat niet noodzakelijk een syndicaal orgaan is) om te onderhandelen over de ondernemingsovereenkomsten, die bij uitdrukkelijke stipulering in de collectieve overeenkomst zelfs betrekking kunnen hebben op thema's die door de sociale partners worden behandeld.

Tot besluit moet het duale karakter worden onderstreept van het Duitse systeem van belangenvertegenwoordiging: de interne kwesties worden behandeld in het ondernemingscomité, terwijl over de lonen wordt onderhandeld in de collectieve overeenkomsten op sectorniveau. Dat systeem maakt een zekere flexibiliteit mogelijk, aangezien rekening kan worden gehouden met de specifieke kenmerken van elk bedrijf en tegelijk de solidariteit in de behartiging van de werknemersbelangen kan worden gewaarborgd via het loonbeleid op sectorniveau (Hoffmann, 2000, blz. 249).

4.2.3 Voor wie?

De gesloten overeenkomst is **rechtstreeks van toepassing** voor de ondernemingen van de regio die deel uitmaken van de werkgeversvereniging en voor de werknemers die lid zijn van de vakbond die de overeenkomst hebben getekend. Met andere woorden, de werknemer en de werkgever moeten lid zijn van de partijen die de overeenkomst hebben getekend, opdat die laatste rechtstreeks op hen van toepassing kan zijn. Het bijzondere geval van de werkgevers die hebben geopteerd voor een aansluiting bij een werkgeversvereniging zonder verplichting om de inhoud van de collectief gesloten overeenkomst na te leven (OT-leden) komt verderop aan bod.

Genoteerd moet worden dat, wanneer een onderneming uit de werkgeversvereniging stapt waarin ze zich bevond, de collectieve overeenkomst effectief blijft gelden tot wanneer ze ten einde loopt; dit is de bindende nawerking van een overeenkomst (*binding after-effect of Nachbindung*) (Ochiel, 2003, blz. 4). Als een werkgever bijvoorbeeld de werkgeversvereniging in juni 2013 verlaat, terwijl hij een overeenkomst had gesloten die liep van januari 2013 tot januari 2014, dan blijft hij tot in januari 2014 gebonden door die overeenkomst. Zoals hierboven al werd aangehaald, heeft de nawerking van de overeenkomst (*Nachwirkung*) bovendien tot gevolg dat de lonen vastgesteld blijven op het niveau dat ze hadden toen de werkgever de werkgeversvereniging verliet, indien de werknemer er niet mee instemt over nieuwe loonakkoorden te onderhandelen. De werkgever zou dus gedurende jaren door die overeenkomst gebonden kunnen zijn (Blanpain et al., 2005, blz. 12).

Zoals hierboven werd aangestipt, kunnen de actoren pas rechtstreeks onder een collectieve overeenkomst vallen als ze deel uitmaken van de werkgeversvereniging en van de vakbond die de overeenkomst hebben ondertekend. De **syndicalisatiegraad** en **graad van lidmaatschap van een werkgeversvereniging** zijn dan ook elementen die de dekkingsgraad van een overeenkomst beïnvloeden. Bovendien maken de mechanismen voor de **uitbreiding** van de collectieve

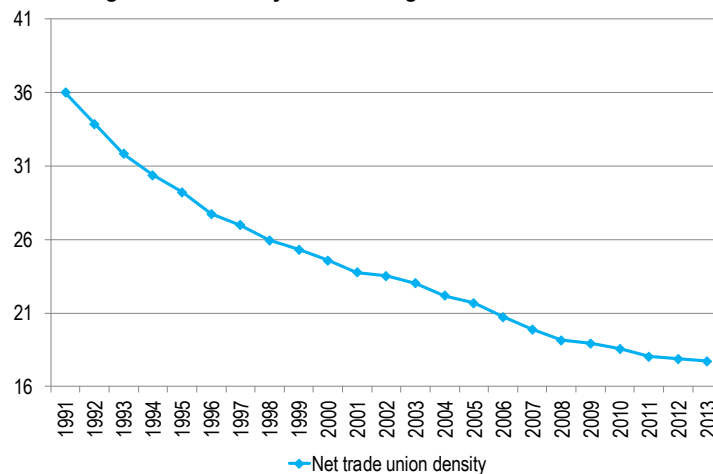
¹⁸ Dat begrip kan enkel geval per geval worden onderzocht. De factoren die kunnen worden onderzocht om de “sociale macht” van een vakbond te beoordelen, zijn het aantal leden, het bestaan van een bevredigende permanente organisatiestructuur, voldoende financiële middelen enz. (Blanpain, 2005, blz. 18).

overeenkomsten het ook mogelijk deze toepasbaar te maken op actoren die er oorspronkelijk niet onder vielen. Die verschillende punten worden hieronder geanalyseerd.

Syndicalisatiegraad

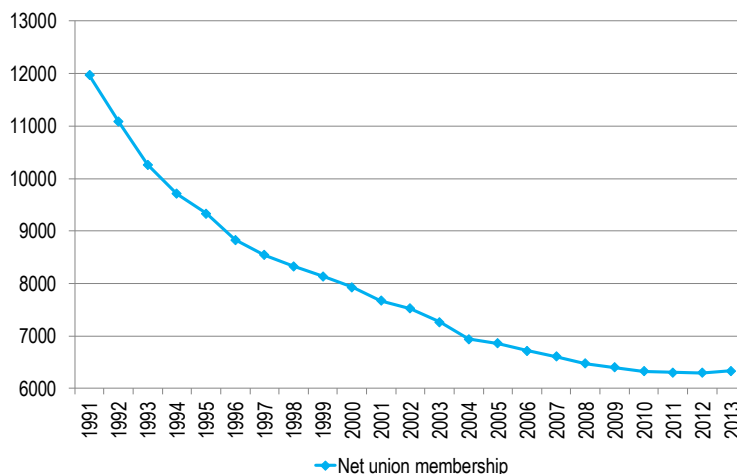
De daling van de syndicalisatiegraad, die al was begonnen in de loop van de jaren tachtig, zette zich daarna nog sterker door. De onderstaande grafiek geeft de daling van de netto-syndicalisatiegraad tijdens de periode 1991-2010 weer. Hij wordt vervolledigd met grafiek 3-2, die aantoont dat de netto-syndicalisatiegraad terugloopt als gevolg van een daling van het aantal bij een vakbond aangesloten werknemers.

Grafiek 4-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Duitsland, van 1991 tot 2013 (in %)



Noot: Deze grafiek begint bewust vanaf het jaar 1991, d.w.z. wanneer de eerste gegevens na de hereniging beschikbaar zijn.
Bron: Visser, 2015

Grafiek 4-2: Ontwikkeling van het aantal bij een vakbond aangesloten leden in Duitsland, van 1991 tot 2013 (x1000)



Bron: Visser, 2015

Volgens Bispinck, Dribbusch en Schulten (2010) zouden de hoge werkloosheidsgraad en de ontwikkeling van atypische arbeid aan de basis liggen van een verlies aan macht van de werknemersverenigingen, wat de daling van hun aantal aangesloten leden zou verklaren.

Er moet worden beklemtoond dat grafiek 3-1 sterk verschillende feitelijke situaties omvat, want de netto-syndicalisatiegraad verschilt van sector tot sector: hij is hoog in de metaalnijverheid en in de automobiellindustrie, terwijl dat niet het geval is in de chemische nijverheid, in de bouwnijverheid en in de dienstensector (Bispinck, Dribbusch en Schulten, 2010, blz. 13).

Lidmaatschap van een werkgeversorganisatie

Het aantal bij een werkgeversorganisatie aangesloten werkgevers loopt van jaar tot jaar terug. Zo bedroeg de graad van aansluiting bij een werkgeversorganisatie amper 60% in 2008 (tegenover 63% in 2002) (Europese Commissie, 2010, blz. 33).

Om te vermijden dat hun leden afhaken, stellen de werkgeversorganisaties een specifieke aansluiting voor, waardoor ze toegang hebben tot de diensten van de organisatie **zonder daarom gebonden te zijn door de overeenkomsten die worden ondertekend door de organisatie** (in het Duits: ohne Tarifbindung, afgekort "OT") (Flamant, 2003, blz. 12).

In de praktijk zijn de "OT-leden" niet verplicht de lonen te betalen die werden overeengekomen in de regionale collectieve overeenkomsten van hun werkgeversorganisatie. De mogelijkheid om OT-lid te worden verleent dus meer macht aan de werkgeversorganisaties in de collectieve onderhandelingen, aangezien zij kunnen argumenteren dat meer bedrijven van die mogelijkheid gebruik zullen maken als de looneisen te hoog worden geacht. Het lidmaatschap van het OT-type is bijzonder sterk verspreid in de metaalnijverheid, in de kunststofindustrie, in de textiel- en in de houtnijverheid, en meer in het bijzonder in de kleine ondernemingen¹⁹. Zo heeft bv. de grootste werkgeversconfederatie in de metaalverwerkende nijverheid (Gesamtmetall), die eerst huiverachtig stond tegenover een OT-lidmaatschap, uiteindelijk op 31 januari 2005 het OT-statuut ingevoerd en biedt ze thans twee verschillende lidmaatschapsmogelijkheden aan: met en zonder bindend engagement tegenover de inhoud van de collectieve overeenkomsten (Schroeder, Silvia, 2005, blz. 16-17).

Uitbreidingsmechanismen

Vermelden we eerst de uitbreidingsmechanismen van de collectieve overeenkomsten die berusten op **vrijwilligheid** vanwege de werkgever. Wanneer in Duitsland de werknemer niet is aangesloten bij een vakbondsorganisatie die de overeenkomst heeft getekend, terwijl de werkgever wel lid is van een werkgeversorganisatie, dan gebeurt het dat ondernemingen de overeenkomst uitbreiden, zelfs tot de werknemers die geen lid zijn van de vakbond (Walthery, 2001, blz. 6). Er zijn ook werkgevers die niet zijn aangesloten bij een van de organisaties die heeft onderhandeld over een collectieve overeenkomst, maar die wel besluiten de termen en voorwaarden daarvan na te leven (Walthery, 2001, blz. 10).

Voorts bestaan er verschillende **wettelijke** mechanismen voor de uitbreiding van de collectieve overeenkomsten:

Ten eerste biedt artikel 5 van de *Collective Agreement Act* (1949) aan de minister van Werk de mogelijkheid om de collectieve overeenkomst uit te breiden tot alle ondernemingen binnen een bedrijfstak, op voorwaarde dat minstens 50% van de werknemers van die bedrijfstak al onder de overeenkomst valt (representativiteitscriterium), dat de vraag uitgaat van de werkgever en/of van de vakbond en dat dit in het algemeen belang is. Opdat de uitbreiding wordt bevestigd, moet ze eerst worden aanvaard door de meerderheid van het *Tarifausschuss*, een comité dat zich buigt over de collectieve

¹⁹ Zo beschikte in 2004 meer dan een vierde van de ondernemingen die lid waren van een werkgeversorganisatie in de metaalverwerkende nijverheid over een OT-lidmaatschap (d.i. 10% van de werknemers van de sector). In de textielindustrie bedroeg dat aandeel 30% (Schroeder, Silvia, 2005, blz. 16).

onderhandelingen bij het ministerie van Arbeid. Dat comité is samengesteld uit drie vakbonden (de DGB en twee andere sectorale verenigingen, maar niet van de betrokken sector) en drie werkgeversvertegenwoordigers (de BDA en twee andere sectorale verenigingen, maar niet van de betrokken sector) (Menz, 2005, blz. 206). In de praktijk vindt een uitbreiding van de collectieve overeenkomsten maar in een beperkt aantal takken plaats: ze doet zich bv. voor in de bouwnijverheid, de landbouw en de ambachten. Meestal worden vooral de kaderovereenkomsten m.b.t. de arbeidsvoorwaarden uitgebreid.

De uitbreiding van de loonroosters en van de lonen is nog zeldzamer en komt maar in bepaalde takken voor: kapperszaken, veiligheidsdiensten, hotels, werknemers van de bouwnijverheid en reinigers van gebouwen (Bispinck, Dribbusch en Schulten, 2010, blz. 4-5).

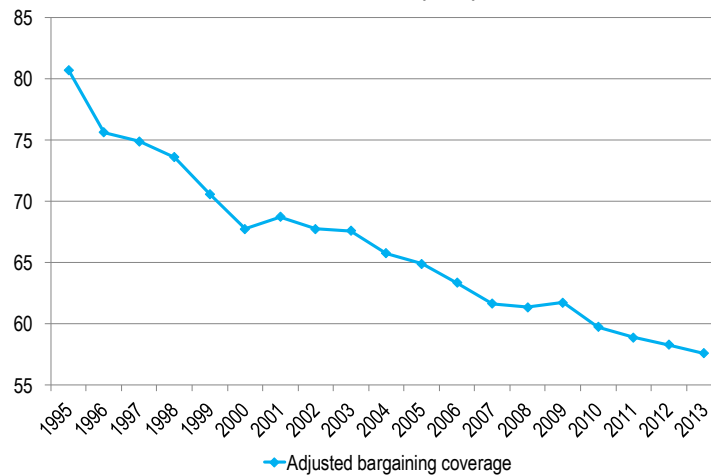
Ten tweede was het met de *Posted Worker Act (Arbeitnehmer Entsendegesetz)* (1996) oorspronkelijk alleen mogelijk de afgesproken minimumnormen inzake de lonen uit te breiden tot de werknemers van buitenlandse ondernemingen (buiten Duitsland) die in Duitsland in de bouwsector werkten. Nu maakt die wetgeving het mogelijk een minimumloon waarover collectief, op nationaal niveau, werd onderhandeld verplicht te maken voor alle werknemers van een bedrijfstak, zelfs voor de collectieve overeenkomsten die slaan op minder dan 50% van de werknemers van de betrokken sector, ongeacht het land van oorsprong van de werknemer. Sinds de coalitieovereenkomst die werd gesloten tussen de CDU en de SPD is de enige overblijvende voorwaarde dat de uitbreiding het algemeen belang dient (zie het punt over het minimumloon). Opdat de uitbreiding wordt bevestigd, moet ze ook hier eerst worden aanvaard door de meerderheid van de *Tarifausschuss* (Dribbusch, 2010). In juli 2012 viel een tiental takken onder het stelsel van de *Posted Worker Act*, waaronder de bouwnijverheid, de afvalbeheersector, de bedrijfstak reiniging van gebouwen en de veiligheidsdiensten (Bispinck, Dribbusch en Schulten, 2010, blz. 6). Ten derde maakt een hervorming van de *Minimum Working Condition Act* van 1952 (*Mindestarbeitsbedingungengesetz*) het mogelijk minimumlonen vast te stellen voor de sectoren waarin weinig of geen collectieve onderhandelingen plaatsvinden. Aldus kunnen de werkgeversverenigingen, de werknemersverenigingen of de staat een minimumloon aanvragen voor de takken waarvoor de onderhandelingen niet op nationaal niveau plaatsvinden en die geen 50% van de werknemers van de betrokken sector bestrijken. Een plenaire commissie, die is samengesteld uit een vakbondsvertegenwoordiger, een werkgeversvertegenwoordiger en een neutrale voorzitter, onderzoekt of in de bedrijfstak dermate grote sociale verschillen voorkomen dat een minimumloon noodzakelijk is. Als dat het geval is, wordt een deskundigencomité opgericht, dat bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers van de betrokken bedrijfstak en dat bepaalt welk minimumloon op de volledige tak toepasbaar zal worden verklaard (Bosch en Weinkopf, 2011, blz. 3-4).

Er moet worden beklemtoond dat de uitbreidingen van collectieve bedrijfstakovereenkomsten in de praktijk enkel betrekking hebben op de **minimumbepalingen** en **niet frequent voorkomen**: in 2009 hadden ze betrekking op 1,5% van de gesloten overeenkomsten (Bispinck, Dribbusch en Schulten, 2010, blz. 5). Die uitbreidingen zijn vooral een stok achter de deur om te grote verschillen tussen werknemers of ondernemingen op de arbeidsmarkt te voorkomen (Walthery, 2001, blz. 9).

Dekkingsgraad van de collectieve overeenkomsten

Er zijn twee soorten van collectieve overeenkomsten: de bedrijfstakovereenkomsten en de ondernemingsovereenkomsten. Zoals blijkt uit de onderstaande grafiek, bedroeg de dekkingsgraad van de collectieve overeenkomsten 62% in 2009. Ongeveer 52% van de werknemers viel onder een bedrijfstak-cao en de resterende 9% viel onder een ondernemings-cao. De overige 38% viel niet onder een collectieve overeenkomst. Heel wat ondernemingen die niet onder een cao vallen, hebben echter verklaard dat ze de sectorovereenkomsten als benchmark gebruiken voor de vaststelling van de lonen (Bispinck en Schulten, 2011a, blz.1).

Grafiek 4-3: Ontwikkeling van de gecorrigeerde dekking van de collectieve overeenkomsten in Duitsland, van 1995 tot 2013 (in %)



Noot 1: Deze grafiek heeft 1995 als startpunt, omdat geen gegevens van de jaren daarvoor beschikbaar zijn.
 Noot 2: Deze grafiek heeft betrekking op zowel de collectieve bedrijfstak- als de ondernemingsovereenkomsten.
 Bronnen: Visser, 2015

Aangezien de rechtstreekse toepasbaarheid van een overeenkomst afhangt van het lidmaatschap van de onderneming bij de werkgeversvereniging en van de werknemers bij een vakbond, is het in het licht van de hierboven beschreven feiten begrijpelijk dat de dekking van de collectieve overeenkomsten terugloopt. Bovendien vertoont het proces van uitbreiding van de collectieve overeenkomsten sinds het begin van de jaren negentig een aanhoudend dalende tendens: het percentage uitgebreide overeenkomsten is immers gedaald van 5,4% in 1991 tot 1,5% in 2009. Als verklaring hiervoor vermelden Bispink, Dribbusch en Schulten de alsmar restrictievere houding van de werkgeversverenigingen in het Comité voor de collectieve onderhandelingen. Er zij immers aan herinnerd dat een overeenkomst maar kan worden uitgebreid als ze wordt goedgekeurd door de meerderheid van de *Tarifausschuss*, waar zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties deel van uitmaken (Bispinck, Dribbusch en Schulten, 2010, blz. 5).

4.2.4 Waarover wordt onderhandeld?

Naast de lonen handelen de collectieve onderhandelingen ook over de beloning van continuarbeid (in ploegen of met een rotatiesysteem), de loonschalen²⁰, de arbeidstijd, de wedden van de deeltijdwerknemers, of ook nog de opleiding (Fulton, 2011d).

Ter herinnering: de onderhandelingen met het ondernemingscomité mogen normaal gezien niet handelen over bepaalde onderwerpen, zoals de lonen en andere arbeidsvoorwaarden die werden – of normaal worden – vastgesteld bij cao (artikel 77, § 3 van de wet betreffende de collectieve onderhandelingen van 1949 - *Tarifvertragsgesetz*).

Minimumloon

Op 3 juli 2014 heeft de Duitse coalitie van sociaaldemocraten en christendemocraten een wet goedgekeurd die vanaf 2015 een minimumloon in Duitsland invoert. Tot dan bestond in Duitsland op nationaal niveau geen wettelijk minimumloon. Niettemin maakten de wet betreffende de collectieve

²⁰ "Overeenkomsten waarover elk jaar of om de twee jaar opnieuw wordt onderhandeld, leggen de loonroosters vast" (Flamant, 2003, blz. 7)

overeenkomsten en de wet inzake detachering het bestaan van loonminima in sommige takken mogelijk (maar niet veralgemeend).

In de praktijk werd het Duitse minimumloon op 1 januari 2015 ingevoerd en bedraagt het 8,5 euro bruto per uur. Het zal om de twee jaar worden herzien door een commissie die is samengesteld uit drie werknemers- en drie werkgeversvertegenwoordigers; de eerste herziening zal op 1 januari 2018 plaatsvinden.

Hoewel het officieel sinds 1 januari 2015 van toepassing is, wordt het minimumloon nog niet op alle takken toegepast, want de 'phasing-in' ervan volgt geleidelijk aan zijn weg en zal als volgt verlopen: in 2015 zullen enkel de werknemers die niet onder een collectieve arbeidsovereenkomst vallen hierbij betrokken zijn. Voor de anderen ligt hun loon ofwel reeds op het niveau van het minimumloon of erboven, of zullen de sectorale onderhandelingen uitmonden in een convergentietijdschema om ten laatste op 1 januari 2017 een bedrag van 8,50 euro bruto per uur te bereiken. Zo werd in de vleessector en in de sector van de slachthuizen beslist dat het bruto-uurloon op 1 juli 2014 7,75 euro zou bedragen en zou stijgen tot 8,60 euro in oktober 2015. Deze geleidelijke tenuitvoerlegging zal ook plaatsvinden in andere sectoren, waaronder de uitzendsector, de horeca, de bloemenhandelaars, de veiligheidssector, de kappers, de krantenbedelers enz. Sectorale afwijkingen zullen dus tot en met 2016 mogelijk zijn, maar het nationaal wettelijk minimumloon zal vanaf 1 januari 2017 voor alle sectoren, zonder uitzondering, van toepassing zijn. Beklemtoond moet worden dat de vormen van "marginale" werkgelegenheid (bv. de mini-jobs, die beperkt zijn tot 450 euro/maand) ook onder het toepassingsgebied van het Duitse minimumloon vallen. Het Duitse minimumloon komt echter niet aan iedereen ten goede en in de wet werden enkele uitzonderingen opgenomen. Zo ontvangen bv. de jongeren van minder dan 18 jaar zonder beroepskwalificatie, de jongeren in een leer-en-werktraject en de stagiairs tijdens hun studies niet het Duitse minimumloon. Hetzelfde geldt voor de voormalige langdurig werklozen tijdens de eerste zes maanden van hun wedertewerkstelling. Noteren we ook het bijzondere geval van de seizoenarbeiders die fruit en/of groenten oogsten: de werkgever trekt voor hen de huisvestings- en voedingskosten af van het bruto-uurloon van 8,50 euro.

Lonen van de uitzendkrachten

In Duitsland maakten de arbeidsmarkthervormingen van 2003 uitzendarbeid voor de werkgevers bijzonder aantrekkelijk. Er bestond een clause die een identieke (loon)behandeling van de uitzendkrachten als van de reguliere werknemers oplegde; daarvan kon alleen worden afgeweken bij collectieve overeenkomst, wat ook is gebeurd in tal van overeenkomsten tussen vakbonden en werkgeversverenigingen of eenvoudige uitzendkantoren.

De uitzendkrachten worden eveneens onderworpen aan het minimumloon dat sinds januari 2015 van kracht is. Tot april 2015 bedroeg het bruto-uurloon in deze tak 7,86 euro, waarna het steeg tot 8,20 euro.

4.2.5 Stakingsrecht

In Duitsland bestaat geen individueel stakingsrecht. Bovendien kunnen de ondernemingscomités uitdrukkelijk niet oproepen tot een staking: dat is een voorrecht van de vakbonden (Dribbusch en Birke, 2011, blz. 11).

De Duitse wet staat stakingsacties enkel toe **in het kader van het sluiten van een collectieve overeenkomst**. Er geldt immers een verplichting tot "sociale vrede" tijdens de looptijd van een collectieve overeenkomst: geen enkel element uit de overeenkomst mag het voorwerp zijn van een staking terwijl de collectieve overeenkomst van toepassing is. Doordat de vakbonden zichzelf beschouwen als de

hoeders van de sociale vrede, vinden de stakingsacties doorgaans met inachtneming van de wet plaats (Dribbusch en Birke, 2011, blz. 11-12).

Aan de stakingsacties moet een formele stakingsaanzegging voorafgaan. Die wordt vaak dan weer voorafgegaan door een stemming onder de leden van de vakbonden die aan de staking zouden deelnemen; er bestaat echter geen wettelijke verplichting in die zin. Elke afzonderlijke vakbond beslist of hij al dan niet tot een stemming overgaat (Eurofound, 2009d).

De ambtenaren worden uitgesloten van dat stakingsrecht: dat geldt dus voor de meeste leerkrachten, de politie en de overheidsadministratie (Dribbusch en Birke, 2011, blz. 11).

Genoteerd moet worden dat solidariteitsstakingen of sympathiserende stakingen in sommige omstandigheden toegestaan zijn. Algemene of politieke stakingen, zoals die welke men heeft gezien in sommige landen (Griekenland, Spanje, Portugal, Italië, België) uit protest tegen het crisisbeleid van de regeringen aldaar, zijn bij wet verboden (Dribbusch en Birke, 2011, blz. 11-12).

4.2.6 De rol van de staat

Sinds de ontwikkeling van zijn systeem van collectieve onderhandelingen in de jaren vijftig hanteert Duitsland een filosofie inzake collectieve onderhandelingen die gebaseerd is op onafhankelijkheid: vakbonden en werkgeversorganisaties onderhandelen immers **zonder staatstussenkomst**. Dat geldt in het bijzonder voor de lonen, aangezien er, zoals we zagen, geen enkele wettelijke minimumbasis bestaat die op alle sectoren betrekking heeft (in tegenstelling tot bv. de verloven en de arbeidstijd) (Bispinck, Schulten, 2011b, blz. 38).

Duitsland kende in de jaren zeventig nochtans de periode van de “overlegde actie” (Konzertierte Aktion), waaraan de regering, de sociale partners en de Duitse Bundesbank deelnamen om de algemene richtsnoeren voor het economische en het overeenkomstenbeleid te bespreken en vast te leggen. De overlegde actie liep aan het eind van de jaren zeventig ten einde, o.a. als gevolg van de stijging van de werkloosheid en van de controverse rond de gezamenlijke vertegenwoordiging op bedrijfsniveau. Sindsdien “zijn de vakbonden zeer gevoelig voor elke openlijke poging van de staat om het overeenkomstenbeleid te beïnvloeden” (Bahnmüller, Bispinck en Weiler, 2000, blz. 6).

Niettemin beïnvloedt elke regering rechtstreeks of onrechtstreeks de sociale partners. (vert.) “Dat gebeurt meer bepaald d.m.v. ramingen en stellingnamen van de regering over de economische ontwikkeling, die vaak gepaard gaan met aanbevelingen aan het adres van de sociale partners” (Bahnmüller, Bispinck en Weiler, 2000, blz. 6).

Momenteel speelt de staat alleen een rechtstreekse rol in de onderhandelingen wanneer in de overheidssector wordt onderhandeld. Als werkgever van de ambtenaren neemt hij deel aan de onderhandelingen met de vakbonden van de overheidssector (Dribbusch, Birke, 2012, blz. 7).

De staat speelt ook een rol in de uitbreiding van collectieve overeenkomsten en in de vaststelling van sommige minimumlonen. Ter herinnering: de uitbreiding is een zeldzaam verschijnsel en de minimumlonen hebben betrekking op een zeer klein aantal bijzondere takken.

4.2.7 Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie

Sedert de Eerste Wereldoorlog en tot in 1948 kende Duitsland een algemeen loonindexeringssysteem in functie van de prijzen (Moden, 1983, blz. 23-24). Sinds de wet van 20 juni 1948 is de automatische indexering in Duitsland volledig afgeschaft en bij wet verboden. Daar zijn twee verklaringen voor: ten

eerste kende Duitsland in 1923 een periode van hyperinflatie; ten tweede wordt de loonindexering gezien als een beperking van de onderhandelingsruimte, terwijl de sociale partners en de publieke opinie gehecht zijn aan het begrip onderhandelingsautonomie (Moden, 1983, blz. 23-24). Opgemerkt moet worden dat de ontwikkeling van de inflatie een element blijft waarmee in de loononderhandelingen traditiegetrouw rekening wordt gehouden (zie 3.2. De collectieve onderhandelingen in de praktijk, blz. 13).

4.3 Synthese: de coördinatiemechanismen in de collectieve onderhandelingen in Duitsland

De verschillende elementen die in de analyse van het loononderhandelingsstelsel in Duitsland werden voorgesteld, kunnen worden beschouwd als al dan niet bevorderlijk voor een zekere coördinatie in de collectieve onderhandelingen.

Ten eerste bestaat in Duitsland het stelsel van de **pilootonderhandelingen**. Dit betekent dat, wanneer een sector van een bepaalde regio de onderhandelingsronde eenmaal heeft opgestart, de andere sectoren en de andere regio's een voorbeeld nemen aan hetgeen in de pilootovereenkomst werd afgesproken. Er is dus enige harmonisatie in de loonontwikkeling op intersectoraal niveau. Maar werd de door de pilootsector opgelegde tendens in het verleden doorgaans goed opgevolgd, dan lijkt dat nu minder het geval te zijn. Dat is vermoedelijk te wijten aan de afwijkingsclausules over de lonen (cf. infra).

Ten tweede worden de meeste overeenkomsten gesloten met de belangrijkste vakbondsorganisatie, de **DGB** (die in 2011 ruim 75% van de bij een vakbond aangesloten leden vertegenwoordigde). Zo te zien coördineert deze vakvereniging de eisen van de bij haar aangesloten vakbonden d.m.v. een informeel mechanisme. Dat betekent dat er dus sprake is van een zekere harmonisatie in de door de aangesloten vakbonden geformuleerde verzoeken. Bovendien is de DGB aanwezig binnen het Comité voor collectieve onderhandelingen, dat de uitbreidingen van collectieve overeenkomsten al dan niet moet goedkeuren, en dit element kan ook worden gezien als een element van coördinatie. Ten slotte garandeert het bestaan van slechts één grote werkgeversvereniging, t.w. de BDA, een zekere harmonisatie in de geformuleerde vragen.

Ten derde kunnen de afwijkingsclausules m.b.t. de lonen, in de Duitse context van de loononderhandelingen, als een coördinatiemechanisme worden beschouwd: ze maken het onder bepaalde voorwaarden mogelijk om op ondernemingsniveau minder goed te doen dan hetgeen uit de onderhandelingen op bedrijfstakniveau is voortgevloeid. De tenuitvoerlegging ervan houdt aldus eerder de collectieve loononderhandelingen in stand dan de individuele onderhandelingen.

Ten vierde vallen de Duitse collectieve onderhandelingen onder het gunstigheidsbeginsel: in theorie moeten de meest gedecentraliseerde onderhandelingsniveaus minstens datgene voorstellen wat op een meer gecentraliseerd niveau werd afgesproken. De onderhandelingen op een gecentraliseerd niveau vormen dan een "ondergrens" voor de loonstijging (behalve wanneer er afwijkingsclausules aanwezig zijn), die doorgaans overeenstemt met de ondernemingen van de bedrijfstak die het minst goed presteren.

Tot slot kan het **syndicale voorrecht** om in de onderhandelingen de werknemers te vertegenwoordigen worden gezien als een element van coördinatie: de aangesloten vakbonden zullen immers op de meer gedecentraliseerde niveaus in theorie verzoeken indienen die in overeenstemming zijn met de instructies van de centrale. Deze bewering moet evenwel worden gerelativeerd, want er moet worden opgemerkt dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de onderhandelingen onder bepaalde voorwaarden niet langer een syndicaal voorrecht is, maar ook via het ondernemingscomité tot stand kan komen.

4.4 Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen

De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling sinds 1980 weer van de verwachte coördinatiegraad in de loonvorming in Duitsland, die voortvloeit uit de institutionele kenmerken van het onderhandelingsproces.

Tabel 4-1: Ontwikkeling van de verwachte coördinatiegraad in de loonvorming in Duitsland, van 1980 tot 2014²¹

Indicator van de coördinatiegraad			
1980	4	1998	3
1981	4	1999	3
1982	4	2000	3
1983	4	2001	3
1984	4	2002	4
1985	4	2003	4
1986	4	2004	4
1987	4	2005	4
1988	4	2006	4
1989	4	2007	4
1990	4	2008	4
1991	4	2009	4
1992	4	2010	4
1993	4	2011	4
1994	4	2012	4
1995	4	2013	4
1996	4	2014	4
1997	4		

Bron: Visser, 2015

Legende:

- ¹ Versnipperde loononderhandelingen, die grotendeels aan individuele ondernemingen worden overgelaten
- ² Mix van onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau, zonder (of met weinig) pilootonderhandelingen en met relatief zwakke elementen van staatscoördinatie d.m.v. de vaststelling van een minimumloon of een loonindexering
- ³ a) Onderhandelingen op bedrijfstakniveau met enkele onregelmatige en onzekere pilootonderhandelingen en een matige vakbondsconcentratie; b) Informele centralisatie van onderhandelingen op sector- en op ondernemingsniveau door de belangrijkste verenigingen, met of zonder staatsinterventie; c) Bemiddeling of interventie van de regering.
- ⁴ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevrozing, zonder verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau door grote organisaties (van beide zijden); c) Algemene pilootonderhandelingen gekoppeld aan een hoge concentratiegraad van de vakbonden.
- ⁵ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevrozing, met verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstakniveau door een machtig vakverbond dat een monopolie bezit; c) Algemene pilootonderhandelingen en zeer sterke synchronisatie van de onderhandelingen, gekoppeld aan de coördinatie van de onderhandelingen door de grote invloedrijke ondernemingen.

²¹ Ter vergelijking: de indicator van de coördinatiegraad haalt in België sinds de invoering van de wet van 1996 de waarde 5.

Zoals blijkt uit de bovenstaande tabel, is de verwachte coördinatiegraad in de loonvorming sinds 1980 zo goed als ongewijzigd gebleven en is hij relatief hoog (waarde van de indicator = 4). De kenmerken van het onderhandelingsstelsel die, volgens de indicator van Visser, in Duitsland enige coördinatie in de loonvorming in de hand werken, zijn een veralgemeend systeem van pilootonderhandelingen ("pattern bargaining") en een hoge concentratiegraad van de vakbonden. De coördinatie komt immers tot stand via "belangrijke" werkgevers- en werknemersverenigingen die onderhandelen over een model, een gedragslijn, voor de economie in haar geheel. Dat gebeurt in sommige bijzondere sectoren (metaalverwerkende sector, chemische nijverheid) en in sommige regio's. Opgemerkt moet worden dat de coördinatie-indicator gedurende de ganse bestudeerde periode weliswaar zo goed als ongewijzigd is gebleven, maar dat niet mag worden vergeten dat bepaalde elementen van het loonvormingssysteem wel zijn veranderd (bv. de afwijkingsclausules, het OT-lidmaatschap). Hiermee wordt geen rekening gehouden in de indicator, aangezien die – pro memoria – de structurele kenmerken van het loononderhandelingsproces omvat (d.w.z. in dit geval de pilootonderhandelingen), maar geen indicaties geeft over de veranderingen in de effectieve tenuitvoerlegging ervan.

5 Kenmerken van de loononderhandelingen in Nederland

5.1 Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties

5.1.1 Vakbondsorganisaties

Nederland telt drie vakverbonden: de FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), het CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond) en de MHP (Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel).

De FNV verzamelt in haar schoot 18 vakbonden van alle takken. De aangesloten vakbonden, en niet de federatie, onderhandelen rechtstreeks met de werkgevers over de arbeidsvoorwaarden; de federatie coördineert impliciet het onderhandelingsproces via haar jaarlijkse aanbevelingen (*Arbeidsvoorwaardennota*, een jaarlijkse richtsnoerennota over de arbeidsvoorwaarden, zie onderstaande kadertekst) over de doelstellingen van de onderhandelingsronde. De twee belangrijkste aangesloten vakbonden (wat hun ledenaantal betreft) zijn de FNV Bondgenoten (470.000 leden in de industrie, de vervoersector, de handel en de diensten van de privésector) en ABVAKABO FNV (de grootste vakbond van de overheidssector, met ruim 355.000 leden in de gezondheidszorg, de kinderopvangverblijven, de sociale bijstand en de sociale tewerkstelling, de postdiensten en de telecommunicatie). Een tak van de FNV (FNV Zelfstandigen) spitst zich toe op de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en speelt de rol van vertegenwoordiger en gesprekspartner t.o.v. de politici en de diverse belangengroepen en vakorganisaties²². In totaal telt de FNV meer dan 1,4 miljoen leden. De FNV onthoudt zich van elke verbondenheid met een politieke partij of beweging (FNV, 2012).

²² Om nieuwe leden aan te trekken, "hebben de vakbonden hun bescherming aangeboden aan de zelfstandige werknemers, waarbij ze erkenden dat tal van hen voorheen bedienden waren van wie de huidige situatie misschien te wijten was aan de herstructurering van ondernemingen en aan externalisering – met name in de bouwsector" (vert.) (Pedersini, 2010).

Kadertekst 5-1: Het redactieproces van de Arbeidsvoorwaardennota

Enkele maanden voor het begin van de jaarlijkse onderhandelingsronde gaan de inleidende besprekingen over de Arbeidsvoorwaardennota binnen de FNV van start. In mei en juni wordt een eerste versie besproken in de *Beleidsadviesraad Arbeid*, waar de aangesloten vakbonden hun standpunt over de inhoud te kennen geven. Vervolgens kan de nota tijdens de tweede helft van augustus worden geamendeerd. De onderhandelingsruimte (een vork of een maximumcijfer voor de verhoging van de lonen) zal daarna, in september, worden voorgesteld naar aanleiding van de vooruitzichten van het Centraal Planbureau (cf. infra). De bij de FNV aangesloten vakbonden gaan dan over tot een stemming over de nota en wanneer de nota is goedgekeurd, wordt ze besproken door de aangesloten sectorale vakbonden. In december wordt de (al dan niet geamendeerde) nota officieel verklaard door de raad van het vakverbond FNV. De inhoud van de Arbeidsvoorwaardennota dient in principe als basis voor de verzoeken van de aangesloten vakbonden voor de onderhandelingen. Genoteerd moet worden dat de aangesloten vakbonden niet formeel verplicht zijn de aanbevelingen van de centrale organisatie op het vlak van de eisen te volgen (Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 297).

Het CNV is een vakverbond met 11 aangesloten vakbonden, die actief zijn in tal van bedrijfstakken, waaronder de verwerkende industrie, de vervoersector, de politie, het onderwijs, de overheidssector enz. In totaal telt het CNV iets meer dan 350.000 leden. Zoals blijkt uit zijn naam, is het CNV een christelijk vakverbond, dat zijn oorsprong vindt in de protestantse vakbondstraditie (CNV, 2012).

De kleinste van de drie vakverbonden is de MHP, met 125.000 leden. De MHP is politiek en ideologisch neutraal en vertegenwoordigt de middenkaders en de hogere kaders.

Er bestaan nog andere vakbonden die niet bij die vakverbonden zijn aangesloten. In 2010 vertegenwoordigden ze 207.000 leden (Visser, 2011).

5.1.2 Werkgeversorganisaties

In Nederland bestaan er drie grote werkgeversconfederaties: het VNO-NCW (Verbond van Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversverbond), het MKB-Nederland (Midden- en KleinBedrijf-Nederland) en de LTO-Nederland (Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland) (Grünell, Tros, 2010).

Het grootste werkgeversverbond is het VNO-NCW, met 115.000 aangesloten leden, wat neerkomt op 90% van de werkgelegenheid in de Nederlandse marktsector. Het is bv. aanwezig in de bouwnijverheid, de industrie, de vervoersector, de financiële sector enz. De op één na grootste confederatie is het MKB-Nederland. Die is aanwezig in de kleinhandel, de horeca en de dienstverlening aan de industrie. De lidmaatschapsdomeinen van het VNO-NCW en het MKB-Nederland worden niet formeel omschreven, maar hun leden verschillen: het VNO behartigt de belangen van de grote ondernemingen en het MKB die van de kleine en middelgrote ondernemingen. Sinds korte tijd werken beide werkgeversverenigingen nauwer samen, aangezien ze sinds 2009 tot dezelfde organisatie behoren. Deze twee werkgeversverenigingen zijn niet rechtstreeks betrokken bij de collectieve onderhandelingen. Onrechtstreeks speelt het VNO een belangrijke rol in de onderhandelingen via de AWWN (*Algemene WerkgeversVereniging*), een aangesloten vereniging die rechtstreeks meewerkt aan het sluiten van zowat 500 overeenkomsten. Voorts zijn het VNO-NCW en het MKB lid van de STAR (*Stichting van de Arbeid*), het overlegorgaan van de sociale partners (cf. infra) (Grünell, Tros, 2010; Stichting van de Arbeid, 2012).

De LTO vertegenwoordigt ca. 50.000 landbouwbedrijven en is daarentegen rechtstreeks betrokken bij de collectieve onderhandelingen (Grünell, Tros, 2010). Als werkgeversvereniging sluit ze immers

collectieve overeenkomsten met de vakbonden voor diverse groepen binnen de landbouwsector. De LTO is ook lid van de STAR.

5.2 De collectieve onderhandelingen in de praktijk

5.2.1 Verloop

Het loonvormingssysteem in Nederland (alsook in de twee andere referentielanden) wordt gekenmerkt door onderhandelingen op één enkel niveau (single level bargaining model). Dat betekent dat er niet systematisch sprake is van een tweede onderhandelingsronde op een meer gedecentraliseerd niveau en dat elk op dat niveau gesloten akkoord alleen maar informeel of extralegaal kan zijn, tenzij er expliciet een mandaat voor werd gegeven. Dat betekent echter niet dat er geen positieve “drift” is, d.w.z. een hogere loonontwikkeling op bedrijfsniveau dan hetgeen op een meer gecentraliseerd niveau werd afgesproken (Visser, 2012, blz. 34-35).

Op Prinsjesdag (de derde dinsdag van september) stelt de regering haar **begroting** voor en presenteert het Centraal Planbureau (een afdeling van het Nederlandse ministerie van Economische zaken die economische vooruitzichten en analyses verricht) zijn **macro-economische vooruitzichten**. Die laatste verstrekken aan de regering en aan de sociale partners een “gemeenschappelijk referentiekader” met betrekking tot de toestand van de economie en de verwachte ontwikkelingen ervan. Deze consensus over de huidige en toekomstige economische toestand vergemakkelijkt de onderhandelingen en maakt de coördinatie tussen de organisaties en binnen diezelfde organisaties mogelijk (Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 295). Aldus wachten de werknemersverenigingen de vooruitzichten van het Centraal Planbureau en de jaarlijkse begroting af alvorens ze met het precieze cijfer komen dat hun eis voor de toekomstige onderhandelingsronde zal vormen (Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 296). Dit is dan het startpunt van de onderhandelingsronde over de arbeidsvoorwaarden.

De onderhandelingsronde gaat van start met het **najaarsoverleg**, een voorbereidende periode waarin de vraag wordt behandeld of de sociale partners in staat zullen zijn om, met of zonder de regering, een overeenkomst (Centraal Akkoord) te sluiten in de STAR, op basis van de werkzaamheden die in de Sociaal-Economische Raad (de SER) worden verricht (zie kadertekst hieronder).

Kadertekst 5-2: Voorstelling van de instellingen die een rol spelen in de onderhandelingen

De rol van de STAR

De STAR is het nationaal paritair (bipartiet²³) overlegorgaan van de vakbonden (FNV, CNV, MHP) en van de werkgeversverenigingen (VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO). In de STAR worden de vraagstukken m.b.t. de werkgelegenheid, de arbeids- en opleidingsvoorwaarden, de pensioenen enz. besproken. Het doel van die besprekingen bestaat erin gemeenschappelijke standpunten van de werkgevers en de werknemers te ontwikkelen, om zo tot aanbevelingen voor de regering of voor de onderhandelingen op een gedecentraliseerd niveau te komen. De sociale partners onderhandelen tweemaal per jaar, tijdens het voorjaarsoverleg en het najaarsoverleg, met de regering over de krachtlijnen van het economisch en sociaal beleid voor de komende jaren. Het voorjaarsoverleg is meer bepaald afgestemd op de agenda van de Lentetop van de EU, handelt over de sociaal-economische toestand en vooruitzichten en maakt het mogelijk de eerste contouren van de nieuwe begroting te schetsen. Het najaarsoverleg heeft vooral betrekking op de elementen van het nieuwe beleid van de

²³ Het tripartiete overleg vindt plaats in de SER.

regering die tijdens de collectieve onderhandelingen mee in aanmerking zullen worden genomen (Stichting van de Arbeid, 2012 ; caoweb.nl, 2012).

De adviesfunctie van de Sociaal-Economische Raad (SER)

De SER is samengesteld uit 33 leden, van wie er 11 worden aangewezen door de regering (2 van die 11 personen zijn de voorzitter van de Nationale Bank van Nederland en de directeur van het Centraal Planbureau), 11 door de werkgeversverenigingen en 11 door de werknemersverenigingen.

De SER heeft een raadgevende functie en kan worden geraadpleegd over alle belangrijke beslissingen die de regering van plan is te nemen in de economische en sociale domeinen. De adviezen die worden uitgebracht door de SER zijn niet bindend, maar beïnvloeden in aanzienlijke mate de implementatie van een beleid en van een wetgeving. Zo bestaat de rol van de SER er o.a. in de regering of het parlement te adviseren over de grote lijnen van het te voeren economische en sociale beleid.

Wanneer de sociale partners een overeenkomst bereiken (met of zonder staatsinterventie, cf. infra), dan worden de doelstellingen van de onderhandelingsronde vastgesteld in de vorm van een "**indicatieve norm**" voor de groei van de cao-lonen (Stichting van de Arbeid, 2012). Die aanbeveling kan kwantitatief zijn, of ook niet, bijvoorbeeld een norm betreffende het gedrag van de deelnemers aan de onderhandelingen. In het centraal akkoord dat in 2003 werd gesloten, stond bijvoorbeeld de volgende aanbeveling: "bevrozing van de lonen in 2004 en een 'tot nul naderende' loonstijging in 2005" (Parlement en Politiek, 2013). Aangezien die norm indicatief is, zijn de vakbonden die zijn aangesloten bij de centrale organisaties niet formeel verplicht die te volgen en wordt een collectieve overeenkomst niet geschrapt als die de norm niet naleeft. Het coördinatiemechanisme dat schuilgaat achter die "indicatieve norm" is hoogst informeel, aangezien ze slechts wordt beschouwd als een mechanisme dat het onderhandelingsklimaat beïnvloedt. Opgemerkt moet worden dat het akkoord dat in de STAR wordt gesloten sinds het begin van de jaren negentig geen expliciet cijfer bevat, maar gedragsaanbevelingen geeft (bijvoorbeeld: "een loonmatiging is noodzakelijk") voor de lagere onderhandelingsniveaus. Hoewel het louter om aanbevelingen gaat, leggen de door de STAR gepubliceerde doelstellingen heel wat gewicht in de schaal tijdens de onderhandelingen en worden ze doorgaans overgenomen in de collectieve overeenkomsten (van het Kaar, 2009b ; Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 295-296).

Wanneer dan de collectieve overeenkomsten hun einde naderen, vinden de "echte" collectieve onderhandelingen plaats tijdens de periode van januari tot april (caoweb.nl, 2012 ; Fulton, 2009). De looneisen zijn hoofdzakelijk gebaseerd op de arbeidsproductiviteit en de producentenprijzen; de inflatie, de werkloosheid en de rentabiliteit van de onderneming spelen ook een, weliswaar secundaire, rol (Johnston, 2009, blz. 31). Werden de onderhandelingen in de jaren 1970-1980 nog beïnvloed door het resultaat van de onderhandelingen in de bankensector, de metaalsector en de elektronica-sector en in de onderneming Philips, dan zijn er tegenwoordig geen sectoren of bedrijven meer die op dat vlak de toon zetten (van Klaveren, Tijdens, 2012, blz. 4).

De collectieve onderhandelingen worden voornamelijk in de **takken**, op **nationaal** niveau, gehouden; in Nederland bestaan geen overeenkomsten op regionaal niveau. Zo vinden de onderhandelingen voor 89% van de werknemers voor wie collectief over het loon wordt onderhandeld plaats tussen een of meer werkgeversverenigingen en een of meer vakbonden (Van Ruysseveldt, 2000, blz. 85). Wanneer de bedrijfstakonderhandelingen mislukken (wat slechts uitzonderlijk gebeurt), dan wordt het laatste geldende akkoord verlengd. In werkelijk zeer uitzonderlijke gevallen kan de regering, met de instemming van de betrokken partijen, het initiatief nemen een bemiddelaar aan te stellen (van het Kaar, 2009a).

Het komt steeds vaker voor dat bedrijfstakakkoorden **kaderovereenkomsten** worden, terwijl over de gedetailleerde inhoud op **ondernemingsniveau** wordt onderhandeld. Sommige van die kaderovereenkomsten maken het onderscheid tussen de bepalingen waarvan op een gedecentraliseerd niveau kan worden afgeweken en die waarvan niet kan worden afgeweken: ook in Nederland bestaan dus afwijkingsclausules, maar in tegenstelling met Duitsland worden die clausules voornamelijk gebruikt voor de arbeidstijdregeling, en niet voor het loonaspect (van het Kaar, 2009a). In het geval van een ondernemingsovereenkomst onderhandelt een individuele werkgever met een of meer vakbonden. Hoewel onderhandelingen op **ondernemingsniveau** alsmear vaker voorkomen, blijft het bedrijfstakniveau toch het belangrijkste (89% op bedrijfstakniveau, tegenover 11% op ondernemingsniveau) (Fulton, 2011).

Genoteerd moet worden dat, zowel voor de onderhandelingen op bedrijfstakniveau als die op ondernemingsniveau, (vert.) “de syndicale onderhandelaars werken binnen een kader van aanbevelingen die op een **gecentraliseerde** wijze werden vastgesteld door de vakverbonden, en die in hoge mate worden opgevolgd” (Fulton, 2011).

Ten slotte is het mogelijk dat op een gedecentraliseerd niveau over de loonsverhogingen wordt onderhandeld zonder dat daarbij een vakbond te pas komt: die onderhandelingen vinden dan plaats tussen het ondernemingscomité²⁴ en de werkgever. Een **ondernemingscomité** moet worden opgericht in alle ondernemingen met minstens 50 werknemers. De leden van het ondernemingscomité zijn werknemers die door de gezamenlijke personeelsleden werden verkozen. De ondernemingscomités zijn geen vakbondsorganen in de ware zin van het woord, hoewel de meeste grotendeels uit vakbondsleden bestaan. Het komt echter heel vaak voor dat sommige leden van het ondernemingscomité niet bij een vakbond zijn aangesloten. In sommige gevallen zijn de vakbondsleden zelfs in de minderheid of zelfs helemaal afwezig in het comité (Fulton, 2011). Het ondernemingscomité kan wettelijk gezien geen onderhandelingen beginnen over een onderwerp waarover al werd onderhandeld in een collectieve overeenkomst die van toepassing is op de werkgever. Indien echter toch een akkoord wordt gesloten tussen de werkgever en het ondernemingscomité over een onderwerp waarover in de collectieve overeenkomst werd onderhandeld, dan is het akkoord enkel op de werknemer van toepassing als die laatste het uitdrukkelijk heeft aanvaard (Verhulp, 2003, blz. 23).

Tot in 1992 verbood de wet de ondernemingscomités om met de werkgevers te onderhandelen over loonsverhogingen. Ze konden toen alleen aan de onderhandelingen deelnemen voor de tenuitvoerlegging van elementen van de sectorovereenkomsten, zoals de loonschalen en de arbeidstijdindeling. Vanaf 1992 luidde een gerechtelijke beslissing dat er geen bezwaar tegen is dat tussen de werkgever en het ondernemingscomité over de lonen wordt onderhandeld. Dat gebeurt echter zelden en komt hoofdzakelijk voor in de bedrijven van de ict-sector en van de chemische nijverheid, waarvan er vele hun zetel in de Verenigde Staten en in Japan hebben (Fulton, 2011).

De meeste loonakkoorden zijn een jaar geldig (Du Caju et al., 2008, blz. 25). Zo te zien is er echter een tendens om de geldigheidsduur van de akkoorden te verlengen tot twee jaar of zelfs meer (Fulton, 2011).

²⁴ Opmerking: de akkoorden die worden gesloten met het ondernemingscomité hebben niet dezelfde waarde als de collectieve arbeidsovereenkomsten. Ze worden immers niet automatisch mee in de contracten opgenomen (Verhulp, 2003, blz. 2).

Figuur 5-1: Samenvatting van het loononderhandelingsproces in de cao's in Nederland



Bronnen: CNV (2012); van het Kaar (2009a; 2009b).

5.2.2 Wie onderhandelt?

Wanneer de collectieve onderhandelingen op een gecentraliseerd niveau (nationaal, sector) plaatsvinden, zijn de werkgevers- en de vakbondsorganisaties erbij betrokken. Wanneer de collectieve onderhandelingen op ondernemingsniveau plaatsvinden, dan wordt onderhandeld tussen een werkgever en een of meer vakbondsorganisaties. De mogelijkheid bestaat ook dat wordt onderhandeld tussen een werkgever en het ondernemingscomité (m.a.w. zonder vakbonden). Wanneer ten slotte een werknemer niet onder een collectieve overeenkomst valt, dan kan hij individueel met zijn werkgever onderhandelen (dat gebeurt in slechts 15% van de gevallen) (van het Kaar, 2009a ; Van Ruysseveldt, 2000, blz. 85).

Opgemerkt moet worden dat (vert.) “er weinig wettelijke voorschriften zijn met betrekking tot de partijen die gemachtigd zijn om te onderhandelen. De enige voorwaarde die aan de vakbonden wordt opgelegd, is dat ze een rechtspersoonlijkheid moeten hebben en dat hun statuten hun moeten toestaan te onderhandelen” (Fulton, 2011). Er moet evenmin aan een representativiteitscriterium worden voldaan om te mogen onderhandelen: de partijen bij de onderhandelingen beslissen zelf met wie ze willen onderhandelen, of de vakbond nu een meerderheidspositie heeft of niet (ILO, 2006, blz. 5).

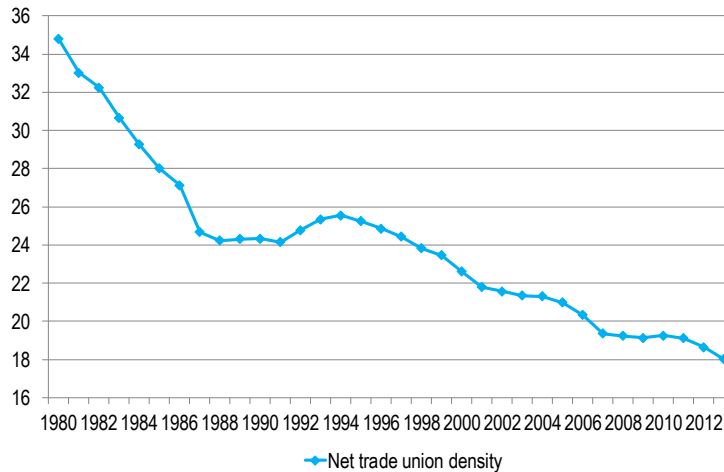
5.2.3 Voor wie?

De gesloten collectieve overeenkomsten zijn rechtstreeks geldig voor de leden van de vakbonden en van de werkgeversorganisaties die het akkoord hebben getekend. De **syndicalisatiegraad** en de **graad van**

lidmaatschap bij een werkgeversvereniging zijn dus elementen die de dekkingsgraad van de overeenkomsten beïnvloeden. Bovendien maken de mechanismen voor de **uitbreiding** van de collectieve overeenkomsten het ook mogelijk de akkoorden van toepassing te maken op partijen die er oorspronkelijk niet onder vielen. Die verschillende punten worden hieronder geanalyseerd.

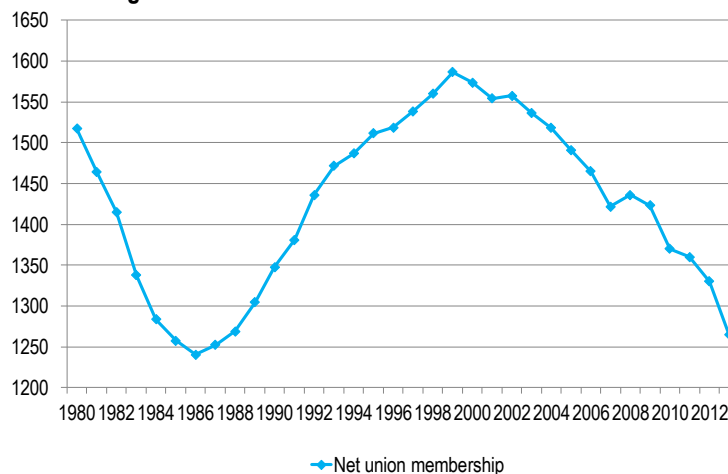
Syndicalisatiegraad

Grafiek 5-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Nederland van 1980 tot 2013 (in %)



Bron: Visser, 2015

Grafiek 5-2: Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden in Nederland van 1980 tot 2013 (x 1000)



Bron: Visser, 2015

Van het midden van de jaren tachtig tot in 1999 steeg het aantal bij een vakbond aangesloten personen onophoudelijk (zie Grafiek 5-2). Dat kan o.a. worden verklaard door de verdubbeling van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt van 1983 tot 2002 en door het feit dat de algemene loonontwikkelingen sinds 1982 worden bepaald door onderhandelingen tussen de vakbonden en de werkgevers. Dat heeft evenwel niet belet dat de syndicalisatiegraad is gaan dalen, gelet op de snelle groei van de werkgelegenheid (de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ook de ontwikkeling van deeltijdarbeid).

Vervolgens is het aantal vakbondsleden geleidelijk beginnen te dalen, zij het in een minder snel tempo dan de stijging die eraan voorafging. Aan het begin van de jaren 2000 deed de daling van het aantal vakbondsleden, in combinatie met de groei van de actieve bevolking, de syndicalisatiegraad verder

teruglopen (zie Grafiek 5-1). Volgens een studie van het Centraal Bureau voor de Statistiek daalde de syndicalisatiegraad van 2000 tot 2011 sterker bij de mannen dan bij de vrouwen. Het CBS beklemtoont ook het kleine aandeel van jonge werknemers die bij een vakbond zijn aangesloten (in 2011 was ruim 60% van de vakbondsleden 45 jaar of ouder) (ter Steege, van Groenigen, 2012).

Dat verschijnsel van een dalende syndicalisatiegraad wordt verklaard door de structurele veranderingen die zich op de arbeidsmarkt hebben voorgedaan: de intrede van groepen werknemers die minder geneigd zijn om zich bij een vakbond aan te sluiten, zoals de werknemers van de dienstensector, de werknemers van kleine ondernemingen en de werknemers die in dienst zijn in atypische tewerkstellingsvormen (Aritake-Wild, 2007, blz. 21). Roche (2008) haalt ook het onvermogen van de vakbonden aan om zich te organiseren in nieuwe takken en om zich aan te passen aan de toenemende flexibiliteit van de arbeidsmarkt (Europese Commissie, 2011, blz. 26).

Lidmaatschap bij een werkgeversorganisatie

De graad van lidmaatschap bij een werkgeversorganisatie bevindt zich in Nederland op een relatief stabiel en hoog niveau. In 2008 bedroeg hij ca. 85% (Europese Commissie, 2010, blz. 33).

Uitbreidingsmechanismen

Vooreerst vermelden we de **wettelijke** mechanismen voor de uitbreiding van collectieve overeenkomsten.

Ten eerste schrijft de wet voor dat (vert.) “de gesloten collectieve sectorovereenkomsten van toepassing zijn op alle werknemers van de **ondernemingen die lid zijn van de ondertekenende organisaties**” (Walthery, 2001, blz. 6). Dat betekent dus dat de werkgevers verplicht zijn dezelfde voorwaarden toe te passen op personeelsleden **die geen lid zijn van een vakbond** als op de personeelsleden die wel vakbondslid zijn (van het Kaar, 2009b). Wanneer een sectorovereenkomst is bereikt, kan vervolgens een **aanvraag** worden ingediend bij het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid om de overeenkomst algemeen verbindend te verklaren (*algemeen verbindend verklaring, AVV*). Het effect hiervan is dat de overeenkomst van toepassing is op alle werkgevers en werknemers van eenzelfde tak, zelfs als zij geen lid zijn van een vakbonds- of van een werkgeversorganisatie: de overeenkomst wordt een zgn. “bedrijfstakovereenkomst” (CNV, 2012). De collectieve overeenkomst wordt dan rechtsgeldig (Walthery, 2001, blz. 8). De aanvraag moet dan wel uitgaan van minstens één van de partijen bij de overeenkomst en die laatste moet al op een aanzienlijk deel (minstens 55%) van de werknemers van de bedrijfstak van toepassing zijn (representativiteitscriterium). Opgemerkt moet worden dat deze procedure in Nederland, in tegenstelling tot Duitsland, wel vaak (maar niet systematisch) wordt gehanteerd (Kerckhofs, 2011, blz. 3). Tot slot (vert.) « hebben in Nederland, naast de andere al bestaande soorten van uitbreiding, werkgevers- en werknemersorganisaties zitting in overheidsinstellingen die als opdracht hebben diverse aspecten van het sectorale beleid te reguleren. Die vormen van ‘sectorale regeringen’ (*Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie - PBO*) zijn gemachtigd om regelingen uit te vaardigen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden (vermogensaanwasdeling - VAD), die **minima** vaststellen en in de plaats komen van een **ontbrekende overeenkomst**. De PBO’s bestaan echter alleen in de landbouw en in enkele aanverwante sectoren” (Walthery, 2001, blz. 10).

Voorts moeten nog de uitbreidingen worden vermeld die de werkgever **op vrijwillige basis** doorvoert. Er zijn immers ook bedrijven die niet in het toepassingsgebied van een bedrijfstakovereenkomst vallen, en die bijgevolg niet wettelijk verplicht zijn die te volgen, maar dat toch doen. Onderstreept moet worden dat dit laatste geval niet wordt gezien als een uitbreiding in de eigenlijke zin van het woord (van het Kaar, 2009a).

Opgemerkt moet worden dat niet alleen de minimumbepalingen worden uitgebreid, zoals in Duitsland wel het geval is, maar wel degelijk de **volledige inhoud** van de overeenkomst (Walthery, 2001, blz. 8).

Dekkingsgraad van de collectieve overeenkomsten

Hoewel de syndicaliseringsgraad sinds de jaren tachtig aanhoudend is gedaald, is de dekking van de collectieve overeenkomsten zeer hoog gebleven (om en bij de 85%). Dat wordt door twee factoren verklaard: een hoge graad van lidmaatschap bij werkgeversorganisaties (de “georganiseerde” werkgevers omvatten 85% van alle loontrekkers) en de uitbreiding van de sectorovereenkomsten door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (SZW) tot de bedrijven die geen deel uitmaken van een werkgevers- of van een vakbondsorganisatie (van Klaveren, Tijdens, 2012, blz. 2).

5.2.4 Waarover wordt onderhandeld?

De collectieve onderhandelingen openen het debat over de vraagstukken met betrekking tot de **lonen** en de **arbeidsvoorwaarden**, waaronder het brugpensioen, de opleidingsverloven, de spreiding van de verloven over het ganse beroepsleven, de situatie van de vrouwen, de bescherming van mensen met een handicap of het leefmilieu (Fulton, 2011).

Minimumloon

Een **wettelijk minimummaandloon** (waar de werkgever niet onder mag gaan) bestaat in Nederland sinds 1969. Dat minimumloon heeft een “normale” (voltijdse) werkweek als basis. De jonge werknemers (van 15 tot 23 jaar) hebben recht op een minimumloon dat wordt vastgesteld als percentage van het loon van de volwassenen (23 jaar en ouder). Het Nederlandse minimumloon wordt normaal tweemaal per jaar (in januari en in juli) verhoogd op basis van de ontwikkeling van de lonen in de collectieve overeenkomsten (van het Kaar, 2009a). Op 1 januari 2016 bedroeg het Nederlandse minimumloon 1.524,60 euro bruto voor de werknemers van 23 jaar en ouder (www.rijksoverheid.nl, 2016). Het mechanisme voor de automatische verhoging van het minimumloon kan door het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid worden omzeild, zoals het geval was in 2004 en 2005, toen na onderhandelingen tussen de regering en de sociale partners tot een bevroering van de nominale lonen werd besloten. Het minimumloon wordt immers verhoogd (vert.) “voor zover die verhoging de werkgelegenheid niet in gevaar brengt” (van het Kaar, 2009a; Fulton, 2011).

Lonen van de uitzendkrachten

In Nederland worden de voorwaarden inzake uitzendarbeid geregeld door de cao ABU (*Algemene Bond Uitzendondernemingen*). Die cao is het resultaat van onderhandelingen tussen de ABU (die de werkgevers vertegenwoordigt) en de vakbonden van de FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie. Ze is van toepassing op de volledige sector van de uitzendarbeid (90% van de uitzendkrachten), met uitzondering van de ondernemingen die ervan willen worden vrijgesteld en die de cao NBBU (Nederlandse Bond voor Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) hebben getekend. Een belangrijk punt van de cao ABU is de invoering van een georganiseerd systeem voor de accumulatie van tewerkstellingsrechten, dat na een tewerkstelling van 26 weken in een afnemend bedrijf in een identieke beloning voorziet als die voor de vaste werknemers (Sol en Engelsman, 2009).

5.2.5 Het stakingsrecht

De vakbondsacties (stakingen) mogen enkel als ultiem redmiddel worden gehanteerd. De acties moeten van een redelijke duur en omvang zijn, en in verhouding staan tot de voorgelegde eisen.

De acties mogen niet als doel hebben een van kracht zijnde collectieve overeenkomst te wijzigen, wat betekent dat de verplichting tot **sociale vrede** in Nederland van toepassing is (Warneck, 2007, blz. 52).

De ondernemingscomités hebben niet het recht tot een staking op te roepen, want dat is een syndicaal voorrecht (van den Berg, Grift en Witteloostuijn, 2009, blz. 3). De regel luidt dat een stemmingsprocedure moet worden geopend, met een grote meerderheid ten gunste van de stakingsactie (Warneck, 2007, blz. 53).

5.2.6 De rol van de staat

Sinds 1982 (het akkoord van Wassenaar) komt de Nederlandse regering in theorie niet meer rechtstreeks tussenbeide in het proces van collectieve onderhandelingen. Ze wordt enkel bij de collectieve onderhandelingen betrokken d.m.v. een adviserende rol op nationaal niveau. De sociale partners **raadplegen** immers vaak de regering tijdens hun onderhandelingen in de STAR, teneinde met haar belangen rekening te houden in de onderhandelingen en te vermijden dat ze de vakbonden en de werkgeversverenigingen tracht te verplichten een bepaalde overeenkomst te bereiken (Verhulp, 2003, blz. 27). Sinds het akkoord van Wassenaar werd ondertekend, zet ze de sociale partners echter voortdurend onder druk om een bepaalde **loonbeheersing** te waarborgen: er wordt een beleid gevoerd dat gericht is op "jobs before income" (van het Kaar, 2009a). Hoewel de onderhandelingen in principe "vrij" zijn, worden door de regering immers geregeld loonbevroezingen opgelegd; dat gebeurde immers in 14 van de 32 jaar sinds 1979. Volgens van Klaveren en Tijdens is de belangrijkste reden hiervoor dat de regering vreesde dat te genereuze loonsverhogingen hun weerslag zouden hebben op de staatsbegroting via de verhoging van het wettelijke minimumloon (cf. infra) en van de eraan verbonden sociale zekerheid (van Klaveren, Tijdens, 2012, blz. 3). De herziening van de Loonwet in 1987 gaf aan de regering echter de bevoegdheid om tussenbeide te komen in het onderhandelingsproces "indien zich naar haar oordeel plotseling een noodsituatie van de nationale economie voordoet, veroorzaakt door een of meer schoksgewijs optredende externe factoren". De regering kan dus in principe alleen in uitzonderlijke situaties tussenbeide komen in de vaststelling van de lonen en van de arbeidsvoorwaarden (Verhulp, 2003, blz. 32).

De rol van de staat bestaat erin om tweemaal per jaar (in januari en in juli) het Nederlandse minimumloon te herwaarderen (zie hierboven) op basis van de loonontwikkeling in de collectieve overeenkomsten (van het Kaar, 2009a). Bovendien kan hij beslissen dat minimumloon niet te herwaarderen als hij van oordeel is dat dit een bedreiging zou vormen voor de werkgelegenheid.

Tot slot speelt de staat een rol in de **uitbreiding** van de collectieve overeenkomsten. Bovendien kan hij er t.o.v. de sociale partners mee dreigen om de gesloten overeenkomsten niet uit te breiden in geval van onenigheid tussen de sociale partners binnen de STAR.

Kadertekst 5-3: Het Akkoord van Wassenaar

Het Akkoord van Wassenaar zag het daglicht tijdens een periode van economische malaise, met hoge rentevoeten en een hoge inflatie, een voortdurend groeiend overheidstekort en stijgende werkloosheid. In die omstandigheden hebben de grote werknemers- en werkgeversverenigingen zich ertoe verbonden het concurrentievermogen van de Nederlandse economie te verbeteren en de werkgelegenheid te verhogen in ruil voor een loonmatiging en een arbeidstijdverkorting. Opgemerkt moet worden dat de ondertekening van het Akkoord van Wassenaar zich voltrok onder de dreiging van een tussenkomst van de Nederlandse regering in de loonvorming (Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 289).

Het akkoord leidde tot de snelle verlenging van tal van collectieve overeenkomsten, tot de schrapping van het loonindexeringssysteem (zie hieronder) en tot een daling van de reële lonen en een vermindering van de arbeidsduur. Voorts wijzigde het de betrekkingen tussen de sociale partners en de staat, die zich er voortaan van onthield tussenbeide te komen in de loonvorming. Ten slotte heeft het akkoord de bevoorrechte positie van de lagere onderhandelingsniveaus (aangesloten vakbonden van bedrijfstakken) bekrachtigd, terwijl de rol van de centrale organisaties ertoe beperkt blijft de lagere niveaus naar loonmatiging toe te leiden (Van Der Meer, Benedictus en Visser, 2001, blz. 289-290).

5.2.7 Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie

De **indexering** van de lonen ontstond in Nederland vlak na de Eerste Wereldoorlog en was algemeen verspreid bij het begin van de jaren zeventig. Voor 1969 werden loonindexeringsclausules op basis van de prijsontwikkeling opgenomen in de overeenkomsten waarover individueel werd onderhandeld (het was dus geen nationale praktijk). In 1969 werd op basis van aanbevelingen vanuit de SER een mechanisme ingevoerd dat zorgde voor een looncorrectie in functie van de levensduurte (Eurofound, 2009b). Door dat mechanisme werden de lonen ex post bijgestuurd in functie van de inflatie zodra een bepaalde drempel was overschreden (systeem van de voortschrijdende loonschalen). De indexering werd doorgevoerd op basis van het nationale indexcijfer of van een gezuiverd indexcijfer (waarin geen rekening werd gehouden met de ontwikkeling van de indirecte belastingen, van de subsidies en van de werkgeversbijdragen aan het ziekenfonds). Die twee indexcijfers waren gebaseerd op de huishoudens van werknemers (Moden, 1983, blz. 14).

In de jaren tachtig werd het indexeringssysteem in Nederland, net als in Frankrijk, afgeschaft om inflatedruk te vermijden. De akkoorden van Wassenaar maakten een einde aan de automatische loonindexering, in ruil voor een arbeidstijdverkorting van 40 tot 38 uur (ECB, 2008; Eurofound, 2009b).

5.3 Synthese: analyse van het systeem van collectieve onderhandelingen in Nederland

De verschillende elementen die werden voorgesteld in de analyse van het loononderhandelingsstelsel in Nederland kunnen worden gezien als elementen die de coördinatie van de collectieve onderhandelingen bevorderen.

Ten eerste steunen de collectieve onderhandelingen op een niet-bindende **norm**, die door de werkgevers- en werknemersorganisaties in de STAR wordt vastgesteld. Deze aanbeveling legt een gedragslijn vast die de gezamenlijke sectoren op nationaal niveau beïnvloedt.

Het zou echter kunnen gebeuren dat de werknemers- en de werkgeversvertegenwoordigers geen overeenkomst bereiken over die norm. In dat geval komt de **staat** tussenbeide en kan hij ermee dreigen de lonen te bevriezen of de uitbreiding van collectieve overeenkomsten te weigeren indien de coördinatie (de eensgezindheid tussen de werkgevers- en de werknemersorganisaties in de STAR) dreigt te

mislukken. In de praktijk wordt waargenomen dat de regering de afgelopen jaren meermaals d.m.v. loonbevroezingen tussenbeide is gekomen in de loonvorming. De staat speelt ook een rol via het bestaan van een wettelijk **minimummaandloon** dat hij naar boven aanpast, voor zover dat de werkgelegenheid niet in gevaar brengt.

Zodra de "norm" op het meest gecentraliseerde onderhandelingsniveau is overeengekomen, moet die nog worden nageleefd door de meer gedecentraliseerde niveaus. Zo is er een aspect van **coördinatie van de bij het FNV (de grootste vakvereniging) aangesloten vakbonden** met de *Arbeidsvoorwaardennota's*, die een identieke gedragslijn uitsturen die door de aangesloten vakbonden moet worden gevolgd. Dankzij de frequentie van de uitbreidingen van de collectieve bedrijfstakovereenkomsten kunnen de resultaten van de onderhandelingen die op het gecentraliseerde niveau werden bereikt bovendien aan een maximaal aantal werknemers ten goede komen. Op ondernemingsniveau wordt de naleving van hetgeen op gecentraliseerd niveau werd afgesproken, gewaarborgd door het arbeidsrecht: de vakbonden zijn bevoorrechte spelers in de onderhandelingen aangezien de ondernemingscomités niet mogen onderhandelen over de onderwerpen die al in de collectieve onderhandelingen werden besproken, tenzij de ondertekenende partijen die taak aan het gedecentraliseerde niveau hebben gedelegeerd. Aldus preciseren de op sectorniveau gesloten kaderovereenkomsten waarvan op een meer gedecentraliseerd niveau mag worden afgeweken. Daarbij gaat het zeer zelden om de lonen (Traxler, 2003, blz. 202).

5.4 Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen

De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling weer van het coördinatie-type in de loonvorming in Nederland sinds 1980, dat het resultaat is van de institutionele kenmerken van het onderhandelingsproces.

Tabel 5-1: Ontwikkeling van de coördinatiegraad in de loonvorming in Nederland, van 1980 tot 2014

Indicator van de coördinatiegraad			
1980	5	1998	4
1981	5	1999	4
1982	5	2000	4
1983	4	2001	4
1984	4	2002	4
1985	3	2003	4
1986	3	2004	4
1987	3	2005	4
1988	3	2006	4
1989	3	2007	4
1990	3	2008	4
1991	3	2009	4
1992	4	2010	4
1993	4	2011	4
1994	4	2012	4
1995	4	2013	4
1996	4	2014	4
1997	4		

Bron: Visser, 2015

Legende:

- ¹ Versnipperde loononderhandelingen, die grotendeels aan individuele ondernemingen worden overgelaten
- ² Mix van onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau, zonder (of met weinig) pilootonderhandelingen en met relatief zwakke elementen van staatscoördinatie d.m.v. de vaststelling van een minimumloon of een loonindexering
- ³ a) Onderhandelingen op bedrijfstakniveau met enkele onregelmatige en onzekere pilootonderhandelingen en een matige vakbondsconcentratie; b) Informele centralisatie van onderhandelingen op sector- en op ondernemingsniveau door de belangrijkste verenigingen, met of zonder staatsinterventie; c) Bemiddeling of interventie van de regering.
- ⁴ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevrozing, zonder verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau door grote organisaties (van beide zijden); c) Algemene pilootonderhandelingen gekoppeld aan een hoge concentratiegraad van de vakbonden.
- ⁵ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevrozing, met verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstakniveau door een machtig vakverbond dat een monopolie bezit; c) Algemene pilootonderhandelingen en zeer sterke synchronisatie van de onderhandelingen, gekoppeld aan de coördinatie van de onderhandelingen door de grote invloedrijke ondernemingen.

Voor 1982 verleenden de institutionele aspecten van de loonvorming (loonvorming “opgelegd door de staat”) aan de indicator van Visser een aanzienlijke waarde, die wees op een zeer grote waarschijnlijkheid dat de loononderhandelingen werden gecoördineerd. Vervolgens werd, met het akkoord van Wassenaar (1982), overgegaan naar onderhandelingen die op een andere manier werden gecoördineerd (de waarde van de indicator schommelde tussen 3 en, meestal, 4): sindsdien onderhandelen de centrale organisaties over niet-uitvoerbare overeenkomsten (gedragslijnen) voor de economie in haar geheel, op nationaal niveau. Het gaat hier over een coördinatie tussen de verenigingen, die m.a.w. voortvloeit uit overleg tussen de grote organisaties. De hoge waarde van de indicator van Visser geeft aan dat heel waarschijnlijk een coördinatie wordt waargenomen in de loonvorming in Nederland.

6 Frankrijk

6.1 Voorstelling van de werknemers- en werkgeversorganisaties

6.1.1 De vakbonden

In Frankrijk zijn er vijf grote syndicale confederaties die naast elkaar bestaan, aanwezig zijn in de gezamenlijke sectoren van de economie en verschillende nationale beroepsfederaties²⁵ omvatten: de **CGT** (Confédération générale du travail)²⁶, de **CFDT** (Confédération française démocratique du travail), de **CGT-FO** (Confédération générale du travail - Force ouvrière, beter bekend met de afkorting FO), de **CFTC** (Confédération française des travailleurs chrétiens) en de **CFE-CGC** (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres). De twee belangrijkste confederaties, wat het aantal leden betreft, zijn de CFDT en de CGT (Fulton, 2011b).

Een werknemer sluit zich aan bij een vakbondsafdeling van zijn bedrijf. Die afdeling is verbonden aan een vakbond van zijn beroep, die nationaal of lokaal kan zijn. Die vakbond is lid van een geografische interprofessionele unie, vaak op departementaal niveau, die de verschillende vakbonden van haar zone coördineert en ze vertegenwoordigt bij de diverse autoriteiten en organen. Ze is ook lid van een nationale beroepsfederatie die de vakbonden van eenzelfde beroepsactiviteit verenigt, bv. die van de metaalverwerking, van het bouwbedrijf, van de gezondheidszorg enz. Ten slotte vormen de federaties en de geografische territoriale unies een confederatie of vakverbond (Clés du social).

6.1.2 De werkgeversverenigingen

De grootste Franse werkgeversorganisatie is de **MEDEF** (Mouvement des Entreprises de France). Die vertegenwoordigt de bedrijfsleiders van bedrijven van allerlei omvang en van alle bedrijfstakken (industrie, handel, diensten), die zich verzamelen in federaties die lid zijn van de MEDEF (85 aangesloten beroepsfederaties). De MEDEF is actief in de collectieve onderhandelingen, kan namens alle ondernemingen onderhandelen en leidt alle grote interprofessionele onderhandelingen.

Er bestaan ook kleinere werkgeversverbanden: een organisatie voor de kmo's (de **CGPME**), een organisatie voor de ambachtslui (l'**UPA**), de **FNSEA** (voor de landbouwbedrijven) en de **UNAPL** (voor de vrije beroepen).

De belangrijkste werkgeversorganisaties overkoepelen niet rechtstreeks ondernemingen, maar wel nationale beroepsorganisaties en territoriale organisaties (Rabier, 2007, blz. 56). De eerstgenoemde omvatten beroepssyndicaten, die m.a.w. bedrijven van eenzelfde sector samenbrengen. De laatstgenoemde zijn interprofessionele organisaties die de ondernemingen van eenzelfde grondgebied omvatten. De ondernemingen kunnen zich enkel aansluiten bij de "primaire" werkgeversorganisaties en bij de regionale interprofessionele unies. Vervolgens treden de federaties van het hogere niveau toe tot

²⁵ Bijvoorbeeld de 'fédération des finances et des affaires économiques' (federatie voor de financiën en de economische zaken) of de 'fédération des services' (federatie voor de diensten).

²⁶ (Vert.) "De CGT is niet meer zo nauw verbonden met haar traditionele politieke bondgenoot, t.w. de communistische partij. Het oriëntatiedocument dat tijdens het congres van 2003 werd goedgekeurd, stipuleerde dat de confederatie betrekkingen moet onderhouden met de politieke partijen, maar zich moet onthouden van 'elke houding die neerkomt op het steunen of mee ontwikkelen van om het even welk politiek project'" (Fulton, 2011b).

de verschillende confederaties (bv. tot de MEDEF). Auteurs gebruiken vaak de term 'werkgeversnevel' om het complexe universum van de werkgeversorganisaties te omschrijven (Rabier, 2007).

6.2 De collectieve onderhandelingen in de praktijk

6.2.1 Verloop

De collectieve onderhandelingen vinden plaats op **nationaal interprofessioneel niveau**, op **bedrijfstakniveau** en op **ondernemingsniveau** (of het niveau van de vestiging als de onderneming verschillende vestigingen heeft). Het interprofessionele niveau wordt zeer zelden gebruikt voor de loononderhandelingen. De gedecentraliseerde onderhandelingsniveaus zijn dus niet afhankelijk van het interprofessionele niveau (wat bv. wel het geval is in Nederland). Over de lonen wordt enkel op sector- of op ondernemingsniveau onderhandeld: eerst worden de minima vastgelegd (op bedrijfstakniveau), en vervolgens het werkelijke loon (op ondernemingsniveau) (Fulton, 2011c; Baraldi, Lamotte, 1994, blz. 153).

De onderhandelingen op het bedrijfstakniveau vinden verplicht **jaarlijks** plaats. Die verplichting wordt regelgevend opgelegd door artikel L.2241-1 van het arbeidswetboek. In het verleden was het aandeel van de bedrijfstak in de loonvorming beperkt, aangezien het loon dat er werd vastgesteld vaak onder het minimumloon (het SMIC, cf. infra) viel. Dat laatste verving het dan automatisch. Sedert korte tijd leggen de wetten-**Warsmann** (maart 2012) echter de opening van bedrijfstak- en beroepsonderhandelingen op zodra het minimumloon van de bedrijfstak lager is dan het nationale minimumloon, hetgeen kan gebeuren alvorens de collectieve overeenkomst ten einde loopt. Verwacht mag dus worden dat vaker op bedrijfstakniveau zal worden onderhandeld, aangezien die onderhandelingen zullen worden opgestart telkens wanneer het afgesproken minimumloon van de ongekwalificeerde werknemers wordt overschreden door het SMIC.

Meestal worden de bedrijfstakovereenkomsten op **nationaal niveau** gesloten, maar toch gebeurt het ook dat sectorakkoorden op een geografische basis worden gesloten: de takken van de gebouwen en van de openbare werken (die ca. 1,2 miljoen werknemers tellen) onderhandelen op regionaal niveau, terwijl de metaalverwerkende sector (ca. 2 miljoen werknemers) op departementaal (voor de arbeiders en bedienden) en op nationaal niveau (voor de kaderleden) onderhandelt (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 35).

In de praktijk worden de onderhandelingen in de bedrijfstakken normaal geopend door de organisaties die gebonden zijn door de bedrijfstakovereenkomst of, bij gebrek daaraan, door beroepsakkoorden. Als er echter binnen een termijn van drie maanden geen initiatief komt van werkgeverszijde (die termijn begint in principe vanaf het moment dat het bedrag van het SMIC wordt gewijzigd, waardoor het conventionele minimumloon wordt overschreden), dan kan elke vakbondsorganisatie die representatief is op het gebied van de overeenkomst of van de akkoorden de opening van onderhandelingen vragen. Die moeten dan binnen de 15 daaropvolgende dagen een aanvang nemen (Barnel, 2012).

Als de loononderhandelingen geen resultaat opleveren, wordt het loonrooster van de bestaande overeenkomst behouden.

Sinds de wet van 11 februari 1950 en de verplichting om hetgeen op een gecentraliseerd niveau wordt afgesproken als een minimum voor de onderhandelingen op een meer gedecentraliseerd niveau te beschouwen, wordt het bedrijfstakniveau weliswaar gezien als het belangrijkste onderhandelingsniveau in Frankrijk, maar door de veranderingen in het wetgevende kader (wetten-**Warsmann** en wetten-**Auroux**, cf. infra) hebben de onderhandelingen op ondernemingsniveau aan belang kunnen winnen.

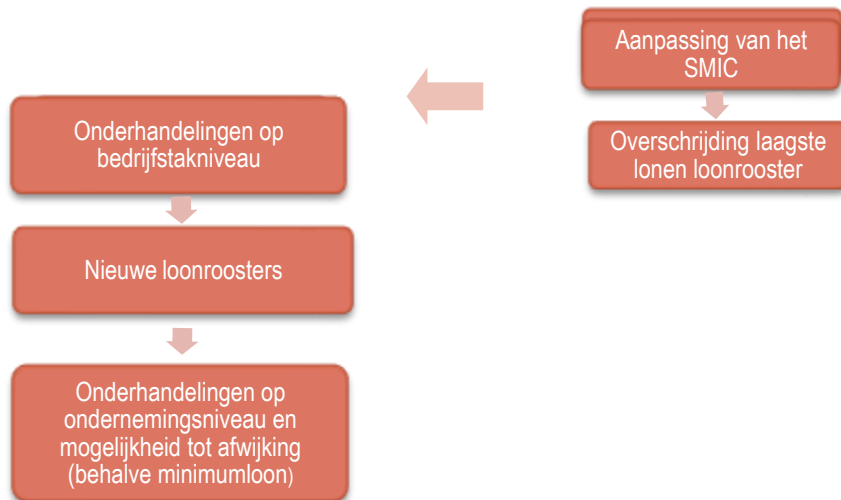
Net als op bedrijfstakniveau moeten de collectieve onderhandelingen op het ondernemingsniveau **jaarlijks** plaatsvinden; die verplichting wordt opgelegd door de wetten-Auroux (1982) (Fulton, 2011c). Het verband tussen de bedrijfstakovereenkomst en de ondernemingsovereenkomst wordt vastgesteld door het "**gunstigheidsbeginsel**" (zoals in Duitsland): de ondernemingsovereenkomsten moeten gunstigere bepalingen bevatten dan de bedrijfstakovereenkomsten (afgezien van een aantal uitzonderingen, cf. infra). Het is dus logisch dat de bedrijfstakovereenkomsten aan de ondernemingsovereenkomsten moeten voorafgaan (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 49). Naast de verplichting om op ondernemingsniveau jaarlijks te onderhandelen, voeren de wetten-Auroux ook de verplichting in om te onderhandelen over welbepaalde thema's, alsook de mogelijkheid voor de ondernemingen om in specifieke domeinen **af te wijken van de bedrijfstakovereenkomsten** en de ontwikkeling van fiscale stimuli, waarover moet worden onderhandeld (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 31). Er moet worden opgemerkt dat de **afwijkingsclausules** die het mogelijk maken om op ondernemingsniveau minder goed te doen dan hetgeen op een meer gecentraliseerd niveau werd afgesproken, aan een bepaalde controle van dat laatste niveau worden onderworpen. De vakbond die de meeste stemmen heeft behaald in de laatste verkiezingen voor het ondernemingscomité beschikt immers over een vetorecht voor dergelijke op ondernemingsniveau gesloten overeenkomsten (Blaschke, Kittel en Traxler, 2001, blz. 130).

In de praktijk worden de onderhandelingen op ondernemingsniveau in principe door de werkgever geopend. Een vakbond kan evenwel vragen de besprekingen aan te vatten. De werkgever moet dat verzoek dan binnen de 8 dagen aan de andere representatieve vakbonden in de onderneming doorsturen en de vakbonden binnen de 15 dagen voor de onderhandelingen bijeenroepen (WK-RH, 2012).

In Frankrijk worden de collectieve onderhandelingen gekenmerkt door het loyaliteitsbeginsel. Dat beginsel impliceert twee zaken:

- De onderhandelingen worden pas gestart indien alle representatieve organisaties in de onderneming werden opgeroepen eraan deel te nemen.
- De werkgever moet precieze besprekingsvoorstellen richten aan de werknemersvertegenwoordigers, waarna de vakbonden tegenvoorstellen kunnen indienen.

De onderhandelingen op bedrijfstakniveau en in de ondernemingen worden gekenmerkt door een sterke **seizoensgebondenheid**. Voor 2010 werd een frequentiepiek inzake getekende overeenkomsten waargenomen in juli, de periode waarin de jaarlijkse aanpassing van het SMIC plaatsvond (zie hieronder). Sinds het SMIC in januari wordt aangepast, mag er redelijkerwijze van worden uitgegaan dat het sluiten van overeenkomsten een piek kent tijdens de eerste maanden van het jaar (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 47). Zowel op bedrijfstak- als op ondernemingsniveau bedraagt de looptijd tussen twee loonakkoorden meestal **twaalf maanden**. Dat geeft uiting aan de in 1982 ingevoerde wettelijke verplichting om elk jaar opnieuw te onderhandelen. Een andere piek is ook waarneembaar rond de 24 maanden, als uiting van de mislukking van de vorige onderhandelingen (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 41).

Figuur 6-1: Synthese van het loononderhandelingsproces in de cao's in Frankrijk

Bronnen: Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009; Barnel, 2012; WK-RH, 2012

6.2.2 Wie onderhandelt?

Vakbonden en werkgeversorganisaties of individuele werkgevers nemen aan de onderhandelingen deel.

Op nationaal en op sectorniveau zal een overeenkomst pas geldig zijn als ze wordt ondertekend door de **“representatieve” vakbonden** (zie hieronder).

(Vert.) “Op het niveau van de onderneming of van de vestiging kunnen de overeenkomsten normaal enkel worden ondertekend door de **vakbonden die aanwezig zijn op de werkplek**, die worden vertegenwoordigd door de **vakbondsafgevaardigde(n)**” (Fulton, 2011c). “De vakbondsafgevaardigden worden niet verkozen door de vakbondsleden die aanwezig zijn op de werkplek, maar worden aangewezen door de vakbond zelf, op lokaal, departementaal of nationaal niveau. De benoemde persoon moet kandidaat geweest zijn op de verkiezingen van het ondernemingscomité of van de personeelsafgevaardigden en moet ten minste 10% van de tijdens de eerste ronde uitgebrachte stemmen hebben behaald. Enkel de representatieve vakbonden in de onderneming hebben het recht een vakbondsafgevaardigde aan te wijzen” (Fulton, 2011e). De rol van de vakbondsafgevaardigde bestaat erin de beroeps- en economische belangen van het personeel in zijn geheel te verdedigen door te trachten de bestaande overeenkomsten te verbeteren d.m.v. de jaarlijkse onderhandelingen (Fulton, 2011e).

Net als in de twee andere geanalyseerde landen bestaan er in Frankrijk **ondernemingscomités**. Het OC moet worden geïnformeerd of geraadpleegd over de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming, de algemene organisatie en het algemene beheer van het bedrijf, zijn economische activiteit en zijn financiële resultaten, de ontslagen en de plannen om de werkgelegenheid veilig te stellen. Het beheert of controleert voorts de sociale en culturele activiteiten (vrijtijdsactiviteiten, kantine, kinderopvangdienst, bedrijfsfeesten). Het geeft een collectieve stem aan de werknemers, waardoor op permanente basis in de besluitvorming van de onderneming rekening kan worden gehouden met hun belangen. In tegenstelling tot Duitsland en Nederland speelt het ondernemingscomité geen enkele rol in de onderhandelingen (Pignoni en Raynaud, 2013, blz. 6).

Hoewel het recht om te onderhandelen doorgaans enkel wordt verleend aan de vakbondsafgevaardigde, kunnen soms ook **andere werknemersvertegenwoordigers** worden gemachtigd om te onderhandelen en overeenkomsten te sluiten wanneer er geen vakbondsafgevaardigden zijn (Fulton, 2011e). Zo is het recht om de werknemers te vertegenwoordigen in de onderhandelingen sinds 1995 geen syndicaal voorrecht meer, aangezien de kmo's waarin geen vakbonden aanwezig zijn sindsdien over akkoorden kunnen onderhandelen met de werknemers die daartoe werden gemachtigd door de vakbonden of door de wettelijke organen die de werknemers vertegenwoordigen. Opgemerkt moet worden dat de meest gecentraliseerde onderhandelingsniveaus een bepaalde controle hebben op die overeenkomsten, dankzij de mogelijkheid voor een syndicale meerderheid om een veto in te roepen (Blaschke, Kittel en Traxler, 2001, blz. 130).

De wet betreffende de syndicale representativiteit

Het begrip syndicale representativiteit kan worden begrepen als **het recht, voor een vakbondsorganisatie, om te onderhandelen**, akkoorden met de werkgevers op nationaal niveau te ondertekenen en kandidaten voor de verkiezingen voor te dragen.

Tot in 2008 beschikten de vijf syndicale confederaties die worden opgesomd in het eerste punt van dit hoofdstuk en hun aangesloten vakbondsorganisaties over een ontegensprekelijk vermoeden van representativiteit. Dat betekent dat ze alle werknemers mochten vertegenwoordigen zonder dat ze het bewijs van hun ledenaantal moesten leveren, en dat ze met name over de exclusiviteit van de kandidaturen beschikten tijdens de eerste ronde van de beroepsverkiezingen²⁷.

De wet betreffende de syndicale representativiteit (20 augustus 2008) voert criteria in voor de **representativiteit van de vakbonden**: de representativiteitsdrempel wordt vastgesteld op 10% van de stemmen in de ondernemingen, en op 8% op het niveau van de bedrijfstak. Op interprofessioneel niveau zullen als representatief worden erkend, de organisaties die 8% van de stemmen hebben behaald op nationaal niveau, indien ze op bedrijfstakniveau ook als representatief werden erkend in zowel de industrie als het bouwbedrijf, de diensten en de handel. De regels m.b.t. de geldigheid van de overeenkomsten werden ook gewijzigd: een akkoord kan enkel geldig zijn als het werd ondertekend door vakbondsorganisaties die minstens 30% van de stemmen vertegenwoordigen en zal alleen kunnen worden toegepast als er geen verzet tegen wordt aangetekend door organisaties die samen minstens 50% van de stemmen hebben verzameld (Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, 2009).

Deze wet is sedert 2008 op ondernemingsniveau van kracht. Ze is in het voorjaar van 2013 in werking getreden voor de sectoren en op nationaal niveau. Alle vijf hierboven vermelde confederaties voldoen aan de criteria en zijn bijgevolg representatief op nationaal niveau.

6.2.3 Voor wie?

De bedrijfstakovereenkomsten zijn enkel **rechtstreeks** van toepassing op de werknemers van de ondernemingen die lid zijn van de ondertekenende werkgeversorganisaties. Dat betekent dus dat werknemers die niet bij een vakbond zijn aangesloten maar wel bij een bedrijf werken dat tot een werkgeversorganisatie behoort die het akkoord heeft getekend, wel degelijk onder die overeenkomst vallen (zoals dat ook het geval is in Nederland). De syndicalisatiegraad heeft dus geen belang om de

²⁷ Tijdens die verkiezingen worden met geheime stembiljetten de personeelsafgevaardigden en de leden van het ondernemingscomité in de privésector verkozen.

dekkingsgraad van de collectieve overeenkomsten te kennen. De lidmaatschapsgraad van de werkgevers bij een werkgeversorganisatie is in die zin dan weer wel belangrijk.

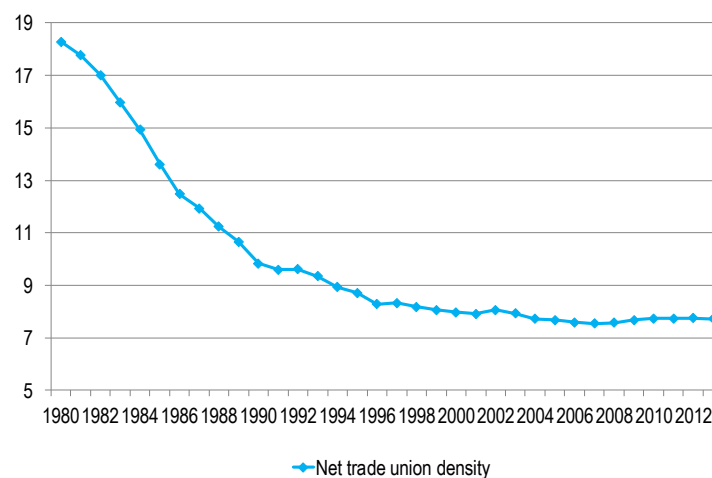
Het bestaan van uitbreidingsmechanismen, waarmee de inhoud van de overeenkomsten kan worden uitgebreid tot degenen die oorspronkelijk niet in het toepassingsgebied van de akkoorden vielen, is een element dat moet worden geanalyseerd, want het beïnvloedt de dekkingsgraad van de overeenkomsten.

Die verschillende punten worden hieronder geanalyseerd.

Syndicalisatiegraad

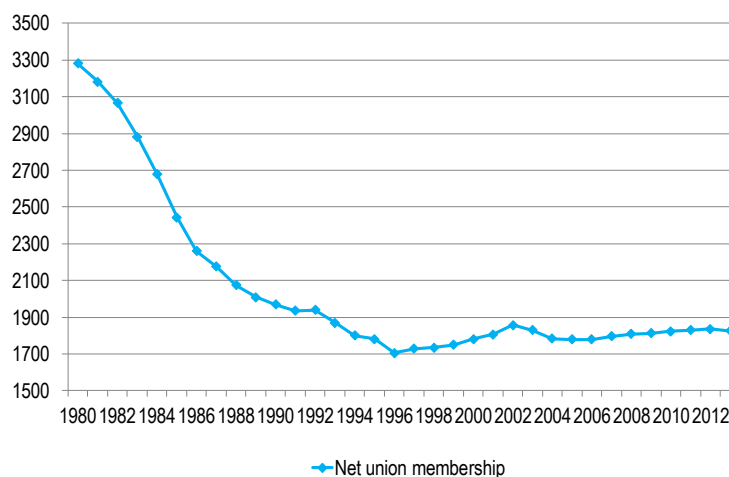
De onderstaande grafiek geeft de ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Frankrijk van 1970 tot 2013 weer.

Grafiek 6-1: Ontwikkeling van de netto-syndicalisatiegraad in Frankrijk van 1980 tot 2013 (in %)



Bron: Visser (2015)

Grafiek 6-2: Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden in Frankrijk van 1970 tot 2013 (x 1000)



Bron: Visser (2015)

Sinds het einde van de jaren zeventig loopt de netto-syndicalisatiegraad aanhoudend terug. Frankrijk is een van de EU-landen met een bijzonder lage syndicalisatiegraad, nl. van om en bij de 8%; dat cijfer

daalde tegen het einde van de jaren tachtig tot onder de kaap van 10% (terwijl in 1949 nog 1 op de 4 werknemers lid van een vakbond was). De syndicalisatiegraad is het hoogst in de overheidssector (in 2010 is 15,2% van de werknemers van die sector bij een vakbond aangesloten, tegenover 5% in de privésector) en in de grote ondernemingen (Robin, 2010).

Terwijl de syndicalisatiegraad een fors dalende tendens te zien gaf, is de institutionele aanwezigheid van de vakbondorganisaties echter voortdurend toegenomen : steeds meer werknemers worden op hun werkplek vertegenwoordigd door vakbonden (Amossé en Pignoni, 2006, blz. 406). In Frankrijk bestaan twee soorten van personeelsvertegenwoordigers op de werkplek naast elkaar: de personeelsafgevaardigden en de vertegenwoordigers van het personeel in het ondernemingscomité, die worden verkozen door de werknemers, en de vakbondsafgevaardigden, die van de representatieve vakbondsorganisaties afkomstig zijn. De personeelsafgevaardigden en vertegenwoordigers van het personeel in het ondernemingscomité kunnen op een al dan niet syndicale lijst worden verkozen. Alleen de kandidaten uit de lijsten van de representatieve vakbondsorganisaties kunnen tijdens de eerste ronde opkomen (Wolff, 2008, blz. 4).

Lidmaatschap bij een werkgeversorganisatie

In tegenstelling tot de vakbondsorganisaties is de graad van lidmaatschap bij een werkgeversorganisatie in Frankrijk vrij hoog. In 2010 was 75% van de werkgevers lid van een werkgeversvereniging (Robin, 2010, blz. 5).

Uitbreidingsmechanismen

De wet betreffende de collectieve arbeidsbetrekkingen stipuleert uitdrukkelijk dat de gesloten **sectorale collectieve overeenkomsten** van toepassing zijn op alle werknemers van de ondernemingen die lid zijn van de ondertekenende organisaties. Hetzelfde geldt voor het **ondernemingsniveau**: alle werknemers, of ze nu lid van een vakbond zijn of niet, vallen onder de gesloten overeenkomst (Walthery, 2001, blz. 6; Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 31).

Er is ook een **wettelijke uitbreidingsprocedure**: als een uitbreidingsaanvraag wordt ingediend door een vakbond, een werkgeversvereniging of de overheid, dan keurt de regering die immers meestal goed, op voorwaarde dat het criterium van wettelijkheid²⁸ van de overeenkomst wordt nageleefd (in tegenstelling tot Duitsland en Nederland, waar men aan een representativiteitscriterium moet voldoen) (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 31). De collectieve overeenkomst krijgt dan kracht van wet (Walthery, 2001, blz. 8).

Opgemerkt moet worden dat, in tegenstelling tot Duitsland, niet de minimale bepalingen worden uitgebreid, maar wel degelijk de **volledige inhoud** van de overeenkomst (Walthery, 2001, blz. 8).

²⁸ (Vert.) "Om geldig te zijn, moet een bedrijfstakovereenkomst worden gesloten door de sectorfederaties van de representatieve syndicale confederaties op nationaal niveau, alsook door de vakbonden die een welbepaald niveau van steun genieten in de sector. Een akkoord kan niet geldig worden verklaard als de meerderheid van de vakbonden van de sector zich ertegen verzet. Die modaliteit zal ook veranderen in 2013. Vanaf dan zal een overeenkomst pas geldig kunnen worden verklaard als ze werd ondertekend door de vakbonden die minstens 30 % van de stemmen hebben behaald tijdens de verkiezingen van de ondernemingscomités en andere gelijkaardige verkiezingen van de sector en als de over de meerderheid beschikkende vakbonden zich er niet tegen verzetten" (Fulton, 2011c).

Dekkingsgraad

In Frankrijk is de dekkingsgraad van de overeenkomsten bijzonder hoog: hij benadert de 100%.²⁹ Verschillende factoren spelen daarin een rol. Ten eerste, het bestaan van verschillende mechanismen voor de uitbreiding van de (bedrijfstak- en ondernemings)overeenkomsten en het frequente gebruik ervan. Ten tweede, het feit dat de vijf grote confederaties van de vakbonden tot dusver het voorwerp waren van een ontegensprekelijk vermoeden van representativiteit, waardoor ze collectieve overeenkomsten konden sluiten. Genoteerd moet worden dat de tenuitvoerlegging van de wet betreffende de syndicale representativiteit voor het nationale niveau en het bedrijfstakniveau in het voorjaar van 2013 bevestiging bracht van de representativiteit van de vijf grote confederaties van vakbonden tot in 2016.

6.2.4 Waarover wordt onderhandeld?

Op interprofessioneel niveau

De vraagstukken met betrekking tot de sociale zekerheid, de werkgelegenheid en de opleiding worden op nationaal niveau behandeld (Fulton, 2011c).

Wat het loonbeleid op nationaal niveau betreft, worden de sociale partners enkel geraadpleegd over de situatie van de minimumlonen in de bedrijfstakken³⁰ in het licht van de jaarlijkse aanpassingen van het SMIC (cf. infra) (Dayan, Naboulet, Gilles, 2012, blz. 7).

Op bedrijfstakniveau

De arbeidsvoorwaarden worden besproken op bedrijfstakniveau: hier wordt onderhandeld over kwesties m.b.t. de lonen, de loonschalen, gelijkheid tussen vrouwen en mannen, de arbeidsduur enz. (Fulton, 2011c). De loononderhandelingen in de bedrijfstakken hebben als doel de algehele hiërarchische orde (verschil tussen het laagste en het hoogste loon) te bepalen, een interne hiërarchische structuur (het verschil tussen de lonen van de opeenvolgende coëfficiënten) vast te stellen en de waarde aan te geven van het minimumloon dat aan elke loonschaal wordt toegekend (Direction générale du travail, 2008, blz. 5).

In Frankrijk wordt op sectorniveau over twee soorten van minimumlonen onderhandeld. De hiërarchische minima zijn minima waarvan de samenstelling van het basisloon overeenstemt met die van het wettelijke minimumloon (SMIC), t.w. het basisloon en de productiviteits- of winstgevendheidspremies. De gewaarborgde minima zijn ruimer samengesteld, want ze kunnen ook andere looncomponenten bevatten – die worden uitgesloten door de wet betreffende het wettelijk minimumloon (SMIC) –, nl. de forfaitaire premies, de anciënniteitspremies, de premies die verband houden met de geografische ligging of met specifieke arbeidsvoorwaarden... (Dares, 2010, blz. 281).

In de onderneming

Afgezien van de centrale vraagstukken m.b.t. de lonen en bezoldigingen, de premies, de voordelen in natura, de arbeidsduur en de arbeidsorganisatie moeten nog andere thema's worden aangesneden: de

²⁹ Dit cijfer moet echter worden gerelativeerd: sommige werknemers kunnen immers onder een collectieve overeenkomst vallen waarin sedert jaren geen loonakkoorden vervat zijn, m.a.w. die niet werden geactualiseerd.

³⁰ Hierboven hebben we gezien dat de wet-Warman van 2012 de verplichting oplegt onderhandelingen op te starten in de bedrijfstakken met een conventioneel minimumloon dat lager is dan het SMIC.

beroepsgelijkheid van vrouwen en mannen, de maatregelen ten gunste van de personen met een handicap enz. De werkgevers en de vakbonden zijn vrij om te onderhandelen over andere onderwerpen, bv. de verlofregeling of de opleiding (Fulton, 2011c). Worden de conventionele minimumlonen vastgesteld op bedrijfstakniveau, dan wordt over het werkelijke loon op ondernemingsniveau onderhandeld. Hierboven werd al opgemerkt dat, voor de onderhandelingen op ondernemingsniveau, de mogelijkheid bestaat om af te wijken van datgene waarover op een meer gecentraliseerd niveau werd onderhandeld (cf. wet-Fillon).

Minimumloon

In Frankrijk bestaat een wettelijk bruto minimumuurloon waaronder geen enkele werknemer mag worden bezoldigd (het SMIC). Dat SMIC heeft drie verhogingsbronnen³¹ (INSEE, 2013a):

- Het wordt jaarlijks (op 1 januari) verhoogd in functie van de ontwikkeling van het maandelijkse indexcijfer van de consumptieprijzen excl. tabak voor de gezinnen van het eerste kwintiel van de verdeling van de levensstandaarden³². Die herwaardering wordt verhoogd met de helft van de groei van de koopkracht van het gemiddelde uurloon van de arbeiders en bedienden³³.
- Als het ICP in de loop van het jaar bovendien met minstens 2% is gestegen, dan wordt het SMIC onmiddellijk verhoogd (het kan dus gebeuren dat het SMIC zowel in december wordt geherwaardeerd, wanneer de stijgingsdrempel van het ICP is overschreden, als in januari, als gevolg van de jaarlijkse herwaardering; dit geval heeft zich voorgedaan in december 2011 en januari 2012).
- Een derde bron van verhoging van het SMIC is een "coup de pouce" ("duwtje in de rug", nvdv) waartoe wordt besloten door de regering. Zo heeft de regering haar recentste "coup de pouce" aan het SMIC gegeven in juli 2012 (+2%). Dat bestond in feite uit een tegoed als gevolg van de inflatie die in het eerste halfjaar werd waargenomen (+1,4%) en een coup de pouce van +0,6%.

Een herwaardering van het SMIC heeft rechtstreekse effecten voor de werknemers van wie het loon dicht in de buurt ligt, maar heeft ook een (min of meer belangrijk) uitstralingseffect op de rest van het loonrooster. Voorts hangt de impact van de verhoging van het SMIC op de lonen ook af van de verhogingsbron (prijsindexering, indexering op de groei van de koopkracht van het gemiddelde uurloon van de arbeiders en de bedienden en de 'coups de pouce'). Een studie van het INSEE (Cette, Chouard, Verdugo, 2011) tracht het specifieke effect van de veranderingen van het SMIC en van de componenten daarvan³⁴ op het gemiddelde loon te kwantificeren³⁵. De studie komt tot het besluit dat het effect van de verhogingen van het SMIC op lange termijn een sterkere weerslag heeft op het gemiddelde loon dan op korte termijn. Als bovendien de rechtstreekse effecten van de prijsschommelingen op het gemiddelde loon worden toegevoegd aan de onrechtstreekse effecten via de prijscomponent van de verhogingen van

³¹ De werkwijze voor de verhoging van het SMIC werd op 1 januari 2014 herzien.

³² Voor 2014 werd de inflatie die als basis diende voor de herwaardering van het SMIC gemeten met behulp van het ICP excl. tabak. Met het nieuwe indexcijfer, dat meer gericht is op de werknemers met een laag inkomen, is het mogelijk beter rekening te houden met het aandeel van de verplichte uitgaven (o.a. de huur en de energie) die op die huishoudens wegen.

³³ En niet langer alleen van de arbeiders, zoals dat het geval was voor 2014. Opgemerkt moet worden dat het basisuurloon van de arbeiders en de bedienden wordt gedefinieerd als het bruto-basisuurloon, voor aftrek van de sociale bijdragen en voor de betaling van de sociale uitkeringen die de loontrekkers zouden kunnen ontvangen, voor de populatie van de arbeiders en de bedienden. Het basisuurloon voor arbeiders en bedienden ("salaire horaire de base ouvrier et employé" of "SHBOE") omvat dus noch de premies (behalve in voorkomend geval de premie i.v.m. de arbeidsduurverkortung), noch de overuren.

³⁴ Deze studie steunt op de oude componenten die dienden voor de verhoging van het SMIC (ICP excl. tabak, basisuurloon van de arbeiders en coups de pouce).

³⁵ Zie het artikel "Het minimumloon in Frankrijk", Nieuwsbrief nr. 211, voor meer details.

het SMIC, dan blijkt de prijsindexering van het gemiddelde loon in totaal aanzienlijk te zijn en bedraagt die op lange termijn meer dan 70%.

Vanaf 2006 begint een periode van matiging van het minimumloon. Tijdens zijn ambtsperiode heeft Nicolas Sarkozy immers de ontwikkeling van het SMIC in reële termen bevroren en aldus geen enkele 'coup de pouce' gegeven.

In het verleden kwam het vaak voor dat de herwaardering van het SMIC ertoe leidde dat de laagste lonen in het loonrooster werden bijgehaald of zelfs overschreden door het SMIC. Onlangs schreef de "wet-Warsmann" betreffende de vereenvoudiging van het recht dd. 22 maart 2012 voor dat (vert.) "op het niveau van de bedrijfstakken en op beroepsniveau onderhandelingen moeten worden aangevat zodra het minimumloon van de bedrijfstak lager is dan het SMIC³⁶" (JO, 2012).

Aangezien het wettelijk minimumloon wordt vastgelegd door een jaarlijks regeringsdecreet, wordt het de facto buiten de onderhandelingen gehouden. Alleen het minimumloon in de bedrijfstakken is het voorwerp van onderhandelingen.

Loon van de uitzendkrachten

De wet legt het beginsel van gelijke beloning op: met andere woorden, de uitzendkracht moet hetzelfde loon ontvangen als een reguliere werknemer met dezelfde kwalificaties die deze job zou innemen. De uitzendkrachten hebben recht op een vergoeding aan het einde van hun opdracht om hun een compensatie te verlenen voor het "precaire" karakter van hun situatie. Die vergoeding bedraagt ongeveer 10% van het brutoloon (Macaire en Michon, 2002, blz. 19).

6.2.5 Het stakingsrecht

Het stakingsrecht is een individueel recht dat wordt gewaarborgd in de Franse grondwet. Voor stakingen geldt als enige beperking dat het doel ervan wettelijk moet zijn. Een staking voor een buitensporig of onredelijk verzoek waaraan een werkgever redelijkerwijze niet kan voldoen, is bijvoorbeeld een onwettelijke staking. Stakingen om politieke redenen of ondersteunende stakingen worden niet als wettelijk beschouwd, aangezien ze er niet op gericht zijn de lonen of de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. De verplichting tot sociale vrede bestaat in Frankrijk niet (Warneck, 2007, blz. 30).

Enkel het stakingsrecht in de overheidssector wordt bij wet gereguleerd. Voor de privésector ziet het ernaar uit dat er geen voorafgaande stemming is, zoals in Duitsland en in Nederland wel het geval is. Een enkele stemming bij opgestoken hand kan erover beslissen of al dan niet tot een stakingsactie wordt overgegaan (Lestrade, 2007, blz. 10).

³⁶ Een voorbeeld : (vert.) "Volgens het comité voor de opvolging van de loononderhandelingen in de bedrijfstakken bevatten heel wat bedrijfstakovereenkomsten op 1 oktober 2012 minstens één conventionele coëfficiënt (loon onder aan het loonrooster) die lager was dan het SMIC. Potentieel bevonden zich 91 takken in overtreding met de wet, d.i. 52% van de takken met 5.000 werknemers, die samen goed waren voor 6 miljoen werknemers. De minister van Arbeid, Michel Sapin, herinnerde eraan dat de bedrijfstakken waarvan minstens één conventionele coëfficiënt lager was dan het SMIC en die tot nog toe geen onderhandelingen waren begonnen, onverwijld hun paritair comité moesten bijeenroepen. Onderstreept moet worden dat de ondernemingen die de verplichting om jaarlijks over de lonen te onderhandelen niet naleven, vanaf het jaar 2013 in aanmerking zouden kunnen komen voor een vermindering met 10% van het bedrag van de verlagingen van de werkgeversbijdragen die worden geïnd voor de lonen die datzelfde jaar worden betaald" (Net-iris, 2012).

Opgemerkt moet worden dat ambtenaren met een 'gevoelige' functie (politieagenten, cipiers enz.) worden uitgesloten van het stakingsrecht (Warneck, 2007, blz. 31).

6.2.6 De rol van de staat

De Franse staat speelt uiteenlopende specifieke rollen in de loononderhandelingen en in de loonvorming:

- Hij is bevoegd om overeenkomsten uit te breiden, op verzoek van een van de partijen die aan de onderhandelingen deelnemen (Fulton, 2011c).
- Hij stimuleert de onderhandelingen in de bedrijfstakken door deel te nemen aan gemengde paritaire comités die de werknemers en de werkgevers bijeenbrengen. Die gemengde paritaire comités worden in het leven geroepen wanneer tijdens de onderhandelingen moeilijkheden rijzen. Zo heeft hij de afgelopen tijd de bedrijfstakken waarvan het minimumloon lager was dan het SMIC aangemoedigd om te onderhandelen over nieuwe loonroosters op bedrijfstakniveau (Avouyi-Dovi, Fougère, Gautier, 2009, blz. 32).
- Hij verhoogt eenmaal per jaar het minimumloon en heeft de mogelijkheid er nog een 'coup de pouce' aan te geven (Barrat et al., 2007, blz. 13).

6.2.7 Automatische aanpassing van de lonen in functie van de inflatie

De indexering van de lonen zag in Frankrijk net voor de Tweede Wereldoorlog het daglicht. Het SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti – gewaarborgd interprofessioneel minimumloon, nvdv) werd in 1950 gecreëerd bij wet van 11 februari 1950. Die wet schrijft een indexering van het SMIG voor op basis van het Indice des prix à la consommation national (IPCN – nationaal indexcijfer van de consumptieprijzen, nvdv). De sociale partners beslissen dan zich daaraan aan te passen en zo ontstaan indexeringsclausules in de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten. De indexering wordt in 1958 verboden, maar wordt 10 jaar later opnieuw ingevoerd. Teneinde de koopkracht te vrijwaren, worden de lonen zo nodig meermaals per jaar aangepast, op basis van de ontwikkeling van de "korf van de bescheiden huishoudens" (waarvan het gezinshoofd arbeider of bediende is in een stedelijk milieu). Deze korf verschilt van die welke wordt gebruikt voor de ontwikkeling van de ICPN: tabak wordt bijvoorbeeld uitgesloten (Moden, 1983, blz. 18-20).

In 1983 wordt het prijsindexeringsstelsel afgeschaft om de inflatiedruk onder controle te houden (dit is de zgn. 'desindexering'). De regering (vert.) "zet de sociale partners ertoe aan de jaarlijkse inflatiedoelstelling die wordt vermeld in de staatsbegroting als referentie te nemen" (en niet langer de inflatie uit het verleden) (Desplatz et al., 2002, blz. 8).

Hoewel de Franse wet op dit moment verbiedt³⁷ om de lonen automatisch te indexeren in functie van de levensduurte (Eurofound, 2009c), is in Frankrijk toch een gedeeltelijke automatische indexering van de lonen van toepassing: alleen het SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) wordt automatisch geïndexeerd. Niettemin moet worden opgemerkt dat (vert.) "het SMIC zelf mee in aanmerking wordt genomen in de sociale onderhandelingen om de lonen van de andere werknemerscategorieën te bepalen" (de Wasseige, 2011). (Vert.) "Als men de rechtstreekse effecten van de prijschommelingen op het gemiddelde loon toevoegt aan de onrechtstreekse effecten die voelbaar zijn via de prijscomponent van de schommelingen van het SMIC, dan blijkt de indexering van het

³⁷ (Vert.) "Zijn verboden, in de collectieve arbeidsovereenkomsten of -akkoorden, de clausules die indexeringen op het minimumgroeiloon of verwijzingen daarnaar bevatten, met het oog op de vaststelling en de herziening van de door die overeenkomsten of akkoorden bepaalde lonen" (Artikel L141-9, Arbeidswetboek).

gemiddelde loon op basis van de prijzen bovendien, zoals hierboven werd vermeld, al bij al hoog te zijn en op lange termijn meer dan 70% te bedragen (de overeenkomstige totale elasticiteit bedraagt op korte en op lange termijn resp. 0,52 en 0,82 voor het SHBO en 0,22 en 0,74 voor het SMPT). Een test die werd uitgevoerd op deze indexering bevestigt dat ze op lange termijn zo goed als totaal is" (Cette, Chouard, Verdugo, 2011, blz. 16-18).

Voorts moet worden beklemtoond dat er sinds 2008 is voorzien in een GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat – individuele koopkrachtgarantie, nvdv). De GIPA wordt betaald aan alle ambtenaren van het openbaar ambt van wie het basisloon tijdens de afgelopen vier jaar minder sterk is toegenomen dan de inflatie (om bijvoorbeeld de GIPA 2011 te ontvangen, lopen die vier afgelopen jaren van december 2006 tot december 2010) (Nouel, 2011).

6.3 Synthese: de coördinatiemechanismen in de collectieve onderhandelingen in Frankrijk

De verschillende elementen die werden voorgesteld in de analyse van het loononderhandelingsstelsel in Frankrijk kunnen worden gezien als elementen die de coördinatie van de collectieve onderhandelingen bevorderen.

In Frankrijk komt de coördinatie niet voort uit de collectieve onderhandelingen, in tegenstelling tot Duitsland (pilotonderhandelingen) en Nederland (waar de coördinatie wordt aangemoedigd of zelfs wordt opgelegd door de staat d.m.v. een norm die na onderhandelingen wordt vastgesteld). Het enige element van coördinatie is het bestaan van een wettelijk minimumloon (het **SMIC**). Dat laatste legt voor de gezamenlijke sectoren van de economie een gemeenschappelijke basis vast, een drempel waar men niet onder mag gaan. Met andere woorden, het minimumloon is identiek voor alle sectoren. Bovendien wordt een groot deel van de werknemers bezoldigd tegen het SMIC. Voorts kan men ervan uitgaan dat elke verhoging van het SMIC een effect zal hebben op de rest van het loonrooster (meer bepaald sinds de verplichting om loononderhandelingen te starten zodra de **laagste lonen** van het rooster worden overschreden door het SMIC), waardoor de coördinerende macht van het SMIC groter wordt. Vanuit het oogpunt van de naleving van het SMIC op gedecentraliseerd niveau legt de wet deze op aan alle werknemers. Ten slotte bieden de vaststelling van het loon in twee tijden (eerst de bedrijfstak, dan de onderneming) en de verplichting om het **gunstigheidsbeginsel** na te leven de garantie dat hetgeen wordt afgesproken op bedrijfstakniveau ook wordt doorgegeven aan het ondernemingsniveau.

6.4 Historische ontwikkeling van de coördinatiegraad in de collectieve onderhandelingen

De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van het type van coördinatie in de loonvorming in Frankrijk sinds 1980 weer, dat resulteert uit de institutionele kenmerken van het onderhandelingsproces.

Tabel 6-1: Ontwikkeling van de coördinatiegraad in de loonvorming in Frankrijk, van 1980 tot 2014

Indicator van de coördinatiegraad			
1980	2	1998	2
1981	2	1999	2
1982	2	2000	2
1983	3	2001	2
1984	2	2002	2
1985	2	2003	2
1986	2	2004	2
1987	2	2005	2
1988	2	2006	2
1989	2	2007	2
1990	2	2008	2
1991	2	2009	2
1992	2	2010	2
1993	2	2011	2
1994	2	2012	2
1995	2	2013	2
1996	2	2014	2
1997	2		

Legende:

- ¹ Versnipperde loononderhandelingen, die grotendeels aan individuele ondernemingen worden overgelaten
- ² Mix van onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau, zonder (of met weinig) pilootonderhandelingen en met relatief zwakke elementen van staatscoördinatie d.m.v. de vaststelling van een minimumloon of een loonindexering
- ³ a) Onderhandelingen op bedrijfstakniveau met enkele onregelmatige en onzekere pilootonderhandelingen en een matige vakbondsconcentratie; b) Informele centralisatie van onderhandelingen op sector- en op ondernemingsniveau door de belangrijkste verenigingen, met of zonder staatsinterventie; c) Bemiddeling of interventie van de regering.
- ⁴ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevriazing, zonder verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstak- en op ondernemingsniveau door grote organisaties (van beide zijden); c) Algemene pilootonderhandelingen gekoppeld aan een hoge concentratiegraad van de vakbonden.
- ⁵ a) Gecentraliseerde onderhandelingen door de belangrijkste confederaties of door de regering opgelegde loonroosters/loonbevriazing, met verplichting tot vrede; b) Informele centralisatie (tussen verenigingen en/of binnen verenigingen) van de onderhandelingen op bedrijfstakniveau door een machtig vakverbond dat een monopolie bezit; c) Algemene pilootonderhandelingen en zeer sterke synchronisatie van de onderhandelingen, gekoppeld aan de coördinatie van de onderhandelingen door de grote invloedrijke ondernemingen.

Bron: Visser, 2015

Gelet op de institutionele kenmerken van het loononderhandelingsstelsel in Frankrijk geeft de indicator van Visser een kleine waarschijnlijkheid van coördinatie van de onderhandelingen aan. De indicator van Visser brengt immers een decentralisatie van de onderhandelingen naar voren (waarde van de indicator = 2 = mix van onderhandelingen op sectorniveau en onderhandelingen op ondernemingsniveau, met een lage uitvoerbaarheid van de akkoorden). Het enige coördinerende element dat we in dit document hebben opgemerkt, is de vaststelling van een minimumloon door de staat.

7 Korte samenvatting

7.1 De kenmerken van de bestudeerde onderhandelingsystemen

De drie onderzochte landen hebben tijdens de afgelopen decennia een gelijkaardige tendens gekend tot **decentralisatie** van de collectieve onderhandelingen, waarbij in het onderhandelingsproces alsmear meer belang wordt gehecht aan de gedecentraliseerde niveaus (onderneming), maar het sectorniveau blijft nog steeds het belangrijkste. In Frankrijk werd dat verschijnsel van decentralisatie van de onderhandelingen zelfs aangemoedigd door de wet, aangezien het sinds 1982 verplicht is om jaarlijks, op ondernemingsniveau, te onderhandelen over de lonen. In de drie geanalyseerde landen wordt tevens een daling van de syndicalisatiegraad vastgesteld. Bovendien werd het mechanisme van automatische loonindexering in functie van de prijzen in deze drie landen afgeschaft, al blijft de inflatie nog steeds een determinerende variabele in de loonvorming. Deze verschillende elementen zouden het vermoeden kunnen wekken dat in die drie landen geen of weinig sprake is van coördinatie van de loononderhandelingen.

Het onderhandelingsstelsel bevat in deze drie landen echter ook kenmerken die de **coördinatie** bevorderen.

In Duitsland komt de coördinatie tot stand via de **pilootonderhandelingen** (die meestal plaatsvinden in de metaalverwerkende sector in Baden-Württemberg of in Rijnland-Westfalen), die de toon aangeven en de onderhandelingen in de andere sectoren en regio's richting geven, waarmee een – weliswaar informele – gemeenschappelijke basis wordt verstrekt voor de groei van de lonen in alle bedrijfstakken. Het ziet er echter naar uit dat het “coördinerende” karakter van dat kenmerk van het onderhandelingsstelsel sinds een decennium aan het verminderen is, aangezien belangrijke verschillen worden waargenomen tussen de indicatieve norm die door de pilootsectoren worden vastgesteld en de akkoorden die in de andere sectoren worden gesloten.

In Nederland bestaat geen formeel mechanisme dat een coördinatie van de collectieve onderhandelingen mogelijk maakt. Aldus dient het op **interprofessioneel niveau** - in de Stichting van de Arbeid - **gesloten centraal akkoord** als indicatie, die voor de onderhandelingen moet worden gevolgd. Die indicatie is niet per se een kwantitatieve norm, maar kan ook de vorm aannemen van aanbevelingen over de houding die men tijdens de onderhandelingen moet aannemen (bv. een uitnodiging tot loonbeheersing). Zo te zien oefent de staat echter enige druk uit op de sociale partners opdat de coördinatie wel degelijk tot stand komt (dreigen met loonbevriezing, of dat de akkoorden niet worden uitgebreid als er geen compromis wordt bereikt). Die elementen wijzen op een door de staat aangemoedigde coördinatie, of, in bepaalde gevallen (loonbevriezing), zelfs op een door de staat opgelegde coördinatie. Het bestaan van een minimumaandloon is eveneens een kenmerk van het loonvormingssysteem dat een zekere eenvormigheid doorheen de verschillende bedrijfstakken van de economie waarborgt.

In Frankrijk komt de coördinatie van de verschillende onderhandelingsseenheden zo te zien tot stand via het **minimumloon (SMIC)**. Dat loon wordt vastgesteld en verhoogd door de Franse staat. Bovendien bestaat er een wettelijke verplichting voor de bedrijfstakken waarvan de onderste lonen van het loonrooster worden overschreden door het SMIC om loononderhandelingen op te starten. Door dat element hebben de veranderingen van het SMIC een weerslag op de gezamenlijke lonen, waardoor enige eenvormigheid wordt gewaarborgd. Genoteerd moet worden dat er, in tegenstelling met Nederland, geen enkel kader of geen enkele norm bestaat die op een gecentraliseerd niveau wordt vastgesteld om de besprekingen op meer gedecentraliseerde niveaus te sturen. Er bestaat evenmin een systeem dat vergelijkbaar is met de pilootonderhandelingen in Duitsland. In Frankrijk wordt de coördinatie opgelegd door de staat.

Aangaande de naleving door de gedecentraliseerde niveaus van hetgeen op een meer gecentraliseerd niveau werd afgesproken, moeten verschillende punten worden opgemerkt:

Ten eerste is het interessant **de interne organisatie van de grote werknemersverenigingen** in Duitsland en in Nederland te vermelden. Zo komt die in Duitsland tot stand via de informele coördinatie van de vakbonden die zijn aangesloten bij de DGB, het grootste vakverbond, en de aanwezigheid ervan in het Comité voor de collectieve onderhandelingen, dat de uitbreidingen van collectieve overeenkomsten al dan niet moet goedkeuren. In Nederland worden de bij de FNV aangesloten vakbonden gecoördineerd via de Arbeidsvoorwaardennota's. Dankzij deze interne organisatie kunnen de eisen van de aangesloten vakbonden worden gestuurd. Wat op een gecentraliseerd onderhandelingsniveau werd beslist, krijgt dus automatisch weerklank op een meer gedecentraliseerd niveau. Voorts zijn de werkgeversverenigingen in de drie geanalyseerde landen relatief geconcentreerd, d.w.z. dat er één dominant is wat het aantal leden betreft. In Duitsland heeft de eerder aangestipte daling van de syndicalisatiegraad, in combinatie met de daling van de graad van aansluiting van de werkgevers bij een werkgeversorganisatie, een weerslag op de dekkingsgraad van de cao's, die sinds de jaren tachtig terugloopt. In Frankrijk en Nederland heeft de daling van de syndicalisatiegraad evenwel, gelet op de uitbreidingsmechanismen, geen impact op de dekkingsgraad van de cao's, want die bedraagt bijna 100% in Frankrijk en 85% in Nederland.

Ten tweede bestaat in de drie geanalyseerde landen een **minimumloon** waaronder de lonen niet mogen dalen. In Frankrijk en in Nederland wordt het door de staat vastgesteld en verhoogd. In Duitsland wordt een commissie die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers belast met de herwaardering ervan. Er bestaat dus een "ondergrens", een gemeenschappelijke basis voor de ontwikkeling van de lonen.

Ten derde is het "**gunstigheidsbeginsel**" in theorie in alle landen van toepassing. Ondanks het bestaan van dat beginsel werd echter vastgesteld dat in de drie geanalyseerde landen een afwijkingsmogelijkheid bestaat voor de meest gedecentraliseerde onderhandelingsniveaus. Genoteerd moet worden dat die praktijk van land tot land in verschillende mate en voor verschillende onderwerpen van de onderhandelingen wordt toegepast. Zo bevatten in Duitsland de meeste gesloten overeenkomsten tegenwoordig afwijkingsclausules, die ook op de lonen betrekking kunnen hebben. In de specifieke Duitse loononderhandelingscontext kan de invoering van afwijkingsclausules worden gezien als een mechanisme waarmee een antwoord kan worden geboden op de neergang van de collectieve onderhandelingen als gevolg van de teruglopende dekkingsgraad van de cao's. In Nederland geven op bedrijfstakniveau gesloten kaderovereenkomsten de bepalingen aan waarvan op een gedecentraliseerd niveau mag worden afgeweken. Die hebben evenwel meestal betrekking op de arbeidstijdregeling, en niet op de lonen. In Frankrijk voeren de wetten-Auroux (1982) en de wet-Fillon (2006) voor de ondernemingen de mogelijkheid in om af te wijken van de bedrijfstakovereenkomsten, maar in de praktijk wordt van dat beginsel geen gebruik gemaakt.

Het doel van deze nota bestaat er niet in een analyse te maken van de impact van de verschillende loonvormingssystemen en van de graad van coördinatie ervan op de economische prestaties, maar ze wil enkel, binnen een theoretisch en conceptueel kader, beschrijven op welke manier de loonvorming zich in de referentielanden voltrekt. Daarom wordt in deze nota geen ware evaluatie verricht. Daarvoor verwijzen we naar de bestaande literatuur.

7.2 Vergelijkende tabel

Tabel 7-1: De verschillende kenmerken van de collectieve onderhandelingen in de referentielanden

	Duitsland	Nederland	Frankrijk
Belangrijkste onderhandelingsniveau	Bedrijfstak, regionaal niveau	Bedrijfstak, op nationaal niveau	
Onderhandelingsactoren	De vakbondsorganisaties onderhandelen hetzij met werkgeversverenigingen (bedrijfstak-cao), hetzij rechtstreeks met de onderneming (ondernemings-cao). In bepaalde bijzondere gevallen onderhandelt het ondernemingscomité met de onderneming (ondernemingsovereenkomst).	De vakbondsorganisaties onderhandelen hetzij met werkgeversverenigingen (bedrijfstak-cao), hetzij rechtstreeks met de onderneming (ondernemings-cao). Tussen de werkgever en het ondernemingscomité.	De vakbondsorganisaties onderhandelen hetzij met werkgeversverenigingen (bedrijfstak-cao), hetzij rechtstreeks met de onderneming (ondernemings-cao). Sinds 1995 zijn in de kmo's de werknemersvertegenwoordigers niet de vakbonden.
Rollen van de staat in de onderhandelingen	Onderhandelingen zonder officiële staatsamenkomst. Beperkte rol: uitbreiding van de cao's en vaststelling van bepaalde brancheminima.	Sinds 1982 een louter adviserende rol (in de STAR), maar in de praktijk significante staatsinterventie. Aanpassing van het minimumloon. Uitbreiding van de cao's.	Is bevoegd om de overeenkomsten uit te breiden, moedigt bedrijfstakonderhandelingen aan, past het minimumloon jaarlijks aan en kan dat minimumloon 'coups de pouce' (duwtjes in de rug) geven.
Periodiciteit van de onderhandelingen	Elk jaar, gedurende het ganse jaar. Op ondernemingsniveau beginnen ze iets voor de datum waarop de vorige overeenkomst verstrijkt.	Elk jaar, ze gaan in november van start en duren het ganse jaar. Normaal worden de meeste overeenkomsten tussen januari en april vernieuwd.	Elk jaar en wanneer het SMIC de onderste lonen van het loonrooster overschrijdt.
Voor wie?	Rechtstreeks geldig voor de ondernemingen die lid zijn van de werkgeversvereniging en voor de werknemers die lid zijn van de vakbond die de overeenkomst hebben ondertekend.	Rechtstreeks geldig voor de ondernemingen die lid zijn van de ondertekenende werkgeversvereniging en voor al hun werknemers (zelfde voorwaarden voor het personeel dat geen vakbondslid is als voor het bij een vakbond aangesloten personeel).	
Uitbreidingsmechanismen	Vrijwillige basis van de werkgever + wettelijke mechanismen (Collective Agreement Act, Posted Worker Act, Minimum Working Condition Act)	Vrijwillige basis van de werkgever + wettelijke mechanismen (Algemeen Verbindend Verklaring, Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie)	Wettelijke uitbreidingsprocedure
Criteria voor wettelijke uitbreiding?	Representativiteitscriterium		Wettelijkheids criterium op basis van representativiteit
Dekkingsgraad van de onderhandelingen (in 2012)	59%	85%	Bijna 100%
Voor hoelang?	Dat varieert. Gemiddelde van 18 maanden voor de in 2012 gesloten overeenkomsten (tendens tot inkorting).		Een jaar
Minimumloon	Minimumuurloon dat wordt aangepast door een commissie die bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers.	Wettelijk minimumloon, dat tweemaal per jaar wordt aangepast, behoudens afwijking van dit mechanisme (zie 2004 en 2005: "voor zover de verhoging geen bedreiging vormt voor de werkgelegenheid").	Wettelijk minimumuurloon waar geen enkel loon onder mag gaan (het SMIC). Drie bronnen van verhoging.
Indexering	Afschaffing van de loonindexering in 1948.	Afschaffing van de loonindexering op basis van de levensduur in 1982.	Afschaffing van de indexering in 1983. Jaarlijkse indexering van het SMIC + aanpassing in de loop van het jaar indien een drempel wordt overschreden.
Kenmerken van de coördinatie	De pilootovereenkomsten vormen een impliciete norm voor de andere regio's en sectoren.	Coördinatie aangemoedigd door de staat (niet-bindende norm vastgesteld in de STAR). Zelfs coördinatie opgelegd door de staat (loonbeveiliging).	Via het SMIC en de verplichting om de bedrijfstakonderhandelingen te openen wanneer de minima door het SMIC worden overschreden.
Governance (naleving door de gedecentraliseerde niveaus van hetgeen op gecentraliseerd niveau werd afgesproken)	"Günstigkeitsprinzip" en afwijkingsclausules betreffende de lonen	Bedrijfstakovereenkomsten = meestal kaderovereenkomsten die preciseren waarvan op ondernemingsniveau al dan niet mag worden afgeweken (betreft zelden de lonen).	Gunstige beginsel
Coördinatiegraad in 2014 (Visser)	4 (intermediair niveau of alternering tussen het nationale of centrale niveau en het bedrijfstakniveau)	4 (intermediair niveau of alternering tussen het bedrijfstakniveau nationale of centrale niveau en het bedrijfstakniveau)	2 (intermediair niveau of alternering tussen het bedrijfstakniveau en de onderneming)

Bronvermelding

ANDRE, Claire (2012), L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009, Dares Analyses, februari 2012, nr. 011, 12 blz.

AMOSSE, Thomas en Maria-Theresa PIGNONI (2006), "La transformation du paysage syndical depuis 1945", in Conditions de travail et relations professionnelles, Uitg. 2006, blz. 405-412

ARITAKE-WILD (2007), Joint European Level Social Partners' Work-Programme 2006 – 2008, Joint Study on Restructuring in the "EU15", Phase one, The Netherlands, National Dossier, Den Haag, 37 blz.

AVOUYI-DOVI, Sanvi, Denis FOUGERE en GAUTIER, Erwan (2009), "Les négociations salariales en France : une analyse à partir des données d'entreprises (1994-2005)", in Economie et Statistique nr. 426, blz. 29-65

BAHNMÜLLER, Reinhard, Reinhard BISPINCK en Anni WEILER (2000), L'impact des systèmes de négociation sur le niveau et l'évolution des salaires : le cas allemand, Rapport final, Rapport destiné au Ministère de l'emploi et de la solidarité dans le cadre du projet « Comparaison internationale des systèmes de négociation collective des salaires », vertaald door Françoise Dorison, Tübingen, Düsseldorf, Göttingen, Tübingen, 95 blz.

BARNEL, Anne-Lise (2012), "Négociation sur les salaires dans les branches professionnelles", in Loi de simplification du droit: l'essentiel des mesures sociales, op 25 mei 2012 gepubliceerd in Les Echos Business, website:

http://entrepreneur.lesechos.fr/entreprise/social/dossiers/loi_de_simplification_du_droit_l_essentiel_des_mesures_sociales/negociation-sur-les-salaires-dans-les-branches-professionnelles-10019319.php

BARRAT, Oliver, Hélène CHAPUT, Antoine NABOULET, Loup WOLFF (2007), Wage Bargaining and Compensation Practices in France: an Overview, Banque de France, 31 blz.

BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2012), Collective Bargaining, website: http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/EN_Collective_bargaining

BISPINCK Reinhard, Thorsten SCHULTEN (2000), Alliance for Jobs – Is Germany Following the Path of "Competitive Corporatism"?, WSI Discussion Paper nr. 84, Düsseldorf, 35 blz.

BISPINCK Reinhard, Heiner DRIBBUSCH en Thorsten SCHULTEN (2010), German Collective Bargaining in a European Perspective - Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, WSI Discussion Paper Nr. 171, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 31 blz.

BISPINCK Reinhard en Thorsten SCHULTEN (2011a), Sector-Level Bargaining and Possibilities for Deviations at Company Level: Germany, Eurofound, Dublin, 13 blz.

BISPINCK Reinhard en Thorsten SCHULTEN (2011b), Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany, WSI-Diskussionspapier Nr. 178, december 2011, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 63 blz.

BISPINCK Reinhard en Thorsten SCHULTEN (2012), Collectively Agreed Wages in Germany, Institute of Economic and Social Research in the Hans-Boeckler Foundation, 23 blz.

BLANPAIN, Roger, Thomas BLANKE en Edgar ROSE (2005), Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective: Germany, France, The Netherlands, Sweden and the United Kingdom, Kluwer Law International, 117 blz.

BLASCHKE, Sabine, Bernhard KITTEL en Franz TRAXLER (2001), National Labour Relations in Internationalized Markets, A Comparative Study of Institutions, Change and Performance, Oxford University Press, 339 blz.

BOSCH, Gerhard (2002), "L'évolution de la négociation collective en Allemagne : une décentralisation coordonnée" in Travail et Emploi nr. 92, oktober 2002, 41 blz.

BOSCH, Gerhard en Claudia WEINKOPF (2011), Industry-Wide Minimum Wages in Germany: Uncertain Progress along a Bumpy Road, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Paper prepared for the ILO Regulating for Decent Work conference, 6-8 July 2011, 15 blz.

CALMFORS, Lars (1993), "Centralisation des négociations de salaires et performances macro-économiques - une analyse", in Revue économique de l'OCDE nr.21, winter 1993, blz. 171-206

CBS STATLINE (2012a), Labour Accounts; Compensation of Employees, Economic Activity, Wages and Salaries - databank geüpdatet op 26 juni 2012, geraadpleegd op 12 november 2012, website: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLEN&PA=81111ENG&D1=0-2&D2=0&D3=27-42&LA=EN&HDR=T&STB=G1%2cG2&VW=D>

CBS STATLINE (2012b), Cao Wages, Contractual Wage Costs and Working Hours; indexfig. (2000=100), databank geüpdatet op 26 juni 2012, geraadpleegd op 24 september 2012, website: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLEN&PA=70640ENG&D1=7&D2=0&D3=0&D4=0&D5=16.33.50.67.84.101.118.135.152.169.186.203&LA=EN&VW=T>

CBS STATLINE (2012c), Consumer Prices; Inflation since 1963, databank geüpdatet op 8 november 2012, geraadpleegd op 12 november 2012, website: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLEN&PA=70936ENG&D1=0&D2=493%2c506%2c519%2c532%2c545%2c558%2c571%2c584%2c597%2c610%2c623%2c636&LA=EN&HDR=T&STB=G1&VW=D>

CLES DU SOCIAL (2013), Mode d'organisation des syndicats, website: <http://clesdusocial.com/france/fr15-syndicats/fr-syndorga.htm>

CNV (2012), website: <http://www.cnv.nl/home/>, geraadpleegd op 19 september 2012

CRB (2009), "Loonvorming", een studie van het secretariaat, in Sociaal-Economische Nieuwsbrief, augustus 2009, blz. 3-10

DARES (2010), La négociation collective en 2009, Parijs, Dares, 694 blz.

DARES (2012), Les indices de salaire de base par secteur d'activité - nouvelle nomenclature - et catégorie socioprofessionnelle depuis 1998 (xls - 710 ko), databank, geraadpleegd op 12 november 2012, website: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Series_Salaires_120920_1sm-2.xls

DAYAN, Jean-Louis, Antoine NABOULET (2012), Salaires et politiques salariales, quelles perspectives?, Travail et Emploi, La note d'analyse nr. 283 september 2012, Centre d'analyse stratégique, 12 blz.

DE BEER, Paul (2009), "Recentralisatie", Column in Zeggenschap jrg. 20 nr. 2, juni 2009, blz. 9

DESPLATZ, Rozen, Stéphanie JAMET, Vladimir PASSERON en Fabrice ROMANS (2002), La modération salariale en France : quelques éléments d'analyse (version provisoire), 26 blz.

DESTATIS (2012), Facts & Figures, Indicators, Short-term Indicators, Prices, website: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/Indicators/ShortTermIndicators/Prices/pre110.html>

DESTATIS (2012b), Ergebnis - 81000-0007, VGR des Bundes - Arbeitnehmerentgelt, Löhne und Gehälter, (Inländerkonzept): Deutschland, Jahre, website: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online.jsessionid=3EDB26E0533C5AA4AD1F5833F62E45AB.tomcat_GO_2_2?operation=previous&levelindex=3&levelid=1350634297763&step=3

DE WASSEIGE, Jean-Christophe (2011), « L'indexation automatique : une bonne question ? », Le Vif l'Express, 2 maart 2011, website: <http://trends.levif.be/Économie/actualite/entreprises/l-indexation-automatique-une-bonne-question/article-1194961568779.htm>

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (2008), Les négociations salariales de branche et d'entreprise, presentatie, 24 blz.

DRIBBUSCH, Heiner (2004), Debate on Introduction of Statutory Minimum Wage, European Industrial Relations Observatory on-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/DE0409205F.htm>

DRIBBUSCH, Heiner (2005), 2004 Annual Review for Germany, European Industrial Relations Observatory on-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/de0501201f.htm>

DRIBBUSCH, Heiner (2010), Germany: Posted Workers, European Industrial Relations Observatory on-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/de0908039q.htm>

DRIBBUSCH, Heiner (2010), Les syndicats en Allemagne : Organisation, contexte, enjeux, Friedrich Ebert Stiftung, Bureau van Parijs, januari 2010, 13 blz.

DRIBBUSCH, Heiner, Peter BIRKE (2012), Trade Unions in Germany, Organisation, Environment, Challenges, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlijn, 18 blz.

DU CAJU, Philip, Erwan GAUTIER, Daphne MOMFERATOU en Melanie WARD-WARMEDINGER (2008), Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan, Working Paper Series Nr. 974 / december 2008, Wage Dynamics Network, ECB, Frankfurt, 55 blz.

ELLGUTH, Peter, Hans-Dieter GERNER en Jens STEGMAIER (2012), Wage Bargaining in Germany, The Role of Work Councils and Opening Clauses, IAB Discussion Paper 5/2012, 16 blz.

EUROFOUND (2009), Employers' Association, Germany, Arbeitgeberverband, website: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/EMPLOYERSASSOCIATION-DE.htm>

EUROFOUND (2009b), Netherlands, Pay Indexation Clauses, website: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/NETHERLANDS/PAYINDEXATIONCLAUSE-NL.htm>

EUROFOUND (2009c), France, Indexation, website: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/FRANCE/INDEXLINKINGINDEXATION-FR.htm>

EUROFOUND (2009d), Germany, Strike Ballot, website: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/STRIKEBALLOT-DE.htm>

EUROFOUND (1999), The Europeanisation of Collective Bargaining, German Report, 6 blz.

EUROPESE CENTRALE BANK (2008), Monthly Bulletin May 08, website: <http://www.ecb.int/pub/pdf/mobu/mb200805en.pdf>, 218 blz.

EUROPESE CENTRALE BANK (2009), "New Survey Evidence on Wage Setting in Europe" in ECB Monthly Bulletin February 2009, ECB, Frankfurt, blz. 69-83

EUROPESE COMMISSIE (2010), Industrial Relations in Europe 2010, Brussel, 225 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2011), Industrial Relations in Europe 2010, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B1, Luxemburg, 225 blz.

FERNER, Anthony en Richard HYMAN (1998), Changing Industrial Relations in Europe, 2nd edition. Malden, MA: Blackwell

FLAMANT, Pascale (2003), L'information sur les conventions collectives en Allemagne, Rapport n° 2003 086, La Documentation Française, 63 blz.

FNV (2012), officiële website: <http://www.fnv.nl/>, geraadpleegd op 19 september 2012

FULTON, L. (2011), La négociation collective : Pays-Bas, Worker-participation.eu, website: <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Pays-Bas/Negociations-collectives>

FULTON, L. (2011b), Systèmes nationaux /Pays/France/Syndicats, Worker-participation.eu, website: <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions>

FULTON, L. (2011c), La négociation collective: France, Worker-participation.eu, website: <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

FULTON, L. (2011d), Allemagne, La négociation collective, Worker-participation.eu, website: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Collective-Bargaining>

FULTON, L. (2011e), France, Représentation sur le lieu de travail, Worker-participation.eu, website: <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/France/Representation-sur-le-lieu-de-travail>

GERNIGON, Bernard, Albert ODERO en Horacio GUIDO (2000), La négociation collective : normes de l'OIT et principes des organes de contrôle, Internationaal Arbeidsbureau, Genève, 107 blz.

GESAMTMETALL, Die Arbeitgeberverbände der Metall und Elektroindustrie (2012), The Collective Wage Bargaining System, website: http://www.gesamtmetail.de/gesamtmetail/meonline.nsf/id/bargaining_e, geraadpleegd op 11 september 2012.

GRÜNELL, Marianne (2002), Social Partners and Government Reach 'Social Agreement' for 2003, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/inbrief/nl0212101n.htm>

GRÜNELL, Marianne en Frank TROS (2010), The Netherlands – Developments in Social Partner Organisations: Employer organisations', European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910049s/nl0910049q.htm>

HALL, Peter A. (1993), Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining. Their Interactions in Germany and Europe, 27 blz.

HASSEL, Anke, Britta REHDER (2001), Institutional Change in the German Wage Bargaining System - The Role of Big Companies, MPIfG Working Paper 01/9, Keulen, Max Planck Institute for the Study of Societies, 22 blz.

HOFFMANN, Jürgen (2000), "Industrial Relations and Trade Unions in Germany: The Pressure of Modernization and Globalization", in Trade Unions in Europe, Facing Challenges and Searching for Solutions, uitgegeven door Jeremy Waddington en Reiner Hoffmann, European Trade Union Institute, 713 blz.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2006), Collective Agreement, Netherlands, XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 september 2006, Hof van Cassatie, Parijs, 11 blz.

INSEE (2012a), Salaire minimum de croissance / SMIC, website: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-min-interprof-croiss.htm>

INSEE (2012b), Salaire net annuel moyen par sexe et secteur d'activité, databank, geraadpleegd op 12 november 2012, website: http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/asf/asf_revenus/ASF_041DD19.xls

INSEE (2012c), Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation en 2011, databank, geraadpleegd op 12 november 2012, website: <http://www.insee.fr/fr/ffc/figure/NATTEF08108.xls>

INSEE (2013), Salaire horaire de base ouvrier (SHBO), website: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-horaire-base-ouvrier.htm>

INSEE (2013a), Salaire minimum de croissance/SMIC, website: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-min-interprof-croiss.htm>

JOBERT, Annette, Jean SAGLIO (2004), "Ré-institutionnaliser la négociation collective en France", in Travail et Emploi nr. 100, oktober 2004, blz. 113-127

JOHNSTON, Alison (2009), Wage Policy in Austria and the Netherlands under EMU, A Change in Performance or the Continuation of the Status-Quo?, Working Paper 2009.07, European Trade Union Institute, Brussel, 43 blz.

KERCKHOFS, Peter (2011), Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU (Background paper), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 12 blz.

LESTRADE, Brigitte (2007), Les syndicats en France et en Allemagne : difficiles adaptations aux mutations de la société, Visions franco-allemandes nr. 12, Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa), 17 blz.

LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, JORF nr. 0071 dd. 23 maart 2012, blz. 5226

MACAIRE, S. en F. MICHON (2002), Temporary Agency Work: National Reports, France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 26 blz.

MENZ, Georg (2005), Varieties of Capitalism and Europeanization: National Response Strategies to the Single European Market, Oxford University Press, 280 blz.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL (2012), Les indices de salaire de base par secteur d'activité - nouvelle nomenclature - et catégorie socioprofessionnelle depuis 1998, databank, ge-updatet op 14 december 2012.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE (2012), La négociation collective en 2011, Direction générale du travail, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 752 blz.

MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE (2009), Représentativité des syndicats: mode d'emploi, website: <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/representants-du-personnel,1310/representativite-des-syndicats,9180.html>

MODEN, J. (1983), "L'indexation des salaires (I)", Centre de recherche et d'informations sociopolitiques, Courrier hebdomadaire, Brussel, CRISP, 28 blz.

NET-IRIS (2012), Actualité juridique, Vers la revalorisation des grilles de salaire des accords de branche, gepubliceerd op 9 oktober 2012, website: <http://www.net-iris.fr/veille-juridique/actualite/30762/vers-la-revalorisation-des-grilles-de-salaire-des-accords-de-branche.php>

NOUEL, Bertrand (2011), Pacte de compétitivité France/Allemagne : Smic et indexation des salaires, website: <http://www.ifrap.org/Pacte-de-competitivite-France-Allemagne-Smic-et-indexation-des-salaires,11946.html>

OCHEL, Wolfgang (2003), Decentralising Wage Bargaining in Germany – A Way to Increase Employment?, Cesifo Working Paper nr. 1069, 28 blz.

PARLEMENT EN POLITIEK (2013), website : http://www.parlement.com/id/vhnm7jpb01/stichting_van_de_arbeid

PASSERON, Vladimir en Fabrice ROMANS (2002), "Prévoir l'évolution des salaires en France" in Note de conjoncture mars 2002, Insee, Parijs, blz. 23-34

PEDERSINI, Roberto (2010), "Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers", European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>

PIGNONI Maria-Teresa en Émilie RAYNAUD (2013), Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles, DARES Analyses, april 2013 nr. 026, 16 blz.

RIJKSOVERHEID.NL (2016), Wat is mijn minimumloon per maand? – website: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/vraag-en-antwoord/minimumloon-per-maand>

ROBIN, Benoît (2010), France Industrial Relations Profile, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.htm>

ROJER, M.F.P (2002), De betekenis van de CAO en het algemeen verbindend verklaren van CAO's, SZW-werkdocument nr. 271 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - Directie Arbeidsverhoudingen - Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaardenvorming en Medezeggenschap, december 2002, 79 blz.

SCHROEDER, Wolfgang, Stephen J. SILVIA (2005), Why Are German Employers' Associations Declining? A Challenge to the Conventional Wisdom, Center for European Studies, Program for the Study of Germany and Europe, Working Paper Series 05.3, 21 blz.

SOSKICE, David (1990), "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries", in Oxford Review of Economic Policy, vol. 6, nr. 4, blz. 36-61

STICHTING VAN DE ARBEID (2012), Doelstelling en taken, website: <http://www.stvda.nl/nl/stichting/doelstellingen.aspx>, geraadpleegd op 20 september 2012

SOL, Els en Suzanne ENGELSMAN (2009), "The Netherlands: Temporary Agency Work and Collective Bargaining", European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/nl0807019q.htm>

STETTES, Oliver (2012), "Temporary Agency Workers Granted National Minimum Wage", European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/02/articles/DE1202029I.htm>

TER STEEGE, Dick en Esther VAN GROENIGEN (2012), " Fewer Trade Union Members in the Workplace" in Webmagazine, Statistics Netherlands, website: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3688-wm.htm>

TIJDENS, Kea, Maarten VAN KLAVEREN (2012), Collectively Agreed Wages in the Netherlands, Background Paper European Policy Conference "Collectively Agreed Wages in Europe: Challenges in the Statistical and Political Field", 29 november 2012, University of Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, KU-Leuven, België, 31 blz.

TRAXLER, Franz (2003), "Coordinated Bargaining: a Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance" in Industrial Relations Journal ISSN 0019-8692, blz. 194-209

VAN DEN BERG, Annette, Yolanda GRIFT en Arjen VAN WITTELOOSTUIJN (2009), The Impact of Dutch Works Councils According to Managers, Discussion Paper Series nr. 09-14, Tjalling C. Koopmans Research Institute, 20 blz.

VAN DER MEER, Marc, Hester BENEDICTUS en JELLE VISSER (2001), "The Netherlands" in Employment : The Focus of Collective Bargaining in Europe, Themes, Procedures and Issues, Institut des sciences du travail, november 2001, Dossier nr. 20, Presses universitaires de Louvain, blz.287-317

VAN HET KAAR (2003), Pay Freeze Agreed for 2004-5, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>

VAN HET KAAR (2009a), The Netherlands: Wage Formation, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/nl0808019g.htm>

VAN HET KAAR (2009b), The Netherlands: Industrial Relations Profile, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/netherlands.htm>

VISSER, Jelle (2015), ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries between 1960 and 2014, Version 5.0 - November 2015, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

VAN RUYSEVELDT, Joris (2000), Het belang van overleg, CAO-onderhandelingen in België, Acco Leuven/Leusden, 349 blz.

VERHULP, Evert (2003), The Evolving Structure of Collective Bargaining in Europe 1990-2004, National Report Netherlands, European Commission and University of Florence, 50 blz.

VOGEL, Sandra (2010), Germany – Developments in Social Partner Organisations: Employer Organisations, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910049s/de0910049q.htm>

VOGEL, Sandra (2014), New Coalition Agreement Changes Labour Market Rules, European Industrial Relations Observatory On-line, website: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/12/articles/de1312019i.htm>

WALTHERY, Pierre (2001 – datum van creatie van het bestand op het Internet), Les mécanismes d'extension des conventions collectives au sein des pays membres de l'UE, Université Catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail, 17 blz.

WARNECK, Wiebke (2007), Strike Rules in the EU27 and Beyond, A Comparative Overview, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussel, 73 blz.

WOLFF, Loup (2008), Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés, Dares, Premières informations synthèses, avril 2008, nr. 16.1, 7 blz.

WSI-Tarifarchiv (2011), Laufzeit der Vergütungstarifverträge 1984 bis 2011 (in Monaten), website: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4832.htm

WSI-Tarifarchiv (2012), Statistik, Übersicht Tarifsteigerungen, Tarifsteigerungen Gesamtdeutschland 2000 bis 2011, website: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4833.htm