
Het sociale overleg in België

Tine Boucké & Kurt Vandaele

Het sociale overleg in België.

De loonnorm als fetisj ?

Academia Press, Gent

Dit essay verschijnt als nummer 2003:3 van *Demokritos*. Mededelingen van de Vakgroep Politieke Wetenschappen van de Universiteit Gent.
Demokritos beoogt de resultaten van onderzoek, verricht binnen of gestimuleerd door de Vakgroep Politieke Wetenschappen van de Universiteit Gent, aan een ruimer publiek voor te stellen.
Onder de vorm van een reeks onregelmatig verschijnende, afzonderlijke monografieën wil *Demokritos* bijdragen tot het maatschappelijke debat in onze samenleving, zowel inzake binnen- als buitenlandse vraagstukken.

Commentaar op dit essay is welkom op:
tineke.boucke@rug.ac.be of kurt.vandaele@rug.ac.be

Colofon

© 2003, Tine Boucké & Kurt Vandaele

Een uitgave van Academia Press en de Vakgroep Politieke Wetenschappen van de Universiteit Gent
Academia Press, Eekhout 2, 9000 Gent (09/233.80.88)

www.academiapress.be

Vakgroep Politieke Wetenschappen, Universiteitstraat 8, 9000 Gent (09/264.68.11)

www.psw.rug.ac.be/polwet/

U 432

ISBN 90 382 0476 0

D/2003/4804/63

NUR1 740

Inhoud

- 1 De moeizame route naar een ‘mini-akkoord’ 7**
 - 2 Corporatistisch beleidsleren als conceptueel kader 17**
 - 3 Over macht, machtsbronnen en de arbeidsmarkt 27**
 - 4 De machtspositie van de sociale partners 35**
 - 5 Corporatistisch beleidsleren. De ontwikkeling van het interprofessionele overleg 47**
 - 6 Mogelijke alternatieven voor het nationale overleg 63**
 - 7 Slotbeschouwing: corporatistisch beleid als regulatiemechanisme 73**
- Bijlage 85**

1. De moeizame route naar een 'mini-akkoord'

“Ik heb liever geen akkoord dan een slecht akkoord.”
(L. Vansteenkiste, VBO-voorzitter, in *Trends*, 12 sep. 2002)

“Beter een mini-akkoord, dan geen akkoord.”
(M. Devits, ABVV-voorzitter, in *De Standaard*, 13 dec. 2002)

De onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 zijn op de valreep gelukt. Dat het een dubbeltje op zijn kant zou worden, was een beetje te verwachten (Vandaele en Boucké, 2002). Dat is natuurlijk makkelijk praten. Een selectief ordenen van feitenmateriaal in het licht van een bereikte en gekende afloop is een eenvoudige opgave. De politologie en, in een ruimer opzicht, de sociale wetenschappen hebben hier een handje van weg. De boutade luidt nu eenmaal dat de sociale wetenschappen bijzonder bedreven zijn in het voorspellen van het verleden. Deze ironische gemeenplaats willen we overstijgen. Niet door meteen gratis de toekomst van het sociale overleg te voorspellen, maar wel door de recente gebeurtenissen doorheen een historisch perspectief te bekijken en deze in een conceptueel analysekader te plaatsen. Zulk een longitudinale en systematische aanpak laat ons toe de recente ontwikkelingen binnen het sociale overleg als niet meer zo verrassend te aanzien. Meer nog, door deze methodiek kunnen we een voorzichtige blik op de toekomst van het sociale overleg werpen. Ook criticasters van het sociale overleg, die het als voorbijgestreefd beoordelen, kunnen we hiermee van antwoord dienen. We zullen argumenteren dat dit sociale overleg wel degelijk toekomst heeft. De vorm én inhoud van dit overleg zijn echter veranderd.

Onze belangstelling gaat uit naar het interprofessionele overleg en de loonvorming of -regulatie in het bijzonder. Door het centraal plaatsen van het interprofessionele overleg willen we geen groter gewicht toekennen aan dit nationale overleg dan nodig. Vele waarnemers waren ons al voor om het niveau van de bedrijfstakken of sectoren als de belangrijkste spil te omschrijven waarop het sociaal overleg in België draait.¹ Het interprofessionele overleg is echter doorslaggevend voor

¹ Van Ruysseveldt (2000:239-249) erkent dit, maar stelt tegelijkertijd dit conventionele beeld ook bij.

die sectoren waar de vakbonden zwak staan. Via dit overleg kunnen dergelijke sectoren alsnog sociaal-economische voordelen in de wacht slepen. De interprofessionele akkoorden fungeren bovendien als niet minder dan de ruggengraat voor de ontwikkelingen in het sociale beleid (Deleeck, 2001:247). Nog belangrijker dan deze solidariteitsprincipes, is de symboolwaarde van het interprofessionele overleg. Zonder daarbij het overleg van de jaren zestig te bewieroken, is het interprofessionele overleg als een soort graadmeter voor de verhoudingen tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties te beschouwen. De sociale partners plaatsen daarbij de macro-economische loonvorming centraal. Dit doen wij ook. De belangstelling voor de loonvorming door de werknemers- en werkgeversorganisaties maakt immers de kern uit van het primordiale verdelingsconflict of -vraagstuk binnen het kapitalisme: hoe wordt het surplus verdeeld tussen de (abstrahe-rende) categorieën ‘arbeid’ en ‘kapitaal’ ?

Zoals al aangegeven, raakten de sociale partners het op het nippertje eens over deze verdelingsvraag eind 2002. Hieronder zetten we de feiten van dit relatieve succes nog eens op een rijtje. Dit chronologische feitenrelaas laat ons toe om straks (inductief) onze onderzoeksopzet op de sporen te zetten en in tijd en ruimte af te bakenen.

1. Inleiding

Alvorens de totstandkoming van het interprofessionele akkoord voor de periode 2003-2004 te beschrijven, knopen we aan bij het welslagen van het voorgaande akkoord. Deze terugblik stelt ons in staat een eerste impressie op te doen van de verhouding tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties eind 2002.

Het interprofessionele akkoord voor de jaren 2001 en 2000 werd afgesloten op 22 december 2000. Aanvankelijk stelden de werkgeversorganisaties zich stug op ten aanzien van de werknemersorganisaties, maar deze instelling maakte tijdens de onderhandelingen plaats voor een meer schappelijke houding. De vakbonden sleepten een verhoging van de loonmassa met 6,4 en maximaal 7 procent in de wacht.² Mee-gedreven op de golven van de gunstige economische conjunctuur was er in eerste instantie geen vuiltje aan de lucht.

² Voor de verdere inhoud van dit interprofessionele akkoord, zie bijlage.

Wel waren er ‘interpretatieverschillen’ tussen de werkgeversorganisaties en het ACV³ over de tijdskredietregeling (cf. Arcq, 2001:30-33).⁴ De werkgeversorganisaties hielden het op maximum 5 procent van het personeel dat tegelijk met tijdskrediet kon. Het ACV beschouwde dit percentage als de ondergrens. Wijzigingen aan CAO 77 in december 2001 (bis) en juli 2002 (ter) leidden tot een (voorlopig) vergelijk. Trouwens niet alleen de interpretatie, maar ook de toepassing van het tijdskrediet zorgde voor onenigheid. Het akkoord over aanmoedigingspremies, dat de Vlaamse sociale partners in de schoot van het VESOC bereikten (12 februari 2001), stootte bij de ingang van het tijdskrediet in januari 2002 op verzet van de Waalse ABVV-bediendecentrale en naderhand van de PS. Een politiek compromis (februari 2002) in het overlegcomité tussen de federale regering en de regeringen van gewesten en gemeenschappen, leidde tot de overname van én veralgemening door de federale regering van uiteindelijk drie van de vijf Vlaamse premies.⁵

Ongeacht deze twistpunten bevestigden de tussentijdse rapporten van de CRB dat de sociale partners zich aan de loonnorm hielden. In februari 2002 bracht echter een nieuw CRB-rapport aan het licht dat in de periode 1999-2000 de loonkostenstijging was onderschat. De lonen in België stegen sneller dan in de drie referentielanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). Enerzijds hielden twee sectoren zich niet aan de loonmarge en, anderzijds, waren de inflatie en de indexering voor 2002 onderschat.

Alsof dit alles nog niet genoeg was, stelden de werkgeversorganisaties, na een aanvaring met de vakbonden in de indexcommissie, een paritair samengesteld adviesorgaan, de automatische loonindexering

³ Voor de betekenis van de gebruikte afkortingen verwijzen we naar de op p. 78 opgenomen lijst.

⁴ Het tijdskrediet vervangt de loopbaanonderbreking. Het tijdskrediet is geen tewerkstellingsmaatregel zoals de loopbaanonderbreking, maar probeert de kwaliteit van de arbeid en de combinatie arbeid-gezin te verbeteren.

⁵ Eveneens was en is er communautair gebakkelei tussen de Vlaamse en federale overheid over het Vlaamse ‘CAO-decreet’ dat de mogelijkheid voorziet om afspraken tussen de Vlaamse sociale partners algemeen verbindend te verklaren. Dit ‘CAO-decreet’ komt er eind november 2002 na een positief advies van de Raad van State én na een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de andere betrokken overheden. Het Waalse Gewest stapt enige tijd later naar het Arbitragehof omdat, volgens de Waalse gewestregering, de Vlaamse overheid er een ‘afwijkende lezing’ van het akkoord op nahoudt.

terug in vraag.⁶ Door de beslissing van de Vlaamse regering om de radio- en tv-taks af te schaffen, rees er een dispuut over de verrekening van deze taks in het indexcijfer van de consumptieprijzen. De administratie, hierin gevolgd door de werkgeversorganisaties, stelde voor om deze afschaffing deels in januari en deels in juli door te rekenen. De vakbonden verzetten zich hiertegen en wonnen het pleit. In januari bleef de taks behouden in de indexberekening waardoor de spilindex, het rekenkundige gemiddelde van de indexen van de voorbije vier maanden, werd overschreden. Doordat de vakbonden een verrekening van de taks gespreid over negen maanden bepleitten, keurden de werkgeversorganisaties de index opnieuw af in februari. Uiteindelijk hakte Minister van Economische Zaken Picqué (PS) de knoop door waardoor de aanpassing gebeurde in april en oktober 2002. Dit geschil tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties betekende het startpunt van een koude sociale lente die later evolueerde naar een warme sociale herfst.

2. Het *herenakkoord* als voorbode

Najaar 2001 brengen stakingen in enkele openbare sectoren, zoals het onderwijs en de spoorwegen, het stakingsrecht terug onder de aandacht bij de publieke opinie en sommige politici. Het inschakelen van de rechtbank van eerste aanleg door de werkgevers bij stakingen en collectieve geschillen is al langer een doorn in het oog van de vakbonden (Verschingel, 1998). In zijn *State of the Union* van 9 oktober 2001 belooft premier Verhofstadt (VLD) hier iets aan te doen (Palsterman, 2002:20-32). Eind december is het zover. De intentie is om voortaan collectieve conflicten naar arbeidsrechtbanken door te verwijzen. In ruil daarvoor worden éézijdige verzoekschriften met dwangsommen *de facto* onmogelijk gemaakt. Om uiteenlopende redenen gaan de sociale partners hier niet mee akkoord. Ze geven eind februari de regering het nakijken wanneer ze met een niet-bindende intentieverklaring inzake collectieve conflicten of het zogenaamde *herenakkoord* op de proppen komen. Dit is buiten de algemene raad van het ACV gerekend. Vooral wat vliegende stakingspiketten betreft, vindt het ACV het *herenakkoord* te beperkend. Uiteindelijk brengt een gemeenschappelijke aanvullende verklaring klaarheid. Daarin zeggen de sociale partners toe dat ze, in geval van collectieve geschillen, eerst het over-

⁶ In september 1999 was er ook al een aanvaring tussen de sociale partners in de indexcommissie. Toen keurde het VBO het indexcijfer niet goed omwille van het niet doorvoeren van de prijsverlaging van treinabonnementen in het inflatiecijfer.

leg alle kansen zullen geven en solidariteitsacties zullen beperken. Over de harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuut wordt er tegelijkertijd een tijdschema afgesproken. Doordat parlementaire initiatieven de autonomie van de sociale partners dreigen te doorkruisen, komen ze overeen om de carensdag voor arbeiders gedeeltelijk en progressief af te schaffen vanaf eind 2003 (cf. Boucké, 2002a). Tot slot bevat het *herenakkoord* ook een luik over de vereenvoudiging van de banenplannen. De regering, die de kost van deze vereenvoudiging moet dragen, geeft later haar fiat.

Alles lijkt opgelost tot in juli het geschil over de collectieve conflicten als een duivel uit een doosje opnieuw opduikt. Het ABVV en het ACV leiden uit een advies van het *Europese Comité voor de Sociale Grondrechten* af dat het Belgische stakingsrecht te restrictief en bijgevolg in tegenspraak met het *Europees Sociaal Handvest* is. Indien de vakbonden het *herenakkoord* willen opblazen, dreigt het VBO ermee een wettelijke regeling te eisen over de voorwaarden waaronder stakingen zijn toegelaten. Uiteindelijk blijft alles bij het oude. Het is niettemin de aanzet voor de sociale partners om de messen te scherpen met het oog op de interprofessionele onderhandelingen die begin september starten. In de nazomer laten de tenoren zich in tal van omineuze interviews cassant uit over het nakende interprofessionele overleg en in het bijzonder over de loonvorming.

3. Een interprofessioneel akkoord op de valreep

Eind augustus 2002 zwengelt Unizo met een eigen becijfering over de loonmarge de discussie aan.⁷ Er is aanvankelijk ruimte voor een loonsverhoging van 6,5 procent, maar deze zou moeten beperkt blijven tot 4,5 procent om enerzijds een buffer in te bouwen en, anderzijds, de overschrijding van de norm in voorgaande jaren te compenseren. Omdat met 4,5 procent de marge bijna volledig aan de automatische loonindexering opgaat, is er geen plaats voor een reële loonstijging. Naast deze strikte loonmatiging verzwaren Unizo en het VBO de eisenbundel met het herzien van het ‘overdreven gulle’ tijdskrediet, het verhogen van de leeftijd voor het brugpensioen en het streven naar (nog) meer flexibele arbeidscontracten. Ook de belangrijkste (multi-sectorale) werkgeversorganisatie Agoria bindt de kat de bel aan. Ge-

⁷ Al eerder, midden april, hield het VBO een pleidooi voor een beperkte loonstop, maar dit werd ingeslikt na een reactie van het ABVV.

delegeerd bestuurder Soete stelt de automatische aanpassing van de lonen aan de inflatie opnieuw ter discussie. Een VEV-enquête over loonkosten en arbeid gooit nog wat olie op het vuur.⁸ De werkgevers-eisen leveren evenveel *no passerans* op bij de vakbonden. Premier Verhofstadt, hierin bijgetreden door de gouverneur van de Nationale Bank, roept op tot extra loonmatiging om zo de concurrentiekracht van de Belgische economie te vrijwaren. De verlaging van de personenbelasting leidt immers sowieso al tot koopkrachtstijging, luidt hun redenering.

Als prelude tot het interprofessionele overleg kan de mediacampagne van de verschillende protagonisten tellen, maar het is voorlopig een maat voor niets. Normaliter moet het CRB-verslag er zijn vóór 30 september, maar door de onzekerheid over het conjunctuurverloop raken de sociale partners het met elkaar eens het CRB-rapport tot midden november uit te stellen. Het verlossende antwoord komt er op 16 november.

Inclusief de automatische indexering en de baremaverhogingen mogen de lonen, volgens het CRB-rapport, met maximaal tussen de 5,1 en 6 procent toenemen. Ook een correctie van 0,6 procent op het overschrijden van de loonnorm in 2002 moet in rekening worden gebracht. De ruimte waarover de sociale partners uiteindelijk kunnen onderhandelen bedraagt netto 0,3 procent. Het betekent opnieuw een rondje bekvechten tussen de sociale partners. Het ABVV en de ACLVB profileren zich daarbij nadrukkelijk in de media en dit tot ongenoegen van het ACV. De onderhandelingen gaan hoe dan ook van start. De werkgeversorganisaties houden het bij een maximale loonstijging van 5,1 procent of, onder bepaalde voorwaarden, 5,3 procent. Voor de vakbonden is dit percentage te laag; ze eisen minstens 6 procent. Compromisvoorstellen zetten weinig zoden aan de dijk.⁹ Op vrijdagavond 29 november komen de sociale partners tot het besluit dat ze geen overeenstemming kunnen bekomen. Niet alleen is de loonnorm een splijtzwam, maar het tijdskrediet, het brugpensioen en de harmo-

⁸ Volgens deze VEV-enquête gelooft in Vlaanderen 58,9 procent en in Wallonië 48,2 procent dat de loonnorm een geschikt instrumentarium is om de werkgelegenheid op peil te houden.

⁹ Ondertussen komen de Nederlandse sociale partners wel tot een gematigd loonakkoord. In 2003 stijgen de lonen er met 2,5 procent. Een percentage dat gelijkloopt met de verwachte inflatie. In ruil voor deze loonmatiging beloven de werkgevers jobs met precare statuten in vaste banen om te buigen. Om de sociale bijdragen voor werkgevers te verlagen, maakt de Nederlandse regering 217 miljoen euro vrij.

nisering van het arbeiders- en bediendestatuut zijn evenzeer twistappels.

Opvallend is dat de Centrale der Metaalindustrie in België de onderhandelingsdeur op een kiertje laat staan door een loonnorm van 5,5 procent naar voren te schuiven. Deze ABVV-centrale houdt niet langer hardnekkig vast aan de loonsverhoging met 6 procent, maar geeft vooral de voorkeur aan het waarborgen en, als het even kan, het uitbreiden van de verworvenheden. Net daarom is een interprofessioneel akkoord nodig. Met verkiezingen in het vooruitzicht is de regering zelf niet happig om een loonnorm op te leggen. Na een marathonvergadering bereiken de sociale partners op 12 december 2002 uiteindelijk toch nog een interprofessioneel akkoord. In de volgende twee jaar mogen de lonen met maximaal 5,4 procent toenemen. Daarnaast komt de regering over de brug met 71 miljoen euro aan extra financiële middelen, later vermeerderd tot 82 miljoen euro, voor de banenplannen en een hogere vergoeding voor arbeiders bij economische werkloosheid. Over andere onderwerpen, die in de aanloop van de onderhandelingen ter sprake kwamen en de sociale partners verdeelden, blijft het interprofessionele akkoord vaag. In de harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuut komt er geen doorbraak. Bovendien stemt de paars-groene coalitie er mee in om in dit dossier twee jaar lang geen enkel parlementair initiatief te nemen. Een oproep, zonder enige resultaatsverbintenis, aan de sectoren om te onderhandelen over de afschaffing van de carensdag voor arbeiders vervangt de eerder overeengekomen regeling uit het *herenakkoord*. Tot slot blijven de bestaande arrangementen over het brugpensioen en het tijdskrediet behouden. In die zin is het interprofessionele akkoord voor de periode 2003-2004 slechts een ‘mini-akkoord’ over de loonnorm. Zowel de achterban van de werkgevers- als de werknemersorganisaties keuren het akkoord goed op respectievelijk 14 en 18 december 2002 en 14 januari 2003.¹⁰ Deze eerste niet zonder gemengde gevoelens en deze laatste niet zonder enig morren.

4. Hypothesevorming en onderzoeksopbouw

Om bovenstaand chronologisch feitenrelaas en het sociale overleg in de jaren negentig te interpreteren, passen we de theorie van het corpo-

¹⁰ Opvallend is dat het akkoord slechts een nipte meerderheid haalt bij de Centrale der Metaalindustrie in België. Oorzaak hiervan is de *status-quo* over de harmonisering tussen het arbeiders- en bediendestatuut.

ratistische beleidsleren toe. Dit conceptueel analysekader stelt ons onder andere in staat om te antwoorden op de vraag of het sociale overleg al of niet op sterven na dood is.

Corporatisme houdt verband met de specifieke relatie tussen arbeid en kapitaal én de staat. Beleidsleren verwijst naar het dynamische karakter van de theorie. Corporatistisch beleid is dan beleid dat zich baseert op een compromis over een functionele taakverdeling tussen de vermelde actoren. Door deze taakverdeling verwerven arbeid en kapitaal een semi-publieke status. Ze nemen met andere woorden een aantal staatsfuncties over binnen institutionele structuren.¹¹ De mate van integratie in institutionele structuren is een eerste dimensie van corporatisme. Door het aanbieden van institutionele structuren veronderstelt de staat dat deze maatschappelijke steun zal opwekken bij arbeid en kapitaal voor het gevoerde beleid. De mate van maatschappelijke steun is de tweede dimensie van corporatisme. Beide dimensies, institutionele integratie en maatschappelijke steun, kunnen wijzigingen ondergaan.

Precies in dit dynamische element schuilt de kracht van de theorie van het corporatistisch beleidsleren (Molina en Rhodes, 2002:324). Het analysekader overstijgt hierdoor voorgaande onderzoeken naar corporatisme. Vele van deze studies waren te statisch. Het eenzijdig verbinden van het corporatisme met de Keynesiaanse welvaartsstaat leidt immers tot de convergerende en overdreven conclusie, zoals onder andere voorspeld door Lash en Urry (1987), van het einde van dat corporatisme. Veeleer moeten we corporatisme opvatten als potentieel aan verandering onderhevig. We zullen argumenteren dat het als dusdanig een functioneel regulatiemechanisme is in het ‘begeleiden’ van de Keynesiaanse naar de Schumpeteriaanse welvaartsstaat (Jessop, 2002) en de Belgische adaptatie ervan in de zogenaamde ‘actieve’ (of ‘verantwoordelijke’) welvaartsstaat. Beide staatsvormen zijn ideaaltypen. De Keynesiaanse welvaartsstaat veronderstelt een relatief gesloten economie waardoor er minder aandacht is voor internationale concurrentiedruk. De Schumpeteriaanse welvaartsstaat suggereert dat de concurrentievorm hoofdzakelijk is gebaseerd op het ontwikkelen van individuele en collectieve capaciteiten die ingezet worden in een permanent innovatieproces. De mutatie in de staatsvorm weerspiegelt een paradigmaverschuiving: niet langer de vraagzijde, maar de aanbodzij-

¹¹ Met betrekking tot de concrete Belgische realiteit betekent dit bijvoorbeeld dat de sociale partners de sociale zekerheid mee beheren.

de wordt benadrukt. Als conflictreducerend mechanisme verandert het corporatistische beleid daarom van inhoud, maar ook van vorm. Onze hypothese luidt dat deze aanpassing van het corporatistische beleid parallel verloopt met een verschuiving van de machtsbalans tussen arbeid, kapitaal en de staat.

Aan de hand van de loonregulatie proberen we dit kantelende machts-evenwicht duidelijk te maken. Heel concreet gaan we na welke wijzigingen de automatische loonindexering, als arbeidsmarktinstutie, ondergaat. We beschouwen daarbij arbeidsmarktinstuties als duurzame wettelijke en normatieve kaders op de arbeidsmarkt die bepalen hoe arbeid tegen loon wordt geruild. Aangezien arbeidsmarktinstuties de machtsbalans ten tijde van de instutievorming weerspiegelen, zullen machtsverschuivingen hierin (wellicht) wijzigingen veroorzaken. Dat een aantal politieke, economische en sociale ontwikkelingen uit de jaren tachtig, die nadelig inwerken op de machtspositie van de vakbonden, zich in de jaren negentig verder zetten of zelfs intensifiëren, zal zich met andere woorden vertalen in een aanpassing van de loonindexering als arbeidsmarktinstutie.

Naast de heersende machtsverhoudingen hangt de snelheid van deze aanpassing af van de marktpositie van de Belgische economie en padafhankelijke processen. Dit laatste houdt verband met eerder gemaakte keuzes die ten dele de opties in de toekomst bepalen. We moeten hiervoor teruggaan tot het ontstaan van België (Huyse, 1986). Toen ging de katholieke politieke stroming een *Monsterverbond* aan met de liberalen. De katholieken aanvaardden de vooruitstrevende grondwet, maar tegelijkertijd maakten ze gebruik van de grondwettelijke vrijheden om de dominantie van de katholieke Kerk te consolideren en verder uit te bouwen. Dit zelf gekozen isolement, gelegitimeerd door het christen-democratische subsidiariteitsprincipe, verbreidde zich naar de socialistische en liberale politieke krachten. Deze verzuiling trachtte een antwoord te bieden op de industrialisering en de maatschappelijke gevolgen ervan.

Door de collaboratie, Koningskwestie en de tweede Schoolstrijd komen de zuilen na de Tweede Wereldoorlog versterkt uit de bus. Terwijl Nederland ontzuilt, vormen de Belgische zuilen zich om tot neozuilen (Huyse, 1987). De zuilen bezetten de staat. Politieke conflicten worden 'ver-pact'. Het betekent een precair evenwicht tussen de verschillende levensbeschouwelijke, sociaal-economische en communautaire strekkingen – dwars doorsnijdende breuklijnen in het politi-

cologische jargon. Doordat arbeidsmarktinstituties met de levensbeschouwelijke en communautaire breuklijn verstrengeld zijn, zijn ze sterk verankerd. Dit brengt ons tot een eerste subhypothese: hoe sterker de institutionele inbedding van het corporatistische beleid is, des te langer de leerperiode zal zijn. Net als in België is het beleidsleren in Nederland institutioneel ingebed in corporatistische structuren en de consensusdemocratie. Toch zijn er graduele institutionele verschillen. De institutionele vergrendeling valt veel zwakker uit in Nederland door de afwezigheid van de communautaire breuklijn en de vroeg ingezette ontzuiling (zie hierover Hellemans, 1990, 177-184). Dit leidt ons naar een tweede subhypothese: in vergelijking met Nederland, zal de Belgische staat nadrukkelijker aanwezig zijn om aan de veranderingen het hoofd te bieden.

In hoofdstuk twee introduceren we de theorie van het corporatistische beleidsleren. Enkele kritieken op dit conceptueel analysekader, maar ook enkele evidente politicologische beweegredenen leiden ons naar hoofdstuk drie. In dit hoofdstuk staan enkele theoretische reflecties over macht centraal staan. De in hoofdstuk drie geformuleerde bedenkingen en onderzoeksmethodologie maken we concreet in hoofdstuk vier door de machtsposities van de sociale partners in de jaren negentig te beschrijven. Welke de gevolgen zijn van de (eventuele) verschuivingen in de machtsposities voor het interprofessionele overleg onderzoeken we in hoofdstuk vijf. Dit overleg ontleden we met behulp van de theorie van het beleidsleren. De loonregulatie staat daarbij centraal. In hoofdstuk zes gaan we na of er eventuele alternatieven bestaan voor het op nationale leest geschoeide sociale overleg. Ten slotte volgen onze besluiten in hoofdstuk zeven.

2. Corporatistisch beleidsleren als conceptueel kader

“By incorporating multiple parties in coalition governments and integrating the social partners into the administrative structures of public policy making, the state can mobilise more resources and rally support for policy change. But consociationalism and corporatism can also inhibit change, precisely because of the need for extensive compromises and coalition formation.”

(A. Hemerijck en J. Visser, 2000:230)

Onze theoretische en methodologische aanpak draagt sporen van verschillende onderzoekstradities. We putten uit zowel het neo-institutionalisme, de neomarxistische theorie-ontwikkeling als de rationele-actiebenadering. Zulk een mix aan theorieën betekent niet dat we een verkeerd begrepen postmodernisme aanhangen en kiezen voor hapklare porties van soms met elkaar conflicterende benaderingen. Veeleer moet onze analyse worden gezien in het licht van een eclectisch meerderheidsstandpunt binnen de studie naar vakbewegingen (Hyman, 2001) en, ruimer, naar de arbeidsverhoudingen. Het zal blijken dat tussen bovenstaande, ogenschijnlijk met elkaar tegengestelde, benaderingen wel degelijk raakpunten te vinden zijn en coherentie mogelijk is.

Omdat we ons conceptueel analysekader ontleen aan Visser en Hemerijck en hun theorie binnen het ‘modieuze’ neo-institutionalisme valt te situeren, plaatsen we deze benadering centraal. De andere onderzoekstradities brengen we hier straks mee in verband. Gezien de politieke wetenschappen bijna inherent comparatief te werk gaan en dit nadrukkelijk voor de neo-institutionele benadering geldt én opdat de Belgische empirische ontwikkelingen meer bevattelijk zouden zijn, vergelijken we met Nederland. Omdat tijd en middelen beperkt zijn, doen we dit slechts sporadisch. In kennistheoretisch opzicht leunt onze uiteenzetting aan bij de kwalitatieve methode waarbij we de empirie binnen het heuristische en door ons gemodificeerde kader van Visser en Hemerijck thuisbrengen. Veeleer inzichtelijke voorbeelden dragen met andere woorden bij tot het al of niet falsifiëren van de hypothesen afgeleid uit het conceptueel analysekader.

De politicologische en politiek-sociologische studies naar de arbeidsverhoudingen in België zijn van een bedroevende kwantiteit en incidentele kwaliteit (Leisink 1996). De recente doctorale scriptie van Van Ruyseveldt (2000) belooft hierin beterschap. Hij vindt aansluiting met de internationaal (dominante) neo-institutionele theorievorming en zijn doctorale scriptie biedt bovendien een rijke hoeveelheid aan recent empirisch materiaal over de Belgische arbeidsverhoudingen. Net als Van Ruyseveldt spelen we leentjebuurt bij onze noorderburen. In hun publicatie *'Een Nederlands Mirakel. Beleidsleren in de verzorgingsstaat'* stellen de Nederlanders Visser en Hemerijck (1998), respectievelijk arbeidssocioloog en bestuurskundige, hun theorie van corporatistisch beleidsleren op en brengen deze vervolgens in de praktijk bij het beschrijven en onderzoeken van de Nederlandse ontwikkelingen van de voorbije vijftien jaar binnen drie beleidsdomeinen: het loon-, sociale zekerheids- en arbeidsmarktbeleid. Wij beperken ons specifiek tot één decennium en één beleidsdomein: de Belgische loonvorming in de jaren negentig.

Vooraleer we daarmee aanvangen, benadrukken we dat de publicatie van Visser en Hemerijck dateert uit een periode van economische hoogconjunctuur. Niet toevallig een periode waarin het nog *bon ton* was om hoog op te lopen met het gezapige en conflictvrije Nederlandse *poldermodel*.¹ Zelfs een Vlaams belfortmodel maakte even opgang. De recente Nederlandse verkiezingsuitslagen en de zeepbel van de vastgoedprijzen indachtig, weet iedereen ondertussen wel beter en kunnen we bij dit poldermodel heel wat opmerkingen plaatsen. Naast het internationaal bejubelde succesverhaal blijft de Nederlandse structurele werkloosheid relatief hoog en blijven vrouwen en allochtonen beperkt geïntegreerd op de arbeidsmarkt (Becker, 2001:457-461; Jones, 1999:170-175; Van Ruyseveldt, 2000:26-38). Toch zijn we ervan overtuigd dat het conceptueel kader van Visser en Hemerijck, weliswaar met de nodige kanttekeningen, die in het volgende hoofdstuk aan de orde komen, een heuristisch middel kan zijn om de voorbije en recente ontwikkelingen binnen de Belgische arbeidsverhoudingen in het algemeen en de loonvorming in het bijzonder te analyseren. Zonder aan een uitgebreide exegese te willen doen, is het noodzakelijk om deze theorie kort toe te lichten.

¹ Visser en Hemerijck (1998:235-236) vermijden met opzet het gebruik van deze term omdat dit impliciet een uniform institutioneel patroon en constante consensuscultuur lijkt te veronderstellen en toevallige meevallers van het beleid veronachtzaamt.

1. Van institutionele inertie naar beleidsleren

Uitgangspunt van de theorie van Visser en Hemerijck (1998:65-71) is de (schijnbaar) onafwendbare institutionele verandering van de naoorlogse verzorgingsstaat omwille van een verhoogde interne en externe probleemdruk. De bedreigingen en uitdagingen voor de verzorgingsstaat klinken intussen vertrouwd in de oren. De geïntensifieerde internationale concurrentie maakt de marge voor nationaal macro-economisch en monetair beleid steeds kleiner. De vergrijzende bevolking, de almaar groeiende verscheidenheid aan arbeidspatronen, de flexibilisering van de arbeidsverhouding, de gewijzigde gezinssamenstelling, de ontzuiling... het zijn allen evoluties die de klassieke verzorgingsstaat op zijn minst uitdagen en de roep naar een zogenaamde 'activering' ervan verhogen. De bestaande studies over hoe de verzorgingsstaat met deze toegenomen probleemdruk omgaat, beschouwen Visser en Hemerijck als ontoereikend. Deze onderzoeken beklemtonen vooral de politieke inertie binnen de verzorgingsstaat en de institutionele hardnekkigheid ervan én niet de pogingen tot kentering van het beleid en institutionele aanpassing. De auteurs verwerpen dit institutionele determinisme, maar dit belet hen niet om zich in te schakelen in het neo-institutionalisme.

De nadruk op het bestuderen van instituties is in zowat iedere discipline van de sociale wetenschappen in, maar deze focus is niet nieuw (Peeters, 1999:1-17). De institutionele traditie binnen de politieke wetenschappen gaat terug tot de Griekse wijsheer Aristoteles die de ideale regeringsvorm trachtte te achterhalen. In de jaren vijftig en vroege jaren zestig van de vorige eeuw maakt de studie van de politiek zich voor het eerst werkelijk los van de metafysische traditie die de politicologie tot dan typeert. Het oude prescriptieve denken wijkt voor het behaviouralisme, dat vooral hoge toppen scheert in de jaren vijftig, en door het gebruik van kwantitatieve data een zweem van objectiviteit met zich meedraagt. Geworteld in een methodologisch individualisme ontwikkelt zich niet veel later de rationele-keuzebenadering. Politiek gedrag staat voortaan in functie van een rationele afweging tussen kosten en baten. Dat de resultaten van landenvergelijkend onderzoek binnen dergelijke paradigma's allen naar de convergentietheze leiden, is geen toeval. Deze these gaat de mist in wanneer de staten divergerende antwoorden bieden op het eroderen en de crisis van de fordistische logica begin de jaren zeventig.² Instituties verschijnen

² Voor een inleiding op het fordisme, zie Juillard (2002).

terug ten volle in de schijnwerpers van het politicologische toneel.³ Deze herontdekking van formele instituties en de uitbreiding naar informele instituties, beide als cruciale interveniërende variabelen te beschouwen, gaat als het neo-institutionalisme door het leven.

Voorlopig heeft het neo-institutionalisme nog niet de status van een theorie met scherpomlijnde concepten en uitgekende modellen bereikt (March en Olsen, 1984:747). Zo ontdekt Peeters (1999:17-20) op zijn minst zes variëteiten van de neo-institutionele benadering. Bij uitstek staat het neo-institutionalisme een eclectische aanpak voor. Dit belet niet dat er een gemeenschappelijke kern aanwezig is die alle verschillende neo-institutionele interpretaties met elkaar gemeen hebben. Het zwaartepunt draait rond de veronderstelling dat instituties een belangrijk in- en formeel structureel kenmerk van de samenleving vormen, waarbij ze het gedrag van actoren beïnvloeden, maar niet determineren. Ze beschikken daarbij over een zekere mate van stabiliteit of duurzaamheid. Alle neo-institutionele variëteiten in acht genomen, is het zogenaamde 'historische institutionalisme' het best geschikt als startpunt (Peeters, 1999:63-77). Centraal binnen deze strekking staat de term 'padafhankelijkheid'. Eerder gemaakte keuzes beperken in zekere mate de nieuw te kiezen opties (David, 1985). Hier kunnen we terug aanknopen bij de vaststelling van Visser en Hemerijck. Ze bekritisieren de overdreven accentuering van de padafhankelijke ontwikkeling en beleidscontinuïteit in de bestaande analyses van de verzorgingsstaat. Dit verklaart de af en toe deterministische ontsporing en als gevolg daarvan de pessimistische onderzoeksresultaten van deze analyses.

Net dit determinisme amenderen Visser en Hemerijck (1998:76-87) door te beweren dat de institutionele context slechts ten dele de keuzen aanpassingsmogelijkheden bepaalt. Met hun theorie van beleidsleren leggen de auteurs vooral de nadruk op de pogingen tot institutionele verandering van de verzorgingsstaat en proberen ze deze inspanningen te verklaren. Ze beklemtonen dat ook actoren zélf inhoudelijke strategieën kunnen ontwikkelen om instituties in hun voordeel te veranderen (en daarbij soms inschattingfouten maken). Beleidskeuzes worden met andere woorden niet gedetermineerd, maar wel medebepaald door instituties. Visser en Hemerijck bekennen zich hiermee tot

³ Ook het behaviouralisme besteedt aandacht aan instituties, maar dan enkel als contextuele of bijkomende verklaring.

het zogenaamde ‘actor-gericht institutionalisme’.⁴ Ook argumenteren ze dat institutionele verandering niet per definitie revolutionair-episodisch van aard hoeft te zijn. Institutionele hervormingen kunnen ook geleidelijk ingang vinden door instituties voor andere doeleinden in te zetten (institutionele transpositie) of van bijkomende spelregels te voorzien (flankerend beleid). Voor beleidsactoren zijn dit waardevolle alternatieven. Deze oplossingen vallen niet alleen minder duur en risicovol uit, maar maakt ook, in vergelijking met een situatie van radicale institutionele verandering, de kans op politieke strijd kleiner. Hierop verder bouwend, voeren Visser en Hemerijck aan dat institutionele verandering uiteindelijk het resultaat is van ‘puzzelen’ en ‘poweren’ van beleidsactoren. Naast een machtsstrijd speelt met andere woorden ook een ideeënstrijd een niet te verwaarlozen rol in het proces van institutionele transformatie. Institutionele verandering is niet alleen het gevolg van ‘poweren’ of het beslechten van een machtsconflict, maar ook van ‘puzzelen’ of het doormaken van een sociaal leerproces.

Van belang is dat Visser en Hemerijck (1998:113) een onderscheid maken tussen drie soorten beleidsveranderingen: de instrumentele aanpassing van eerste orde; de institutionele hervorming van tweede orde en tot slot de paradigmaverandering van derde orde. Bij een instrumentele aanpassing steunen beleidsmakers sterk op bestaande instituties en al vroeger gemaakte beleidskeuzes. Het is de minst gewaagde beleidsverandering; de onzekerheid blijft grotendeels onder controle. Wanneer dit niet volstaat, zullen riskantere aanpassingen noodzakelijk zijn. Bij institutionele hervormingen sleutelen beleidsactoren aan de verantwoordelijkheden van én tussen de staat en de belangenorganisaties. De verdeling van bevoegdheden wordt in vraag gesteld waarbij beleidsactoren verandering niet langer schuwen. Wanneer ten slotte een beleidsimpasse dreigt, is dit het signaal voor een nog zwaardere beleidsverandering: een paradigmaverandering. Bij een verschuiving in het beleidsparadigma wijzigen de inhoudelijke beleidsprioriteiten op basis van een nieuw begrip van de bestaande be-

⁴ Peeters (1999:43-62) brengt deze stroming onder in de rationele-keuzebenadering van het neo-institutionalisme. Het is subtieler dan dit. Door de nadruk op de intentie van de actor te leggen, is het beter om te spreken van een rationele-actiebenadering. Bij de rationele-keuzebenadering is het de (alwetende) onderzoeker die bepaalt wat rationeel is of niet. Bij de rationele-actiebenadering staat de subjectieve actie centraal. Het handelen van de actor is veeleer beperkt door contextuele invloeden (en de perceptie hiervan) dan door rationele capaciteiten die op hun limieten stuiten. Dit theoretische onderscheid sluit trouwens aardig aan bij hetgeen aan bod komt in het volgende hoofdstuk.

leidsproblemen. Een sociaal-politiek bewustwordingsproces gaat de wijziging in het paradigma vooraf. De paradigmawijziging gaat dikwijls gepaard met een wijziging in de samenstelling van de politieke elite. De wijziging zal pas slagen wanneer een voldoende sterke coalitie haar ondersteunt. Naast een beleidsimpasse is de aanwezigheid van alternatieve oplossingen een noodzakelijke vereiste en moet een politiek draagvlak kunnen worden gemobiliseerd. Elk beleidsleren is tot slot verankerd binnen een specifieke politiek-institutionele context.

2. Flexibiliteit door coöperatie

België is een klein land. Mét veel buitenland. Het open karakter van de Belgische economie is al evenzeer een vaststaand feit. In 1860 laat de elite het protectionisme varen en voert sindsdien het vrijhandelsprincipe hoog in het vaandel (Vandaele, 2003b). Voortaan maakt dit principe deel uit van de elitaire consensus in België. Net als voor andere kleine staten (in termen van bevolking) verklaart de grote openingsgraad zich door de geringe afzetmogelijkheden op de eigen binnenlandse markt en de nood van sommige industrieën aan schaalvoordelen om rendabel te zijn. Maar openheid betekent kwetsbaarheid. Om de risico's van de wereldmarkt te compenseren en de hieraan gekoppelde onzekerheid te overstijgen, zoeken landen als België hun toevlucht tot een strategie van flexibele aanpassing aan de internationale concurrentieverhoudingen (Katzenstein, 1985). Een corporatistisch beleidsbestel is zo'n strategie.

Corporatistisch beleid houdt, volgens Visser en Hemerijck (1998:92-95), hoofdzakelijk verband met de bijzondere verhouding tussen de overheid en maatschappelijke organisaties. Onder bepaalde voorwaarden delen particuliere belangengroepen de 'politieke ruimte' met de overheid. Ze verwerven zo een semi-openbare status met betrekking tot de ontwikkeling en uitvoering van sociaal-economisch beleid. In ruil voor deze politieke invloed bieden belangengroepen, via het mobiliseren van hun achterban, hun maatschappelijke steun aan. Vanuit efficiëntie-overwegingen is het voor de overheid belangrijk dat brede en representatieve maatschappelijke belangengroepen instemmen met het gevoerde beleid. Het buitenparlementaire karakter van dit corporatistische beleid verhindert niet dat dit beleid uiteindelijk onderworpen is aan de parlementaire besluitvorming en bijgevolg is ingebed in de publiekrechtelijke soevereiniteit van de democratische rechtstaat (Deleecq, 2001:222-223).

Volgens Visser en Hemerijck draagt die institutionele inbedding van het corporatisme bij tot een aantal positieve leereffecten. Het voornaamste leereffect is “(...) de mogelijkheid dat georganiseerde belangen worden verleid de inhoud van hun beleidsvoorkeuren en strategieën van collectieve actie te heroverwegen, opnieuw te benoemen en op een maatschappelijk verantwoorde (...) wijze bij te schaven” (Visser en Hemerijck, 1998:98). Door het medebeleid moedigt de overheid de belangengroepen dus aan om hun particuliere belang te overstijgen en zich in te schakelen in ‘universele belangen’ als volledige werkgelegenheid en prijsstabiliteit. Dit is niet het resultaat van een miraculeus altruïsme, maar wel van een ‘voor-wat-hoort-wat’-logica of een ‘norm van wederkerigheid’. Of anders gesteld: actoren rekenen of vertrouwen er onderling op dat huidige toegevingen in de toekomst gehonoreerd zullen worden.

Aan deze logica of norm is een voorwaarde verbonden (Visser en Hemerijck, 1998:98-101). Zonder participatie in zogenaamde ‘netwerken van burgerlijke betrokkenheid’ lukt de instandhouding van de ruilrelatie niet. Precies hierin schuilt de kracht van corporatistisch beleid. De geïnstitutionaliseerde samenwerking verplicht de actoren om elkaar frequent te ontmoeten en zo de vertrouwensbanden aan te halen. Niettemin kan dit georganiseerde vertrouwen kantelen en veranderen in georganiseerd wantrouwen. Corporatistisch beleid maakt het nu eenmaal eenvoudiger voor belangengroepen om obstructie te voeren tegen sociaal-economische beleidshervormingen. Hoewel corporatistisch beleid in economische tegenspoed bijna inherent stabiliteit garandeert, is beleidsverstarring tot zelfs beleidsimpasse de keerzijde van de medaille. Deze neiging van corporatistisch beleid tot institutionele sclerose in sociaal-economisch moeilijke tijden is meestal de focus bij de heersende corporatistische theorievorming. Net het ontbreken van een dynamisch element klagen Visser en Hemerijck aan. Om het corporatistische stelsel doorheen de tijd te schetsen, ontwerpen Visser en Hemerijck, zoals ze het zelf omschrijven, een betrekkelijk eenvoudig conceptueel kader.

3. Vier types van corporatistisch beleid

Enerzijds kenmerkt corporatistisch beleid zich door de mate waarin belangenorganisaties geïntegreerd zijn in de vormgeving en de uitvoering van het beleid en, anderzijds, door de graad van maatschappelijke

steun bij de deelnemende belangenorganisaties voor dat beleid (Visser en Hemerijck, 1998:101-112).

De institutionele integratie markeert het relatieve belang van de regulerende overheid. Naar vorm én inhoud zet de overheid de krijtlijnen uit van het corporatistische bestel. Vormelijk bepaalt de overheid de formele zeggenschap – adviserend, medebesturend of zelfstandig – van de belangenorganisaties en de twee- en drieledige organen op het beleid. Daarnaast bakent de overheid de inhoudelijke reikwijdte van het corporatistische beleid af. Corporatistisch beleid veronderstelt dus een sterke staat die niet alleen de institutionele structuur creëert en bestendigt, maar ook hiërarchisch ingrijpt om in verdelingsconflicten te bemiddelen. Dit noemen Visser en Hemerijck ‘de schaduw van de hiërarchie’. Toch is de overheid niet almachtig. De institutionele integratie kan enkel belangenorganisaties aanzetten om hun particuliere belangen te overstijgen en verdelingsconflicten bij consensus te beslechten. Zonder sociale consensus lukt de ruil tussen overheid en sociale partners niet. De capaciteit en bereidheid hiertoe hangen af van de ‘omvattendheid’ (Olson, 1982:48) van de belangenorganisaties. De ledenamenstelling van ‘omvattende organisaties’ is zo heterogeen dat de ledenbelangen zo goed als samenvalt met het ‘algemeen belang’. Daardoor wordt het moeilijker om de kosten ten gunste van de eigen belangenverdediging af te wentelen op derden. Of omvattende organisaties daadwerkelijk het ‘algemene belang’ boven interne deelbelangen plaatsen, is afhankelijk van twee elementen. Enerzijds van de interne integratie of van het vermogen om tot een interne consensus te komen én in onderhandelingen met anderen deze te vertegenwoordigen en te verdedigen. Anderzijds van de verticale bindingskracht of het vermogen om de leden intern te verzoenen met het bereikte onderhandelingsresultaat.

Institutionele integratie en maatschappelijke steun zijn aan verandering onderhevig. Het corporatistische beleid kan op beide dimensies laag of hoog scoren. Dit betekent niet dat er een direct verband bestaat tussen de mate van institutionele integratie en maatschappelijke steun. Eveneens kan de ontvankelijkheid voor verandering verschillen. Institutionele en maatschappelijke verandering verlopen niet noodzakelijk even snel of traag. Het combineren van de dimensies resulteert in vier mogelijke types van corporatistisch beleid: ‘innovatief corporatisme’, ‘responsief corporatisme’, ‘immobiel corporatisme’ en ‘corporatistische ontvlechting’ (figuur 1).

Figuur 1. Maatschappelijke en institutionele veranderingen van corporatisme

Institutionele integratie	Maatschappelijke steun	
	Laag	Hoog
Hoog	Immobiel corporatisme	Responsief corporatisme
Laag	Corporatistische ontvlechting	Innovatief corporatisme

Bron: Visser en Hemerijck (1998:106)

Innovatief corporatisme is die fase van het corporatisme waarin de corporatistische instellingen als het ware worden ‘uitgevonden’. De maatschappelijke steun voor deze institutionalisering van de belangen van werknemers- en werkgeversorganisaties is groot, maar de graad van institutionele integratie is nog relatief klein. Deze eerste fase mondt ‘normaal’ uit in die van het *responsief corporatisme*. De prille instituties worden verankerd. Veranderingen in instituties zijn mogelijk, maar volgen gewoonlijk een bepaald (padafhankelijk) patroon. De functionele medewerking van deze organisaties, gekoppeld aan institutionele verzekering, leidt tot een slagvaardig beleid. Dit beleid oriënteert zich op een strategie van flexibele aanpassing waaraan zowel overheid als belangenorganisaties meewerken. Corporatistische institutievorming stimuleert en ontmoedigt bepaalde handelingen van de beleidsactoren, maar bepaalt niet in hoeverre deze opportuniteiten werkelijk worden benut. Wanneer op een bepaald ogenblik de maatschappelijke steun voor het corporatisme afneemt, kan het beleid in een *immobiele fase* terechtkomen. Een vervaagde consensus over de beleidsdoeleinden nestelt zich in de bestaande instituties. De instituties zijn er nog, maar de consensus over het doel van het beleid is verdwenen.

Nogmaals, het innoverende aan de analyse van Visser en Hemerijck (1998:114-115) zit hem precies in het dynamische karakter – de interactie tussen institutionele integratie en maatschappelijke steun – van hun conceptueel kader. Wanneer het corporatisme in een beleids crisis of immobiele fase terechtkomt, kan de weg naar *corporatistische ontvlechting* openliggen. De overheid kiest er dan voor om afstand te nemen van elke vorm van corporatistische besluitvorming; de ruil met de sociale partners wordt met andere woorden opgezegd. Tenzij een poging tot reactivering van het responsief corporatisme hier een stokje kan voor steken. Centraal staat de vraag welke richting het Belgische corporatistische beleid en, daarvan afgeleid, de loonregulatie uitgaan in de jaren negentig. Om dit te achterhalen, bouwen we geleidelijk een antwoord op in de volgende hoofdstukken. Daarbij gaan we eerst na

hoe we de machtsposities van de sociale partners kunnen inschatten (hoofdstuk drie). Vervolgens onderzoeken we welke mogelijke wijzigingen deze machtsposities hebben ondergaan in de jaren negentig (hoofdstuk vier). Tot slot analyseren we in welke mate deze mogelijke veranderingen gevolgen voor het corporatistische beleid en de loonregulatie hebben (hoofdstuk vijf).

3. Over macht, machtsbronnen en de arbeidsmarkt

“In the rational-action perspective,
many societal institutions therefore
appear as structurations of power
and as residues of conflict,
which for the time being have been settled
through formal or informal ways of
routinizing decision-making on distributive issues.”

(W. Korpi, 2001:248)

In de hierboven beschreven theorie van Visser en Hemerijck over het corporatistisch beleidsleren is de term ‘macht’, toch één van de centrale begrippen in de sociale wetenschappen en in de politicologie in het bijzonder, nauwelijks gevallen. Dit valt op zijn minst als merkwaardig te bestempelen. Zoals eerder aangehaald, maakt ook Van Ruysseveldt in zijn doctoraatsonderzoek ‘gretig’ gebruik van de neo-institutionele theorievorming in Nederland en specifiek deze van Visser en Hemerijck. Met reden staat hij kritisch tegenover hun theorie van corporatistisch beleidsleren. Van Ruysseveldt (2000:121) formuleert een soortgelijke opmerking als de onze: “(...) men kan zich afvragen of machtsverhoudingen, ondanks corporatistische vormen van besluitvorming, niet veel meer invloed hebben op de onderhandelingsresultaten dan wordt aangenomen.” Vervelend is ook dat aan de term ‘beleidsleren’ een connotatie kleeft van een rationeel proces waarbij ‘leren’ blijkbaar goed is voor allen. Hoewel we het begrip ‘beleidsleren’ blijven hanteren, willen we ons uitdrukkelijk distantiëren van een dergelijke normatieve invulling.

In hun theorie hechten Visser en Hemerijck (1998:155) vooral belang aan het onderschrijven van de zogenaamde ‘norm van wederkerigheid’ door de belangenorganisaties. De voornaamste betekenis van deze norm ligt in het beperken van de particuliere aspiraties van de belangenorganisaties, de zogenaamde ‘voor wat hoort wat’-logica, zodat aan het (fictieve) algemene belang niet verzaakt wordt. De norm van wederkerigheid alludeert dus op een soort morele verplichting waar onder andere ‘leiderschap, moed en goede bedoelingen’ (Visser en Hemerijck, 1998:154) voor nodig zijn. Belangrijk daarbij is dat deze omschrijving impliciet een beeld evoceert waarbij machtsverhoudingen op zijn minst in de coulissen van vergetelheid zijn verdwenen. Nochtans blijft de norm van wederkerigheid enigszins in gebreke

tussen de Nederlandse werknemers en -gevers na het befaamde *Akkoord van Wassenaar* (1982). Terwijl de werknemers zich aan de afgesproken loonmatiging houden, vullen de werkgevers in veel geringere mate hun belofte van algemene arbeidsduurverkortung in (Becker, 2001:461-466). Het *Akkoord van Wassenaar* weerspiegelt dus eerder de werkgeversbelangen, dan de belangen van de werknemers (Jones, 1999:163). Niettemin blijft de Nederlandse vakbeweging bijvoorbeeld aanwezig in allerhande bi- en tripartiete overlegorganen en stellen de werkgeversorganisaties dit niet in vraag. De werkgeversorganisaties hebben de machtsverschuiving dus niet ten volle benut. Dat was ook niet nodig. De loonmatiging is er niet gekomen omdat het mythische *Akkoord van Wassenaar* een staaltje van grootse voorzienigheid was, maar wel onder druk van de ‘markt’. Net dit ogenschijnlijk neutrale gegeven en de bovenstaande constatering en kritieken zijn voor ons de aanleiding om op een meer expliciete, vooralsnog theoretische, manier stil te staan bij de machtsposities van de sociale partners in België. Via enkele politicologische en politiek-sociologische beschouwingen over macht willen we de contouren van onze analyse beter afbakenen. Straks, in hoofdstuk vier, kleuren we deze theoretische contouren empirisch in.

1. Enkele inleidende opmerkingen over macht

Vele andere sociale wetenschappers waren ons al voor om het concept ‘macht’ als een ‘wezenlijk betwist’ begrip te typeren. Dergelijke begrippen zijn (gedeeltelijk) zo controversieel dat ze nauwelijks eenduidig of afdoende te definiëren zijn. Verschillen in disciplinaire afspraken, theoretische uitgangspunten, maar ook (en bovenal) politieke overtuiging verhinderen een algemeen aanvaarde definitie. Dat sociale wetenschappers deel uitmaken van én een sociale positie bekleden in de samenleving die zij onderzoeken, maakt het er niet gemakkelijker op. Een meer dan verdienstelijke poging om de term ‘macht’ te definiëren en semantisch te duiden, onderneemt de Canadees-Amerikaanse socioloog Wrong (1995). Hij omschrijft macht als “(...) the capacity of some persons to produce intended and foreseen effects on others” (Wrong, 1995:2).¹ Een definitie waar we ons kunnen in vinden.²

¹ Door macht als een vermogen te aanzien, verzekert deze Hobbesiaanse visie dat macht zich niet *per se* moet uiten in openlijk gedrag en kunnen ook ongewenste neveneffecten in rekening worden gebracht.

² Deze relationele (en bijgevolg sociologische) machtsdefinitie is slechts een aanleiding voor Wrong om een vijftal componenten gerelateerd aan het begrip ‘(sociale)

Het ‘meten’ van macht is een al even heikele kwestie. Logischerwijze vloeit dit voort uit de moeilijkheid om de term ‘macht’ te definiëren. Vooraleer we macht kunnen ‘meten’, moeten we natuurlijk eerst na-gaan waarop deze is gefundeerd. Zonder daarbij het relationele ka-rakter uit het oog te verliezen, is macht het vermogen tot het mobilise-ren van machtsmiddelen of -bronnen (Wrong, 1995:124-125).

2. Machtsbronnen als aanzet tot het ‘meten’ van macht

Pogingen om macht te ‘meten’, dragen meestal ronkende titels in zich die een hoog verwachtingspatroon scheppen (cf. Boucké, 2002b). Ze vallen al snel door de mand omdat ze nauwelijks het legislatieve peil overstijgen. Casestudies beperken zich dan weer meestal tot het analy-seren van manifeste machtsuitoefening binnen een bepaald besluit-vormingsproces. Dergelijke onderzoeken verliezen de latente en structurele dimensie van macht uit het oog (cf. *infra*) en typeren zich verder door hun *post hoc* karakter. De opbouw tot thesevorming, toch de ultieme betrachting van iedere wetenschappelijke discipline, valt daarbij meestal in het water. Het aanhalen van de diverse machtsbron-nen van belangengroepen is een alternatieve onderzoeksopzet, maar dergelijke opsommingen kunnen nooit volledig zijn. Het bepalen van de relatieve waarde van machtsbronnen is bovendien een ander vraag-stuk. Niettemin is het zich concentreren op machtsbronnen in plaats van op manifeste machtsuitoefening een solider uitgangspunt.

Vier met elkaar verstrengelde, maar van elkaar te onderscheiden stap-pen, leiden tot effectieve (manifeste) machtsuitoefening (Olsen en Marger, 1993:5-6). Een eerste initiële voorwaarde is natuurlijk het bezitten van of toegang hebben tot relevante im- of materiële machts-bronnen. De meeste van deze machtsbronnen zijn inherent eindig, maar sommige zijn dat niet, zoals kennis en vaardigheden, en kunnen zelfs toenemen bij gebruik. Welke en hoeveel van de beschikbare machtsbronnen de machtsouder inzet, is een tweede stap. Dit beslis-singsproces is afhankelijk van de inschatting van de machtsbronnen die ter beschikking staan van derden. Een derde stap behelst het om-zetten van machtsbronnen in daadwerkelijke machtsuitoefening. Ten slotte is er slechts sprake van effectieve machtsuitoefening indien deze

macht’ uit te diepen. Het zou ons te ver leiden om hierop verder in te gaan. We ver-wijzen daarvoor naar de publicatie van Wrong (1995:3-14).

er in slaagt om het verzet of de weerstand van het machtssubject te breken en het intentionele doel te bereiken.

Precies de inschatting van de machtsbronnen biedt het aanknopingspunt om machtsbronnen als een elementaire aanzet te beschouwen om macht te ‘meten’. Macht heeft niet alleen betrekking op de reële dimensie en het zichtbare of openlijke gebruik ervan, maar ook op het vermogen daartoe. Er is met andere woorden een verschil tussen het manifeste en het latente karakter van macht.³ Iemand bezit latente macht wanneer hij of zij in het verleden minstens één keer succesvol macht heeft uitgeoefend of wanneer macht aan hem of haar wordt toegeschreven zelfs al is deze nog nooit gebruikt. Hier loert wel het gevaar om het hoekje om het bezit en de controle over machtsbronnen gelijk te schakelen aan het vermogen tot macht. Het verschil tussen het beschikken over machtsbronnen en het gebruik ervan is soms groot.

Toch is het benadrukken van vooral het latente karakter van macht een geschikter uitgangspunt om macht te ‘meten’ dan te focussen op de manifeste machtsdimensie. Om dit aan te tonen, is Korpi (1985:31-33 en 35-36) onze leidraad. Via een aangepaste rationele-keuzebenadering – de rationele-actiebenadering – legt hij vooral de nadruk op de latente dimensie van macht. Het causale verklaringsmodel bij manifeste machtsuitoefening vult Korpi aan door in de eerste plaats de intentionaliteit van de machtsouder in de analyse te betrekken. Een intentionele actor opteert ervoor op een bepaalde wijze te handelen waarvan de actor vermoedt dat net deze gekozen machtsbronnen bijdragen tot het doel. De keuze van én het geloof in de effectiviteit en efficiëntie van de ingebrachte machtsbronnen hangt af van andere actoren en hun veronderstelde volume aan machtsbronnen die ze ook daadwerkelijk zullen inzetten. Elke actor tracht dus het handelen van andere actoren te voorspellen. In een dergelijke afhankelijkheidsrelatie hangt bijgevolg het vermogen tot handelen, maar ook de verwachtingen van actoren, af van hun relatieve machtsbronnen. Deze machtsbronnen weerspiegelen op hun beurt eveneens het vermogen tot handelen. Wanneer het aantal machtsbronnen sterk verschilt, neemt de waarschijnlijkheid op manifeste machtsuitoefening af en verhoogt de

³ Wrong (1995:126-127) verkiest de typering ‘latent’ boven ‘potentieel’. Bij potentiële macht is er slechts een vermoeden van macht. Bij latente macht is daar geen twijfel toe.

kans op een institutionalisering van de machtsverhoudingen.⁴ Korpi's intentionele benadering kunnen we daarom moeiteloos in verband brengen met een neo-institutionele analyse van de arbeidsmarkt.

3. De arbeidsmarkt als institutie

Het startpunt van elke neo-institutionele analyse van de arbeidsmarkt is de asymmetrische machtsverhouding tussen de abstraherende categorieën 'arbeid' en 'kapitaal'. Adam Smith schrijft hier in 1776 over: "[t]he workmen desire to get as much, the masters to give as little as possible. The former are disposed to combine in order to raise, the latter in order to lower the wages of labour. It is not, however difficult to foresee which of the two parties must, upon all ordinary occasions, have the advantage in the dispute, and force the other into a compliance with their terms. ... In all such disputes, the masters can hold out much longer" (geciteerd in Korpi, 1985:37). De wereld is vanzelfsprekend veranderd sinds 1776. Toch veruiterlijkt en institutionaliseert de huidige arbeidswetgeving nog steeds deze asymmetrische machtsverhouding door op de werkplaats een ondergeschikte plaats toe te kennen aan de categorie 'arbeid' tegenover de categorie 'kapitaal' (zie Blanpain en Vanachter, 1998:4-7 en 27-29). Diverse redenen dragen bij tot deze structurele asymmetrie. Vooreerst is kapitaal inherent beter georganiseerd dan arbeid doordat elke individuele werkgever, in tegenstelling tot de individuele werknemer, een collectieve entiteit vertegenwoordigt. De individuele werkgever beschikt dus sowieso al over een groter potentieel aan machtsbronnen dan de individuele werknemer. Daarom geeft de werkgever de voorkeur aan een individuele ruil van loon tegen arbeid. Ten tweede, door bijvoorbeeld over een grotere mobiliteitsradius, zoals op het gebied van investeringen, te beschikken, kan kapitaal op een veel soepelere manier met veranderingen in de marktvoorwaarden omspringen dan arbeid. Deze laatste treedt per definitie retroactief op.

Met de asymmetrische machtsverhouding tussen arbeid en kapitaal hangt onlosmakelijk politiek conflict samen over de voorwaarden waaronder loon voor arbeid wordt geruild (Western, 1998:226). De neo-institutionele benadering vertelt hier natuurlijk niets nieuws over de herkomst van dit politiek conflict, maar beroept zich op een klas-

⁴ We verwijzen naar het artikel van Korpi voor een uitleg over deze ogenschijnlijk contra-intuïtieve stelling.

siek marxistisch inzicht. Origineler is de stelling dat dit politiek conflict een langdurige institutionele stempel nalaat op het huidige functioneren van de arbeidsmarkt. Binnen de neo-institutionele analyse stellen arbeidsmarktinstituties, te beschouwen als duurzame wettelijke en normatieve kaders op de arbeidsmarkt, zich dus tegelijkertijd op als afhankelijke en onafhankelijke variabelen.⁵

Met dit laatste, de arbeidsmarktinstitutie als onafhankelijke variabele, kunnen we terug aanknopen bij Korpi (1985:33-34 en 37-39; 1999:245-249). Zijn gedachtegang laat zich als volgt samenvatten: “[w]hen rational holders of power resources attempt to improve their net outcomes in situations of conflicts of interest, strategies to decrease costs associated with the use of power are likely to come into focus” (Korpi, 1999:245). Aan machtsbronnen zijn dus kosten verbonden. Het onderhoud, de mobilisatie en het effectieve aanwenden van machtsbronnen veroorzaken opportuniteitskosten. Onderhouds- en mobilisatiekosten houden verband met de mate waarin een machtsbron klaar is om ingezet te worden. Toepassingskosten slaan op de kosten verbonden aan de manifeste machtsuitoefening. Het proberen drukken van deze opportuniteitskosten stimuleert de actoren om politiek conflict te vermijden. Naast normatieve machtsuitoefening, door middel van bijvoorbeeld geloofsovertuigingen, ideologieën en discours, is het institutionaliseren van machtsverhoudingen een bijzondere investering om de kosten te minimaliseren. Door de context, voorwaarden en methodes van besluitvorming institutioneel vast te leggen, kan de nood aan inzet van machtsbronnen geminimaliseerd worden. Dit verhoogt de voorspelbaarheid van de besluitvorming. Potentiële politieke conflicten kunnen op die manier zoveel mogelijk vermeden worden. Institutionele structuren creëren voordelen voor alle actoren omwille van een stijgende zekerheid en dalende opportuniteitskosten. Deze voordelen zijn ongelijk verdeeld. Korpi neemt aan dat de ongelijke verdeling van machtsbronnen tussen actoren ingebakken zit in deze instituties en structuren en deze bijgevolg gestolde machtsverhoudingen reflecteren.⁶

⁵ Ook Visser en Hemerijck (1998:72-74) erkennen het ambigue karakter van instituties en de inbedding ervan in een machtsstructuur, maar beperken zich tot een eerder vluchtig beschrijven ervan.

⁶ Met hun vernieuwende denkoefening hebben Bachrach en Baratz (1994:85-94) de tweede dimensie van macht blootgelegd. Zogenaamde ‘niet-beslissingen’ en latente machtsuitoefening verruimden het politicologische jargon. Macht werd een tweedimensionaal begrip. Met zijn klassiek geworden indeling van manifeste, latente en structurele macht voegde Lukes (1974) er een derde dimensie aan toe. Met de nadruk op de structurele dimensie te leggen, neemt Lukes ook een dergelijke stellingname

Dit betekent nog niet dat deze machtsverhoudingen in het dagdagelijkse handelen op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt manifest zichtbaar zullen zijn.⁷ Hoewel theoretisch de asymmetrische machtsverhouding tussen arbeid en kapitaal blijft bestaan, bepalen arbeidsmarktinstituties hoe arbeid ingeruild wordt tegen loon. Zo reguleert de indexeringsclausule in CAO's, als arbeidsmarktinstitutie waarbij de lonen zich automatisch aan de levensduurte aanpassen, de exogene impact van de macro-economische variabele 'inflatie' op de ruilverhouding. Deze arbeidsmarktinstitutie (cf. Scholliers, 1985) is, net zoals iedere arbeidsmarktinstitutie, dan ook de gekristalliseerde resultante van een (tijdelijke) beslechting van de sociale strijd tussen arbeid en kapitaal.

Historisch gezien, is de uitkomst van deze sociale strijd, en bijgevolg de gedaanten die arbeidsmarktinstituties zullen aannemen, sterk variërend naargelang de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktinstituties weerspiegelen met andere woorden een voorlopige machtsverhouding tussen arbeid en kapitaal binnen een gegeven tijd en ruimte. Hoe verhoudt zich deze machtsbalans in de jaren negentig ?

van bevroren machtsverhoudingen in, maar, zoals Korpi (1985:32) schrijft, hij "(...) *remained confined to the view that power must be studied in and through its exercise.*"

⁷ Net dit zet sommigen aan tot de politieke gevolgtrekking dat 'links' en 'rechts' niet meer bestaan. Ze vergissen zich schromelijk.

4. De machtspositie van de sociale partners

“In een context van structurele werkgelegenheids crisis en – globaal genomen – stagnerende nationale economie valt er sowieso voor werknemers en hun belangenorganisaties al niet veel te rapen. (...) De dagen van de Keynesiaanse aanpak zijn veraf. Veraf dus ook de mogelijkheden voor diezelfde vakbonden om (...) sociale ongelijkheidstendensen tijdig in te dijken of om tenminste de ergste uitwassen ervan te remediëren. De vakbeweging is vandaag dus in het defensief gedrongen. Ook al omdat zijzelf nu al jarenlang het voorwerp uitmaakt van niet aflatende ideologische aanvallen op haar “postmodern” bestaansrecht.”

(J. Bundervoet, 1997:23)

Nu we weten dat machtsbronnen de basis voor machtsuitoefening zijn en voor de analyse ervan een geschikt vertrekpunt vormen, opent dit perspectieven om de machtsposities van de Belgische sociale partners in te schatten. We willen meteen duidelijk maken dat we geen enkele pretentie hebben om de macht van de sociale partners nauwgezet te ‘meten’ – als dat al *überhaupt* mogelijk zou zijn. Om de machtsbronnen van de sociale partners in kaart te brengen, is het verantwoord om de term ‘machtspositie’ te verkiezen boven het te statische begrip ‘macht’. Elke machtsrelatie is immers asymmetrisch of ongelijkwaardig van aard. Wie macht bezit, heeft nu eenmaal een grotere controle over het gedrag van het machtssubject dan omgekeerd. Deze machtsverhouding is niet absoluut, maar draagt bijna altijd elementen van wederkerigheid in zich. Vooral bij stabiele sociale relaties, wanneer de sociale interactie tussen beide actoren de aard van een éénmalige gebeurtenis overstijgt, zal de macht van de ene actor op een bepaald terrein allicht vereffend worden door een machtsrelatie op een ander terrein. Het begrip ‘machtspositie’ is daarom nauwkeuriger dan de term ‘macht’.

1. De Belgische vakbeweging

Leden vormen een organisatorische en primaire machtsbron voor vakbonden. Uiteraard wordt de machtspositie van vakbonden door veel meer dan alleen maar het ledental bepaald. Maar andere machtsbronnen, zoals het mobilisatiepotentieel en de financiële middelen voor

onder andere het spijzen van een stakingskas en het uitbouwen van een professioneel kader, zijn ervan afgeleid. Hoe meer leden, hoe hoger het mobilisatiepotentieel en hoe omvangrijker de financiële middelen. Het ledenaantal vormt dus een indicator *par excellence* voor het vermogen van een vakbond om tot collectieve actie over te gaan. Concreet is, in vergelijking met de stagnatie uit de jaren tachtig, het globale vakbondsledenaantal terug gestegen in (voornamelijk de eerste helft van) de jaren negentig (tabel 1).¹ Met uitzondering van de periode 1950-1955 lukt het ACV er telkens in om de globale jaarlijkse gemiddelde groei te overtreffen. Het ABVV slaagt hier nooit in en de ACLVB soms.

Tabel 1 – Gemiddelde vijfjaarlijkse vakbondsledengroei (%), 1945-2000

	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	75-80	80-85	85-90	90-95	95-00
abvv	7,9	2,8	1,0	1,1	2,3	5,5	1,3	-0,6	-0,5	1,8	0,5
aclvb	9,2	5,5	0,8	0,9	1,0	9,3	4,5	1,1	0,2	0,3	0,7
acv	15,9	2,9	3,1	2,2	2,8	5,1	2,0	0,7	0,9	1,0	1,5
globaal	11,6	3,0	2,0	1,7	2,4	5,6	1,9	0,2	0,4	1,8	0,8

Bron: 1945-1995: Ebbinghaus, e.a. (2000:152); 1995-2000: Vandaele (2002b:10). Eigen berekening.

Behalve de absolute ledenomvang is de verhouding tussen het aantal effectieve en het aantal potentiële leden minstens even cruciaal. Deze verhouding meten we door de syndicalisatiegraad te bepalen. Net als de ledencijfers is ook de syndicalisatiegraad in de jaren negentig terug hersteld van de daling tot stagnatie uit het voorgaande decennium (Vandaele, 2002b). De syndicalisatiegraad is slechts een indicator die bij benadering de toestand en ontwikkeling binnen de arbeidsverhoudingen reflecteert. Ook andere organisatorische machtsbronnen moeten we daarom in de analyse betrekken.

Zo zijn de vakbondsstructuur en de solidariteit onder de vakbondsleden eveneens belangrijke niet-herleidbare collectieve machtsbronnen. De sociologische samenstelling van het ledenbestand en de graad van organisatorische verdeeldheid – ideologieën komen hier om het hoekje kijken – beïnvloeden op hun beurt in belangrijke mate de vakbonds-solidariteit. Niettegenstaande het herstel van de syndicalisatiegraad laten de veranderingen in de vakbondsstructuur vermoeden dat er meer aan de hand is (Martens, 2001:5-7). De dominante strategie tot wijziging in de vakbondsstructuur is het fuseren van vakbondscentra-

¹ We beperken ons tot de drie voornaamste vakbondsconfederaties.

les (Vandaele, 2003a). In de veronderstelling dat schaalvergroting tot een kostenbesparing zal leiden, lijkt deze fusiegolf in de jaren negentig onder andere het (uitgestelde) antwoord te zijn op de verschuiving van de tewerkstelling van de traditionele industriële sectoren naar de dienstensectoren. Deze fusiebeweging leidt weliswaar tot een grotere vakbondconcentratie, maar de mate van centralisatie wijzigt amper. De confederaties hebben ook weinig invloed op hun centrales bij sectorale onderhandelingen. Omgekeerd zijn de centrales, wat de CAO-onderhandelingen aangaat, invloedsvol in de confederatie. Wat de twee voornaamste confederaties betreft, is, getuige de algemene stakerskas, het ACV nog steeds sterker gecentraliseerd dan het ABVV. Ten aanzien van de confederatie genieten de ABVV-centrales een grotere autonomie dan de ACV-centrales. Ondanks de ACV-ledengroei en de fusiebeweging blijft het Belgische vakbondslandschap sterk verdeeld (Traxler e.a., 2001:42).² Dat het ACV sinds 1959 de dominante rol van het ABVV overneemt, verandert daar nauwelijks iets aan.

Wat de sociologische samenstelling van de confederaties aangaat, zetten de eerder opgemerkte veranderingen zich door in de jaren negentig (Vandaele, 2002a:4; Van Gyes e.a., 2000:125-129). De leden-samenstelling van de confederaties getuigt van een toenemende heterogeniteit. Het aandeel van de werknemers met een arbeidersstatuut neemt af ten voordele van de werknemers met een bediende- of ambtenarenstatuut. Hoewel de harmonisering van het arbeiders- en bediendestatuuut is uitgesteld, blijft het, vooral bij het ABVV, voor spanningen zorgen tussen arbeiders- en bediendecentrales. De soms oude leeftijdsstructuur van de militantenkernen en het gebrek aan valabele kandidaten bij de sociale verkiezingen duiden dan weer op een zekere mate van ontmoediging bij de syndicale vrijwilligers (Bundervoet, 1997:24). Werklozen, (brug)gepensioneerden en studenten maken ongeveer één derde uit van het vakbondsledenbestand.

De net aangehaalde organisatorische machtsbronnen, het ledenaantal, vakbondsstructuur en -samenstelling, bepalen mee het stakingsgedrag – de meest manifeste vorm van vakbondsmacht. Toch is het verband tussen stakingsgedrag en vakbondsmacht niet eenduidig. Stakingen

² Tegenover dit uitgesproken vakbondspluralisme staat een pragmatische samenwerking tussen de vakbondsconfederaties (Pasture, 1996). Naast de representatieve vakbondsconfederaties bestaan er ook categorale of onafhankelijke vakbonden, maar deze zetelen niet aan de onderhandelingsstafel van het interprofessionele overleg of het overleg *tout court*.

kunnen we evenzeer interpreteren als een blijk van onmacht en een uiting dat vakbonden de controle over hun leden verliezen. Tussen stakingsgedrag en het vakbondslidmaatschap is nauwelijks een uitgesproken verband. Hoe dan ook, gedurende de eerste helft van de jaren negentig blijft het aantal stakingen op een gelijkaardig niveau als tijdens de jaren tachtig en dit ondanks de delocalisering, de vele bedrijfsherstructureringen en faillissementen in de private sector (Vilrocx en Van Leemput, 1998:328-329). Sociale plannen verzachten het leed. Het is pas op het einde van de jaren negentig dat het aantal stakingen drastisch toeneemt en daarbij zelfs het niveau van de jaren zeventig overstijgt (tabel 2). Een recordjaar is 2000. Toen waren er 915 stakingen en een jaar later blijft het peil hoog met 783 stakingen (ACV, 2002:19).³ Deze stakingen moeten we voornamelijk situeren binnen de quataire sector (Van Gyes, e.a., 2000:116-117). De stakingen binnen de (semi-publieke) overheidsdiensten roepen wrevel op bij delen van de publieke opinie en sommige politici. Naar aanleiding van het afsluiten van het interprofessionele akkoord in 2000 zijn er ook stakingen in 2001 die de vakbondseisen kracht moeten bijzetten. Tot slot vindt in 1993 de eerste nationale staking plaats sinds de jaren dertig.

Tabel 2. Stakingsfrequentie, 1960-1999

	ACV	NIS		ACV	NIS		ACV	NIS		ACV	NIS
1960	-	61	1970	160	151	1980	289	132	1990	77	32
1961	-	38	1971	222	184	1981	279	-	1991	220	62
1962	83	40	1972	203	191	1982	379	-	1992	207	49
1963	141	48	1973	334	172	1983	262	-	1993	371	28
1964	222	41	1974	231	235	1984	243	-	1994	501	30
1965	65	43	1975	294	243	1985	215	64	1995	330	50
1966	67	74	1976	379	281	1986	850	-	1996	257	60
1967	90	58	1977	274	220	1987	216	-	1997	395	17*
1968	109	71	1978	346	195	1988	169	64	1998	829	485
1969	137	88	1979	235	215	1989	215	55	1999	714	64

Bron: ACV: Martens (1999), ACV (2002); NIS: Sociale statistieken.

*Het aantal stakingen is enkel bekend van januari tot april.

Deze eerste blik op de organisatorische machtsbronnen vervolledigen we door enkele institutionele en politieke machtsbronnen te bekijken. De drie confederaties, die gerelateerd zijn aan de socialistische, liberale en christen-democratische politieke familie, genieten een formele

³ De ACV-stakingscijfers kunnen we als representatief beschouwen, zie hierover Martens (1999). De NIS-cijfers onderschatten zonder meer het werkelijke aantal stakingen. Het NIS telt 75 stakingen in 2000 en 135 stakingen in 2001.

monopoliepositie. Sinds 1985 is deze bevoorrechte status doorbroken door de NCK. In verband met de vierjaarlijkse sociale verkiezingen is deze categorale vakbond erkend als representatieve vakorganisatie. Het succes van de NCK blijft bescheiden (tabel 3). Net zoals bij de ledenontwikkeling wisselt de relatieve positie van het ABVV met het ACV. De vierjaarlijkse sociale verkiezingen verhinderen een duurzame samenwerking tussen beide confederaties. Onderzoek bevestigt dat net dan, behoudens ledenwervingscampagnes, de concurrentie het hoogst is tussen het ABVV en ACV (Van Ruysseveldt, 2000:237-238).

Tabel 3. Behaalde stemmen voor de ondernemingsraad (%), 1954-2000

	1954	1958	1963	1967	1971	1975	1979	1983	1987	1991	1995	2000
abvv	59,0	55,0	51,1	51,5	48,7	46,1	42,6	43,4	40,8	37,9	37,5	37,0
aclvb	3,5	4,0	5,1	6,0	5,8	6,2	7,3	7,9	7,5	7,5	8,3	8,9
acv	37,0	41,0	43,8	42,5	45,5	47,7	50,1	48,6	47,9	51,5	51,7	52,0
nck	-	-	-	-	-	-	-	-	3,8	3,1	1,5	1,2

Bron: 1954-1995: Vilrocx en Van Leemput (1998:323); 2000: MTA (2001).

De verhouding tussen de representatieve confederaties is grotendeels in functie van de regeringssamenstelling. Ook persoonlijke verhoudingen tussen de vakbondsvoorzitters en de syndicale traditie zijn van belang. De relatie tussen de twee voornaamste confederaties, het ABVV en ACV, is bijgevolg van een wisselende aard. In de eerste helft van de jaren tachtig botert het niet tussen deze twee confederaties. Wanneer in 1988 in beide confederaties nieuwe voorzitters aantreden, verbetert de relatie. Tijdens de discussie over het al of niet aanvaarden van het *Globaal Sociaal Pact* in 1993 en het *Toekomstcontract voor Werkgelegenheid* in 1996 is de verhouding tussen beide confederaties opnieuw niet rooskleurig (*cf. infra*). Naderhand herstelt de relatie tussen beide confederaties terug, maar andermaal wijzigt deze verhouding. Voor het eerst sinds 1958 heeft het ACV in juni 1999 geen 'beviende' partij meer in de regering. Niettemin brengen het ACV en ABVV nog een gemeenschappelijke eisenbundel aan bij de interprofessionele onderhandelingen in 2000. Twee jaar later is dit niet meer het geval; de gemene deler is nog maar eens zoek. Er rijst onenigheid over de toepassing van het tijdskrediet en, in verband met het *herenakkoord*, verschillen het ACV en ABVV van mening over de harmonisering tussen het arbeiders- en bediendestatuuut en over de vrijwaring van solidariteitsacties. De wrijvingen tussen beide worden in de hand gewerkt door de (niet-toevallige) toenadering tussen het ABVV en de ACLVB. Deze laatste confederatie wordt opgenomen in de EVV- en de IVVV-familie. Door het veranderen van de represen-

tativiteitsvoorwaarden in de openbare sector wordt de ACLVB-aanwezigheid in de onderhandelings- en overlegstructuren in de openbare sector veralgemeend.⁴

Naast de spelregels over de onderlinge verhoudingen tussen de confederaties zijn de betrokkenheid van de vakbonden in het beheer en de uitvoeringstaken van de sociale zekerheid en het sociale beleid én de sterk geïnstitutionaliseerde vakbonds aanwezigheid in de onderneming belangrijke institutionele machtsbronnen (Van Ruysseveldt en Visser, 1996:232). Het interprofessionele akkoord van 2000 vermeldt de noodzaak om de sociale dialoog in de Kleine en Middelgrote Ondernemingen (KMO's) te bevorderen. Het ACV acht dit onvoldoende en voert campagne voor een werkelijke vakbonds aanwezigheid in de KMO's. Deze vakbonds aanwezigheid op de werkvloer is belangrijk. Samen met de syndicale premie ontmoedigt de vakbonds aanwezigheid zwartrijdersgedrag. Door de hoge dekkingsgraad van de CAO's kan iemand die geen vakbondslid is immers ook genieten van de mogelijke vruchten geplukt uit de onderhandelingen met werkgeversorganisaties. Nagenoeg negentig procent van de werknemers in België valt onder een CAO. Er gaan stemmen op om het algemeen verbindend verklaren van CAO's te beperken tot specifieke regio's.⁵ Het Vlaamse 'CAO-decreet' is vooralsnog een slag in het water. Naast de syndicale delegatie is de dienstverlening een belangrijk rekruterings- en bindings-element. Uit onderzoek (cf. Scruggs en Lange, 2001) blijkt dat in het bijzonder de zo goed als monopoliepositie van de confederaties in het uitbetalen van de werkloosheidsvergoedingen een beslissende factor is die hun aantrekkingskracht verklaart. De confederaties ontvangen hiervoor een administratieve vergoeding. Ook tegenover andere uitvoeringstaken staat een vergoeding.

Wat ten slotte de politieke machtsbronnen aangaat, neemt de afstand tussen de verzuilde confederaties en hun 'bevriende' politieke partijen verder toe (Arcq en Blaise, 1999:17-18). Behalve de formele opname van de voorzitters van de socialistische gewestelijke afdelingen in het

⁴ De geschiedenis herhaalt zich. In 1954 erkende de paarse coalitie *avant la lettre* officieel het ACVLB als een representatieve confederatie.

⁵ Loonakkoorden, afgesloten in regio's met een lage werkloosheidsgraad, die daarna 'artificieel' verbindend worden verklaard, verhinderen het aanpassen van de lonen in regio's met een hoge werkloosheidsgraad, luidt de redenering en is, gegeven de Belgische context, aldus nefast voor de economische heropleving van Wallonië. Voor een dergelijk pleidooi, zie onder andere Sauwens (2001). Ook het VEV houdt er een soortgelijke redenering op na.

partijbestuur van de respectieve socialistische partijen zijn de relaties vooral informeel. De neoliberale erfenis van de jaren tachtig zet zich verder in de jaren negentig waardoor de vakbonden het niet onder de markt hebben (Van Ruysseveldt en Visser, 1996:211). Dit is onmiskenbaar zo tussen de ACLVB en de VLD. Politieke partijen distantiëren zich meer en meer van hun ‘bevriende’ vakbonden. En ook het omgekeerde is waar. Met wortels in de christen-democratische traditie is AGALEV voor het ACV een bijna even ‘natuurlijke’ partner als de CD&V. Opnieuw tijdens het *Globaal Sociaal Pakt* en de daaropvolgende periode en tijdens het *Toekomstcontract voor Werkgelegenheid* is de verhouding tussen de vakbonden en politieke partijen onderkoeld. Met het aantreden van de regering Verhofstadt I blijven de sociale partners aanvankelijk al evenzeer in de kou staan. Eenmaal de paars-groene regeringscoalitie de spelregels op het gebied van het sociale overleg beter onder de knie heeft, verbetert de verstandhouding. Niettemin bevorderen pleidooien voor het ‘primaat van de politiek’ deze verstandhouding niet.

2. De Belgische werkgevers

De Belgische werkgevers vormen geen homogeen blok (De Koster en Van Holm, 1989). Onderlinge concurrentie en het verschillende afzetgebied van diensten of producten verdelen de werkgevers. Werkgevers die vooral voor de binnenlandse markt produceren, hebben een andere visie op én strategie ten aanzien van hun relatie met vakbonden en overheid, dan werkgevers die aan sterkere internationale concurrentiedruk onderhevig zijn. Dezelfde redenering gaat op voor de KMO's versus de multinationale ondernemingen (MNO's). Deze heterogeniteit weerspiegelt zich in de diversiteit van de werkgeversorganisaties. De geografische vertegenwoordiging, het sectorale of intersectorale karakter van de organisatie in kwestie en de grootte van de onderneming zaaien tweedracht (Arcq, 1990:5). Niettemin worden in principe alle bedrijven op het interprofessionele en nationale niveau door één en dezelfde organisatie vertegenwoordigd. Deze grote graad van organisatorische coherentie staat in schril contrast met de ideologische verdeeldheid aan vakbondszijde.

Het VBO, opgericht in 1973 na de fusie van het Verbond der Belgische Nijverheid met het Verbond der Belgische Niet-Industriële Ondernemingen, is de belangrijkste nationale en interprofessionele werkgeversorganisatie. Sinds 1 januari 2002 bezit deze organisatie het sta-

tuut van een vereniging zonder winstoogmerk. Het is de aanleiding voor het VBO om opnieuw de volledige rechtspersoonlijkheid te eisen voor de vakbondsconfederaties. Via federaties vertegenwoordigt het VBO zowel KMO's als MNO's. Dit getrapte lidmaatschap kennen de regionale organisaties niet, maar het VEV, UWE en het VOB zijn wel interprofessionele organisaties. Een protocol van 11 mei 1971 formaliseert de afbakening van de bevoegdheidsverdeling tussen de nationale en regionale interprofessionele organisaties. De materies voorbehouden aan het federale niveau behoren tot het actiedomein van het VBO. De gewestelijke en gemeenschapsbevoegdheden van de deelstaten zijn het domein van de regionale organisaties. Tot slot vertegenwoordigt Unizo, het voormalige NCMV, de zelfstandige ondernemer.

Aan Vlaamse zijde zijn de onderlinge verhoudingen tussen de werkgeversorganisaties aan het schuiven. Op 21 februari 2002 kondigden het VEV en de Kamers van Koophandel aan te willen samenwerken en het patronale landschap te vereenvoudigen via de oprichting van een nieuwe gemeenschappelijke organisatie: Voka. Het VEV en de Kamers beschouwen elkaar als complementaire organisaties. Een synergie van elkaars sterktepunten in Voka levert volgend plaatje op: een organisatie die sterk staat in stedelijke gebieden, maar toch lokaal verankerd is, die zowel grote als kleine ondernemingen onder haar leden telt en die ervaring heeft op het vlak van belangenbehartiging, sociale overleg en studiewerk, maar ook op het vlak van dienstverlening. Het pijnpunt voor Voka blijft dat slechts individuele ondernemingen lid kunnen worden. Als Voka over voldoende representativiteit wil beschikken, zal ze de sectoren in haar organen moeten betrekken. Daarop hebben een aantal werkgeversfederaties niet gewacht. Eveneens nieuw sinds oktober 2002 is *Industrie Vlaanderen*, een samenwerkingsverband tussen oorspronkelijk zeven werkgeversfederaties uit de industrie (Agoria Vlaanderen, Febelgra Vlaanderen, Febelhout Vlaanderen, Febeltex Vlaanderen, de Kledingfederatie Vlaanderen en Sirev) met als belangrijkste doel een betere belangenbehartiging op het Vlaamse overlegniveau mogelijk te maken.⁶ De belangrijkste werkgeversfederatie is Agoria, het voormalige Fabrimetal, dat 1.200 bedrijven uit de technologische industrie overkoepelt. De Waalse werkgevers proberen eveneens om het werkgeverslandschap te vereenvoudigen, maar onder andere de belabberde financiële toestand van een aantal Kamers van Koophandel maakt een eventuele fusie er niet makkelijker op. Tot slot werd in 1994 de CSPO opgericht. Ze

⁶ Vanaf 1 januari 2003 vervoegt Copelba Vlaanderen de rangen.

vertegenwoordigt de sectorale federaties die actief zijn in de welzijnszorg, de gezondheidszorg en de sociaal-culturele sector. Sinds 1995 is de CSPO adviserend lid van de NAR. In 1997 creëerde de CSPO een Vlaamse en Waalse vleugel om zich aan de staatshervorming te kunnen aanpassen.

Het lidmaatschap van werkgeversorganisaties speelt, in tegenstelling tot het lidmaatschap van vakbonden, niet zo'n doorslaggevende rol in het bepalen van de machtspositie van een werkgeversorganisatie. Wel bepaalt het lidmaatschap de dekkingsgraad vóór het algemeen verbindend verklaren van CAO's. Doordat CAO's meestal algemeen verbindend worden verklaard, hebben werkgevers er belang bij om zich aan te sluiten bij een werkgeversorganisatie. Dit blijkt ook uit een representatieve steekproef: de Belgische werkgevers organiseren zich gemiddeld tot 85 procent (Van Ruysseveldt, 2000:226). Uit een rondvraag over de perceptie van de ontwikkelingen in de organisatiegraad van werknemers én werkgevers blijkt dat de meerderheid van de woordvoerders van werkgeversfederaties van oordeel is dat deze organisatiegraad voor beiden niet zal dalen (Van Ruysseveldt, 2000:233-235). De woordvoerders van de vakcentrales veronderstellen eerder dat de organisatiegraad van de werkgevers de laatste jaren is gedaald. Uit hetzelfde onderzoek maken we op dat de mate van verdeeldheid groter is bij de werknemersorganisaties aan de onderhandelingstafel. Doorgaans nemen meer vakcentrales dan werkgeversfederaties deel aan sectorale CAO-onderhandelingen.

De solidariteit tussen werkgevers is kleiner dan die tussen werknemers. De binding tot de federatie is veelal gestoeld op instrumentele en zakelijke redenen en is veel minder ideologisch. Gezien de achterban sterk competitief georiënteerd is, missen werkgeversfederaties dan ook de kracht van de samenhang van een onderlinge lotsverbondenheid. Discipline is er wel op het tactische terrein. Wanneer 'gevoelige' thema's, als het verhogen van de competitiviteit of de bevoegdheid van de syndicale afvaardiging, op de agenda staan, kan worden verwacht dat de solidaire reflex groter zal zijn. Discipline berust voornamelijk op consensuele basis en sociale controle; formele sancties ontbreken.

De organisatorische machtsbronnen vullen we aan met institutionele. De CAO-wet van 5 december 1968 schrijft voor dat enkel representatieve organisaties van werkgevers en werknemers vertegenwoordigers kunnen afvaardigen bij CAO-onderhandelingen. Deze representatieve

organisaties beschikken dus over een monopolie⁷. Naast de vertegenwoordiging van werkgevers in paritaire overlegorganen treden werkgeversorganisaties ook op in een aantal instellingen van sociaal-economische aard. Zo staan ze samen met vakbonden in voor het paritaire beheer van de sociale zekerheid. Voor werkgeversorganisaties is dit een belangrijke opdracht. Op deze manier kunnen ze toezien dat de loonkosten voor werkgevers binnen bepaalde, ‘aanvaardbare’ grenzen blijven.

3. Voorlopige conclusie

We sluiten deze paragraaf af door de inzichtelijke draden uit voorgaande hoofdstukken en dit hoofdstuk samen te leggen en er een voorlopige conclusie uit te spinnen. Grosso modo vanaf 1975 is een duidelijke verschuiving merkbaar in de machtsverhouding tussen werkgevers en vakbonden (cf. Bundervoet, 1997). Deze verschuiving is een ingewikkeld kluwen van veranderingen in de mondiale economische context – de europeanisering en reële én vermeende mondialisering – en de gevolgen daarvan op de werkvloer. De toegenomen kapitaalsmobiliteit is hier van uitzonderlijk belang: “(...) kapitaal (...) puurt macht uit de relatief grotere – reële dan wel veronderstelde (!) – mobiliteit dan georganiseerde arbeid (...), onder meer door de vakbonden op het nationale niveau ‘te houden’ of de regulatie op het niveau van de regio of de individuele onderneming belangrijker te maken” (Devos, 2001:91). Dit gaat gepaard met hervormingen in de bedrijfscultuur: werkgevers streven naar een grotere flexibilisering in de arbeidspatronen en proberen buiten de vakbonden om banden te smeden met hun personeel via *Human Resource Management*. De verhoogde kapitaalsmobiliteit, een andere bedrijfscultuur én de structurele werkloosheid verzwakt de machtspositie van de vakbonden. Ook in het discours treden er veranderingen op. Regelmatig wordt het voortbestaan van het Belgische drieledige lokettenmodel in vraag gesteld door vertegenwoordigers van filialen van MNO’s die onwennig zijn met het Belgische sociale overleg (Spineux, 1991:66-67). Ook de juridisering van de collectieve arbeidsverhoudingen, in februari 2002 (tijdelijk) een halt toegeroepen via het *herenakkoord*, benadeelt de machtspositie van de vakbonden.

⁷ In de NAR zetelen het VBO, UCM, Unizo, UPA, de Boerenbond en als geassocieerd lid ook de CSPO.

Tijdens het interprofessionele overleg eind 2002 wordt opnieuw flink met de spierballen gerold. In de aanloop naar de onderhandelingen stellen de werkgeversorganisaties de automatische loonindexering meermaals in vraag gesteld. Al in 1976 hamert Fabrimetal, de voorloper van Agoria, hierop (De Swert, 1989). Het VBO wordt ook opgejaagd door het VEV en door Unizo, dat zich opwerpt als enige vertegenwoordiger van de KMO's. Het door de regering overgenomen werkgeversdiscours over het concurrentievermogen van de Belgische economie maakt het er voor de vakbonden niet makkelijker op om hun eisen weerklank te doen vinden. Kortom, een aantal politieke, economische en sociale wijzigingen werken nadelig in op de machtspositie van de vakbonden.

Vanuit een rationele-actiebenadering leren we dat arbeidsmarktinstellingen de kosten, verbonden aan het inzetten van machtsbronnen, verlagen en de voorspelbaarheid verhogen. Aangezien arbeidsmarktinstellingen niet alleen een gevolg zijn van politiek conflict, maar er ook oorzaak van zijn, en in de veronderstelling dat ze de machtsbalans ten tijde van de institutievorming relatief weerspiegelen, zullen machtsverschuivingen waarschijnlijk veranderingen veroorzaken bij een kenterende machtsbalans. Hoe steviger de institutionele inbedding, hoe hoger de (ingeschatte) kosten tot verandering en hoe langer dit veranderingsproces zal aanslepen. Hoewel zowel de Belgische als Nederlandse vakbonden hinder van de verhoogde probleemdruk ondervinden, bekleden deze eerste een solidere machtspositie. De differentiatie in het institutionele raamwerk en de mate van verankering ervan verklaart dit onderscheid. De vervlechting van de sociaal-economische breuklijn met de levensbeschouwelijke en communautaire breuklijnen in België verhoogt immers de robuustheid van de arbeidsmarktinstellingen en de onzekerheid die verandering met zich meebrengt. De Belgische leerperiode zal daarom des te langer zijn en de 'schaduw van de hiërarchie' zal daarom des te donkerder zijn om zich uit een beleidsimpasse vrij te maken dan in Nederland.

5. Corporatistisch beleidsleren. De ontwikkeling van het interprofessionele overleg

“Een interprofessioneel akkoord zoals in België
is eigenlijk een klein wonder.”

(W. Peirens, 2000:105)

De daarnet geformuleerde hypothesen en het zopas geschetste beeld van de machtspositie die de sociale partners in de jaren negentig bekleedden, vormt de aanzet om de theorie van het corporatistisch beleidsleren toe te passen.¹ Het gebruik van deze theorie laat toe om meer te bieden dan een *status quaestionis* van de afgesloten interprofessionele akkoorden sinds 1960. Concreet overlopen we in vogelvlucht de verschillende types van corporatistisch beleidsleren van 1944 tot 1989. We doen dit slechts in vogelvlucht omdat de economische en politieke basisgegevens al meermaals beschreven zijn (cf. Vilrocx en Van Leemput, 1998; Dancet, 1988) en we zodoende kunnen aannemen dat deze in grote lijnen gekend zijn. We splitsen de naoorlogse periode tot 1989 op in drie tijdsvakken. Zoals zal blijken, vallen de ontwikkelingen in de Belgische arbeidsverhoudingen en loonregulatie vrij eenvoudig in het conceptueel analysekader uit hoofdstuk twee te plaatsen. Daarna staan we uitgebreid stil bij de jaren negentig. Hoewel hier discussie over kan bestaan, verdelen we dit decennium onder in twee tijdsvakken. Ten slotte houden we rekening met onze eerder gemaakte opmerkingen met betrekking tot corporatistische beleidsleren. Van belang is wie wat ‘leert’ en waarom: processen van machtsverwerving en –behoud proberen we daarom sterker in de verf te zetten dan in het analysekader van Visser en Hemerijck.

1. 1944-1959: een moeizaam innovatief corporatisme

Innovatief corporatisme duidt op een fase van corporatistische genese of vernieuwing. In een poging de publieke en particuliere belangen duurzaam met elkaar te coördineren, komen in deze formatieve periode allerhande twee- en driedelige overlegorganen tot stand. Omdat

¹ Voor een eerdere vingeroefening, zie Vandaele en Boucké (2002).

institutievorming meestal na uitzonderlijke omstandigheden, zoals een oorlog of crisis, ontstaat, kan ze op een breed maatschappelijk draagvlak rekenen. Daarom valt de institutionele uitbouw meestal samen met een paradigmaverschuiving. Als institutioneel leermoment karakteriseert deze paradigmaverschuiving zich door nieuwbakken beleidsmiddelen en -doelen en een gloednieuwe overkoepelende beleidstheorie.

Het valt niet moeilijk om in voorgaande schets de naoorlogse institutionele blauwdruk van de arbeidsverhoudingen in België te herkennen (cf. Luyten, 1995; Leboutte, e.a., 1998:197-241). Deze institutievorming start symbolisch bij het *Ontwerp van Overeenkomst tot Sociale Solidariteit* of kortweg het *Sociaal Pact* (Luyten en Vanthemsche, 1995). Samen met de opgedane ervaringen uit de jaren dertig en deze tijdens de Tweede Wereldoorlog vormt het in april 1944 afgesloten pact een inspiratiebron voor de ontwikkeling van een nieuwe institutionele structuur en tekent er zich een prille consensus af tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties (Luyten en Hemerijckx, 2000). Het pact luidt aldus het begin in van een beleidsverandering van derde orde of een paradigmaverandering die zich institutioneel verankert. De naoorlogse drieledige nationale arbeidsconferenties, waar de vakbonden hun politieke medestanders ontmoeten, bereiden deze institutievorming voor. Door de wet van 20 september 1948 ‘houdende organisatie van het bedrijfsleven’ wordt de CRB opgericht, een paritair adviesorgaan bevoegd voor economische aangelegenheden. Eveneens door deze wet hebben de vakbonden, via de ondernemingsraden, een waarborg tot een geïnstitutionaliseerde toegang in het bedrijf.² Ook de paritaire comités, als overlegorganen op het sectorale niveau, worden institutioneel vastgelegd. Met de institutionalisering van de NAR wordt vier jaar later de sociale evenknie van de CRB ingesteld. Niettemin heeft de institutievorming en de mate van maatschappelijke integratie nog heel wat voeten in de aarde. Pas wanneer de zogenaamde ‘modernistische’ fracties in 1952 de overhand halen, bekeert ook het Belgische patronaat zich tot het nieuwe paradigma en is het bereid tot samenwerking met de vakbeweging en de overheid.

Wat de loonregulatie betreft, bleek op de eerste naoorlogse Nationale Arbeidsconferentie dat de ramingen in het *Sociaal Pact* met betrekking tot het prijspeil en de wisselkoers te optimistisch waren geweest

² In 1947 regelt een loutere conventie tussen vakbonden en patronaat de syndicale afvaardiging in de ondernemingen.

(Slomp en Van Mierlo, 1984:14-17). Net als na de Eerste Wereldoorlog dreigde het inflatiespook de economische wederopbouw en sanering te overschaduwen. Geleerd uit het verleden besloot de regering een centraal geleide loonpolitiek te voeren. Aangevuld met een financiële compensatie voor de prijsstijging werd de loonsverhoging op 45% vastgesteld. De verdere uitwerking van de loonvorming werd toegewezen aan de paritaire comités. De onmiddellijke naoorlogse jaren stonden dus compleet in het teken van het loonvraagstuk (Luyten, 1995:123-130 en 161-174). Na 1948, een overgangsjaar gekenmerkt door de invoering van de automatische koppeling van de lonen aan de levensduurte, ving de vrije loonvorming opnieuw aan. De klemtoon ervan lag op het bedrijfsniveau en stakingen dwongen desnoods hogere lonen af. Omwille van deze ongecoördineerde loonacties en de uitbreiding van de sociale ‘lasten’ pleitte het patronaat voor een centralisatie van de loonvorming. Bovendien was de concurrentiepositie van de Belgische economie begin de jaren vijftig verzwakt.³ Dit groeiende besef van economische kwetsbaarheid vertaalde zich in 1954 in de *Gemeenschappelijke Verklaring over de Productiviteit* als uiting van maatschappelijke solidariteit. Deelbelangen maakten plaats voor het (illusoire) algemene belang. Het patronaat en de vakbonden verklaarden zich samen in te spannen ten behoeve van een productiviteitsverhoging. De hieruit voortvloeiende winst zou verdeeld worden onder de onderneming, de arbeiders en de verbruikers en tot slot aangewend worden voor collectieve voorzieningen. Ondanks deze potentiële koopkrachtverhoging liep de uitwerking van het protocol niet van een leien dakje. De vakbonden konden hun achterban onvoldoende overtuigen. Die verkoos nog steeds het conflictmodel boven het consensusmodel; de stakingsactiviteit toonde geen significante daling in de periode 1952-1957. De Belgische concurrentiepositie werd er niet beter op. Uiteindelijk betrok de overheid de belangenorganisaties nog nauwer bij het sociaal-economische beleid: naast de expansiewetgeving stonden nieuwe tripartiete instituties op zoals het Bureau voor Economische Programmatie in 1959 en het Nationale Comité voor Economische Expansie een jaar later. Door de hernieuwing van de productiviteitsverklaring (1959) versterkte bovendien het maatschappelijke draagvlak. Beide voorwaarden tot responsief corporatisme waren nu min of meer vervuld.

³ Dankzij de Galopindoctrine was het Belgische productie-apparaat quasi heelhuids uit de Tweede Wereldoorlog gekomen. Dit Belgisch ‘mirakel’ wreekte zich naderhand. De wet op de remmende voorsprong noodzaakte tot een vernieuwing van het productieapparaat en een verhoging van de arbeidsproductiviteit.

2. 1960-1974: een onvolmaakt responsief corporatisme

Responsief corporatisme staat in het teken van een corporatistisch beleid met een solide verankering van corporatistische structuren waarbij de semi-publieke status van belangenorganisaties en hun deelname in de beleidsontwikkeling niet in vraag worden gesteld. De combinatie van sterke institutionele integratie en een breed maatschappelijk draagvlak resulteert in een corporatistisch beleid dat zich effectief en efficiënt aanpast aan veranderingen in de beleidsomgeving. Zolang dit beleid economisch succesvol is, blijkt responsief corporatisme over een groot leervermogen te beschikken. Dit draagt bij tot een groeiend onderling vertrouwen tussen de sociale partners. Het bestaan van een consensus over de centrale beleidsdoelen tussen de sociale partners en de overheid voorkomt dat de beleidsverantwoordelijken ten prooi vallen aan politieke tegenstellingen. De navenante stijgende legitimiteit van het corporatistische beleid veroorzaakt daarenboven een uitbreiding of een zogenaamd *spillover-effect* naar andere beleidsgebieden zoals de sociale zekerheid. Stemt het Belgische corporatistische beleid overeen met dit plaatje? Ja, maar niet volledig.

De sociale programmatie-akkoorden in de periode 1960-1974 vertonen vele tekenen van een responsief corporatisme. Net zoals bij de gemeenschappelijke verklaringen was het patronaat opnieuw vragende partij hiervoor (Luyten, 1995:174-184). Ondanks de gunstige economische conjunctuur eind de jaren vijftig verliepen de arbeidsverhoudingen in een woelige sfeer en stelden de vakbonden nieuwe eisen over onder andere een koopkrachtstijging en een verhoging van het minimumloon. Sociale programmatie betekende voor het patronaat stabiliteit en voorspelbaarheid, maar ook de vakbeweging had er baat bij. Dat de voordelen over alle sectoren en gebieden zouden worden gespreid, betekende een meerwaarde. Op 11 mei 1960 werd het eerste sociale programmatie-akkoord gesloten. Niet gespeend van enige ideologische 'bovenbouw' werden vakbonden en patronaat partners. Let wel: geen economische, maar sociale partners of, nog beter, gesprekspartners (Deleeck, 2001:225). Even nog dreigde de 'staking van de eeuw' tegen de expansiewetgeving roet in het eten te gooien, maar deze staking was eerder op te vatten als een *accident de parcours*. Deze staking maakte vooral de verschuiving van het economische zwaartepunt van Wallonië naar Vlaanderen duidelijk zichtbaar (Gaus, 2001:60). Vanaf 1960 liepen nieuwe sociale voordelen in de pas met productiviteitsverhogingen

Voortaan zouden werknemers- en werkgeversorganisaties ongeveer om de twee jaar trachten een akkoord te bereiken (zie bijlage). Deze akkoorden schiepen louter aanbevelingen, maar geen verplichtingen. Pogingen van de overheid om tot een grotere synchronisatie van het loonbeleid te komen, mislukten. Het initiatief van bijvoorbeeld de regering-Lefèvre-Spaak (1961-1965) om de CRB met de NAR te fuseren, liep op een sisser uit (Luyten, 1995:184-190). Vooral de linkervleugel van het ABVV was een echte inkomenspolitiek, zoals naar Nederlands model, niet genegen. De mogelijke onderwerping van de syndicale actie aan de uitvoerende macht kon niet door de socialistische vakbondsbeugel. De vrees voor een groeiende kloof tussen vakbondstop en -basis vormde eveneens een obstakel. Een angst die later bewaarheid werd (cf. Bundervoet, 1973). Ook het patronaat was de overheid liever kwijt dan rijk. Beide, patronaat en vakbonden, vonden elkaar in hun verzet tegen de verhoging van de bijdragen voor de sociale zekerheid. Om een grotere looncoördinatie te bekomen, beriep de overheid zich uiteindelijk op het algemeen verbindend verklaren van interprofessionele CAO's. Via de CAO-wet van 1968 verwierven private belangen een publieke status. Toch bleef de verhoogde looncoördinatie al bij al beperkt. Enerzijds ontbraken de economische maatstaven om de marges voor de sociale voordelen exact te berekenen. Anderzijds legden de sociale programmatie-akkoorden slechts de minimale lonen en arbeidsvoorwaarden vast. Hoewel de loonsverhogingen op het bedrijfsniveau beperkt bleven, was dit niet het geval op het sectorale vlak. Bovendien begon het maatschappelijke draagvlak eind de jaren zestig af te brokkelen. Spontane stakingen kwamen er als reactie op het verhoogde arbeidsritme (Molitor, 1978). Het onvolmaakte responsief corporatisme kon nauwelijks een antwoord bieden. Wanneer in de jaren zeventig de economische motor begon te sputteren, lag de precaire consensus over een beleid van externe aanpassing aan scherven.

3. 1975-1989: een intens immobiel corporatisme

Na 1975 zijn de hoogdagen van het Belgisch responsief corporatisme definitief achter de rug. Door exogene, zoals de prijsstijgingen van de aardolie in 1973 en 1979, maar evenzeer door endogene oorzaken wankelen de economische fundamenteën. Daardoor verloopt het toekennen van sociale voordelen steeds moeilijker. De inflatie bereikt ijle hoogtes en de werkloosheid neemt met rasse stappen toe.

De periode 1975-1989 kenmerkt zich dan ook door een ongekend immobiel corporatisme. Lage maatschappelijke steun gaat gepaard met hoge institutionele integratie. De ruil tussen overheid en belangenorganisaties wordt niet langer nagekomen. De sociale partners zijn nog steeds zeer sterk aanwezig in de structuren, maar kunnen niet meer garant staan voor maatschappelijke steun aan het gevoerde beleid. Slechts sporadisch komen er interprofessionele akkoorden tot stand. Gepolitiseerde besluitvorming is het gevolg. Werknemers- en werkgeversorganisaties proberen elkaar en de overheid de schuld voor de beleidsimpasse in de schoenen te schuiven. Niemand wil echter als eerste de handdoek in de ring gooien. Uit schrik de zwartepiet te worden toebedeeld, is het definitief uit het systeem van overleg stappen, slechts een theoretische keuzemogelijkheid. De corporatistische traditie, de institutionele beleidsstructuren en de verworven autonomie schuiven de sociale partners daarenboven niet zomaar aan de kant (cf. Berger, 2002). De hoge uitstapkosten en de daaraan verbonden onzekerheid boezemen vrees in. Toch wordt hun autonomie steeds vaker beknot. Gezien de sociale partners er nauwelijks in slagen om akkoorden af te sluiten, treedt een vooralsnog hompelende overheid terug op de voorgrond. In een proces van vallen en opstaan, neemt ze haar verantwoordelijkheid eerst aarzelend en onzeker op, maar daarna met meer autoriteit en des te resoluter.

Wanneer in 1970 de eerste crisistekenen zich aankondigen, belegt de regering een driedelige Sociaal-Economische Conferentie en gaat ze op zoek naar een consensus bij de sociale partners (Luyten, 1995:190-191). De regering beroept zich op dit beproefde middel: de eerder gemaakte opties aangaande de structuur en inhoud van het beleid stellen hun grenzen aan de waaier van resterende beleidsalternatieven. Padafhankelijkheid heet zo iets in het historisch institutioneel jargon. Daarnaast is de behoudzucht van beleidsactoren te verklaren door hun vertrouwen in én ervaring met de bestaande instituties en spelregels. Nieuwe spelregels ontwerpen, houdt risico's in. Geleidelijk komen deze er toch. Het bewustwordingsproces van de precare positie van de Belgische economie begin de jaren tachtig is hiervoor bepalend (Vilrocx en Van Leemput, 1998:31-32). Minstens even belangrijk is de verschuiving in de machtsbalans (cf. hoofdstuk 4). Aangaande de loonregulatie stellen de werkgeversorganisaties de automatische loonindexering opnieuw in vraag. De politieke elite neemt dit discours over en dit sijpelt door in hun beleidsopties. Kortom, de concurrentiepositie van de Belgische economie staat terug hoog op de politieke agenda (Blaise, 1986).

In de periode 1977-1986 levert het onderhandelen tussen de sociale partners geen interprofessionele akkoorden op. Er is daarop één uitzondering. In 1981 komt op het laatste nippertje een interprofessioneel akkoord tot stand onder verregaande druk van de regering en het parlement die een strengere loonmatiging willen opleggen. Dit akkoord voldoet niet om het economische tij te keren. Een jaar later treedt er een nieuwe vernieuwingsgezinde politieke elite aan. De christendemocraten ruilen de socialistische coalitiepartner voor de liberalen. De 8,5%-devaluatie van de Belgische frank in 1982 vormt een waar sleutelmoment. Dat in het (nu vermaarde) Waalse dorpje Poupehan de toenmalige ACV-voorzitter Houthuys bij deze devaluatie en later het zogenaamde ‘herstelbeleid’ betrokken wordt, is geen uiting van de aanzienlijke vakbondsmacht in de jaren tachtig, zoals het conventionele denken beweert, maar toont, net omgekeerd, de zwakte aan van de vakbeweging (De Ridder, 1991:145-163; 2001:225-244; Tindemans, 2002:446-448; Jones, 2002:94-96). De regering keert het keynesiaanse beleid de rug toe en neemt meer en meer het neoliberale discours van de werkgeversorganisaties over (Pijnenburg, 1989; Spineux, 1991:48-53). Het loonkostenverhaal wordt terug dominant. Het verlonen van de gestegen arbeidsproductiviteit maakt plaats voor de werkgeverseis tot loonmatiging ter versterking van de concurrentiekracht. Gezien de beleidsimpasse beslist de regering om de crisissituatie in haar eentje aan te pakken via volmachten. Het indexmechanisme wordt langzamerhand aangepast en een doorgedreven loonmatiging is daarvan het gevolg. De loonvorming wordt midden de jaren tachtig volledig ingepalmd door de regering. Hoe anders verloopt het ondertussen in Nederland. Om regeringsinterventionisme te vermijden, nemen de sociale partners daar het initiatief in handen. Dit resulteert in het *Akkoord van Wassenaar*. Het legt de mythische basis voor het *Poldermodel*. In België blijft het aanmodderen. In 1984 keldert een voorakkoord tussen de sociale partners wegens interpretatieverschillen. De onderhandelingen verschuiven naar het sectorale en ondernemingsniveau. De wet van 22 januari 1985 verhindert andermaal een reële loonsverhoging; de regering blijft aan zet tot 1986. Dit is het jaar waarin een einde komt aan de bijzondere machten.

Vanaf nu veroveren de sociale partners terug wat meer ruimte op de regering. De interprofessionele akkoorden maken terug hun intrede op het onderhandelingsstoneel. Maar het wordt nooit meer zoals vroeger. De gewijzigde economische omstandigheden schuiven het werkgelegenheidsvraagstuk naar voren. Daarnaast willen de sociale partners vooral hun autonomie herbevestigen. De nieuwe afgesloten interpro-

fessionele akkoorden dragen dan ook een hoge symboolwaarde in zich. De onderhandelingen verlopen stroef en komen er onder druk van de regering. Een nieuw interprofessioneel akkoord voor de periode 1987-1988 symboliseert de herwonnen onderhandelingsvrijheid. Het is nochtans, net als het akkoord dat er in 1988 op volgt, een raamakkoord waarbij afdwingbare maatregelen ontbreken. De verdere invulling van de akkoorden is afhankelijk van de afzonderlijke bedrijfstakken. Dit is ontoereikend. De overheid voert een flankerend beleid met betrekking tot de CRB. In een poging om terug tot een responsief corporatisme te komen, voorziet de overheid deze nagenoeg sluimerende institutie van bijkomende spelregels en bijgevolg van een nieuw elan. De *Wet op de Competitiviteit van het Bedrijfsleven* betekent een (eerste) belangrijke breuk met het verleden. Wanneer de concurrentiekracht van de ondernemingen in het gedrang komt, kan de overheid, weliswaar na consultatie van de CRB, elk moment ingrijpen in de loonevolutie en de automatische loonindexering. De beleidsimpasse is doorbroken. Of toch niet?

4. 1990-1996: een wankele corporatistische ontvlechting?

De jaren negentig kenmerken zich door ambiguïteit. De verschillende pogingen om de beleidsimpasse uit de jaren tachtig ongedaan te maken, verhinderen een eenduidige interpretatie van dit decennium. Nu eens is er sprake van een streven naar een reactivering van een responsief corporatisme, dan weer heeft het er alle schijn van dat corporatistische ontvlechting dreigt. Beide, reactivering en ontvlechting, zijn structurele oplossingen om zich uit een beleidsimpasse te bevrijden. Reactivering kan door instrumentele aanpassingen, institutionele hervormingen door te voeren of door een beleidsverandering waarbij een paradigmawijziging optreedt. Ontvlechting kan doordat de overheid afstand neemt van het corporatistische beleid en de bestaande ruil met de sociale partners opzegt.

We weten uit hoofdstuk 2 dat een corporatistisch beleid niet per definitie positieve leereffecten met zich meebrengt. Wanneer de sociale partners er niet in slagen tot een consensus te komen, loert het gevaar van een beleidsimpasse om de hoek. Toch hoeft dit structureel beleidsfalen nog niet het einde van het corporatistische beleid in te luiden. Soms is het voldoende dat de druk op de sociale partners vanuit de regering toeneemt om tot een oplossing te komen. De overheid draagt namelijk nog steeds de eindverantwoordelijkheid voor het be-

leid. Het volstaat met andere woorden niet altijd dat belangenorganisaties omvattend zijn; de potentiële overheidsdreiging speelt ook een rol in het welslagen van het corporatistische beleid (Ebbinghaus en Hassel, 1999:64). Sinds het midden van de jaren tachtig verloopt het interprofessionele overleg in België in twee stappen. Er is overleg tussen werknemers- en werkgeversorganisaties én overleg tussen sociale partners en regering. Dat de overheid de institutionele voorwaarden van de arbeidsverhoudingen vastlegt, betekent ook dat ze kan tussenkomen door de spelregels te veranderen. Dat moet trouwens niet eens zo drastisch gebeuren. Het achterhouden van bepaalde informatie, het al dan niet expliciet steunen van één van de sociale partners of het indirect tussenkomen in het overleg door bepaalde wetsontwerpen te formuleren, behoren allen tot de mogelijkheden. Het blijven *ad hoc* antwoorden.

In de periode 1990-1995 duiken de daarnet vermelde structurele oplossingen op. Net omdat de pogingen tot reactivering mislukken, is de corporatistische ontvlechting van doorslaggevende aard in deze periode. Dit betekent uiteraard nog niet dat het tot een volledige ontvlechting komt en dat de overheid zich terugtrekt uit de ruil met de sociale partners. Daarvoor is het prijskaartje te hoog. Politieke risico's en beleidsonzekerheid zijn de ernstige gevolgen van afstand nemen van elke vorm van corporatistische tradities en verplichtingen. Om aan het beleidsimmobilisme te ontsnappen, zal de balans eerder doorslaan in de richting van een paradigmawijziging.

De herwonnen autonomie van de sociale partners blijkt bij nader inzien sinds 1986 slechts schone schijn te zijn. Door het flankerende beleid met betrekking tot de CRB overvleugelt de regering onverstoorde het interprofessionele overleg vanaf 1989. Enkel in de periode van 1988 tot 1992 is er geen sprake van loonmatiging, maar ook dan houdt de 'schaduw van de hiërarchie' een oogje in het zeil. In de jaren negentig begint ook de Europese monetaire eenmaking – geconcretiseerd door de zogenaamde *Maastrichtnormen* en later het *Stabiliteitspact* – een steeds belangrijker rol in de macro-economische politiek van de EU-lidstaten te spelen en dwingt hen in een strak budgettair keurslijf. Dit Europese alibi is soms handig meegenomen voor de regeringsfunctionarissen bij het nemen van onpopulaire maatregelen.

De regering Dehaene I zet de sociale partners verder onder druk. Ze tracht daarbij de maatschappelijke steun voor het sociale overleg een duwtje in de rug te geven. Met het *Globaal Sociaal Pakt* in 1993 refe-

reert de regering meermaals expliciet aan het mythisch verworpen *Sociaal Pact* om het responsief corporatisme terug aan te zwengelen (Arcq en Pochet, 2001:122). De sociale partners zijn het voor het eerst eens over het verlies aan competitiviteit van de Belgische economie. Toch mislukt de regeringspoging; het ABVV haakt af.⁴ Een *Globaal Plan* komt in de plaats. Het gevolg is een loonstop voor de periode 1993-1996. De eerste algemene interprofessionele staking sinds 1936 brengt hier weinig tegen in. Integendeel, de zogenaamde ‘gezondheidsindex’⁵ uit 1994 holt het automatische indexmechanisme verder uit.

Het *Globaal Plan* symboliseert aldus de mogelijkheid tot corporatistische ontvlechting na de verschillende pogingen sinds 1989 van de regering om het immobiele corporatisme te doen keren. Ook op andere beleidsterreinen is er neiging tot corporatistische ontvlechting. De eind 1995 opgerichte Hoge Raad voor de Werkgelegenheid illustreert dit (Vilrocx en Van Leemput, 1998:342; Delcroix, e.a., 2000b:85-86). Deze raad heeft als opdracht de maatregelen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid en het specifieke tewerkstellingsbeleid op te volgen. In de raad zetelen niet de sociale partners, maar wel door de regering aangestelde academici. Via het globale beheerscomité neemt de rol van de regering tevens toe in het bestuur van de sociale zekerheid (Deleeck, 2001:368-370). De institutionele integratie bevindt zich op een lager niveau vergeleken met de situatie van immobiel corporatisme.

Hoewel de opgelegde loonstop de onderhandelingen niet vergemakkelijkt, bereiken de sociale partners opnieuw een interprofessioneel akkoord voor de periode 1995-1996. De hoge werkloosheid en de creatie van werkgelegenheid staan centraal in dit akkoord. Opvallend is dat dit interprofessionele akkoord, net als de daaropvolgende, meer en meer samenhangt met de algemene economische en sociale politiek van de regering. Deze wil enerzijds de werkgelegenheid en de mogelijkheid tot vorming stimuleren, maar anderzijds ook meer competitiviteit en meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt realiseren. Door de wei-

⁴ Getuige de nipte meerderheid van 52 procent van de stemmen voor het ontwerp van het toekomstcontract was ook het ACV weinig enthousiast.

⁵ De gezondheidsindex neemt onder andere de prijs van tabak, alcohol en petroleumproducten niet op. Aangezien voornoemde producten vluggere prijsstijgingen dan andere kennen, stijgt de gezondheidsindex normaliter minder snel dan de gewone index der consumptieprijzen. Blijkens de omgekeerde evolutie in 1998 en 2001 is dit niet altijd het geval (Delcroix e.a., 2000b:87; Pans en Rosvelds, 2002:58).

nig concrete toezeggingen vanuit de hoek van de werkgeversorganisaties faalt in 1996 een nieuwe poging tot reactivering van een responsief corporatisme. De regering Dehaene II ziet zich verplicht om het *Pact voor de Toekomst van de Werkgelegenheid* om te zetten in drie kaderwetten. Het toekomstcontract wil voornamelijk de werkgelegenheid vergroten zodat een vergelijkbare activiteitsgraad wordt bereikt als in de buurlanden. Daartoe bewandelt de regering twee sporen. Enerzijds het versterken van het economische draagvlak, via initiatieven die het Belgische ondernemingsklimaat moeten verbeteren en, anderzijds, het beheersen van de loonkost en het uitbreiden van een flexibelere arbeidsmarkt (Luyten, 1996:29).

De Wet van 26 juli 1996 ter Bevordering van de Werkgelegenheid en tot Preventieve Vrijwaring van het Concurrentievermogen tekent de nieuwe competitiviteitsregeling uit (Arcq en Pochet, 2000:124; Delcroix, e.a., 2000a:38-41). Niet langer een flankerend beleid, maar het inzetten van bestaande instituties voor nieuwe doeleinden of een heuse institutionele transpositie leidt tot een institutionele hervorming van de CRB. Naast het laten varen van de blinde criteria uit 1989 maken reactieve doeleinden plaats voor een pro-actieve beleidsoriëntatie. Hoewel de wortels van deze nieuwe loonnorm in april 1983 met de zogenaamde ‘competitiviteitsstandaard’ (zie hierover Dancet, 1988:113) te situeren zijn, is deze loonnorm nu in hogere mate geïnstitutionaliseerd en maakt vanaf heden integraal deel uit van de loonregulatie. De procedurewet laat de blinde criteria uit 1989 varen en legt de verantwoordelijkheid om tot een geschikte loonafpraak te komen bij de sociale partners. Deze baseren zich op het door de CRB opgestelde technisch verslag waarin de beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling worden becijferd. Deze berekening is gebonden aan de evolutie van de loonkosten in Duitsland, Frankrijk en Nederland van de voorbije twee jaar en aan de verwachte loonkostenontwikkeling in deze drie referentielanden. Dit levert een nominale marge op die wordt opgesplitst in inflatie en reële loonsverhoging. De wet waarborgt tot slot voor de overheid een flexibele toepassing ervan. Indien de sociale partners normaliter niet vóór 31 oktober tot een loonnorm én een begeleidend overzicht van werkgelegenheidsmaatregelen komen, legt de regering die norm en maatregelen op.

Van Ruyssveldt en Visser (1996:247) wisten het nog niet zeker toen ze verklaarden dat “(...) it is still too early to speak of an ‘historic’ turning point (...)”, maar de titel *Belgium: the great transformation* van eveneens twee eminente waarnemers van de Belgische arbeids-

verhoudingen ligt er twee jaar later niet om. Vilrocx en Van Leemput aanzien de wet van 26 juli dan ook als “(...) a more profound turning-point in the Belgian model” (1998:315). Ex-ACV-voorzitter Peirens (2000:112) heeft het dan weer over niet minder dan een copernicaanse evolutie. Evenzeer argumenteren Arcq en Pochet dat de nieuwe competitiviteitswet wel eens “(...) sera (peut-être) considéré dans la futur comme le nouveau pacte sociale belge” en daarom kan beschouwd worden als “(...) un nouvel équilibre” (2000:127). Ze hebben allen gelijk.

5. 1997-...: naar een heteronoom responsief corporatisme?

Visser en Hemerijck onderscheiden twee vormen van paradigmatisch beleidsleren in een corporatistisch beleidsbestel. Beleidsleren treedt enerzijds op wanneer de machtspositie verschuift tussen de sociale partners. Dit verbroken machtsevenwicht leidt tot een pro-actief leren van de verzwakte partij in de richting van de inhoudelijke voorkeuren van de dominante partij. Dit is wat gebeurd is in Nederland bij de ondertekening van het *Akkoord van Wassenaar*. Zoals al aangehaald, beschikt de Belgische vakbeweging over een solidere machtspositie dan de Nederlandse. Een verschuiving van de door de vakbonden geformuleerde beleidsproblemen en de daarbijbehorende analyses in de richting van die van de werkgeversorganisaties is daardoor minder waarschijnlijk. Hoewel ook in België de machtspositie van de werkgevers vanaf de jaren tachtig versterkt is, is het aannemelijker dat hier de ‘schaduw van de hiërarchie’ zal optreden. Deze oplegde consensus door de overheid aan belangenorganisaties is de tweede vorm van beleidsleren. De introductie van een nieuw beleidsparadigma is aldus gekoppeld aan een externe overheidsinterventie en het neerhalen van achterhaalde corporatistische instituties. Concreet maakt de wet op de competitiviteit van het bedrijfsleven uit 1989 plaats voor de nieuwe competitiviteitswet uit 1996.

In 1996 wisselt de regering het immobiele corporatisme in voor het aanbieden van een hoger niveau van institutionele integratie (cf. Denayer en Tollet, 2002:187-188). De sociale partners krijgen er een belangrijke verantwoordelijkheid bij: het interprofessionele overleg en zodoende ook de loonregulatie worden geformaliseerd. De overheid hoopt hierdoor steun voor het beleid bij de sociale partners te verhogen. Deze verhoogde institutionele integratie kan aan één of aan beide sociale partners verleend worden. In ruil activeren deze op hun beurt

de maatschappelijke steun voor het corporatisme bij hun achterban. Regeringsfunctionarissen redeneren immers dat de gewenste beleidsaanpassingen méér consensus nodig hebben wanneer de maatschappelijke steun erodeert. Bijgevolg zullen ze méér concessies aanbieden aan de bij het beleid betrokken sociale partners. Hoewel de wet ook de vakbondseis tot het aanmoedigen van werkgelegenheid in de titel draagt, zijn het vooral de werkgeverseisen tot loonmatiging die centraal staan.

Opnieuw kunnen we hier verwijzen naar de verschuiving in de machtsbalans tussen arbeid, kapitaal en de staat. Dit kantelende machtsevenwicht weerspiegelt zich bij uitstek in het indexmechanisme. Dit mechanisme is op tijd en stond kop van Jut. Als hardnekkig overblijfsel uit het fordisme wordt deze arbeidsmarktinstutie langzamerhand aangepast (tabel 4).

Tabel 4. Vormen van macro-economische looninstuties en -regulatie, 1982-2004

Periode	(Formele) Actor	Looninstutie	Loonregulatie
'82-86	Staat	KB nr. 180 van 30-12-1982 houdende maatregelen inzake loonmatiging; (ministeriële) omzendbrieven (12-8-1983 en 9-11-1983) en circulaires (29-2-1984 en 16-3-1984)	Nominale en reële loonstop
'87-88	Arbeid – Kapitaal		Vrije loonvorming via IPA
'89-93	Arbeid – Kapitaal	Wet van 6-1-1989	Ex-post gecontroleerde loonvorming via IPA
'94	Staat	Programmawet van 24-12-1993	<i>De facto</i> reële loonstop via gezondheidsindex
'95-96*	Staat	Programmawet van 24-12-1993	Reële loonstop
'97-98	Staat	Wet van 26-7-1996 (6,5%)	Ex-ante gecontroleerde loonvorming – Imperatieve loonnorm: 6,1%
'99-00	Arbeid – Kapitaal	Wet van 26-7-1996 (5,9%)	Ex-ante gecontroleerde loonvorming – Indicatieve loonnorm via IPA: 5,9%
'01-02	Arbeid – Kapitaal	Wet van 26-7-1996 (6,4%)	Ex-ante gecontroleerde loonvorming – Indicatieve loonnorm via IPA: 6,4% + 0,4% conjunctuurbonus + 0,2% neutralisatiekost
'03-04	Arbeid – Kapitaal	Wet van 26-7-1996 (5,1% - 6%)	Ex-ante gecontroleerde loonvorming – Indicatieve loonnorm via IPA: 5,4%

Bron: Delcroix, e.a. (2000a:39) en ontwerp teksten IPA's

*De programmawet doorkruist m.a.w. het IPA voor 1995-1996.

Sinds het begin van de jaren tachtig is de Belgische staat – zij het met variërende intensiteit en met inzet van uiteenlopende middelen – een rechtstreeks betrokken partij in het interprofessionele overleg en sleutelt ze aan de automatische loonindexering. Daar waar arbeid en kapitaal tekortschieten, grijpt de staat in. Loonvorming op basis van interne productiviteit maakt plaats voor een vergelijking met de loonkostenontwikkeling bij de drie voornaamste handelspartners. De staat, als relatieve weerspiegeling van de heersende machtsbalans in de samenleving, neemt het discours omtrent de loondiscipline over. Door de invoering van de loonnorm is de loonindexering een feitelijk element geworden in de loononderhandelingen. Het onvoorwaardelijke en autonome karakter van de automatische loonindexering is aan banden gelegd (Vilrocx en Van Leemput, 1998:341). Hoewel er vooralsnog consensus over bestaat om de minimale loonnorm (en de sociale uitkeringen) minstens aan de levensduurtestijging gelijk te stellen, sluit dit niet uit dat in de toekomst de automatische koppeling van de lonen aan de levensduurte verder herzien zal worden. Het mechanisme als dusdanig verwerpen, is echter geen optie. Dit zou terug het onafgebroken inzetten van machtsbronnen voor arbeid en kapitaal betekenen.

In 1996 blijft een interprofessioneel akkoord uit. De regering bepaalt eigenhandig de loonmarge en de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid. In de periode 1997-1998 geldt een imperatieve loonnorm van 6,1 procent. Op dat moment begon het de sociale partners te dagen: “[i]t was the first clear indication that the implications of the budgetary policy the government had pursued for some 15 years had now to be internalised by the social partners, and in particular by the unions” (Vilrocx en Van Leemput, 1998:337). Zo geven de woordvoerders van de sociale partners te kennen dat, naast de eigen achterban, het keurslijf van de imperatieve loonnorm zijn invloed heeft uitgeoefend op de sectorale onderhandelingsresultaten (Van Ruyseveldt, 2000:213). De volgende interprofessionele onderhandelingen (1998, 2000, 2002) lukken wel. Daarvoor is er wel druk van potentieel regeringsingrijpen nodig en de onderhandelingen verlopen soms moeilijk. Bovendien neemt de communautaire onrust langzamerhand toe. Indien de interprofessionele onderhandelingen opnieuw mislukken, dreigt het VEV ermee om op Vlaams niveau onderhandelingen te voeren in 1998 (Arcq en Pochet, 2000:125; Delcroix, e.a., 2000b:85). Deze sterke druk van het VEV is het VBO niet ontgaan. Daarnaast kennen in dat jaar bepaalde regio’s in Vlaanderen en enkele sectoren een situatie van bijna volledige tewerkstelling. Sommige Vlaamse werkgevers zijn dan ook gewonnen voor het soepel omsprin-

gen met de loonnorm. En dat gebeurt ook: het imperatieve karakter van de loonnorm maakt plaats voor een indicatieve interpretatie. Verschillende sectoren kunnen de loonnorm van 5,9% overschrijden onder bepaalde voorwaarden. De volgende interprofessionele akkoorden van 2000 en 2002 hanteren eveneens een indicatieve loonnorm van achtereenvolgens 6,4 en 5,4 procent.

Gegeven de nieuwe politieke constellatie ligt de totstandkoming van deze laatste twee akkoorden niet onmiddellijk voor de hand. De paars-groene regeringscoalitie komt aan het bewind op 12 juli 1999 en is aanvankelijk niet opgezet met de traditie van het wijdvertakte sociale overleg in België (Arcq, 2001:7-13; Pans en Rosvelds, 2002). Toch ontsnapt ook deze regering er niet aan. Ze bekeert zich dan ook, zij het ietwat onwennig, tot dit overleg. Het is geen toeval dat de nieuwe politieke elite de ontwikkeling van een ‘actieve welvaartsstaat’ proclameert. Dit betekent finaal een paradigmaverschuiving. Een wijziging in de samenstelling van de politieke elite en een paradigmaverandering gaan vaak hand in hand.

Dezelfde concessies als voorheen, maar nu van de nodige bombarie vergezeld, worden uit de regeringshoed getoverd. In april 2000, aan de vooravond van nieuwe interprofessionele onderhandelingen, staat de regering een nieuwe sprong toe in de bijdrageverlaging voor werkgevers zonder dat ze in bijkomend overleg voorziet. Deze verlagingen zouden tot meer werkgelegenheid moeten leiden. Een aantal sectoren spendeert niettemin een omvangrijk deel van de lastenverlaging aan het toekennen van een loonsverhoging. De economische hoogconjunctuur dwingt hen daartoe. Dit verklaart meteen ook het belang dat de werkgeversorganisaties in 2000 hebben bij het afsluiten van een interprofessioneel akkoord. Gedwongen in het keurslijf van de competitiviteitswet garandeert een akkoord hoe dan ook een loonmatiging.

In 2002 is precies het omgekeerde het geval. Dan hebben de werknemersorganisaties alle belang bij het afsluiten van een interprofessioneel akkoord. Ondanks de sombere economische vooruitzichten weten ze zich zo alvast verzekerd van een verhoging van het minimumloon. De schermutselingen tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties in de aanloop naar het mini-akkoord moeten trouwens met een korreltje zout worden genomen. Zo oordelen Arcq en Pochet dat “[l]es discussions entre partenaires sociaux, même dans les moments de tensions intenses, n’ont jamais été complètement rompues. La multiplicité des institutions et particulièrement le Conseil national du tra-

vail et le Conseil central de l'économie ont contribué à maintenir le fil du dialogue" (2000:132). Het lukken van het interprofessionele onderhandelen, ook al is het maar een mini-akkoord, lijkt er op te duiden dat de sociale partners de opgelegde consensus van de 'schaduw van de hiërarchie' hebben aanvaard. Schoorvoetend internaliseren de sociale partners de paradigmaverschuiving die loonmatiging vooropstelt en daarvoor in ruil meer werkgelegenheid met zich zou meebrengen (cf. Arcq en Pochet, 2000:126). Dit blijkt uit het CRB-rapport van februari 2002. Het is geen toeval dat in twee sectoren met een zwakke vakbonds aanwezigheid, onroerend goed en communicatie, de loonnorm overschreden wordt. In zijn doctorale scriptie toont Van Ruysseveldt (2000) net aan dat de vakbondsachterban wel degelijk bereid is om maatschappelijke doeleinden (werkgelegenheid) boven particuliere belangen (koopkrachtverbetering) te plaatsen. De sociale partners krijgen bovendien van de regering opnieuw een financieel duwtje van 82 miljoen euro in de rug. Deze middelen mogen de sociale partners naar eigen goeddunken invullen. De financiële steun en de internalisering van de normen in acht genomen, is het welslagen van de interprofessionele onderhandelingen op het einde van 2002 dan niet eens zo verrassend meer. De voorafgaande animositeit tussen de sociale partners en het feit dat het slechts om een mini-akkoord gaat, toont dan weer aan dat het handelen van de actoren niet institutioneel door de competitiviteitswet gedetermineerd wordt, maar dat ze beschikken over een zeker voluntarisme. Dat de interprofessionele onderhandelingen niet zonder moeilijkheden verlopen, is trouwens niet nieuw. Dit gaat net zo goed op voor de periode van het responsief corporatisme tijdens de economische hoogconjunctuur van de *golden sixties*.

Of we na 1996 van een nieuwe periode van responsief corporatisme kunnen spreken, is een ander vraagstuk. Het is nog te vroeg om hier een definitief oordeel te vellen. Pas op lange termijn zullen we zeker weten of de recente ontwikkelingen binnen de arbeidsverhoudingen en loonregulatie meanderen in wat a posteriori een 'natuurlijke' bedding blijkt te zijn of net niet. Eén ding is zeker. Sinds 1996 is de beperking van autonomie de sociale partners institutioneel verankerd. Door het *de facto* optreden van de 'schaduw van de hiërarchie zal een nieuw responsief corporatisme dus in hoge mate heteronoom zijn. Of zijn er nog alternatieven?

6. Mogelijke alternatieven voor het nationale overleg

“(...) there remains a central political role for the national state. But this role is redefined because of the more general rearticulation of the local, regional, national and supranational levels of economic and political organization. Unless or until supranational political organization acquires not only governmental powers but also some measure of popular-democratic legitimacy, the national state will remain a key political factor as the highest instance of formal democratic political accountability. How it fulfils this role does not depend only on the changing institutional matrix.”

(B. Jessop, 2002:213)

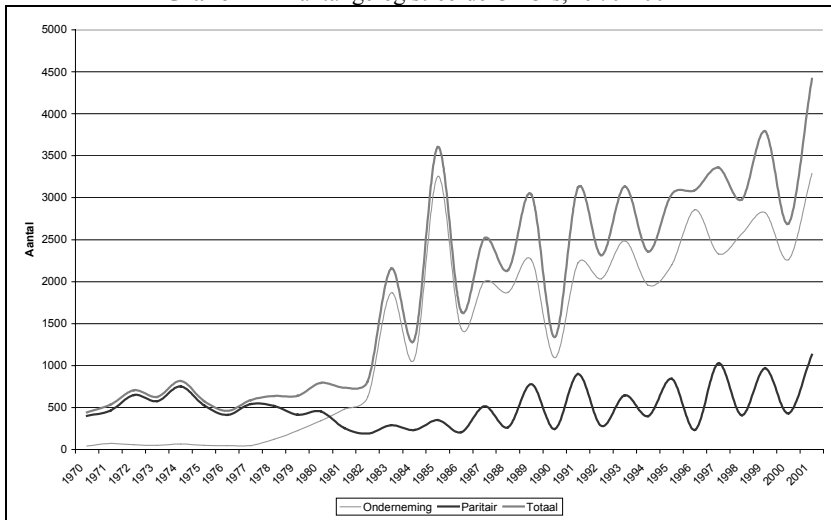
Het is duidelijk dat de Belgische staat druk van onder- en bovenuit ondervindt. Het neer- en opwaarts overhevelen van bevoegdheden naar achtereenvolgens de deelstaten en de EU betekent een langzame ontmanteling of uitholling van de traditionele Westfaalse staatsvorm (Hooghe, 1996). Of we met het sociale overleg op het nationale niveau hiermee parallellen kunnen trekken, is een andere vraag. Indicaties zijn er wel. Enerzijds klinkt de roep van sommige werkgevers naar een meer gedecentraliseerd overleg steeds luider (Devos, 1999-2000:631-707) en, anderzijds, is met de Europees Monetaire Unie (EMU) de macro-economische speelruimte van de overheid beperkter geworden. Over dit laatste bestaat er weinig theoretische en empirische twijfel (zie hierover Goetschy, 2001). Minder zeker is of deze economische en monetaire integratie van de Europese Unie (EU) tot de ontwikkeling van corporatistische structuren op het Europese niveau leidt. Nog belangrijker dan deze structuren is de mate van maatschappelijke steun voor dergelijk sociaal overleg op het Europese niveau. Deze maatschappelijke steun hangt af van de capaciteit en bereidheid van de Europese sociale partners tot onderhandelingen. Deze bemerking gaat ook op voor de decentralisatie van het overleg. Of één of beide niveaus een waardig alternatief vormen, of kunnen worden, voor het sociale overleg op het nationale niveau maakt het onderwerp uit van dit (exploratieve) hoofdstuk.

1. Decentralisatie van het sociale overleg?

Uit onderzoek blijkt (cf. Katz, 1993) dat de laatste twee decennia een tendens tot daling van het onderhandelingsniveau waar te nemen valt in verscheidene West-Europese landen. Of dit ook voor België geldt,

verkennen we kort in deze paragraaf. Uit een vergelijking tussen het aantal (geregistreerde) CAO's afgesloten in een nationaal of sectoraal paritair orgaan, *in casu* de NAR of paritaire (sub-)comités, en deze afgesloten op het niveau van de onderneming blijkt dat deze laatste uitgesproken toenemen (grafiek 1). In 1970 worden 444 CAO's afgesloten op het ondernemingsniveau en éénendertig jaar later zijn dat er 4.417. Tot 1985 kent het totale aantal CAO's op dit niveau een min of meer constante stijging. In de jaren negentig is sprake van een niet-stelselmatige toename. In 1990 zijn er 1.094 CAO's en ook in 1994 wordt de kaap van de 2.000 niet bereikt, maar in 2001 wordt een voorlopig maximum van 3.289 CAO's bereikt.

Grafiek 1 - Aantal geregistreerde CAO's, 1970-2001



Bron: MTA, Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen, Directie van de griffie, *Ter griffie geregistreerde akten. Registratie 1970-2001*. In de cijfers van 1970 zijn de tweede laatste maanden van 1969 inbegrepen. Eigen bewerking.

Is er vanaf 1979 een drastische daling zichtbaar van het aantal CAO's dat wordt afgesloten in de paritaire (sub-)comités en de NAR, dan is er na 1985 sprake van een wisselend verloop. Deze vaststelling na 1985 valt gedeeltelijk te verklaren door het afsluiten van een aanzienlijk aantal sector-CAO's in de onpare jaren. Deze sector-CAO's volgen na het afsluiten van interprofessionele akkoorden in de pare jaren. Eveneens in de pare jaren worden doorgaans de CAO's op het ondernemingsniveau afgesloten. Ten slotte komen deze laatste CAO's het meest voor na het falen van het nationale overleg. Het aantal CAO's in

de NAR schommelt na 1985 heel sterk; eind de jaren negentig stabiliseert het aantal.

Zonder twijfel verklaart het uitblijven van interprofessionele akkoorden midden de jaren tachtig gedeeltelijk de decentralisering van het overleg. Net in deze periode duiken de eerste initiatieven op om de technologische innovatie en flexibiliteit van de arbeidscontracten te bevorderen (Vilrocx en Van Leemput, 1992:384-387). In de jaren negentig intensifieert de overheid expliciet deze initiatieven tot decentralisatie en flexibilisering (Vilrocx en Van Leemput, 1998:340-341). Zo voorziet het *Globaal Plan* uit 1993 in bedrijfsplannen voor werkgelegenheid op het ondernemingsniveau. Deze bedrijfsplannen betekenen evenzeer het aan de kant schuiven van het sectorale en nationale onderhandelingsniveau en aldus het legitimeren van de decentralisatie van het sociale overleg. Belangrijke en steeds meer onderhandelings thema's verschuiven naar het ondernemingsniveau (Delcroix e.a., 2000b:90-92). In dit licht moeten we ook de recente flexibele beloningssystemen, zoals de aanvullende pensioenstelsels en vooral de financiële werknemersparticipatie begrijpen (Devos, e.a., 2001:46-58; Pans en Rosvelds, 2002:61-62). Deze regeringsinitiatieven en de onmiskenbare stijging van het aantal afgesloten CAO's op het ondernemingsniveau betekenen nog niet dat de decentralisatie van het sociale overleg hiermee bewezen is.

Om diverse redenen moeten we voorzichtig met bovenstaande cijfers omspringen. Allereerst omdat de overeenkomsten op het ondernemingsniveau op een veel kleiner aantal werknemers slaan dan die op het niveau van de paritaire comités. Ten tweede moeten we ook de inhoud van de CAO's op het bedrijfsniveau onder de loep nemen. Veelal gaat het om een concretisering van wat op een hoger, vaak zelfs interprofessioneel, niveau is overeengekomen. Ze geven dus (slechts) uitvoering aan centraal gesloten overeenkomsten. Vooral in verband met herstructureringen en regelingen over brugpensioenen en afvloeiingen swingt het aantal CAO's de pan uit. Daarenboven hebben sommige sectoren, zoals de chemie, een lange traditie van ondernemingsonderhandelingen. In vergelijking met Nederland telt België veel meer CAO's op het ondernemingsniveau en op het sectorale niveau (Van Ruysseveldt, 2000:326-327). De verklaring voor dit verschil is dat in België, naast de CAO's die de belangrijkste loon- en arbeidsvoorwaarden regelen, ook veel sector-CAO's voorkomen die slechts één bepaald onderwerp als thema hebben. In Nederland komen doorgaans meerdere onderwerpen in één CAO tegelijk aan bod. Het

gevolg is dat een gedeeltelijk vertekend beeld tot stand komt bij comparatief onderzoek. Gedeeltelijk, omdat België, in vergelijking met Nederland, ook meer onderhandelingsseenheden kent. In België wordt ook onderhandeld voor subsectoren en voor regionale indelingen van sectoren.

De stijging van het aantal ondernemingsakkoorden toont met andere woorden niet noodzakelijk een bewuste strategie tot decentralisatie aan. Ongetwijfeld komt deze decentralisatie, maar ook flexibilisering van de arbeidsverhoudingen, beiden geënt op de economische internationalisering, sterker tegemoet aan de werknemers- dan aan de werkgeverseisen. Vanuit een machtstheoretisch perspectief zouden werkgevers er de voorkeur aan moeten geven om op een zo laag mogelijk niveau de ruil tussen arbeid en loon te onderhandelen. De decentralisatie betekent dan ook dat er een effectieve verschuiving is opgetreden in de onderhandelingsmacht tussen werkgevers en vakbonden in de richting van deze eerste. Toch hebben Belgische werkgevers weinig belang bij een volledige decentralisatie van het sociale overleg. Het algemeen verbindend verklaren op het sectorale en bijgevolg de hoge dekkingsgraad van CAO's verklaart dit. Van Ruysseveldt bevestigt: "[n]u valt op dat de sociale partners in België nooit echt het pad van de decentralisatie van het CAO-overleg hebben bewandeld. Hoewel sommige vertegenwoordigers van de werkgevers wel gepleit hebben voor verdergaande decentralisatie, toch hebben ook de Belgische werkgeversorganisaties nooit volgehouden en vastberaden acties ondernomen om het sociale overleg te decentraliseren" (2000:337). Veeleer proberen werkgevers paritaire comités met 'dure' loon- en arbeidsvoorwaarden te ontlopen en 'goedkopere' comités op te zoeken. De sterk verankerde positie van de Belgische vakbonden op de werkvloer maakt bovendien dat de werkgevers in de traditionele sectoren weinig zin hebben om te pleiten voor een volkomen decentralisatie van het sociale overleg (Arcq en Pochet, 2000:133). In plaats van het gedecentraliseerd onderhandelen is veeleer het collectief onderhandelen over flexibiliteit voor de Belgische vakbonden een kernopdracht geworden.

2. Op weg naar een Europese CAO ?

De Europese monetaire eenmaking in 1999 maakt duidelijk dat een devaluatie van de nationale munt definitief uitgesloten is als middel om de nationale concurrentiepositie op te krikken. Daarenboven ver-

plichten de *Maastrichtcriteria* en het *Stabiliteitspact* tot een strikt budgettair beleid. Om de concurrentiepositie te verbeteren, rest enkel nog het beheersen van de loonkosten en het flexibiliseren van de arbeidsvoorwaarden. De vraag of het stijgende belang van deze loonmatiging ook tot een Europese coördinatie op het vlak van loononderhandelingen geleid heeft, komt in deze paragraaf aan bod. Vooraleer we hierop antwoorden, beschrijven we in een notendop wie zich op welke manier op het Europese terrein begeeft.

Volgens de Nederlandse arbeidssocioloog Visser (1998:231-234) zouden *push*- en *pull*-factoren ertoe leiden dat vakbonden zich transnationaal organiseren. Omdat vakbonden binnen de nationale grenzen nauwelijks nog medestanders, bescherming of beloning vinden, worden ze ‘geduwd’ om over de grenzen heen samen te werken. De regulerende capaciteit van het nationale niveau is immers door de internationalisering van de economie en het proces van Europese monetaire integratie aanzienlijk geslonken. Vakbonden moeten dus op een hoger niveau het beleid proberen te beïnvloeden. Andere actoren kunnen hen echter ook in de Europese of internationale (besluitvormings-)arena ‘trekken’. Visser neemt aan dat deze *pull*-factoren van groot belang zijn op het niveau van de EU. De werkgeversorganisaties hadden namelijk sneller een antwoord klaar op de Europese integratie dan de werknemersorganisaties. Al één jaar na het Verdrag van Rome (1957) werd UNICE opgericht. De werkgevers uit de publieke sector groepeerden zich in 1961 in het CEEP omdat UNICE niet bereid was hen te laten toetreden.

Op een Europese vakbondsstructuur is het wachten tot 1973 met de oprichting van de ETUC. Opdat zoveel mogelijk organisaties zich erin zouden kunnen terugvinden, zijn de doelstellingen en de eisen van ETUC van bij het ontstaan heel algemeen geformuleerd (Goetschy, 1996:253-258). Sinds de oprichting van ETUC bestaan verschillende opvattingen binnen de organisatie over de rol die een Europese vakbond kan of moet spelen. Moet het een autonome supra-nationale organisatie worden waardoor nationale vakbonden een deel van hun macht transfereren naar ETUC ? Of moet een Europese vakbond louter een coördinatiemechanisme zijn dat tot doel heeft een convergentie van nationale vakbondsstrategieën te bekomen en dat zich toespitst op informatie-uitwisseling ? De onderlinge verdeeldheid over bovenliggend vraagstuk was en is nog steeds groot. Daarenboven staan de verschillende nationale vakbonden, bijvoorbeeld de Britse vakbond TUC

en het Duitse DGB ook een andere visie voor over de finaliteit van de Europese integratie op zich.

Een nieuwe *pull*-factor ontstaat met de Europese Eenheidsakte (1986). Artikel 188b roept de Europese Commissie op om de Europese dialoog tussen werkgevers en vakbonden op Europees niveau te stimuleren die dan eventueel tot akkoorden kan leiden (Ebbinghaus en Visser, 2000:767). De resultaten blijven echter hoofdzakelijk beperkt tot gemeenschappelijke adviezen. Noch UNICE, noch ETUC beschikken over het mandaat om bindende akkoorden te onderhandelen. Omdat dit strengere Europese regulering kan verhinderen, beschouwt de werkgeversorganisatie het als een voordeel. In 1989 wordt een nieuwe poging ondernomen om de sociale dialoog in een verhoogde versnelling te krijgen (cf. Henni, 2001). Elf lidstaten nemen het *Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden* of het *Sociaal Handvest* aan. Min of meer op hetzelfde ogenblik kondigt de Commissie, onder leiding van Delors, eveneens een *Sociaal Actieprogramma* aan, bestaande uit 47 nieuwe initiatieven op het vlak van sociaal beleid. De bedoeling is aanvankelijk niet zozeer om een sociale dimensie verder uit te bouwen, maar om een volledige afbouw ervan te verhinderen (Pochet, 2000:1084). Het handvest is in 1989 niet door het Verenigd Koninkrijk ondertekend; het benadrukt meteen het symbolische karakter ervan.¹

Het *Verdrag van Maastricht* (1992) luidt met de goedkeuring van het protocol over het sociale beleid een nieuwe fase in. De ondertekening van het *Verdrag van Amsterdam* (1997) betekent de integratie van dit protocol in de tekst van het EG-verdrag. Het *Sociaal Protocol* verleent de Europese sociale partners een medewetgevende rol betreffende (bepaalde) sociale rechten. Het protocol voorziet eveneens in de mogelijkheid dat, wanneer de sociale partners tot een akkoord komen, de Raad dit akkoord verbindend kan verklaren, tenzij de sociale partners besluiten om het akkoord te implementeren via nationale collectieve overeenkomsten. De Europese ondernemingsraad is het eerste thema op de onderhandelingsagenda in verband met het *Sociaal Protocol*. De Raad neemt in 1994 de richtlijn op het gebied van de Europese ondernemingsraad bijna unaniem aan: het Verenigd Koninkrijk weigert en Portugal onthoudt zich. Sinds 1995 bereiken de Europese sociale part-

¹ Pas in 1998, na de verkiezing van Tony Blair, heeft het Verenigd Koninkrijk besloten het handvest te ondertekenen.

ners al verschillende akkoorden over ouderschapsverlof (1995), deeltijdwerk (1997) en atypische arbeidsrelaties (1999).

Dat de sociale partners ontevreden zijn met de Europese sociale dialoog, zoals die zich tot op vandaag heeft ontwikkeld, benadrukken ze in een gemeenschappelijke verklaring naar aanleiding van de *Verklaring van Laken* (2001). In hun verklaring spreken de sociale partners hun wens uit om een autonome sociale dialoog te ontwikkelen die niet afhankelijk is van overleg met de Commissie. Deze verklaring krijgt een jaar later een staartje in de vorm van een gemeenschappelijk werkprogramma over werkgelegenheid, uitbreiding en mobiliteit voor de periode 2003-2005. Het vooruitschuiven van thema's die in de toekomst in aanmerking kunnen komen voor sociale dialoog is nieuw. Of deze nieuwe werkmethode ook zal leiden tot een autonoom Europees sociaal overleg, zoals aangekondigd in een gemeenschappelijk persbericht, is nog maar de vraag.

Niet alle actoren hebben dezelfde doelstellingen bij dit proces van Europese sociale beleidsvorming. De Europese Commissie probeert vooral haar politieke invloed tegenover de andere Europese instellingen te vergroten met behulp van de sociale partners; de Europese politici wensen een groter draagvlak te creëren voor de monetaire eenmaking en de euro; UNICE wil vooral via deze akkoorden een nog strengere Europese wetgeving verhinderen en ETUC ziet in de onderhandelingen een strategie om sociale dumping te vermijden en om hun zwakke Europese organisatie verder uit te bouwen. Op het moment dat het *Sociaal Protocol* gekwalificeerde meerderheden mogelijk maakt, blijkt het niet beschikken over een onderhandelingsmandaat voor UNICE eerder een last dan een deugd. Vanaf dan kan de vetoppositie van het Verenigd Koninkrijk in vele gevallen omzeild worden (Ebbinghaus en Visser, 2000:773). Verschillende pogingen tot verandering van de UNICE-statuten zijn het gevolg, maar de interne tegenstellingen blijven groot. UNICE is daarenboven vooral een organisatie gebleven die nationale intersectorale organisaties groepeerde. Dit tot grote ergernis van ETUC dat is opgebouwd uit twee grote pijlers: de nationale sectorale en intersectorale vakbonden. Deze eerste vinden dus geen gesprekspartners op Europees niveau. Het sociale overleg in Europa staat nog in zijn kinderschoenen. Dit geldt bijgevolg ook voor de loonvorming.

Omdat economische schokken zich niet tot één lidstaat van de Europese Unie beperken, beweren voorstanders van looncoördinatie dat

deze noodzakelijk is (Visser, 2001). Maar voorlopig lijken de tegenstanders het pleit te winnen. Ze achten de wenselijkheid van looncoördinatie minimaal omdat dit de differentiatie van de lonen zou bemoeilijken en flexibilisering in de loonstructuur verhindert. Via sociale pacten leidde de aanloop tot de EMU eerder tot een poging van verschillende EU-lidstaten, tot een renationalisatie van de loonpolitiek; loonmatiging is nog één van de weinig overblijvende middelen om de competitiviteit van de nationale economie te vrijwaren (Fajertag en Pochet, 2001).

Voorlopig blijft looncoördinatie op Europees niveau hoofdzakelijk beperkt tot één speler: de vakbonden. Vooral het Doorn-initiatief, waarin het Belgische ABVV en ACV een voortrekkersrol spelen, is hier het vermelden waard (tabel 5). Het betreft een in 1997 opgestarte grensoverschrijdende syndicale samenwerking tussen de Belgische, Nederlandse, Duitse en Luxemburgse bij ETUC aangesloten vakbonden. Dit resulteert in 1998 in de *Verklaring van Doorn*. De deelnemende vakbonden verbinden zich ertoe om onderlinge loonconcurrentie tegen te gaan door bij de loononderhandelingen uit te gaan van een looninzet die gelijk is aan de inflatie én de productiviteitstoename. In september 2001 komt de *Groep van Doorn* ook overeen om onrechtstreekse vormen van loonconcurrentie, zoals via fiscale gunstmaatregelen, tegen te gaan.

De redenen voor deze coördinatie zijn defensief én offensief. De vaststelling dat het aandeel van het loon in het nationale inkomen daalt en de wil om competitieve loonmatiging tussen de lidstaten te vermijden, zijn defensieve redenen. Offensieve zijn dan het terug vat willen krijgen op de loonontwikkeling, het herstel van de autonomie van de CAO-onderhandelingen en de onderhandelingspositie in eigen land versterken. Het Doorn-initiatief draagt daarenboven de wens in zich om dienst te doen als laboratorium voor ETUC.

Tabel 5. Het Doornoverleg, 1998-2002

Datum	Plaats	Thema's
5/09/1998	Doorn (N)	Geen concurrentie op lonen en andere arbeidsvoorwaarden; oriëntatieformule loononderhandelingen: inflatie en arbeidsproductiviteit; streven naar verhoging koopkracht en werkgelegenheid; uitwisselen van informatie en raadpleging over arbeidsvoorwaardenbeleid
10-11/09/1999	Haltern (D)	Verder zetten samenwerking op vlak van CAO-beleid en via het EVV inbrengen in de procedure van het Europese Werkgelegenheidspact; aandacht voor de vraag hoe grensoverschrijdende samenwerking een positief effect zou kunnen hebben op de tewerkstelling; door de lidstaten of de EU opgedrongen loonrichtsnoeren wijzen de in Haltern bijeengekomen vakbonden af
7-8/09/2000	Luxembourg (L)	Evaluatie loononderhandeling 1999-2000; organiseren van een <i>workshop</i> over statistische problemen die vergelijking loonevoluties bemoeilijken; verbetering van de coördinatie betreffende niet-loonaspecten van collectieve onderhandelingen (arbeidsduur, opleiding); oproep tot verdere verbetering van informatie-uitwisseling over eisen; onderhandelingen en nieuwe CAO's en evenals over macro-economische gegevens
6-7/09/2001	Houffalize (B)	Evaluatie van de evolutie van de lonen in de voorbije jaren; bespreking loonronde 2001 en economische context; mogelijkheid om inzake niet-loongebonden onderdelen (levenslang leren, vorming) van CAO-afspraken tot een gezamenlijke internationale syndicale actie te komen; vooruitzichten loonronde 2002; tegengaan van indirecte loonconcurrentie via belastingverlaging of verminderen van bijdragen aan de sociale zekerheid; opzetten e-mail-groep tussen syndicale onderhandelaars; mogelijkheid permanent werksecrèteriaat onderzoeken; dossier inzake arbeidstijd uitwerken
11/10/2002	Aardenburg (N)	Verontrusting met betrekking tot de verslechterende economische omstandigheden; CAO moet ook worden ingezet om kwalitatieve overeenkomsten tot stand te brengen (inzetbaarheid en vorming, arbeidsduur en werktijdenbeleid, pensioenen).

Bron: European industrial relations observatory on-line (www.eiro.eurofound.ie)

3. Over complementariteit, centralisatie en coördinatie

Na deze bondige evaluatie kunnen we besluiten dat decentralisatie en europeanisering geen volwaardige alternatieven zijn om het nationale overlegniveau te vervangen. Dit neemt niet weg dat dit in de toekomst wel mogelijk wordt. Nog afgezien van het relativiseren van het cijfermateriaal, heeft het merendeel van de Belgische werkgevers voorsnog weinig belang bij een doorgedreven decentralisatie van het overleg. En gezien de Europese sociale dialoog, ondanks de verschillende initiatieven, nog steeds onvoldoende is uitgebouwd, is ook een Europese CAO geen optie voor de onmiddellijke toekomst. Toch kunnen we beide niveaus niet zomaar aan de kant schuiven. Ze hebben wel degelijk hun belang. Decentralisatie en europeanisering zijn veeleer als complementair te beschouwen aan het bestaande, op natio-

nale voet georganiseerde, sociale overleg, dan als alternatieven. Het ligt voor de hand dat werkgeversorganisaties dit complexe ineen-schuiven van overlegniveaus beter kunnen verenigen met hun bestaande structuren dan vakbonden.

Niet alleen is het niveau waarop de loononderhandelingen plaatsvinden belangrijk. Minstens even cruciaal is de mate van (macro-economische) coördinatie (Traxler, e.a., 2001).² Coördinatie kan op drie manieren tot stand komen: ofwel legt de overheid deze coördinatie op, ofwel stimuleert ze die, ofwel komen de sociale partners onderling tot een coördinatie. Beide kenmerken van corporatistische structuren, centralisatie en coördinatie, lopen niet noodzakelijk parallel met elkaar. Sterke centralisatie kan gepaard gaan met hoge coördinatie en omgekeerd. Het is niet uitgesloten dat gedecentraliseerde onderhandelingsstructuren gepaard gaan met macro-economische coördinatie. In Nederland is dit het geval (Visser en Hemerijck, 1998:118). In matig tot sterk gecentraliseerde loononderhandelingen kan dan weer elke vorm van coördinatie over de verschillende onderhandelingseenheden ontbreken. Net hier knelt het Belgische schoentje. Vooreerst bemoeilijken de vele onderhandelingseenheden de coördinatie. Daarnaast beschikken de vakbondscentrales over een behoorlijke autonomie ten aanzien van hun confederatie, blijft het vakbondslandschap ideologisch verdeeld en sluipt er nu en dan communautaire tweedracht in de rangen. Hoewel door de loonnorm en het Doorn-initiatief het belang van de confederatie toeneemt, blijven de centrales de boventoon voeren. Overheidsstimulansen in de jaren zeventig, zoals representativiteitscriteria en later overheidswang in de jaren tachtig en negentig, brengen amper verandering in het gebrek aan intra-organisatorische coördinatie. Onder andere door deze gebrekkige coördinatie blijft loonmatiging moeilijk in België.

² Net het veronachtzamen van het belang van coördinatie kan tot foutieve conclusies leiden in het onderzoek naar het verband tussen corporatistisch beleid en macro-economische doeltreffendheid.

7. Slotbeschouwing: corporatistisch beleid als regulatiemechanisme

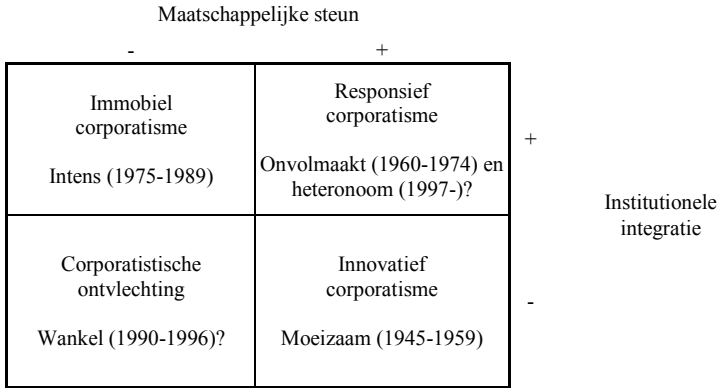
“While conflict and consensus are, of course, integral parts of any industrial relations system, probably nowhere else are they as formally embedded in the institutional framework of industrial relations as in Belgium.”

(J. Vilrocx en J. Van Leemput, 1998:327)

Padafhankelijke processen, de heersende machtsverhoudingen en de marktpositie verklaren het verschil in de donkerte van de ‘schaduw van de hiërarchie’ en de duur van de leerperiode tussen België en Nederland voor het aanpassen van hun loonbeleid (figuur 2). De innovatieve fase van het corporatistische beleidsleren verloopt in België moeizamer dan in Nederland. Maatschappelijke steun ontbreekt aanvankelijk gedeeltelijk bij de vakbondsachterban en het is pas na het aantreden van de ‘modernistische’ fracties binnen het patronaat dat, samen met het vormen van overleginstituties, de basis wordt gelegd voor een responsief corporatisme. In Nederland is deze maatschappelijke steun en institutionele integratie groter en is bijgevolg de fase van het responsief corporatisme volmaakter dan in België. De economische malaise na 1975 in beide landen maakt een einde aan de verdieping en verbreding van beide dimensies. Door de precarie marktsituatie en de zwakkere machtspositie van de Nederlandse vakbonden verloopt het corporatistisch beleidsleren in Nederland sneller dan in België. In Nederland hoeft de ‘schaduw van de hiërarchie’ dan ook enkel maar te dreigen. De stevigere machtspositie van de Belgische vakbeweging maakt dit niet mogelijk. In België kleurt de ‘schaduw van de hiërarchie’ tijdens de fase van het immobiele corporatisme dan ook erg donker. En toch mislukken de vele pogingen om de concurrentiepositie van de Belgische economie op te smukken: “(...) there was no second country where governments designed so many pacts, proposals and plans to coax unions into accepting wage restraint and employers into creating jobs, with so little success” (Hemerijck en Visser, 2000:253). Risicovolle pogingen tot innovatief corporatisme falen en heel even dreigt er zelfs corporatistische ontvlechting. Met de introductie van de competitiviteitswet in 1996 lijkt er opnieuw een fase van responsief corporatisme aan te breken. Het

zwakke coördinatievermogen van de sociale partners plaatst niettemin vraagtekens bij de duurzaamheid van deze nieuwe responsieve fase.

Figuur 2 – Corporatistisch beleidsleren in het Belgische loonbeleid



Zo is het recente interprofessionele akkoord slechts een mini-akkoord dat lauwe reacties aan de sociale partners ontlokte. Voorafgaande verklaringen van enkele prominenten langs werkgeverszijde dat ze liever geen akkoord, dan een slecht akkoord afsloten, nopen met de goedkeuring van het mini-akkoord niettemin tot de conclusie dat het niet eens zo'n slecht akkoord kan zijn voor de werkgevers. Een aantal werkgeverseisen, zoals een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt en een beknotting van het tijdskrediet, zijn niet ingewilligd. Maar dat gaat net zo goed op voor de vakbondseisen. Oude hangijzers blijven zo op hun *status-quo* staan en zonder twijfel zullen nieuwe hangijzers opduiken. Duidelijk is dat de vorm van het sociale overleg veranderd is. De relatieve autonomie die de sociale partners in de jaren zestig genoten, is vernauwd. Decentralisatie en europeanisering van het sociale overleg complementeren het op het nationale niveau georganiseerd overleg. Ook de inhoud van het overleg is gewijzigd. Het universele prisma waardoor toonaangevende politieke, sociale en economische actoren de loonstijgingen in eerste instantie bekijken, is niet langer dat van een koopkrachtverhoging, maar wel van een kostentoeename. Beide ontwikkelingen in het sociale overleg doen zich ook voor in Nederland, maar opnieuw verschillen de Lage Landen gradueel met elkaar. Dit wordt duidelijk als we aandacht schenken aan de automatische koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen. Naast de padafhankelijkheid verklaart opnieuw de machtspositie van de confederaties, maar ook de grote openingsgraad

van de Belgische economie en de sterke verankering van de automatische loonindexering dit verschil.

In beide landen is 1982 een decisief moment. Dan starten de wortels van de mythevorming rond Poupehan. In het Nederlandse Wassenaar gebeurt hetzelfde mythologiseren. In dat opzicht lijken beide dorpjes op elkaar. En toch weer niet. Terwijl aan het openlijke *Akkoord van Wassenaar* een positieve betekenis kleeft, roept het geheime overleg in Poupehan een negatieve connotatie op. Nochtans werd in beide dorpjes over hetzelfde beslist. Om de concurrentiepositie van de economie terug te herstellen, zou loonmatiging de leidraad worden. Terwijl de Nederlandse vakbonden voor het opnemen van hun ‘verantwoordelijkheid’ gefêteerd worden, worden de vakbonden in België van ‘onverantwoord’ gedrag beschuldigd. Dit discours reflecteert het verschil in vakbondsmacht tussen België en Nederland. De Belgische staat blijft nog steeds onvoldoende aanwezig om een ‘schaduw van hiërarchie’ te kunnen opwerpen en de sociale partners tot een consensus te brengen. Omdat de sociale partners daar niet in slagen, neemt de overheid zelf het heft in handen. Met de competitiviteitswet in 1996, getypeerd door haar anticiperend karakter, wordt de loonkostenontwikkeling onder quarantaine geplaatst. Loonvorming op basis van interne productiviteit maakt plaats voor een vergelijking met de loonkostenontwikkeling bij de drie voornaamste handelspartners. Meer concessies volgen. De regering komt met financiële middelen over de brug voor lastenverlagingen en banenplannen. In vergelijking met de jaren zestig gebeurt de financiële staatstussenkomst in de jaren negentig op een expliciete en formele wijze. Zowel maatschappelijke steun als institutionele integratie bereiken een hoger niveau in vergelijking met de situatie van het immobiele corporatisme. De gebrekkige uitwisseling tussen deze loonmatiging en werkgelegenheidsmaatregelen verklaart dan weer de soms moeilijke consensusvorming tussen de sociale partners. Met de competitiviteitswet uit 1996 is de automatische indexering uitgehold. Terwijl in bijna alle EU-lidstaten de loonkostenontwikkeling in een dwangbuis wordt geplaatst, is deze nergens zo geïnstitutionaliseerd als in België (cf. Arcq en Pochet, 2000:126). De ‘schaduw van de hiërarchie heeft zich laten gelden. En toch weer niet. Al evenzeer kenmerkend voor België is dat het imperatieve karakter van de wet plaatsmaakt voor een, eigenlijk onwettelijke, indicatieve interpretatie ervan. De zwakke ‘schaduw van de hiërarchie’ laat betijen.

Om de institutionele veranderingen in de verzorgingsstaat, zoals op het domein van het loonbeleid te interpreteren, is de theorie van het corporatistische beleidsleren een relatief geschikt heuristisch middel. De theorie toont aan dat sociale overleg van vorm en inhoud kan veranderen. Corporatistisch beleid betekent voor de staat: “a continuing role (...) in managing the new collective action problems involved in promoting capital accumulation and reconciling it with demands of political legitimacy, and a greater concern to recalibrate existing institutions to deal with new problems rather than to believe that the market can solve them” (Jessop, 2002:171). Rhodes (1998) kleeft er het oxymoron ‘competitief corporatisme’ op. Jones voegt eraan toe dat “(...) competitive corporatism is better understood as a mechanism to facilitate adjustment rather than as a solution in its own right” (1999:161-162). Door de loonmarge te berekenen, speelt de CRB een schijnbaar louter technocratische rol. Wanneer arbeid en kapitaal niet tot een consensus komen, beslissen finaal de CRB-cijfers over de loonevolutie voor de komende twee jaar. Deze cijfers worden voorgesteld en geaccepteerd als objectieve feiten. Zo luidt althans de conventionele wijsheid. Ondanks het feit dat dit cijferwerk met een aureool van objectiviteit omgeven wordt, blijft het mensenwerk. En waar de term ‘mensenwerk’ valt, duiken sociale relaties, machtsverhoudingen en belangen op. Dit blijkt duidelijk uit het technische CRB-rapport van eind 2002: “[e]en loonontwikkeling die verenigbaar is met de ontwikkeling van de werkgelegenheid maakt het mogelijk, rekening te houden met de uiteenlopende economische situaties in de sectoren en vormt geen belemmering voor de ontwikkeling van het particulier verbruik aangezien de fiscale hervorming het beschikbare inkomen, volgens de raming van de regering, met ongeveer 2% verhoogt” (2002:8). Deze discursieve collusie is exemplarisch voor de nieuwe (relatieve) symbiose tussen de belangen van kapitaal en staat. In eerste instantie zien beide loonstijgingen niet langer als een koopkrachtverbetering, maar wel als een toename in de productiekost. Niettemin is ruimte voor andere regelingen, zoals op het gebied van de werkgelegenheid, loonkostenverlaging, arbeidsduurvermindering en flexibiliteit. De staat heeft met andere woorden ook aandacht voor het bevorderen van de werkgelegenheid, maar ook hier verschuift de belangstelling van de vraag- naar de aanbodzijde. In een proces van vallen en opstaan, lijkt dit te evolueren naar de nieuwe hegemonistische consensus. Dat betekent dus dat een verschuiving in de machtsposities tussen arbeid en kapitaal, in het voordeel van dit laatste, niet noodzakelijk het einde hoeft te betekenen van het corporatistische beleid. Corporatistische overlegstructuren zijn bijgevolg niet uitslui-

tend verbonden met de Keynesiaanse welvaartsstaat. Corporatistisch beleid moeten we integendeel veeleer opvatten als een functioneel regulatiemechanisme in het 'begeleiden' van deze staat naar de Schumpeteriaanse welvaartsstaat of de Belgische adaptatie ervan in de 'actieve welvaartsstaat'.

Lijst met gebruikte afkortingen

ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond
 ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond
 ACLVB: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
 AGALEV: Anders Gaan Leven
 CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst
 CD&V: Christen-democratisch & Vlaams
 CEEP: Centre des Entreprises Publique
 CRB: Centrale Raad van het Bedrijfsleven
 CVP: Christelijke Volkspartij
 DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund
 EMU: Europese Monetaire Eenmaking
 EU: Europese Unie
 ETUC: European Trade Union Confederation
 ETUI: European Trade Union Institute
 EVV: Europees Vakverbond
 IPA: Interprofessioneel Akkoord
 IVVV: Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen
 KB: Koninklijk Besluit
 KMO: Kleine en Middelgrote Ondernemingen
 NAC: Nationale Arbeidsconferentie
 NAR: Nationale Arbeidersraad
 NCK: Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel
 NCMV: Nationaal Christelijk Middenstandsverbond
 PC: Paritair Comité
 PS: Parti Socialiste
 TUC: Trade Union Congress
 UCM: Union des Classes Moyennes
 UNICE: Union des Industries de la Communauté Européenne
 UNIZO: Unie van Zelfstandige Ondernemers
 UPA: Fédération Nationale des Unions Professionnelles Agricoles
 UWE : Union Wallonne des Entreprises
 VESOC: Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité
 VEV: Vlaams Economisch Verbond
 VBO: Verbond van Belgische Ondernemingen
 VOB: Verbond van Ondernemingen te Brussel
 VOKA: Vlaamse Ondernemerskamer
 VLD: Vlaamse Liberalen en Democraten

Bronnen

- (anon.), *Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000*, 27p.
- (anon.), *Ontwerp interprofessioneel akkoord van 12 december 2002*, 7p.
- ACV, *Administratief verslag 1998-2001*. Brussel, ACV, 2002, 29p.
- CRB, *Technisch verslag over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling. Deel I: Nuttige gegevens voor de loononderhandelingen*. Brussel, CRB, 18 november 2002, 12p.
- CRISP, *Les accords interprofessionnels 1960-1994*. Bruxelles, CRISP, 1995, 81p.
- European Industrial Relations Observatory On-line <http://www.eiro.eurofound.ie>
- MTA, Administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen, Directie van de griffie, *Ter griffie geregistreerde akten. Registratie 1970-2001*. MTA, Brussel, 2002
- MTA, *Resultaten van de sociale verkiezingen 2000*. MTA, Brussel, 2001
- NIS, *Statistische jaarboeken van België*. Brussel, NIS, 1956-1995.

Bibliografie

- ARCQ E., *Les organisations patronales en Belgique*. Bruxelles, CRISP, 1990, 27p.
- ARCQ E., *Concertation sociale et politique de l'emploi (1999-2002)*. Bruxelles, CRISP, 2001, 46p.
- ARCQ E., BLAISE P., *Les syndicats en Belgique*. Bruxelles, CRISP, 1999, 31p.
- ARCQ E., POCHET P., Vers un nouveau pacte social en Belgique? In: FAJERTAG G., POCHET P. (dir.), *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*. Bruxelles, Presses Interuniversitaires Européennes, 2001, pp. 117-136.
- BACHRACH P., BARATZ M., Two Faces of Power. In: SCOTT J., *Power. Critical Concepts. Volume I*. London/New York, 1994, pp. 85-94.
- BECKER U., 'Miracle by consensus?' Consensualism and dominance in Dutch employment development. In: *Economic and Industrial Democracy*, 22, 2001, 4, pp. 453-483.
- BERGER S., Social partnership 1880-1989: the deep historical roots of diverse strategies. In: BERGER S., COMPSTON H., *Policy concertation and social partnership in Western Europe. Lessons for the 21st century*. New York, Oxford, Bergahn Books, 2002, pp. 335-352.
- BLAISE P., L'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986. In: *Courrier hebdomadaire du Crisp.*, 1986, 1137, 36p.
- BLANPAIN R., VANACHTER O., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht. 16de Uitgave*. Brugge, Die Keure, 1998, 351p.
- BOUCKÉ T., Voor wat hoort wat. In: *De Morgen*, 21 feb. 2002a.
- BOUCKÉ T., *De gevolgen van globalisering voor de machtspositie van vakbonden: casus België. Paper gepresenteerd op het Politicologenetmaal 2002. Workshop 13: Waarom is globalisering (het G-woord) zo controversieel? En wat zijn de antwoorden op de controversen? Noordwijkerhout, Nederlandse Kring voor Wetenschap der Politiek – Politologisch Instituut, 23-24 mei 2002b, 30p.*
- BUNDERVOET J., *Het doorstromingsprobleem in de hedendaagse vakbeweging. Kritische literatuurstudie en verkenningen in de Belgische vakbonden. Onuitgegeven doctorale scriptie*. Leuven, KUL, 1973, 2 delen
- BUNDERVOET J., De vakbeweging uitgedaagd. In: *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, 31, 1997, 3, pp. 23-27.
- DANCET G., From a workable social compromise to conflict: the case of Belgium. In: BOYER R. (ed.), *The search for labour market flexibility. The European economies in transition*. Oxford, Clarendon Press, 1988, pp. 96-118.

- DAVID P. A., Clio and the economics of QWERTY. In: *The American Economic Review*, 75, 1985, 2, pp. 332-337.
- DE KOSTER A., VAN HOLM J., De werkgeversorganisaties in België. In: BEAUPAIN T., BLANPAIN R., e.a., *50 Jaar Arbeidsverhoudingen*. Brugge, Die Keure, 1989, pp. 17-48.
- DELCROIX J.-P., LAMAS R., ROSVELDS S., Belgium. In: FAJERTAG G. (ed.), *Collective bargaining in Europe 1998-1999*. Brussels, ETUI, 2000a, pp. 38-41.
- DELCROIX J.-P., LAMAS R., ROSVELDS S., Belgium. In: FAJERTAG G. (ed.), *Collective bargaining in Europe 1998-1999*. Brussels, ETUI, 2000b, pp.81-95.
- DELEECK H., *De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken*. Leuven, Acco, 2001, 482p.
- DENAYER L., TOLLET R., Institutional mechanism of wage-setting in Belgium. In: POCHEP P. (ed.), *Wage policy in the eurozone*. Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2002, pp. 177-194
- DE SWERT G., Samen apart. In: BEAUPAIN T., BLANPAIN R., (e.a.), *50 jaar Arbeidsverhoudingen*. Leuven, Die Keure, 1989, pp. 5-15.
- DE SWERT G., Poverleg. In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 88, 1997, 3, pp. 279-295.
- DE RIDDER H., *Omtrent Wilfried Martens*. Tielt, Lannoo, 1991, 230p.
- DE RIDDER H., *Geen blad voor de mond. Notities voor een biografie*. Tielt, Lannoo, 2001, 304p.
- DEVOS C., *Impact van het globaliseringsproces op de machtspositie van vakbonden. Een theoretische benadering. Onuitgegeven doctorale scriptie*. Gent, Universiteit Gent, Vakgroep Politieke Wetenschappen, 1999-2000, 2 delen
- DEVOS C., Machtsrelevantie van multi-level structuren: een algemene verkenning. In: *Res Publica*, 43, 2001, 1, pp. 81-101.
- DEVOS C., BOUCKÉ T., DE VOS, P., e.a., *De stille revolutie van de globalisering en de Derde Weg. Bedenkingen bij de activering van de Belgische welvaartsstaat. Demokritos. Mededelingen van de Vakgroep Politieke Wetenschappen*. Gent, Universiteit Gent, Vakgroep Politieke Wetenschappen, 2001, 4, 62p.
- EBBINGHAUS B., HASSEL A., The role of tripartite concertation in the reform of the welfare state. In: *Transfer*, 1999, 1-2, pp. 64-81.
- EBBINGHAUS B., VISSER J., European union organizations. In: EBBINGHAUS B., VISSER J. (eds.), *Trade unions in Western Europe since 1945*. London, MacMillan, 2000, pp. 759-802.
- EBBINGHAUS B., VISSER J., PASTURE P., e.a., Belgium. In: EBBINGHAUS B., VISSER J. (eds.), *Trade unions in Western Europe since 1945*. London, MacMillan, 2000, pp. 111-155.
- FAJERTAG G. (ed.), *Collective bargaining in Europe 1998-1999*. Brussels, ETUI, 2000, 483p.
- FAJERTAG G. (ed.), *Collective bargaining in Europe 2001*. Brussels, ETUI, 2002, 408p.
- FAJERTAG G., POCHEP P. (dir.), *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*. Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2001, 435p.
- GAUS H., *Politieke en sociale evolutie van België. Boek I*. Leuven, Garant, 2001, 233p.
- GOETSCHY J., The European Trade Union Confederation and the Construction of European Unionism. In: LEISINK P., VAN LEEMPUT J., VILROKX J., *The Challenges to Trade Unionism in Europe*. Cheltenham, Brookfield, Edward Elgar, 1996, pp. 253-266.
- GOETSCHY J., Union Européenne et pactes sociaux nationaux: emploi et protection sociale à l'épreuve de la régulation conjointe. In: FAJERTAG G., POCHEP P.,

- (dir.), *La nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe*. Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2001, pp. 41-60.
- HANCKÉ B., François et les autres. In: *Socialistische standpunten*, 36, 1989, 5, pp.50-60.
- HELLEMANS S., *Strijd om de moderniteit. Sociale bewegingen en verzuiling in Europa sinds 1800*. Leuven, Universitaire Pers Leuven, 1990, 287p.
- HEMERIJCK A., VISSER J., Change and immobility. Three decades of policy adjustment in the Netherlands and Belgium. In: *West European Politics*, 23, 2000, 2, pp.229-256.
- HENNI A., Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats. In : *Courrier Hebdomadaire du Crisp*, 2001, 1741, 49p.
- HOOGHE L., *Cohesion Policy and European Integration. Building Multi-Level Governance*. Oxford, Oxford University Press, 1996, 458p.
- HUYSE L., *De gewapende vrede. Politiek in België na 1945*. Leuven, Kritak, 1986, 122p.
- HUYSE L., *De verzuiling voorbij*. Leuven, Kritak, 1987, 103p.
- HYMAN R., Trade union research and cross-national comparison. In: *European Journal of Industrial Relations*, 7, 2001, 2, pp.203-232.
- JESSOP B., *The future of the capitalist state*. Cambridge, Polity Press, 2002, 330p.
- JONES E., Is 'competitive' corporatism an adequate response to globalisation? Evidence from the Low Countries. In: *West European Politics*, 22, 1999, 3, pp. 159-181.
- JONES E., Consociationalism, corporatism, and the fate of Belgium. In: STEINER J., ERTMAN T. (eds.), *Consociationalism and corporatism in Western Europe. Still the politics of accommodation. Acta Politica. International Journal of Political Science*, 37, 2002, Spring / Summer, pp. 86-103.
- JUILLARD M., Accumulation regimes. In: BOYER R., SAILLARD Y. (eds.), *Régulation theory. The state of the art*. London, New York, Routledge, 2002, pp. 153-160.
- KATZ H., The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 47, 1993, 1, pp.3-22.
- KATZENSTEIN P. J., *Small states in world markets. Industrial policy in Europe*. London, Cornell University Press, 1985, 267p.
- KORPI W., Power resources approach vs. action and conflict: on causal and intentional explanations in the study of power. In: *Sociological Theory*, 3, 1985, 2, pp. 31-45.
- KORPI W., Contentious institutions. An augmented ration-action analysis of the origins and path dependency of welfare state institutions in Western countries. In: *Rationality and Society*, 13, 2001, 2, pp. 235-283.
- LASH S., URRY J., *The End of Organized Capitalism*. Cambridge, Polity Press, 1987, 383p.
- LEBOUTTE R., PUISSANT J., SCUTO D., *Un siècle d'histoire industrielle (1873-1973). Belgique, Luxembourg, Pays-bas. Industrialisation et sociétés*. Paris, Se-des, 1998, 298p.
- LEISINK P., Dutch and Flemish industrial relations: theory and practice. In: *European Journal of Industrial Relations*, 2, 1996, 1, pp. 69-92.
- LUKES S., *Power. A radical view*. Oxford, MacMillan, 1974, 63p.
- LUYTEN D., *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*. Brussel, VubPress, 1995, 207p.
- LUYTEN D., De onzekere toekomst van het overleg. In: *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, 1996, 2, pp. 29-34.

- LUYTEN D., HEMMERIJCKX R., Belgian labour in World War II. Strategies of survival, organisations and labour relations. In: *European Review of History*, 7, 2000, 2, pp.207-228.
- LUYTEN D., VANTHEMSCHE G., *Het Sociaal Pact van 1944. Oorsprong, betekenis en gevolgen*. Brussel, VubPress, 1995, 368p.
- MARCH J.G., OLSEN J., The new institutionalism: organizational factors in political life. In: *American Political Science Review*, 78, 1984, 3, pp. 734-749.
- MARTENS A., Het arbeidsprotest gebreideld? Kwantitatieve analyse van de stakingsvergoedingen uitbetaald door de ACV-Centrale Weerstandskas tijdens de periode 1948-1997 (een halve eeuw Centrale Weerstandskas). In: *Tijdschrift voor Sociologie*, 20, 1999, 2, pp. 99-147.
- MARTENS A., Een snelle introductie tot het Belgische syndicalisme. In: MARTENS A., VAN GYES G., VAN DER HALLEN P. (red.), *De vakbond naar de 21ste eeuw. Syntheserapport*. Leuven, HIVA, 2001, pp. 1-13.
- MOLINA O., RHODES M., Corporatism: the past, present, and future of a concept. In: *Annual Review of Political Science*, 5, 2002, pp. 305-331.
- MOLITOR M., Social conflicts in Belgium. In: CROUCH C., PIZZORNO A., *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968. Volume 1*. London, MacMillan, 1978, pp. 21-51.
- OLSON, M., *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. New Haven/London, Yale University Press, 1982, 273p.
- OLSEN M. E., MARGER M. N. (eds.), *Power in modern societies*. Boulder, San Francisco, Oxford, Westview Press, 1993, 327p.
- PALSTERMAN P., *L'accord sur le droit de grève*. Bruxelles, CRISP, 32p.
- PANS M., ROSVELDS S., Belgium. In: FAJERTAG (Ed.), *Collective bargaining in Europe 2001*. Brussels, ETUI, 2002, pp. 45-64.
- PASTURE P., Belgium: pragmatism in pluralism. In: PASTURE P., VERBERCKMOES J. DE WITTE H. (eds.), *The lost perspective? Trade unions between ideology and social action in the new Europe. Volume 1. Ideological persistence in national traditions*. Aldershot, Avebury, 1996, pp. 91-135.
- PEETERS G. B., *Institutional theory in political science. The 'new institutionalism'*. London, New York, Continuum, 1999, 183p.
- PEIRENS W., Vakbonden en sociaal overleg in het laatste kwart van de XX^e eeuw. In: *Res Publica Belgica 1980-2000*, 43, 2000, 1, pp. 105-117.
- PIJNENBURG B., Belgium in crisis: political and policy responses 1981-1985. In: DAMGAARD E., GERLICH P., RICHARDSON J. J. (eds.), *The politics of economic crisis*. Aldershot, Avebury, 1989, pp. 29-49.
- POCHET P., De nieuwe Europese sociale agenda. In: *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*. 2000, jg. 42, 4, pp. 1083-1098.
- RHODES M., Globalization, labour markets and welfare states: a future of 'competitive corporatism'? In: RHODES M., MÉNY Y. (eds.), *The future of European welfare*. London, MacMillan, 1998, pp. 178-203.
- SAUWENS J., *Een stap verder. De onvermijdelijke splitsing van de sociale zekerheid*. Tielt, Lannoo, 2001, 120p.
- SCHOLLIERS P., *Loonindexering en sociale vrede. Koopkracht en klassenstrijd in België tijdens het interbellum*. Brussel, Centrum voor Hedendaagse Sociale Geschiedenis, 1985, 391p.
- SCRUGGS L., LANGE P., Unemployment and union density. In: BERMEO N. (ed.), *Unemployment in the New Europe*. Cambridge, Cambridge University Press, 2001, pp. 145-170.
- SLOMP H., VAN MIERLO T., *Arbeidsverhoudingen in België 2*. Utrecht, Antwerpen, Het Spectrum, 1984, 264p.

- SPINEUX A., Trade unionism in Belgium: the difficulties of a major renovation. In: BAGLIONI G., CROUCH C. (eds.), *European industrial relations*. London, Sage, 1991, pp. 42-70.
- TINDEMANS L., *De memoires. Gedreven door een overtuiging*. Tielt, Lannoo, 2002, 608p.
- TRAXLER F., BLASCHKE S., KITTEL B., *National labour relations in internationalized markets. A comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford, Oxford University Press, 2001, 339p.
- VANDAELE K., *Een schatting van de syndicalisatiegraad in België, 1990-2000. Intern werkdocument*. Gent, Universiteit Gent, Vakgroep Politieke Wetenschappen, 2002a, 12p.
- VANDAELE K., De Belgische syndicalisatiegraad: opnieuw aan de betehand? In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12, 2002b, 3, pp. 157-162.
- VANDAELE K., Het stijgende ACV-ledenaantal in de jaren negentig... en hoe cijfers niet alles vertellen. Een politicologische benadering. In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 93, 2002c, 10, pp. 4-14.
- VANDAELE K., *Veranderingen in de Belgische vakbondsstructuur, 1990-2002. Een verkennende analyse. Intern werkdocument*. Gent, Universiteit Gent, Vakgroep Politieke Wetenschappen, 2003a, in voorbereiding
- VANDAELE K., De ontwikkeling van het sociaal-economische overleg in het interbellum. De syndicale macht in de exportgerichte sectoren als een verklarende factor. In: *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, 33, 2003b, 1-2, te verschijnen
- VANDAELE K., BOUCKÉ T., Naar een nieuwe impasse? Perspectieven voor het nakende sociaal overleg. In: *Samenleving en Politiek*, 9, 2002, 7, pp. 18-28.
- VAN GYES G., DE WITTE H., VAN DER HALLEN P., Belgian trade unions in the 1990s: does strong today mean strong tomorrow? In: WADDINGTON J., HOFFMANN R., *Trade unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*. Brussels, ETUI, 2000, pp. 105-141.
- VAN RUYSSSEVELDT J., VISSER J., Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium. In: VAN RUYSSSEVELDT J., VISSER J. (eds.), *Industrial relations in Europe. Traditions and transitions*. London, Sage, 1996, pp. 205-264.
- VAN RUYSSSEVELDT J., *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*. Leuven, Acco, 2000, 349p.
- VERSCHINGEL L., Stakingsrecht begin van het einde? Rechtbank en staking: water en vuur. In: *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, 32, 1998, 2, pp. 12-15.
- VILROKX J., VAN LEEMPUT J., Belgium: a new stability in industrial relations? In: FERNER A., HYMAN R. (eds.), *Industrial relations in the new Europe*. Oxford, Blackwell Publishers, 1992, pp. 357-392.
- VILROKX J., VAN LEEMPUT J., Belgium: the great transformation. In: FERNER A., HYMAN R. (eds.), *Changing industrial relations in Europe*. Oxford, Blackwell Publishers, 1998, pp. 315-347.
- VISSER J., Two cheers for corporatism, one for the market: industrial relations, wage moderation and job growth in the Netherlands. In: *British Journal of Industrial Relations*, 36, 1998, 2, pp. 269-293
- VISSER J., *Europa en de CAO: drie scenario's en een toekomstverkenning. AIAS-Online research paper*. Amsterdam, AIAS, 2001, 13p.
- VISSER J., HEMERIJCK A., 'Een Nederlands mirakel'. *Beleidsleren in de verzorgingstaat*. Amsterdam, Amsterdam University Press, 1998, 261p.

- WESTERN B., Institutions and the labor market. In: BRINTON M. C., NEE V. (eds.), *The new institutionalism in sociology*. New York, Russell Sage Foundation, 1998, pp. 224-243.
- WRONG D. H., *Power. Its forms, bases and uses*. New Brunswick (N.J.), Transaction publishers, 1995, 326p.

Bijlage

Overzicht interprofessionele akkoorden

Nr	Datum	Periode	Inhoud
1	11/05/1960	'61-62	Tweede vakantieweek, dubbel vakantiegeld, verhoging van bijdragen voor kinderbijslag, collectieve betrekkingen, minimumloon, sociale vrede
2	12/12/1963	'64-65	Derde vakantieweek vanaf 1965
3	15/07/1966	'67-68	Dubbel vakantiegeld voor de derde week vanaf 1968, derde vakantieweek, arbeidsduur, pensioen, kinderbijslag, voor het eerst staan economische expansie en tewerkstelling centraal
4	07/02/1969	'69-70	Arbeitsduurvermindering tot 45 of 44 uur vanaf 1969 en nog eens met een uur in 1970-1971, tewerkstelling, feestdagen, pensioenen, sociale vrede
5	15/06/1971	'71-72	Verhoging pensioen met 5%, gewaarborgd maandloon voor werknemers met zwangerschaps- of bevallingsrust, syndicale vorming van de afgevaardigden, vierde vakantieweek wordt vanaf 1972 geleidelijk ingevoerd, 40-urenweek moet geleidelijk gerealiseerd worden, dubbel vakantiegeld, sociale vrede
6	06/04/1973	'73-74	Voortzetting van vakantieregeling en arbeidsduurprogrammatie (41-urenweek in 1974), aandacht voor 'achtergebleven groepen', vervoerskosten, pensioenen, gewaarborgd maandloon voor werklie-den, verlenging opzegtermijn werklie-den, sociale vrede
7	10/02/1975	'75-76	Tewerkstelling, arbeidsduur (40-urenweek), dubbel verlofgeld, vierde vakantieweek, bevallingsrust, nationaal minimumloon voor alle werknemers uit de privé-sector, bepalingen betreffende het vervoer van werknemers en het sociaal abonnement, gelijkheid in arbeidsvoorwaarden (man/vrouw, jongeren), pensioenen, bevoegdheid van vakbondsafvaardiging m.b.t. het arbeidsritme
-	13/02/1981	'81-82	Arbeitsduur, minimummaandinkomen en inkomensmatiging
8	07/11/1986	'87-88	Herstel vrije loononderhandelingen, aanbeveling om 0,5% van de loonmassa te besteden aan bevordering van de werkgelegenheid, in het bijzonder van jongeren; flexibilisering van de arbeidsmarkt; verlaging van de maximumarbeidsduur (38-urenweek) na sectoraal overleg, sociale vrede
9	18/11/1988	'89-90	Aankondiging tripartiete vergadering over pensioenen, verdere verhoging van interprofessioneel minimumloon, 0,18% van de brutolonen zal worden besteed aan tewerkstellings- en vormings-initiatieven ten voordele van risicogroepen onder werkzoekenden, syndicale vertegenwoordiging (KMO's), bescherming syndicale vertegenwoordigers, deeltijdse arbeid, ploegenarbeid, nieuwe technologieën
10	27/11/1990	'91-92	Onderhandelingsvrijheid binnen de perken van het behoud van de competitiviteit, verhoging minimumloon, verhoging werkloosheidsuitkering, verhoging patronale bijdrage voor vorming, opleiding voor werknemers uit risicogroepen, verhoging vakantiegeld met 6%, zwangerschapsverlof voor de bevalling, derde dag klein verlet voor vaders bij geboorte of opname in ziekenhuis, verlenging cao's betreffende brugpensioen, aanvullende werkloosheidsuitkering voor 50- tot 55-jarigen, sociale vrede
11	09/12/1992	'93-94	Onderhandelingsvrijheid binnen de perken van het behoud van de competitiviteit, verhoging gewaarborgd minimumloon, verhoging werkloosheidsuitkering, begeleidingsplan werklozen, betaald educatief verlof, loopbaanonderbreking, flexibilisering arbeidstijd, halftijds brugpensioen, vervoerskosten voor bedienden, vraag aan regering om in de afgesproken materies niet tussen te komen en de onderhandelde voorstellen goed te keuren, sociale vrede

Nr	Datum	Periode	Inhoud (vervolg)
12	07/12/1994	'95-96	Tewerkstelling en werkloosheid, arbeidsherverdeling, verlaging leeftijd brugpensioenering naar 55 jaar, extra premies voor arbeidsherverdeling in bedrijven, selectieve verlaging van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid
13	08/12/1998	'99-00	Loonkostenontwikkeling met behoud van competitiviteit, permanente vorming van werknemers, verlaging werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid, aanduiding van een reeks te bestuderen problemen (onder andere de werkloosheidsval), werkgelegenheid risicogroepen, voltijds brugpensioen, kwaliteit van de arbeid, syndicale aanwezigheid in KMO's, jaarlijkse vakantie, opzeggingstermijnen, gelijkheid man-vrouw, deeltijdse arbeid, arbeidsduur
14	22/12/2000	'01-02	Loonkostenontwikkeling met behoud van competitiviteit, verlaging werkgeversbijdragen, permanente vorming, risicogroepen, educatief verlof, verbeterd dubbel vakantiegeld voor de vierde week, geleidelijke arbeidsduurverkorting: het recht op de vierdagenweek en de achtendertig-uren-week vanaf 2003, het recht op tijdskrediet, uitbouw van eindeloopbaanmaatregelen en het behoud van brugpensioenstelsel, mobiliteit, statuut arbeiders-bedienden (aanbeveling tot studie), sociale dialoog in KMO
15	17/01/2003	'03-04	Loonkostenontwikkeling met behoud van competitiviteit, toename statuut arbeiders-bedienden is uitgesteld (wel oproep naar sectoren tot afschaffing van eerste twee carensdagen voor arbeiders en derde voor arbeiders met meer dan 15 jaar anciënniteit), hogere vergoeding voor tijdelijke werkloosheid, aanmoediging werkgelegenheid (lastenverlaging, aanpassing Rosetta-banenplan voor allochtonen en mindervaliden), tijdskrediet, behoud bestaande brugpensioenregelingen

Bron: CRISP (1995); Deleeck (2001: 247-250); Martens (2001:8-9) en ontwerp teksten IPA's (1960-2002).

Eerder verschenen in *Demokritos*

Rik Coolsaet, *De Verenigde Naties tussen irrelevantie en 'global governance'*

Carl Devos, *The myth of globalisation and its strategic consequences*

Johan Verbeke, *Diplomatie in het postmoderne tijdperk*

Hendrik Vos, *Een bijdrage tot het debat over de toekomst van de regio's in Europa*

Helmut Gaus, *Gedragsfunctionalisme als methode van waarneming en als aanzet tot verklaring*

Isabelle Van Cauwenberge, *De Belgische politieke partijen en de werkloosheid in de jaren 90*

Rik Coolsaet, *De wereld van de 21^{ste} eeuw: wanorde of déjà vu ?*

Stefaan Thijs, *Het Belgisch Europabeleid in de kering ?*

Dries Lesage, *Naar een nieuwe conferentie van Bretton Woods ?*

Geert Van den Bossche, *De natie in de staat en de staat van de natie*

Carl Devos & Herwig Reynaert, *Bedenkingen bij politieke vernieuwing en de rechtstreekse verkiezing van de burgemeester*

Carl Devos e.a., *De stille revolutie van de globalisering en de Derde Weg*

Rik Coolsaet, *Bibliografie buitenlandse politiek in België/Bibliographie politique étrangère en Belgique (1997-2002)*

Hendrik Vos & Emilie Baillieul, *Het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie: de afrekening en een blik vooruit*

Rik Coolsaet, *De wereld na elf september*

Sofie Staelraeve, *Parlementaire onderzoekscommissies: zin en onzin*

De nummers die niet langer verkrijgbaar zijn in druk, kunnen geconsulteerd worden op de website van de Vakgroep Politieke Wetenschappen

www.psw.rug.ac.be/polwet