

“Arbeidsverhoudingen in België en Nederland over grenzen en verschillen heen”

Verslag van de studiemiddag georganiseerd door de Nederlandse en de Belgische Verenigingen voor Arbeidsverhoudingen op 25 september 2009 in het Textielmuseum, te Tilburg.

Aantal deelnemers: 80 personen uit Vlaanderen en Nederland onder wie een tiental studenten van de Universiteiten van Utrecht en Nijmegen.

Doel van de middag

De Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen (NVA) en de Belgische Vereniging voor Arbeidsverhoudingen (BVVA) brengen zowel academici, sociale partners, overheden en andere betrokken actoren in het domein van de arbeidsverhoudingen samen.

De Nederlandse en Belgische arbeidsverhoudingen kennen grote verschillen en eigen tradities. Het doel van de studiemiddag is het uitwisselen van praktijken en inzichten in deze arbeidsverhoudingen en is gericht op het leren van elkaar. Er wordt daarbij gezocht naar enkele markante verschillen of eigenschappen van de arbeidsverhoudingen in de beide landen, op basis van praktijkervaringen en cases. Het is op basis van deze pragmatische invalshoek dat de studiemiddag zoekt naar leermomenten over de verschillen heen. De middag biedt een ontmoetingsplaats van ideeën die verder kunnen reiken dan de landsgrenzen en komt tegemoet aan de uitdagingen van nationale arbeidsverhoudingen tegen de achtergrond van de globalisering en de economische crisis.

De studiemiddag hanteert korte inleidingen, en discussie. Daartoe worden er twee panelsessies georganiseerd, waarin de sociale partners aan het woord komen. Dit wordt voorafgegaan door een inleiding over de arbeidsverhoudingen in Nederland en België, waarin de meest markante elementen van elk systeem naar voor worden gebracht, dit voor een beter begrip van de daaropvolgende panels.

De Nederlandse en Belgische arbeidsverhoudingen in hoofdlijnen

Jannie Mooren, Secretaris Stichting van de Arbeid (NL) en Paul Windey, Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad (BL), gaven een korte inleiding van de twee stelsels van arbeidsverhoudingen. Dhr. Windey begon met de constatering dat er relatief weinig artikelen bestaan waarin de twee stelsels van arbeidsverhoudingen met elkaar vergeleken worden. Hij raadde twee studies aan:¹

1. van Guys, Segers en Hendrickx “Het Belgisch collectieve systeem van arbeidsverhoudingen gespiegeld aan Nederland” in Tijdschrift voor HRM, nummer 1 2009;

¹ Een derde recente studie is uitgedeeld aan de deelnemers van het congres: Houwing, H. and K. Vandaele (Forthcoming 2009), Different and changing trajectories: ongoing divergence? The political economy of adjustment in the ‘Low Countries’, In: Becker, U. (ed), *Change and Continuity in the Small Western European Countries*.

2. Peter Leisink (1996) Dutch and Flemish Industrial Relations: Theory and Practice. European Journal of Industrial Relations, 2 (1): 69-92.

In de twee inleidingen kwamen tal van overeenkomsten, maar zeker ook verschillen aan bod. België heeft op bedrijfsniveau een ondernemingsraad en een vakbondsafgevaardigde, op sectoraal niveau een paritair comité en op federaal niveau een Nationale Arbeidsraad en een Centrale Raad voor Bedrijfsleven. De loononderhandelingen worden gevoerd in een 2-jaarlijks loonoverleg. Deze onderhandelingen betreffen de extra indexering die boven op de structurele loonsstijgingen komt. Daarnaast wordt er sinds 1986 een loonnorm aangehouden die gerelateerd wordt aan de loonontwikkelingen van de buurlanden van België. Dit moet de competitiviteit van de België lonen in stand houden. Ook hebben de Belgische bonden een belangrijke taak in het beheer van de sociale zekerheid, zoals de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen. Daarnaast betalen werkgevers vaak het vakbondslidmaatschap van hun werknemers. In tegenstelling tot in België, hebben de Nederlandse bonden geen rol in het beheer van de sociale zekerheid. Ook is er een decentrale vaststelling van de lonen. Nederland kent ook meerdere platforms voor arbeidsverhoudingen op nationaal niveau: het tripartite SER, de bipartite Stichting van de Arbeid en het RWI waarin de sociale partners en de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten zitten. Van oudsher is het Nederlandse poldermodel gericht op het bereiken van consensus tussen partijen. Op een aantal grotere dossiers, zoals de AOW-leeftijd (Leeftijd waarop het staatspensioen ingaat) lijkt consensus wat minder makkelijk te bereiken.

De dia's van deze presentaties staan op de website van NVA (www.nva-abeidsverhoudingen.nl).

Cao-onderhandelingen in Nederland en België

Paneldiscussie onder leiding van prof. Othmar Vanachter (voorzitter BVVA). Met:

- (NL) Joba van den Berg, Directeur sociale zaken Bouwend Nederland
- (BE) Emmanuel Doutrepoint, Directeur Fevia
- (BE) Gert Van Hees, Sectoraal Verantwoordelijke (ACLVB)
- (BE) Werner Van Heetvelde, Federaal secretaris (ABBV)
- (NL) John Kerstens, Voorzitter (FNV Bouw)
- (BE) Bernard Leemans, Sociaal Bemiddelaar, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Onder meer aan de hand van de casus bouwsector Nederland werd ingegaan op de loonvorming in België en Nederland en de vraag hoe het cao-overleg zich verhoudt tot moderne arbeidsverhoudingen (bijvoorbeeld inclusie zzp-er, positie flexwerker).

Wat betreft de **loononderhandelingen** zijn er in de Nederlandse bouwsector veel overlegmomenten. Cao-onderhandelaars ontmoeten elkaar in de vele verschillende comités die er zijn. Daarnaast is de onderhandelingsagenda breder dan lonen alleen. De rol van de overheid is gering, hoewel het kabinet kan dreigen met een loonmaatregel.

De kenmerken in België zijn legio:

- Het loon in België groeit voor een deel automatisch door (via periodieken) en er wordt alleen onderhandeld over extra indexering.

- Er zijn veel onderhandelingsniveaus en ook de regering heeft een rol (“it takes three to tango”). Er is veel overleg in een goed gedefinieerde structuur. De rol van de overheid in lonen groeit naar de mening van een panellid.
- Het model van overleg is gestoeld op consensus. Iedereen moet zijn stem kunnen laten horen. Het is een door de overheid gestuurd systeem waarin de gelijkwaardigheid van partners voorop staat. Indien een cao algemeen verbindend verklaard moet worden, dan is de voorwaarde hiervoor dat alle partijen in het paritaire comité ermee instemmen. Op bedrijfsniveau kan er ook met slechts één vakbond een akkoord gesloten worden, maar een dergelijk akkoord kan niet algemeen bindend verklaard worden. Daarom heeft iedere partij er ook belang bij om te streven naar consensus.
- Caos hebben een hoge dekkingsgraad.

Er werden ook kritische kanttekeningen geplaatst: Is de structuur van overleg in België voldoende meeontwikkeld met de veranderingen in de arbeidsmarkt? Hoewel België een betere concurrentiepositie moet krijgen en een hogere arbeidsparticipatie lijken de sociale partners niet in staat met oplossingen te komen. Er zou allereerst consensus over de (arbeidsmarkt-)problemen moeten komen. Positief is dat het overleg in België conflictvermijdend werkt en dat er daardoor relatief weinig stakingen zijn.

Wat betreft **moderne arbeidsverhoudingen** kwam er een vraag uit het publiek over hoe de Nederlandse bouwsector omgaat met buitenlandse dienstverleners. Hun aantal is mede door de uitbreiding van de EU gegroeid.

Op EU-niveau praten werkgevers en werknemers in de bouwsector hier vaak over (Europese sociale dialoog). In Nederland werken er volgens de vakbond veel schijnzelfstandigen in de bouw, vaak afkomstig uit Polen. FNV Bouw, waar ongeveer de helft van de werknemers in de bouw lid van is, is zich ervan bewust dat er steeds meer werkenden komen die niet onder de cao vallen omdat ze als zelfstandigen opereren of uitzendkracht zijn. FNV streeft ernaar zo veel mogelijk werkenden onder de cao te brengen, ook om de kosten voor arbeid gelijk te trekken. FNV heeft bijvoorbeeld een bond voor zelfstandigen opgericht. Ook de werkgevers in de bouw willen schijnzelfstandigheid tegen gaan. Zo moeten arboregels van toepassing zijn op iedereen die op de bouwplaats werkt. Ook is er de afspraak gemaakt dat wanneer een uitzendbureau meer dan 50% van de totale loonsom uitzendt in de bouwsector, de bouw-cao op hen van toepassing is. Echter, soms wordt ten onrechte de suggestie gewekt dat alle zelfstandigen in de bouw gedwongen zelfstandig werken.

Wel kan een cao voor zelfstandigen in strijd zijn met de mededingingswet. In een normale cao kunnen er echter wel afspraken gemaakt worden die betrekking hebben op zelfstandigen (zie bijvoorbeeld de Nederlandse cao voor remplacementen, i.e. 2^e en 3^e violisten). Cao-onderhandelaars zijn nu op zoek naar andere manieren om afspraken te maken, bijvoorbeeld over pensioen en arbeidsongeschiktheid van zelfstandigen. Werkgevers zijn echter terughoudend en stellen dat mensen die bewust voor het ondernemerschap gekozen hebben niet onder en cao horen te vallen.

Arbeidsverhoudingen in tijden van crisis

Panelvoorzitter: prof. Ben Dankbaar, Radboud Universiteit Nijmegen. Met:

- (BE) Kris Baetens, Juridisch Adviseur (UNIZO)

- (NL) Jan Derijck, Coördinator scholingsfondsen (FNV Bondgenoten)
- (NL) Jos Kleiboer, Manager Werkgeverszaken (BOVAG)
- (NL) Jean Wouters, Voorzitter Ondernemingsraad Nedcar
- (BE) Ferre Wyckmans, Algemeen Secretaris LBC-NVK (ACV)

De focus in deze sessie lag onder meer op de sectoren automotiv en automobiel. Centraal stond de vraag welke strategie men heeft binnen de sector en op ondernemingsvlak om de gevolgen van de crisis op te vangen. De panelvoorzitter opende met de vraag welke veranderingen er in de arbeidsverhoudingen hebben plaatsgevonden door de crisis.

Automobielsector

De Belgische automobielsector kent een hoge vakbondsgraad en een lange traditie van overleg. Twee Belgische panelleden signaleerden dat er meer spanningen in de arbeidsverhoudingen zijn door de grote druk op arbeid (dreigend verlies aan arbeidsplaatsen), zowel in de automobielsector als in het midden- en kleinbedrijf. Ook is de frequentie van het overleg hoger en is de gevoeligheid van de onderwerpen groter. Daarnaast is er geen evidente toekomstvisie of strategie, ook niet in de politiek, hoewel dat wel noodzakelijk is. Een ander probleem, dat ook in Nederland gesignaleerd werd, is dat beslissingen over de automobielsector niet in België of Nederland genomen worden, maar elders door buitenlandse eigenaren. Ook is er wereldwijd overproductie in de automobielsector. Een Nederlands panellid vond het dan ook tijd voor een fundamentele discussie over de toekomst van de automobielsector. De crisis roept om deze lange termijn visie.

Het Nederlandse Nedcar zorgde de overgang van het bedrijf in buitenlandse handen ervoor dat intern de rangen gesloten werden. Management en werknemers hebben er allemaal baat bij dat er auto's in Nederland geproduceerd blijven worden. Voor de ondernemingsraad van Nedcar betekent het ook dat het zwaartepunt van de aandacht niet meer intern in het bedrijf ligt, maar buiten het bedrijf, bijvoorbeeld bij de lobby in Den Haag. De Nederlandse overheid draagt bij door het instellen van deeltijd-WW. Hiermee is de productie voor langere termijn echter niet veilig gesteld. Er zullen waarschijnlijk andere type auto's geproduceerd gaan worden, bijvoorbeeld milieuvriendelijke, waarbij wellicht per order een groep werknemers tijdelijk wordt aangesteld. Een trend kan zijn dat de huidige lichte van ouder wordende werknemers de laatste lichte zal zijn met een vast arbeidscontract.

In termen van oplossingen blijkt dat er in de Belgische automobielsector altijd veel veranderingen in de manier van werken zijn geweest, waardoor het een voortrekkersrol heeft gekregen. Voorbeelden hiervan zijn flexibiliteit in arbeidscontracten, tijdelijk werk en annualisering van arbeidstijden. Er is een trend naar arbeidsduur aan de hand van een productiepakket of geproduceerd model, bijvoorbeeld arbeidsduur over een periode van 3 of 4 jaar. Ook politieke maatregelen dragen daar aan bij, zoals het fiscaal aantrekkelijk maken van ploegendienst. Op sectoraal en ondernemingsniveau heeft men bovendien het overwerk goedkoper gemaakt.

Voor de verschuiving van baanzekerheid (bij dezelfde werkgever blijven) naar werkzekerheid (aan het werk blijven, ook al is dat bij een andere werkgever) krijg je mensen op de werkvloer echter niet warm. Zij willen weten of zij morgen nog werk en inkomen hebben. Daarnaast maken bonden in België sinds 1985 scholingsafspraken, maar mensen zien daar niet altijd het resultaat van. Ook heeft de Belgische metaalsector sectorale scholingsfondsen, maar het is onvoldoende zichtbaar waar dat to heeft geleid.

Binnen de brede sector metaal in Nederland, waar ook de auto-industrie onder valt, worden mensen die werkloos dreigen te worden begeleid van werk naar werk. Daarvoor hadden zich 350 werknemers aangemeld, waarvan er 270 bemiddeld zijn en de helft een nieuwe baan heeft. Daarnaast probeert de sector de instroom van jonge werknemers op peil te houden. Op lange termijn wordt een tekort aan werknemers verwacht. In de brede metaalsector valt de werkgelegenheidsontwikkeling wel mee. Er zijn altijd deelsectoren waar ze mensen kunnen gebruiken. Sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O) proberen daarom het imago van de sectoren bij jongeren te verbeteren, werkgevers op instroom- en begeleidingssubsidies te wijzen, vakmanschap op peil te houden, en werknemers te helpen bij het vormen van zijn of haar loopbaan. Ook probeert men alle O&O-fondsen van deelsectoren te koppelen en gezamenlijk initiatieven te ontplooien. Ook zijn er mobiliteitscentra opgezet om mensen naar een nieuwe baan te helpen. Dergelijke initiatieven hebben de toekomst. Mensen gingen vroeger met een zak geld weg, maar zonder toekomstperspectief. Dat moet veranderen. Drie jaar geleden heeft Nedcar succesvol een mobiliteitscentrum gehad om werknemers elders onder te brengen. Dat lukte goed, maar de arbeidsmarktomstandigheden waren veel beter dan nu. Mensen die nu nog bij Nedcar werken zijn waarschijnlijk minder vatbaar voor scholingsmaatregelen en mobiliteitsargumenten. Ze willen blijven werken in hun eigen functie en sector. Zij zijn 20 jaar geleden begonnen met werken met de verwachting hun hele carrière bij hun werkgever te blijven.

De automotiv sector

Voor het Belgische midden- en kleinbedrijf, waaronder de automotiv sector, geldt dat er niet in alle sectoren akkoorden zijn gesloten, waardoor bedrijven zelf proberen om creatief de crisis door te komen. Het blijkt dat het decentraal makkelijker is om sneller afspraken te maken. Organisaties hebben echter wel behoefte aan een kader van afspraken. Het midden- en kleinbedrijf maakt ook gebruik van tijdelijke werkloosheid van bedienden, en de criteria voor overmacht die hierbij gehanteerd worden zijn iets flexibeler geworden.

Ook in de Nederlandse automotiv sector staan arbeidsplaatsen onder druk. In de retail gaat het slecht, waardoor alleen nog naar kostenreductie gezocht. In 2008 is er nog een loonstijging afgesproken in de Cao en de partijen zijn het niet eens om deze afspraak te herzien. Over het algemeen zijn de arbeidsverhoudingen goed. Ze zijn zelfs iets minder scherp geworden, omdat iedereen gezamenlijk zoekt naar oplossingen voor de crisis. Ook in Nederland maken werkgevers steeds vaker binnen een bedrijf individueel afspraken met werknemers om tot kostenreductie te komen. Afspraken betreffen bijvoorbeeld het vrijwillig en eenmalig afzien van een deel van de vakantiedagen. De sector kan niet goed gebruik maken van nationale regelen zoals de deeltijd-WW. Wel helpt de inruilactie voor oudere auto's iets. Daarnaast merken de dealers dat er overproductie is in de automobiellindustrie. Dealers willen al die nieuwe modellen niet meer verkopen nu de verkoopcijfers onder druk staan. Waarschijnlijk gaat het businessmodel veranderen in deze sector. De maakindustrie zal minder macht krijgen, terwijl de dealers meer eisen aan de fabrikant zullen stellen. Fabrikanten zullen als het ware om 'schapruimte' bij de daler moeten concurreren.

In de discussie tussen panelleden en met het publiek werden er kritische kanttekeningen gezet bij het maken van individuele afspraken op bedrijfsniveau. Sectorale afspraken waarborgen gelijkheid tussen bedrijven en trekken de machtsongelijkheid tussen werknemer en werkgever recht. De Belgische en Nederlandse werkgeversvertegenwoordigers benadrukken dat het om vrijwillige afspraken gaat die tijdelijk zijn van aard.