



# COLLECTIEF ONDERHANDELEN NIET GOED VOOR DE ONGELIJKHEID.

**Guy Cox**  
Ere directeur-generaal FOD Werk

**C**ollectieve onderhandelingen zijn uitgevonden om conservatieve vakbondsleiders aanzien en een job te geven”. Dit zou het antwoord kunnen zijn van een spijtig genoeg niet zo fictief liberaal politicus op de vraag waar collectieve onderhandelingen goed voor zijn. Hij/zij vergist zich natuurlijk.

Laten we nagaan waarom collectief onderhandelen een grondrecht is. Het is van onschatbare waarde voor de maatschappij, in het bijzonder voor de strijd tegen inkomensongelijkheid. Hoe wordt in ons land dit grondrecht momenteel ingevuld? Welke zijn goede redenen om dat ook zo te houden? We tonen de verbanden aan tussen collectief onderhandelen en inkomensongelijkheid en onderzoeken hoe de ganse samenleving beter wordt van minder ongelijkheid. Maar we wijzen ook op de ideologische blindheid van organisaties zoals de OESO bij de besprekingen van diverse onderhandelingsystemen.

Het recent verschenen: “World Inequality Report 2018” geeft aan dat 0,1% van de wereldbevolking van 1980 tot nu zijn rijkdom evenveel zag toenemen als de 50% “armste”, nl 3,8 miljard mensen.<sup>1</sup>

In een recent KUL-onderzoek van o.a. André Decoster komt aan het licht dat in ons land de ongelijkheid nauwelijks is gestegen in tegenstelling tot in de meeste andere. Professor Decoster geeft als mogelijke verklaring

onze arbeidsmarktinstituties. Ook Christian Valenduc (FOD Financiën) bevestigt dat de ongelijkheidsgolf de Belgen minder heeft overspoeld dan de inwoners van andere landen; ook hij verklaart dat onderscheid met de andere landen door te wijzen op institutionele elementen als loononderhandelingen, syndicalisatiegraad en minimumloon.<sup>2</sup>

Indien collectieve loononderhandelingen dit positieve effect hebben, is dit zeker een goede reden om de wijze waarop ze werken grondig te analyseren om ze zo beter te kunnen koesteren. Een van de basiswetten van ons eigen stelsel van collectief onderhandelen, dateert uit 1968 (Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités – 5 december 1968) en viert dus in 2018 zijn “cinquantenaire”. Marmeren standbeelden heeft deze wet niet nodig. Liberale beeldenstormers echter nog veel minder. Haar essentie, de (inter)sectorale onderhandelingen tussen representatieve organisaties waarvan het resultaat algemeen bindend kan worden verklaard, zullen we met hand en tand moeten verdedigen. Waarom?

**In ons land zijn zowel de vakorganisaties als de werkgeversorganisaties heel erg representatief. Dit is zeer belangrijk in het licht van het draagvlak van de akkoorden die ze samen sluiten. Die kwaliteit geeft een zeer sterke legitimiteit aan hun akkoorden.**

### **COLLECTIEF ONDERHANDELEN IS EEN GRONDRECHT**

Een van de belangrijke collectieve sociale grondrechten is het recht op collectief onderhandelen. Andere collectieve sociale grondrechten zijn het recht op syndicale vrijheid, op collectieve actie, op informatie en op raadpleging of collectief overleg<sup>3</sup>.

Het recht op collectief onderhandelen is een grondrecht dat in tal van nationale, Europese en internationale rechtsbronnen ingeschreven staat. In ons land waarborgt artikel 23 van de Grondwet het recht op informatie, overleg en collectieve onderhandelingen. Het door ons land bekrachtigde Herziene Europees Sociaal Handvest<sup>4</sup> waarborgt op zijn beurt in artikel 6 het recht op collectief onderhandelen. Het sinds 1 december 2009 bindende Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie voorziet in zijn artikel 28 het recht voor werkgevers en werknemers en hun organisaties op collectief onderhandelen en om CAO's te sluiten.

En dan zijn er natuurlijk ook nog de basisconventies van de Internatio-

nale Arbeidsorganisatie (IAO). De Conventies 87, 98 en 154 zijn relevant naast aanbeveling 91. Ook de door de IAO in 1998 aangenomen “Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail” is belangrijk want ze verplicht alle lidstaten, dus ook wie de betreffende conventies niet heeft geratificeerd, om bepaalde fundamentele rechten te respecteren, te bevorderen en te realiseren. De effectieve erkenning van het recht op collectief onderhandelen hoort daarbij.

Deze niet-exhaustieve opsomming toont aan dat het recht op collectief onderhandelen zeer sterk verankerd is in zowel de nationale als de internationale rechtsorde. Daarbij moet men weten dat dit ook richting geeft aan het normatief beleid van de betrokken overheden. Het grondrecht houdt immers ook de plicht in voor die overheden om collectief onderhandelen actief te bevorderen. Het louter “tolereren” ervan is dus onvoldoende.<sup>5</sup>

#### **KENMERKEN VAN HET SOCIAAL OVERLEG IN DE PRIVÉSECTOR IN BELGIË**

Zij duiden erop dat voor wat de privésector betreft tot nu dit grondrecht in de praktijk vrij behoorlijk gerespecteerd wordt.<sup>6</sup>

Het Belgisch stelsel wordt gekenmerkt door een vrij strakke onderhandelingspiramide. Een tweejaarlijks Interprofessioneel akkoord gesloten in de Groep van 10<sup>7</sup> legt zo mogelijk een kader vast voor de onderhandelingen in de sectoren en de ondernemingen voor de komende twee jaren; hiertoe hoort ook een akkoord over de norm voor de maximale loonkostevoluitie voor die periode.<sup>8</sup>

De afspraken die hierin passen worden deels uitgewerkt in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO’s) binnen de Nationale Arbeidsraad en binnen de Paritaire Comités. Bij gebrek aan akkoorden op sectorvlak of in uitvoering van die sectorakkoorden kunnen ook CAO’s op ondernemingsvlak tot stand komen. Als regel dient een zekere hiërarchie gerespecteerd te worden. Die houdt in dat akkoorden op een lager niveau de “hogere” akkoorden moeten naleven. De lagere akkoorden mogen slechts afwijken van de hogere in de mate en in de zin die de hogere akkoorden aangeven.<sup>9</sup> In ons land zijn zowel de vakorganisaties als de werkgeversorganisaties heel erg representatief. Dit is zeer belangrijk in het licht van het draagvlak van de akkoorden die ze samen sluiten. Die kwaliteit geeft een zeer sterke legitimiteit aan hun akkoorden.

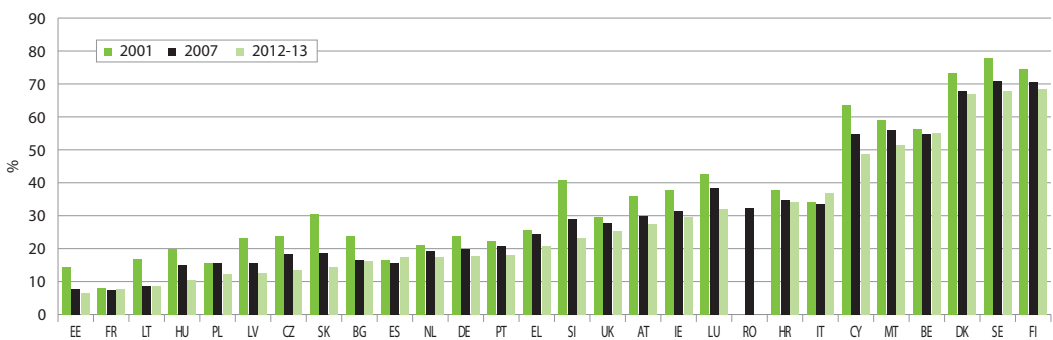
Die grote representativiteit vertaalt zich in een hoge syndicalisatiegraad aan werknemerszijde en een hoge aansluitingsgraad van de werkgevers bij de werkgeversorganisaties.

Voor de werknemersorganisaties scoort ons land nog steeds rond 55% van de actieve arbeidskrachten. Hier worden wij enkel voorgedaan door enkele Scandinavische landen die een nog hogere syndicalisatiegraad kennen.<sup>10</sup> In tegenstelling tot de meeste andere landen daalde de syndicalisatiegraad in ons land in de voorbije jaren niet. Dit staat in schril contrast met wat zich afspeelde in de ons omringende landen (Duitsland 18%, Nederland 18%, Frankrijk 8%)

Niet enkel een hoge syndicalisatiegraad is nodig om representatieve legitieme CAO's te kunnen sluiten. Ook de werkgeversorganisaties moeten representatief zijn. Traditioneel wordt dit gemeten door het aandeel van de werknemers te nemen dat tewerkgesteld is bij werkgevers die aangesloten zijn bij de werkgeversorganisaties. Ook dit cijfer oogt goed in ons land met meer dan 80%. Hier doen Duitsland (58%), Frankrijk (75%) en Nederland (85%) het ook goed.

Een hoge syndicalisatiegraad gecombineerd met een hoge representativiteit van de werkgeversorganisaties is een voor de hand liggend scenario

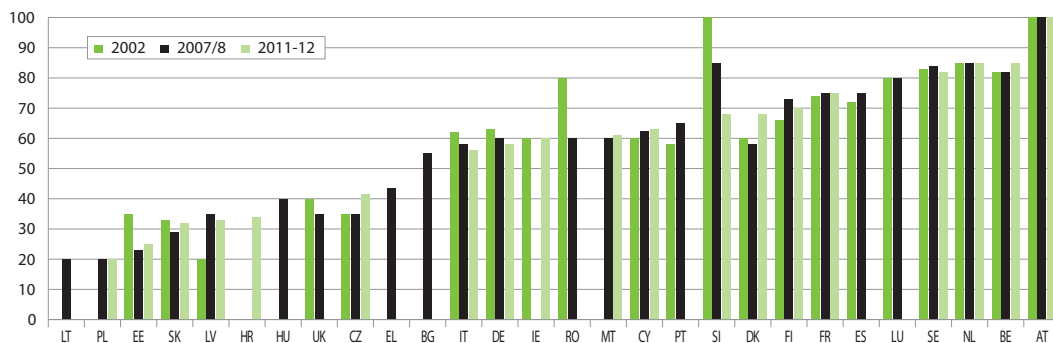
Chart 1.2. Union density in EU Member States, 2001-2012/3



Source: ICTWSS database (Visser, 2015).

Note: RO: no data for 2001 and 2012/3; 2013 for AT, DK, DE, EL, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE and UK; other EU countries: 2012.

Chart 1.3. Employer organisation rate in EU Member States, 2002-2011/2



Source: ICTWSS database (Visser, 2015).

Note: See Excel for precise data years.

om tot een hoge *dekkingsgraad* van de werknemers door CAO's te komen. Ook dat is een kenmerk van ons sociaal overlegmodel. Bij ons is 96% van de werknemers gedekt door CAO's. Natuurlijk is dit niet uitsluitend het gevolg van de hoge representativiteit van de organisaties, maar ook van het niveau waarop onderhandeld wordt. Het dominante niveau waarop bij ons onderhandeld wordt is het sectorvlak. Bovendien creëerde de overheid een stelsel van extensie van de akkoorden via de wettelijke mogelijkheid tot algemeen verbindend verklaring van intersectorale en sectorale CAO's (art 28 CAO-wet).

Wie beweert dat in ons land het aantal sectorale CAO's afneemt ten voordele van de ondernemingsCAO's vergist zich. De cijfers van de Griffie van de algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen maken immers duidelijk dat het aantal sectorale CAO's niet daalt, integendeel. Het aantal ondernemingsCAO's steeg over de laatste 15 jaren, maar niet ten koste van de sectorCAO's. Opvallend is natuurlijk wel het groot aantal toetredingsakten "CAO 90" dat dreigt de normale kerntaken van de dienst te hypothekeren. Een hoge syndicalisatiegraad leidt niet tot hoge stakingscijfers. België is en blijft een sociaal

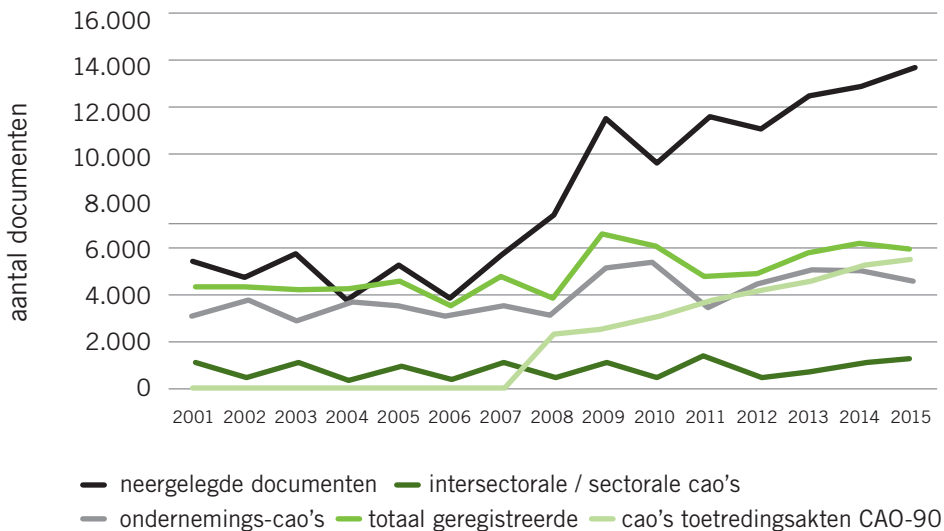
**Wie beweert dat in ons land het aantal sectorale CAO's afneemt ten voordele van de ondernemingsCAO's vergist zich.**

relatief vredig land. Natuurlijk hangt een en ander af van welke internationaal vergelijkbare gegevens gemeten worden. Traditioneel meet men het aantal arbeidsdagen dat verloren ging ten gevolge van collectieve actie. Binnen Europa zit België daar vooraan in het peloton maar zeker nog niet in de kopgroep. Frankrijk klokt met een zeer lage syndicalisatiegraad af op het drievoudige. Natuurlijk zijn deze cijfers maar benaderend en worden ze o.a. heel sterk beïnvloed door het aandeel van de “algemene” stakingen tegen bijvoorbeeld het regeringsbeleid.<sup>11</sup>

Twee resterende kenmerken van het Belgisch sociaal overlegmodel zijn de beschikbaarheid van sociaal bemiddelaars en de relatief grote *autonomie* van de partners, de laatste tijd door sommigen echter steeds vaker betwist.

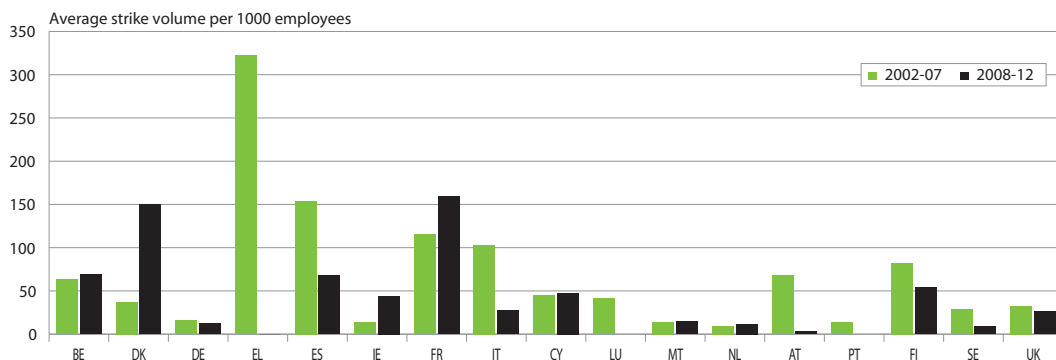
Voilà. We weten nu dat collectieve onderhandelingen zich in ons land afspelen tussen erg representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties wat een grote legitimiteit geeft aan hun CAO's, we weten ook dat in ons land bijna alle werknemers gedekt zijn door CAO's en dat dit te danken is aan die representativiteit maar zeker ook aan het feit dat die onder-

**Griffie: neergelegde en geregistreerde documenten (2001-2015)**



Bron: FOD Werk

Chart 1.8. Strike volume in selected European countries; comparison between 2002-07 and 2008-12



handelingen zich niet uitsluitend op ondernemingsvlak maar ook op (in-ter)sectoraal vlak afspelen en bovendien ook doordat CAO's op vraag van de partijen algemeen verbindend kunnen worden verklaard.

Wel ja, laat dit nu net de cocktail zijn die nodig is opdat collectieve onderhandelingen hun volle effect hebben in de zo belangrijke strijd tegen inkomensongelijkheid. De analyse die André Decoster aangaf waarom ons land minder getroffen werd door de stijgende ongelijkheid dan de andere landen, is dan toch niet zo verrassend.

Is het dan niet verwonderlijk dat de OESO deze logica terzijde schuift?

#### **WIE HEEFT BELANG BIJ COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN?**

Het lijkt gemakkelijk om te antwoorden op deze vraag. Uiteraard hebben de onderhandelaars en hun leden belang bij de uitkomst van de onderhandelingen. De werknemersorganisaties halen arbeidsvoorwaarden binnen voor hun leden; de werkgeversorganisaties “kopen” een stuk sociale vrede en bereiken een “level playing field” inzake arbeidsvoorwaarden. Dit beperkt oneerlijke concurrentie tussen werkgevers van eenzelfde sector.

De voordelen van collectieve onderhandelingen reiken evenwel veel verder. Zij hebben namelijk belangrijke positieve effecten op de werking van de arbeidsmarkt, op de globale economie en op de inkomensgelijkheid.

Een belangrijke literatuurstudie die een 15-tal jaren geleden de basis legde voor verder onderzoek, gebeurde door de Wereldbank. Dit instituut van de Verenigde Naties publiceerde in 2002 een uitvoerige synthese over de output van gecoördineerd sociaal overleg op basis van meer dan 1000 studies.<sup>12</sup> De Wereldbank concludeerde daarin dat gecoördineerd overleg:

- positief is voor de economie;
- gunstig is in de strijd tegen de werkloosheid, de loonongelijkheid, de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
- positief is voor de sociale vrede;
- positief is voor de inspanningen voor vorming en opleiding.

### **OESO, IMF EN EUROPESE COMMISSIE**

Ook de OESO maakt geregeld analyses van de output van diverse systemen van collectieve onderhandelingen (Organisaties voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Zij brengt jaarlijks een “Employment Outlook” uit met een analyse van de evolutie van de arbeidsmarkt in de 35 landen van de OESO-zone. Deze outlook bevat ook voor de meeste landen specifieke bevindingen; daarin worden de arbeidsmarktprestaties van die landen getoetst aan de aanbevelingen van de “OESO-Jobs Strategy”. In die Jobs Strategy brengt de OESO een geheel van beleidsaanbevelingen samen om “meer en betere jobs” te promoten. Zij doet dit sinds 1994. De strategie kreeg in 2006 een update. Momenteel bereidt de OESO een nieuwe versie voor die in 2018 moet verschijnen. In mei zal deze voorgesteld worden tijdens een vergadering van de bevoegde Ministers van de diverse landen. De focus van de OESO ligt daarbij vooral op de economische performantie van de arbeidsmarktinstuties, de fiscale druk op loonkosten, de sociale zekerheid(skost), sociale transfers zoals werkloosheidsuitkeringen, arbeidsbescherming, ...

De OESO besteedt ook veel aandacht aan de impact van collectieve onderhandelingen op de prestaties van de arbeidsmarkt. Hierbij concentreert zij zich veelal op de loononderhandelingen en op de loonvormingsinstuties in de verschillende systemen die in de lidstaten gehanteerd worden. Lange tijd was de OESO vooral voorstander van erg gedecentraliseerde loononderhandelingsystemen: enkel onderhandelingen op ondernemingsvlak kregen haar zegen. Dat waren volgens de OESO de enige onderhandelingen die een goede economische output konden leveren. Systemen waarbij



de klemtoon van de onderhandelingen op het intermediaire niveau ligt (dus bijvoorbeeld op het sectoraal niveau zoals in België) houden volgens de OESO onvoldoende rekening met de impact van loonafspraken op de ganse economie.<sup>13</sup> Meer recent in 2004 en 2012 heeft de OESO haar eigen stelling genuanceerd. 'Niet zozeer het niveau waarop de onderhandelingen plaatsvinden is bepalend voor de economische output, maar wel de mate van coördinatie tussen de verschillende onderhandelingsniveau 's en met het overheidsbeleid', zo luidt het nu. Coördinatie maakt het volgens de OESO mogelijk dat de impact van de loonafspraken op de werkgelegenheid, werkloosheid en het concurrentievermogen geïntegreerd worden in de onderhandelingen. Dit houdt bijvoorbeeld in dat in geval van economische groei bijkomende voordelen kunnen verdeeld worden terwijl bij economische achteruitgang de lonen gematigd kunnen worden.<sup>14</sup> Ook in de Employment Outlook van 2017<sup>15</sup> geeft de OESO toe "genuanceerder" te zijn geworden na de financiële crisis van 2008. Ze schrijft dat gecentraliseerde onderhandelingsystemen tot hogere werkgelegenheids groei leiden dan systemen met uitsluitend ondernemingsonderhandelingen. Zij berekende dat 10% toename van werknemers die gedekt zijn door centrale onderhandelingen leidt tot 0,3% à 0,4% groei van de werkgelegenheid. Zij erkent bovendien het grote belang van loongroei voor de versterking van de consumptie en zij heeft de mond vol van de behoefte aan "inclusieve groei". De OESO verwacht echter nauwelijks loongroei in 2017 en 2018. Een van de redenen die ze niet ziet/wil zien is dat de collectieve onderhandelingsinstellingen, in grote mate onder druk van de aanbevelingen van de OESO, de laatste jaren de positie van de werknemers in de meeste lidstaten verzwakt hebben. Niet enkel in Griekenland onder de chantage van de Trojka maar ook elders werden de pijlen gericht op meer gecentraliseerde onderhandelingen door de OESO en haar volgelingen in de Europese Commissie, het IMF en de Europese Centrale Bank. Op die wijze werden de loonvormingsinstituties stelselmatig verzwakt. De OESO is in zijn Outlook bijgevolg niet consistent. Men erkent de positieve rol van de lonen voor het economisch herstel maar men laat na hieruit de logische conclusies te trekken. In plaats van te kiezen voor hervormingen en beleidsaanbevelingen die de onderhandelingskracht van de vakbonden en werknemers versterken, doet de OESO net het omgekeerde. Wie dus denkt/hoopt ook enige nuancering

te lezen in de OESO-aanbevelingen, komt van een koude kermis thuis.

Voor ons land luiden die aanbevelingen bijvoorbeeld (nog steeds): ....

- de promotie van de onderhandelingen op ondernemingsvlak
- het beperken van de extensie (lees: algemeen verbindend verklaring) van CAO's
- de hervorming van het indexmechanisme

**De voordelen van collectieve onderhandelingen reiken ver. Zij hebben namelijk belangrijke positieve effecten op de werking van de arbeidsmarkt, op de globale economie en op de inkomensgelijkheid.**

Nochtans zou het ernstig nemen van de studies van haar eigen economisch departement en tevens de studies die het IMF en de IAO recent publiceerden haar visie toch moeten bijsturen.<sup>16</sup> In die studies worden immers verbanden onderzocht tussen enerzijds de onderhandelingskracht van de vakbonden, de syndicalisatiegraad, de dekkingsgraad van werknemers door akkoorden (CAO's), de extensie van die akkoorden en anderzijds de inkomensgelijkheid of -ongelijkheid. Daarin wordt ook aangegeven hoe inkomensgelijkheid bijdraagt tot economisch herstel.

Welke is deze band? En waarom is inkomensongelijkheid zo gevaarlijk?

### **INKOMENSONGELIJKHEID IS BELANGRIJK**

Uit internationale studies<sup>17</sup> blijkt dat het belang van inkomensongelijkheid veel verder reikt dan de economie; een grote inkomensongelijkheid heeft een negatieve impact op:

- politiek gedrag (extremisme, separatisme, ...)
- volksgezondheid
- geweld
- levensverwachting
- geletterdheid
- xenofobie
- maatschappelijke integratie
- aantal gevangenen

En die negatieve effecten beperken zich niet tot de armste laag van de bevolking maar besmetten in een ongelijke maatschappij iedereen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat meerdere wereldleiders recent nog hebben

gewaarschuwd voor de stijgende inkomensongelijkheid als één van de belangrijkste bedreigingen van onze tijd (Obama, Paus Franciscus, Christine Lagarde, World Economic Forum 2017, Xi Jinping<sup>18</sup>).

### **EN WAT DOEN WE ERAAN?**

Volgens de OESO zijn de voornaamste oorzaken van de stijgende ongelijkheid de globalisering en de technologische evolutie (waarvan laaggeschoolden niet kunnen profiteren), maar ook de beleidskeuzes van instituties zoals de loonvormingsmechanismen, de onderhandelingsmacht van werknemers en vakbonden (cf. de dalende syndicalisatiegraad), de fiscaliteit, sociale transfers, de flexibilisering van de arbeid en de verzwakking van de werknemersbeschermingswetgeving.<sup>19</sup>

### **HOE GROOT IS DE INKOMENSONGELIJKHEID EN HOE EVOLUEERT ZE?**

De inkomensongelijkheid en haar evolutie wordt uitgedrukt aan de hand van de GINI-index. Daarbij wordt de ongelijkheidsgraad uitgedrukt op een schaal tussen 0 en 1, waarbij 0 aangeeft dat er absolute gelijkheid heerst en 1 dat één persoon alles bezit en de rest niets. Midden van de jaren '80 bedroeg de gewogen GINI-index voor alle OESO-landen samen 0,29. Tegen 2010 was er reeds een stijging met 10% tot 0,31 waarbij ons land een van de weinige landen was waar er geen stijging genoteerd werd.

Anders uitgedrukt: in 2011 verdiende de rijkste 10% van de bevolking van de OESO gemiddeld 9,6 keer zoveel als de armste 10%.<sup>20</sup> Achter deze gemiddelden gaan natuurlijk uitersten schuil waarbij in de Scandinavische landen en de Benelux dit cijfer "slechts" 5 à 7 bedraagt, maar bijvoorbeeld het VK boven 10 scoort, de VS 14 en Mexico 27.<sup>21</sup> In januari 2016 berekende het economisch departement van de OESO dat die cijfers nog sterk onderschat zijn omdat de rijkste 1% in de gehanteerde meettechniek onvoldoende meegenomen werd (waarom verwondert dit

niet?). Voor de ganse OESO brengt dit de gemiddelde GINI-index op 0,37 (in 2011); de rijkste 10% verdient dus eigenlijk 15 maal zoveel als de armste 10%. De "landen-prestaties" wijzigen evenredig: in Spanje bijvoorbeeld is dit 20 maal, in de VS en Turkije 30 maal. Hierbij wordt nog enkel de inkomensongelijk-

**Ondanks de lippendienst van de OESO voor inclusieve groei en voor het controleren van de ongelijkheid lijkt de OESO toch weer terug te grijpen naar de oude recepten.**

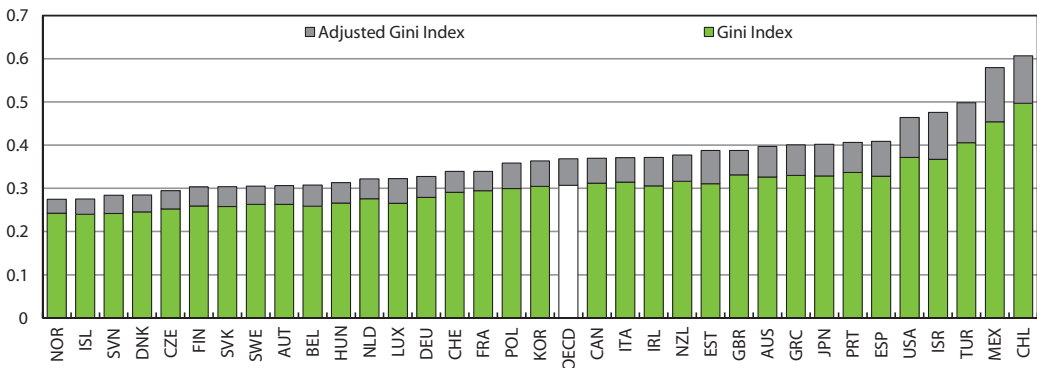
heid gemeten en dus nog niet de “vermogensongelijkheid” die vanzelfsprekend nog veel groter is.

Nu we weten hoe bedreigend en hoe groot de inkomensongelijkheid is kunnen we nagaan wat het verband is tussen die ongelijkheid en de loonvormingsinstituties en -elementen die ons vertrouwd zijn, nl de representativiteit van de organisaties, het dominante onderhandelingsniveau, de dekkingsgraad van CAO's en de praktijk van extensie van CAO's door de overheid.

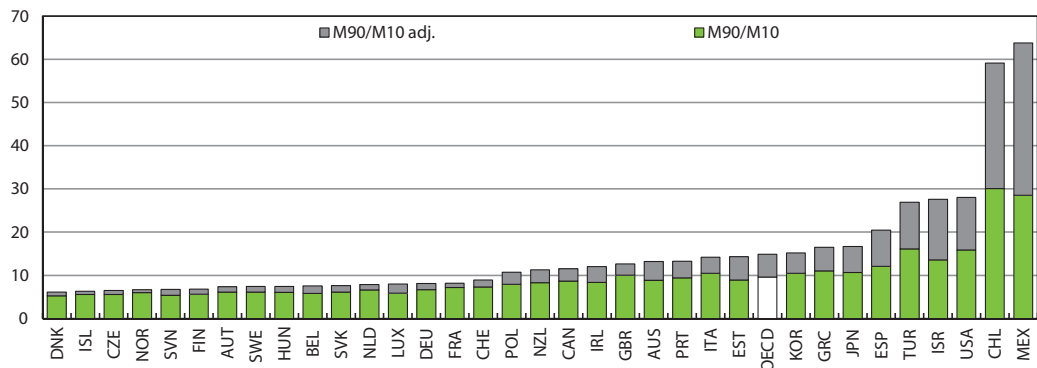
**Figure 6. Impact of the adjustment on standard indexes of income inequality**

Around 2010

A. Gini coefficient



B. Ratio of mean incomes of the richest to the poorest 10%



OECD-N.Ruiz and N.Woloszko-Eco/WKP 2015-83

Een onderzoek van het US Federaal Bureau voor Statistiek toonde met volgende grafiek aan welke verontrustende impact een daling van de syndicalisatiegraad in de VS had op de inkomensongelijkheid: hoe lager de syndicalisatiegraad, hoe groter de inkomensconcentratie aan de top. Ook het IMF bevestigt in een studie uit 2015 dat de syndicalisatiegraad de onderhandelingsmacht van de werknemers bepaalt. De daling ervan leidt tot een daling van het inkomen bij zowel lage als middeninkomens en tot een stijging van de inkomens aan de top.<sup>22</sup> Een versterking van die syndicalisatiegraad kan dus een efficiënt middel zijn om die ongelijkheid te reduceren niet enkel omdat dit leidt tot meer en betere loonakkoorden maar ook omdat de vakbond dan meer invloed kan hebben op ondernemingsbeslissingen en overheidsbeleid. Diezelfde IMF studie ziet de daling van de syndicalisatiegraad als de verklaring voor de helft van de 5 procentpunt stijging van het inkomensaandeel van de top 10% tussen de jaren '80 en 2010 en dus ook voor de helft van de stijging van de GINI-index over diezelfde periode.

Dit brengt ons bij de volgende variabele die de ongelijkheid beïnvloedt, nl de dekkinggraad door CAO's. Wanneer meer werknemers gedekt zijn door CAO's leidt dit tot een kleinere loonongelijkheid. Zowel onderzoek van de OESO als van het Internationaal Arbeidsbureau tonen dit aan.<sup>23</sup>

Een hogere dekkinggraad van werknemers door CAO's hangt natuurlijk dan weer samen met meer dan alleen de syndicalisatiegraad. Ook het *niveau* waarop die onderhandelingen plaats vinden is belangrijk. De dekking door CAO's is doorgaans immers enkel hoog in landen waar er naast ondernemingsakkoorden ook sectorale en intersectorale akkoorden gesloten worden. Hiertoe is het ook relevant dat een groot aandeel van de ondernemingen lid is van representatieve *werkgeversorganisaties*.<sup>24</sup>

Een laatste factor die de dekkinggraad beïnvloedt is de mogelijkheid om de akkoorden die op sectoraal of intersectoraal niveau gesloten worden ook een verruimde binding te geven via een of andere vorm van extensie. Niet enkel de ondertekenende werkgeversorganisaties en hun leden zijn dan gebonden maar ook andere werkgevers. In ons land zijn er twee vormen van verruimde binding gangbaar. Er is de extensie waardoor niet enkel de werknemersleden van de vakbond gedekt zijn door de CAO-bepalingen maar ook alle andere werknemers van een gebonden werkgever. In ons land is die *erga omnes*-binding geregeld door art 19.4 van de CAO-

wet. Nog een stap verder gaat de extensie wanneer een sectoraal akkoord moet nageleefd worden door alle andere werkgevers die niet ondertekenden, maar wel behoren tot dezelfde sector.<sup>25</sup>

Men kan dus stellen dat in ons land de hoge dekkinggraad van CAO's het gevolg is van de intrinsieke sterkte van de betrokken organisaties, maar ook van het ondersteunend beleid van de overheid via de wet en de politiek inzake het algemeen verbindend verklaren van CAO's. Het belang van de algemeen verbindend verklaring van CAO's is natuurlijk ruimer dan enkel in het kader van de strijd tegen ongelijkheid. Hierdoor wordt immers een level playing field gecreëerd voor ondernemingen dat concurrentievervalsing beperkt, dat maakt dat vastgelegde normen kunnen worden toegepast op gedetacheerde werknemers en de arbeidsinspectie de normen kan handhaven. Ook een betere coördinatie is mogelijk en werkgevers worden aangespoord om lid te worden van werkgeversorganisaties waardoor de sociale vrede wordt gestimuleerd.

Het is daarom spijtig te moeten vaststellen dat het binnen de OESO-zone niet goed zit met de evolutie van de dekkinggraad van CAO's.<sup>26</sup> Slechts een beperkt aantal landen, waaronder België slaagde erin in de periode 2008-2013 die dekkinggraad intact te houden of nog te versterken.

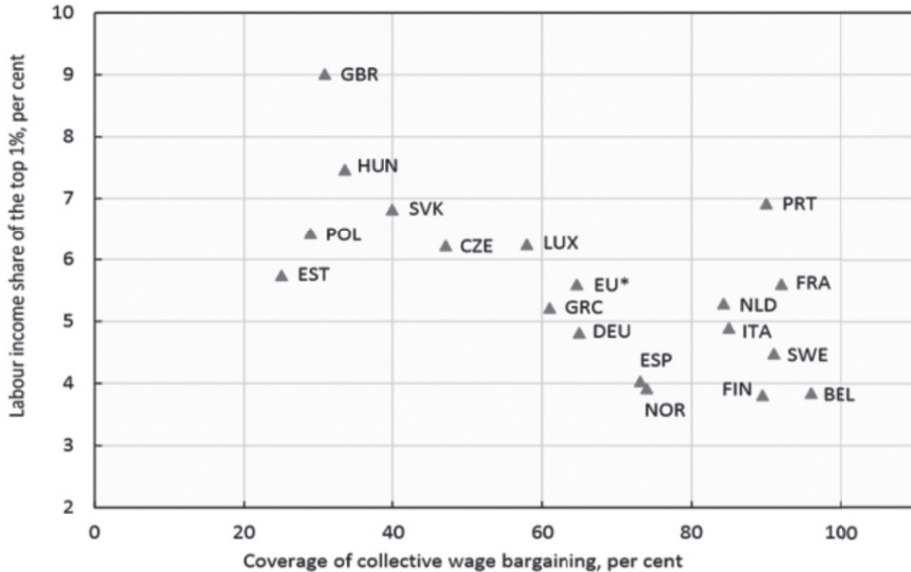
We kunnen nu een aantal bevindingen oplijsten:

- Een grote inkomensongelijkheid is slecht voor de werknemers, de samenleving, de economische groei, de democratie;
- Een belangrijk instrument tegen de grote inkomensongelijkheid is het collectief onderhandelen;
- Daartoe is het belangrijk dat een groot aandeel van de werknemers gedekt is door CAO's;
- Een hoge dekkinggraad kan bereikt worden via een hoge representativiteit van de werknemers- en werkgeversorganisaties, via onderhandelingen op sectoraal en intersectoraal niveau, via de mogelijkheid om die CAO's algemeen verbindend te verklaren en via een goede coördinatie tussen de onderhandelingsniveau 's en de overheid.

#### **INTEGREERT DE OESO DEZE BEVINDINGEN IN HAAR JOBS STRATEGY?**

De eerste signalen die via TUAC doorstromen stellen niet gerust. Ondanks de lipdienst van de OESO voor inclusieve groei en voor het controleren van

**Figure 2. Collective wage bargaining and the labour income share of the top 1%**



Note: The figure shows a negative, statistically significant at the 1% level, cross-country correlation between the coverage of collective wage bargaining and the labour income share of the top 1%. EU\* is the unweighted average across the European countries in the sample.

Source: Author calculations using Eurostat Structure of Earnings Survey; ICTWSS.

de ongelijkheid lijkt de OESO toch weer terug te grijpen naar de oude recepten. Dan luidt het bij de OESO dat wanneer de dekkinggraad van CAO's veel ruimer is dan de representativiteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties, dit jobs zal kosten<sup>27</sup>. De CAO's op sectorniveau gaan wellicht de inkomensongelijkheid kunnen verminderen maar de werknemers prijzen zichzelf ermee uit de markt. De ongelijkheid zal volgens de OESO misschien afnemen tussen wie reeds een job heeft maar toenemen met zij die geen job hebben, dus tussen insiders en outsiders. SectorCAO's zijn volgens de OESO goed voor wie erdoor gedekt is maar slecht voor de werkgelegenheid want ze houden onvoldoende rekening met zwakke KMO's met een lage productiviteit. En samen met haar kritiek op een hoge dekkinggraad neemt de OESO dan meteen ook alle bouwstenen voor die hoge dekkinggraad op de schop: sterke vakbonden, onderhandelingen op sectorniveau en extensie van akkoorden via "erga omnes"-binding of algemeen verbindende verklaring.

## **GEEN BEWIJS**

Opvallend is natuurlijk dat de OESO er nooit in geslaagd is om robuuste empirische bewijzen aan te dragen voor wat ze poneert. Hoogstens slaagt ze erin om de ervaring van één enkel land te veralgemenen, zonder daarbij de impact van onderhandelingen of regeringsbeleid afzonderlijk te analyseren. Kritiek op deze kortzichtigheid en ongetwijfeld ideologisch gekleurd fundamentalisme komt dan ook niet enkel vanuit syndicale hoek maar ook vanuit de IAO en de academische wereld.<sup>28</sup> Die wetenschappers dringen in tegenstelling tot de OESO aan op een overheidsbeleid dat gecoördineerde en gecentraliseerde onderhandelingen stimuleert door er de voorwaarden voor te creëren via het versterken van de werknemers- en werkgeversorganisaties, van het sectoroverleg en van de algemeen verbindende verklaring.

Kijken we even naar de IAO die het reeds sinds 1951 duidelijk opneemt voor collectieve onderhandelingen die plaatsvinden boven ondernemingsniveau en voor de techniek van de algemeen verbindende verklaring; ze stimuleert de lidstaten om het kader hiervoor te creëren.<sup>29</sup>

## **CONCLUSIE**

Dit artikel toont de essentiële rol van collectieve onderhandelingen in de strijd tegen inkomensongelijkheid. Meer nog, collectieve onderhandelingen die het mogelijk maken akkoorden op sectorniveau te sluiten die algemeen verbindend worden verklaard op het verzoek van sterke representatieve organisaties. Tegelijkertijd worden we ook geconfronteerd met de doctrinaire bijziendheid van de OESO. Daarom is het nu aan de lidstaten van de OESO en aan de sociale partners zelf om op twee vlakken het grote ongelijk van de OESO aan te tonen:

- Door zelf nog meer argumenten te verzamelen die de axioma's van de OESO doorprikken;
- Door zelf nog meer aandacht te hebben voor een goede coördinatie tussen de verschillende onderhandelingsniveau's met aandacht voor de werkgelegenheid en de concurrentiepositie.

Slechts dan zal het stelsel van collectieve onderhandelingen zijn onvervangbare meerwaarde voor meer inkomensgelijkheid ten volle kunnen blijven leveren.



1. *World Inequality Report 2018*, Alvaredo, Chancel, Piketty e.a., <http://wir2018.wid.world/>
2. A.Decoster, e.a., *Leuvense economische standpunten 2017*/164; De Standaard, 15 december 2017.
3. M.Rigaux, *De Grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, 2005, blz 11 ev
4. Wet 15 maart 2002, BS 10 mei 2004
5. R. Delarue in *De Grondrechtelijke onderbouw ...*, p 114
6. In deze uiteenzetting beperk ik me tot de foto van de privésector. Het stelsel in het onderwijs en in de publieke sector wijken sterk af voor een aantal aspecten.
7. Onderhandelingsgroep tussen vertegenwoordigers van interprofessionele sociale partners.
8. Art 6 Wet 26 juli 1996 Wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.
9. Meestal betekent dit dat een lager akkoord "betere" arbeidsvoorwaarden kan voorzien; dit is echter niet altijd zo: het hogere akkoord kan immers ook bijvoorbeeld een maximum loonstijging voorzien. Dan mag het lagere akkoord geen hogere loonstijging inhouden.
10. Niet toevallig is ons land net zoals Finland, Denemarken en Zweden gekenmerkt door het "Gents systeem" waarbij de vakorganisaties mee kunnen instaan voor het verstrekken van de werkloosheidsuitkeringen. In ons land werd dit stelsel uitgedokterd door een Gentse professor Luis Varlez.
11. K.Vandaele, *Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure*, ETUI, Transfer Vol. 22 Iss. 3 (2016) p. 277
12. Aidt, Tzannatos, *Unions and collective bargaining - economic effects in a global environment*, The World Bank, 2002.
13. *Pushing ahead with the strategy*, OECD, 1996; The OECD Jobs study: facts, analysis, strategies, PARIS, 1994, p16.
14. *Employment Outlook*, OECD, 2004, p127; *Employment Outlook*, OECD, 2012, p53.; J.Visser, *What happened to collective bargaining during the great recession?* IZA Journal of Labor Policy, 2016, 5:9.
15. *Employment Outlook*, OECD, 2017, p 62
16. O.Denk, *Who are the top 1% earners in Europe?* OECD Economics Department Working Papers No. 1274; F. Jaumotte and C. Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions*, IMF,2015 SDN/15/14; N.Ruiz, N.Woloszko, *What do household surveys suggest about the top 1% incomes and inequality in OECD countries?* OECD, Economics department working papers, 2016, N° 1265; D. Grimshaw, e.a., *Social Dialogue and Economic Performance*, ILO, 2017, Conditions of Work and Employment Series No. 89;S; Hayter, *Want to tackle inequality? Shore up collective bargaining*, ILO blog, 3 maart 2015; S.Hayter,editor, *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, 2011.
17. R.Wilkinson and K.Pickett, *The spirit level, Why equality is better for everyone*, London, 2010
18. D.Dorling, *Turning the tide on inequality*, Social Europe, oktober, 2017
19. *Divided we stand. Why inequality keeps rising*, OECD, 2011
20. *In it together Why less inequality benefits all*, OECD, 2015
21. N.Ruiz, N.Woloszko, *What do household surveys suggest about the top 1% incomes and inequality in OECD countries?* OECD, Economics department working papers, 2016, N° 1265;
22. F. Jaumotte and C. Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions* IMF,2015 SDN/15/14 IMF; R.Janssen, *Collective Bargaining And Rising Inequalities: Do The OECD And IMF Get It?* Social Europe, February 2016
23. ILO Global Wage Report 08/09 p43; O.Denk, *Who are the top 1% earners in Europe?* OECD Economics Department Working Papers No. 1274, p13.
24. *Employment and social developments in Europe*, EU, 2015, p 216; *Employment Outlook*, OECD, 2017; Visser e.a., *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline*, ILO, Issue Brief n° 1, 2015.
25. G.Van Gyes and T. Schulten, *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI, p 390; Cfr art 26 CAO-wet 5 december 1968: geldt voor individueel normatieve bepalingen tenzij uitdrukkelijke afwijking in individuele geschreven arbeidsovereenkomst en art 31 voor bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde CAO's
26. *Employment & Social development in Europe 2015*; J.Visser, *What happened to collective bargaining during the great recession?* IZA Journal of Labor Policy (2016) 5:9 p4
27. OCDE, *Les extensions administratives des accords de branche en France : Effets et pistes de réformes*, juillet, 2017; TUAC, *Comments on the OECD recommendations on the administrative extension of collective agreements in France*, Paris, September 2017 .
28. S.Hayter,editor, *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, 2011. Visser e.a., *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline*, ILO, Issue Brief n° 1, 2015. Dat de Europese Commissie inmiddels in hetzelfde bedje ziek is maakt nog minder vrolijk. Samen met de ECB en het IMF bezondigde zij zich daaraan in het kader van de TROIKA tegenover Griekenland, Spanje en Portugal. Ook in het kader van de "European Economic Governance" die elke lidstaat oplegt hervormingsprogramma's in te dienen die gevolg geven aan haar aanbevelingen oefent zij rechtstreeks druk uit op de loonvorming in het raam van het werkgelegenheidsbeleid. België kreeg via die weg de aanbeveling om de loonvorming te decentraliseren en om de lonen te matigen. G.Van Gyes and T. Schulten, editors, *Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth*, ETUI, 2015.
29. Aanbeveling nr 91 IAO; Visser e.a., *Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline*, ILO, Issue Brief n° 1, 2015.