



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De krimp van de collectieve arbeidsverhoudingen in Europa

Visser, J.

Publication date

2013

Document Version

Final published version

Published in

Arbeidsverhoudingen onder druk

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Visser, J. (2013). De krimp van de collectieve arbeidsverhoudingen in Europa. In P. T. de Beer (Ed.), *Arbeidsverhoudingen onder druk* (pp. 83-117). (Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde; Vol. 2013). Sdu Uitgevers.

<https://esb.nu/binaries/2001/80/05/arbeidsverhoudingen-onder-druk-preadviezen-2013.pdf>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

ISBN 978 90 12 57959 9
NUR 781

De Preadviezen 2013 van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde wordt uitgegeven door Sdu Uitgevers, Den Haag.

© 2013 De auteurs, p/a Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, Postbus 98, 1000 AB Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet) dient men zich te wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Arbeidsverhoudingen onder druk

Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde

Preadviezen 2013

Onder redactie van
Prof. dr. P.T. de Beer

De krimp van de collectieve arbeidsverhoudingen in Europa

Jelle Visser

Deze bijdrage gaat over loononderhandelingen, in het bijzonder over collectieve onderhandelingen, en is gebaseerd op een onderzoek naar de institutionele inrichting van de cao-vorming in 32 landen. Collectieve onderhandelingen over lonen en werktijden waren en zijn nog steeds de kernactiviteit van vakbonden en de basis van wat we onder arbeidsverhoudingen verstaan. Ik wil een overzicht geven van de belangrijkste veranderingen in Europa in de afgelopen dertig jaar. Mijn betoog verloopt in drie stappen.

- 1 Onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk (op het niveau van een industrie, sector of bedrijfstak) is na de jaren dertig de hoeksteen geweest van loononderhandeling en had als doel onderlinge afstemming en een brede dekking.
- 2 Vanaf de jaren tachtig zijn sectorale overeenkomsten ‘uitgehoud’ of zodanig gewijzigd dat de regulerende effecten op lonen – het vaststellen van een nationale loonvloer, een totale loongroei die hoog genoeg is om de vraag te stimuleren, en solidariteit en gelijk loon voor gelijk werk, ongeacht de grootte en winstgevendheid van een bedrijf – zijn verzwakt of verdwenen.
- 3 Samen met de toename van het aantal niet-standaard banen heeft dit bijgedragen aan een meer exclusieve – minder collectieve – vertegenwoordiging van arbeidsbelangen en een groeiende dualisering’.

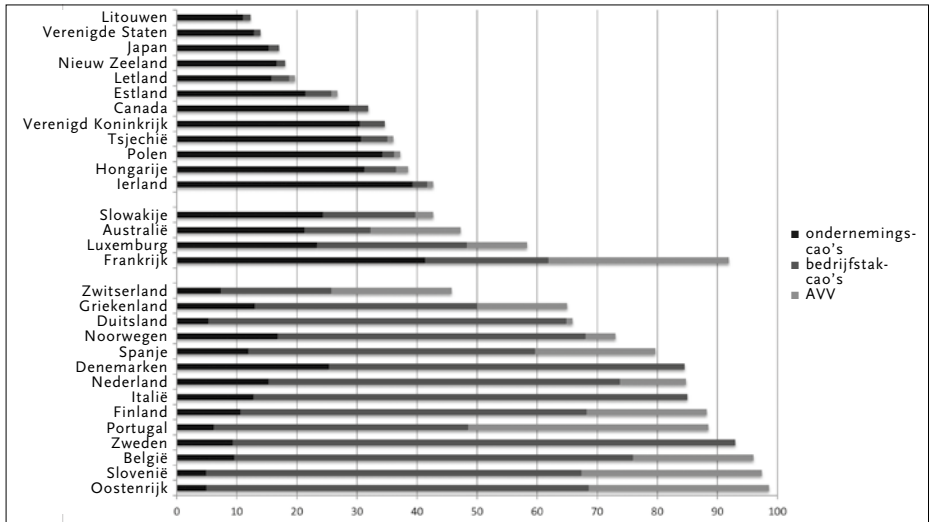
1. Onderhandelingen met meerdere werkgevers tegelijk en de institutionele grondslag daarvan

Het belangrijkste institutionele middel om brede cao-dekking te garanderen zijn onderhandelingen met meerdere werkgevers tegelijk, en de toekomst van een hoge dekkingsgraad zal zonder twijfel afhangen van de toekomst van onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk (zie figuur 1). Dit veronderstelt de organisatie van werkgevers en mechanismen om te voorkomen dat niet-georganiseerde werkgevers contractuele lonen ondermijnen. Op dit gebied is het regeringsbeleid van cruciaal belang.

Het belang van onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk (OMW) blijkt uit de volgende empirische gegevens:

- 1 OMW is van groot belang voor een hoge cao-dekkingsgraad. De correlatiecoëfficiënt tussen OMW en de dekkingsgraad is 0,77 (N=30, 2000-2009).

- 2 Deze correlatie is constant in de tijd. Waar OMW verdwijnt, neemt de dekkinggraad direct en sterk af (bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk, Nieuw-Zeeland en Australië).
- 3 Als er sprake is van OMW, is de dekkinggraad van zowel vakbondsleden als niet-leden veel hoger dan bij onderhandeling met maar één werkgever (bedrijf).
- 4 Het directe effect van algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten varieert in hoge mate, van minder dan 1% in Duitsland tot meer dan 30% in Frankrijk en Portugal (gemiddeld is het ongeveer 15%). Er zijn verschillende ‘vormen van algemeen verbindend verklaring’, van vrijwel automatisch tot zeer beperkt.
- 5 De organisatie van werkgevers en werknemers hangt af van algemeen verbindend verklaring. Zonder algemeen verbindend verklaring is de organisatiegraad van werkgevers waarschijnlijk lager en de organisatiegraad van werknemers in vakbonden mogelijk hoger.



Figuur 1: Cao-dekkinggraden naar onderhandelingsniveau (% van de werknemers), gemiddelden 2000-2009

Bron: Visser (2013b)

Bij onderhandelingen met één werkgever (bedrijf) vertaalt een afname van de organisatie van werknemers in vakbonden zich bijna altijd in een afname van de dekkinggraad; bij bedrijfstakonderhandelingen is dat verband afwezig. Het scenario van onderhandeling met één werkgever is tamelijk eenvoudig. Werkgevers trekken hun erkenning van vakbonden vaak in, omdat ze een goedkoper of minder beperkend contract willen, of ze dreigen om werkgelegenheid te verplaatsen naar een omgeving zonder vakbondsverte-

genwoordiging. Nieuw opgerichte bedrijven kunnen van begin af aan weigeren om vakbonden te erkennen en hun beslissing over de plaats waar ze gaan investeren baseren op hoe gemakkelijk het is om vakbondsvertegenwoordiging te mijden. Vakbondscontracten worden dan vaak geassocieerd met oudere bedrijven en investeringen, en de dekkingsgraad en organisatiegraad van werknemers in vakbonden nemen gewoonlijk af als het aantal werknemers bij oudere bedrijven en in oudere sectoren daalt.

Wanneer collectieve arbeidsovereenkomsten gelden voor hele sectoren, hebben werkgevers die het contract willen wijzigen verschillende strategische opties, maar ze kunnen zich niet gemakkelijk aan collectieve arbeidsovereenkomsten onttrekken door naar een omgeving zonder vakbonden uit te wijken, tenminste niet als ze in dezelfde sector en hetzelfde land actief blijven. Ze kunnen activiteiten uitbesteden aan sectoren met goedkopere collectieve arbeidsovereenkomsten, vaker gebruikmaken van 'flexibele arbeidscontracten', hun lidmaatschap beëindigen van de werkgeversorganisatie die onderhandelt over het sectorcontract (maar dit heeft geen zin als het contract bij de wet algemeen verbindend wordt verklaard voor bedrijven die geen lid zijn van een werkgeversorganisatie) of hun uiterste best doen om een wijziging van het sectorcontract te bewerkstelligen, bijvoorbeeld door er een raamovereenkomst voor lokale onderhandelingen van te maken. Al deze strategieën zijn toegepast en zijn zichtbaar in de gegevens, maar het totale effect op dekkingsgraden is niet direct duidelijk. Zo kunnen de voordelen van het uitbesteden van activiteiten aan sectoren met goedkopere contracten of het vaker gebruikmaken van flexibele arbeidscontracten in bijvoorbeeld de maakindustrie worden tenietgedaan door een toename van collectieve onderhandelingen en de dekkingsgraad van overeenkomsten in sectoren als de schoonmaak-, catering- en beveiligingsbranche en voor uitzendarbeid, parttimewerk en werk in niet vaste dienst, zoals is gebeurd in bijvoorbeeld Nederland (Visser, 2013a) (echter niet in Duitsland, waar in de afgelopen jaren speciale voorzieningen zijn ingevoerd voor het vaststellen van wettelijke minimumlonen in deze sectoren).

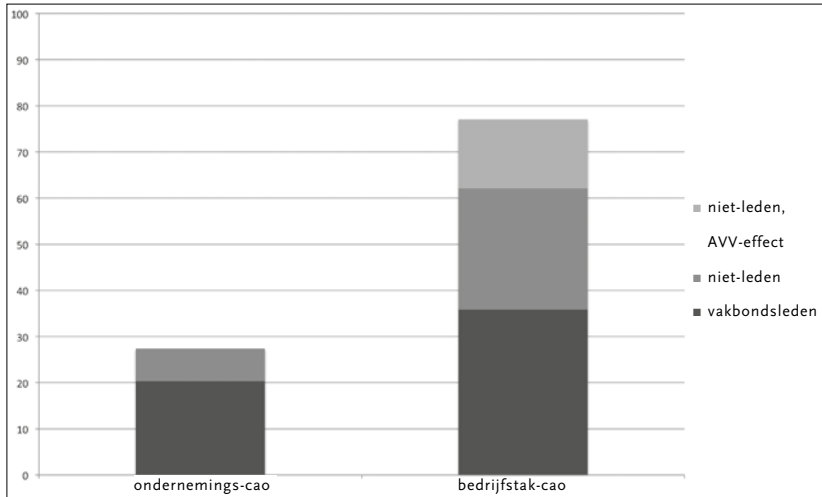
Frankrijk is het enige onderzochte land waar de cao-dekkingsgraad is toegenomen, ondanks de afname van het aantal vakbondsleden en de verschuiving van onderhandeling per sector naar onderhandeling per onderneming. Dit kan worden beschouwd als een gevolg van het overheidsbeleid, met name het verplichten van werkgevers om te onderhandelen. "De vermeerdering van het aantal wettelijke verplichtingen om te onderhandelen en specifieke financiële prikkels hebben niet alleen 'mechanisch' bijgedragen aan de toename van onderhandeling per onderneming bij bedrijven met vakbondsafgevaardigden, maar ook geleid tot afzonderlijke overeenkomsten met kleine bedrijven zonder traditie op het gebied van collectieve onderhandeling." (Naboulet, 2011:5). Het heeft ook gezorgd voor een dualisering wat betreft vertegenwoordiging en rechten, zoals we nog zullen zien.

Onderhandeling per bedrijf is sterk afhankelijk van het bestaan van effectieve vakbonds- of werknemersvertegenwoordiging. Onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk (onderhandelingen per bedrijfstak of op centraal niveau) veronderstelt daarentegen het bestaan van een effectieve werkgeversorganisatie. De lage en afnemende dekkingsgraden in Midden- en Oost-Europa zijn waarschijnlijk meer te wijten aan de zwakte van sectorale werkgeversorganisaties dan aan de beroerde toestand van de vakbonden, hoewel deze twee verschijnselen niet los van elkaar staan.

Door collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren probeert de wetgever onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk te bevorderen en te zorgen voor een minimumloon, maximumwerktijden en andere arbeidsvoorwaarden voor bedrijven die onder min of meer vergelijkbare omstandigheden opereren, gewoonlijk een bedrijfstak. Van de 27 Europese landen in dit onderzoek beschikken maar vier niet over dit wettelijke instrument: Zweden, Denemarken, Italië en het Verenigd Koninkrijk. (In 1980 herriep de conservatieve regering Schedule 11 van de Employment Protection Act (Wet inzake ontslagbescherming) uit 1975 en maakte daarmee een eind aan de (tamelijk beperkte) Britse versie van algemeen verbindend verklaring.) In Italië zorgen rechters voor een functioneel equivalent door artikel 35 van de Italiaanse grondwet toe te passen en bepalingen inzake minimumlonen in collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren voor werknemers die vergelijkbaar werk verrichten.

De organisatiegraad van zowel werkgeversorganisaties als vakbonden is mede afhankelijk van algemeen verbindend verklaring: zonder algemeen verbindend verklaring zou de organisatiegraad van werkgevers waarschijnlijk lager zijn en de organisatiegraad van werknemers in vakbonden wellicht hoger. Voor werkgevers zorgt algemeen verbindend verklaring er gewoonlijk voor dat de kosten van niet-georganiseerd zijn hoger uitvallen. Als werkgevers het contract waaraan ze zijn gebonden als niet-lid willen beïnvloeden, moeten ze zich aansluiten bij de organisatie die over het contract onderhandelt; het is in ieder geval onverstandig om dat niet te doen als het contract uiteindelijk toch bindend voor ze zal zijn. Voor vakbonden snijdt het mes bij algemeen verbindend verklaring aan twee kanten: door de concurrentie van bedrijven of sectoren zonder vakbonden en met lage lonen te elimineren, zorgt wettelijke algemeen verbindend verklaring ervoor dat werkgevers minder geneigd zullen zijn om zich tegen de vakbonden te verzetten. Het zorgt er ook voor dat consumenten minder geneigd zullen zijn om hun aankopen te verschuiven naar sectoren zonder vakbonden, en daardoor wordt de onderhandelingspositie van vakbonden sterker. (Dit waren ook de redenen die werden genoemd in het onderzoek van de OESO naar werkgelegenheid uit 1994 om de lidstaten te adviseren geleidelijk te stoppen met algemeen verbindend verklaring). Aan de andere kant krijgen potentiële vakbondsleden door wettelijke algemeen verbindend verklaring iets gratis waar ze anders vakbonden

voor zouden moeten betalen, waardoor ‘gratis meeliften’ wordt gestimuleerd (zie figuur 2).



Figuur 2: Cao-dekkingsgraad (%) - vakbondsleden en niet-leden, effecten van dominant onderhandelingsniveau en avv, gemiddelden berekend over 16, respectievelijk 14 landen, 2000-2009

Bron: Visser (2013b)

2. Het stelsel uit de jaren dertig (of van na de oorlog) veranderde in de jaren tachtig

2.1 Keynes en het effect van de Grote Depressie

Collectieve onderhandelingen zoals we die nu kennen, zijn het product van grote crisissen in het verleden, niet het minst de Grote Depressie van de jaren dertig, die de inspiratie vormde voor onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk en veel van de regels die tegenwoordig zorgen voor een grote dekking van loonafspraken. De algemeen verbindend verklaring werd bijvoorbeeld ingevoerd in Groot-Brittannië (katoenindustrie, 1934), Frankrijk (1936) en Nederland (1937). Duitsland kende algemeen verbinden verklaring sinds het decreet van december 1918 waarmee de wettelijke fundamenteen werden gelegd voor collectieve arbeidsrelaties in de Weimarrepubliek, en dit werd bevestigd in het Tarifvertragsgesetz van 1949 (par. 5) van de Duitse Bondsrepubliek, dat nog steeds van kracht is.

John Maynard Keynes propageerde een grotere rol van vakbonden, collectieve onderhandeling en het vaststellen van minimumlonen, waarschijnlijk vanwege de stabiliserende effecten daarvan en als instrumenten om deflatie te voorkomen. “I regard the growth of wage bargaining as essential. I approve minimum wage and hours regulation”, schreef hij aan de Amerikaanse presi-

dent Roosevelt in een brief over beleidsmaatregelen waarmee de crisis bestreden kon worden. Collectieve onderhandeling en regelgeving inzake lonen, zoals het bij wet vaststellen van verplichte minimumlonen, zorgden voor een beperking van de deflatiedruk. Daarnaast neemt door stabilisering van de lonen de onzekerheid over toekomstige kosten en prijzen af. Deze afname van de onzekerheid draagt bij aan de beslissing om te investeren, die immers sterk afhangt van verwachtingen. Onderhandeling en regelgeving inzake lonen verminderen tevens de loonverschillen tussen bedrijven, alsmede de verschillen in inkomsten. Keynes zou waarschijnlijk ook betogen dat collectieve onderhandeling en regelgeving inzake lonen aan herstel kunnen bijdragen doordat de baten van economische groei meer gelijkelijk verdeeld worden onder de bevolking. In het laatste hoofdstuk van zijn *General Theory* betoogde hij inderdaad dat per saldo groei en investering worden geremd door een sterke toename van de ongelijkheid. Zonder een “means of securing a simultaneous and equal reduction of money-wages in all industries, it is in the interest of all workers to resist a reduction in their own particular case” (Keynes, 1936:264), een redenering die op dit moment nog altijd even relevant is. Met regels die beslissingen over lonen algemeen verbindend verklaren voor alle of de meeste werknemers zal het gemakkelijker zijn om loonoffers te vragen, zoals nominale loonsverlagingen of het afzien van indexering, de twee aanbevolen middelen die in het beleid van de EU een centrale plaats hebben veroverd bij het bestrijden van de huidige Euro-crisis en het achterblijvende concurrentievermogen in de zuidelijke lidstaten. De andere aanbevelingen van de EU en de ECB, het steunen van gedecentraliseerde onderhandelingen (of het vervangen van onderhandeling per sector door onderhandeling per bedrijf) en het beperken van algemeen verbindend verklaring, gaan tegen deze benadering in en propageren (bijgevolg) een veel kleinere (en meer exclusieve) reikwijdte of dekking van loononderhandelingen.

Tussen het eind van de Tweede Wereldoorlog en 1980 is in de belangrijkste instituties van de cao-vorming niet veel veranderd. In 1980 waren onderhandeling per bedrijfstak verreweg de meest voorkomende soort onderhandelingen, net als in 1950 of 1960. Dit is veranderd, niet het minst doordat in zes van de acht postcommunistische landen die in 2004 toetraden tot de EU de lonen op bedrijfsniveau worden vastgesteld. In 2010 waren er twee groepen landen: tien met in hoofdzaak onderhandelingen per bedrijfstak (of veertien, als men onderhandelingen met een element van centrale sturing meetelt) en twaalf met in hoofdzaak onderhandelingen per onderneming (of zestien, als men een combinatie van onderhandelingen per onderneming met enige vorm van bedrijfstakgewijze onderhandelingen meetelt).¹

1 Sectoronderhandeling heeft de overhand (in een bepaald land) als ten minste tweederde van de totale dekking van onderhandeling voortvloeit uit sectorovereenkomsten. Onderhandeling per bedrijf heeft de overhand als tweederde van de dekkingsgraad voortvloeit uit overeenkomsten per onderneming. Daartussenin is sprake van een gemengde situatie.

Onderhandelingen met loonafspraken op centraal niveau zijn zeldzaam geworden; in 2010 was daarvan alleen sprake in Griekenland, waar de nationale arbeidsovereenkomst voor 2010-12, die onder druk van de Trojka werd gesloten en in juli 2010 tot wet werd verheven, zorgt voor bevrozing van de nominale lonen in de particuliere sector en verdere onderhandelingsronden op lagere niveaus verbiedt. In 2011 werden echter centrale akkoorden – die het resultaat waren van onderhandeling tussen drie partijen, waaronder de regering – bereikt in Finland en wettelijk opgelegd in België, nadat de vakbonden het akkoord niet hadden gesteund. Daarom kunnen we niet de conclusie trekken dat onderhandelingen op centraal niveau een verschijnsel uit het verleden zijn geworden, maar het belang ervan is zeker afgenomen (tabel 1).

Tabel 1: Veranderingen in dominant onderhandelingsniveau, 1980 en nu

	voor 1980	rond 2010
centraal	8 Denemarken, Zweden, Noorwegen, Finland, Nederland, België, Griekenland, Spanje	4 België, Finland, Griekenland, Spanje
bedrijfstak	9 Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, Frankrijk, Italië, Verenigd Koninkrijk, Portugal, Australië, Nieuw Zeeland	10 Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, Italië, Portugal, Denemarken, Zeden, Noorwegen, Nederland, Slovenië
gemengd	1 Luxemburg	4 Luxemburg, Frankrijk, Slowakije, Australië
onderneming	4 Ierland, Japan, Verenigde Staten, Canada	12 Ierland, Japan, Verenigde Staten, Canada, Verenigd Koninkrijk, Nieuw Zeeland; alle landen in Midden-en Oost-Europa behalve Slovenië en Slowakije.
totaal	22	30

Bron: Visser (2013b)

2.2 Decentralisatie

Na 1980 is decentralisatie het devies geweest in de arbeidsverhoudingen, een omkering van de langetermijntrend sinds de jaren dertig.

Vier voorbeelden:

1. Beëindiging van onderhandelingen op sector niveau (Verenigd Koninkrijk); hiermee is begin jaren tachtig begonnen, twintig jaar later is er vrijwel geen sector meer waar werkgevers en werknemers gezamenlijk tot afspraken komen.
2. Vervanging van onderhandelingen op sector niveau (Frankrijk), het begin werd gevormd door de Auroux-wetten uit 1981-82 (tijdens het president-

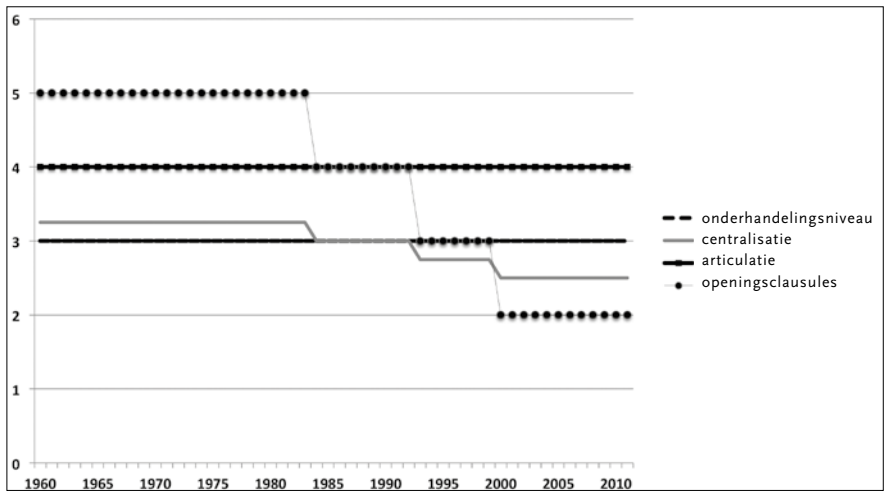
schap van de socialist Mitterand), verder geïntensiveerd in de verschillende rondes van werktijdverkorting die door diverse Franse regeringen werden bevorderd en aangegrepen om via overeenkomsten per onderneming hun beleidsdoelstellingen te realiseren.

3. Erosie van de bedrijfstak-cao (Duitsland), begonnen na de eenwording van Oost- en Westduitsland na de val van de Muur, met werkgevers die in drommen uit hun organisaties stapten (met name het machtige Gesamtmetall heeft hieronder geleden) of simpelweg het contract negeerden.
4. Uitholling van de bedrijfstak-cao, meer algemeen sinds het eerste decennium van deze eeuw, met name door middel van 'openingsclausules' (zie hierna).

Afgezien van de specifieke voorbeelden die hiervoor zijn genoemd, is het niet eenvoudig om de mate van decentralisatie in verschillende landen of perioden met elkaar te vergelijken. Binnen één land hebben we een goed beeld van de ontwikkelingen, bijvoorbeeld wanneer onderhandelingen verschuiven van nationaal naar sectoraal niveau of wanneer sectorovereenkomsten verdwijnen. Maar het is veel moeilijker om te bepalen of sectoronderhandelingen in verschillende landen hetzelfde betekenen, met name als er sprake is van verschillende regelingen voor onderhandelingen op meerdere niveaus. Om zo dicht mogelijk in de buurt te komen van een decentralisatie-index die kan worden gebruikt voor diachrone en synchrone analyse, heb ik decentralisatie in drie componenten ontleed: (i) het dominante niveau waarop collectieve onderhandelingen plaatsvinden; (ii) de articulatie van hogere en lagere onderhandelingsniveaus in het geval van onderhandelingen op meerdere niveaus; en (iii) het bestaan en gebruik van openingsclausules (en individuele contracten) of de mate waarin afwijkingen van (minimum)normen in neerwaartse richting mogelijk zijn. In figuur 3 is aan de hand van het (in de tekst besproken) voorbeeld van Duitsland te zien hoe de verschillende componenten bijdragen aan decentralisatie.

2.3 Articulatie en het onderscheid tussen onderhandeling op één en op meerdere niveaus

Het onderscheid tussen onderhandelingsniveaus is slechts een eerste benadering. De volgende stap is het maken van onderscheid tussen onderhandelingsystemen met één en met meerdere niveaus. Dit is met name van belang voor grote bedrijven. Volgens de 'European Company Survey' uit 2009 valt in EU-landen waar sectorovereenkomsten of centrale overeenkomsten een dominante rol spelen meer dan de helft van alle werknemers op wie collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn onder overeenkomsten die zijn vastgesteld zonder verdere onderhandeling op bedrijfsniveau. Dit is echter eerder een beschrijving van de situatie bij overheidsinstellingen en kleine bedrijven, dan in de industrie en bij grote bedrijven. Bij verschillen-



Figuur 3: Decentralisatie van collectieve loononderhandelingen in Duitsland, 1960-2010
Bron: Visser (2013b)

de sectorovereenkomsten in de maakindustrie hebben grote bedrijven geprobeerd om van de sectorale standaarden af te wijken en is dat ook gelukt. Ik maak onderscheid tussen ‘openingsclausules’ in sectorovereenkomsten, die afwijking mogelijk maakt van de (minimum)normen die in de overeenkomst zijn vastgelegd, en geïnstitutionaliseerde versies van loononderhandelingen op twee niveaus.

Van geïnstitutionaliseerde loononderhandelingen op twee niveaus tijdens dezelfde contractperiode is sprake in België, Denemarken, Griekenland, Italië, Noorwegen, Spanje, Slovenië en Zweden. Finland wijkt af van de drie Scandinavische landen: “the system is ‘tighter’ in the sense that, as a rule, no local bargains are assumed to take place. (...) (O)nce the collective agreement has been signed, the employers have the right to apply this agreement unilaterally by just increasing everyone’s wage by the specified amount and resuming normal business management” (Vartiainen, 2001:31). Een dergelijk onderhandelingsmodel met één niveau wordt ook toegepast in Oostenrijk, Duitsland, Frankrijk, Nederland en Zwitserland. Dit betekent niet dat er geen sprake is van een positieve afwijking (‘drift’) van de lonen door beloningen en toeslagen die door het management van bedrijven worden toegekend boven de niveaus die in het contract zijn vastgesteld of dat dergelijke beloningen niet bij tijd en wijle onderwerp zijn van onderhandelingen op bedrijfsniveau. Het punt is dat er geen systematische tweede onderhandelingsronde is en dat overeenkomsten op dat niveau informeel (of niet-wettelijk) zijn, tenzij dat expliciet verplicht wordt gesteld door de contractpartijen (op een hoger, gewoonlijk sectoraal niveau).

Sta me toe een kleine zijsprong te maken. In de jaren zestig en zeventig wilde IG Metall, de machtige Duitse vakbond van metaalarbeiders, in het kader van wat toen 'betriebsnahen Tarifpolitik' (loonbeleid dicht bij de onderneming) werd genoemd, het gat dichten tussen contractuele lonen en daadwerkelijk betaalde lonen ('drift'). De vakbond wilde de toekenning van extra beloningen niet laten hangen van het management van bedrijven of van informele onderhandelingen met ondernemingsraden, maar een tweede ronde van onderhandelingen in het leven roepen door middel van 'openingsclausules' ('Öffnungsklauseln') in de sectorovereenkomst, waardoor nieuwe onderhandelingen over bepaalde zaken zouden kunnen worden geformaliseerd in overeenkomsten per onderneming, onder toezicht van een commissie met vakbondsafgevaardigden. Dit mislukte echter door het gezamenlijke verzet van werkgevers en leden van ondernemingsraden die controle wilden houden over een zaak die van cruciaal belang was voor hun herverkiezing. Een vergelijkbare, maar veel zwakkere poging van de Nederlandse industriebonden in de jaren zeventig faalde om precies dezelfde redenen.

Het concept 'articulatie' is naar mijn weten voor het eerst gebruikt door de Italiaanse arbeidsjurist (en latere minister) Gino Guigno, in een paper waarin hij de verschuiving van 'uitsluitend nationale' naar 'gearticuleerde onderhandelingen' in Italië begin jaren zestig analyseert. Als een werkgever voor 1962 betere voorwaarden probeerde te bedingen dan die in de sectorovereenkomst, werd dat beschouwd als een gebrek aan loyaliteit ten opzichte van de andere leden van de werkgeversorganisatie. Na 1962 was bij overeenkomsten op sectorniveau 'articulatie' mogelijk, met bijzondere overeenkomsten (inzake minimumloonschalen) voor subsectoren (staal, auto's, werktuigmachines, enzovoort, binnen de hoofdovereenkomst in de metaalsector) en productiviteitsafhankelijke lonen bij bedrijven, samen met het verbod om twee keer over dezelfde zaak te onderhandelen. Deze overeenkomsten bevatten ook een vredesclausule, hetgeen in Italië niet gebruikelijk is. Het kader uit 1962 hield maar een paar jaar stand en stortte daarna in (samen met de vredesplicht), maar werd in 1993 opnieuw ontdekt.

Colin Crouch (1993: 54-55) stelt: "An articulated organization is one in which strong relations of interdependence bind different vertical levels, such that the actions of the centre are frequently predicated on securing the consent of lower levels, and the autonomous action of lower levels is bounded by rules of delegation and scope for discretion ultimately controlled by successively higher levels." Een onderhandelingsstelsel met meerdere niveaus is gearticuleerd wanneer het sterk is op zowel centraal als lokaal niveau. Articulatie is een wederzijdse relatie en verschilt van het top-downmodel van autoriteit en controle dat verondersteld is in het begrip 'centralisatie'.

Voor de vergelijking tussen verschillende perioden en landen heb ik geprobeerd om 'articulatie' uit te drukken in een schaal, met een piek (zeer gearticuleerd) in het midden (score = 3)

- 5 = geen verdere onderhandelingen over lonen (contractuele loonsverhogingen zijn maxima; het management van bedrijven beslist over extra beloningen).
- 4 = verdere onderhandelingen over lonen zijn zeldzaam (en meestal informeel) en onderworpen aan een vredesclausule.
- 3 = verdere onderhandelingen over lonen komen algemeen voor, vinden plaats onder toezicht van de vakbond, worden gereguleerd en bepaald door de overeenkomst op bedrijfstak of centraal niveau en zijn onderworpen aan een vredesclausule.
- 2 = verdere onderhandelingen over lonen komen algemeen voor, vinden plaats onder toezicht van de vakbond, worden beperkt door de overeenkomst of op bedrijfstak of centraal niveau, maar zijn niet onderworpen aan een vredesclausule.
- 1 = verdere onderhandelingen over lonen komen algemeen voor, worden niet beperkt door bestaande overeenkomsten van hogere orde en zijn niet onderworpen aan een vredesclausule.
- o = geen of slechts beperkte sectoronderhandelingen.

Niet-gearticuleerde systemen vindt men aan beide uiteinden van de schaal, wanneer centrale overeenkomsten of sectorovereenkomsten (of mechanismen als indexering) alle bestaande ruimte voor loononderhandeling 'opvullen' en verdere onderhandeling alleen informeel kan plaatsvinden of wanneer daarentegen centrale overeenkomsten en sectorovereenkomsten (en de contractpartijen) maar een beperkte invloed hebben en onderhandeling per bedrijf voornamelijk zonder verdere bemoeienis van 'buiten' verloopt.

2.4 Vredesclausules, vakbondsvertegenwoordiging en loonafwijking

Twee voorwaarden lijken bevorderlijk te zijn voor stabiele onderhandeling per bedrijf binnen het kader van sectorovereenkomsten of centrale overeenkomsten: (i) een sterke en competente vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer, en (ii) een vredesclausule in een overeenkomst van hogere orde. De eerste voorwaarde helpt vakbonden om de weerstand te overwinnen tegen het delegeren van bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan lokale onderhandelaars. Wanneer een vakbond geen of slechts beperkte rechten en vertegenwoordiging op de werkvloer heeft of moet vertrouwen op een niet-vakbondsinstelling waarover hij maar beperkte controle heeft, is het logisch dat de bond liever niet de beslissingen over lonen delegeert aan het lokale niveau, want dat betekent het delegeren van bevoegdheden aan het lokale management. De vakbonden zijn bang dat als de onderhandelaars op lokaal niveau verantwoording verschuldigd zijn aan een 'bedrijfsorgaan' en niet aan de vakbond, en niet gebonden zijn aan vakbondsregels of afhankelijk zijn van de vakbond voor hun herverkiezing, bij decentralisatie het gevaar bestaat dat solidaire vakbondsdoelen als 'gelijk loon voor gelijk werk' of het delen van werk in tijden van hoge werkloosheid worden gefrustreerd. In de Duitse vak-

beweging werden (informele) lokale loononderhandelingen daarom dikwijls bestempeld als *Betriebsegoismus*, egoïstisch gedrag van insiders die toevallig bij bedrijven werkten die het meest winstgevend waren (Streeck, 1984).

De tweede voorwaarde – lokale loononderhandelingen die plaatsvindt onder de verplichting af te zien van stakingen – is om voor de hand liggende redenen voor de werkgever de belangrijkste, hoewel het ook voor de nationale vakbond gunstig kan zijn, als de bond wil voorkomen dat centrale stakingsfondsen vanwege particularistische doelen worden geplunderd door de lokale troepen.

Met de garantie van een vredesclausule wordt geen positieve loonafwijking voorkomen, zelfs niet als de centrale overeenkomst of sectorovereenkomst geen ruimte laat voor verdere loonconcessies. Zoals Vartiainen (2001) aangeeft, is een werkgever in het algemeen gehouden te betalen wat is overeengekomen, want anders zou er sprake zijn van contractbreuk (dat de soep vaak niet zo heet gegeten wordt blijkt in Midden- en Oosteuropa, en zelfs in Frankrijk, waar het met de naleving van cao-afspraken niet zo nauw genomen wordt). Op krappe arbeidsmarkten of wanneer er sprake is van een goede ontslagbescherming, kunnen werknemers echter altijd langzamer of inefficiënt gaan werken, overuren weigeren of op een andere manier protesteren om extra loonsverhogingen binnen te slepen. Er zal dan sprake zijn van een positieve loondrift, soms 30-50 procent meer dan de overeengekomen loonsverhoging (Calmfors, 1990), cijfers die ook worden genoemd voor Nederland en Oostenrijk in bepaalde jaren (zie Guger, 2001; Hartog, 1998). Op basis van vestigingsgegevens claimen Jung en Schnabel (2009) dat in het midden van het eerste decennium van deze eeuw, bij een werkloosheid van bijna 9 procent (bijna 5 miljoen mensen), ongeveer 30-40 procent van de Duitse bedrijven in de metaalindustrie gemiddeld 10-12 procent meer betaalde dan de loonschalen in de collectieve arbeidsovereenkomst, hoewel andere bronnen voor dezelfde jaren wijzen op negatieve loondrift of loonsverhogingen die lager zijn dan de contractueel overeengekomen verhogingen. Als beide waar zijn, dan duidt dit op een veel grotere loonspreiding, en loonafspraken die minder dwingend zijn (zie hierna).

Voor een positieve loondrift op een krappe arbeidsmarkt hoeven ondernemingsraden alleen maar hun veto uit te spreken ten aanzien van overuren of op andere manieren druk uit te oefenen op het management van bedrijven (zie Streeck, 1984). Voor een negatieve loondrift zijn de rollen omgedraaid; als er sprake is van een hoge werkloosheid, hoeft het management alleen maar op een geloofwaardige manier te dreigen met het verplaatsen van de productie om werknemers concessies te laten doen ten aanzien van lonen of werktijden. Als in de centrale overeenkomst of sectorovereenkomst rekening is gehouden met een positieve loondrift door lagere standaard loonsverhogingen vast te stellen, kan dit efficiënt zijn (Holden 1987). (In de volgende paragraaf zullen we zien dat 'openingsclausules' soms worden geaccepteerd

in ruil voor grotere initiële loonsverhogingen, die later kunnen worden verlaagd bij bedrijven die ze niet kunnen betalen.)

Positieve loondrift, op basis van formele of informele onderhandeling, wordt problematisch bij onderhandelingen op meerdere niveaus waarbij de inflatie laag is en onderhandelaars op sectorniveau in wezen het gelijk blijven van nominale lonen moeten aanvaarden (en daarmee een reële loondaling) om ruimte te creëren voor lokale stijgingen. Dit is moeilijk te accepteren in een situatie waarin veel werknemers niet beschikken over de mogelijkheid van lokale onderhandelingen. Dit is waarschijnlijk de voornaamste reden waarom de grootste vakbond van Italië zich heeft verzet tegen het grotere gewicht van onderhandeling per onderneming binnen het tweelagensysteem. In reactie op dergelijke kritiek kan in Italië, onder de nieuwe regels die sinds 2009 van kracht zijn, in sectorovereenkomsten geld worden gereserveerd voor 'egaliserende betalingen' tussen werknemers van bedrijven met en zonder verdere onderhandelingen op ondernemingsniveau. Omgekeerd hebben de grotere beperkingen voor lokale onderhandeling in een situatie met deflatie ertoe geleid dat binnen de Zweedse, en Italiaanse, werkgeversorganisaties wordt gepleit voor het verwijderen van loonbepalingen uit de sectorovereenkomst of zelfs voor het geheel afzien van sectoronderhandelingen.

2.5 Openingsclausules

Openingsclausules zijn nauw verbonden met het buiten werking stellen van het begunstigings beginsel (favourability principle). Dit beginsel, dat een belangrijk fundament is van de collectieve arbeidswetgeving in de meeste landen (maar niet in het Verenigd Koninkrijk of Ierland), garandeert dat collectieve arbeidsovereenkomsten alleen kunnen afwijken van de wet en dat overeenkomsten op een lager niveau alleen kunnen afwijken van overeenkomsten op een hoger niveau als dat gunstig is voor de werknemer. Openingsclausules bieden de mogelijkheid om minder gunstige voorwaarden overeen te komen dan de voorwaarden die in het (hogere) contract, of bij wet, zijn vastgelegd. In dit verband moeten we onderscheid maken tussen noodclausules ('hardship clauses'), die uitzonderlijk en tijdelijk zijn, en openingsclausules, die in veel meer situaties de mogelijkheid bieden om af te wijken van contractuele verplichtingen. Noodclausules, die de mogelijkheid bieden van tijdelijke opschorting van (loonbepalingen in) het contract, zijn in veel landen gebruikt om de sluiting van bedrijven die moeilijke tijden doormaakten te voorkomen en daarmee het verlies van banen. Vaak gaan ze gepaard met sociale plannen in het kader van herstructurering die uitkeringen garanderen in het geval van collectief ontslag. De openingsclausules die hier worden besproken zijn echter van een andere aard. Men kan ze 'geïstitutionaliseerde afwijking' noemen in de zin dat de mogelijkheid om het contract toe te passen op een minder gunstige manier dan overeengekomen niet langer gekoppeld is aan uitzonderlijke omstandigheden en niet

altijd ongedaan kunnen worden gemaakt in de volgende contractperiode. Openingsclausules zijn niet meer uitzonderlijk en tijdelijk, maar worden steeds meer een geïnstitutionaliseerde middel bij het vaststellen van loonovereenkomsten op bedrijfsstak en nationaal niveau.

Om verschillende situaties te kunnen vergelijken heb ik de volgende schaal bedacht:

- 5 = openingsclausules zijn uitzonderlijk (alleen noodclausules gerelateerd aan specifieke gevallen van faillissement of herstructurering).
- 4 = er zijn openingsclausules, ze worden in beperkte mate gebruikt, alleen ten aanzien van werktijden.
- 3 = er zijn openingsclausules, ze worden in beperkte mate gebruikt, ook ten aanzien van lonen.
- 2 = er zijn openingsclausules, ze worden algemeen gebruikt, ook ten aanzien van lonen.
- 1 = openingsclausules worden algemeen gebruikt; de sectorovereenkomst vormt slechts een kader voor lokale onderhandeling of bevat een standaard voor het geval dat lokale onderhandelingen mislukken.
- o = niet van toepassing (geen sectorovereenkomsten of nationale overeenkomsten).

Ik zal nu kort de situatie in de Europese landen beschrijven.

Duitsland

De huidige belangstelling voor ‘openingsclausules’ is in hoge mate een gevolg van veranderingen in de loononderhandelingen in de Duitse maakindustrie gedurende de afgelopen twee decennia. In Duitsland worden, net als in veel andere landen, in collectieve arbeidsovereenkomsten standaarden vastgelegd die als minima dienen, en afwijkingen mogen alleen gunstig zijn voor werknemers. Openingsclausules zijn echter onderdeel geworden van collectieve onderhandelingen en bepalen wanneer en in hoeverre bedrijven arbeidsvoorwaarden mogen verslechteren tot onder de normatief bindende standaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst. Krachtens paragraaf 4 van de Duitse wet op collectieve onderhandeling zijn dergelijke afwijkingen alleen toegestaan als de onderhandelingspartners daarin expliciet voorzien.²

2 In 2001-2 probeerde de oppositie in het Duitse parlement, daartoe aangemoedigd door bepaalde sectoren van het bedrijfsleven, om deze wet te veranderen en meer ruimte te creëren voor onderhandelingen per bedrijf, zonder de beperking van het moeten vaststellen van voorwaarden die gunstiger zijn dan de sectorovereenkomst die met de vakbond is gesloten indien expliciete openingsclausules niet anders bepalen. Deze poging mislukte echter, en toen de CDU weer aan de macht kwam, in een coalitie met de sociaaldemocraten, liet deze partij de zaak verder rusten.

Openingsclausules werden in Duitsland voor het eerst gebruikt bij collectieve onderhandelingen in de jaren tachtig. Ze betroffen uitsluitend werktijden en kunnen worden beschouwd als de prijs die de vakbonden moesten betalen voor hun succesvolle campagne om de werkweek te verkorten. Deze onderhandelingen werden gekoppeld aan pogingen om de flexibiliteit van werk te vergroten, ruimte te scheppen voor prestatiebeoordeling en de rationalisering van arbeidsprocessen, en bij de onderhandelingen werden ondernemingsraden betrokken. Openingsclausules ten aanzien van lonen verschenen na de Duitse hereniging als informele akkoorden of overeenkomsten tussen ondernemingsraden en het management van bedrijven; in de meeste gevallen ging het om afspraken om banen te behouden door de lonen te verlagen. Volgens een onderzoek dat begin jaren negentig door het aan de vakbonden gelieerde onderzoeksinstituut WSI werd uitgevoerd, overtrad 15 procent van alle bedrijven die onder collectieve arbeidsovereenkomsten vielen de cao en de wet. Steeds meer werkgevers bleken ontevreden te zijn met de relatief hoge tariefloren en de beperkte differentiatie in sectorovereenkomsten tussen regio's, bedrijfstakken en (kleine en grote) bedrijven. Door de zeer slechte toestand van de Oost-Duitse industrie, de gelijkstelling van de Oost-Duitse mark met de D-mark en het streven van de vakbonden om binnen een paar jaar dezelfde loonniveaus te bereiken als in het westen, werden veel bedrijven uit de markt gedrukt. Veel werkgevers, in eerste instantie alleen in het oosten, maar vervolgens ook kleine en middelgrote bedrijven in het westen, besloten daarom de lonen te verlagen tot onder de overeengekomen normen, vaak in overleg met de lokale werknemers (en vakbondsleden), die op die manier hun baan hoopten te behouden. Volgens een onderzoek van het aan de werkgevers gelieerde *Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung* was bij ongeveer één derde van alle bedrijven sprake van onderbetaling (Schnabel, 1995: 70). De vakbonden leken dit te aanvaarden, maar om voor de hand liggende redenen gaven ze niet veel ruchtbaarheid aan hun grootmoedigheid. De pogingen om brede raamovereenkomsten te sluiten en de toepassing daarvan over te laten aan lokale onderhandelaars mislukten. In 1993, na stakingen in de Oost-Duitse metaalindustrie in verband met de loonconvergentie die in 1996 volledig moest zijn gerealiseerd, accepteerden de vakbonden de invoering van beperkte openingsclausules, waarbij, zoals Jacobi, Keller en Müller-Jentsch (1992: 256) het omschreven, "economisch zwakke bedrijven de mogelijkheid kregen om van nationale sectorovereenkomsten af te wijken". IG Metall maakte echter bijna elke keer gebruik van zijn veto, waarschijnlijk uit angst dat anders een precedent zou worden geschapen voor West-Duitsland (Schnabel, 1995). Het gevolg was dat veel Oost-Duitse werkgevers uit hun vereniging stapten.

In het eerste decennium van deze eeuw werden openingsclausules geïnstitutionaliseerd en zowel de vakbond van metaalarbeiders als de vakbond in de chemische industrie sloten een overeenkomst met de betreffende

werkgeversverenigingen over de voorwaarden waaronder openingsclausules mochten worden gebruikt. Volgens de database van collectieve arbeidsovereenkomsten van het IAW viel 39 tot 66 procent van alle bedrijven onder een collectieve arbeidsovereenkomst met openingsclausules (Heinbach, 2005), hoewel dezelfde auteur op basis van het IAB Establishment Panel lagere cijfers noemt ten aanzien van bedrijven die deze bepalingen gebruiken. Ongeveer eenderde van deze bepalingen betreft lonen en de helft werktijden (Brändl en Heinbach, 2010). De meeste bepalingen gelden voor beperkte tijd en zijn gebaseerd op een overeenkomst met de vakbond (metaalindustrie) of de ondernemingsraad (chemische industrie) en in enkele gevallen op een referendum onder de werknemers. Haipeter (2013) betoogt dat in beide bedrijfstakken het gebruik van openingsclausules is gestabiliseerd op een niveau van ongeveer 10 procent, dat de kwaliteit is verbeterd en werkgevers meer moeten doen om de openingsclausule te kunnen activeren.

Voor openingsclausules wordt betaald. De gemiddelde loonstijging in cao's met dergelijke ontsnappingclausules ligt duidelijk boven de gemiddelde stijging in cao's zonder zulke clausules. Duidelijk is dat vakbonden voor een grotere flexibiliteit compensatie eisen (Fitzenberg en Franz, 1999; Brändl en Heinbach, 2010). Men kan dit ook beschouwen als een soort verzekeringsspremie. In ruil daarvoor kunnen bedrijven bij tegenvallers minder loon betalen om ontslagen te voorkomen. Ellguth et al. (2012: 9) ontdekten dat openingsclausules meer voorkomen in sectoren waarin bedrijven bovenmodale lonen betalen, maar dat bedrijven onder de mediaan de openingsclausule vaker gebruiken. Ze schatten dat bedrijven voor deze bepalingen betalen met een loon dat 7 procent hoger is dan anders het geval zou zijn geweest, maar dat de toepassing van openingsclausules zorgt voor een verlaging met 9 procent (Ellguth et al., 2012: 12). Brändl en Heinbach (2010) maken onderscheid tussen bedrijven die deze loonsverhoging kunnen betalen en bedrijven die dat niet kunnen. Eerstgenoemde bedrijven zullen de openingsclausule alleen gebruiken wanneer de bedrijfssituatie verslechtert, laatstgenoemde zullen ze direct gebruiken. Het totale effect hangt af van de spreiding en grootte van de loonsverhoging die het gevolg is van de invoering van de openingsclausule. Het effect op het aantal banen zou positief moeten zijn, want er verdwijnen minder banen bij een tegenslag voor de eerste groep bedrijven en bij de tweede groep zou er geen verschil moeten zijn. Na controle van selectiebias vonden deze auteurs een klein maar positief effect op het aantal banen (van ongeveer 0,8 procent).

Duitslands kleine burens

In Oostenrijk, België en Nederland werd, net als in Duitsland, het beleid uit de jaren tachtig om werk te verdelen via algeme rondes van arbeidstijdverlaging gecombineerd met openingsclausules ten aanzien van werktijden. In België werd het gebruik van deze bepalingen, in combinatie met verlaging

van de uurlonen, gestimuleerd met overheidssubsidies, die werden verstrekt op voorwaarde dat lokale overeenkomsten werden bereikt over flexibiliteit wat betreft werktijden.

In *Oostenrijk* bevatte zowel de overeenkomst voor de metaalindustrie uit 1993 als de overeenkomst voor de elektrotechnische industrie uit 2009 een openingsclausule ten aanzien van lonen. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst voor metaalarbeiders die in het najaar van 2011 werd gesloten, werd een clausule overeengekomen die bedrijven die de laatste drie jaar geen positief bedrijfsresultaat hadden de mogelijkheid bood om de collectief overeengekomen loonsverhoging te splitsen in een algemeen en een voorwaardelijk (geïndividualiseerd en prestatieafhankelijk) deel. De overeenkomst uit 1993 voorzorg in een vergelijkbare oplossing: een lagere algemene loonsverhoging en een groter deel voor variabele prestatieafhankelijke beloning. Tijdens hun onderzoek onder managers en personeel ontdekten Auer en Welte (1994) dat veel ondernemingsraden in Oostenrijk slecht voorbereid waren en moeilijkheden ondervonden bij het legitimeren van kleinere loonsverhogingen dan de verhogingen die als de standaard voor de sector werden beschouwd. Dit maakte hen voor het management van bedrijven onaantrekkelijke partners, en dat kan de voornaamste reden zijn geweest waarom werkgevers, ondanks hun voorkeur voor lonen die meer variabele zijn, weinig gebruik maakten van de openingsclausules.

In *Nederland* zorgde 'Een nieuwe koers' uit 1993 voor een kleine doorbraak, met het pleidooi voor meer flexibele, individuele en prestatieafhankelijke lonen en de afspraak dat vakbonden en ondernemingsraden bij evaluatieprocedures werden betrokken. Net als in Oostenrijk leken veel ondernemingsraden echter overbelast, en onderzoeken wijzen erop dat de meeste werkgevers wat lonen betreft liever onderhandelen met de vakbond dan met de ondernemingsraad (Teulings, 1996). Daaraan moet worden toegevoegd dat in de laatste tien tot twintig jaar een verschuiving lijkt te hebben plaatsgevonden van 'standaardovereenkomsten', waarin per functie normen voor minimum- en maximumloontarieven worden vastgelegd, naar 'minimumovereenkomsten', waarin ruimte wordt voorzien voor verdere aanpassingen via onderhandelingen of na goedkeuring van de werkgever. Op dit moment zijn ongeveer de helft van alle overeenkomsten minimumovereenkomsten (Zielschot, 2010). Raamovereenkomsten zijn nog steeds zeldzaam (de bekendste voorbeelden zijn te vinden in de grafische sector en de media). De belangrijkste overeenkomst voor de metaalindustrie, die in 2009 werd gesloten, is een raamovereenkomst ten aanzien van de lonen, waarbij beslissingen over beloning op het lokale niveau worden genomen door middel van loonherzieningen waarbij de vakbond of ondernemingsraad aanwezig is; ten aanzien van werktijden en vakantiedagen is het een minimumovereenkomst.

In *Zwitserland* werd begin jaren negentig de roep om decentralisatie van werkgevers steeds luider. Sommige bedrijven stapten uit de werkgeversor-

ganisaties, zodat ze niet gebonden waren aan de sectorovereenkomst. In de werktuigmachine-industrie is de sectorovereenkomst altijd een raamovereenkomst geweest, en de lonen worden op bedrijfsniveau vastgesteld. In 1993 werd in de overeenkomst voor de eerste keer een zogenaamde ‘crisisclausule’ opgenomen, die bedrijven die moeilijke tijden beleefden de mogelijkheid bood om de ‘dertiende maand’ af te schaffen en het aantal gewerkte uren te vergroten zonder het loon te verhogen (Bonoli en Mach, 2000:158). In 1998 werden de werktijden geannualiseerd (zonder een algemene vermindering van het aantal werkuren, zoals in andere landen, terwijl het aantal gewerkte uren in Zwitserland al veel hoger ligt dan elders in West-Europa), eerst in de werktuigmachine-industrie en vervolgens in de chemische industrie en de bankensector. (De loononderhandeling verschoof in deze twee sectoren ook naar bedrijfsniveau, met de zegen van de vakbonden in de bankensector, terwijl de vakbonden in de chemische industrie zich ertegen verzetten.)

Frankrijk

Saglio (1995) karakteriseert de hiërarchische organisatie van wettelijke en collectieve onderhandeling op verschillende niveaus in Frankrijk als tamelijk star. Soms zijn zelfs wijzigingen ten gunste van de werknemers onmogelijk. Maar hij voegt daaraan toe dat de handhaving van sectorovereenkomsten altijd gebrekkig is geweest en dat “there are examples of collective agreements that have remained virtually unimplemented because employers consider their wage provisions excessive.” (Saglio, 1995:210) Onder verwijzing naar de jaren tachtig en negentig claimt hij dat, hoewel minimumloongaranties verplicht zijn, “exceptions are now often permitted as a means of reducing unemployment” (ibid.) en dat veel bedrijven gewoonlijk het advies van de werkgeversvereniging opvolgen in plaats van de overeenkomsten die ze sluiten (idem, 219). Dit gebeurde blijkbaar al lang voordat in 2004 de wet werd gewijzigd en afwijkingen van de wet en de overeenkomst ten nadele van de werknemer werden toegestaan. Volgens Saglio (1995) was het simpelweg een kwestie van opzettelijk wegstappen van werkgeversverenigingen en vakbonden; ze hebben nooit veel belangstelling gehad om te controleren of de door hen gesloten overeenkomsten wel werden toegepast. Lallemand (2006:56) ziet ook een verschuiving rond 1980, maar hij benadrukt de veel grotere rol van variabele lonen en winstdeling – die werd gestimuleerd door onderhandeling per onderneming – en de daaruit voortvloeiende toename van de verschillen tussen werknemers in bedrijven met en zonder hoge winsten. Deze ontwikkelingen zijn paradoxaal genoeg gestimuleerd door de werktijdverkortingen van de socialistische regeringen. Bij onderhandeling op sectorniveau wordt geen minimum meer vastgesteld voor lokale onderhandelingen, omdat “a set of legal exemptions first introduced in the 1980s steadily eroded the primacy of the industry level, capped by a 2004 law on social dialogue which reinforced the autonomy of firm-level negotiators in

almost every domain save wages.” (Culpepper, 2006: 37) Bij de hervorming uit 2004 werd het begunstigingsbeginsel omgekeerd en werd voorrang gegeven aan afspraken op bedrijfsniveau boven afspraken op bedrijfstakniveau. Het wettelijk minimumloon en de functieclassificatie zijn hiervan uitgezonderd. Onder bepaalde omstandigheden kunnen vakbonden, als ze een meerderheid behalen tijdens verkiezingen voor de ondernemingsraad, ervoor zorgen dat de resultaten van deze lokale onderhandelingen worden verworpen (Keune, 2011). De wetgeving had als gevolg dat bedrijven autonomer werden ten opzichte van het bredere relatiernetwerk binnen hun sector en dat de vertegenwoordiging van werknemers werd verplaatst van de vakbond naar bedrijfsspecifieke instellingen zoals de ondernemingsraad of de werknemersafgevaardigde (Jobert en Saglio, 2005).

De Scandinavische landen

In de Scandinavische landen lijkt de kwestie van openingsclausule minder bedreigend te zijn voor sectorovereenkomsten, en minder omstreden. Dit soort decentralisatie hangt meer samen met de grotere autonomie van de lokale, in het bedrijf gewortelde afdeling van de vakbond. Stokke en Thörnqvist (2001: 262) stelen dat “wage setting in Danish manufacturing is much more decentralised than in the other Nordic countries.” Het voorbeeld dat ze geven is dat in Denemarken een verhoging van de minimumloontarieven in sectorovereenkomsten slechts een richtlijn is en geen bindende afspraak over wat als een ‘minimum’ moet worden aanvaard bij lokale onderhandelingen en dat “the only way workers enforce such an increase is to threaten or engage in a short unofficial strike” (ibid.). Dat is sinds enige tijd ook de situatie in Zweden, ook al heeft de uitspraak van het Europese Hof van Justitie in de zaak Laval deze praktijk zeer problematisch gemaakt. Dit heeft gezorgd voor een zekere recentralisatie bij de Zweedse vakbonden, die nu opnieuw afdwingbare minimumloontarieven willen vastleggen in sectorovereenkomsten (Dølvik, Eldring en Visser, 2013).

In *Denemarken* was naast een verschuiving van nationale onderhandelingen naar sectoronderhandelingen en de articulatie van lokale onderhandelingen sprake van decentralisatie in nog een andere zin: van functieafhankelijke lonen naar persoonsafhankelijke lonen door middel van de geleidelijke vervanging van wat in Denemarken ‘normaalloonstelsel’ wordt genoemd door het ‘minimumloonstelsel’. “Under the normal wage system the collective agreement lays down the pay rate that is actually paid for the kind of work covered by the agreement. In the minimum wage system the wage collective wage agreement lays down a wage rate in addition to which most employees receive extra payment based on a very wide variety of criteria.” (Nielsen, 2006: 22) Dit systeem is oorspronkelijk bedacht voor vakarbeiders die lokaal konden onderhandelen over hun stukloon, maar werd geleidelijk aan steeds meer gebruikt voor ander werk en andere sectoren (Scheuer, 1998). Tijdens

de jaren negentig veranderde het minimumloonstelsel enigszins van aard en nam het de vorm aan van loononderhandelingen over de “aggregate size of the pay rise for the group of workers represented by the shop steward”, waarbij het aan het management van bedrijven werd overgelaten om beloningen aan individuele werknemers toe te kennen (Scheuer, 1998). Het idee om een derde van de overeengekomen loonsverhoging over te laten aan lokale onderhandelingen werd in 1993 voor het eerst toegepast bij de overeenkomst voor gemeenteambtenaren en werd toentertijd afgewezen door andere vakbonden, maar bij de loonronde van 1995 algemeen geaccepteerd (Due et al., 1995a: 41). In theorie werd een dergelijke toekenning gebaseerd op de individuele onderhandelingen of een loonherziening, maar “in practice the negotiation is very often carried out by the shop steward” (Nielsen, 2006:22). In 2004 werd 62 procent van de lonen van werknemers in de particuliere sector bepaald door een combinatie van sectoronderhandeling en onderhandeling per bedrijf, en voor slechts 22 procent was de sectorovereenkomst het laatste woord. Het is niet gebruikelijk dat onderhandelaars van bedrijven lagere loontarieven vaststellen dan de minimumvoorwaarden die zijn vastgelegd in de sectorovereenkomst, maar het is niet onmogelijk of onwettig, want in Denemarken zijn dergelijke zaken gebaseerd op zelfregulering tussen vakbonden en werkgevers, zonder dat de wet daarbij een rol speelt. De toonaangevende collectieve arbeidsovereenkomst in de industrie voor 2004-8 bevatte echter een experimentele bepaling die lokale onderhandelaars de mogelijkheid bood om een aantal resultaten betreffende centrale kwesties in de sectorovereenkomst te overrulen en hun eigen regels inzake de betreffende kwestie vast te stellen. Dezelfde bepaling werd opgenomen in de sectorovereenkomst voor de voedingsmiddelenindustrie, die nog steeds het ‘normaalloonstelsel’ toepast. Volgens de Deense bijdrage aan het recente EIRO-onderzoek (Cultarelli et al., 2012) wordt voor 85 procent van de werknemers uit de particuliere sector die onder de collectieve arbeidsovereenkomsten vallen per bedrijf onderhandeld over lonen en werktijden. Omdat in veel sectorovereenkomsten, die van toepassing zijn op de meeste werknemers uit de particuliere sector, geen tariefloren worden vastgelegd, zou men kunnen stellen dat er een algemene openingsclausule geldt, die onder de regie van de lokale vakbond valt. Er zijn geen specifieke openingsclausules meer nodig.

De ontwikkelingen in Zweden deden zich later voor, maar zijn dezelfde kant opgegaan. Toen er in Zweden in de jaren tachtig een eind kwam aan centrale onderhandelingen, wilden de werknemers in de belangrijkste exportsectoren en industriële sectoren dat onderhandeling op sectorniveau maar een zeer kleine rol zou gaan spelen. In de metaal- en electrotechnische industrie slaagden ze er niet in om onderhandeling op sectorniveau te vervangen door onderhandeling op bedrijfsniveau, maar ze slaagden er wel in om de sectorovereenkomst om te zetten in een raamovereenkomst. In de dienstensector en de bouwsector blijven sectorovereenkomsten bindend ten

aanzien van loonkwesties. Martin trekt de conclusie dat al in het begin van de jaren negentig “local bargaining controls much more of total earnings, more of which is calibrated to performance, with an increasing residue that is individualised” (Martin, 1995: 282). Deze tendens heeft sindsdien aangehouden en heeft zich verspreid naar de meeste sectoren. Volgens het Zweeds Nationale Mediatie Bureau werden in 2008 de lonen van de meeste werknemers in de particuliere en publieke sector geheel of gedeeltelijk vastgesteld op lokaal niveau. In veel sectoren, met name voor geschoolde en professionele werknemers, bevatten sectorovereenkomsten niet langer een afspraak over minimumlonen, of ze bevatten alleen standaardnormen die moeten worden toegepast als vakbonden en werkgevers geen overeenkomst op lokaal niveau kunnen bereiken. Doorgaans bevatten collectieve arbeidsovereenkomsten in de industrie bepalingen voor lokale loonherziening en bieden ze individuele werknemers de mogelijkheid om over hun eigen loon te onderhandelen, gewoonlijk onder toezicht van vakbondsvertegenwoordigers bij het bedrijf (Granqvist en Regnér, 2008). Het is niet duidelijk wanneer deze veranderingen zich voor het eerst voordeden en wanneer ze algemeen werden, waarschijnlijk ergens in het eerste decennium van deze eeuw. Specifieke openingsclausules, in de vorm waarin ze in Duitsland worden toegepast, zijn in Zweden zeldzaam. Voorstellen van de industriële werkgevers om dergelijke bepalingen toe te voegen aan sectorovereenkomsten zijn stelselmatig afgewezen door de Zweedse vakbond van metaalarbeiders. Onder druk van de sterk stijgende werkloosheid, in combinatie met de weigering van de regering om de werkloosheidsuitkeringen te verhogen (als aanvulling op de door de vakbonden beheerde fondsen), aanvaardde de vakbond van de metaalarbeiders in 2009 echter een tijdelijke ‘crisisovereenkomst’ voor twee jaar die doet denken aan de openingsclausules Duitse stijl (Kjellberg, 2012:63).

Hoewel er in *Noorwegen* voorbeelden zijn van openingsclausules, lijken ze maar in beperkte mate te worden gebruikt. In de centrale arbeidsovereenkomst van 2000 werden openingsclausules opgenomen ten aanzien van enkele aspecten van de werktijden; in de sectorovereenkomsten voor 2004-5 werd een bepaling opgenomen die lokale onderhandelaars de mogelijkheid bood om de algemene loonsverhoging uit te stellen. Dergelijke bepalingen hadden bestaan in de jaren tachtig, maar werden in 1990 weer ingetrokken. Er zijn ook collectieve arbeidsovereenkomsten zonder een bepaling inzake lonen, waardoor onderhandeling daarover wordt overgelaten aan het lokale niveau. Ze worden echter voornamelijk gebruikt in de overheidssector.

In het midden van het eerste decennium van deze eeuw drongen *Finse* werkgevers in de technologiesector aan op lokale loononderhandelingen. Daarom wilden ze dat er een eind kwam aan het systeem van nationale loonrondes op basis van akkoorden tussen de drie partijen die werden aangevuld met fiscale afspraken met de regering. Toen medio 2007 de laatste nationale overeenkomst over inkomensbeleid afliep, sloten vakbonden en werkgevers

een compromis door nieuwe overeenkomsten te sluiten op sectorniveau, tegen de zin in van de werkgevers in de technologiesector die uitsluitend lonen hadden willen vaststellen op bedrijfsniveau. De vakbonden accepteerden de opname van openingsclausules ten aanzien van werktijden en overuren in de collectieve arbeidsovereenkomsten voor 2008 en 2009. De overeenkomsten in de technologiesector voor 2009 en 2010 waren de eerste waarin de loononderhandelingen werd verplaatst naar bedrijfsniveau en voor het tweede jaar geen algemene, sectorbrede nominale loonsverhoging werd vastgelegd. De werkgevers uit de technologiesector wilden dat deze overeenkomst toonaangevend zou worden voor de rest van de particuliere sector, maar dat lukte niet. Onder druk en met de hulp van de regering bereikten de centrale organisaties van werkgevers en vakbonden in 2011 een nieuwe nationaal akkoord over inkomensbeleid voor twee jaar (2012-'13). De werkgevers uit de technologiesector ondertekenden de overeenkomst, maar zullen zich waarschijnlijk niet bij de regeling neerleggen. De nieuwe overeenkomst heeft geen bepalingen voor het openbreken van het contract door middel van lokale onderhandelingen.

Zuid-Europa

Het contrast met Zuid-Europa is groot. De hiërarchische gelaagdheid van overeenkomsten die zijn gebaseerd op het begunstigingsbeginsel wordt doorgaans strikt door de wet beschermd en met uitzondering van Italië is er weinig ruimte geweest voor effectieve loononderhandeling op bedrijfsniveau. Openingsclausules zijn er zeldzaam. Maar grote internationale druk heeft geleid tot recente wetswijzigingen en centrale overeenkomsten die de mogelijkheid bieden om het begunstigingsbeginsel opzij te zetten of zelfs om te keren, in de hoop lokale onderhandeling en loonflexibiliteit te stimuleren.

In *Italië* kunnen op grond van de regels van de overeenkomst uit 1993, waarin de nieuwe fundamenten werden gelegd voor onderhandeling op twee niveaus – een overeenkomst die algemeen werd beschouwd als de voorbereiding voor deelname aan de EMU – bij onderhandeling in de onderneming alleen de voorwaarden worden verbeterd die al zijn vastgelegd op sectorniveau en kan alleen worden onderhandeld over kwesties die niet op sectorniveau zijn geregeld. Daarbij worden loonsverhogingen boven de sectorstandaard gekoppeld aan productiviteit. Bij veel andere kwesties dan de lonen is het echter niet altijd duidelijk wat de standaard is, of er wordt niet op naleving toegezien. Bijgevolg is de variatie op lokaal niveau niet gekoppeld aan het bestaan en de toepassing van specifieke openingsclausules in de overeenkomsten, maar aan de implementatie van soms tamelijk vage kaderregelingen die op sectorniveau worden vastgesteld en aanzienlijke vrijheid laten aan het management of, bij grotere bedrijven, lokale onderhandelaars. Formele openingsclausules werden voor het eerst in 2006 ingevoerd in de overeenkomst voor de chemische sector. Ze zijn bekritiseerd en afgewezen

door de grootste vakbond in de metaalindustrie. Tot voor kort waren deze openingsclausules niet van toepassing op lonen, maar op werktijden en op het gebruik van flexibele arbeidscontracten. Het tripartiete akkoord uit 2009, dat door twee van de drie grote vakbondsfederaties werd ondertekend, bevestigde opnieuw het belangrijkste resultaat van de overeenkomst uit 1993. De nieuwe overeenkomst biedt echter de mogelijkheid om verhogingen van de loontarieven per sector op te schorten en daarnaast om de contractperiode te verlengen van twee tot drie jaar als er sprake is van noodsituaties. De vrees dat met de overeenkomst de erosie van sectornormen wordt toegestaan, was een van de voornaamste redenen waarom de grootste vakbondsfederatie weigerde om te tekenen. In 2010 testte Fiat, dat het toonaangevende bedrijf is in de metaalindustrie, het akkoord met een onderhandelingsronde over concessies, waaronder radicale veranderingen ten aanzien van arbeidspraktijken en ontslagbescherming in twee van zijn fabrieken die werden bedreigd met sluiting en verplaatsing. In de referendums die door het bedrijf werden georganiseerd stemden de werknemers in meerderheid voor en de twee fabrieken werden daarop uit de sectorovereenkomst gelicht. Niet lang daarna trok Fiat zich als geheel terug uit de bedrijfstak-cao voor de metaalindustrie. In juni 2011 werden nieuwe regels inzake onderhandelingen op ondernemingsniveau vastgelegd in een nieuwe centrale overeenkomst, die werd ondertekend door alle drie vakbondsfederaties. Bij overeenkomsten op ondernemingsniveau kunnen tijdelijke en experimentele wijzigingen worden doorgevoerd van de regels die in de sectorovereenkomsten zijn vastgelegd, binnen de grenzen die zijn vastgesteld in de sectorovereenkomsten en op voorwaarde dat de meeste vakbondsafgevaardigden op lokaal niveau ze accepteren. Sindsdien zijn de nieuwe regels toegepast in enkele sectorovereenkomsten. Toen de regering echter in augustus 2011, onder druk van de ECB, een wetsbesluit nam dat de mogelijkheid bood om, in collectieve arbeidsovereenkomsten, af te wijken van wettelijk vastgelegde garanties inzake ontslagbescherming, kon de werkgeversfederatie de overeenkomst van juni alleen redden door te beloven om van deze mogelijkheid geen gebruik te maken. Dit heeft Fiat ertoe gebracht om uit de centrale werkgeverorganisatie te stappen.

In *Spanje* wijzigde de regering in 2010 de wet, ook onder internationale druk en onder protest van de vakbonden, om de voorwaarden op te rekken waaronder op bedrijfsniveau loonbepalingen konden worden vastgesteld beneden de minimumnorm voor de sector. Een jaar later verzwakte een volgende hervorming de (traditionele) hiërarchie van overeenkomsten ten koste van sectorovereenkomsten en regionale overeenkomsten en ten faveure van onderhandelingen per bedrijf. Een ander doel was het vergroten van de flexibiliteit wat betreft werktijden en meer in het algemeen van de capaciteit van Spaanse bedrijven om zich aan te passen aan veranderende economische omstandigheden. Beide kwesties zijn opgenomen in de centrale raamovereenkomst van februari 2012. In die overeenkomst zijn de normen voor

werktijden, ploegendiensten en overuren duidelijk opgerekt. De overeenkomst van 2012 bewandelt de middenweg tussen de wensen van kleine en middelgrote ondernemingen, die een bindende sectorovereenkomst willen behouden, en die van de grote bedrijven, die hopen op de meer flexibiliteit in lonen en arbeidstijden in overeenkomsten op ondernemingsniveau, zonder beperkingen per sector. In de de overeenkomst van 2012 wordt de sectorale onderhandelingsstructuur behouden, maar tevens de mogelijkheid opgerekt om openingsclausules te gebruiken voor een groter aantal zaken, zoals werktijden, beloningssystemen, ploegendiensten en arbeidsorganisatie. Deze bepalingen kunnen alleen worden toegepast als er sprake is van een aanhoudende daling van inkomsten, maar dat moet gezien de huidige economische malaise geen groot obstakel zijn.

In het geval van *Portugal* oefende de trojka van IMF, EU en ECB druk uit op de regering om decentralisatie aan te moedigen en meer onderhandelingsrechten te geven aan ondernemingsraden, die over het algemeen zeer zwak zijn. De facto zou dit een zeer uitgebreide openingsclausule creëren, die de mogelijkheid biedt om lokale overeenkomsten te sluiten onder de sectorstandaard, indien deze standaarden nog steeds bestaan. De regering wordt ook onder druk gezet om de periode te beperken waarin verlopen collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht blijven zolang er nog geen nieuwe overeenkomst is getekend. (Vanwege dit probleem werd in Spanje bij de hervorming van 2011 voorzien in deadlines en bemiddelingsprocedures.) In 2004 had de door Barroso geleide conservatieve regering de zogenaamde ‘ultra-activiteit’ van collectieve arbeidsovereenkomsten al ingeperkt, waardoor het aantal overkoepelende overeenkomsten sterk afnam, maar deze maatregel werd ongrondwettelijk bevonden en door de daaropvolgende socialistische regering weer ingetrokken.

Ten aanzien van *Griekenland* stelde de Trojka radicale verandering van collectieve onderhandeling als voorwaarde voor internationale financiële steun. De nieuwe wetgeving uit 2011 keerde de bestaande hiërarchie van de overeenkomsten om, onder hevig protest van de vakbonden, en gaf voorrang aan de overeenkomsten die op bedrijfsniveau worden gesloten, dit ten koste van sectorovereenkomsten, zelfs als de overeengekomen voorwaarden slechter zijn. Daarmee werd bedrijven de mogelijkheid geboden om met hun personeel te onderhandelen via benoemde afgevaardigden als er geen vakbonden waren, een maatregel die van bijzonder belang was voor kleine ondernemingen zonder vakbondsvertegenwoordiging die tot dan toe dankzij algemeen verbindend verklaring onder sectorovereenkomsten vielen.

De Britse eilanden

In Ierse en Britse collectieve arbeidsovereenkomsten worden geen wettelijk bindende normen vastgelegd, waardoor openingsclausules niet echt nodig zijn. Over het algemeen zijn collectieve arbeidsovereenkomsten niet onder-

worpen aan wettelijke voorschriften, en tarieflozen kunnen niet bij de rechtbank worden afgedwongen of algemeen verbindend verklaard worden voor bedrijven die geen partij waren bij de overeenkomst, tenzij ze, in het geval van Ierland, vallen onder een zogenaamde geregistreerde overeenkomst onder auspiciën van de betreffende Joint Industrial Council. In Ierland zijn er alleen voor de bouwsector dergelijke geregistreerde overeenkomsten, die aan een groot aantal formele vereisten moeten voldoen. In het kader van de social pacts, die van 1987 tot 2009 voorzagen in algemene rondes voor loonsverhogingen in de particuliere en publieke sector, konden bedrijven claimen dat ze niet in staat waren de afgesproken loonsverhogingen te betalen. De mate waarin van deze bepalingen gebruik werd gemaakt varieerde, en vaak verzetten de vakbonden zich ertegen. In de nieuwe Ierse wetgeving is een gedetailleerde procedure vastgelegd – die voornamelijk voor de bouwsector van belang is – waarmee individuele werkgevers tijdelijk kunnen afwijken van het minimumloon op sectorniveau als ze niet in staat zijn om dat te betalen. Deze regeling is uitgebreider dan de vrijstelling voor individuele werkgevers in het kader van de National Minimum Wage Act uit 2000, een vrijstelling die voor 2009 vrijwel nooit werd gegeven. Een vrijstelling duurt maximaal 24 maanden en minimaal 3 maanden, en werkgevers mogen geen aanspraak doen op een vrijstelling als aan hen in de voorafgaande vijf jaar al een vrijstelling is toegekend voor dezelfde werknemers.

Midden- en Oost-Europa

In Midden- en Oost-Europa betalen bedrijven in zwaar weer vaak minder loon dan in de collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Daarvoor hebben ze geen openingsclausules nodig, behalve in Slovenië, waar de situatie geheel anders is. Sommige wetten inzake collectieve onderhandeling, bijvoorbeeld in de Tsjechische Republiek en Slowakije, verbieden afwijking of het overeenkomen van voorwaarden die minder gunstig zijn dan de voorwaarden die zijn vastgelegd in de wet of in overeenkomsten van een hogere orde. De gevolgen van de economische onzekerheid en de huidige recessie manifesteren zich echter op een andere manier.

In *Slowakije* zijn er in de particuliere sector minder sectorovereenkomsten gesloten, en sinds 2009 is geen enkele overeenkomst algemeen verbindend verklaard. In de Tsjechische Republiek zijn er sinds 2008 minder collectieve arbeidsovereenkomsten waarin een specifieke jaar-op-jaar-loonsverhoging is vastgelegd; in 2010 werden er in minder dan de helft van alle overeenkomsten dergelijke loonsverhogingen opgenomen. Vanwege de onzekerheid door de economische crisis weigerden veel werkgevers om bindende regels inzake beloning te aanvaarden.

Polen is een ander illustratief voorbeeld. Het komt zelden voor dat bij collectieve onderhandeling in de particuliere sector arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen die gunstiger zijn dan het minimum dat de wet

voorschrijft. In veel overeenkomsten zijn voorwaarden vastgelegd onder de wettelijke standaarden, hoewel het aandeel van de overeenkomsten met normen onder het minimum blijkt te zijn gedaald van ongeveer de helft tot eenvijfde van alle overeenkomsten, volgens de inspectiedienst van de overheid. Niettemin meende de socialistische regering in 2002 dat het nodig was om de wet inzake collectieve onderhandeling te wijzigen en werkgevers de mogelijkheid te bieden om bij financiële moeilijkheden (bepalingen in) de overeenkomst op te schorten. Het idee daarachter lijkt te zijn geweest dat deze extra flexibiliteit collectieve onderhandeling voor werkgevers aantrekkelijker zou maken. In de jaren daarna werd steeds meer gebruik gemaakt van dergelijke openingsclausules, maar de onderhandelingsactiviteit (aantallen en dekingsgraad van de overeenkomsten) nam af, en de verwachtingen van de regering werden dus gelogenstraft. Bedrijven met financiële problemen namen niet de moeite om specifieke bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst op te schorten of er opnieuw over te onderhandelen; in plaats daarvan herriepen ze de hele overeenkomst. Het feit dat ze doorgaans niet gebonden waren aan de collectieve arbeidsovereenkomst die was gesloten door de werkgeversvereniging toen ze er nog lid van waren, maakte het gemakkelijk en aantrekkelijk om van de overeenkomst af te zien.³

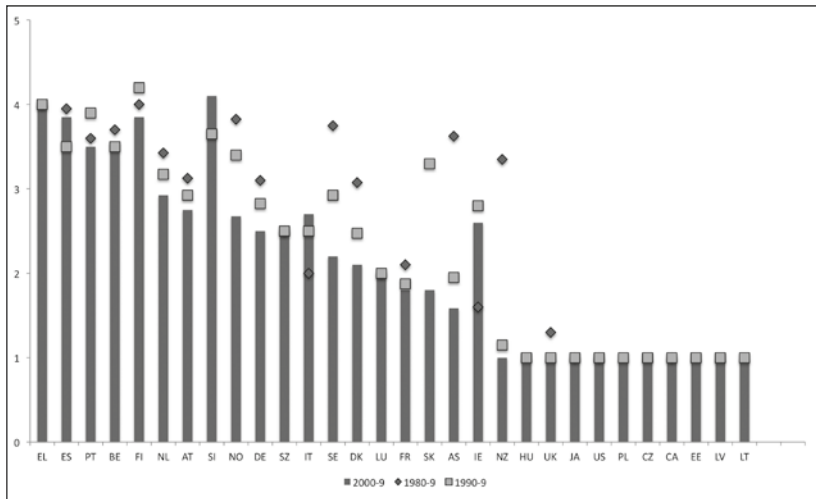
Slovenië heeft een strengere regeling voor nationale onderhandelingen en onderhandelingen per sector, maar biedt in sommige gevallen de mogelijkheid om openingsclausules toe te passen. In mei 2008 sloten de centrale vakbonds- en werkgeversorganisaties een eenjarige overeenkomst die van toepassing was op bedrijven en werknemers die niet onder overeenkomsten voor specifieke sectoren vielen. In die overeenkomst, die daarna is verlengd, wordt bedrijven die verlies lijden toegestaan om de standaardloonsverhoging met zes maanden uit te stellen, op voorwaarde dat daarover overeenstemming wordt bereikt met de lokale (bedrijfs)vakbond. Veel sectorovereenkomsten voorzien in een groter aandeel voor variabel, prestatieafhankelijk loon en een lagere standaardloonsverhoging.

2.6 Conclusie: openingsclausules zijn tegenwoordig wat indexerings in het verleden was

Samengevat is mijn conclusie dat er sprake is geweest van een duidelijk proces van decentralisatie (de uitzondering is wellicht Zuid-Europa) en dat

3 Blijkbaar zorgen de reglementen van werkgeversverenigingen en het Poolse collectieve arbeidsrecht niet voor wat in het Duits 'Nachwirkung' wordt genoemd: het van toepassing blijven van de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor het bedrijf ook na uit de vereniging gestapt te zijn gebonden blijft aan de bepalingen van de overeenkomst die door de vereniging is gesloten, en wel totdat de overeenkomst afloopt.

openingsclausules, in de zin van 'geinstitutionaliseerde afwijking' van contractuele (minimum)normen, sinds de werktijdverkortingsronden begin jaren tachtig steeds belangrijker zijn geworden. In veel landen gingen ze deel uitmaken van het repertoire bij sectoronderhandeling over tijdnormen en maakte ze een grotere differentiatie mogelijk van de arbeidsorganisatie. In een paar gevallen ging dit gepaard met een grotere differentiatie van de lonen, maar pas in de jaren negentig deden openingsclausules ten aanzien van loonkwesties hun intrede bij sectoronderhandelingen, voornamelijk in Duitsland na de hereniging. Rond dezelfde tijd zorgde decentralisatie van loononderhandeling in Denemarken, en later ook in Zweden, Noorwegen, Zwitserland en Nederland, ervoor dat er voor lokale en individuele onderhandelingen, of evaluaties, veel meer ruimte ontstond. Pas na het jaar 2000 werden openingsclausules en dispensatieregels de nieuwe standaard in sectorovereenkomsten in grote delen van continentaal Noordwest-Europa. De Zuid-Europese landen volgden pas veel later, onder grote spanning en internationale druk (figuur 4).



Figuur 4: Decentralisatie-index, jaren '80, jaren '90 en jaren 2000

Bron: Visser (2013b)

De recente aandacht voor openingsclausules is ook gerelateerd aan de toegenomen duur van collectieve arbeidsovereenkomsten in de eerste jaren van deze eeuw tot de recessie van 2008 (sindsdien is men geneigd om de contractperiode korter te maken). Als de contractperiode langer is, kunnen zich meer onvoorziene ongunstige gebeurtenissen voordoen, en het spreekt vanzelf dat bedrijven zich tegen dat risico willen indekken. In dit verband is er sprake van een opmerkelijke omkering van het perspectief en het machts-evenwicht. In de tijd van hoge inflatie in de jaren zestig en zeventig gaven grote bedrijven die hun kosten op de middellange termijn wilden plannen

of schatten vaak de voorkeur aan overeenkomsten voor meerdere jaren. Omgekeerd eisten vakbonden bepalingen inzake prijscompensatie om in nominale contracten reële loonsverhogingen te garanderen. In de jaren van stabiliserende beleidsmaatregelen tijdens de werkgelegenheids crisis van de jaren tachtig en negentig verdwenen deze indexeringsclausules in bijna alle landen. In de deflatoire situatie van het eerste decennium van deze eeuw lijken openingsclausules, of het afzien van loonbepalingen bij onderhandeling op sectorniveau, voor werkgevers te zijn wat indexering voor de vakbonden was in tijden van inflatie: een bescherming tegen onzekerheid in een omgeving die steeds competitiever en internationaler wordt.

2.7 De effecten op loongroei en ongelijkheid

Ik wil nu terugkeren naar de effecten van de veranderingen in loononderhandelingen en de toegenomen rol van openingsclausules. Peter Hall heeft de fundamentele vraag inzake lonen in de naoorlogse industriële samenleving als volgt geformuleerd: hoe kan men ervoor zorgen dat loonsverhogingen gematigd genoeg zijn om adequate winstniveaus te garanderen als de basis voor huidige en toekomstige investeringen, maar tegelijk hoog genoeg zijn om een toename van de vraag te handhaven die consistent is met groei en volledige werkgelegenheid (Hall, 2007)? Voor mij is de belangrijke vraag of vakbonden, gezien het feit dat onderhandelingen op sectorniveau ‘zich naar binnen keren’ (Palier en Thelen, 2012) en dat steeds meer gebruik wordt gemaakt van openingsclausules, nog steeds kunnen zorgen voor voldoende druk om te garanderen dat de lonen hoog genoeg zijn, zoals omschreven in het tweede deel van de vraag van Hall. Dertig jaar geleden was het probleem hoe vakbonden ertoe konden worden gebracht om de lonen te matigen, door middel van wettelijk of vrijwillig inkomensbeleid, verandering van toonaangevende sociale akkoorden en indexeringsregels. Dit wordt nog steeds beschouwd als het probleem voor de zwakkere (minder competitieve) eurolanden. Maar is het probleem ook niet dat in de sterkere economieën, met name in Duitsland, geen sprake meer is van een adequate loongroei, een die groot genoeg is om werkgelegenheid te garanderen voor de gehele eurozone? Berthold Huber, leider van de grootste vakbond van Europa, *IG Metall*, heeft het belangrijkste vraagstuk ten aanzien van de transformatie van de sectorovereenkomst als volgt omschreven: “Zelfs als de kerngedachte van de sectorovereenkomst niet is veranderd, zijn veel zekerheden van het loonbeleid van de afgelopen vijftig jaar niet meer automatisch van toepassing. Dit geldt met name voor het ‘konvooiprincipe’, dat ervoor zorgde dat zwakkere bedrijven en sectoren goede loonresultaten konden bereiken in het kielzog van de sterkste (bedrijven en sectoren)” (geciteerd in Dufour and Hege, 2010: 41). In een daaraan gerelateerde analyse van de Pforzheim-overeenkomst uit 2004, waarin zijn vakbond een ‘gecontroleerd’ gebruik van openingsclausules accepteerde, merkt Huber (2005) op dat de ‘wil’ van werkgevers om

de sectorovereenkomst te eerbiedigen is afgenomen en dat door de hogere werkloosheid, de lagere organisatiegraad van werknemers in vakbonden, de hevige internationale concurrentie en de toename van het aantal bedrijven dat moeite heeft het hoofd boven water te houden, vakbonden niet langer een goede positie innemen, ook omdat hun eigen kaderleden bang zijn om hun baan te verliezen en daardoor gemakkelijk tot concessies kunnen worden gedwongen. In zekere zin zijn de rollen van onderhandelingen per sector en onderhandelingen per onderneming omgedraaid, hoewel de sector-cao in Duitsland formeel en wettelijk gezien dominant bleef. De resultaten van collectieve onderhandelingen op sectorniveau die vanaf eind jaren negentig werden gebruikt om de parameters te bepalen voor onderhandelingen per bedrijf waren vaak de weerspiegeling van de lokale ‘allianties voor werk’ die werden gesloten tussen ondernemingsraden van grote bedrijven en hun werkgevers (Rehder, 2003).

Conclusie: in veel sectoren en landen is nog steeds sprake van onderhandeling op sectorniveau; voor een groot deel verklaart dat de hoge dekkingsgraden die in dit overzicht zijn genoemd. Maar overeenkomsten op sectorniveau zijn veranderd en in sommige gevallen zelfs onherkenbaar geworden, en ze verliezen in hoog tempo de kenmerken die ooit typerend waren voor de industriële vakbeweging, het soort vakbondbeweging dat president Roosevelt propageerde met zijn New Deal en John Maynard Keynes steunde en dat vooral in West-Europa en niet zozeer in de Verenigde Staten dominant werd. Door middel van brede en alomvattende sectorovereenkomsten hebben industriële vakbonden geprobeerd om de relatie tussen bekwaamheid, inspanning en loon te standaardiseren om werknemers zo onafhankelijk mogelijk te maken van de variabiliteit in arbeidsmarkten en bedrijven, zodat gelijke voorwaarden worden bedongen voor de hele sector en de onderhandelingskracht gelijkelijk wordt verdeeld onder sterkere en zwakkere groepen (bedrijven, regio’s, functies) in de sector (Streeck 2005). De decentralisatie van de laatste jaren heeft hier een eind aan gemaakt door de verschuiving van standaardloontarieven naar lokale tarieven en door het toestaan van de individuele vaststelling van lonen en openingsclausules. Formeel gezien kan de sectorovereenkomst er nog steeds hetzelfde uitzien, maar de inhoud en functies ervan zijn veranderd. Zoals ik in 2005 voorspelde: “The sectoral agreement may survive ... but only by denying itself most of the characteristics that have defined [it].” (Visser, 2005: 24)

Wat Huber voor Duitsland beschrijft, wordt in Frankrijk ‘dualisering’ genoemd, in de zin van een structureel verschil in rechten en diensten die worden verleend aan verschillende groepen op de arbeidsmarkt (Emmenegger et al., 2012: 10). Bij grote industriële bedrijven en in de publieke sector, waar Franse vakbonden nog steeds een belangrijke rol spelen, is de typische deal in de afgelopen decennia geweest om flexibiliteit in werktijden en een hogere productiviteit te aanvaarden in ruil voor werkzekerheid;

bij kleine bedrijven en in sectoren met laaggekwalificeerde diensten, zonder vakbondsvertegenwoordiging, lijken de arbeidsvoorwaarden en regelingen voor werknemers verslechterd en de externe flexibiliteit toegenomen, zonder dat sprake is van enige compensatie. Als gevolg daarvan en ondanks het feit dat er in veel sectoren sprake bleef van onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk, lijkt het gat wat betreft werknemersbescherming, beloning en arbeidsvoorwaarden van werknemers van bedrijven van verschillende grootte, met en zonder vakbonden, te zijn gegroeid (Lallemand, 2006). Deze dualisering lijkt te zijn opgetreden ondanks een zeer hoge dekkingsgraad, in overeenstemming met het feit dat sector-cao's bleven bestaan die vaak niet meer (en soms minder) deden dan herhalen wat de wet voorschrijft inzake minimumlonen en arbeidsvoorwaarden.

3. Collectieve arbeidsverhoudingen worden exclusiever

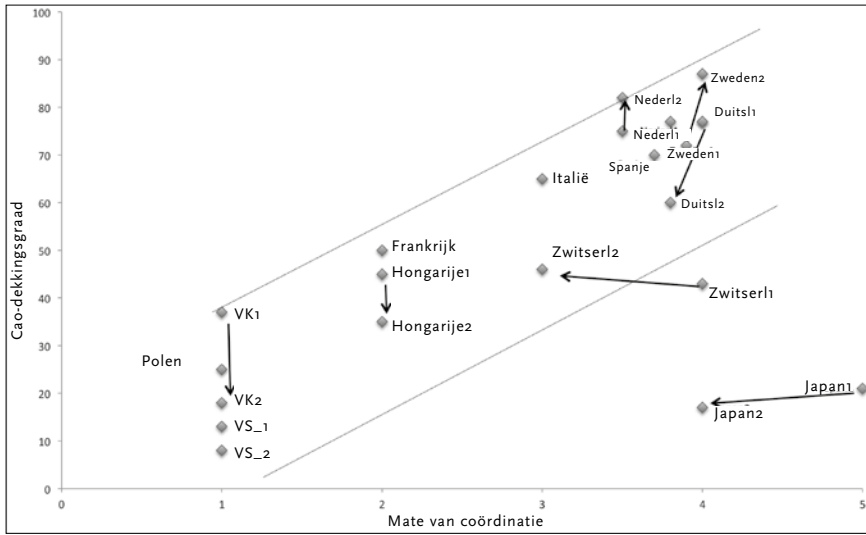
Daarmee ben ik aangekomen bij mijn derde punt en mijn centrale stelling dat collectieve arbeidsverhoudingen exclusiever zijn geworden – men kan ook zeggen: minder collectief – in die zin dat de coalitie (binnen de vakbond en, wellicht van cruciaal belang, binnen het werkgeverskamp) die zulke collectieve arbeidsverhoudingen steunt kleiner is geworden en zich op beperktere doelen richt. Voor wie de jaarlijkse BJIR-lezing van Kathy Thelen kent, moet dit bekend in de oren klinken. Ik onderschrijf dan ook haar voornaamste stelling dat drie decennia neoliberalisme niet hebben geleid tot de vernietiging van de basis van gecoördineerd kapitalisme of het wegvallen van het onderscheid tussen een gecoördineerde markteconomie als die van Duitsland en een ongecoördineerde markteconomie als die van de Verenigde Staten. Maar de onderlinge afstemming van beleidsdaden en beslissingen op de arbeidsmarkt, maar waarschijnlijk ook op andere daaraan gerelateerde terreinen, rust inmiddels op een kleinere selectievere en exclusiever coalitie van werkgevers en tussen vakbonden en werkgevers. Haar voornaamste voorbeeld is Duitsland en de krimp van de cao-dekkingsgraad - van ongeveer 80 tot 60 procent in twintig jaar – in deze gecoördineerde markteconomie ‘bij uitstek’. Zij interpreteert de erosie van de reikwijdte van CAO-onderhandelingen – “(which) has resulted both from individual firms (especially small firms) opting out of these agreements, but also from a creeping expansion in the number of workers in various non-standard employment relations, especially in services” (Thelen, 2009: 482) – als een smaller wordende of meer gesegmenteerde versie van de coalitie die het Duitse systeem van onderhandeling met meerdere werkgevers tegelijk steunt. Dit systeem “covers a shrinking core of workers, concentrated especially though of course not exclusively in large manufacturing firms” (ibid.). Ze verwijst naar de paper van Goldthorpe uit 1984 over ‘corporatistische en dualistische tendensen in moderne westerse economieën’, waarin hij de dualistische strategie om “restoring market control by making the basis for organised interests smaller and more exclu-

sive” tegenover de inclusieve strategie van corporatistische betrokkenheid en het geven van medeverantwoordelijkheid aan belangengroepen stelde (Goldthorpe, 1984: 330).

Ik heb twee indicatoren die empirisch gewicht aan deze stelling geven.

1. De cao-dekkingsgraad in de marktsector. Dit is een handige indicator om de verbreding of versmalling van belangenvertegenwoordiging en onderlinge afstemming rond onderhandeling met meerdere werkgevers te detecteren. We zien onmiddellijk het verschil tussen Japan en Duitsland, beide landen met een gecoördineerde markteconomie, met een dekkingsgraad van onderhandeling van respectievelijk 16 en 61 procent, of tussen de meer exclusieve en liberale versie van gecoördineerd kapitalisme van Zwitserland, met een dekkingsgraad van 49 procent in 2010, en de meer georganiseerde en inclusieve versie in Zweden, waar collectieve onderhandelingen plaatsvinden voor 91 procent van de werknemers.

2. Bij het beoordelen van de inclusiviteit van gecoördineerde markteconomieën moeten we ook kijken naar de onderhandelingsstructuur, met name de erosie van normen voor loon en werktijden per sector, en we moeten ook rekening houden met de mate waarin de organisatiegraad van werknemers in vakbonden afneemt. Lossere sectornormen, door openingsclausules of een veel grotere ruimte voor onderhandelingen per onderneming en voor individuele loonafspraken, leiden tot grotere verschillen tussen bedrijven binnen dezelfde sector, meestal tussen grote en kleine bedrijven. Een afnemende organisatiegraad van werknemers in vakbonden gaat onveranderlijk gepaard met een concentratie van vakbondsleden in de publieke sector en onder oudere werknemers in banen met ontslagbescherming. Het is te verwachten dat bij onderhandeling per onderneming een goede vakbondsvertegenwoordiging veel meer gewicht heeft dan bij nationale onderhandeling of sectoronderhandeling, al was het alleen maar om de simpele reden dat in veel kleine bedrijven geen sprake is van vertegenwoordiging door een vakbond of ondernemingsraad. Een van de weinige, door econometrisch onderzoek gestaafde wijsheden is dat de beloningsongelijkheid kleiner is in landen (en jaren) waarin loononderhandelingen gecentraliseerd zijn (Aidt en Tsannatos 2002; 2008). In figuur 5 is op grond van de cao-dekkingsgraden in de marktsector, de vakbondsorganisatiegraad en de decentralisatie van onderhandelingen een indicator van inclusiviteit gecreëerd en wordt de periode begin jaren tachtig vergeleken met de situatie aan het eind van het eerste decennium van deze eeuw. Helaas is het niet mogelijk om tijdreeksen voor alle landen te maken, maar waar we wel over deze gegevens beschikken, vinden we doorgaans een tendens naar beneden. Wat coordinatie betreft lijkt er sprake te zijn van veel meer stabiliteit en van grote verschillen tussen landen waar we die verwachten: tussen de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk



Figuur 5: Inclusiviteit van cao-onderhandelingen op basis van mate van coördinatie en cao-dekkingsgraad, 2008-2010. Bron: Visser (2013b)

enerzijds, samen met Polen en de meeste andere Midden- en Oost-Europese landen, en de Scandinavische landen, Duitsland en zijn burens anderzijds. Frankrijk en een aantal Zuid-Europese landen bevinden zich daartussenin, minder onderlinge afstemming en minder inclusiviteit.

Vragen voor de toekomst

Tot slot resten er nog een aantal vragen voor de toekomst.

- Kunnen de bestaande tendensen (decentralisatie, afname van de organisatiegraad van werknemers in vakbonden, toename van het aantal niet-standaard banen, het gat wat betreft rechten tussen grote en kleine bedrijven) worden gekeerd of getemperd?
- Zijn er strategieën van collectieve vertegenwoordiging mogelijk die vergelijkbaar (niet: hetzelfde) zijn met die in de jaren dertig?
- Waarom is de beleidsreactie van overheden op de recessie van 2008-2012 zo anders? OMW wordt gezien als een probleem in plaats van een oplossing (zie het Pact voor de euro (maart 2011), het zogenaamde ‘Sixpack’ (oktober 2011) en het beleid van de Trojka). Ze lijken het OESO-advies uit 1994 op te volgen (waar de OESO tien jaar later afstand van nam):
 - a. Verander de focus bij collectieve onderhandeling op sectorniveau en richt deze op raamovereenkomsten om bedrijven meer ruimte te geven om lonen aan te passen aan lokale omstandigheden.
 - b. Voer openingsclausules in, zodat partijen bij lokale onderhandeling opnieuw kunnen onderhandelen over sectorovereenkomsten.
 - c. Stop geleidelijk met algemeen bindend verklaring door de overheid.

Literatuur

- Aidt, T.S. & Z. Tzannatos (2002). *Union and Collective Bargaining, Economic effects in a global environment*. Washington, DC: The World Bank.
- Aidt, T.S. & Z. Tzannatos (2008). Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance. *Industrial Relations Journal* 39: 258-95.
- Auer, M. & H. Welte (1994). Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs. *Industrielle Beziehungen* 1: 297-314.
- Bonoli, G. & A. Mach (2000). Switzerland: Adjustment politics within institutional constraints. In: F.W. Scharpt & V.A. Smidt (eds.). *Work and Welfare in the Open Economy* (pp. 131-74). Oxford: Oxford University Press.
- Brändl, T. & W.D. Heinbach (2010). *Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements. More flexibility to save jobs?* IAW DP 67. Tübingen: University of Tübingen, Economics Dept.
- Calmfors, L. (1990). Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries: A summary. In: L. Calmfors (ed.). *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries* (pp. 11-60). Stockholm and Oxford: SNS/Oxford University Press.
- Crouch, C.J. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Oxford University Press.
- Cultarelli, M, J. Cabrita, P. Kerckhofs, K. Fric, C. Galli da Bino & A. Broughton (2012). *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011*. webdocument TN1203020S. Dublin: EIRO.
- Dølvik, J.E., L. Eldring & J. Visser (2013). Setting Wage Floors in Open Markets: The role of the social partners in Europe's multilevel governance. In: S. Evju, J.E. Dølvik and J. Malmberg (eds.). *Regulating Transnational Labour in Europe. The quandaries of multilevel governance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Due, J., J.S. Madsen, C.S. Jensen & L.K. Petersen (1995). Adjusting the Danish Model: Towards centralized decentralization. In: C.J. Crouch & F. Traxler (eds.). *Organized Industrial Relations in Europe. What future?* (pp. 121-50). Hants: VE.
- Dufour, C. & A. Hege (2010). *Evolutions et Perspectives des systèmes de négociations collective et de leurs acteurs: six cas européens*. Paris: IRES.
- Ellguth, P. & S. Kohaut (2010). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2009. *WSI-Mitteilungen* 63.
- Emmenegger, P., S. Häusermann, B. Palier & M. Seileib-Kaiser (eds.) (2012). *The Age of Dualization. The changin face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fitzenberger, B. & W. Franz (1999). Der Flächentarifvertrag. Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht. In: W. Franz, H.-J. Ramser & M. Stadler (eds.). *Ökonomische Analyse von Verträgen*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Goldthorpe, J.H. (1984). The End of Convergence: Corporatist and dualist tendencies in modern western societies. In: J.H. Goldthorpe (ed.). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations*. Oxford: Clarendon Press.

- Granqvist, L. & H. Regnér (2008). Decentralized Wage Formation in Sweden. *British Journal of Industrial Relations* 46: 500-520.
- Guger, A. (2001). The Austrian Experience. In: A. Glynn (ed.). *Social Democracy in Liberal Times. The Left and economic policy since 1980* (pp. 53-79). Oxford: Oxford University Press.
- Haipeter, T. (2013). Erosion, Exhaustion or Renewal? New Forms of Collective Bargaining. In: H. Arthurs & K. Stone (eds.). *Germany. Beyond the Employment Contract*. New York: Russell Sage.
- Hall, P.A. (2007). The Evolution of Varieties of Capitalism in Europe. In: B. Hancké, M. Rhodes & M. Thatcher (eds.). *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions & Complementarities in the European Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Hartog, J. (1998). Whither Dutch Corporatism? Two Decades of Employment Policies and Welfare Reforms. *Scottish Journal of Political Economy* 46: 458-87.
- Heinbach, W.D (2005). *Ausmasz und Grad der tarifvertraglichen Öffnung*. Tübingen: University of Tübingen.
- Holden, S. (1987). Local and Central Wage Bargaining. *Scandinavian Journal of Economics* 90: 93-99.
- Huber, B. (2005). Perspektiven der Tarifpolitik - im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb. In: B. Huber, O. Burkhard & H. Wagner (eds.). *Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb*. Hamburg: VSA.
- Jacobi, O., B. Keller & W. Müller-Jentsch (1992). Germany: Co-determining the Future. In: A. Ferner & R. Hyman (eds.). *Industrial Relations in the New Europe* (pp. 298-322). Oxford: Blackwell.
- Jung, S. & C. Schnabel (2009). *Paying More than Necessary? The Wage Cushion in Germany*. DP 4278. Bonn: IZA.
- Keune, M. (2011). Decentralizing Wage Setting in Times of Crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries. *European Labour Law Journal* 2: 86-94.
- Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money* (edition 2007). London: Palgrave Macmillan.
- Kjellberg, A. (2012). Trade Unions and Collective Agreements in a Changing World. In: A. Thörnquist & A.-K. Engstrand (eds.). *Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges in Working Conditions in Sweden*. Brussels: P.I.E. - Peter Lange.
- Lallemand, M. (2006). New Patterns of Industrial Relations and Political Action since the 1980s. In: P. Culpepper, P.A. Hall & B. Palier (eds.). *Changing France, The politics that markets make* (pp. 50-104). London: Palgrave.
- Naboulet, A. (2011). *Que recouvre la negociation collective d'entreprise en France?* Document d'études no. 163. Paris: Dares.
- Nielsen, R. (2006). *The Evolution of Collective Bargaining in Denmark*. Brussels: European Trade Union Institute.

- Palier, B. & K. Thelen (2012). Dualization and Institutional Complementarities: Industrial relations, labor market and welfare state changes in France and Germany. In: P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier & M. Seileib-Kaiser (eds.). *The Age of Dualization. The changin face of inequality in deindustrilizing societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Rehder, B. (2003). *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland: Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*. Frankfurt am Main: Campus.
- Saglio, J. (1995). Industrial Relations and Human Resources in France. In: L. Locke & M. Piore (eds.). *Employment Relations in a Changing World Economy* (pp. 267-2). Cambridge, MA: The MIT Press.
- Scheuer, S. (1998). Denmark: A Less Regulated Model. In: A. Ferner & R. Hyman (eds.). *Changing Industrial Relations in Europe* (pp. 146-70). Oxford: Blackwell.
- Schnabel, C. (1995). Entwicklungstendenzen der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland seit begin der achziger Jahre. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitgeberseite. In: M. Mesch (ed.). *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Stokke, T.A. & C. Thornqvist (2001). Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations* 7: 245-69.
- Streeck, W. (1984). Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany. In: J.H.Golthorpe (ed.). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations* (pp. 291-314). Oxford: Clarendon Press.
- Streeck, W. (2005). The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. In: N.J. Smelser & R. Swedberg (eds.). *The Handbook of Economic Sociology*(pp. 254-83). Princeton, N.J. & New York: Princeton University Press, with Russell Sage Foundation.
- Teulings, C.N. (1996). *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*. Amsterdam: Welboom.
- Thelen, K.A. (2009). Institutional Change in Advanced Political Economies. First annual lecture of the BJIR. *British Journal of Industrial Relations* 47: 471-98.
- Vartiainen, J. (2001). Understanding Swedisch Social Democracy: victims of success? In: A. Glynn (ed.). *Social Democracy in Liberal Times. The Left and economic policy since 1980* (pp. 21-52). Oxford: Oxford University Press.
- Visser, J. (2005). *Recent Trends and Persistent Variations in Europe's Industrial Relations*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Visser, J. (2013a). Flexibility and Security in Post-Standard Employment Relations: The Case of the Netherlands. In: H. Arthurs & K. Stone (eds.). *Beyond the Employment Contract*. New York: Russell Sage.
- Visser, J. (2013b). *The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. ICTWSS Database, version 4.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. <<http://www.aias-uvanet.nl>>
- Zielschot, E. (2010). *Decentralisering in collectieve arbeidsovereenkomsten*. Haarlem: Algemene Werkgeversvereniging Nederland.