

TIJD VOOR

ACTIE!

**HOE BELEID COLLECTIEVE (SECTORALE)
ONDERHANDELINGEN IN EUROPA KAN VERSTERKEN**

Stan De Spiegelaere

DISCLAIMER:

Dit verslag is gebaseerd op bijdragen van

Draga Bagić	Karolien Lenaerts
Godfrey Baldacchino	Vincenzo Maccarrone
Wike Been	Miguel Martínez Lucio
Szilvia Borbély	Monika Martišková
Manwel Debono	Torsten Müller
Valentina Franca	Thorsten Schulten
Vera Glassner	Sertac Sonan
Julia Hofmann	Radu Stochita
Rafael Ibáñez Rojo	Adam Šumichrast
Gregoris Ioannou	Adrien Thomas
Carlos J. Fernández Rodríguez	Aurora Trifv
Paul Jonker-Hoffrén	Sem Vandekerckhove
Marta Kahancová	Noah Vangeel
Ioannis Katsaroumpas	Catherine Vincent
Maarten Keune	
Anders Kjellberg	

De auteur is zeer dankbaar voor de medewerking, steun en feedback van alle bijdragers.

UNI Europa – De Europese Unie van werknemers in de dienstensector

Rue Joseph II, 40 | 1000 Brussels | Belgium | Tel: +32 2 234 5656 | www.uni-europa.org



Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

SAMENVATTING

De Europese richtlijn betreffende minimumlonen biedt de Europese vakbondsbeweging een historische kans om haar macht te herstellen door collectieve onderhandelingen te versterken. Alle Europese landen zullen nu verplicht zijn om collectieve onderhandelingen te beschermen en te bevorderen, en daar waar de dekking van collectieve onderhandelingen minder dan 80% bedraagt, worden de EU-lidstaten verplicht om nationale actieplannen op te stellen en uit te voeren om de dekking te verhogen.

Dit verslag is gebaseerd op verslagen van 20 landenexperts en is bedoeld om vakbonden in Europa te ondersteunen bij hun inspanningen om het meeste uit deze nationale actieplannen te halen door een gedetailleerd overzicht te geven van een reeks ideeën over hoe de dekking van collectieve onderhandelingen kan worden bevorderd. Dit verslag heeft niet de pretentie van uitputtend of definitief te zijn en geeft ook niet het standpunt weer van UNI Europa, de experts of leden van UNI Europa. Het is gewoon een lijst van ideeën die wenselijk (of dat juist niet) kunnen zijn in verschillende contexten van arbeidsverhoudingen.

De ideeën zijn gestructureerd rond 5 belangrijke werkterreinen:

Ten eerste verwijzen veel ideeën naar de noodzaak om **de onderhandelingscapaciteit van vakbonden te versterken**. Dit kan door bestaande belemmeringen voor vakbondsorganisatie weg te nemen en werknemers te beschermen tegen antivakbondspraktijken. Vervolgens zou vakbondslidmaatschap kunnen worden

aangemoedigd door de kosten van het toetreden tot een vakbond te beperken via belastingvrijstellingen of -terugbetalingen, door Gent-achtige structuren in te voeren, door vakbonden toegang te geven tot werknemers en faciliteiten en middelen voor vakbondsvertegenwoordiging, of door directe steun te verlenen aan (sectorale) vakbonden voor capaciteitsopbouw. Andere voorstellen omvatten de invoering van voordelen die enkel voor vakbonden gelden, de invoering van solidariteitsbijdragen of zelfs systemen van verplicht vakbondslidmaatschap en de algemene noodzaak om de arbeidsmarkt opnieuw te reguleren om werkonzekerheid te voorkomen.

Het tweede deel focust op **de werkgevers**, waarbij de nadruk wordt gelegd op het belang van bereidwillige en capabele werkgevers voor doeltreffende collectieve onderhandelingen en de rol van het overheidsbeleid in dit verband. Faciliterend beleid is gericht op het vaak ontbreken van een mandaat voor werkgeversorganisaties om te onderhandelen en de uitdaging van gefragmenteerde onderhandelingen in stelsels met meerdere werkgevers als gevolg van sectorale definitieën. Ander, meer faciliterend beleid maakt bepaalde voordelen voor ondernemingen (bv. belastingkrediet, opleiding, toegang tot gesubsidieerde tewerkstelling) afhankelijk van collectieve onderhandelingen. Meer dwingende beleidsvoorstellen zijn verplicht lidmaatschap van werkgeversorganisaties met onderhandelingsmandaten.

Ten derde speelt het overheidsbeleid een belangrijke rol bij het bevorderen

van **doeltreffende collectieve onderhandelingsprocessen**. Dergelijk beleid kan gericht zijn op het garanderen van de beschikbaarheid van nauwkeurige en volledige gegevens, het voorstellen van informatievereisten voor werkgevers en het benadrukken van de regels voor onderhandelingen te goeder trouw, met aanbevelingen voor de ontwikkeling van handvesten waarin eerlijke onderhandelingspraktijken worden uiteengezet. Stakingswetgeving wordt als cruciaal beschouwd voor succesvolle onderhandelingen, met oproepen tot hervorming van de stakingsregels. Op stimulansen gebaseerd beleid omvat het ontwerp van onderhandelingsinfrastructuur, financiële steun voor onderhandelingen en steun voor bemiddeling. Ook hier kan het beleid sommige voordelen afhankelijk maken van collectieve overeenkomsten, naast politieke druk om sectorale onderhandelingen aan te moedigen. Tot de meer dwingende maatregelen behoren verplichte onderhandelingssystemen, verplichte bemiddeling, arbitrage en het vastleggen van sectorale normen via overheidsregulering in geval van mislukte onderhandelingen. Dit beleid beoogt het proces van collectieve onderhandelingen te vergemakkelijken, te stimuleren en waar nodig af te dwingen om eerlijke en succesvolle resultaten te garanderen.

Ten vierde kunnen collectieve onderhandelingen worden bevorderd door ervoor te zorgen dat **collectieve overeenkomsten doeltreffende regelgevende instrumenten zijn**. Daartoe kan het overheidsbeleid verschillende strategieën aanwenden om hun belang te vergroten. Beleid zou bijvoorbeeld de wettelijke status en vereisten voor sectorale overeenkomsten kunnen verduidelijken, een beginsel van begunstiging kunnen garanderen en een duidelijke hiërarchie van normen kunnen vaststellen. Uitbreidingsbeleid

wordt beschouwd als een zeer sterke stimulans om de dekking van collectieve overeenkomsten te vergroten. Suggesties zijn onder meer om de administratieve en politieke besluitvorming te beperken, verlengingen automatisch te maken en kwalitatieve criteria in overweging te nemen. Andere maatregelen zijn het beperken van het gebruik van opt-out-clausules, het creëren van vrijwillige handvesten in regio's zonder duidelijke wetgeving over overeenkomsten tussen meerdere werkgevers en het gebruik van openbare aanbestedingen om sectorale onderhandelingen te stimuleren. Tot de meer bindende maatregelen behoren het beter afdwingbaar maken van overeenkomsten door gespecialiseerde arbeidsrechtbanken, het verbeteren van de algemene handhaving en het gebruik van sociale inspectiediensten om toe te zien op de naleving.

In het laatste deel verschuift de focus naar het belang van **cultuur**, aangezien de culturele aanvaarding van collectieve onderhandelingen (tussen meerdere werkgevers) een cruciale rol speelt in de prevalentie ervan. Beleidsmakers kunnen dit culturele perspectief op verschillende manieren beïnvloeden, bijvoorbeeld door controlemechanismen in te stellen om de omvang en inhoud van collectieve onderhandelingen te volgen, door te zorgen voor bipartiete of tripartiete structuren voor controleorganen en door te zorgen voor de financiering van onderzoek naar de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. Het onderwijs draagt ook bij aan de vorming van culturele attitudes, waarbij de sociale dialoog toegankelijker kan worden gemaakt via het openbaar onderwijssysteem en cursussen bedrijfsbeheer. Publiekscampagnes over de voordelen van collectieve onderhandelingen, waarbij niet-traditionele actoren zoals ngo's, journalisten en activisten betrokken zijn, kunnen ook een positieve cultuur rond goede arbeidsomstandigheden en collectieve onderhandelingsrechten bevorderen.

INLEIDING

“Van lidstaten met minder dan 80% dekking van collectieve onderhandelingen wordt verwacht dat zij deze [nationale actieplannen] tegen eind 2025 opstellen”

(verslag van de groep van experts)

In 2025 zullen ambtenaren in de meeste EU-lidstaten het druk hebben met het opstellen van nationale actieplannen om collectieve onderhandelingen te versterken en een bredere dekking te garanderen. Het zal ongetwijfeld de eerste keer in de geschiedenis zijn dat zoveel Europese landen wettelijk verplicht worden om na te denken over concrete acties en maatregelen om vakbonden en werkgeversorganisaties te versterken bij het onderhandelen over overeenkomsten voor werknemers, en deze te overwegen en te plannen.

Voor de Europese vakbeweging is dit een unieke kans om eindelijk te werken aan de wederopbouw van het kader voor collectieve onderhandelingen, om weer enige controle te krijgen over arbeidsvoorwaarden en lonen en om de democratie op het werk te versterken. De uitdaging is nu om deze kans optimaal te benutten.

Om het meeste uit dit moment te halen, zijn politieke invloed, macht en ideeën nodig. Politieke invloed en macht zijn nodig om ervoor te zorgen dat de kans geen schijnvertoning wordt. De plannen moeten worden ontworpen als een echte oefening om collectieve onderhandelingen te bevorderen en niet slechts als een afvinkoefening.

Naast politieke invloed en macht zijn echter ook **ideeën** nodig. Ideeën, alternatieven en beleidsopties zijn de middelen om politieke wil om te zetten in effectieve beleidsinterventies en veranderingen voor werknemers.

Het doel van dit verslag is om bij te dragen aan het 'ideeën'-gedeelte van het debat. Op basis van bijdragen van experts uit de hele EU wordt in dit verslag een groot aantal suggesties en beleidsopties

DISCLAIMER:

Dit verslag is bedoeld om een **discussie op gang te brengen**, een vertrekpunt voor vakbonden en beleidsmakers die positieve maatregelen voor collectieve onderhandelingen overwegen om inspiratie op te doen, die ze vervolgens kunnen vertalen in het meest doeltreffende beleid op nationaal niveau. Het verslag heeft dus niet tot doel een standpunt in te nemen over de noodzaak of wenselijkheid van bepaalde beleidsopties. Het pretendeert ook niet uitputtend of definitief te zijn. Het verslag wil ook duidelijk niet suggereren dat alle oplossingen van beleidsinterventies moeten komen. Vakbondsorganisatie blijft een belangrijke factor in het versterken van collectieve onderhandelingen.

opgesomd en kort besproken die in sommige contexten tot sterkere collectieve onderhandelingen zouden kunnen leiden.

De rest van de discussienota is als volgt opgebouwd. Het eerste deel geeft een overzicht van de methodologie en het analytische kader die in dit verslag zijn gebruikt. In de volgende delen worden de verschillende onderdelen van dit kader één voor één besproken, waarbij voor elke categorie een aantal beleidsideeën wordt gepresenteerd en besproken.

WERKWIJZE

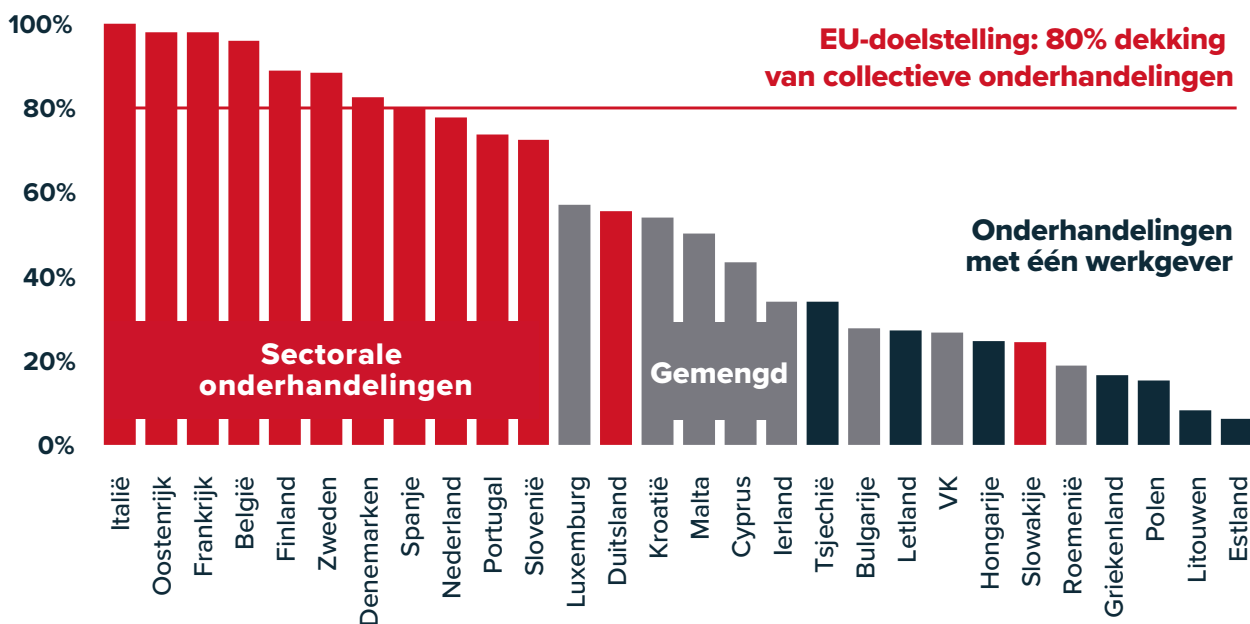
Deze discussienota maakt deel uit van een groter, door de EU gefinancierd project genaamd ‘*Level-up: behoud en ontwikkeling van een dekking van collectieve onderhandelingen in de dienstensector*’. Dit project loopt van augustus 2022 tot augustus 2024 en heeft tot doel strategieën en mogelijkheden te identificeren om collectieve onderhandelingen te versterken door middel van vakbondsstrategieën en beleidsinterventies.

De nadruk ligt op de **ontwikkeling van onderhandelingen met meerdere werkgevers**, gezien de vaststelling dat de ontwikkeling van onderhandelingen met meerdere werkgevers (of sectorale onderhandelingen) een **noodzakelijke voorwaarde** is voor het bereiken van een dekkinggraad van collectieve onderhandelingen van meer dan 80%. De onderstaande grafiek laat

immers zien dat geen enkel land zonder systemen van sectorale onderhandelingen dit dekkningsniveau bereikt, terwijl alle landen met 80% of meer dekking wel over dergelijke systemen beschikken.

Bovendien is de dekking van collectieve onderhandelingen in de dienstensectoren (zie figuur 2) gemiddeld lager dan in andere sectoren zoals nutsbedrijven, productie of transport. Aangezien het percentage werknemers in deze sectoren hoog is en nog toeneemt, betekent dit dat het bereiken van de dekkinggraad van 80% een bijzondere inspanning zal vergen om de uitdagingen op het gebied van collectieve onderhandelingen in de dienstensectoren aan te pakken. Nationale actieplannen zullen daarom gerichte oplossingen moeten bieden voor deze uitdagingen.

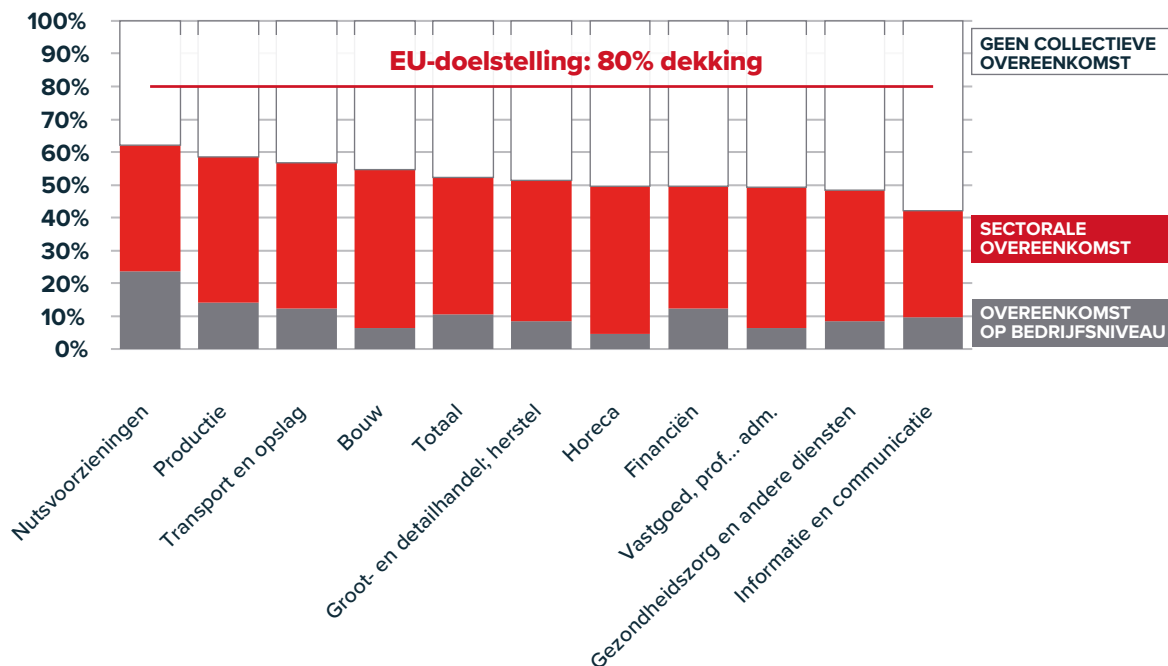
Dekking van collectieve onderhandelingen



Figuur 1 - Dekking van collectieve onderhandelingen per land

Bron: ICTWSS, laatste jaar

Dekking van collectieve onderhandelingen per sector



Figuur 2 - Dekking van collectieve onderhandelingen per sector

Bron: Wouter Zwysen (ETUI), schattingen gebaseerd op de structuur van de inkomensenquête, golf 2018

Opmerking: gemiddelde voor 18 EU-landen (BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LV, NL, PL, PT, SE, SK), waarbij elk land hetzelfde gewicht heeft. Alleen bedrijven in privéhanden.

Dienovereenkomstig onderzoekt UNI Europa hoe vakbonden en beleidsmakers kunnen optreden om systemen van sectorale onderhandelingen te ontwikkelen die meer in het algemeen gericht zijn op het versterken en uitbreiden van de dekking van onderhandelingen.

Deze discussienota maakt deel uit van de werkstroom gericht op **beleidsinterventies**. Experts uit alle EU-landen werden uitgenodigd om korte nota's in te dienen met concrete voorstellen voor het versterken van onderhandelingen met (meerdere) werkgevers in hun land.

In totaal namen experts uit 20 landen deze uitnodiging aan en deelden hun gedachten in een online workshop voor experts. Op basis van deze bijdragen heeft UNI Europa een analytisch kader ontwikkeld dat een structuur tracht te vormen voor de rijkdom aan beleidsideeën in deze voorstellen.

De volgende tekst is (bijna) uitsluitend gebaseerd op de ontvangen bijdragen van experts.

ANALYTISCH KADER

Om de talloze ideeën en voorstellen te ordenen, hanteert dit verslag een analytisch kader dat hieronder wordt beschreven.

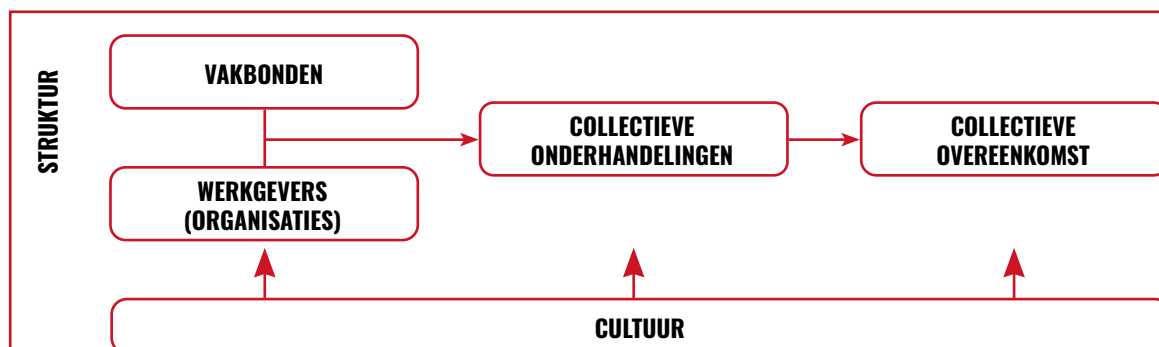
Het kader is gebaseerd op de vaststelling dat beleidsinterventies zich niet alleen kunnen richten op **structurele** kwesties, maar ook op **culturele** kwesties. Terwijl structurele interventies verwijzen naar specifieke veranderingen in de architectuur van collectieve onderhandelingen, zijn culturele interventies gericht op het aanpakken van het maatschappelijk begrip van en de maatschappelijke consensus over de waarde en noodzaak van collectieve onderhandelingen.

Binnen de **structurele maatregelen** maakt het kader een onderscheid tussen maatregelen die gericht zijn op het versterken van de **capaciteit** van de **actoren** bij collectieve onderhandelingen (vakbonden, werkgevers en werkgeversorganisaties), maatregelen die voorzien in de **architectuur** van het collectieve onderhandelingsproces en ten slotte maatregelen die gericht zijn op de uitvoering en **impact** van de bereikte collectieve overeenkomsten.

Het kader identificeert vijf brede interventiegebieden. Vervolgens stelt het kader voor om binnen deze

gebieden een onderscheid te maken tussen drie verschillende **interventiefilosofieën**. Ten eerste zijn er beleidsmaatregelen die actoren **in staat stellen** om te onderhandelen of zich te organiseren. Deze beleidsmaatregelen zijn voornamelijk gericht op het wegnemen van belemmeringen voor collectieve onderhandelingen of op het bieden van kansen. Ten tweede zijn er een aantal beleidsmaatregelen die gericht zijn op het openlijk aanmoedigen van de organisatie van actoren en op collectieve onderhandelingen. Dit beleid is de spreekwoordelijke **wortel** om actoren aan te moedigen om in beweging te komen. Ten derde zijn er een aantal beleidsmaatregelen die meer gericht zijn op het afdwingen of organiseren van onderhandelingen door middel van verplichte vereisten. In dezelfde spreekwoordelijke zin kan dit de **stok** benadering worden genoemd.

Hoewel dit analytische kader enige structuur biedt voor de discussie en beleidsopties, is het geen perfect wetenschappelijk instrument. Veel van de besproken beleidsmaatregelen kunnen bij meerdere gebieden worden ingedeeld en omvatten zowel faciliterende, stimulerende als verplichte aspecten.



Figuur 3 - Analytisch kader

FOCUS OP BELEID, NIET OP DE VAKBONDSSTRATEGIE

Het is duidelijk dat werknemers, vakbonden, werkgevers en werkgeversorganisaties zelf veel invloed hebben op de omvang en reikwijdte van collectieve onderhandelingen. Door middel van hun eigen strategieën kunnen ze het aantal leden vergroten, verschillende sectoren dekken, bredere overeenkomsten sluiten, enz. Hoewel deze strategieën belangrijk zijn, vallen ze buiten het bestek van deze discussienota. Deze discussienota richt zich uitsluitend op beleidsinitiatieven om collectieve onderhandelingen te versterken.



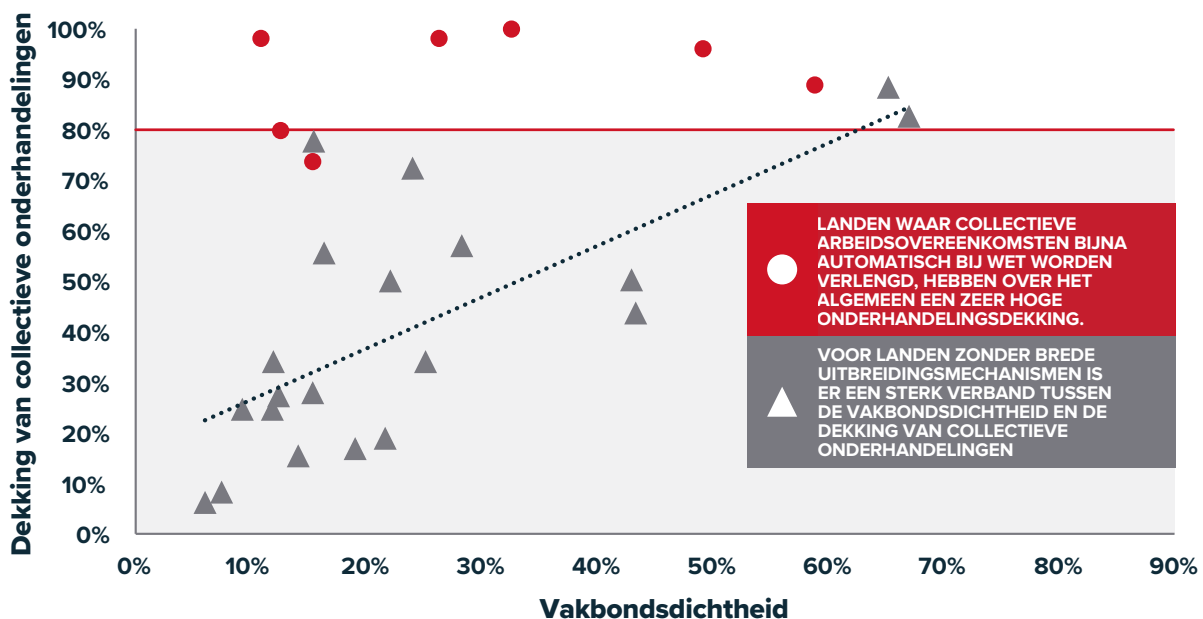
VAKBONDEN

De Europese richtlijn betreffende toereikende minimumlonen definieert collectieve onderhandelingen als “*alle onderhandelingen die overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk in iedere lidstaat plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer vakbonden anderzijds, om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden vast te stellen*”.

Uit deze definitie blijkt duidelijk dat vakbonden een sleutelrol spelen in collectieve onderhandelingen. Hieruit volgt dat het mogelijk maken van vakbondsorganisatie en het bevorderen van vakbondslidmaatschap door middel van faciliterende of verplichte vereisten waarschijnlijk collectieve onderhandelingen zullen bevorderen.

Hetzelfde verband is te zien in de grafiek in Fig. 2 die het verband toont tussen vakbondslictheid (op de x-as) en dekking van collectieve onderhandelingen (op de y-as) voor landen met (stippen) en zonder (driehoeken) brede stelsels waarmee sectorale overeenkomsten algemeen toepasbaar worden gemaakt (uitbreidingsmechanismen). Zoals te zien is, is er een sterk verband tussen vakbondslidmaatschap en dekking van collectieve onderhandelingen voor de tweede groep landen.

Dit betekent dat het bevorderen van vakbondslidmaatschap een van de belangrijkste manieren is om de drempel van 80% collectieve onderhandelingen te halen.



ICTWSS, laatste jaar van beschikbare gegevens

Figuur 4 - Verband tussen vakbondslictheid en dekking van collectieve onderhandelingen

MOGELIJK MAKEN

Een eerste reeks beleidsinterventies gericht op het opbouwen van vakbondskracht focust op het **mogelijk maken** van vakbondsvorming. In veel landen wordt vakbondsorganisatie geconfronteerd met een reeks institutionele en andere obstakels. Beleidsmaatregelen zouden in eerste instantie belemmeringen voor werknemers om zich te verenigen in vakbonden moeten wegnemen.

Hiertoe moeten **wettelijke beperkingen** op welke werknemers lid kunnen worden van een vakbond, hoe ze lid moeten worden van een vakbond, of overregulering van de structuur en werking van vakbonden worden herzien en zo worden ontworpen dat vakbondsorganisatie wordt vergemakkelijkt in plaats van belemmerd.

Sommige van deze wettelijke beperkingen hebben betrekking op **representativiteitsdrempels** die vaak worden vastgesteld. Beleidsmakers staan hier voor een dilemma. Enerzijds moeten drempels ervoor zorgen dat vakbonden een voldoende ruim mandaat hebben om te onderhandelen namens het voltallige personeel, zodat gele vakbonden worden vermeden. De drempels mogen echter niet zo hoog zijn dat ze elke vakbondsorganisatie onmogelijk maken, of het vrijwel onmogelijk maken om nieuwe vakbonden op te richten (zie bijvoorbeeld de Belgische bijdrage). De beleidsideeën met betrekking tot representativiteitscriteria in de bijdragen hebben meestal betrekking op het verlagen van onredelijk hoge drempels (bijv. Cyprus) of het verminderen van complexiteit (bijv. Hongarije). Een suggestie uit de Kroatische bijdrage om de belangstelling van vakbonden voor sectorale onderhandelingen te vergroten, zou gericht kunnen zijn op het automatisch toekennen van de representativiteitsstatus op bedrijfsniveau aan vakbonden die een overeenkomst op sectoraal niveau hebben (en op dat niveau representatief zijn).

Sommige bijdragen (bijv. Slovenië) suggereren echter ook een bescheiden verhoging van de drempels om een gefragmenteerd vakbondslandschap te voorkomen en dringen er bij vakbonden op aan om te fuseren tot grotere formaties.

De Oostenrijkse bijdrage benadrukte ook het belang van overkoepelende vakbonden en niet te veel concurrentie tussen vakbonden.

Specifiek voor onderhandelingen met meerdere werkgevers of sectorale onderhandelingen lijkt de **aanwezigheid van een industriële vakbond** een voorwaarde



te zijn voor effectieve onderhandelingen. Als vakbonden alleen op bedrijfsniveau bestaan zonder enige sectorale coördinatie, kan niet van hen worden verwacht dat ze onderhandelen op een hoger niveau dan het bedrijfsniveau.

Een manier om de representativiteitscriteria flexibeler te maken is om te werken met een parallel systeem van **vrijwillige erkenning**, zoals het geval is in sommige sectoren in Malta. Daar hebben een aantal werkgevers nog steeds collectieve overeenkomsten met vakbonden, ook al voldoen ze niet meer aan de officiële drempel voor erkenning (d.w.z. 50%+1 werknemer). Recente wetswijzigingen in Roemenië voorzien in een vergelijkbaar systeem.

Als er geen of te lage drempels worden vastgesteld, kunnen landen te maken krijgen met de uitdaging van collectieve onderhandelingen door zogenaamde **gele vakbonden**. In een aantal bijdragen worden dan ook ideeën geopperd om dergelijke gele vakbonden te bestrijden door voorwaarden te stellen aan sommige interne regels van vakbonden om te voorkomen dat ze zich uitsluitend richten op dienstverlening (bijv. Kroatië), aanscherping van de wettelijke criteria voor het voeren van collectieve onderhandelingen (bijv. Griekenland) en andere maatregelen (bijv. Nederland).

Wanneer werknemers proberen om lid te worden van een vakbond, krijgen ze vaak te maken met min of meer subtiele vormen van **vakbondsontwijking of vakbondsonderdrukking**. Werkgevers gebruiken verschillende methoden om werknemers te ontmoedigen om lid te worden van een vakbond. In veel Europese landen zijn de sociale pacts en de algemene opvatting echter dat werkgevers neutraal moeten blijven ten opzichte van werknemers die lid worden van een vakbond en werknemers niet rechtstreeks of onrechtstreeks mogen verhinderen om een vakbond op te richten. De realiteit in bedrijven is echter vaak anders. In veel nationale bijdragen worden dan ook maatregelen voorgesteld om "intimidatie te bestrijden" (bijv. België) of om maatregelen te nemen tegen vakbondsonderdrukking (bijv. Duitsland).

In een aantal bijdragen wordt voorgesteld om de wettelijke bescherming tegen ontslag van vakbondsvertegenwoordigers en degenen die vakbondsactiviteiten beginnen te organiseren, te versterken. De Tsjechische bijdrage verwijst naar wettelijke bescherming voor klokkenluiders, die moet worden gebruikt om intimidatie tegen vakbonden aan het licht te brengen en actieve vakbondsleden te beschermen. In de Slowaakse bijdrage wordt ook voorgesteld om wetgeving te overwegen die vakbonden in staat zou stellen om zich in het volste geheim te organiseren en registratie aan te vragen om vroegtijdige represailles door werkgevers te voorkomen. Er worden ook strafrechtelijke sancties voorgesteld voor werkgevers die het recht op vakbondsvorming schenden en vakbonden bestrijden.

De Franse bijdrage wijst ook op een hindernis die werknemers ervan kan weerhouden om vakbondsleden, laat staan actieve vakbondsactivisten, te worden, namelijk de gevolgen die dit kan hebben voor hun carrièremogelijkheden. Beleidsmaatregelen om vakbondsdiscriminatie te bestrijden en vakbondsactivisten loopbaantrajecten aan te bieden zouden hierbij kunnen

helpen. Als eerste stap zou relevant onderzoek moeten worden uitgevoerd om de omvang van het probleem vast te stellen.

Daarnaast kan beleid vakbondsorganisatie mogelijk maken door **faciliteiten en middelen** te bieden aan vakbondsvertegenwoordigers. Afhankelijk van de grootte van het bedrijf of het aantal leden moeten vakbondsvertegenwoordigers voldoende tijd en middelen hebben om hun vakbond te leiden en te organiseren. Het beleid kan voorzien in vrije tijd voor vakbondstaken, de mogelijkheid om bedrijfsapparatuur (computers, kantoren) te gebruiken voor vakbondsactiviteiten en toegang tot deskundig advies. Daarom wordt in de Tsjechische bijdrage voorgesteld om het Slowaakse systeem in te voeren, waarbij het loon van vakbondsvertegenwoordigers gedeeltelijk afhankelijk is van het aantal werknemers dat zij vertegenwoordigen. Een van de faciliteiten voor vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek zou betrokkenheid kunnen zijn bij het inwerken van nieuwe werknemers, waarbij de vakbond de werknemers kan informeren over hun rechten en de mogelijkheid om een beroep te doen op de vakbond (en hen tegelijkertijd kan uitnodigen om lid te worden).

Een andere faciliteit voor vakbondsafgevaardigden is **toegang tot werknemers**, vooral in contexten waarin veel op afstand, verspreid of mobiel wordt gewerkt. In de Cypriotische bijdrage worden daarom wetswijzigingen voorgesteld die de toegang van vakbonden tot de werknemers zou vergemakkelijken. Evenzo stelt de Ierse bijdrage, onder verwijzing naar de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen, voor om vakbondsvertegenwoordigers het recht te geven werknemers (leden en niet-leden) te ontmoeten om met hen te overleggen, informatie te verstrekken en leden te werven. De Duitse bijdrage voorziet ook in wetgeving die vakbonden toegang geeft tot werknemers.

De Zweedse bijdrage focust op de rol van de vakbond bij de vertegenwoordiging van kwetsbare werknemers zoals gedetacheerde werknemers. Aangezien ze zelden lid zijn van een vakbond, hebben de vakbonden geen toegang tot de werkplekken. Hoewel veiligheidsvertegenwoordigers van vakbonden op regionaal niveau een gedeeltelijke oplossing bieden, moeten zij ook toegang krijgen tot de werkplekken en werknemers.

Ten slotte heeft een groot aantal voorstellen betrekking op **herregulering van de arbeidsmarkt**. De groei van flexibel en onzeker werk heeft een aanzienlijke invloed op de vakbondsorganisatie, aangezien tijdelijke werkne-

mers vaak terughoudender zijn om zich aan te sluiten bij vakbonden of deel te nemen aan lokale vakbondsorganisatie omdat het mogelijk is dat ze het bedrijf binnenkort verlaten. Het verkleinen van de omvang van de flexibele arbeidsmarkt zou dus het lidmaatschap van vakbonden onrechtstreeks kunnen bevorderen. Herregulering van de arbeidsmarkt verwijst naar het verminderen van flexibele arbeidsvormen (bijv. Nederland, Slowakije, Zweden), het stoppen van privatisering van de publieke sector (bijv. Nederland, Zweden), het bestrijden van werkloosheid (bijv. Zweden), het bestrijden van schijnzelfstandigheid (bijv. Zweden) en het invoeren van beleidsmaatregelen om de precare aard van sommige categorieën werknemers zoals migranten, asielzoekers en werknemers zonder papieren te verminderen (bijv. Zweden).

TREKKEN (DE WORTEL)

Hoewel het mogelijk maken van vakbondsvorming noodzakelijk en nuttig is om collectieve onderhandelingen te bevorderen, is dit alleen vaak niet voldoende. In de meeste structuren voor collectieve onderhandelingen, en in het bijzonder in systemen met meerdere werkgevers of sectorale systemen, is er een **freeriderprobleem**. Als werknemers lid worden van vakbonden en sterke collectieve overeenkomsten sluiten, gelden deze voordelen voor zowel vakbondsleden als niet-vakbondsleden. Een niet-vakbonds lid kan dus profiteren van de inspanningen en middelen die vakbondsleden investeren in collectieve onderhandelingen.

De kosten om lid te worden van een vakbond beperken. Om dit freeriderprobleem te beperken of te compenseren, kunnen maatregelen worden genomen om lidmaatschap van een vakbond te bevorderen en/of de kosten om lid te worden van een vakbond te verlagen. In sommige landen, zoals België, wordt het lidgeld van de vakbond gedeeltelijk gecompenseerd door jaarlijkse belastingvrije vakbondspremies. Deze premies kunnen een groot deel van de jaarlijkse lidgeld dekken. Momenteel wordt er gewoonlijk over onderhandeld in sectorale of bedrijfs-cao's en worden ze dus gefinancierd door de werkgever(s). Een voorstel van de Belgische experts zou zijn om dit systeem meer algemeen toepasbaar maken en het te financieren via een soort van collectief fonds. De Cyprische expert stelde een soortgelijk systeem voor. De Nederlandse expert stelde gratis vakbonds lidmaatschap voor, terwijl de Duitse, Zweedse en Ierse experts een belastingverlaging voor lidgeld van een vakbond voorstelden.



Gentse structuren. Lidmaatschap van een vakbond kan ook met andere dan financiële middelen worden aangemoedigd. Het meest voor de hand liggende voorbeeld is het Gentse systeem, waarbij de vakbonden verantwoordelijk zijn voor de betaling van de werkloosheidsuitkeringen. Werknemers die een werkloosheidsuitkering willen ontvangen, moeten dus lid zijn van een vakbond of een organisatie die dicht bij een vakbond staat. Dit levert vakbonden nieuwe leden op evenals direct contact met grote aantallen werknemers met het oog op toekomstig lidmaatschap of vakbondsorganisatie. Een lichtere versie van het Gentse systeem is elke structuur waarbij vakbonden als dienstverleners voor werknemers fungeren. Landen kunnen bijvoorbeeld vakbonden betrekken bij (door de overheid ondersteunde) loopbaanbegeleiding, volwassenen- en beroepsopvoeding, beroepsziekten of pensioendiensten. Dergelijke structuren worden voorgesteld in bijdragen (bijv. België) om een soort gunstige omgeving te creëren waarin vakbonden hun activiteiten kunnen organiseren.

Capaciteitsopbouw van vakbonden. Naast het versterken van vakbonden door meer leden, kunnen vakbonden ook ondersteund worden door directe initiatieven voor capaciteitsopbouw. In Oostenrijk zijn werknemers automatisch lid van de Kamer van Arbeid. Hoewel de Kamer van Arbeid geen vakbond is, ondersteunt ze vakbonden bij hun belangenbehartiging en door directe deskundige ondersteuning te bieden bij collectieve onderhandelingen. De Kamer biedt werknemers ook een aantal voordelen, zoals gratis juridisch advies en rechtsbescherming bij arbeidsrechtbanken. Veel experts stellen voor om vakbondsactiviteiten (in moeilijke sectoren) rechtstreeks te financieren via projectfinanciering (bijv. Kroatië), terwijl andere experts meer indirecte manieren van capaciteitsopbouw voorstellen, zoals door de overheid gefinancierde training voor vakbondsleden die betrokken zijn bij collectieve onderhandelingen (bijv. Frankrijk, Ierland).

Solidariteitsbijdragen. Een directere manier om het freeriderprobleem bij collectieve onderhandelingen aan te pakken is door middel van een vorm van solidariteitsbijdrage. In een dergelijk systeem dragen werknemers die onder een collectieve overeenkomst vallen (en er dus van profiteren) op de een of andere manier bij aan de totstandkoming ervan door vakbonden financieel te steunen. Een dergelijke solidariteits- of onderhandelingsbijdrage werd voorgesteld door de Roemeense expert, die voorstelde om de bijdrage in een 'onderhandelingsfonds' te storten, dat vakbonden dan kunnen gebruiken om deskundige ondersteuning te krijgen voor hun onderhandelingsinspanningen.

Overeenkomsten uitsluitend voor vakbondsleden Een andere manier om het freeriderprobleem aan te pakken is door middel van overeenkomsten uitsluitend voor vakbondsleden. Dit betekent dat collectieve overeenkomsten waarover is onderhandeld door vakbonden alleen van toepassing zijn op vakbondsleden. Niet-vakbondsleden zouden dan niet profiteren van de rechten en plichten die in de overeenkomst zijn opgenomen. Dergelijke overeenkomsten zijn in de meeste landen illegaal omdat ze kunnen leiden tot ongeoorloofde discriminatie en ongelijk loon voor gelijk werk. In een aantal landen kunnen voordelen die alleen voor vakbonden gelden echter in beperkte mate worden opgenomen in collectieve overeenkomsten (bijv. Duitsland, met voorstellen om dit uit te breiden). In sommige andere landen zijn dit soort maatregelen onlangs ingevoerd om lidmaatschap van een vakbond te bevorderen, zoals in Kroatië, waar het ook door het grondwettelijk hof ongrondwettelijk is verklaard. Sommige bijdragen van

experts (bijv. Tsjechië) maken hier melding van, maar beoordelen het potentieel ervan ook als vrij beperkt.

Belangrijk is dat al deze voorstellen gericht zijn op beleidsinitiatieven die lidmaatschap van een vakbond kunnen bevorderen. Het spreekt voor zich dat vakbonden zelf veel andere doeltreffende strategieën kunnen gebruiken om het ledenaantal te verhogen, variërend van organisatiestrategieën, organisatie op gemeenschapsniveau, verbetering van diensten, focussen op specifieke sectoren, enz. Hoewel deze strategieën buiten het bestek van deze discussienota vallen, zijn ze door veel van de experts voorgesteld.

DUWEN (DE STOK)

Het lidmaatschap en de organisatiekracht van de vakbonden kunnen ook worden verbeterd door meer dwingende beleidsinitiatieven. Hierbij moedigt het beleid vakbondsvorming niet alleen aan, het maakt het zelfs (min of meer) verplicht.

Een goed voorbeeld hiervan is het Oostenrijkse systeem van de Kamer van Arbeid. Iedere werknemer is per definitie lid van de Kamer van Arbeid, die niet als vakbond functioneert, maar werknemers wel ondersteunt met opleiding, deskundige informatie en juridisch advies en ondersteuning.

Ideeën van dezelfde strekking komen naar voren uit de Maltese en Nederlandse bijdragen, die een systeem van **standaardvakbondslidmaatschap** overwegen. Volgens dit voorstel zouden werknemers per definitie aangesloten moeten zijn bij een vakbond, maar er zou een opt-out moeten zijn. Deze opt-out zou betekenen dat hun bijdragen (waarvan wordt aangenomen dat ze worden betaald via hun belastingaangifte) naar werknemersopleiding of soortgelijke organisaties zouden gaan.

WERKGEVERS

Collectieve onderhandelingen nemen de vorm aan van onderhandelingen tussen enerzijds werknemers en vakbonden en anderzijds werkgevers en hun organisaties. Hieruit volgt dat, zonder bereidwillige en bekwame werkgevers, onderhandelen op bedrijfsniveau moeilijk of onmogelijk is. Evenzo vereist collectieve onderhandeling op sectoraal niveau georganiseerde werkgevers in organisaties die bereidwillig, gemachtigd en bekwaam zijn om te onderhandelen over collectieve overeenkomsten die bindend zijn voor hun leden.

Overheidsbeleid kan een belangrijke rol spelen bij het mogelijk maken, stimuleren of verplichten van werkgevers om zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

MOGELIJK MAKEN

Het belangrijkste beleidsinitiatief voor de organisatie van werkgevers, en meer bepaald de organisatie van werkgeversorganisaties, verwijst naar het frequente gebrek aan werkgeversorganisaties met een **mandaat om te onderhandelen**. Bovendien wordt in heel wat landen vastgesteld dat werkgeversorganisaties met een onderhandelingsmandaat steeds vaker hun statuten wijzigen en bedrijfsorganisaties worden die zich uitsluitend richten op lobbyactiviteiten (bijv. Finland, Tsjechië, Slowakije en vele andere).

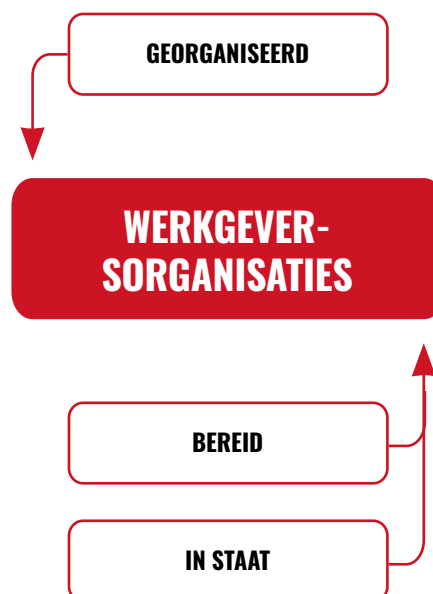
Ten tweede is de **definitie van sectoren** belangrijk voor sectorale onderhandelingen. Landen als Frankrijk en België hebben een dicht systeem van sectorale onderhandelingen, hoewel de definitie van deze sectoren soms leidt tot nogal gefragmenteerde onderhandelingen met zwakke werkgeversorganisaties vanwege hun zeer specifieke focus. Daarom is de Franse regering in 2017 begonnen met een herziening van de reikwijdte van collectieve overeenkomsten, op basis van vijf criteria met betrekking tot (1) de omvang van de sector, (2) de concentratie van werkgeversorganisaties, (3) de onderhandelingsactiviteit, (4) de reikwijdte van de sector en (5) of de sector erin slaagt zijn opleidingstaken te vervullen. De Spaanse bijdrage benadrukte ook de uitdaging van opkomende multisectorale bedrijven die moeilijk te plaatsen zijn in de bestaande sectororganisatie.

TREKKEN (DE WORTEL)

De nationale bijdragen bevatten een aantal ideeën en voorstellen om collectieve onderhandelingen te versterken door middel van **stimulansen** voor werkgevers en werkgeversorganisaties. Ten eerste moeten werkgevers zich organiseren in werkgeversorganisaties. Ten tweede moeten ze bereid zijn om te onderhandelen en ten derde moeten ze bekwaam zijn om dat te doen.

Georganiseerd: Ten eerste moeten werkgevers zich organiseren in verenigingen. Om dit te stimuleren, hebben experts voorgesteld om nationale en EU-**fondsen te gebruiken voor netwerken** tussen bedrijven om sectorale organisaties op te richten (bijv. Kroatië).

Bereidwillig: Ten tweede moeten werkgevers en hun organisaties **bereid zijn** om deel te nemen aan (collectieve) onderhandelingen. Hoewel sectorale onderhandelingen ook een aantal belangrijke voordelen hebben voor werkgevers, kan er veel scepsis bestaan over sectorale onderhandelingen met individuele werkgevers en organisaties samen. Initiatieven kunnen dus gericht zijn op het overtuigen van werkgevers en werkgeversorganisaties om betrokken te raken bij onderhandelingen.



Een manier om de bereidwilligheid van werkgevers om (met meerdere werkgevers) te onderhandelen te vergroten, zou kunnen zijn om bepaalde **voordelen afhankelijk te maken** van het bestaan van een bedrijfs- of sectorale overeenkomst. Een voorbeeld hiervan is het Belgische systeem van collectieve bonussen, die een belastingvoordeel kunnen opleveren afhankelijk van het bestaan van een relevante collectieve overeenkomst. In Finland zijn overeenkomsten op bedrijfsniveau alleen wettelijk mogelijk voor bedrijven die lid zijn van een werkgeversorganisatie, wat in feite het lidmaatschap van de sectorale werkgeversorganisatie ondersteunt.

Sommige experts (bijv. Kroatië, Slovenië, Hongarije en Malta) stelden voor om werkgevers extra stimulansen te geven voor sectorale onderhandelingen door middel van bijvoorbeeld belastingkredieten, medefinanciering van werknemersopleidingen of het toestaan van **afwijking** van bepaalde wetgeving door middel van collectieve overeenkomsten, bijvoorbeeld met betrekking tot de werktijden.

In een context van tekorten op de arbeidsmarkt stelt de Kroatische bijdrage ook voor om bijvoorbeeld de aanwerving van buitenlandse werknemers te vergemakkelijken voor werkgevers die collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfs- en/of sectorniveau toepassen. De Zweedse bijdrage geeft een illustratief voorbeeld waarbij een soort gesubsidieerde arbeid (zogenaamde vestigingsbanen) alleen beschikbaar is voor werkgevers die een collectieve overeenkomst hebben gesloten.

Capabel: Ten derde moeten werkgeversorganisaties ook **bekwaam zijn** om collectief te onderhandelen. Een andere reeks ideeën heeft daarom betrekking op capaciteitsopbouw. Net als bij vakbonden merken veel experts op dat werkgeversorganisaties de bekwaamheid, expertise, competentie en middelen missen om zinvolle onderhandelingen met meerdere werkgevers of sectorale onderhandelingen te voeren. Er werden daarom suggesties gedaan met betrekking tot het aanbieden van opleiding, middelen, deskundig advies en andere vormen van ondersteuning (bijv. Hongarije, Slovenië, Ierland en andere). Suggesties waren onder andere om werkgeversorganisaties te vergoeden voor de directe en indirecte kosten van collectieve onderhandelingen (bijv. Slovenië). Er zij op gewezen dat de onafhankelijkheid van de organisaties van de sociale partners moet worden gewaarborgd wanneer er middelen naar hen worden doorgesluisd.

DUWEN (DE STOK)

Meer dwingende beleidsinterventies ten aanzien van werkgevers met betrekking tot collectieve onderhandelingen zijn ook denkbaar. Net als voor werknemers heeft Oostenrijk een systeem van verplicht lidmaatschap voor werkgevers van de Kamer van Koophandel (WKO), die een mandaat voor collectieve onderhandelingen heeft en dus zorgt voor een zeer hoog dekkingniveau van collectieve onderhandelingen. Slovenië had tot 2006 een vergelijkbaar systeem.

Na de afschaffing ervan kende het land een aanzienlijke daling in de dekking van collectieve onderhandelingen. Dergelijke **systemen van verplicht lidmaatschap** zouden ook in andere landen kunnen worden overwogen (zie bijvoorbeeld de bijdrage van Nederland).

In veel bedrijven hebben werkgeversorganisaties op sectoraal niveau vaak niet het **mandaat** om collectief te onderhandelen namens hun leden. Deze organisaties richten zich voornamelijk op lobbyen. Een suggestie om deze organisaties aan te moedigen ook deel te nemen aan collectieve onderhandelingen is om lobbymogelijkheden afhankelijk te maken van betrokkenheid bij het collectieve onderhandelingsproces (op sectorniveau) (bijv. Kroatië). In het Duitse geval, waarbij veel werkgeversorganisaties speciale lidmaatschapsopties hebben die collectieve onderhandelingen uitsluiten, wordt voorgesteld om deze zogenaamde vormen van lidmaatschap te verbieden. Als eerste stap naar een dergelijk verbod zou een verplichting tot openbaarmaking van deze vorm van lidmaatschap nodig zijn.

COLLECTIEF ONDERHANDELINGSPROCES

Als vakbonden en werkgevers eenmaal bereid en bekwaam (of verplicht) zijn om over een collectieve overeenkomst te onderhandelen, kan het overheidsbeleid nog veel doen om een doeltreffend en succesvol collectief onderhandelingsproces mogelijk te maken, aan te moedigen of te verplichten. De onderstaande beleidsideeën zijn daarom gericht op het waarborgen dat de onderhandelingen zelf soepel en eerlijk verlopen en leiden tot een compromisovereenkomst.

MOGELIJK MAKEN

Elk echt collectief onderhandelingsproces moet gebaseerd zijn op nauwkeurige, volledige en betrouwbare **gegevens**, zowel op bedrijfs-, sectoraal als nationaal niveau. Op bedrijfsniveau zou het beleid sterke verplichtingen voor werkgevers kunnen inhouden om informatie te verstrekken voordat de onderhandelingen beginnen (bijv. Hongarije). Dit vereist mogelijk enkele wijzigingen in de regels en voorschriften met betrekking tot de vertrouwelijkheid van informatie rondom het onderhandelingsproces. Op sectoraal niveau kan hetzelfde worden gevraagd van werkgeversorganisaties. Daarnaast kunnen door de overheid gesteunde statistische bureaus regelmatige sectorale analyses verstrekken. Op nationaal niveau moeten de bureaus voor de statistiek betrouwbare en actuele informatie verstrekken over productiviteitsontwikkelingen, loontrends, winstcijfers, enz.

Een aantal landen past algemene regels toe voor werkgevers om **te goeder trouw te onderhandelen**. Dit betekent dat werkgevers onderhandelingen moeten starten om tot een overeenkomst te komen. Als ze daarentegen onderhandelen voor de vorm zonder enige echte intentie om tot een compromis te komen, kunnen werkgevers worden aangeklaagd voor het schenden van deze regels over onderhandelingen te goeder trouw. In een aantal bijdragen wordt voorgesteld om min of meer goed uitgewerkte versies van dergelijke regels voor onderhandelingen te goeder trouw in te voeren (bijv. Ierland, VK). De Franse bijdrage stelt bijvoorbeeld voor om een handvest van verplichtingen voor eerlijke onderhandelingen op te stellen (plaats, gedrag, proces, transparantie, enz.).

De **definitie van sectoren** is bijzonder belangrijk voor sectorale onderhandelingen. Met de veranderende economie, groeiende en krimpende sectoren en de groei van multisectorale bedrijven (bijv. Spanje), staat het beleid voor de enorme uitdaging om sectoren zo te definiëren en te herdefiniëren dat collectieve onderhandelingen daadwerkelijk gelijke concurrentievoorwaarden scheppen.

STAKINGSWETGEVING

Collectieve onderhandelingen zonder stakingsrecht zijn collectief bedelen.

Daarom is stakingsregulering cruciaal voor het collectieve onderhandelingsproces. Goede stakingsregulering en -wetgeving is dus een belangrijke facilitator van een effectief collectief onderhandelingsproces. In veel landen beperkt de stakingswetgeving de mogelijkheden van vakbonden om te staken echter in plaats van ze mogelijk te maken. Een aantal experts stelt daarom wijzigingen in de stakingswetgeving voor (bijv. Hongarije, Roemenië, VK), juridische interventie bij stakingsacties (bijv. Griekenland), waarschuwing voor op handen zijnde beperkende wetgeving (bijv. Finland) of benadrukken gewoon het belang van het waarborgen van het stakingsrecht (bijv. België).

Naast de wettelijke belemmeringen voor stakingen is een aantal experts echter van mening dat vakbonden, vakbondsleiders en werknemers zich onvoldoende bewust zijn van stakingen als instrument voor collectieve onderhandelingen (bijv. Kroatië).

In het stakingsdebat is het ook essentieel om **secundaire en solidariteitsstakingen** toe te staan. Het Scandinavische model met een zeer hoge dekking van collectieve onderhandelingen is regelmatig verdedigd door middel van secundaire stakingen tegen bedrijven die collectieve onderhandelingen willen vermijden. In Zweden hebben we onlangs soortgelijke acties gezien tegen Tesla omdat het weigerde om zich aan te sluiten bij de sectorale overeenkomst. Als gevolg daarvan voeren een aantal Zweedse vakbonden secundaire stakingen uit waarbij ze weigeren om onrechtstreeks voor Tesla te werken, bijvoorbeeld door te weigeren om Tesla-auto's uit te laden, de kantoren schoon te maken, enzovoort. Secundaire stakingen zijn daarom door experts als een belangrijke kwestie geïdentificeerd (bijv. Finland).

TREKKEN (DE WORTEL)

Eén manier waarop het beleid stimulansen kan bieden voor (collectieve) onderhandelingen is door het opzetten van een **onderhandelingsinfrastructuur**. Zo'n infrastructuur kan bijvoorbeeld een door de staat ondersteund (of verplicht) forum zijn waarin werkgevers en vakbonden kunnen (of zouden moeten) samenkomen om problemen te bespreken. Deze forums kunnen financieel en organisatorisch ondersteund worden door de staat die middelen en een secretariaat ter beschikking stelt. Suggesties in die zin werden gedaan in de Belgische, Griekse, Hongaarse, Ierse en Britse bijdragen. In het Hongaarse geval werd opgemerkt dat, hoewel er aanvankelijk politieke steun was voor de oprichting van comités voor de sociale dialoog, het aantal comités de afgelopen jaren is afgenomen, samen met de politieke steun. Wat het VK betreft, leidde de afschaffing van de loonraden in de jaren 1980 tot een aanzienlijke afname van de dekking van collectieve onderhandelingen. In de VK-bijdrage wordt voorgesteld om opnieuw loonraden in te stellen in kwetsbare sectoren.

Onderhandelingen starten is geen garantie dat er een overeenkomst wordt bereikt. **Bemiddeling** kan de partijen helpen om tot een overeenkomst te komen tijdens het onderhandelingsproces. Regeringsexperts zouden de sociale partners kunnen helpen om een gemeenschappelijke basis en compromissen te vinden (bijv. Luxemburg en Zweden).

Doeltreffende en succesvolle onderhandelingsprocessen kunnen ook worden gestimuleerd door een aantal beleidsinterventies die **voordelen afhankelijk maken van het afsluiten van een collectieve overeenkomst**, en die dus overlappen met de eerder besproken ideeën over hoe werkgevers kunnen worden aangemoedigd om te onderhandelen. Enkele voorbeelden die in de verslagen worden genoemd, zijn een Cypriotisch beleid dat de terugbetaling van socialezekerheidsbijdragen voor bepaalde werknemers afhankelijk maakt van het bestaan van een lokale collectieve overeenkomst. Volgens het verslag leidde dit tot een aanzienlijke toename van het aantal vakbondsleden en collectieve overeenkomsten in de sector. De Maltese bijdrage identificeerde enkele mogelijke beleidsstimulansen voor het sluiten van een collectieve overeenkomst met meerdere werkgevers (sectorale overeenkomst). Er kunnen bijvoorbeeld belastingprikkeles worden gegeven aan bedrijven die zich aansluiten bij een overeenkomst



met meerdere werkgevers, deze ondertekenen of zich eraan houden. Een andere mogelijkheid is het opzetten van opleidingsfondsen in sectoren met overeenkomsten met meerdere werkgevers.

Naast algemene stimulansen zien een aantal experts de **inhoud** van sectorale overeenkomsten als een mogelijke stimulans voor sociale partners om deel te nemen aan collectieve (sectorale) onderhandelingen. Als sociale partners onderhandelen over een breder scala aan onderwerpen dan alleen loon en arbeidsvoorwaarden, kunnen ze gemakkelijker sectorale overeenkomsten sluiten (bijv. Slovenië, Spanje). Beleid kan hierbij een rol spelen door sociale partners uit te nodigen, aan te moedigen of te verplichten om collectief te onderhandelen over een aantal onderwerpen zoals opleiding, gezondheid en veiligheid of telewerkregelingen (bijv. Spanje). In het Franse geval zijn de sociale partners verplicht om regelmatig een "open

discussie” te voeren over onderwerpen als loon, evenwicht tussen werk en privéleven, beroepsrisico’s en het functieclassificatiesysteem. Hoewel ze niet verplicht zijn om tot een overeenkomst te komen, sluiten ze vaak wel enkele collectieve overeenkomsten in dit verband op sectoraal niveau

Last but not least kan **politieke druk** helpen om de sociale partners te overtuigen om te onderhandelen en sectorale overeenkomsten te sluiten. In de Franse bijdrage werd bijvoorbeeld melding gemaakt van een initiatief van het ministerie van arbeid om werkgevers-vertegenwoordigers uit sectoren waar (collectief overeengekomen) lonen achterblijven, uit te nodigen om uit te leggen waarom. Als er geen significante vooruitgang wordt geboekt, overweegt de overheid om sommige socialezekerheidsvrijstellingen afhankelijk te maken van de naleving van het minimumloon.

DUWEN (DE STOK)

Het onderhandelingsproces kan ook worden gewaarborgd door meer bindende maatregelen om ervoor te zorgen dat de juiste actoren aan tafel zitten, door verplichte bemiddeling of door sectorale wetgeving als back-up als de onderhandelingen mislukken.

Het eerste idee in deze context is een beleid dat een vorm van verplichte onderhandelingen invoert. Dit bestaat op bedrijfs- en sectoraal niveau in Frankrijk, waar de sociale partners elke vijf jaar moeten controleren of bijvoorbeeld functieclassificaties nog actueel zijn; en waar sociale partners verplicht zijn te onderhandelen (niet te concluderen) wanneer collectief overeengekomen lonen onder het nationale minimumloon liggen. Op bedrijfsniveau moeten de onderhandelingen om de twee jaar worden gestart. Belangrijk is dat er geen verplichting is om tot een overeenkomst te komen, alleen om te beginnen met onderhandelen. Voorstellen voor soortgelijke systemen van verplichte onderhandelingen zijn opgenomen in verschillende bijdragen (bijv. Cyprus, Luxemburg, Nederland).

Als het moeilijk is om tot een overeenkomst te komen,

kan bemiddeling helpen, maar zelfs bij bemiddeling kunnen de standpunten van de sociale partners zodanig uiteenlopen dat een overeenkomst onmogelijk is. In dergelijke gevallen kan arbitrage helpen. Bij arbitrage onderzoekt een derde de kwesties en neemt een bindende beslissing. Hoewel het controversieel is, hebben experts beleidswijzigingen voorgesteld die de toegang tot arbitrage zouden vergemakkelijken door vakbonden het eenzijdige recht te geven om arbitrage aan te vragen (bijv. Griekenland).

Als alternatief voor arbitrage kan het beleid ook collectieve onderhandelingen aanmoedigen door te voorzien in een systeem waarbij sectorale normen bij verordening kunnen worden vastgesteld wanneer onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden mislukken. Dergelijke systemen zijn bijvoorbeeld onlangs ingevoerd in Nieuw-Zeeland en Australië. Ze bieden een door de overheid gesteund kader voor onderhandelingen en als er geen overeenkomst kan worden bereikt, kunnen sectorale normen worden opgelegd via overheidsregulering, arbitrage of andere middelen. Ierland heeft een vergelijkbaar systeem met sectorale Employment Orders en Employment Regulations Orders. In Malta wordt hetzelfde bereikt door middel van Wage Regulation Orders.

Het kan helpen om de toegang tot dergelijke systemen uit te breiden, te verbeteren en te vergemakkelijken. In het Ierse geval zou dit betekenen dat het veto van de werkgevers op het instellen van nieuwe besluiten wordt afgezwakt of opgeheven, waardoor het aantal sectoren dat onder dergelijke besluiten kan vallen, daadwerkelijk wordt uitgebreid. In het Maltese geval hadden deze loongregelingsbesluiten al veel eerder vernieuwd en bijgewerkt moeten worden.

GEVOLGEN VAN COLLECTIEVE OVEREENKOMSTEN

Collectieve onderhandelingen kunnen ook worden gestimuleerd door te kijken naar het effect van collectieve overeenkomsten. In wezen is het idee dat als (sectorale) overeenkomsten gegarandeerd worden uitgevoerd en kracht en invloed hebben, actoren meer bereid zullen zijn om te investeren in de ontwikkeling ervan. Ook hierin kan het beleid een faciliterende en/of verplichtende rol spelen.

MOGELIJK MAKEN

Die wichtigsten Vorschläge, wie die Politik es ermöglichen kann, dass Vereinbarungen zwischen mehreren Arbeitgebern eine wesentliche Wirkung entfalten, betreffen den rechtlichen Status einer sektoralen Vereinbarung. In vielen Ländern, in denen Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene vorherrschen, sehen die Tarifverhandlungsgesetze nicht einmal den **rechtlichen Status von Vereinbarungen zwischen mehreren Arbeitgebern vor**. In anderen Fällen sind die Anforderungen für den Abschluss einer durchsetzbaren Vereinbarung mit mehreren Arbeitgebern oder sektoralen Vereinbarung so hoch, dass sie die Sozialpartner davon abhalten, dies zu tun.

In solchen Ländern (z. B. Malta), besteht der erste Schritt darin, Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern zu ermöglichen, indem ein **Rechtsstatus** geschaffen wird oder die Anforderungen flexibler gestaltet werden, wie dies kürzlich auch in Rumänien geschehen ist. Einige Experten schlugen vor, den Rechtsstatus von sektoralen Vereinbarungen und Vereinbarungen mit mehreren Arbeitgebern in ihren Ländern zu stärken

(z. B. Irland). Andere schlagen Änderungen der rechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss einer sektoralen Vereinbarung vor (z. B. Ungarn).

Ein zweiter Aspekt der Ermöglichung von Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern durch die Wirksamkeit solcher Tarifverträge bezieht sich auf ihr Verhältnis zu anderen Rechtsnormen, wie z. B. Vereinbarungen auf Unternehmensebene oder individuelle Arbeitsverträge. Im Wesentlichen sollte die **Normenhierarchie** geklärt und ein klares **Günstigkeitsprinzip** gesetzlich verankert werden. Dies bedeutet, dass Vereinbarungen auf niedrigerer Ebene für die Arbeitnehmer nur günstiger sein können als Vereinbarungen auf höherer Ebene.

Dieses Günstigkeitsprinzip hat sich als entscheidender Teil der Stärke einiger Länder mit hohem Deckungsgrad erwiesen (z. B. Österreich) aber auch in Ländern mit geringerem Deckungsgrad (z. B. Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich). Umgekehrt wird die Abschwächung dieser beiden Grundsätze von Experten aus Ländern, in denen solche Maßnahmen eingeführt wurden, allgemein als besonders nachteilig angesehen (z. B. Ungarn).

Daraus folgt, dass die Politik die Normenhierarchie und den Grundsatz des Vorzugs von Tarifverträgen auf verschiedenen Ebenen klarstellen sollte (z. B. Luxemburg). Etwaige Ausnahmeregelungen (wie von einigen Experten als Anreiz für Arbeitgeber zu Verhandlungen vorgeschlagen) sollten begrenzt und genau definiert sein.

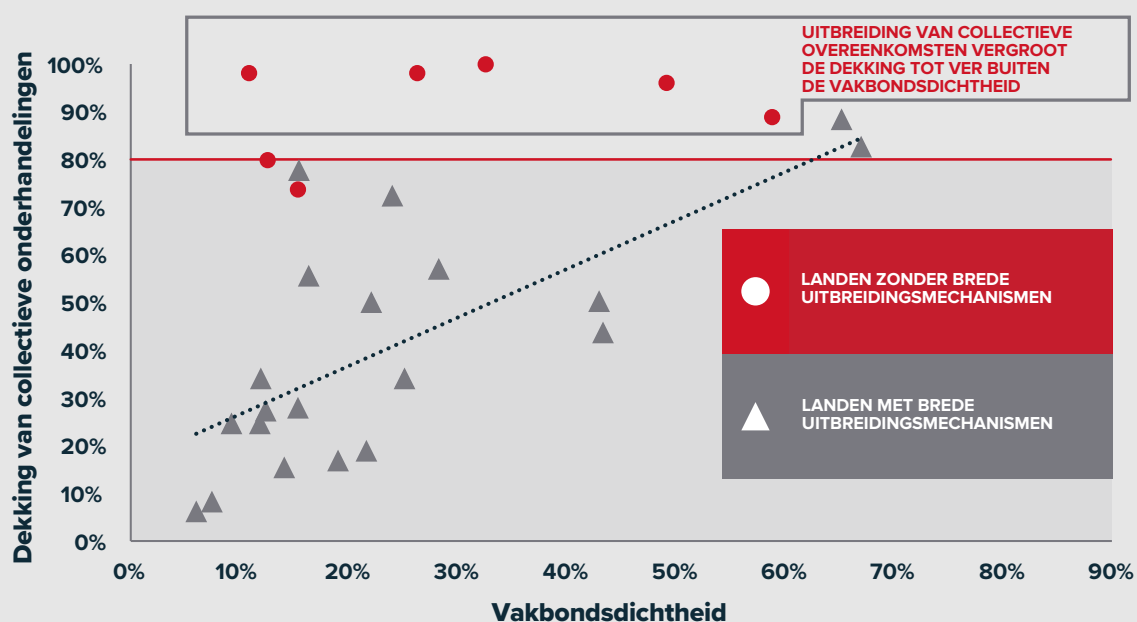
TREKKEN (WORTEL)

Er zijn ook beleidsopties die onderhandelingen (met meerdere werkgevers) kunnen aanmoedigen door het effect van collectieve overeenkomsten aan te passen. Een aantal van deze beleidslijnen voorziet in vrijwillige manieren om het effect van collectieve overeenkomsten te **versterken** door middel van uitbreidingsbeleid naar de hele sector of andere delen van de economie. De reden hiervoor is dat het waarborgen van de algemene toepasselijkheid van collectieve overeenkomsten meer actoren zal aanmoedigen om deel te nemen aan het sluiten van dergelijke overeenkomsten, om de hieronder besproken redenen. Tegelijkertijd is een aantal voorstellen gericht op het **beperken van de impact** van overeenkomsten (met meerdere werkgevers) in bepaalde contexten, wat op zijn beurt de lat voor sommige actoren om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen zou kunnen verlagen.



Uitbreidingsbeleid: Collectieve overeenkomsten tussen een werkgeversorganisatie en een vakbond gelden normaal gesproken alleen voor de ondertekende partijen. Veel landen hebben echter procedures die ervoor zorgen dat (sommige of alle) collectieve overeenkomsten van toepassing zijn op werknemers

in alle bedrijven van een sector, ongeacht of ze lid zijn van werkgeversorganisaties. Dit werkt als een turbo voor de dekking van collectieve onderhandelingen. Zoals uit onderstaande figuur blijkt, hebben de landen met brede uitbreidingsstelsels (de stippen) dekkinggraden van collectieve onderhandelingen die ver boven de vakbondsdichtheidscijfers liggen.



ICTWSS, laatste jaar van beschikbare gegevens

Figuur 5 - Dekking van collectieve onderhandelingen, vakbondsdichtheid en uitbreidingsbeleid

Een van de belangrijkste beleidsvoorstellen voor het (vrijwillig) versterken van de impact van collectieve overeenkomsten (met meerdere werkgevers) heeft dan ook betrekking op uitbreidingsbeleid. De meeste Europese landen hebben (min of meer uitgebreide en flexibele) systemen waarmee collectieve overeenkomsten van toepassing kunnen worden verklaard op een groter aantal bedrijven dan de bedrijven die oorspronkelijk betrokken waren bij het ondertekenen van en onderhandelen over de collectieve overeenkomst. Deze uitbreiding is vaak sectoraal, maar kan ook regionaal zijn.

Een uitbreidingsbeleid is een doeltreffende manier om de impact van overeenkomsten met meerdere werkgevers te vergroten, zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde. Een van de belangrijkste redenen voor het onderhandelen over sectorale overeenkomsten is het vastleggen van minimumnormen voor werk in een bepaalde sector, waardoor de loonkwestie wordt weggenomen uit de concurrentie tussen bedrijven. In zekere zin reguleren sectorale onderhandelingen de concurrentie. Als een overeenkomst bij wet wordt uitgebreid, wordt gegarandeerd dat alle spelers zich eraan moeten houden, waardoor lonen en arbeidsomstandigheden in feite uit de concurrentiestrijd worden gehaald. De mogelijkheid van een dergelijke uitbreiding kan werkgevers, die, in een ander scenario, oneerlijke concurrentie van niet-deelnemende werkgevers zouden vrezen, aanmoedigen om deel te nemen.

Als gevolg hiervan bespreekt meer dan de helft van de verslagen van de experts manieren waarop

beleidsmakers **uitbreidingsbeleid zouden kunnen invoeren of wijzigen** om collectieve onderhandelingen aan te moedigen. Eén vaststelling is dat de beslissing om een collectieve overeenkomst te verlengen vaak afhangt van de politieke oriëntatie van de betrokken regering of overheid (bijv. Slowakije, Finland, Griekenland). Er worden daarom voorstellen gedaan om de administratieve of politieke beoordelingsvrijheid in uitbreidingsbeleid te beperken en het beleid meer automatisch te maken zodra bepaalde drempels zijn bereikt. In het Duitse geval, waarin slechts 0,8% van alle nieuwe sectorale overeenkomsten wordt verlengd, is het voorstel om het vetorecht van sectorale en nationale werkgeversorganisaties te verminderen.

Voor sommige sectoren met bijzondere uitdagingen op het gebied van lage lonen, uitbuiting, sterke loonconcurrentie en een lage vakbondsdichtheid stellen experts ook voor om de verlenging van collectieve overeenkomsten minder afhankelijk te maken van het bereiken van drempels en te voorzien in een soort van **verlenging op basis van het algemeen belang** (bijv. Griekenland).

Eén suggestie was om niet alleen kwantitatieve maar ook **kwalitatieve criteria** in overweging te nemen bij het uitbreiden van collectieve overeenkomsten. Dit zou op de middellange tot lange termijn de kwaliteit en de reikwijdte van collectieve overeenkomsten kunnen vergroten en zo de collectieve onderhandelingen in het algemeen ten goede komen (bijv. in Nederland). Inen zugute kommen (z. B. in den Nederlanden).

Vrijstellingsclausules: De tweede reeks voorstellen heeft betrekking op (vrijwillige) manieren om de impact van collectieve overeenkomsten (met meerdere werkgevers) te verminderen teneinde collectieve onderhandelingen te bevorderen en de drempel voor sommige actoren om te onderhandelen te verlagen. Een manier om dit te doen is om opt-out-clausules in collectieve overeenkomsten op te nemen (en wettelijk mogelijk te maken), zodat bedrijven onder bepaalde voorwaarden van de overeenkomst kunnen afwijken (bijv. Duitsland). Tegelijkertijd pleiten sommige bijdragers voor een beperking van het gebruik van vrijstellingsclausules om misbruik en uitholling van sectorale overeenkomsten te voorkomen (bijv. Oostenrijk, Griekenland).

Vrijwillige handvesten: In contexten waarin er geen traditie is van overeenkomsten met meerdere werkgevers en geen duidelijke afdwingbare wetgeving over de status van sectorale overeenkomsten, zoals in het VK en Hongarije, worden enkele regionale vrijwillige handvesten ontwikkeld. Het doel van deze handvesten is om sectorale normen vast te stellen die verder gaan dan het minimumloon en werkgevers te verplichten om een leefbaar loon te betalen, terwijl ze ook verwachtingen ten aanzien van fatsoenlijk werk, opleiding en arbeidsomstandigheden bevatten. Hoewel deze handvesten uiteraard niet afdwingbaar zijn en niet echt onderhandelde overeenkomsten zijn, fungeren ze als een vorm van quasi-regulering.

Overheidsopdrachten: Tot slot verwees een aantal experts naar het gebruik van overheidsgeld om werkgevers aan te moedigen collectieve onderhandelingen te voeren. Bij overheidsopdrachten zou bijvoorbeeld kunnen worden bepaald dat overeenkomsten met meerdere werkgevers moeten worden nageleefd door bedrijven die overheidsopdrachten krijgen, waardoor ze daadwerkelijk worden gedwongen om deel te nemen aan sectorale onderhandelingen (bijv. Kroatië, Cyprus, Tsjechië, Ierland, Nederland). De Duitse bijdrage voorziet in een wet die de bondsregering zou dwingen om overheidsopdrachten alleen toe te kennen aan bedrijven die de respectieve collectieve overeenkomst naleven. Daarnaast, of in contexten waarin er geen overeenkomsten met meerdere werkgevers of sectorale overeenkomsten zijn, zou bij overheidsopdrachten voorrang kunnen worden gegeven aan bedrijven met collectieve overeenkomsten (bijv. Kroatië, Slovenië). In de Zweedse bijdrage wordt aandacht besteed aan de beperkte mogelijkheden van overheidsinstanties om toezicht te houden op de naleving van collectieve overeenkomsten in het kader van overheidsopdrachten, wat leidt tot de facto onderbieding. De Duitse bijdrage verduidelijkte verder dat dergelijke voorwaardelijkheid niet beperkt zou moeten blijven tot overheidsopdrachten, maar ook breed zou kunnen worden toegepast op het gebied van overheidsuitgaven.

Aangezien een groot aantal werkgevers strategische herstructureringen, outsourcing of spin-offs gebruiken als een manier om collectieve overeenkomsten en onderhandelingen te omzeilen of te ontlopen, bevat de Duitse bijdrage een voorstel om de **blijvende geldigheid van collectieve overeenkomsten** te waarborgen, niet alleen voor overgedragen personeel maar ook voor nieuwe werknemers in die bedrijven. Dit zou tweeledige systemen voorkomen en de stimulans voor werkgevers om dergelijke strategieën toe te passen

DUWEN (DE STOK)

Er zijn ook meer bindende benaderingen denkbaar om voldoende impact en effectiviteit van collectieve overeenkomsten te waarborgen. Het beleid kan zich bijvoorbeeld richten op het meer bindend maken van collectieve overeenkomsten door Duwen (de stok)

Er zijn ook meer bindende benaderingen denkbaar om voldoende impact en effectiviteit van collectieve overeenkomsten te waarborgen. Het beleid kan zich bijvoorbeeld richten op het meer bindend maken van collectieve overeenkomsten door betere **handhaving**. Aangezien een van de hoofddoelstellingen het creëren van een gelijk speelveld is, is het belangrijk om ervoor te zorgen dat alle (ondertekenende) werkgevers dezelfde minimumnormen respecteren. Anders komt het hele systeem onder druk te staan. Dienovereenkomstig wordt in een aantal nationale bijdragen voorgesteld om de handhaving te waarborgen door de oprichting van gespecialiseerde **arbeidsrechtbanken** (bijv. Tsjechië, Roemenië) en algemene verbetering van de handhaving (bijv. Roemenië en Slowakije). Daarnaast is de rol van de sociale **inspectiediensten** bij het toezicht op de naleving van collectief overeengekomen lonen en arbeidsvoorwaarden cruciaal (bijv. Nederland, Roemenië), net als het verlenen van juridische ondersteuning door (bijvoorbeeld) de Kamer van Arbeid in Oostenrijk.

CULTUUR

Naast structuur speelt ook cultuur een belangrijke rol. De mate waarin collectieve onderhandelingen (met meerdere werkgevers) als vanzelfsprekend worden beschouwd, hangt uiteraard samen met de verspreiding van collectieve onderhandelingen in het algemeen. Hetzelfde geldt voor de culturele consensus over de aanwezigheid en vertegenwoordiging van vakbonden, en over wat niet aanvaardbaar is in termen van onderdrukking en vermindering van vakbonds aanwezigheid in een bedrijf.

Om de algemene cultuur (en kennis) rond collectieve onderhandelingen te beïnvloeden, hebben een aantal experts voorgesteld dat beleidsmakers een verscheidenheid aan **toezichtsmechanismen zouden kunnen opzetten** om de omvang en inhoud van collectieve onderhandelingen te volgen (bijv. Tsjechië, Hongarije, Slowakije). Dergelijke toezichthoudende instanties moeten noodzakelijkerwijs een bipartiete of tripartiete structuur hebben en nieuwe en langetermijnontwikkelingen op de voet volgen (bijv. Griekenland en Luxemburg).

Naast toezicht kunnen beleidsmakers zorgen voor voldoende **financiering voor onderzoek** op het gebied van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. Dit kan door middel van speciale budgetlijnen voor academisch en niet-academisch onderzoek en studies.

Cultuur wordt duidelijk ook beïnvloed door **onderwijs**. De Zweedse expert stelt bijvoorbeeld voor om informatie over de sociale dialoog breder beschikbaar te maken via het openbare onderwijssysteem, de openbare dienst voor arbeidsvoorziening en het migratiebureau voor nieuw aangekomen immigranten. Op dezelfde manier kan worden overwogen om de sociale dialoog verplicht op te nemen in cursussen bedrijfs-

beheer. Soortgelijke voorstellen werden gedaan in de Oostenrijkse bijdrage.

Vervolgens werden voorstellen gedaan voor het coördineren en lanceren van **publiekscampagnes** over de voordelen van collectieve onderhandelingen voor werknemers en werkgevers en over het recht op collectieve onderhandelingen (bijv. Nederland en Slowakije). Evenzo benadrukt de Tsjechische bijdrage de noodzaak van een ecosysteem van actoren om het thema van goede arbeidsomstandigheden te bevorderen en daarmee collectieve onderhandelingen te bevorderen. Dit ecosysteem zou kunnen bestaan uit niet-traditionele actoren zoals ngo's, journalisten en activisten.

Op vergelijkbare wijze heeft de regering Biden in de VS geprobeerd om collectieve onderhandelingen op een vergelijkbare niet-wetgevende manier te beïnvloeden door veel meer **informatie** en duidelijkheid te verschaffen over vakbonds- en collectieve onderhandelingsrechten via overheidsinstanties en -departementen.

Een manier om de waarde van collectieve onderhandelingen meer op de voorgrond te plaatsen, zou kunnen bestaan uit een soort **prijs** voor een innovatieve sociale dialoog (bijv. Tsjechië).

Niet alleen de cultuur van de bredere samenleving is belangrijk, maar ook de cultuur tussen de sociale partners. Als zodanig benadrukte de Oostenrijkse bijdrage het belang van hechte interpersoonlijke relaties tussen sociale partners, evenals voortdurende samenwerking op basis van vertrouwen. Zo'n cultuur kan worden bevorderd door beleid dat erop gericht is de sociale partners op meerdere fora samen te brengen.

AUTEURS

AUTEUR	LAND	BIOGRAFIE AUTEUR
Dragan Bagić	Kroatië	Dragan Bagić is hoogleraar bij het Departement Sociologie, Faculteit Humane Wetenschappen en Sociale Wetenschappen van de Universiteit van Zagreb. Hij is een van de weinige wetenschappers in Kroatië die zich bezighoudt met de problematiek van arbeidsverhoudingen. Naast arbeidsverhoudingen omvatten zijn onderzoeksinteresses politieke sociologie, migratiesociologie en sociale onderzoeksmethodologie.
Godfrey Baldacchino	Malta	Godfrey Baldacchino, PhD, is hoogleraar sociologie aan de Universiteit van Malta, waar hij ook voorzitter is van de raad van bestuur van het Centrum voor Arbeidsstudies.
Wike Been	Nederland	Wike Been is assistent-hoogleraar arbeidssociologie aan de afdeling sociologie van de Rijksuniversiteit Groningen. Haar expertise ligt in de precarisatie van arbeidsomstandigheden en de (collectieve) regulering daarvan op nationaal, sectoraal en organisatieniveau.
Szilvia Borbély	Hongarije	Szilvia Borbély, PhD, is econoom, senior onderzoeker, lid van de raad van bestuur van het Trade Union Economic and Social Research Institute (SZGTI) en voormalig lid van de Coördinatiecommissie Collectieve Onderhandelingen van het Europees Verbond van Vakverenigingen. Haar huidige onderzoeksgebieden zijn onder meer: arbeidsverhoudingen (sociale dialoog, analyse van collectieve overeenkomsten, capaciteitsopbouw bij de sociale partners), genderkwesties op de arbeidsmarkt (loonkloof tussen mannen en vrouwen, gender en collectieve onderhandelingen) en de laatste tijd migratie.
Manwel Debono	Malta	Manwel Debono, PhD, is een erkend arbeidspsycholoog en senior docent aan het Centrum voor Arbeidsstudies van de Universiteit van Malta.
Valentina Franca	Slovenië	Valentina Franca, PhD, is hoogleraar en onderzoeker aan de Faculteit Management, Universiteit van Primorska, Slovenië. Haar belangrijkste onderzoekswerk is gericht op collectieve arbeidsrelaties met een speciale focus op sociale dialoog en werknemersparticipatie. Ze heeft verschillende artikelen gepubliceerd en deelgenomen aan verschillende nationale en internationale onderzoeksprojecten op dit gebied. Ze is nationaal expert in het Workers' Participation Network (gecoördineerd door het ETUI), lid van de redactieraad van Adapt, Association of International and Comparative Studies in Labour and Industrial Relations en van het E-journal of International and Comparative Labour Studies.

Vera Glassner	Oostenrijk	Vera Glassner is socioloog bij de Weense Kamer van Arbeid en docent aan de Universiteit van Wenen. Haar onderzoek richt zich op genderongelijkheden in het arbeidsleven en arbeidsrelaties.
Julia Hofmann	Oostenrijk	Julia Hofmann werkt als onderzoeker bij de Weense Kamer van Arbeid en is docent sociologie aan de Universiteit van Wenen. Haar onderzoek richt zich op sociale ongelijkheid, de sociologie van werk en arbeidsverhoudingen.
Rafael Ibáñez Rojo	Spanje	Rafael Ibáñez Rojo is hoogleraar sociologie aan de Universidad Autónoma de Madrid, Spanje. Zijn onderzoeksinteresses zijn de sociologie van werk en consumptie, en arbeidsverhoudingen.
Gregoris Ioannou	Cyprus	Gregoris Ioannou is socioloog en lector aan de Manchester Metropolitan University. Hij heeft veel gepubliceerd en heeft als externe expert gewerkt voor tal van internationale organisaties, waaronder de Europese Commissie, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), het Europees Vakbondsinstituut (ETUI) en de Friedrich Ebert Stiftung (FES). Zijn onderzoek richt zich op arbeidsverhoudingen en vakbondsvorming, klassenconflicten en controversiële politiek.
Carlos J. Fernández Rodríguez	Spanje	Carlos J. Fernández Rodríguez is hoogleraar sociologie aan de Universidad Autónoma de Madrid, Spanje. Zijn onderzoeksinteresses zijn de sociologie van consumptie en organisaties, en arbeidsverhoudingen.
Paul Jonker-Hoffrén	Finland	Paul Jonker-Hoffrén is senior onderzoeker bij het Work Research Centre van de Universiteit van Tampere. Hij werkt momenteel aan het Horizon2020-project ReCreate, waarin hergebruik van prefab beton wordt bestudeerd. Hij richt zich op arbeidsprocessen en het beleid rond circulair bouwen. Verder omvatten zijn onderzoeksinteresses arbeidsmarktverhoudingen en de sociologie en filosofie van werk.
Marta Kahancová	Slowakije	Marta Kahancová, PhD, is oprichter en directeur van het Central European Labour Studies Institute (CELSI) in Bratislava, Slowakije. Haar onderzoeksinteresses omvatten de sociologie van organisaties en werk. Ze bestudeert meer bepaald arbeidsverhoudingen, vakbonden, arbeidsomstandigheden en atypische en niet-aangegeven vormen van arbeid. Ze is tevens arbeidsmarktexpert voor de Europese Commissie (Europees Centrum 28 experts op het gebied van arbeidsrecht, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid) en de Europese Arbeidsautoriteit (Europees platform tegen zwartwerk).
Ioannis Katsaroumpas	Verenigd Koninkrijk & Griekenland	Ioannis Katsaroumpas is docent arbeidsrecht aan de Universiteit van Sussex. Zijn onderzoek richt zich op internationaal, vergelijkend en Europees arbeidsrecht.

Maarten Keune	Nederland	Maarten Keune is mededirecteur van het Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) en hoogleraar Sociale Zekerheid en Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Hij behaalde een PhD in politieke en sociale wetenschappen aan het Europees Universitair Instituut in Firenze. Hij werkte zeven jaar voor de Internationale Arbeidsorganisatie in Latijns-Amerika en Oost-Europa. Voor zijn aanstelling in Amsterdam werkte Maarten als senior onderzoeker bij het Europees Vakbondsinstituut in Brussel. Maarten Keune doet onderzoek op het gebied van arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt en sociale zekerheid.
Anders Kjellberg	Zweden	Anders Kjellberg is hoogleraar sociologie aan de Universiteit van Lund, Zweden. Zijn onderzoek gaat over het Zweedse model van arbeidsverhoudingen in een historisch en internationaal vergelijkend perspectief. Tot de bestudeerde dimensies behoren zelfregulering versus overheidsregulering, vakbondsdichtheid en dekking van collectieve overeenkomsten.
Karolien Lenaerts	België	Karolien Lenaerts is hoofd van de onderzoeksgroep Werk, Organisatie en Sociale Dialoog aan het HIVA-KU Leuven
Vincenzo Maccarrone	Ierland	Vincenzo Maccarrone is onderzoeker op het gebied van arbeidsverhoudingen, politieke economie en arbeidssociologie. Momenteel is hij een Marie Skłodowska-Curie onderzoeksassistent aan de Scuola Normale Superiore, met een project over de mondiale governance van arbeid.
Miguel Martínez Lucio	Verenigd Koninkrijk en Spanje	Miguel Martínez Lucio is hoogleraar aan de Universiteit van Manchester en is betrokken bij het Work and Equalities Institute. Hij doet onderzoek naar en publiceert over de veranderende aard van werknemersvertegenwoordiging, vakbondsvernieuwing, de staat en sociale kwesties binnen arbeidsverhoudingen.
Monika Martišková	Tsjechië	Monika Martišková is onderzoeker aan het Central European Labour Studies Institute (CELSI) in Bratislava, Slowakije, en PhD-kandidaat bij het Departement Sociale Geografie en Regionale Ontwikkeling van de Karelsuniversiteit in Praag, Tsjechië. Ze is geïnteresseerd in arbeidsmarktinstellingen en collectieve onderhandelingen in de Centraal- en Oost-Europese (MOE) landen.
Torsten Müller	Duitsland	Torsten Müller is senior onderzoeker bij het Europees Vakbondsinstituut in Brussel, waar hij verantwoordelijk is voor het domein lonen en collectieve onderhandelingen in Europa.
Thorsten Schulten	Duitsland	Thorsten Schulten is hoofd van het Archief voor Collectieve Overeenkomsten van het Instituut voor Economisch en Sociaal Onderzoek (WSI) binnen de Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf. Hij doceert ook politieke wetenschappen als emeritus hoogleraar aan de universiteit van Tübingen.

Sertac Sonan	Cyprus	Sertac Sonan is hoogleraar bij het Departement Politieke Wetenschappen en Internationale Betrekkingen van de internationale universiteit van Cyprus. Hij is directeur van het Centrum voor Cyprus en Mediterrane Studies aan dezelfde universiteit. Zijn onderzoeksinteresses omvatten politiek cliëntelisme, corruptie, het Cyprus-conflict en de Turks-Cypriotische politiek en economie.
Radu Stochita	Roemenië	Radu Stochita is journalist en vakbondsactivist bij het Roemeense nationale vakbondscentrum Cartel ALFA en Maine Service Employees Association (MSEA-SEIU) in de Verenigde Staten, en een huidige Watson-assistent. Hij behandelt arbeidskwesties voor publicaties als <i>Jacobin</i> , <i>The Nation</i> , <i>Al Jazeera</i> en <i>Dissent</i> .
Adam Šumichrast	Slowakije	Adam Šumichrast is doctorskandidaat aan het Instituut voor Geschiedenis, Faculteit Letteren, Masaryk Universiteit, Brno, gespecialiseerd in vergelijkende arbeids- en sociale geschiedenis. Hij is tevens junior onderzoeker bij het Centraal-Europese Instituut voor Arbeidsstudies (CELSI). Hij is ook geïnteresseerd in onderzoek naar industriële onrust en collectieve actie in het huidige Slowakije en Tsjechië.
Adrien Thomas	Luxemburg	Adrien Thomas, PhD, is onderzoekswetenschapper bij het Departement Arbeidsmarkt van het Luxemburgs Instituut voor Sociaaleconomisch Onderzoek (LISER). Zijn onderzoek richt zich op vakbonden in een vergelijkend perspectief, arbeidsverhoudingen en de sociale dimensies van duurzame ontwikkeling.
Aurora Trif	Roemenië	Aurora Trif is hoogleraar Internationale Arbeidsverhoudingen en Personeelsmanagement aan de Dublin City University Business School, Dublin City University, Ierland. Haar onderzoeksinteresses omvatten vergelijkende arbeidsverhoudingen in Oost-Europa, onzeker werk, vakbondsinnovatie, arbeidsconflicten, samenwerking en compassie op de werkvloer. Ze heeft veel gepubliceerd in internationale wetenschappelijke tijdschriften.
Sem Vandekerckhove	België	Sem Vandekerckhove is senior onderzoeker bij het HIVA-KU Leuven. Zijn onderzoek gaat over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, waarbij hij zich specifiek richt op de institutionele aspecten van de sociale dialoog over kwesties zoals armoede, loonongelijkheid en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
Noah Vangeel	België	Noah Vangeel is onderzoeker bij de onderzoeksgroep Werk, Organisatie en Sociale Dialoog aan het HIVA-KU Leuven
Catherine Vincent	Frankrijk	Catherine Vincent is socioloog en senior onderzoeker bij IRES (Noisy-le-grand, Frankrijk). Haar huidige onderzoeksinteresses richten zich op collectieve onderhandelingen, werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer en HRM in de private en publieke sector. Onlangs schreef ze het Franse hoofdstuk van het ETUI-boek over collectieve onderhandelingen in Europa.



UAI global
union
europa



Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.