



Improving Collective Bargaining in European Union.
Comparison of Different Industrial Relations Regimes
ImproCollBar 101052292



Country Report

*Dynamieken van arbeidsverhoudingen en
collectieve onderhandelingen in België*

NOAH VANGEEL & KAROLIEN LENAERTS

Inhoud

1. Bureauonderzoek	4
1.1. De historische ontwikkeling van vakbonden	4
1.1.1. Historisch overzicht.....	4
1.1.2. Collectieve onderhandelingen in België	8
1.1.3. De impact van de COVID-19-crisis op de vakbondsbeweging	12
1.1.4. De EU-richtlijn betreffende toereikende minimumlonen.....	15
1.2. Wettelijke en politiek-economische context voor vakbonden.....	16
1.2.1. Wettelijk kader voor vakbonden	16
1.2.2. Politiek-economische context voor vakbonden.....	18
1.2.3. Uitdagingen, bedreigingen en kansen voor vakbonden	19
1.3. Strategieën voor vakbonden	22
1.3.1. Organisatorische strategieën om leden aan te trekken	22
1.3.2. Strategieën in collectieve onderhandelingsprocessen	23
1.4. Vakbonden, middenveld en sociale bewegingen.....	23
1.4.1. Beschrijf de relatie tussen vakbonden, middenveldorganisaties en sociale bewegingen: banden en tegenstellingen door de jaren heen (maximaal 5 pagina's).....	23
1.4.2. Recente vakbondsacties.....	26
1.5. Samenvattende conclusie bureauonderzoek	30
2. Kwantitatieve analyse: analyse van protestmanifestaties	32
2.1. Inleiding.....	32
2.1.1. Artikels verzamelen.....	34
2.1.2. Specifieke punten bij het coderen van de artikels	37
2.2. Belangrijkste kenmerken van vakbondsmobilisaties in België	38
2.2.1. Vakbondsactiviteit in 2021-2022	38
2.2.2. De trend van protestmanifestaties	39

2.2.3.	Topologie van manifestaties.....	41
2.3.	Belangrijkste campagnes	44
2.3.1.	De campagne tegen de loonwet.....	44
2.3.2.	De Waalse lerarencampagne	46
2.3.3.	Andere campagnes	47
2.4.	Samenvattende conclusie van de analyse van de protestmanifestaties.....	47
3.	Kwalitatieve analyse: interviews	49
3.1.	Inleiding.....	49
3.2.	Opvattingen over het collectief onderhandelingsproces.....	50
3.2.1.	Gaat het proces van collectieve onderhandelingen de goede kant uit?	50
3.2.2.	Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen.....	55
3.2.3.	De motieven van de sociale partners.....	64
3.2.4.	De percepties van de politieke partijen, het maatschappelijk middenveld/de sociale bewegingen en de overheid.....	66
3.3.	Praktijken en strategieën.....	66
3.3.1.	Hoe een collectieve overeenkomst tot stand komt	66
3.3.2.	Relaties met andere actoren in het collectieve onderhandelingsproces;	69
3.4.	Samenvattende conclusie interviews	71
4.	België: samenvatting.....	73
5.	Bronnen.....	76

1. Bureauonderzoek

1.1. De historische ontwikkeling van vakbonden

1.1.1. Historisch overzicht

Het model voor sociaal overleg in België is veerkrachtig gebleven door veranderende tijden en economische cycli en is nog steeds een van de meest geïstitutionaliseerde systemen van sociale dialoog in Europa. Vandaag heeft België een pluralistisch landschap van arbeidsverhoudingen, gebaseerd op sectorale, ideologische en regionale dimensies (Marx & Van Cant, 2018). Vakbonden zijn georganiseerd rond de verschillende sectoren en zijn gegroepeerd in drie federale vakbondsfederaties: Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens (ACV/CSC), Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique (ABVV/FGTB) en Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België/Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (ACLVB/CGSLB).

De historische oorsprong van de drie vakbondsconfederaties ligt in de arbeidersbewegingen van de drie traditionele ideologische 'zuilen' van de Belgische samenleving. De christelijke zuil stamt uit de tweede helft van de 19e eeuw, toen de Belgische samenleving zich begon te emanciperen van de kerk. Om dit tegen te gaan, begonnen christelijke organisaties scholen, ziekenhuizen, kranten, sportclubs, enz. op te richten, geïnspireerd door de christelijke ideologie, en later ook vakbonden om werknemers aan hen te binden. Tegelijkertijd deed de socialistische beweging hetzelfde en later volgden de liberalen, waardoor er drie zuilen ontstonden met elk hun eigen vakbonden. Deze kleine vakbonden fuseerden in het begin van de 20ste eeuw en zijn nu gegroepeerd onder ACV/CSC als christelijke vakbond, ABVV/FGTB voor de socialisten en ACLVB/CGSLB voor de liberalen (Huyse, 2013; Marx, 2019). De robuustheid van elke zuil is vanaf het einde van de 19e eeuw uiteenlopend geweest, en tegenwoordig bestaan ze meer als symbolen dan als weerspiegelingen van een daadwerkelijke ideologische visie; de verschillende maatschappelijke organisaties die deel uitmaken van elke respectieve zuil hebben hun politieke kleur veranderd in "vijftig tinten grijs in plaats van oranje [christelijk], blauw [liberaal] en rood [socialistisch]" (Huyse, 2013, p. 32).

Deze zuilen hebben echter wel een blijvende invloed gehad op de relatie tussen de vakbonden en het maatschappelijk middenveld, die in paragraaf 4.1 aan bod komt.

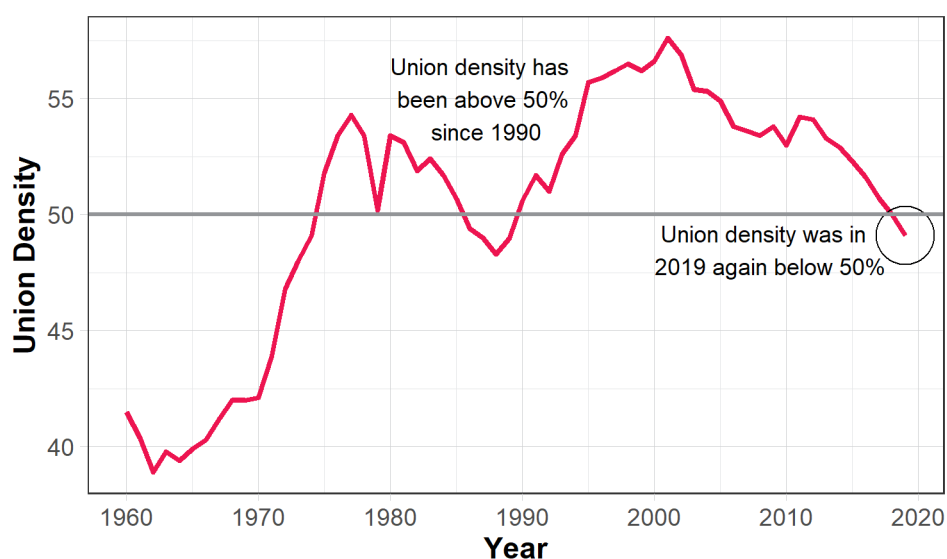
De institutionalisering van de sociale dialoog in België is veel jonger dan de zuilen van de samenleving en de verschillende vakbonden zelf. Een scharnierpunt voor de sociale dialoog was in 1944. Toen, na meer dan een eeuw van arbeidersstrijd en tijdens clandestiene onderhandelingen, gingen de werkgeversorganisaties en de vakbonden akkoord met een wederzijdse erkenning en sociale vrede en ondertekenden zij het zogenaamde Sociaal Pact. Aangewakkerd door het naoorlogse optimisme en de economische voorspoed, werd er in de jaren die volgden op het pact een systeem van sociale zekerheid en instellingen voor sociale dialoog opgezet, wat leidde tot de economische en sociale ontwikkeling van het land (Cassiers & Denayer, 2010). In paragraaf 2.1 wordt dieper ingegaan op de werking van dit systeem.

In 2018 hadden het ACV/CSC en het ABVV beide meer dan 1,5 miljoen leden, terwijl de ACLVB/CGSLB ongeveer 300.000 leden telde, wat het totale ledenaantal van de vakbonden in België op 3,4 miljoen brengt (Visser, 2019). Aangezien mensen die met pensioen gaan, vaak lid blijven van hun vakbond, studenten ook lid kunnen worden en veel werklozen lid zijn door het gedeeltelijke Gentse systeem (Marx, 2019), schat Visser het netto vakbondslidmaatschap in 2018 (totaal aantal vakbondsleden binnen de actieve, afhankelijke en werkende beroepsbevolking) op ongeveer 2 miljoen. Een op de drie vakbondsleden in België is dus inactief. Om die 2 miljoen leden in perspectief te plaatsen: dat is de helft van alle werknemers in België en iets minder dan de helft van de actieve bevolking (Visser, 2019). Opvallend aan België is ook dat het lidmaatschap van vakbonden niet erg versnipperd is, zoals in andere landen wel het geval is. In 2016, het laatste observatiejaar van deze variabele in de ICTWSS-database van de OESO/AIAS, verschilde de vakbondsdichtheid in de publieke en private sector slechts 1,6 procentpunt. Bovendien was de vakbondsdichtheid in 2018 52,8% onder mannen en 46,9% onder vrouwen (OESO & AIAS, 2023). Bovendien lijkt de bedrijfsgrootte geen invloed te hebben op de syndicalisatiegraad in België en is de syndicalisatiegraad van jonge werknemers in lijn met het nationale gemiddelde. Wat specifieke groepen werknemers betreft, richten vakbonden in België zich sinds de jaren 1960

op migrantenwerknemers en kort daarna op vrouwen. Jongeren¹ zijn al sinds de jaren 1980 het doelwit van de vakbonden (Eurofound, 2010).

De vakbondsdichtheid bedroeg 49,1% in 2019, het laagste percentage sinds 1990, een evolutie die te zien is in figuur 1. Terwijl de vakbondsdichtheid tussen 1993 en 2013 relatief stabiel bleef, is de vakbondsdichtheid tussen 2014 en 2019 gedaald. Over het algemeen blijft het lidmaatschap van een vakbond in België relatief hoog in vergelijking met andere EU-lidstaten (Marx, 2019).

Figuur 1. Vakbondsdichtheid in België van 1960 tot 2019.



* Vakbondsdichtheid geteld als netto vakbondslidmaatschap * 100 / aantal werknemers in loondienst

Bron: OESO en AIAS (2023), Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts [dataset], OECD Publishing, Parijs www.oecd.org/employment/ictwss-database.html

De relatief hoge vakbondsdichtheid in België kan enigszins worden verklaard door het gedeeltelijke Gentse systeem dat België hanteert (zoals ook hierboven vermeld): werkloosheidsverzekering is verplicht en vakbonden hebben een belangrijke rol in de verdeling van die uitkeringen. Werklozen kunnen bij vier uitbetalingsinstellingen terecht voor informatie over werkloosheidsuitkeringen en de daadwerkelijke uitbetaling ervan. Deze

¹ Als er binnen een bedrijf ten minste 25 werknemers jonger dan 25 jaar zijn, moet er ten minste één jongere (jonger dan 25 jaar) in het Comité voor preventie en bescherming op het werk of in de ondernemingsraad zetelen (Fransen, 2012).

instellingen zijn de drie vakbondsfederaties en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) / Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC). In Tabel 1 wordt het Aantal personen die een vergoeding ontvingen per uitbetalingsinstelling in 2022 weergegeven om de rol van de vakbonden in de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen in België beter te kunnen inschatten: 81,51% van de werklozen ontvingen hun uitkering van een vakbond in 2022. Dit, in combinatie met het regelmatige contact met vakbondsafgevaardigden tijdens een periode van werkloosheid in het leven van een werknemer, maakt dat werknemers sterk gemotiveerd zijn om lid te worden van een vakbond (Van Rie et al., 2011). Deze rol werd eens te meer duidelijk tijdens de COVID-19-crisis, toen veel werknemers lid werden van een vakbond om sneller hun tijdelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen (Joris, 2020; Sertyn, 2020).

Tabel 1. Aantal mensen die een vergoeding ontvingen per uitbetalingsinstelling in 2022.

Uitbetalingsinstelling	Aantal mensen die een vergoeding ontvingen per uitbetalingsinstelling in 2022.	Percentage uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen per uitbetalingsinstelling
HVW/CAPAC	221.739	18,33%
ACV/CSC	432.497	35,76%
ABVV/FGTB	471.354	38,97%
ACLVB/CGSLB	83.988	6,94%
Som	1.209.578	100%
Totaal	1.199.481	

* Het totaal is het totale aantal personen dat in 2022 een uitkering ontving. De som telt de vergoedingen per uitbetalingsinstelling. Omdat sommige mensen in 2022 naar meerdere uitbetalingsinstellingen gingen, is de som niet gelijk aan het totaal.

Bron: RVA. Eigen bewerking.

1.1.2. Collectieve onderhandelingen in België

Collectieve onderhandelingen in België vinden op drie niveaus plaats. Het hoogste niveau is het nationale niveau, waar werkgeversorganisaties en vakbonden samenkomen om gecentraliseerde sectoroverschrijdende overeenkomsten voor de hele economie te bespreken (Kelemen & Lenaerts, 2022). Onder het nationale niveau bevindt zich het tussenliggende niveau, het overheersende niveau van collectieve onderhandelingen, dat specifieke sectoren bestrijkt waar collectieve onderhandelingen plaatsvinden in paritaire comités en subcomités (Marx, 2019; Marx & Van Cant, 2018). Tot slot vinden collectieve onderhandelingen ook plaats op bedrijfsniveau. Er zijn dus drie soorten collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's): intersectorale CAO's die op het hoogste niveau zijn overeengekomen, sectorale CAO's en bedrijfs-CAO's. Collectieve onderhandelingen zijn hiërarchisch: overeenkomsten op een lager niveau kunnen alleen verbeteren (voor werknemers) wat op een hoger niveau is onderhandeld; er is geen afwijking mogelijk (Kelemen & Lenaerts, 2022). Bovendien is elke CAO automatisch van toepassing op alle ondernemingen die lid zijn van het comité dat de CAO is overeengekomen. Dit breidt in feite de op het hoogste niveau overeengekomen CAO's uit naar alle Belgische werknemers, wat de hoge dekkinggraad van collectieve onderhandelingen van 96% in 2019 verklaart, een percentage dat de afgelopen 30 jaar niet is veranderd (OESO en AIAS, 2023). Alleen bepaalde *kaderleden* zijn niet gebonden aan CAO's, wat verklaart waarom de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen niet 100% is (Van Gyes et al., 2018). Deze hoge dekkinggraad verklaart ook de hoge vakbondsdichtheid in België.

Twee nationale onderhandelingsorganen spelen een rol in de bipartiete dialoog op nationaal niveau: de Nationale Arbeidsraad (NAR/CNT) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB/CCE). Beide organen adviseren de nationale overheden over kwesties op het gebied van arbeids- en socialezekerheidsrecht en meer algemene economische aangelegenheden (Marx & Van Cant, 2018). De NAR/CNT adviseert voornamelijk de federale regering en het federale parlement over het economisch beleid, meer bepaald arbeidstijd, deeltijdwerk, lonen, uitzendarbeid, enzovoort. (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg [FOD WASO], 2023). De raad kan ook beslissen over nationale collectieve arbeidsovereenkomsten (Kelemen & Lenaerts, 2022). De CRB/CCE heeft enkel een adviserende functie en richt zich op sociaal beleid (Vanthournout, 2011). Voorbeelden van

onderwerpen die aan bod komen zijn plastic voor eenmalig gebruik, CO2-meters, faillissementsrecht, circulaire economie, duurzaamheid binnen de e-commerce enzovoort (<https://www.ccecrb.fgov.be/home/nl>).

Naast deze twee organen komen belangrijke vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en vakbonden om de twee jaar buiten de officiële structuren van de sociale dialoog samen in de 'Groep van Tien' om te beslissen over een nationaal interprofessioneel akkoord (IPA) dat geldt voor alle bedrijven in de privésector. De input voor deze onderhandelingen komt van de CRB/CCE (Marx & Van Cant, 2018; Van Gyes et al., 2017). Zo'n IPA is niet juridisch bindend, maar is meer een politieke en morele verbintenis van de sociale partners. Deze wordt vervolgens 'vertaald' in een CAO waarover de NAR/CNT overeenstemming heeft bereikt om juridische kracht te krijgen, of de regering kan het IPA² afdwingen als er geen overeenstemming is tussen de sociale partners (Van Gyes et al., 2017). Het IPA kan betrekking hebben op onderwerpen zoals werknemersbijdragen, vervangingsinkomens, tijdelijke werkloosheidsuitkeringen en andere sociale uitkeringen enz. maar het belangrijkste thema is de mogelijke loonstijging in de privésector (Van Den Broeck, 2011). De sociale partners leggen een loonsverhoging vast voor de komende twee jaar, die begrensd wordt door een ondergrens (de automatische loonindexering) en een bovengrens (de loonnorm). De ondergrens is de automatische loonindexering, een systeem dat nog maar weinig landen in West-Europa toepassen. Dit betekent dat de lonen en socialezekerheidsuitkeringen automatisch worden gekoppeld aan een consumentenprijsindex, waardoor neerwaartse tendensen in de reële levensstandaard worden voorkomen (Marx & Van Cant, 2018; Van Gyes et al., 2018). De gebruikte index is een zogenaamde gezondheidsindex, die geen rekening houdt met de prijs van sigaretten, alcohol en brandstof voor gemotoriseerde voertuigen. De automatische indexering gebeurt via CAO's die op sectoraal niveau zijn overeengekomen (Nationale Bank van België, 2012). De bovengrens van de loonstijging wordt berekend door de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de zogenaamde loonnormwet. Deze wet voorkomt dat loonsverhogingen hoger zijn dan het gewogen gemiddelde in de drie buurlanden: Nederland, Duitsland en Frankrijk. Binnen deze twee grenzen komt de Groep van Tien akkoord een

² Zo werd het IPA voor 2009-10 geïmplementeerd door de CAO's, werd het IPA voor 2011-2012 verworpen door het ABVV/FGTB en de ACLVB/CGSLB en werd het door de federale overheid omgezet in een wetgeving (Van Gyes et al., 2017).

loonnorm overeen, de bovengrens voor mogelijke loonsverhogingen op sectoraal niveau en bedrijfsniveau (Van Gyes et al., 2018).

Onderhandelingen op de tussenliggende niveaus vinden plaats in ongeveer 170 paritaire comités en subcomités. Deze (sub)comités zijn georganiseerd per sector en implementeren het kader dat op interprofessioneel niveau is onderhandeld; zij onderhandelen vervolgens over verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden zoals loonniveaus, werktijdsregelingen en opleidingen (Marx, 2019). Alle ondernemingen worden toegewezen aan een sectoraal paritair comité vanaf het moment dat zij zich registreren bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Elke werknemer die bij een onderneming is geregistreerd, wordt toegewezen aan hetzelfde paritair comité (Van Gyes et al., 2018). Zoals blijkt uit de vijf grootste paritaire comités naar aantal werknemers in tabel 2, kan één enkel paritair comité ongeveer een half miljoen werknemers omvatten.

Tabel 2. De vijf grootste paritaire comités naar aantal werknemers in Q2 2022.

Nummer paritair comité	Paritair comité	Aantal werknemers
200	Paritair comité voor bedienden	506.378
330	Gezondheidssector	289.278
322	Uitzendwerk/personeelsdiensten	281.353
302	Hotels, restaurants en cafés	152.558
124	Bouw	141.769

Bron: RSZ. (2023). Evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité [Data set]. Geraadpleegd op <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#data>. Eigen bewerking.

Op de werkplek bestaan er drie vormen van werknemersvertegenwoordiging. Zodra een bedrijf meer dan 50 werknemers in dienst heeft, is het wettelijk verplicht om een Comité voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Dit comité, bestaande uit afgevaardigden van de vakbond en de werkgever, adviseert het bedrijf over onderwerpen met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van werknemers in de onderneming. Als een bedrijf meer dan 100 werknemers heeft, moet er een ondernemingsraad worden opgericht; dit is een adviesorgaan bestaande uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers en

werknemers (Van Gyes, 2015). De ondernemingsraad heeft informatie-, advies- en overlegrechten en een beperkte beslissingsbevoegdheid (Kelemen & Lenaerts, 2022; Vandaele, 2007). Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht zodra een van de drie representatieve vakbonden de werkgever verzoekt dit te doen; dit is dus niet afhankelijk van het aantal werknemers (FOD WASO, 2023). Bovendien is er in België geen werknemersvertegenwoordiging op directieniveau. De legitimiteit en representativiteit van collectieve onderhandelingen wordt gehandhaafd door zogenaamde 'sociale verkiezingen', die om de vier jaar worden georganiseerd. Deze verkiezingen beslissen over de werknemersvertegenwoordigers die zullen zetelen in elk Comité voor preventie en bescherming op het werk en in de ondernemingsraad op werkplekken over heel België, waarbij alleen vakbondsleden zich kandidaat kunnen stellen voor de zetels in de twee comités.

De samenstelling van zowel het Comité voor preventie en bescherming op het werk als de ondernemingsraad wordt om de vier jaar beslist via verkiezingen die sociale verkiezingen worden genoemd. Alleen leden van de drie erkende vakbonden kunnen worden verkozen in de twee organen. Bij de laatste sociale verkiezingen in 2020 gingen 50,36% van de stemmen naar het ACV/CSC, 34,77% naar het ABVV/FGTB en 13,30% naar de ACLVB/CGSLB (FOD WASO, 2023).

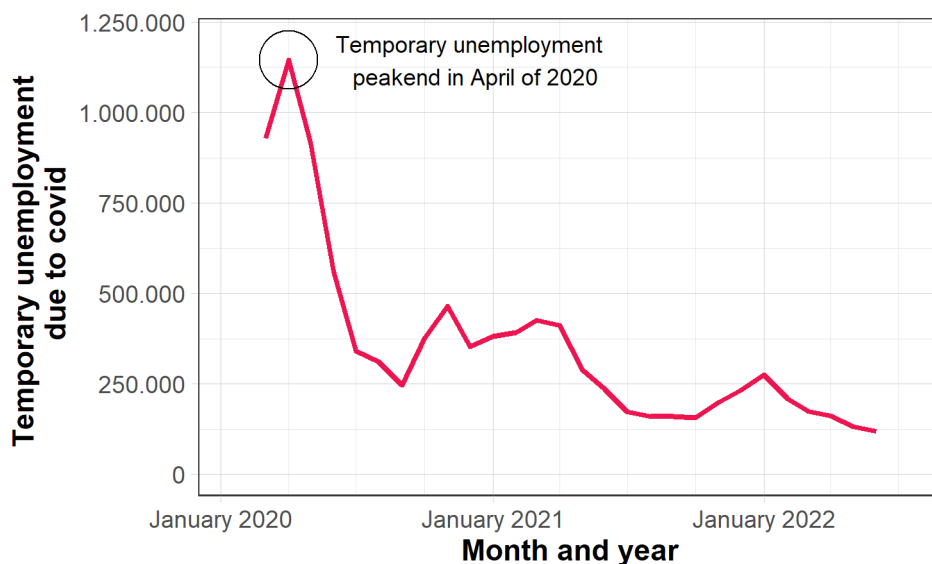
Na de verschillende staatshervormingen erkenden de gewestregeringen (Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige gemeenschap) de nood aan een gewestelijke structuur voor sociaal overleg, gezien de politieke cultuur van gestructureerd overleg met intermediaire organisaties. Vlaanderen richtte daarop de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) op als raadgevende organen voor de Vlaamse regering (SERV als bipartiet orgaan, het VESOC als tripartiet orgaan) en het parlement. Beide organen zijn samengesteld uit de Vlaamse sociale partners, die aan werknemerszijde dezelfde zijn als de partners die ook op nationaal niveau actief zijn. Ook in Wallonië en Brussel zijn er vergelijkbare instellingen met een adviserende rol (Wallonië: Conseil économique et social pour la Région wallonne, CESRW; Brussel: Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG) en Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) (Van Gyes et al., 2018; Vanthournout, 2011). Een belangrijke kanttekening bij het bespreken van deze gewestelijke organen is dat hun akkoorden niet de juridische waarde van een CAO hebben. Elk akkoord

dat bereikt wordt binnen de gewestelijke organen is meer een politieke overeenkomst waarvan de juridische vertaling afhangt van de gewestregeringen. Zo verbindt Vlaamse regering zich ertoe om elk besluit waarover overeenstemming is bereikt in het VESOC, ook om te zetten in wetgeving (<https://www.serv.be/serv>). Bipartiete collectieve arbeidsovereenkomsten zijn een zuiver federale aangelegenheid (Vanthournout, 2011).

1.1.3. De impact van de COVID-19-crisis op de vakbonds beweging

De COVID-19 -crisis in België heeft veel werknemers in het systeem van 'tijdelijke werkloosheid' doen belanden, zoals te zien is in Figuur 2. Via dit systeem behouden werknemers hun arbeidsovereenkomst met hun huidige werkgever, maar zien ze tijdelijk hun uren verminderd of opgeschort. Werknemers die tijdelijk geen werk hebben, kunnen dan een werkloosheidsuitkering krijgen die wordt uitbetaald door de staat of door de drie vakbonden (het gedeeltelijke Gentse systeem; RVA, z.d.; Van Rie et al., 2011). Op het hoogtepunt van de crisis, in april 2020, waren 1.134.549 werknemers, oftewel 28,0% van de totale tewerkstelling, tijdelijk werkloos (Struyven et al., 2021). Om een werkloosheidsuitkering te krijgen, sloot een aanzienlijk aantal werknemers zich aan bij een van de drie vakbonden, wat leidde tot een stijging van het aantal leden; het ABVV/FGTB sprak zelfs van een "explosieve stijging" (Joris, 2020). De twee andere vakbonden spraken ook van een stijging van het aantal leden (Sertyn, 2020). Er is nog geen onderzoek verricht naar de mate waarin de crisis het totale ledenaantal heeft doen toenemen en of deze nieuwe leden hun lidmaatschap na de crisis en hun tijdelijke werkloosheid hebben verdergezet.

Figuur 2. Tijdelijke werkloosheid door COVID.

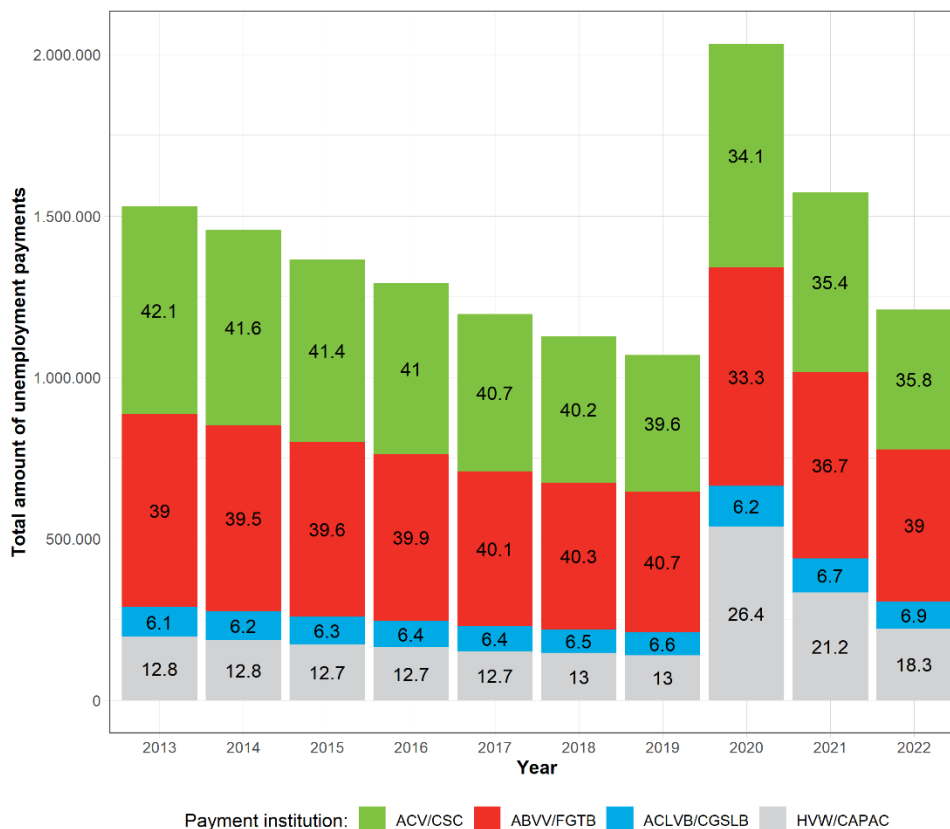


* De procedure om tijdelijke werkloosheid aan te vragen werd vereenvoudigd van maart 2020 tot juni 2022. Het aantal mensen in tijdelijke werkloosheid buiten dat tijdsvenster wordt dus anders geteld en is moeilijk te vergelijken.

Bron: RSZ. (2022). Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht crisis per geslacht en leeftijdsklasse [Data set]. Geraadpleegd op <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/tijdelijke-werkloosheid-wegens-coronavirus-covid-19/cijfers>

Om dit punt verder te illustreren, toont Figuur 3 het totale bedrag aan werkloosheidsuitkeringen per jaar en per betalingsinstelling. Het aantal uitkeringen kende een langzaam dalende trend sinds de financiële crisis van '07-'09 en de Europese bankencrisis van '11-'12, maar kende een drastische stijging met 90,16% van 2019 tot 2020, het begin van de COVID-pandemie. Terwijl het percentage uitkeringen dat door elke vakbond werd betaald licht daalde in het voordeel van HVW/CAPAC, steeg het totale bedrag aan uitkeringen, en dus het totale aantal mensen dat in contact kwam met de vakbond, opmerkelijk; ACV/CSC betaalde 63,64% meer uitkeringen, ABVV/FGTB 55,30% en ACLVB/CGSLB zelfs 78,64% meer.

Figuur 3. Totaalbedrag aan werkloosheidsuitkeringen per jaar en per betalingsinstelling



* De y-as toont de absolute waarden, de getallen op de balken zelf tonen de procentuele waarden van elke betalingsinstelling.

Bron: RVA/ONEM. Eigen grafiek.

Tripartiet sociaal overleg bleef belangrijk tijdens de COVID-19-pandemie (Molina, 2022). De 'traditionele' procedures voor het betrekken van de sociale partners bij de beleidsvorming veranderden echter tijdens de pandemie. De traditionele mondelinge gesprekken tussen de premier en de sociale partners over het nationale hervormingsprogramma konden bijvoorbeeld niet plaatsvinden, maar werden ook niet vervangen door digitale bijeenkomsten. Zowel de NAR/CNT als de CRB/CCE werden echter geïnformeerd over het nationale hervormingsprogramma en gaven ook advies (Eurofound, 2021). De NAR/CNT gaf niet alleen advies, maar keurde ook de CAO 147 goed, die de regeling voor tijdelijke werkloosheidsuitkeringen uitbreidde naar bedienden in bedrijven zonder bestaande overeenkomst. Verder hebben de sociale partners de regering geïnformeerd en collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten over onderwerpen als social distancing, telewerken, vaccinatieverlof, tijdelijke verhoging van de limiet voor vrijwillige overuren, enzovoort. Op

sectoraal niveau probeerden de sociale partners de gevolgen van de crisis voor de lonen te verzachten en zowel bedrijven als werknemers te informeren over de aanpak van de crisis (Eurofound, 2021; Van Herreweghe, 2021).

Tijdens de COVID-19-pandemie maakten de sociale partners deel uit van de Economic Risk Management Group, een adviescomité dat input leverde aan het Overlegcomité, dat de meeste beleidsmaatregelen tijdens de pandemie goedkeurde (Van Herreweghe, 2021). De regering overlegde verder regelmatig met de sociale partners over het beleid op het gebied van werk en sociale zekerheid (Eurofound, 2021).

Daarnaast had de pandemie op het niveau van de werkomgeving gevolgen voor de sociale dialoog. De sociale verkiezingen, die gepland waren voor mei 2020, werden uitgesteld tot november 2020. Hoewel deze normaal gesproken ter plaatse plaatsvinden, ging 15% van de respondenten bij COVID-19 online stemmen en stemde een derde via de post (Allinger & Adam, 2021). Deze sociale verkiezingen hadden een iets lagere participatiegraad dan die in 2016, toen 63,85% van de werknemers een stem uitbrachten, tegenover 60,99% in 2020 (FOD WASO, z.d.). De volgende sociale verkiezingen zijn gepland voor mei 2024.

Tijdens de pandemie bleef de 'feitelijke' sociale dialoog op de werkvloer grotendeels intact. In een enquête onder meer dan 4.000 vakbondsafgevaardigden gaf 75% van hen aan dat er maandelijkse vergaderingen plaatsvonden voor de ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming op het werk tijdens de pandemie, zij het volledig fysiek, digitaal of in hybride vorm. Verder geeft 71% aan betrokken te zijn geweest bij overleg over COVID-19-maatregelen in hun CPBW voordat deze werden geïmplementeerd. Voor de ondernemingsraden was dat 55% (Hermans et al., 2021).

1.1.4. De EU-richtlijn betreffende toereikende minimumlonen

Terwijl COVID-19 de afgelopen jaren het belangrijkste onderwerp was binnen de arbeidsverhoudingen, zijn er ook andere debatten en kwesties op Europees niveau naar voren gekomen. De EU-richtlijn betreffende toereikende minimumlonen wordt hier kort behandeld.

Op 4 oktober 2022 gaven de EU-ministers van Economische Zaken de definitieve goedkeuring voor de EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen, waarmee een periode van twee jaar van start ging waarin de lidstaten deze richtlijn moeten implementeren

(Allenbach-Ammann, 2022). De richtlijn bevat meerdere nieuwe verordeningen die rechtstreeks van invloed zijn op de sociale dialoog en vakbonden. Ten eerste moeten de lidstaten een wettelijk minimumloon hebben dat als "toereikend" wordt beschouwd. De minimumlonen in België worden beslist door de sociale partners in de paritaire comités en niet door de overheid zoals in andere landen. De staat kan dit minimumloon echter beïnvloeden door zijn fiscaal beleid en socialezekerheidsbijdragen. Daarnaast is er een soort nationaal minimumloon, het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), dat is overeengekomen in de NAR. Werknemers moeten gemiddeld over een jaar altijd minstens evenveel verdienen als dit GGMMI. Dit betekent echter dat het GGMMI niet noodzakelijk een maandloon weergeeft, aangezien bepaalde betalingen, zoals de eindejaarspremie, in de berekening ervan zijn opgenomen (FOD WASO, 2023). Vandaag is het GGMMI gelijk aan 1.954,99 euro per maand (www.minimumlonen.be). Met dit GGMMI staat België op de derde plaats van de EU-lidstaten, net na Luxemburg en Duitsland (Eurostat, 2023). Wanneer we kijken naar het minimumloon in verhouding tot de mediaan van voltijdse werknemers, was het GGMMI gelijk aan 40,9% van het mediane loon in 2021 (OESO, 2023). Op basis van administratieve gegevens uit 2016 berekende de CRB in 2018 dat 3,72% van de werknemers een loon heeft dat lager is dan het GGMMI plus 5% (om rekening te houden met fouten in de gegevens).

Gezien deze cijfers zou het GGMMI in België moeten stijgen om te voldoen aan de Richtlijn, die voorschrijft dat het toereikende minimumloon gelijk moeten zijn aan 60% van het bruto mediane loon (Allenbach-Ammann, 2022). De Richtlijn vraagt ook om een verhoging van de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen tot 80% in alle lidstaten van de EU, wat 16 procentpunten lager is dan de huidige dekking in België.

1.2. Wettelijke en politiek-economische context voor vakbonden

1.2.1. Wettelijk kader voor vakbonden

De uitgebreide institutionalisering van de sociale dialoog in België is pas geleidelijk ontstaan in de afgelopen 70 jaar. De eerste mijlpaal was het Ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit of Sociaal Pact van 1944 (Marx & Van Cant, 2018). Dit Pact, dat slechts een principeverklaring was tussen de vakbonden en werkgeversorganisaties en dat door geen van beide partijen bekrachtigd werd, werd gesloten terwijl België nog steeds onder Duitse

bezetting was. In het Pact uitten de sociale partners hun verlangen naar sociale vrede na meer dan een eeuw van arbeidersstrijd. Dit was gebaseerd op een wederzijdse erkenning van de sociale partners als vertegenwoordigers van werknemers en bedrijven, en op de belofte om gezamenlijk te streven naar een gemeenschappelijk doel: het verbeteren van de levensomstandigheden van de hele bevolking (Cassiers & Denayer, 2010). Het Sociaal Pact voerde ook een ander concept in, namelijk het idee van 'sociale vrede' (CCE-CRB, 2022). Vakbonden sluiten collectieve overeenkomsten voor garanties op betere arbeidsomstandigheden voor de werknemers, terwijl werkgevers die overeenkomsten ondertekenen om de garantie te krijgen dat de werknemers blijven werken (De Spiegelaere, 2015). De clausule van sociale vrede garandeert dat de sociale partners de CAO zullen naleven zolang deze van kracht is en dat de vakbonden geen collectieve actie zullen organiseren voor thema's die onder de CAO vallen (relatieve of impliciete sociale vrede, impliciet opgenomen in elke CAO). Als de ondertekende CAO bijvoorbeeld over lonen gaat, kunnen de vakbonden geen staking organiseren om hogere lonen te eisen. De sociale partners kunnen in een CAO ook een clausule van absolute sociale vrede opnemen die elke collectieve actie verbiedt zolang de overeenkomst van kracht is (CCE-CRB, 2022; De Spiegelaere, 2015). Wanneer we het later in dit document hebben over collectieve actie - en meer specifiek stakingsactie - is het dus belangrijk om het idee van sociale vrede in gedachten te houden.

Het wetsdecreet van 28 december 1944 van minister van Werkgelegenheid en Welzijn Achille van Acker implementeerde de algemene principes van het Sociaal Pact en stelde een verzekering tegen werkloosheid verplicht, waarvan de uitkeringen door de vakbonden zouden worden betaald. Dus hoewel het pact in essentie niet meer was dan een principeverklaring, werden de principes ervan na de oorlog grotendeels nageleefd, met weinig debat of onenigheid (Pasture, 1993).

Het Belgische systeem van sociale zekerheid en sociale dialoog breidde zich geleidelijk uit in de naoorlogse periode: in 1945 kregen de paritaire comités en subcomités een wettelijke status, terwijl het comité voor veiligheid en gezondheid, de ondernemingsraad en de CRB/CCE in 1948 werden opgericht en de NAR/CNT vier jaar later volgde. De volgende mijlpaal vond plaats in 1968 toen de wet op de CAO's en de paritaire comités werd ondertekend. Door deze wet zijn "alle werkgevers die lid zijn van een werkgeversorganisatie die een collectieve arbeidsovereenkomst op nationaal of sectoraal niveau heeft gesloten, of

die zelf een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, gebonden aan een dergelijke overeenkomst" (Van Gyes et al., 2018, p. 69). Volgens de Belgische wet is, zodra een werkgever gebonden is aan een CAO, het voltallige personeel ook gebonden aan die CAO, waardoor de dekking van collectieve onderhandelingen niet afhankelijk is van het lidmaatschap van een vakbond. De wet van 1968 geeft de sociale partners dus een grote mate van autonomie en de mogelijkheid om bindende collectieve overeenkomsten te sluiten op alle drie de niveaus van de sociale dialoog (Cassiers & Denayer, 2010; Marx & Van Cant, 2018; Van Gyes et al., 2018; Vandaele, 2007).

Deze 30 jaar van ontwikkelingen binnen de institutionalisering van de sociale dialoog worden door sommige onderzoekers de "dertig glorieuze jaren" genoemd. De economische en politieke context in de naoorlogse periode heeft geleid tot deze glorieuze jaren: sociale pacts, verzorgingsstaten en op Keynes geïnspireerde economische en sociale beleidskeuzes werden op nationaal niveau geïmplementeerd in de meeste industrielanden, waaronder België, en op internationaal niveau (bijv. de Bretton Woods-overeenkomst, het IMF, de Wereldbank, enz.). De naoorlogse economische context in België is zeer gunstig en wordt door velen benijd. In tegenstelling tot andere landen waren de productiefactoren relatief onaangetast gebleven door de oorlog en konden daarom snel weer op gang komen. De specialisatie van de Belgische economie in basisproducten gaf het land een comparatief voordeel omdat er na de oorlog veel vraag was naar deze producten. Totdat andere landen, die de fondsen van het Marshallplan hebben aangewend om hun productiefactoren te moderniseren, België voorbijsteken in termen van economische groei. Deze ontwikkeling geeft aanleiding tot nieuwe wetten die een aanzienlijke hoeveelheid Amerikaanse investeringen aantrekken, dankzij de centrale ligging van België in Europa, de gemakkelijk bereikbare haven van Antwerpen en de overvloed aan arbeidskrachten vanwege de daling van het aantal arbeidskrachten in de landbouw (Pasture, 1993).

1.2.2. Politiek-economische context voor vakbonden

Hoewel er reuzenstappen werden gezet in de institutionalisering van de sociale dialoog in het naoorlogse België, maakten de oliecrisis en de daaropvolgende economische achteruitgang in de tweede helft van de jaren zeventig en het begin van de jaren tachtig verdere vooruitgang steeds moeilijker; de relaties tussen de vakbonden en de werkgeversorganisaties verzuurden

(Cassiers & Denayer, 2010; Marx & Van Cant, 2018). Na de "dertig glorieuze jaren" ging de Belgische sociale dialoog nu de "dertig jaar van de ommekeer" in (Cassiers & Denayer, 2010). De toenmalige economische context zorgde voor weinig manoeuvreerruimte bij het onderhandelen over CAO's en dus verschoven de onderwerpen van dergelijke akkoorden van lonen naar thema's als flexibiliteit, opleiding, evenwicht tussen werk en privéleven enz. (Cassiers & Denayer, 2010). De crisis van 2008 beperkte de mogelijkheden voor collectieve onderhandelingen nog verder en verkleinde ook de onderhandelingsruimte voor het IPA van 2009-2010, waardoor de spanningen tussen de sociale partners toenamen (Marx & Van Cant, 2018). De Europese bankencrisis van de eerste helft van de jaren 2010 zette de relaties tussen de sociale partners nog meer onder druk en de regering moest ingrijpen tijdens de IPA-onderhandelingen van 2013-2014 (Ajzen & Vermandere, 2013). Na de vorming van de regering Michel I en haar bezuinigingsmaatregelen - waaronder een sprong in de loonindex om te voorkomen dat de lonen de index zouden volgen, het verhogen van de pensioenleeftijd en het snijden in de gezondheidsuitgaven - nam de sociale onrust nog verder toe. De drie vakbondsfederaties organiseerden verschillende nationale actiedagen tegen deze maatregelen met als hoogtepunt een grote nationale stakingsdag op 15 december 2014 (Vermandere & Van Gyes, 2015). In deze periode was de sociale dialoog "duidelijk verstoord" (Marx & Van Cant, 2018, p. 7), wat nog werd versterkt door het feit dat deze maatregelen werden genomen zonder raadpleging van de sociale partners.

Ondanks dit alles bleven de geïnstitutionaliseerde collectieve onderhandelingsystemen standhouden (Marx & Van Cant, 2018). Vandaag de dag zijn er nog steeds sociale spanningen. In 2022 organiseerden de drie vakbondsfederaties collectief een aantal nationale actiedagen, hiertoe aangezet door het huidige inflatoire klimaat.

1.2.3. Uitdagingen, bedreigingen en kansen voor vakbonden

Terwijl COVID-19 kansen bood voor de Belgische vakbonden, is het politieke klimaat daarentegen minder gunstig. De partijen die verbonden zijn aan hun respectieve zuilen, zijn niet meer de grootste politieke partijen in het land. De twee grootste politieke partijen, NVA (16,03% van de federale stemmen in 2019) en Vlaams Belang (11,95% in 2019; FOD Binnenlandse Zaken, 2019), die bovendien vooral actief zijn in Vlaanderen, zijn beide voorstander van grote hervormingen van de institutionalisering van de sociale dialoog in het

land, aangezien ze allebei pleiten voor de afschaffing van het gedeeltelijke Gentse systeem naast andere hervormingen, in een poging om de corporatistische traditie in België te delegitimeren (Vandaele, 2019).

Het electorale belang van NVA en Vlaams Belang is niet de enige politieke uitdaging voor de Belgische vakbonden. Tijdens de regering Michel I waren er wisselende spanningen tussen rechtse politici en de vakbonden. Na stakingen in de herfst van 2014 en 2015 stelden sommige partijen binnen de regering zelfs voor om de wetten op het stakingsrecht aan te passen of om het gedeeltelijke Gentse systeem te herzien (Van Gyes et al., 2017). Recentelijk hebben rechtse partijen het systeem van collectieve onderhandelingen in België in vraag gesteld, zeker de automatische indexering, maar aangezien de federale regeringen tot nu toe altijd zijn samengesteld uit politieke partijen met historische banden met de vakbonden, is de institutionalisering van de onderhandelingen niet bedreigd (Bouteca et al., 2013; Vandaele, 2019).

Sinds de financiële crisis van '08-'09 heeft de rol van de overheid in de sociale dialoog aan belang gewonnen. De overheid oefent controle uit, overrulet soms en negeert zelfs de sociale partners, zoals duidelijk werd onder de regering-Michel I met haar strengere concurrentiewet in 2017 (Hermans, 2022). Als deze wet strikt wordt gehandhaafd, kan dit reële loonsverhogingen bijna onmogelijk maken, terwijl indirect "geïndividualiseerde beloningspakketten op bedrijfsniveau verder worden aangemoedigd" (Vandaele, 2019, p. 54).

Naast deze politieke twijfels is er ook een toenemende regionalisering die de sociale dialoog in België beïnvloedt en tot verdere decentralisatie zou kunnen leiden. In tegenstelling tot andere Europese landen gebeurt de decentralisatie van de sociale dialoog niet door het belang van collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau te vergroten, maar eerder door het belang van de gewesten (Vlaanderen en Wallonië) in de collectieve onderhandelingen te vergroten (Hermans, 2022). De regionalisering van de sociale dialoog kan gezien worden als een poging van rechtse politieke partijen om de sociale dialoog te decentraliseren (Vandaele, 2019). Regionalisering betekent echter niet noodzakelijk dat de vakbonden en de sociale dialoog in de Belgische samenleving minder macht krijgen of dat de machtsverhoudingen tussen de sociale partners en de overheid veranderen. Toch kan worden gesteld dat de Belgische

arbeidsverhoudingen die op regionaal niveau werken, hun band met het EU-niveau verliezen, dat gewoonlijk met het federale niveau communiceert (Hermans, 2022).

Een laatste bedreiging voor vakbonden in België is de dalende vakbondsdichtheid, zoals geïllustreerd in Figuur 1. In 2018 bereikte de vakbondsdichtheid het laagste punt sinds 1974. Deze afnemende vakbondsdichtheid vormt een uitdaging voor de vakbonden, omdat het hun onderhandelingspositie met de werkgeversorganisaties bedreigt. In 2014 werkte 83,8% van de werknemers in organisaties die lid zijn van een werkgeversorganisatie (Visser, 2019). Het aantrekken van nieuwe leden en het vinden van leden in nieuwe groepen op de arbeidsmarkt zal onmisbaar blijken om de legitimiteit van de vakbonden in de toekomst te behouden (Hermans, 2022).

Als we de verschillende opmerkingen hierboven samenvatten en gebruik maken van de Power Resources Approach (PRA, waarvan het basisconcept afkomstig is van Wright (2000) en Silver (2003) maar later verder ontwikkeld werd), beschikken de Belgische vakbonden nog steeds over meerdere machtsmiddelen (Furåker & Larsson, 2020; Schmalz et al., 2018). De organisatiekracht van de Belgische vakbonden is groot, zowel relatief als absoluut. Een vakbondsdichtheid van 49%, hoewel dalend, is nog steeds erg hoog in vergelijking met andere landen en staat op de vijfde plaats in de EU (OESO & AIAS, 2023). Met in totaal ongeveer 3,5 miljoen leden zijn de drie Belgische vakbonden zeer grote organisaties. De structurele macht van de vakbonden komt voort uit de huidige context waarin er een groot aantal onvervulde vacatures zijn in België, zeker in Vlaanderen³. De institutionele macht van de vakbonden is opnieuw zeer groot. De drie niveaus van collectieve onderhandelingen en de verplichting om CAO's te volgen, zorgen voor een grote invloed van de sociale partners in de Belgische economie. Hoewel de regionalisering van de sociale dialoog verdergaat, vormt dit niet noodzakelijk een bedreiging voor de institutionele macht. Tot slot creëren de vakbonden maatschappelijke macht door allianties aan te gaan met middenveldorganisaties, zoals in paragraaf 4 zal worden uitgelegd. Door historische banden met bepaalde politieke partijen wordt deze maatschappelijke macht verder versterkt. Deze partijen zelf ervaren echter een afname van zetels in de verschillende parlementen, wat de maatschappelijke macht bedreigt.

³ In maart 2021 waren er 4,51 werkzoekenden per vacature in Vlaanderen. Twee jaar later, in maart 2023, is dat aantal gedaald tot 1,80 werkzoekenden per vacature.

1.3. Strategieën voor vakbonden

1.3.1. Organisatorische strategieën om leden aan te trekken

Vakbonden in België gebruiken meestal dienstverlening als organisatiestrategie. Hierbij betalen leden lidgeld om verschillende diensten van de vakbond te ontvangen. Voorbeelden van verschillende diensten zijn de verspreiding van informatie over COVID-19-beleidsmaatregelen, werknemersrechten, (juridische) bijstand bij arbeidsgeschillen of de verdeling van werkloosheidsuitkeringen (Kelemen & Lenaerts, 2022). Bovendien gebruiken vakbonden mobilisatie als een tactiek om druk uit te oefenen op de overheid en de werkgeversorganisaties. Een voorbeeld hiervan is de nationale actie op 21 september 2022, toen 10.000 vakbondsleden van de drie vakbonden de straten van Brussel op trokken voor meer koopkracht. De menigte hield halt aan de hoofdzetel van het VBO/FEB, een van de werkgeversorganisaties, om hun boodschap kracht bij te zetten dat de automatische indexering niet mag worden gewijzigd (Schillewaert & Belga, 2022). Ook belangenbehartiging is een strategie die wordt gebruikt door de Belgische vakbonden (Vandaele, 2019). Recent zijn er projecten opgezet rond de organisatiemethodologie. Organiseren, dat oorspronkelijk voortkomt uit studies naar sociale bewegingen, draait om het opbouwen van de activisme-capaciteit van je basis, zodat zij deelnemers worden in het werk van jouw beweging. Toegepast op vakbonden zou dit betekenen dat er een verschuiving plaatsvindt van dienstverlening naar actieve betrokkenheid van leden (zie onder andere Heery, 2015; Simms, 2007; Simms et al., 2012). Hoewel Belgische vakbonden experimenteren met deze strategie - een voorbeeld is de '*wervend organiseren*'-strategie van ACV Puls, een van de federaties van ACV/CSC (ACV Puls, 2021) - is dit nog niet uitgegroeid tot de belangrijkste vakbondsstrategie.

Belgische vakbonden maken sterk gebruik van hun interne netwerken om hun ledenbestand te versterken. Ze hebben netwerken van contactpersonen opgezet die kmo's of kleine werkplaatsen van grote ondernemingen benaderen om de werknemers meer te betrekken bij de vakbondsactiviteiten. Bovendien bestaat er ook een systeem van samenwerking tussen vakbondsafgevaardigden bij aannemingen en onderaannemingen en er zijn ook coachingssystemen waarbij afgevaardigden in kmo's begeleid worden door hun collega's in grotere bedrijven (Eurofound, 2010).

1.3.2. Strategieën in collectieve onderhandelingsprocessen

De relaties tussen de sociale partners en de regering in België zijn door de jaren heen veranderd. In 2011-2012 en 2015-2016 werd er geen IPA ondertekend en nam de overheid de besprekingen en uitvoering over (Van Gyes et al., 2017).

1.4. Vakbonden, middenveld en sociale bewegingen

1.4.1. Beschrijf de relatie tussen vakbonden, middenveldorganisaties en sociale bewegingen: banden en tegenstellingen door de jaren heen (maximaal 5 pagina's)

Gelet op de geschiedenis van de vakbonden in België en hun verankering met hun respectieve 'zuilen' van de Belgische samenleving, hebben de drie vakbonden allemaal nauwe historische banden met de middenveldorganisaties binnen hun zuil⁴. Zoals hierboven reeds uitgelegd, was de verzuiling van de Belgische samenleving een antwoord op een samenleving die zich afkeerde van kerk en religie in de 19e eeuw. De geestelijkheid probeerde haar kerkgangers dicht bij zich te houden door eigen scholen, ziekenhuizen, tijdschriften, sportverenigingen, culturele verenigingen, bibliotheken enz. op te richten en later ook vakbonden en ziekenfondsen (*mutualiteiten*). De socialistische beweging deed precies hetzelfde in een poging om aanhangers te winnen, terwijl de liberale beweging later volgde. Naarmate religieuze en ideologische overtuigingen vervaagden, begonnen deze zuilen in de jaren '60 en '70 geleidelijk af te brokkelen. Dit betekent echter niet dat deze organisaties ophielden te bestaan. De grote meerderheid van de organisaties binnen deze zuilen overleefde door leden aan te trekken, door zich te richten op de aangeboden diensten en niet langer op de verdienste van ideologische verbondenheid (Huyse, 2013). De mate waarin ze verbonden zijn met hun oorspronkelijke politieke filosofie (katholicisme, socialisme of liberalisme) en andere organisaties binnen de zuilen, varieert per organisatie. Sommige worden nog steeds sterk beïnvloed door hun historische filosofie (bijvoorbeeld KVHV, een katholieke studentenbond), terwijl andere geen duidelijke band meer hebben met hun oorspronkelijke zuil.

De grootste zuil, die daarom hier als voorbeeld wordt toegelicht, is de katholieke zuil. Het ACV/CSC maakt deel uit van de katholieke zuil, die in Vlaanderen formeel georganiseerd is

⁴ Merk op dat België niet het enige land is dat verzuiling heeft gekend in zijn recente geschiedenis: ook Nederland en Oostenrijk hebben een dergelijke maatschappelijke structuur gekend.

binnen Beweging.net en in Wallonië binnen de Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC). Beweging.net is een federatie met 11 stichtende lidorganisaties en vijf geassocieerde partners. Deze organisaties zijn niet de exclusieve leden van de katholieke zuil. Tabel 3 geeft een overzicht van de 11 stichtende leden van Beweging.net. Zoals de tabel laat zien, zijn de maatschappelijke organisaties binnen Beweging.net voornamelijk actief in de gezondheidszorg en vrijetijdsbesteding.

Tabel 3. De stichtende leden van Beweging.net, de christelijke zuil in België.

Naam	Type organisatie	Sector
ACV/CSC	Vakbond	Alle
CM	Mutualiteit	Gezondheidszorg
Femma	Vrouwenorganisatie	Vrijetijdsactiviteiten
Samana	Vereniging voor mensen met een zorgvraag, hun mantelzorgers en vrijwilligers.	Gezondheidszorg
Kwb	Gemeenschapsvereniging	Vrijetijdsactiviteiten
Okra	Ouderenvereniging	Vrijetijdsactiviteiten
WSM	Liefdadigheid	Ontwikkelingssamenwerking
Pasar	Vrijetijdsvereniging	Vrijetijdsactiviteiten
Familiehulp	Medische gezinshulp	Gezondheidszorg
KAJ	Jeugdvereniging	Vrijetijdsactiviteiten
Internationaal Comité	Federatie van organisaties voor mensen met een migratieachtergrond	Vrijetijdsactiviteiten

Bron: <https://beweging.net/over-beweging-net> Eigen bewerking.

Verder verbonden met de katholieke zuil zijn de Boerenbond, UNIZO en UCM (allemaal werkgeversorganisaties), het Wit-Gele Kruis (een thuiszorgorganisatie), De Standaard, Het Nieuwsblad en La Libre Belgique (alle drie kranten), KVHV, Dexia (een bank) enz. Aangezien deze organisaties geen deel uitmaken van Beweging.net, is hun relatie met de katholieke zuil en meer specifiek met het ACV/CSC veel minder sterk, zo niet onbestaand.

De MOC is een kleinere organisatie dan Beweging.net, die slechts vijf lidorganisaties telt. Daaronder zijn het ACV/CSC en de CM, die beide ook deel uitmaken van Beweging.net. Andere leden van de MOC zijn Vie Féminine, een vrouwenbeweging, Equipes Populaires, een gemeenschapsvereniging en JOC, een jeugdvereniging. Het ABVV/FGTB en de ACLVB/CGSLB maken beide ook deel uit van een grotere zuil (respectievelijk de socialistische en liberale beweging), maar hebben geen overkoepelende organisatie zoals Beweging.net of de MOC en zijn dus moeilijker te behandelen. Voorbeelden van organisaties binnen de socialistische zuil zijn De Morgen (een krant), het Vermeylefonds (een sociaal-culturele vereniging) en de Foucons Rouges (een jeugdbeweging). Voorbeelden van de liberale pijler zijn Het Laatste Nieuws, De Tijd en Le Soir (allemaal kranten) en de Université libre de Bruxelles (een universiteit).

De contacten met het maatschappelijk middenveld en de sociale beweging van de Belgische vakbonden gaan verder dan hun respectieve zuilen. Vakbonden bouwen ook relaties op met het maatschappelijk middenveld om hun legitimiteit te vergroten (Oosterlynck & Wouters, 2020). Een voorbeeld hiervan is de sociale beweging Hart Boven Hard⁵, die in 2014 werd opgericht als een anti-bezuinigingsbeweging. De beweging, die nu ook pleit voor gemeenschapsvorming, eerlijke belastingwetten, klimaatmaatregelen, anti-oorlogsacties enz., steunt vaak de nationale acties van de vakbonden, zoals te zien is tijdens de betogingen in 2014. Een ander voorbeeld is de Klimaatcoalitie⁶, een non-profitorganisatie die bestaat uit meer dan 90 organisaties die zich mobiliseren rond klimaatverandering. De drie vakbonden maken deel uit van deze organisatie. De grootste actie van de Klimaatcoalitie, waarvoor 65.000 mensen bijeenkwamen in Brussel in december 2018, werd gesteund door de vakbonden die ook hun leden mobiliseerden om deel te nemen (ABVV, 2018).

⁵ <https://www.hartbovenhard.be/>

⁶ <https://www.klimaatcoalitie.be/>

Een ander voorbeeld van de samenwerking tussen het maatschappelijk middenveld en de Belgische vakbonden is de *zorgplicht-campagne* van de ngo '11.11.11'. De drie vakbonden zetten samen met de ngo's en mensenrechtenorganisaties de Belgische regering onder druk om wetten in te voeren die bedrijven verplichten om te controleren of er geen mensenrechtenschendingen plaatsvinden in hun waardeketen en om herstelbetalingen aan te bieden aan de slachtoffers van eventuele schendingen. Bij deze campagne werd ook het Europese niveau betrokken, waar de drie vakbonden ook acties steunen en druk uitoefenen op de EU-regering (www.hetacv.be, www.11.be, www.abvv.be, www.aclvb.be). Belgische vakbonden breiden duidelijk hun werkterrein uit en interageren met andere actoren binnen de civiele maatschappij.

Belgische vakbonden en Vlaams extreemrechts hebben een zeer gespannen relatie, zoals reeds werd aangehaald in paragraaf 2.3. Het anti-vakbondsdiscours van Vlaams Belang, dat vandaag nog steeds overheerst, bereikte een hoogtepunt in 2011 toen de Vlaamse extreemrechtse partij haar eigen vakbond oprichtte, de Vlaamse Solidaire Vakbond (VSV), die wilde deelnemen aan de sociale verkiezingen van 2012. Deze poging mislukte echter en de VSV raakte eind jaren 2010 inactief (Kim, 2022). Vandaag de dag maken de drie vakbonden deel uit van de middenveldorganisatie '8 mei-coalitie'. Het doel van dit "samenwerkingsverband van vakbonden, middenveldorganisaties en personen uit de culturele en academische sector" (<https://8meicoalitie.be/about/>) is om van 8 mei, het einde van de Tweede Wereldoorlog en daarmee de overwinning op het fascisme, een nationale feestdag te maken. Dit samenwerkingsverband is een ander voorbeeld van een poging van Belgische vakbonden om allianties te vormen binnen de civiele maatschappij.

1.4.2. Recente vakbondsacties

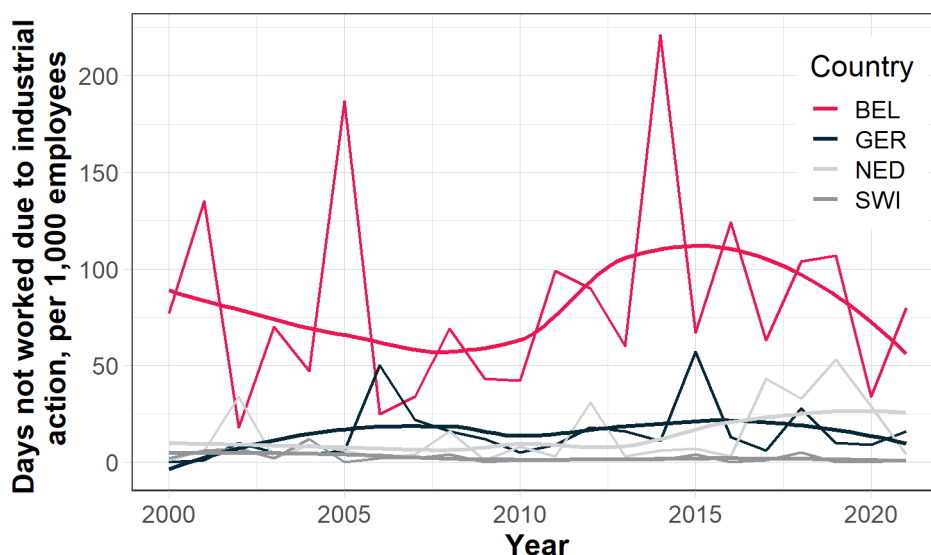
In België is het stakingsrecht niet bij wet vastgelegd. Ondanks verschillende debatten over dit onderwerp in het federale parlement, is er momenteel geen wettelijke basis voor het stakingsrecht. Het gevolg is dat het Belgische stakingsrecht wordt beheerst door het internationale recht, dat niet erg transparant is. Eerst en vooral hebben Belgische werknemers het recht om te staken, wat geen tuchtmaatregelen tot gevolg mag hebben. Het is een recht om de uitvoering van het werk tijdelijk stop te zetten zonder de arbeidsovereenkomst met de werkgever te beëindigen. Staken is een collectieve, weloverwogen, vrijwillige en tijdelijke

actie. Het doel van stakingen is het behartigen van de belangen of het afdwingen van de rechten van de stakers (Doutrepoint, 2019).

Een andere bijzonderheid van de Belgische vakbonden is dat ze geen rechtspersoon zijn; de Belgische vakbondsfederaties zijn verenigingen zonder rechtspersoonlijkheid (*feitelijke vereniging*). Dit betekent dat ze niet aansprakelijk kunnen worden gesteld voor stakingen en de mogelijke kosten die daaraan verbonden zijn (Blanpain, 2014). De vakbonden stellen dat dit rechtsbeginsel onontbeerlijk is om het stakingsrecht te waarborgen (Doutrepoint, 2019).

Volgens de stakingskaart van Europa van Vandaele (2022; figuur 4) hebben Belgische werknemers gemiddeld 70,4 dagen per 1.000 werknemers niet gewerkt in de periode 2000-2009 en 97,7 dagen in de periode 2010-2019 als gevolg van vakbondsacties. Als we kijken naar het gemiddelde aantal niet-gewerkte dagen als gevolg van vakbondsacties per jaar voor alle landen in de cluster van sociaal partnerschap (Oostenrijk, België, Duitsland, Luxemburg, Nederland, Zwitserland; Furåker & Larsson, 2020), dan zien we in België veel meer vakbondsacties dan in de andere landen in de cluster.

Figuur 4. Gemiddeld aantal niet-gewerkte dagen door vakbondsacties per 1.000 werknemers voor de landen in de cluster van sociaal partnerschap.



* De gegevens voor Oostenrijk en Luxemburg waren onvolledig en zijn daarom niet opgenomen. Een lijn geeft het werkelijke aantal niet-gewerkte dagen door vakbondsacties per 1.000 werknemers weer. Een gebogen loess-lijn toont een trendlijn om de landen gemakkelijker te vergelijken.

Bron: Vandaele, K. (2022). Stakingskaart van Europa [Dataset]. Geraadpleegd op <https://www.etui.org/strikes-map>. Eigen grafiek.

Als we kijken naar specifieke stakingen en andere vakbondsacties, dan zien we dat er in de afgelopen 30 jaar een aantal opmerkelijke stakingen en acties zijn geweest. In het korte overzicht hieronder komen de belangrijkste aan bod.

In 1993 werd België getroffen door een economische crisis, die een snel stijgende werkloosheid met zich meebracht. Toen de sociale partners er niet in slaagden een akkoord te bereiken als antwoord op deze uitdagingen, voerde de regering haar eigen 'Globaal Plan' in, een expliciete herformulering van het Sociaal Pact uit 1944, met een loonbevriezing van twee jaar en selectieve loonsverlagingen. Dit leidde tot meerdere stakingsdagen van de vakbonden en de eerste algemene staking van alle federaties in bijna 60 jaar (Van Gyes et al., 2000; Vandaele, 2007). De stakingen introduceerden nieuwe methoden die gebruikt werden bij vakbondsacties. Hele industrieterreinen werden door de vakbonden geblokkeerd, waardoor ook kleine en middelgrote ondernemingen, die voorheen relatief weinig last hadden van sociale conflicten, werden getroffen (Van Ruysseveldt & Vissers, 1996). Dit leidde tot de sluiting van alle openbare diensten en de meeste grotere privébedrijven. Uiteindelijk konden

de vakbonden het niet eens worden over een actieplan en mislukten de stakingen. De regering voerde het plan toch in op het einde van het jaar (De Standaard, 2012; Vandaele, 2007).

De volgende nationale staking vond plaats in 2005, als reactie op het zogenaamde *Generatiepact* van de regering Verhofstadt II. In een poging om de nodige financiële middelen te vinden voor de stijgende kosten van de gezondheidszorg en de vergrijzing, lanceerde de regering het debat om het aantal werkenden te verhogen en tegelijkertijd de minimumleeftijd voor het brugpensioen te verhogen. Het ABVV/FGTB lanceerde het voorstel voor de Algemene Sociale Bijdrage, een belasting van 1,5% op arbeid en kapitaal, dat de Vlaamse socialistische partij, 'hun' politieke familie, verwierp. Op 7 oktober lanceerde het ABVV een 24-uurs staking zonder de steun van het ACV/CSC en de ACLVB/CGSLB. Het succes van de staking en de druk van de aanhangers van het ACV/CSC dwong de drie vakbonden om het regeringsontwerp van het plan van 18 oktober te verwerpen en op 28 oktober volgde een nationaal protest met sectorale stakingen met 80.000 tot 100.000 deelnemers. Maar het protest van de vakbonden zwakte af tegen de kerstvakantie en de meerderheid van het federale parlement keurde de wet goed op 15 december (Brepoels, 2015; Devos & Mus, 2010; Vandaele, 2007).

In oktober 2014 werd de centrumrechtse regering Michel I gevormd. De bezuinigingsmaatregelen van het regeerakkoord, zoals de loonindex en de verhoging van de pensioenleeftijd, waren niet naar de zin van de vakbonden. Op 6 november organiseerden ze gezamenlijk een betoging in Brussel waaraan 100.000 betogers deelnamen, een van de grootste vakbondsacties van de afgelopen jaren. De betoging eindigde met een "kat-en-muisspel" tussen een paar honderd vakbondsleden en de politie, waarbij auto's in brand werden gestoken en 24 gewonden vielen, met als gevolg een negatieve beeldvorming van de vakbondsbetoging in de media (De Standaard, 2014; Eeckhout, 2014; Wauters, 2014). Het machtsvertoon van de vakbonden was ook een krachtige reactie op het scepticisme van de regering over de waarde van de sociale dialoog (Eurofound, 2020). Opmerkelijk was ook de steun van het maatschappelijk middenveld voor de betoging: organisaties als Oxfam, 11.11.11 en Hart boven Hard mobiliseerden hun leden om de vakbonden te steunen (Wauters, 2014). Deze betoging werd gevolgd door drie gewestelijke stakingsdagen en een nationale stakingsdag op 15 december 2014 (De Standaard, 2014). De grieven van de vakbonden die de verschillende acties voedden, waren "de aangekondigde 'indexsprong'; de verhoging van de

pensioenleeftijd; een algemeen gevoel van 'oneerlijke' of 'ongelijke' besparingen; en een pleidooi voor een grote belastingverschuiving naar kapitaal" (Van Gyes et al., 2017, pp. 65-66).

De meest recente vakbondsactie vond plaats in 2022. Als gevolg van de crisis van de kosten van levensonderhoud door de post-COVID vraagschok en de oorlog in Oekraïne mobiliseerden de drie vakbonden 70.000 leden in Brussel om te protesteren voor meer koopkracht en tegen de loonnormwet. Deze acties, onder het motto "Voor meer loon, want alles is te duur!", werden gecombineerd met stakingen op Brussels Airport, het openbaar vervoer, de haven van Antwerpen-Brugge enz. Unizo, een van de werkgeversorganisaties, sprak volgens een enquête over hinder in een vijfde van alle kmo's (Schillewaert & Belga, 2022). Als antwoord op de actie riep premier Alexander De Croo de vakbonden en werkgeversorganisaties op om samen rond de tafel te zitten om oplossingen te vinden om deze crisis aan te pakken (Paelinck, 2022).

1.5. Samenvattende conclusie bureauonderzoek

Het Belgische model van sociale dialoog heeft veranderende economische omstandigheden en moeilijke tijden overleefd, maar staat vandaag nog steeds sterk als een van de meest geïnstitutionaliseerde systemen in Europa. De vakbonden zelf komen uit een lange traditie van syndicalisme, dat begon als antwoord op de steeds luidere roep om arbeidersbewegingen en de dreigende ontkerstening van de Belgische samenleving. Talloze kleine vakbonden smolten samen tot de drie belangrijkste vakbondsfederaties van vandaag. De institutionalisering van de sociale dialoog zelf is jonger dan de vakbonden en begon in 1944 met het Sociaal Pact. Na het Pact kreeg de sociale dialoog op alle drie niveaus (nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau) formele erkenning, waardoor een hiërarchisch systeem van sociaal overleg ontstond. Tegenwoordig voeren vakbonden en werkgeversorganisaties bipartiete onderhandelingen en kunnen ze bindende overeenkomsten sluiten op alle drie de niveaus, met als gevolg een dekking van de collectieve onderhandelingen van 96%. Ondanks een afnemende vakbonds-dichtheid, die nu op het laagste punt in 20 jaar staat, blijft deze nog steeds op 49%, een van de hoogste percentages in Europa. De historische banden van de verschillende vakbonden met hun respectieve zuilen hebben hun relaties opgeleverd met andere organisaties binnen het maatschappelijk middenveld, hoewel de zuilen niet meer zo



sterk zijn als in het verleden. Er ontstaan dus nieuwe relaties binnen het maatschappelijk middenveld, bijvoorbeeld met klimaatorganisaties of in de strijd tegen fascisme, die de legitimiteit en de macht van de vakbonden vergroten.

De macht van de vakbonden blijkt ook uit de collectieve acties die in België worden gevoerd. België is een actief land als het gaat om stakingsacties. Het gebrek aan rechtspersoonlijkheid beschermt elke collectieve actie, maar is niet zonder kritiek. En hoewel de clause van sociale vrede impliciet aanwezig is in elke CAO, zijn er meer stakingsdagen dan in andere landen binnen het cluster van sociaal partnerschap. Er zijn de afgelopen decennia verschillende grote collectieve acties geweest; de meest recente was op 20 juni 2022, toen 70.000 vakbondsleden in Brussel protesteerden tegen de loonnormwet en voor meer koopkracht.

De vakbonden hebben COVID-19 benut als een kans met betrekking tot het Gentse systeem, wat resulteerde in een aanzienlijk aantal werknemers dat bij hen aanklopte om hun tijdelijke werkloosheidsuitkering vanwege COVID te innen. Of deze nieuwe leden op de lange termijn lid zullen blijven, valt echter nog af te wachten. Hun rol als onderhandelaar met werkgevers en als informatieverstrekker aan hun leden werd tijdens de pandemie ook verder benadrukt.

2. Kwantitatieve analyse: analyse van protestmanifestaties

2.1. Inleiding

Na de eerste fase, de bureauonderzoek, die tot doel had een volledig overzicht te geven van de Belgische sociale dialoog, werden gegevens verzameld met behulp van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden. Voor het kwantitatieve aspect werd gekozen voor een analyse van de protestmanifestaties ('protest event analysis' of PEA). PEA is een vorm van inhoudsanalyse die onderzoekers in staat stelt om de kenmerken van protestmanifestaties in de tijd en in de geografische regio's te analyseren (Hutter, 2014). Voor dit project werd het nationale openbare nieuws gebruikt als gegevensbron voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 juli 2022. Deze kwantitatieve aanpak biedt inzicht in de frequentie, aard en verspreiding van protestactiviteiten binnen de gespecificeerde periode.

België vormt een uniek geval voor PEA vanwege de opdeling langs taalkundige lijnen; private en publieke mediakanalen bedienen voornamelijk hun respectieve taalgemeenschappen. Franstalige media concentreren zich op Wallonië en Brussel, terwijl Nederlandstalige media zich richten op Vlaanderen en Brussel. Gezien de federale structuur van België, waarbij gewesten en taalgemeenschappen over verschillende bevoegdheden beschikken, zijn mediaorganisaties dienovereenkomstig gestructureerd: VRT NWS, gefinancierd door de Vlaamse Gemeenschap, richt zich op de Nederlandstalige inwoners van het land, terwijl RTBF News, gefinancierd door de Franse Gemeenschap, zich richt op de Franstalige inwoners. Elk mediakanaal bestrijkt dus hoofdzakelijk nieuws dat relevant is voor zijn eigen taalgemeenschap, terwijl nationaal nieuws aandacht krijgt van beide. Bovendien krijgt nieuws uit de andere taalgemeenschap doorgaans minder aandacht, tenzij het buitengewoon nieuwswaardig wordt geacht. Om consistentie binnen het ImproCollBar-project te waarborgen, werd de PEA uitgevoerd op basis van artikelen gepubliceerd door zowel VRT NWS als RTBF News om het hele land te bestrijken.

VRT NWS (<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/>) opereert als de digitale tak van de VRT (*Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie*), de Vlaamse openbare omroep. De VRT is een *nv van publiek recht* die onderworpen is aan een *beheersovereenkomst*⁷ die om de vijf jaar wordt

⁷ <https://www.vrt.be/nl/over-de-vrt/beheersovereenkomst/>

heronderhandeld tussen de Vlaamse overheid en de VRT. Deze overeenkomst beschrijft de regels waaraan de VRT zich de komende vijf jaar moet houden, in ruil voor financiering van de Vlaamse overheid. De overeenkomst 2021-2025 onderstreept het streven van de VRT om een "hoogstaande en onderscheidende" dienst te leveren die "betrouwbaar is in zijn informatie- en duidingsaanbod, onpartijdig en onafhankelijk is en steunt op de redactionele autonomie;" (VRT, p.7).

In Wallonië is de tegenhanger van de VRT de RTBF (<https://www.rtbf.be/>, *Radio-Télévision belge de la Communauté française*). Net als VRT is RTBF een overheidsbedrijf (*een autonoom overheidsbedrijf met een cultureel karakter*) dat een *beheersovereenkomst* heeft met de Franse Gemeenschap van België, die elke vijf jaar wordt heronderhandeld. Net als VRT wordt RTBF gefinancierd door de overheid (75% van de middelen), en de overige 25% is afkomstig van reclame, sponsoring en andere commerciële activiteiten (www.rtbf.be).

Volgens het 2022 Reuters Digital News Report genieten zowel de VRT als de RTBF een hoog vertrouwen bij de Belgische consumenten. VRT NWS staat bovenaan bij Vlaamse nieuwsmerken, met 77% van de respondenten die vertrouwen hebben in het platform. Ook in Wallonië wordt RTBF News gezien als het meest betrouwbare nieuwsmerk, met 68% van de respondenten die aangeven vertrouwen te hebben in het nieuwsmerk. Bovendien hebben beide instanties een aanzienlijk wekelijks bereik. Specifiek bereikt VRT NWS online, het platform dat voor dit onderzoek is gebruikt, wekelijks 40% van de respondenten en behaalt daarmee de tweede positie in Vlaanderen na Het Laatste Nieuws online (47%). RTBF News online staat ook op de tweede plaats, met een wekelijks bereik van 28%, na RTL News online (34%).

Een belangrijk aspect van PEA is de mogelijke selectiebias bij het kiezen van de te analyseren documenten (Hutter, 2014). Voor de Belgische casus worden zowel VRT NWS online als RTBF News online hoog aangeschreven in België en staan ze bovenaan wat betreft de betrouwbaarheid in hun respectieve gemeenschappen. In vergelijking met andere landen kan worden gesteld dat nationale nieuwsagentschappen met een kleinere geografische dekking, zoals VRT en RTBF, eerder kleinere gebeurtenissen gemakkelijker oppikken. Dit in tegenstelling tot grotere agentschappen, zoals RAI in Italië, waar een vergelijkbaar bescheiden evenement misschien niet de aandacht trekt vanwege het bredere geografische bereik. Ter illustratie: de VRT NWS berichtte over een staking in een woonzorgcentrum in Tongeren

waarbij 25 werknemers betrokken waren (Radio 2 & Schoofs, 2022), een berichtgeving die bij de grotere omroep RAI in Italië voor een gelijkaardige kleinschalige actie minder waarschijnlijk zou zijn.

2.1.1. Artikels verzamelen

Voor zowel VRT NWS als RTBF werden artikels gezocht met de zoektermen "werknemersprotest", "staking" en "vakbondsprotest" in het Nederlands (voor VRT NWS) en Frans (RTBF). Alleen artikels gepubliceerd tussen 1 januari 2021 en 1 augustus 2022 werden behouden.

De website van VRT NWS heeft een zoekmachine, die werd gebruikt om artikels in het Nederlands te verzamelen. De zoekmachine heeft slechts één beschikbare filter, die gebaseerd is op tags die aan elk van de verschillende artikels worden toegekend (bijvoorbeeld *economie*, *wetenschap*). Om artikels over protestmanifestaties buiten België uit te sluiten, werd de filter 'binnenland' toegepast. Aangezien er geen datumbereikfilter is en de zoekresultaten niet worden gesorteerd (niet alfabetisch, noch op datum), werden alle artikels handmatig gecontroleerd om te verifiëren of ze binnen het datumbereik vielen. Daarna werd Google search gebruikt (met als zoekterm site:vrt.be) om te controleren of we geen artikels over het hoofd hadden gezien. Google search heeft wel een datumfilter, maar kan niet filteren op artikels met protestmanifestaties in België alleen. Met behulp van zowel de VRT NWS zoekmachine als Google werden 66 manifestaties gevonden voor de drie trefwoorden (zie tabel 4). De zoekterm "vakbond betoging" werd vervolgens gebruikt omdat deze activiteit een van de belangrijkste activiteiten is binnen het Belgische vakbondsrepertoire. Op deze manier werden zes extra manifestaties gevonden. Tabel 1 geeft een overzicht van alle manifestaties die in de analyse zijn opgenomen, per zoekterm en per bron.

Vervolgens werd RTBF News doorzocht. Aangezien de zoekmachine op de RTBF-website een Google-plugin is, werd Google search onmiddellijk gebruikt om te kunnen filteren op datum. Alle RTBF-artikels werden zo teruggevonden met behulp van de zoekterm site:rtbf.be. Uiteindelijk werden 112 artikels van RTBF opgenomen in de analyse.

Tabel 4. Overzicht van alle onderzochte manifestaties per zoekterm en per bron

Zoekterm	Bron	Gebruikte zoekterm	Aantal	Percentage (%)
Werknemersprotest	RTBF	Employé protestation	1	0.5
	VRT NWS	Werknemer protest	0	0
Staking	RTBF	Grève	95	51.6
	VRT NWS	Staking	49	26.6
Vakbondsprotest	RTBF	Syndicat protestation	3	1.6
	VRT NWS	Vakbond protest	17	9.2
TOTAAL			165	
Vakbondsmanifestatie	RTBF	Syndicat manifestation	13	7.1
	VRT NWS	Vakbond betoging	6	3.3
TOTAAL'			184	

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

Zoektermen in het Frans op de RTBF-website leverden meer artikels op dan dezelfde termen in het Nederlands op de website van VRT NWS. Er werden bijvoorbeeld 49 artikels over stakingen gevonden op VRT NWS, bijna het dubbele (95) op RTBF News. Dit is des te opmerkelijker als men bedenkt dat de zoekopdracht eerst werd uitgevoerd op VRT NWS: artikels over manifestaties die zowel op VRT NWS als op RTBF News werden gepubliceerd, werden dus gecodeerd als gevonden op VRT NWS. Het verschil in artikels per nieuwsmidium geeft de indruk dat er ofwel meer protestmanifestaties zijn in Wallonië of dat RTBF News verhoudingsgewijs meer protestmanifestaties verslaat dan VRT NWS (er is dus een verschil in bias tussen VRT NWS en RTBF News), of een combinatie van beide. Om deze kwestie verder te onderzoeken, geeft tabel 5 het aantal manifestaties per regio weer. De regio van een protestmanifestatie hangt af van de werkplek van de betrokken personen: een staking in een ziekenhuis in Luik wordt beschouwd als een gebeurtenis in Wallonië, terwijl een Nationale

Actiedag in Brussel mensen uit heel België aantrekt en dus wordt beschouwd binnen de regio 'België'.

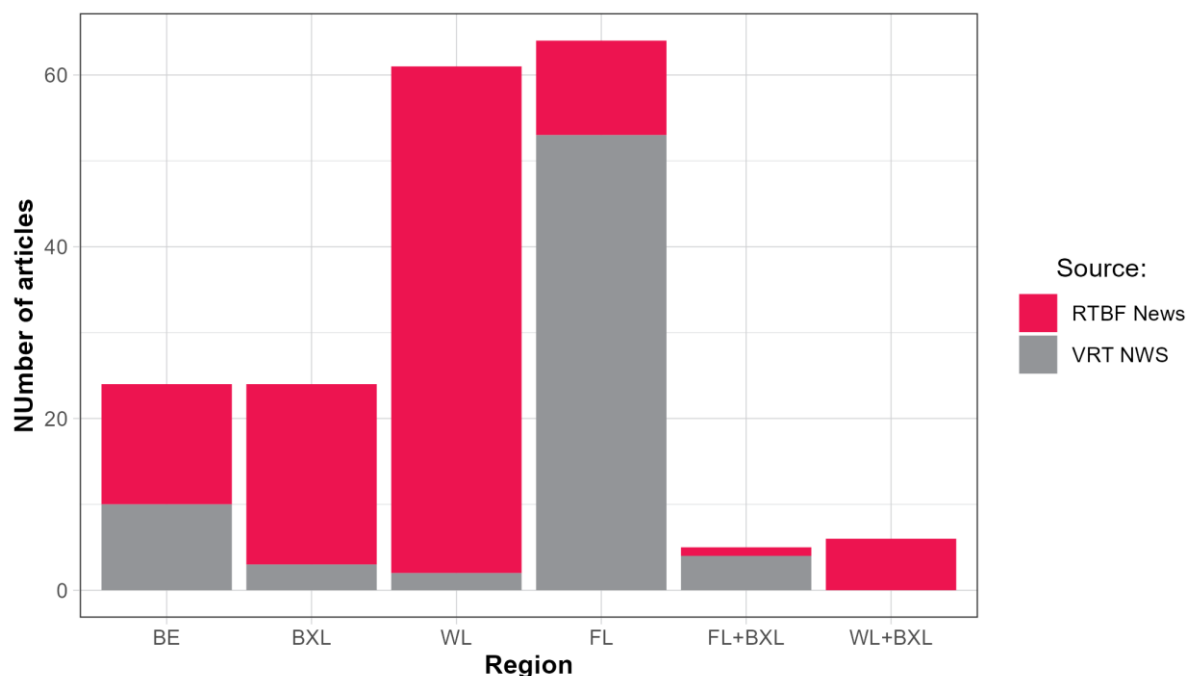
Tabel 5. Protestmanifestaties per regio.

Regio	Aantal	Percentage (%)
Vlaanderen (VL)	64	34.8
Wallonië (WL)	61	33.2
België (BE)	24	13
Brussel (BXL)	24	13
WL+BXL	6	3.2
VL+BXL	5	2.7

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

Als we kijken naar het aantal manifestaties per regio, wordt het beeld genuanceerder. Hoewel RTBF News het dubbel zoveel manifestaties rapporteert als VRT NWS, opgedeeld per regio, zijn er evenveel protestmanifestaties in Vlaanderen als in Wallonië. Gezien de verschillen in de werkende bevolking tussen Vlaanderen, Wallonië en Brussel (respectievelijk 3, 1,4 en 0,5 miljoen mensen) wijst dat echter nog steeds op proportioneel meer protestmanifestaties in Vlaanderen dan in Wallonië. Of dit te wijten is aan de rapportagebias van VRT NWS en RTBF News, aan een neiging tot protesteren van Waalse werknemers, of aan beide, is nog steeds moeilijk te zeggen. Figuur 5 onderzoekt de rapportagebias van beide nieuwsmedia. In elke regio behalve Vlaanderen en de samengestelde regio Vlaanderen + Brussel, meldt RTBF News meer protestmanifestaties, terwijl pas na de zoekopdracht op VRT NWS wordt gezocht. Er lijken tekenen te zijn van onderrapportage door de VRT NWS over protestmanifestaties, overrapportage door RTBF News of beide.

Figuur 5. Protestmanifestaties per regio en per bron.



Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

2.1.2. Specifieke punten bij het coderen van de artikels

Alle artikels werden vervolgens gecodeerd. Wat de locatievariabele betreft: alle gemeenten die samen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vormen, werden gecodeerd als Brussel. Bovendien werd een regio-variabele toegevoegd om een extra indicatie te hebben van de locatie van een protestmanifestatie. Manifestaties die plaatsvinden binnen de grenzen van Vlaanderen, Wallonië of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden als dusdanig gecodeerd. Wanneer manifestaties betrekking hebben op meerdere regio's, zoals toen leerkrachten van het Franstalig onderwijs protesteerden in Brussel in februari 2022 (Noulet, Sirlereau, Quach, Lepage & Belga, 2022), werden de manifestaties gecodeerd als betrekking hebbend op meerdere regio's. Evenementen waaraan werknemers uit het hele land deelnamen, werden gecodeerd als regio België.

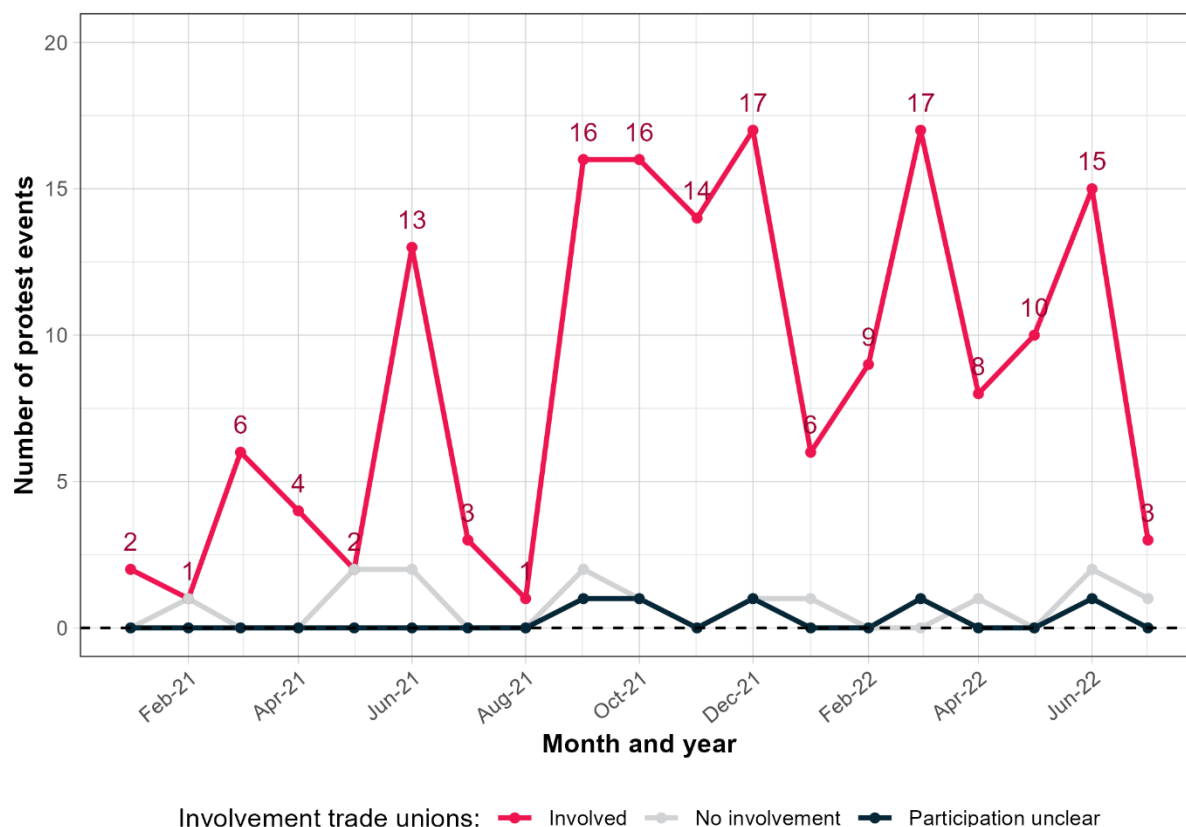
2.2. Belangrijkste kenmerken van vakbondsmobilisaties in België

2.2.1. Vakbondsactiviteit in 2021-2022

De Belgische vakbonden vertonen sterke mobilisatiecapaciteiten, met een vakbondsdichtheid van ongeveer 50% en een opmerkelijke actiebereidheid, die vooral duidelijk is in de provincies Henegouwen en Luik (Vandaele, 2023b). Volgens gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)⁸ en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) waren er 332.873 stakingsdagen in 2021, wat neerkomt op 85 per 1000 werknemers, en 327.300 stakingsdagen in de eerste twee kwartielen van 2022, wat neerkomt op 78 per 1000 werknemers. In 2022 zouden er uiteindelijk twee keer zoveel stakingsdagen zijn als in 2021. Als we Figuur 6 bekijken, lijken de hier geanalyseerde manifestaties dezelfde trend te volgen. In de eerste maanden van 2021, tot augustus, zijn er relatief weinig manifestaties, met een opvallende stijging in juni. Dit kan worden toegeschreven aan het effect van de COVID-19-pandemie, die grootschalige bijeenkomsten in 2020 en het grootste deel van 2021 onmogelijk maakte. Daarna, in september 2021, neemt het aantal gevonden manifestaties toe, met een piek van 19 manifestaties in december 2021. Twee verdere pieken volgen in maart 2022 en juni 2022. Uit de grafiek blijkt verder dat bij vrijwel alle manifestaties vakbonden betrokken waren, wat aangeeft hoe nauw verweven de vakbonden zijn met alle arbeidersbewegingen in België.

⁸ De RSZ-gegevens maken geen onderscheid tussen niet gewerkte dagen door stakingen of door lockouts. Aangezien lockouts nauwelijks voorkomen in België, komen deze cijfers bijna perfect overeen met de werkelijke stakingsdagen in België.

Figuur 6. Aantal protestmanifestaties naar betrokkenheid van de vakbond



Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

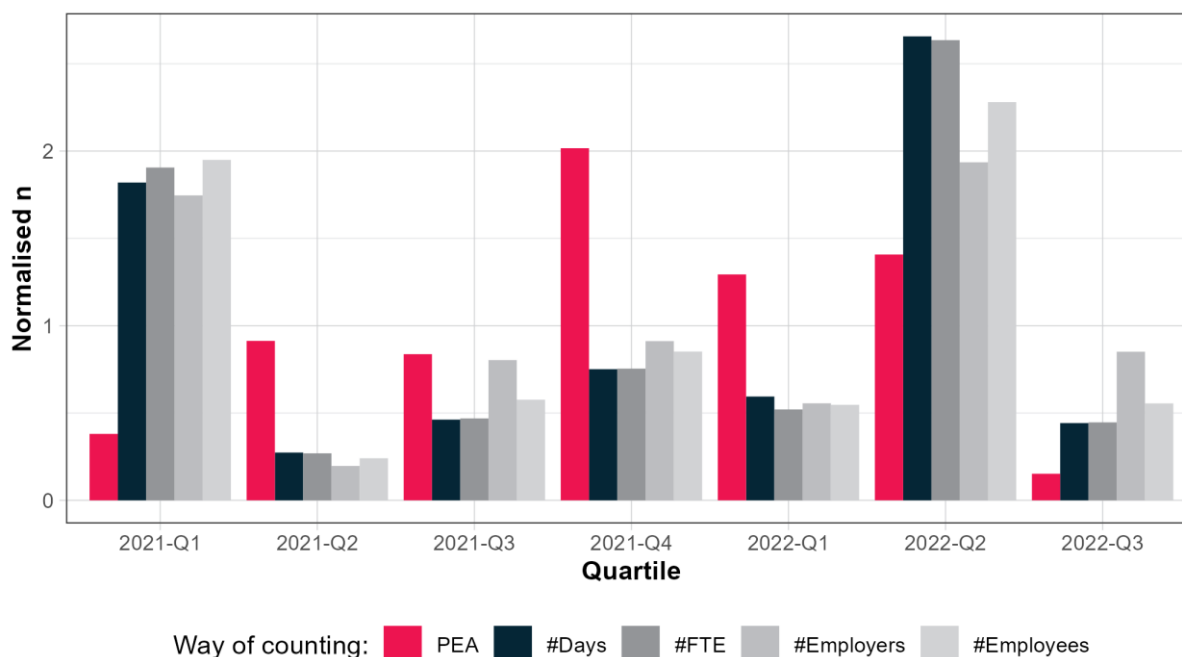
2.2.2. De trend van protestmanifestaties

In het licht van de gedetailleerde inzichten die de RSZ-gegevens bieden met betrekking tot het aantal stakingen in België, is het niet meer dan logisch om een vergelijkende analyse uit te voeren met de gegevens die in deze studie werden verzameld. De RSZ-gegevens worden gerapporteerd in vier verschillende statistieken: het totale aantal stakingsdagen, het totale aantal voltijdse equivalenten (VTE), het aantal getroffen werkgevers en het aantal betrokken werknemers. Omdat deze statistieken in schaal variëren, werden ze genormaliseerd door het aantal stakingsdagen, werkgevers, werknemers en VTE's per kwartiel te delen door hun respectieve gemiddelden, zodat ze in dezelfde grafiek konden worden weergegeven (Figuur 7). Op dezelfde manier werd dit normalisatieproces toegepast op het aantal protestmanifestaties per kwartiel, waardoor alle vijf data in één grafiek konden worden opgenomen.

Uit een eerste observatie blijkt dat, met uitzondering van het derde kwartiel van 2021, het aantal protestmanifestaties geen duidelijke correlatie lijkt te vertonen met het werkelijke aantal protestdagen, voltijdse equivalenten (VTE's), betrokken werkgevers of betrokken werknemers. Dit gebrek aan correlatie kan worden toegeschreven aan het feit dat de PEA-methodologie het aantal manifestaties in de mediaverslaggeving telt, terwijl de RSZ-data verschillende waarden rapporteren die gerelateerd zijn aan het aantal betrokken betogers in plaats van het aantal manifestaties. Belangrijk is dat dit verschil geen reden tot zorg is, omdat het de verschillende focus van elke benadering weerspiegelt.

Twee specifieke kwartielen kunnen worden verduidelijkt door het feit dat de drie vakbonden twee nationale actiedagen organiseerden. In maart 2021 was er zowel een nationale stakingsdag als een nationale actiedag, wat bijdroeg aan een lager aantal manifestaties maar een aanzienlijk aantal deelnemers. Evenzo trok een nationale actiedag in juni 2022 70.000 demonstranten naar Brussel, wat verder illustreert hoe gecoördineerde nationale manifestaties invloed hebben op de waargenomen patronen. De drie manifestaties draaiden om de thema's stijgende prijzen en de loonwet, zoals nader zal worden toegelicht in hoofdstuk 2.3.

Figuur 7. Aantal manifestaties met gebruik van PEA versus gegevens van de RSZ

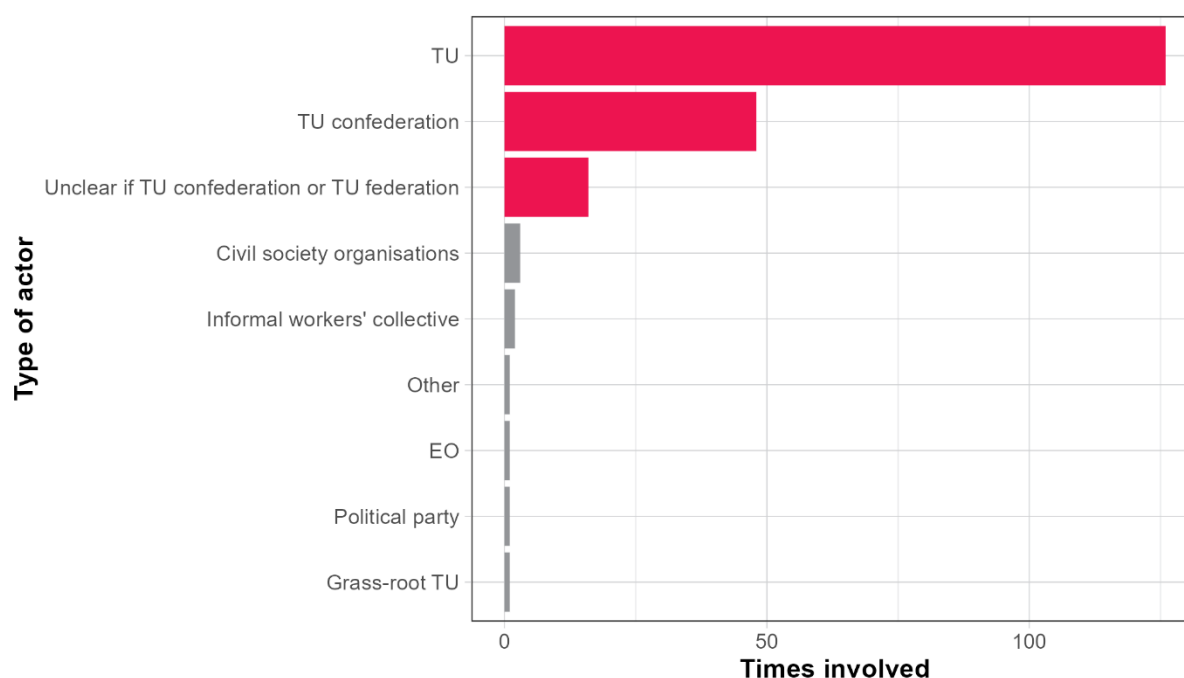


Bron: Eigen berekeningen van de auteurs. Met behulp van gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (<https://www.rsz.be/stats/gelijkgestelde-periodes-kwartaalstatistiek#data>)

2.2.3. Topologie van manifestaties

Zoals blijkt uit Figuur 8 zijn vakbonden nauw verbonden met stakingsacties en werknemersacties in België. De actoren die het vaakst betrokken zijn bij de onderzochte manifestaties zijn vakbonden en vakbondsfederaties; andere actoren zijn slechts in zeldzame gevallen aangetroffen. Merk op dat het ACV/CSC en het ABVV/FGTB beide federaties zijn met respectievelijk 10 en 7 aangesloten vakbonden. De aangesloten vakbonden van de ACLVB/CGSLB hebben niet de omvang, noch de onafhankelijkheid die hun tegenhangers binnen de christelijke en socialistische vakbonden hebben, vandaar dat de ACLVB/CGSLB in de gegevens als één vakbondsfederatie wordt behandeld (Vandaele, 2023a).

Figuur 8. Keren dat een bepaalde actor betrokken was bij een protestmanifestatie



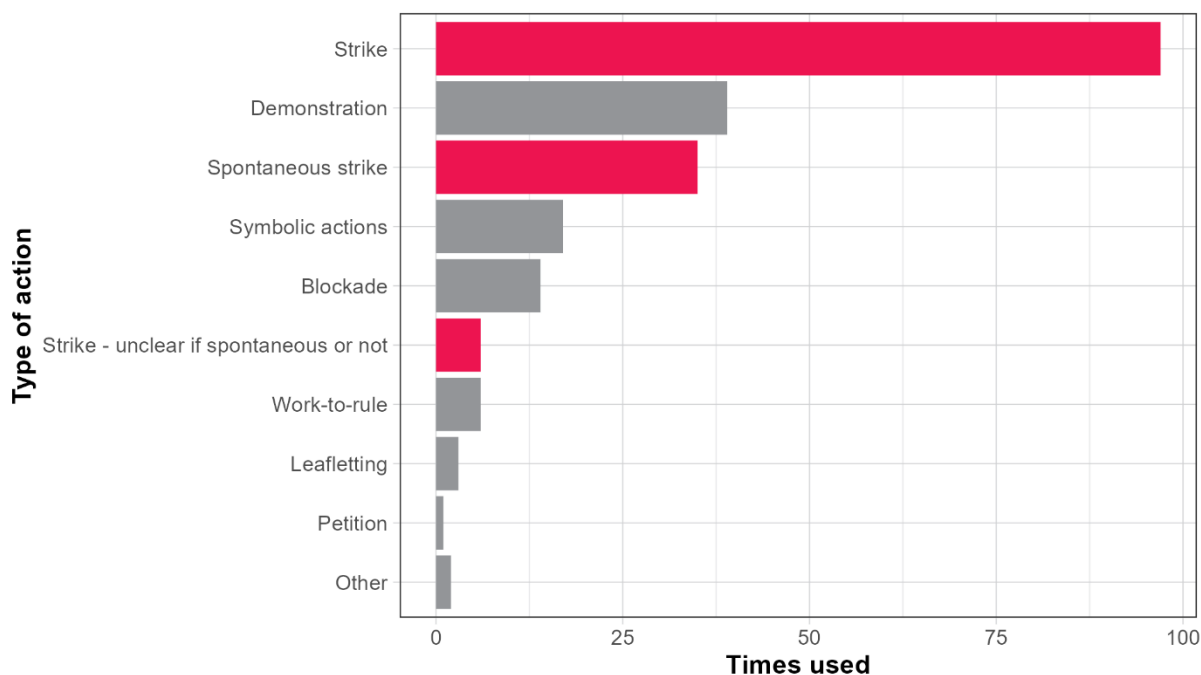
* VB = vakbond, WGO = werkgeversorganisatie.

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

De meest voorkomende vorm van protestactie in de gegevens zijn stakingen, zoals blijkt uit figuur 9. In België moeten stakingen over het algemeen van tevoren worden aangekondigd en moeten de vakbonden een opzegtermijn in acht nemen. De specifieke procedure hangt af van het betrokken paritair comité. Vakbondsleden die deelnemen aan door de vakbond georganiseerde betogingen ontvangen vaak stakingsvoordelen van hun vakbond (Vandaele,

2023a). Gezien deze context staan spontane stakingen verrassend genoeg nog steeds op de derde plaats van meest gebruikte actievormen. Betogingen komen op de tweede plaats, wat het brede inzet van deze protestactie illustreert, voornamelijk in campagnes op nationaal niveau.

Figuur 9. Meest gebruikte actievormen



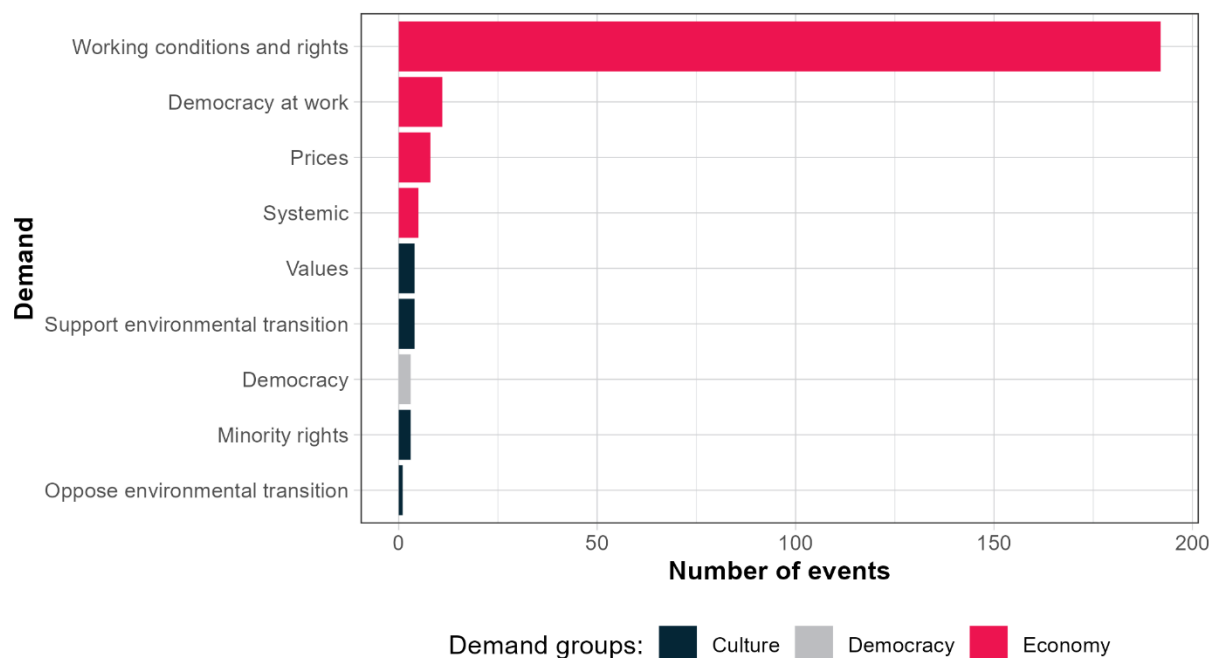
*Alle soorten staking zijn roze gekleurd.

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

Dat stakingen de meest gebruikte vorm van actie zijn, komt deels doordat er expliciet is gezocht naar nieuwsartikelen met de zoekterm "staking". Dit kan ook worden verklaard door de verwevenheid van vakbonden met de bredere arbeidersbeweging in het land. Bij vrijwel alle onderzochte protestmanifestaties waren vakbonden aanwezig.

Alle onderzochte protestmanifestaties hadden betrekking op een of meerdere van negen thema's, gegroepeerd in drie groepen (zie Figuur 10). 83,1% van de manifestaties ging over arbeidsomstandigheden en rechten, waaruit blijkt dat bijna alle onderzochte protestmanifestaties gingen over onderwerpen die nauw verband hielden met de werkplek. Geen van de andere thema's kwam in meer dan 5% van de manifestaties voor.

Figuur 10. Aantal protestmanifestaties per thema

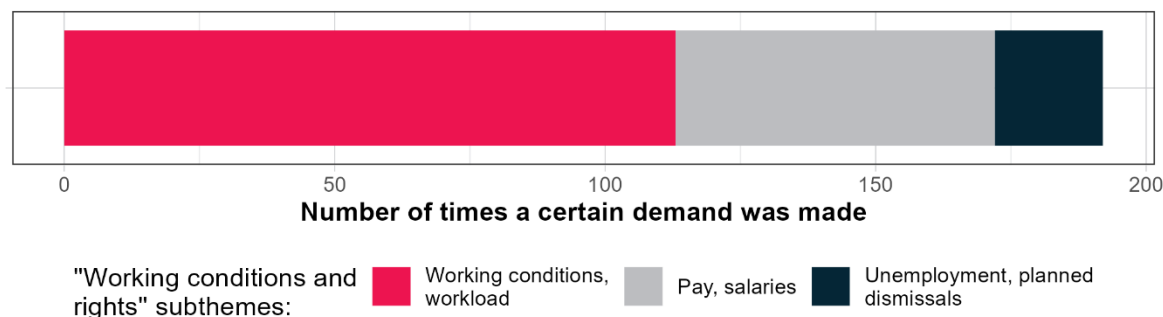


* Merk op dat werknemers bij één protestmanifestatie meerdere eisen kunnen hebben.

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

Omdat de eisen rond arbeidsomstandigheden en rechten zo vaak voorkwamen, werden deze manifestaties verder onderzocht om subthema's te onderscheiden (figuur 11). Uit deze analyse bleek dat de meeste van deze eisen (113) betrekking hadden op de arbeidsomstandigheden en de werklust van werknemers. Voorbeelden hiervan zijn stakingen vanwege onderbezetting, gevallen van agressieve klanten of ontevredenheid over verlofregelingen. 59 keer stelden de stakers eisen over lonen en salarissen, 20 keer ging het om eisen over werkloosheid en geplande ontslagen.

Figuur 11. Aantal protestmanifestaties per thema



* Merk op dat werknemers bij één protestmanifestatie meerdere eisen kunnen hebben.

Bron: Eigen berekeningen van de auteurs.

2.3. Belangrijkste campagnes

2.3.1. De campagne tegen de loonwet

De belangrijkste campagne van de vakbonden sinds 2017, en die dus deels is opgenomen in de onderzochte periode (januari 2021 - juli 2022) die door de PEA is geanalyseerd, draait om de prijsdynamiek en de loonwet. Zoals reeds aangekaart in de inleiding, legt de Belgische loonwet een bovengrens vast voor mogelijke loonsverhogingen die worden overeengekomen in onderhandelingen tussen de sociale partners. Terwijl voorstanders van de wet, met name werkgeversorganisaties, de noodzaak ervan beargumenteren door te wijzen op de historische loonkloof tussen België en de buurlanden, verzetten de vakbonden zich hevig tegen de wetgeving, vooral sinds de aanscherping ervan in 2017. Acties tegen de Loonwet gaan verder dan alleen het verzet tegen de wet zelf en richten zich consequent op bredere problemen, zoals de stijgende kosten van levensonderhoud, stijgende energieprijzen en verschillende factoren die bijdragen aan een dalende koopkracht. De loonwet wordt consequent genoemd als een van de factoren die deze problemen verergeren. Daarom moet deze voortdurende campagne tegen de loonwet niet alleen worden gezien als een verzet tegen deze wetgeving, maar ook als een reactie op de bredere problematiek van de stijgende prijzen.

Aangezien de pandemie tijdelijk alle grootschalige acties heeft stilgelegd, is de eerste protestmanifestatie tegen de loonwet die in de databank wordt aangetroffen, een nationale manifestatie in Brussel op 6 december 2021, door het ACV/CSC en het ABVV/FGTB. Een

groep van 6000 demonstranten kwam bijeen om hun verzet tegen de wet en hun bezorgdheid over de dalende koopkracht te uiten. Vervolgens organiseerden beide vakbonden eind maart een meer lokale mobilisatie in Luik, waarbij 3000 betogers samenkwamen voor de gebouwen van het ABVV/FGTB; het aantal ACV/CSC-deelnemers werd niet bekendgemaakt.

In de aanloop naar de nationale actiedag in juni 2021 vonden er voorbereidende activiteiten plaats, waaronder twee manifestaties in Luik en Namen op 22 april, die samen ongeveer 7000 demonstranten bijeen brachten. Op 31 mei vond in Herstal een kleinschalige demonstratie plaats door ABVV/FGTB -leden. Op 13 juni liet het ABVV een symbolische luchtballon op in Hasselt. Het hoogtepunt vond plaats tijdens de nationale actiedag op 22 juni 2022, waarbij de drie vakbonden samen ongeveer 70.000 betogers verzamelden in Brussel; dit ging gepaard met stakingen in bepaalde sectoren. Belangrijk is dat drie politieke entiteiten binnen het regeringskader, namelijk Groen (Vlaamse groenen), Vooruit (Vlaamse socialisten) en de PS (Waalse socialisten), actief deelnamen aan de mars, waarbij Groen en de PS zelfs hun respectieve voorzitters afvaardigden.

De campagne tegen de loonwet en de prijsstijgingen duurde langer dan de periode die hier wordt geanalyseerd. Op 21 september vond een opmerkelijke mobilisatiedag plaats, waaraan ongeveer 10.000 vakbondsleden actief deelnamen. Vervolgens vond op 9 november een grootschalige actie- en stakingsdag plaats. Tot slot was er op 16 december een nationale vakbondsdemonstratie waaraan ongeveer 16.500 demonstranten deelnamen (Vandaele, 2020).

Bij het ter perse gaan van dit verslag bestond de loonwet nog steeds, ongewijzigd, ondanks de acties van de vakbonden hiertegen. In de huidige context van een federale regering die bestaat uit zowel economisch rechtse (de Vlaamse liberalen van Open-VLD en Waalse liberalen van MR) als linkse (Groen, Vooruit, PS en de Waalse groenen Écolo) partijen, is het zeer onwaarschijnlijk dat de wet zal worden gewijzigd voor de volgende verkiezingscyclus. Frank Vandenbroucke, minister van Volksgezondheid, van Vooruit, liet op 1 mei 2022 weten dat gesprekken over een hervorming van de wet niet aan de orde zijn. Hij legde uit dat zijn partij er niet in was geslaagd om een mogelijke hervorming in het huidige regeerakkoord op te nemen (Paelinck, 2022).

2.3.2. De Waalse lerarencampagne

De vijf Waalse onderwijsvakbonden⁹ (CSC Education, FGTB CGSP Education, FGTB SETCa SEL, SLFP Enseignement en CGSLB Appel) startten begin 2022 een grootschalige campagne waarin ze pleitten voor meer respect voor hun beroep en aandacht voor de zware administratieve werklast en de verslechtering van hun arbeidsomstandigheden. Tijdens de COVID-19-pandemie hebben de leraren hun gezondheid op het spel gezet om te kunnen blijven lesgeven. Volgens de vakbonden bleef elke erkenning van de Franse Gemeenschapsregering in de vorm van beleidswijzigingen na de pandemie echter uit. Op 10 februari 2022 kwamen meer dan 5.000 leerkrachten op straat in Brussel, tijdens de grootste Waalse lerarenstaking in meer dan tien jaar (Sanen, 2022). De betogers laakten het gebrek aan erkenning, het chronisch lerarentekorten, de toenemende administratieve werkdruk, de te grote klassen, de eisen van ouders en onvoldoende investeringen in de sector en waren ontevreden over de sectorale overeenkomsten. Bovendien was er een grootschalige onderwijshervorming (*le Pacte pour un enseignement d'Excellence*) aan de gang die de systemische problemen zou aanpakken, maar dit gebeurde op een "onevenwichtige manier", aangezien vooral de eisen van de onderwijskoepels (*de inrichtende machten*¹⁰) werden ingewilligd en niet die van de leraren (CSC, 2022).

Een maand later, op 29 maart, vond er nog een grote bijeenkomst van 6.000 leerkrachten plaats in Mons, gevolgd door een grote bijeenkomst van meer dan 10.000 leerkrachten in Luik op 5 mei, opnieuw gericht tegen de regering van de Franstalige Gemeenschap.

In antwoord op de eisen van de vakbonden werd een werkgroep opgericht voor een constructieve dialoog tussen de regering en de vakbonden. Dit hielp om de demonstranten tot bedaren te brengen. Het gebrek aan financiële middelen geeft de regering echter weinig

⁹ Aangezien onderwijs een gewestelijke bevoegdheid is, is het paritair comité voor het onderwijs (PC 225) een zogenaamd 'leeg' paritair comité. De daadwerkelijke onderhandelingen vinden plaats binnen twee afzonderlijke sub-paritaire comités, die specifiek zijn aangewezen voor elk gewest (PC 225.01 en CP 225.02). Als gevolg hiervan onderhouden zowel het ACV/CSC als het ABVV/FGTB aparte aangesloten vakbonden voor de Waalse en Vlaamse onderwijssector. CSC Enseignement dient bijvoorbeeld uitsluitend Waalse leraren en wordt hier dus niet ACV/CSC Enseignement genoemd.

¹⁰ Het Belgische onderwijs is gestructureerd in drie *onderwijsnetten*: scholen die eigendom zijn van de gemeenschappen, gesubsidieerde openbare scholen en gesubsidieerde vrije scholen. Elk van deze groepen omvat verschillende onderwijskoepels, entiteiten die meerdere scholen binnen hun respectieve netwerken overzien. Binnen de Franstalige Gemeenschap zijn deze organisaties Wallonie-Bruxelles Enseignement, de provincies, de gemeentebesturen en de Franse Gemeenschapscommissie.

armslag om op korte termijn maatregelen te nemen, tot groot ongenoegen van de vakbonden. De snelheid waarmee de hervorming werd uitgevoerd, werd ook vertraagd om de werkgroep meer ademruimte te geven.

2.3.3. Andere campagnes

Er waren weliswaar meer campagnes binnen de dataset, maar deze waren van lokale aard en worden hier niet behandeld.

2.4. Samenvattende conclusie van de analyse van de protestmanifestaties

De tendens naar collectieve actie van vakbonden in België wordt deels beïnvloed door het gebruik van gecentraliseerde stakingsfondsen en de alomtegenwoordigheid van vakbonden binnen bedrijven. Deze prevalentie wordt gedreven door de verplichting om comités voor preventie en bescherming op het werk en ondernemingsraden op te richten wanneer een bepaald aantal werknemers wordt bereikt (Vandaele, 2023a). Collectieve acties vinden op alle niveaus plaats; mobilisaties komen vaker voor op nationaal niveau, terwijl stakingsacties meer lokaal zijn. Typisch worden dergelijke acties vrijwel altijd ondersteund, zo niet geïnitieerd door (een van) de drie vakbonden. Het is niet ongewoon dat vakbonden een front vormen. Regelgevende mechanismen, zoals clausules voor sociale vrede en aanzeggingstermijnen, dienen om stakingsactiviteiten te reguleren en te beperken (Vandaele, 2023a). Ondanks deze regels komen spontane stakingen nog steeds regelmatig voor.

Arbeidsmobilisaties worden voornamelijk georkestreerd door de vakbonden zelf. Er bestaan wel samenwerkingsverbanden tussen vakbonden en andere actoren binnen het maatschappelijk middenveld, maar deze zijn meestal eenrichtingsverkeer, waarbij vakbonden andere actoren en hun acties ondersteunen in plaats van andersom. De sectoren die volgens de geanalyseerde gegevens het meest getroffen worden door collectieve acties zijn de industriële sector, de detailhandel en de gezondheidszorg. Opmerkelijk is dat deze acties meestal kleinschalig waren, aangezien de twee nationale campagnes algemene campagnes waren tegen de loonwet en de stijgende prijzen, en de Waalse onderwijsvakbonden. Het is hier belangrijk om te benadrukken dat de COVID-19-maatregelen ook van invloed waren op de mate waarin grootschalige manifestaties konden worden georganiseerd.



Het succes van een collectieve actie, en meer bepaald van een staking, is erg moeilijk vast te stellen. De campagne tegen de loonwet heeft tot nu toe niet geleid tot een wetswijziging, maar de regering heeft wel bepaalde maatregelen voorgesteld om de stijgende kosten van levensonderhoud tegen te gaan. De campagne van de Waalse onderwijsvakbonden loopt nog en de regering heeft al een aantal toegevingen gedaan.

3. Kwalitatieve analyse: interviews

3.1. Inleiding

Om de resultaten van de bureauonderzoek en de PEA verder uit te werken, werden interviews afgenomen van de belanghebbenden die betrokken zijn bij de sociale dialoog in België. De interviewfase vond plaats tussen juli en september 2023, één extra interview vond plaats in februari 2024. De meeste interviews werden online afgenomen, om de deelname te vergemakkelijken en de logistieke belemmeringen tot een minimum te beperken. Deze benadering verlaagde niet alleen de kosten voor de deelnemers, maar zorgde er ook voor dat ze meer geneigd waren om deel te nemen aan het proces. Bemoedigend genoeg toonde geen van de respondenten enige terughoudendheid of ongemak bij deze vorm van interview. In totaal werden 15 interviews afgenomen (zie tabel 6), waardoor een rijk en divers scala aan perspectieven kon worden verzameld en onderzocht.

Tabel 6. Overzicht interviews.

Actor	Aantal interviews + details
Vakbonden (VB)	1 ABVV (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden)
	3 ACV/CSC (ACV Dienstenverbond en ACV/CSC Bouw, Industrie en Energie)
	2 ACLVB/CGSLB
Werkgeversorganisaties (WGO)	4 (Nationaal, Chemie, Luchtvaart en Gezondheidszorg)
Overheidsadministratie	1 (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)
Politieke elite	2 (parlementsleden Federaal Parlement Vlaams Belang & Vooruit)
Maatschappelijke bewegingen	1 (Beweging.net)
Nationale Arbeidsraad	1
TOTAAL	15

3.2. Opvattingen over het collectief onderhandelingsproces

3.2.1. Gaat het proces van collectieve onderhandelingen de goede kant uit?

Een van de belangrijkste kenmerken van het Belgische systeem van sociale dialoog is de bipartiete structuur, die wordt georganiseerd en gefaciliteerd door de staat. De algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (CA) van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg speelt hierin een actieve rol, vooral op sectoraal niveau. De belangrijkste rol van de algemene directie CA is het erkennen van CAO's tussen de sociale partners. Voordat ze officieel worden erkend als een collectieve

arbeidsovereenkomst onder de wet van '68¹¹, worden alle CAO's naar de algemene directie CA gestuurd voor een formele wettigheidscontrole. De algemene directie CA controleert de wettigheid van de CAO en bepaalde opmaakvereisten. Als de CAO's onder deze wet worden erkend, gelden de bepalingen ervan voor alle ondertekenaars en lidorganisaties van de ondertekenaars. Wanneer de ondertekenaars van nationale of sectorale CAO's daarom vragen, controleert de algemene directie CA ook de inhoud van een CAO waarop de CAO wordt uitgebreid en zo deel gaat uitmaken van het collectieve arbeidsrecht van België. Als een CAO op deze manier wordt uitgebreid, is deze van toepassing op alle bedrijven en werknemers die onder het betreffende paritair comité vallen, of op de hele economie als het een nationale CAO is. Dit systeem van CAO-uitbreiding stimuleert bedrijven om lid te worden van hun sectorfederaties. Werkgevers moeten zich houden aan de afspraken die binnen hun paritair comité worden gemaakt vanwege het uitbreidingsmechanisme, en daarom kunnen ze maar beter deel uitmaken van de sectorfederatie om de onderhandelingen te kunnen beïnvloeden. Hoewel het gebruik van het uitbreidingsmechanisme vrijwillig is, gaven alle geïnterviewden aan dat hun CAO's standaard worden uitgebreid. Deze praktijk is ook duidelijk zichtbaar op nationaal niveau, waar van de 19 CAO's die tussen 1 januari 2021 en 31 juli 2022 werden bereikt, er 18 werden uitgebreid (FOD WASO, 2023).

Ten tweede richt de algemene directie CA alle paritaire comités op en houdt zij toezicht op hun samenstelling. Aan het hoofd van elk paritair comité staat iemand van de algemene directie CA. Elk paritair comité heeft ook een secretaris die van de algemene directie CA komt. Hun rol is te fungeren als sociale bemiddelaars: ze zorgen ervoor dat alle onderhandelingen productief en binnen de wettelijke grenzen verlopen en houden enerzijds toezicht op de autonomie van de sociale partners en anderzijds op hun verantwoordelijkheid. Dit 'beheer' van de paritaire comités door de staat betekent ook dat de sociale partners elkaar niet hoeven te zoeken als ze willen onderhandelen. Vanaf het moment dat een ondernemer zijn eerste werknemer in dienst neemt, moet hij deel uitmaken van een paritair comité en de bijhorende CAO's naleven. Het niet naleven van nationale of sectorale CAO's van het paritair comité is strafbaar. De inspectiediensten van de algemene directie CA zijn bevoegd om overtredingen van de CAO's vast te stellen en vervolgens boetes op te leggen.

¹¹ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De rol van de algemene directe CA en meer in het algemeen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg helpt de stabiliteit te bewaren in alle sociale dialoog in België. De sterke institutionalisering vormt een basislijn die ervoor zorgt dat zelfs wanneer de verhoudingen tussen de sociale partners verzuren, de halfjaarlijkse onderhandelingscyclus doorgaat en alle comités blijven functioneren. De institutionalisering versterkt ook de partners zelf, zoals we hier zullen toelichten.

Het eerste aspect daarvan is de beperkende deelname aan collectieve onderhandelingen. Alle organen waar de dialoog tussen de sociale partners plaatsvindt, zijn gebaseerd op pariteit, wat betekent dat een gelijk aantal werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers erin zetelt. De deelname is gebaseerd op representativiteit: alleen organisaties die representatief worden geacht voor hun achterban kunnen deelnemen aan de sociale dialoog. Aan werknemerszijde betekent dit dat alleen het ACV/CSC, het ABVV/FGTB en de ACLVB/CGSLB vertegenwoordigers kunnen aanwijzen voor de NAR, de CRB, de paritaire comités, de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Het systeem van exclusiviteit wordt verder versterkt door de geldigheidsvereisten van CAO's. Alle CAO's moeten ondertekend worden door een vakbondssecretaris - een werknemer van een van de drie representatieve vakbonden. Dit betekent dat, terwijl de werknemersafgevaardigden - de werknemers die een zetel hebben in de ondernemingsraden en/of comités voor preventie en bescherming op het werk - de onderhandelingen voeren, een secretaris van de vakbond de CAO moet ondertekenen om deze van kracht te laten worden. Deze systemen betekenen ook dat gele vakbonden onmogelijk zijn in België.

[...] voor mij blijft dat een belangrijk punt. We structureren, we organiseren natuurlijk heel sterk. En dus geven we autonomie. Als regering, als politici, geven we autonomie aan de sociale partners, maar voor mij is het heel belangrijk dat autonomie samengaat met verantwoordelijkheid. Toch? En dus, als je geen verantwoordelijkheid neemt, dan zal dat systeem natuurlijk niet blijven bestaan. (algemene directie CA)

Het institutionele kader van de onderhandelingen op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau wordt verder versterkt door de aanzienlijke organisatorische macht van de sociale partners. Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties hebben hoge lidmaatschapspercentages, nl.

respectievelijk 49,1% in 2019 en 83,8% in 2014¹² (OESO & AIAS, 2023). Zoals uiteengezet in paragraaf 1.1.1. draagt het gedeeltelijke Gentse systeem bij aan de hoge vakbondsdichtheid, evenals de werknemersvertegenwoordiging en het succes van de vakbonden in de dienstverlening aan hun leden. Een andere factor, die veel minder zichtbaar is, is de zogenaamde *syndicale premie*. Het lidmaatschap van een vakbond is in België relatief goedkoper dan in andere landen. Voor een voltijdse werknemer bedraagt het lidmaatschap 15 tot 20 euro per maand, wat goedkoper is dan in de meeste andere Europese landen. Bovendien bepaalt een sectorale CAO in bepaalde sectoren dat een deel van de vakbondsbijdrage aan de leden wordt terugbetaald in de vorm van een syndicale premie. De financiering van deze premie komt van de werkgever, die in ruil daarvoor sociale vrede garandeert¹³.

In bepaalde sectoren is de inzet van de syndicale premie in ruil voor sociale vrede duidelijker vastgelegd in een CAO met een boeteclausule. Dit betekent dat als de gebruikelijke manier om met een sociaal conflict om te gaan niet wordt gevolgd, de werkgever een deel of zelfs de hele bijdrage voor de syndicale premie inhoudt:

In de chemie hebben we geen boeteclausule, maar in de metaalindustrie bijvoorbeeld wel, toch? Dat wil zeggen dat als je de regels niet toepast in het geval van een sociaal conflict in een bedrijf, je het risico loopt dat je de syndicale premie misloopt en dus trekken ze een bepaald bedrag af van wat je normaal krijgt. (VB 1)

Het gebruikelijke proces om conflicten op te lossen in Belgische arbeidsrelaties omvat een reeks stappen die tot doel hebben verzoening te bereiken tussen vakbonden en werkgevers op bedrijfsniveau. Wanneer onderhandelingen in een impasse raken en een sociaal conflict dreigt, is het laatste redmiddel om een oplossing te zoeken via dialoog een verzoeningsproces binnen het paritair comité. Binnen dit comité leggen zowel de vakbondsafgevaardigden als de werkgevers hun standpunten voor aan de sectorvertegenwoordigers en de voorzitter van het comité, die vervolgens bemiddelingspogingen ondernemen om de kloof tussen de twee partijen te dichten. De voorzitter van het comité, een werknemer van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (CA), vervult een cruciale rol in dit proces. Dit onderstreept

¹² Ondanks het gebruik van de meest recente versie van de ICTWSS-database die beschikbaar was vanaf september 2023, waren er geen recentere gegevens specifiek voor België beschikbaar voor deze studie.

¹³ <https://www.hetacv.be/je-rechten/werken-in-de-privé-sector/loon/vakbondspremie#hoe-wordt-de-syndicale-premie-gefinancierd>

de leidende rol van de overheid in arbeidsgeschillen. Als de verzoeningspogingen niet tot een oplossing leiden, kan de vakbond overgaan tot collectieve acties. Een oplossing door middel van dialoog heeft echter de voorkeur:

In mijn dagelijkse werk besteed ik ongeveer 90% van mijn tijd aan onderhandelen en het afronden van overeenkomsten. Slechts ongeveer 5% van mijn tijd wordt besteed aan dreigen met stakingen, en daadwerkelijk staken neemt slechts 5% van mijn tijd in beslag. (VB 1)

Via het systeem van terugbetaling van de syndicale premie en verzoeningen binnen de paritaire comités ligt de nadruk dus op constructieve dialoog en worden collectieve acties als laatste redmiddel beschouwd. Het is echter aan de betrokken actoren om deze systemen ten volle te benutten, iets waar werkgeversorganisaties niet van overtuigd zijn:

En dat is, denk ik, waarom we ook een aanscherping van de vakbondsactie zien, omdat een overeenkomst bijna wordt gezien als collaboratie. Een overeenkomst betekent natuurlijk niet dat al je diepste wensen vervuld worden. Een overeenkomst is een compromis, een compromis waarin je een aantal dingen moet toegeven. Welnu, we merken dat het hoe langer, hoe moeilijker wordt om tot een compromis te komen. Ik veronderstel dat de collega's van de vakbonden zullen zeggen dat werkgevers daar ook de verantwoordelijkheid voor dragen. En hoewel wij zeker deels verantwoordelijk zijn, durf ik te stellen dat deze houding veel prominenter aanwezig is bij de vakbonden dan bij de werkgevers. (WGO 1)

Dit begrip van polarisatie binnen de sociale dialoog wordt grondiger geanalyseerd in paragraaf 3.2.2.

Een recente ontwikkeling in de manier waarop de sociale dialoog wordt gevoerd, is dat er steeds meer sprake is van decentralisatie, ook al blijft het sectorale niveau belangrijk. Historisch gezien kunnen onderhandelingen, afhankelijk van het paritair comité, ofwel op sectoraal niveau eindigen, ofwel wordt er ruimte gelaten voor de ondernemingsraden en vakbondsafvaardiging op de werkplek (Van Gyes et al., 2018). Steeds meer paritaire comités kiezen ervoor om het kader vast te stellen door middel van een CAO en om ook ruimte te laten voor onderhandelingen op het niveau van de individuele onderneming. Deze verschuiving

weerspiegelt een erkenning van de behoefte aan flexibiliteit en aanpassing aan bepaalde omstandigheden op de werkplek binnen de bredere sectorale context:

Het is toch positief dat er ook ruimte is om op bedrijfsniveau te onderhandelen, niet? Omdat veel sectoren zeer divers zijn en [...] op sectorniveau kun je niet elk bedrijf over één kam scheren en geen verplichtingen opleggen aan elk bedrijf wat betreft lonen en arbeidsvoorwaarden. Er moet dus een minimum, een eerlijk minimum, worden vastgelegd voor alle bedrijven in de sector. Maar het is ook logisch, en dat is ook de eis van de werknemers, dat er bedrijfsspecifieke afspraken gemaakt kunnen worden.
(VB 2)

3.2.2. Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

Een probleem dat alle geïnterviewden aanhaalden, is de voortdurend toenemende polarisatie. Wat deze polarisatie precies inhoudt en wat de oorzaken en gevolgen ervan zijn, daarover verschilden de meningen van de respondenten. Er was echter consensus wel over het feit dat de afstand tussen werkgevers en vakbonden de laatste tijd groter is geworden (hoewel beide partijen vonden dat hun eigen standpunt hetzelfde is gebleven):

Maar voor mij is het toch ook wanneer beide partijen, werkgevers en werknemers, sterk vasthouden aan hun oorspronkelijke standpunt, niet? De vakbonden ondervinden interne druk van extreem links, waardoor het voor hen moeilijker is om compromissen te sluiten. Maar ik vind bijvoorbeeld ook dat het VBO/FEB¹⁴ deze druk ondervindt van Voka¹⁵. (Politieke elite 1)

Belgische politiek

De Belgische vakbonden en zelfs sommige werkgeversorganisaties hebben lang deel uitgemaakt van de zuilen van de samenleving en hebben daardoor nauwe banden (gehad) met de politieke partijen binnen hun zuil. Hierdoor kan België worden omschreven als een parlementaire en neocorporatistische democratie. Er bestaat een cultuur van overleg en

¹⁴ Nationale werkgeversorganisatie De leden zijn voornamelijk grotere bedrijven, aangezien kmo's vaker lid worden van UNIZO.

¹⁵ Vlaamse werkgeversorganisatie die niet formeel deelneemt aan de sociale dialoog omdat ze niet voldoet aan de representativiteitsvereisten (ze zijn alleen actief in Vlaanderen). Voka is lid van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, maar deze raad kan geen CAO's maken en heeft enkel een adviserende rol voor de Vlaamse regering en het parlement.

samenwerking met de sociale partners, die in ruil voor participatie de klassenstrijd proberen te overwinnen en het beleid bij hun achterban verdedigen (Devos et al., 2011; Mus, 2011). Op dit moment is het zo dat wanneer de sociale partners een gemeenschappelijke visie hebben over een bepaald thema, het parlement en de regering die visie volgen:

Als de institutionele partners, op het niveau van de NAR of de Groep van 10, een gemeenschappelijke visie hebben, zal de politiek die visie volgen. [...] Dat is nog steeds een onuitgesproken regel in de politiek. (algemene directie CA)

Die cultuur is tot op heden blijven bestaan, met enkele opmerkelijke uitzonderingen. Een voorbeeld van de huidige regering-De Croo (liberalen, socialisten, groenen en Vlaamse christendemocraten) is de 'arbeidsdeal' (wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen). De wet ging het werk van de sociale partners te boven, omdat ze er niet in slaagden om tijdig een consensus over de kwestie¹⁶ te vinden, maar de regering wilde doorzetten. De vorige federale regering Michel (liberalen, Vlaamse conservatieven en Vlaamse christendemocraten) ondertekende de loonwet van 19 maart 2017, die de loonnorm bindend maakte in plaats van indicatief, wat leidde tot meerdere nationale stakingen en betogingen van de vakbonden (Vandaele, 2023b).

Recentere ontwikkelingen binnen de politiek hebben echter mogelijk directe en indirecte gevolgen voor de sociale dialoog.

In de politiek blijkt het populisme en de polarisatie uit de groeiende steun voor het extreemrechtse Vlaams Belang aan Vlaamse zijde en de PVDA/PTB, de extreemlinkse Belgicisten. Het groeiende populisme en de polarisatie hebben een onmiddellijk effect op de sociale dialoog, aangezien de werkgeversorganisaties het militanter worden van de vakbonden vaak toeschrijven aan de opkomst van de PVDA/PTB:

Ik denk dat er in onze sector vakbonden zijn die een beetje geïnfilteerd zijn door extreemlinks, door de PVDA, in Wallonië, die vrij radicaal kiezen voor het conflictmodel tussen arbeid en kapitaal. (WGO 3)

Welnu, we merken dat het hoe langer, hoe moeilijker wordt om tot een compromis te komen. Ik neem aan dat collega's in de vakbond zullen zeggen dat de werkgevers daar

¹⁶ Zoals bleek uit Advies 2.289 van 17 mei 2022 van de NAR.

ongetwijfeld net zo schuldig aan zijn als wij. Maar ik durf te stellen dat deze houding veel sterker aanwezig is bij de vakbonden dan bij de werkgevers, en de hypothese zou zelfs kunnen zijn dat dit komt door de opkomst van bijvoorbeeld partijen als de PVDA/PTB, die heel duidelijk en heel sterk aanwezig zijn bij de vakbonden. Zij zorgen voor erg strakke standpunten en duidelijke maar heel nauwe mandaten. (WGO 1)

PVDA/PTB behaalde 8,62% van de stemmen voor het federale parlement in 2019, maar zal volgens de peilingen bij de volgende verkiezingen in 2024 meer stemmen winnen. Dit is grotendeels te danken aan het electorale succes in Wallonië, waar de partij een grotere aanhang heeft (Coppi, Deffet & Parzysz, 2023). Het andere effect van de PVDA/PTB is dat de partij een groot voorstander is van sociale dialoog en stelt dat "sterke vakbonden een pijler van de democratie zijn" (<https://www.pvda.be/programma/sterke-vakbonden-zijn-een-pijler-van-de-democratie>). Vanuit een beleidsperspectief suggereert dit dat de partij de neocorporatistische traditie onderschrijft.

De andere partij in België die als extreem wordt beschouwd is het Vlaams Belang. Deze partij werd in de interviews niet genoemd als reden waarom het steeds moeilijker wordt om tot een overeenkomst te komen, in tegenstelling tot de PVDA/PTB. De partij moet dan ook eerder gezien worden als een illustratie van de toenemende polarisatie in de Belgische/Vlaamse samenleving - de partij staat momenteel aan de leiding in de peilingen voor de verkiezingen van 2024 (Van Horenbeek, 2023) - dan als een directe reden voor de moeilijker sociale dialoog.

Beleidsmatig staat het Vlaams Belang minder rechtlijnig tegenover de sociale dialoog dan de PVDA/PTB. Het Vlaams Belang steunt de bestaande indexeringsmechanismen (Vlaams Belang, 2022b, 2023b) en pleit ook voor een verhoging van het minimumloon (Vlaams Belang, 2021b); deze standpunten deelt de partij met de vakbonden. De partij neemt echter stelling tegen het gedeeltelijke Gentse systeem (Vlaams Belang, 2022a), vindt dat de sociale dialoog binnen de gewesten moet worden georganiseerd in plaats van nationaal (Vlaams Belang, 2021c) en stelt voor om sociale verkiezingen open te stellen zodat ook niet-vakbondsleden kunnen worden verkozen in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk (Vlaams Belang, 2023a). Deze maatregelen zouden grote

gevolgen hebben voor de Belgische sociale dialoog. De partij heeft ook bedenkingen bij de Loonwet, maar vindt niet dat die zonder meer moet worden afgeschaft (Vlaams Belang, 2021a). Tot slot ziet de partij de historische banden tussen de vakbonden en verschillende politieke partijen in het parlement als problematisch. Hun relatie met de praktijk van de sociale dialoog is dus ingewikkeld. De relatie met de vakbonden zelf is ronduit vijandig, wat wordt vergolden door de vakbonden, die de kieslijsten van het Vlaams Belang screenen op vakbondsleden om deze mensen vervolgens te dwingen voor de vakbond of de partij te kiezen¹⁷ (IBB, 2024).

Het standpunt van het Vlaams Belang over de sociale dialoog is bijzonder interessant, vooral in het licht van de peilingen voor de verkiezingen van 2024, die aangeven dat de partij, samen met NVA, bijna 50% van de stemmen in Vlaanderen zal halen. NVA is ook een nationalistische partij, maar wordt gezien als een meer "traditionele" economisch rechtse en conservatieve partij dan het Vlaams Belang. NVA, momenteel de grootste partij in Vlaanderen en België, is duidelijk in haar standpunt over sociale dialoog en neocorporatisme: "zij [de sociale partners] mogen niet in de plaats treden van de overheid door het sociale beleid ook zelf te bepalen en tegelijk uit te voeren" en de rol van de sociale partners zou alleen moeten bestaan uit "suggesties geven en het beleid bewaken" (<http://www.nva.be/standpunten/sociaal-overleg>).

Deze electorale vooruitzichten kunnen op korte termijn problemen opleveren voor de sociale dialoog zelf en de positie van de vakbonden in Vlaanderen en België. Het is dan ook belangrijk om ze te begrijpen. Bovendien is de toenemende populariteit van zowel het Vlaams Belang als de PVDA/PTB symptomatisch voor een bredere trend in de samenleving, waarbij radicalere standpunten en luidere stemmen aan belang winnen. Als gevolg hiervan worden de meer gematigde stemmen - die gericht zijn op langetermijnoverwegingen en het algemeen belang - geleidelijk gemarginaliseerd. Dit vormt een uitdaging binnen het consensusmodel voor sociale dialoog, aangezien het Belgische systeem de sociale partners een aanzienlijke onderhandelingsautonomie geeft, en die autonomie gaat gepaard met verantwoordelijkheid. Het risico van extreme stemmen ligt in het mogelijke misbruik van deze autonomie, gekoppeld aan een gebrek aan verantwoording. Merk ook op dat deze analyse gebaseerd is op

¹⁷ Dit is in het verleden ook al gebeurd en werd door het Hof van Cassatie als rechtmatig beschouwd (Redactie HLN, 2014)

krantenartikels, websites van partijen, de deskundige mening van de auteurs en een interview met het Vlaams Belang. Een analyse van stemverslagen zou het beeld duidelijker kunnen maken, maar valt buiten het bestek van dit onderzoek.

Polarisatie binnen de sociale dialoog

In de vorige paragraaf werd het electorale succes van de PVDA/PTB gelinkt aan de huidige moeilijkheden om tot overeenstemming te komen bij collectieve onderhandelingen in België (volgens de werkgeversorganisaties). Zonder verder in te gaan op de geldigheid van die theorie, aangezien dit buiten het bereik van dit onderzoek valt, illustreert het electorale succes van zowel de PVDA/PTB als Vlaams Belang in elk geval de maatschappelijke polarisatie in België. Beide vakbonden en werkgeversorganisaties hebben tijdens de interviews gewezen op de polarisatie binnen de collectieve onderhandelingen. Dit zal hier verder worden besproken.

De effecten van deze polarisatie zijn het meest zichtbaar in de werking van de Groep van 10. De Groep van 10 voert halfjaarlijkse onderhandelingen over vier belangrijke thema's: de loonnorm, advies over de welvaartsenveloppe, vernieuwing van de CAO en aanvullende maatregelen. De loonnorm bepaalt de maximaal toegestane loonstijging in België voor de volgende twee jaar. De welvaartsenveloppe is een door de overheid toegewezen budget dat is bedoeld om de pensioenen en uitkeringen te verbeteren, vooral voor de laagste inkomens. De sociale partners bepalen de toewijzing van deze financiële middelen. De Groep van 10 bespreekt ook of bepaalde nationale CAO's die aflopen al dan niet moeten worden verlengd. De aanvullende maatregelen, die verschillende aspecten omvatten zoals arbeidsduur, arbeidsvoorwaarden, overuren, minimumloon, enz., verbreden de onderhandelingsruimte voor de sociale partners. De opname van deze maatregelen vergemakkelijkt overeenstemming en compromis tijdens de onderhandelingen. Een overeenkomst die door de Groep van 10 wordt bereikt, heet een Interprofessioneel Akkoord (IPA) en bestaat traditioneel uit afspraken over de vier thema's.

Sinds de financieel-economische crisis is er geen akkoord over de loonnorm bereikt in de periodes 2011-2012, 2013-2014, 2019-2020, 2021-2022 en 2023-2024. Voor 2015-2016 stemde het ABVV/FGTB niet in met het ontwerpakkoord, waarna de regering het vervolgens in wetgeving heeft omgezet om de socialistische vakbond te omzeilen. De werkgeversorganisaties koppelen een akkoord over de loonnorm aan de welvaartsenveloppe,

en aangezien de vakbonden sinds de aanpassing van de loonwet in 2017 alle loonakkoorden hebben verworpen, zijn overeenkomsten over de welvaartsenveloppe ook moeilijk gebleken. Voor 2023-2024 werd enkel een akkoord bereikt over de vernieuwing van CAO's na afloop. Hoewel zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties erkennen dat er nood is aan samenwerking binnen het sociaal overleg:

De sociale partners zijn zo sterk als ze willen zijn en op hun sterkst als ze een akkoord bereiken, toch? In dit land is het gebruikelijk dat wanneer de sociale partners een akkoord bereiken over zaken die hen aangaan, de regering zegt: "We gaan het toch niet beter kunnen doen. Dit is waar het hen om gaat." [...] Dat zorgt ervoor dat wanneer we overeenkomsten sluiten, we eigenlijk bijna *onmisbaar* zijn. [...] En dan zijn we op ons sterkst en niet onterecht, want wie kent de arbeidsverhoudingen beter dan de werkgevers en werknemers van dit land? (WGO 1)

Deze inzichten hebben zich niet vertaald naar veel volwaardige IPA's sinds de financiële crisis, wat de sfeer binnen de Groep van 10 op dit moment illustreert:

Als u mij vraagt hoe het op dit moment gesteld is met de onderhandelingen, dan zeg ik: er zijn geen onderhandelingen, want de groep van 10 is niet meer bijeengekomen sinds het laatste akkoord dat we hebben gesloten. (WGO 1)

Tja ... in de Groep van 10 moet niet meteen je kaarten op tafel leggen, dus dan draai je twee tot drie vergaderingen in cirkels voordat je dan uiteindelijk met tegenzin iets toegeeft. Ik heb daar mijn mening over. Ik weet niet of dit de ideale manier van werken is [...] Ik vind dit een bizarre manier. Blijkbaar wordt er meer verkennend en zoekend gewerkt, om dan, ja, stapsgewijs, bepaalde dingen te bereiken. (VB 4)

Behalve de onderhandelingen binnen de Groep van 10 bemoeilijkt de loonnorm ook de onderhandelingen op sector- en bedrijfsniveau. Door de onderhandelingsruimte te beperken, kunnen zelfs bedrijven die het heel goed doen, hun werknemers niet belonen met pure loonsverhogingen. Dit heeft geleid tot een toename van creatieve beloningen en praktijken.

Jammer genoeg is er door de loonnormwet op sectoraal niveau veel minder of bijna geen aandacht voor de lonen, waardoor de differentiatie binnen bedrijven in de sector toeneemt. En dat is dan een nadeel. En in plaats van beide systematisch een beetje te

verhogen, ja, blijft de sector een beetje achter en dan zijn er bepaalde bedrijven die nog steeds sterk vooruitgaan. (VB 1)

Alle respondenten van de vakbonden veroordelen de loonnorm en de impact ervan op de collectieve onderhandelingen, terwijl de respondenten van de werkgeversorganisaties hetzelfde denken over de indexeringsmechanismen die in België bestaan:

Maar dat is ook een beetje de dood van de sociale dialoog. We hebben namelijk een tweejaarlijkse loonkostenstijging gekend van meer dan 20%, terwijl we onderhandelen over een loonnorm van nul, waardoor onder andere onze onderhandelingsmarge is weggesmolten door het systeem van automatische indexering. (WGO 3)

Dezelfde argumenten over het verdwijnen van elke onderhandelingsmarge worden dus door zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties herhaald, maar de ene heeft het over de loonnorm terwijl de andere het heeft over de indexering. Deze discussie heeft het sociaal overleg de afgelopen jaren overschaduwd.

Terwijl het erg moeilijk is om binnen de Groep van 10 te werken, slagen andere organen er nog wel in om tot akkoorden te komen. Merk op dat voor 2021-2022 geen IPA werd bereikt binnen de Groep van Tien. De NAR daarentegen bracht 148 adviezen uit, waarvan 81% unaniem, en ondertekende 27 CAO's op nationaal niveau (Delarue, R. (voorzitter van de NAR), persoonlijke communicatie, 16 oktober 2023). In dezelfde periode ondertekenden de paritaire comités meer dan 2600 sectorale CAO's, het hoogste aantal ooit (Van Gyes et al., 2022). Dit aantal omvat veel CAO's die verlengd moesten worden, maar illustreert niettemin de bereidheid om afspraken te maken op sectoraal niveau.

De impact van de globalisering op de sociale dialoog

Naast polarisatie is globalisering een andere transformatie die de sociale dialoog in België beïnvloedt. Zoals eerder vermeld, omvat het Belgische systeem van sociale dialoog zowel de institutionalisering ervan als de manier waarop de partijen binnen die institutionalisering handelen, m.a.w. de cultuur van dialoog die bestaat tussen de sociale partners. Onder invloed van de globalisering hebben veel bedrijven van buiten België zich in het land gevestigd. Ze zijn vaak niet bekend met het verfijnde systeem van sociale dialoog en moeten zowel de gereguleerde fijne kneepjes ervan als de dialoogcultuur leren kennen. Maatschappijen zoals

Ryanair hebben de toepassing van sectorale CAO's aangevochten en hoewel ze de Belgische onderhandelingscultuur lijken te verwerpen, zijn ze er tot nu toe niet in geslaagd om de institutionele setting waarin ze moeten opereren te doorbreken en zijn ze door de rechtbanken gedwongen om de geldende CAO's te volgen (Noëth, 2023). Een ander probleem van deze internationalisering is dat dergelijke internationale bedrijven soms geen hooggeplaatst management hebben in België. Als er dan verzoeningen plaatsvinden in de paritaire comités, dan moeten managers van buiten België, die vaak geen Nederlands of Frans spreken, de onderhandelingen met de vakbonden voeren.

Het technische aspect van collectieve onderhandelingen

Er zijn, vanuit een meer technisch perspectief, nog een aantal uitdagingen voor het Belgische systeem. Het landschap van de paritaire comités is zeer divers. Op 1 januari 2023 telde België 100 paritaire comités en 64 subcomités. Er zijn in totaal 5.276 mandaten binnen de paritaire comités; deze mandaten worden bekleed door 2.936 personen (2/3 daarvan zijn mannen; <https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/paritaire-comites/oprichting-en>). De omvang van de paritaire comités varieert sterk: het grootste paritaire comité (PC 200 Aanvullend Paritair Comité Bedienden) telt meer dan 500.000 bedienden, terwijl 14 paritaire comités minder dan 1000 werknemers tellen en het kleinste paritaire comité (PC 148 Bont) slechts 9 leden heeft (RSZ, 2023). Dit grote verschil brengt twee problemen met zich mee. Ten eerste zijn er verschillende kleine paritaire comités waarvoor een apart comité misschien niet nuttig is. Een extreem voorbeeld hiervan is PC 148, waarin 10 vertegenwoordigers van de sociale partners debatteren over CAO's die slechts 9 werknemers aangaan. Vaak zijn dit kleine comités voor industrieën die aan het verdwijnen zijn, zoals PC 101 Nationale Gemengde Mijncommissie. Om te voorkomen dat de werknemers binnen die comités plotseling worden geconfronteerd met ingrijpende veranderingen in lonen en arbeidsvoorwaarden, laat de algemene directie CA deze comités liever "uitdoven".

De tweede kwestie met betrekking tot de paritaire comités is dat respectievelijk 515.000, 58.000 en 17.000 werknemers deel uitmaken van PC 200 Aanvullend Paritair Comité voor bedienden, PC 337 Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector en PC 100 Aanvullend Paritair Comité voor arbeiders (RSZ, 2023). Al deze comités zijn "aanvullend" en groeperen bedrijven en werknemers die niet netjes in een meer specifiek comité passen. De

comités, waarin weliswaar onderhandelingen plaatsvinden (zowel PC 200 als PC 100 ondertekenden 19 CAO's in 2021-2022 en PC 337 ondertekende 15 CAO's), hebben zoveel verschillende werknemers dat ze niet echt specifieke zaken binnen bepaalde sectoren kunnen aanpakken. Dit leidt tot onderhandelingen die vaak een afspiegeling zijn van de eerdere discussies op nationaal niveau. De werkgeversorganisaties binnen PC 200 zijn bijvoorbeeld VBO/FEB, UNIZO en UCM, die allemaal federaties zijn die ook op nationaal niveau onderhandelen in de NAR en de Groep van 10. De omvang van de drie aanvullend comités en de organisaties die er deel van uitmaken, maken van het sectorale niveau steeds meer een arena waar het bredere nationale discours plaatsvindt:

We moeten nadenken over hoe we de aanvullende paritaire comités tot op zekere hoogte kunnen "ontvetten", omdat je anders steeds meer in een sfeer van intersectorale onderhandelingen terechtkomt. (algemene directie CA)

Als er geen herschikkingen plaatsvinden in het landschap van de paritaire comités, zal het belang van PC 200 alleen maar groter worden, omdat dit comité ook nieuwe en groeiende dienstensectoren omvat, zoals ICT en bedrijfsconsultancy. De noodzaak van een modernisering van dat landschap is dus één probleem van het Belgische systeem.

De eerdere beleidsvragen over de paritaire comités zijn een voorbeeld van de complexiteit van België. In relatie tot collectieve onderhandelingen is dat verder zichtbaar in de beloningssystemen. Onder invloed van de loonwet, het indexeringsmechanisme en de flexibiliteit van de beloningsregelingen, geven de sociale partners, maar ook de individuele werkgevers, blijk van steeds meer creativiteit bij het optimaliseren van het loonpakket van hun werknemers. Verschillende beloningsregelingen zoals bedrijfsauto's/fietsen, smartphones, laptops, maaltijdcheques, ecocheques, verzekeringen enz. bieden bedrijven instrumenten om het brutoloon te minimaliseren voor hun eigen boekhouding terwijl ze het nettoloon maximaliseren om werknemers aan te trekken in de strijd om talent. Dit spel van loonoptimalisatie is voordelig voor bedrijven en werknemers, maar stelt de staat en de sociale zekerheid voor uitdagingen, aangezien deze optimalisaties leiden tot lagere belastinginkomsten voor de staat en lagere sociale bijdragen aan de sociale zekerheid. Bijgevolg zijn de vakbonden in België in principe tegen het gebruik van deze alternatieve

beloningssystemen. Onder druk van hun achterban hebben vakbonden in bepaalde sectoren echter schoorvoetend ingestemd met de invoering van alternatieve beloningspraktijken.

Een ander voorbeeld van de inherente flexibiliteit en dus complexiteit van België zijn de verschillende bronnen van arbeidsrecht en hoe deze op elkaar inwerken. Dit komt deels door de speelruimte die de sociale partners krijgen in hun onderhandelingen en deels door het ingewikkelde politieke landschap en de traditie van neocorporatisme. Een heel concreet voorbeeld is het recht op individuele opleiding dat aan elke werknemer wordt toegekend onder de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen. Vanaf 2024 heeft elke werknemer recht op vijf dagen opleiding per jaar. Er bestaan echter uitzonderingen voor bedrijven met minder dan 20 werknemers, en er geldt een volledige vrijstelling voor bedrijven met minder dan 10 werknemers. De wet houdende diverse arbeidsbepalingen creëert een wettelijk kader dat de sociale dialoog¹⁸ omzeilt en alle werkgevers en werknemers beïnvloedt zonder dat er een nationale CAO nodig is. Tegelijkertijd biedt de wet ook flexibiliteit voor alle paritaire comités, aangezien zij het individuele opleidingsrecht moeten "concretiseren" (Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2022). Door deze gelaagde aanpak wordt het voor een individuele werknemer vrij onduidelijk op hoeveel opleidingsdagen hij recht heeft, omdat hij rekening moet houden met de wet, de CAO's op sectoraal niveau en mogelijk ook op bedrijfsniveau.

3.2.3. De motieven van de sociale partners

België heeft een lange traditie van neocorporatisme: het idee dat de sociale partners, en meer in het algemeen het maatschappelijk middenveld, inspraak kunnen en moeten hebben in het sociaaleconomisch bestuur. Sociale partners krijgen hierbij een prominente rol in de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van het sociaaleconomisch beleid. In ruil daarvoor nemen ze de verantwoordelijkheid op zich om voor dit beleid te pleiten bij hun achterban en dragen ze bij aan de handhaving van de sociale vrede (Vandaele & Boucké, 2006). Dit neocorporatistische kader blijft bestaan op nationaal niveau, waar de sociale partners de ruimte krijgen om te onderhandelen over onderwerpen waarop zij zich aangesproken voelen, zoals uitgelegd in de vorige paragraaf. De wederzijdse overeenkomst van bestuur in ruil voor

¹⁸ Dit tot groot ongenoegen van de sociale partners, hetgeen zij duidelijk maakten in hun advies van 17 mei 2022 (adviesnummer 2.289).

vrede is een belangrijke factor die bijdraagt aan de doeltreffendheid van de onderhandelingen op sectoraal niveau en op bedrijfsniveau. Dit sluit aan bij het idee van sociale vrede. Wanneer een CAO wordt ondertekend, verbinden vakbonden zich ertoe de inhoud van de CAO onder hun leden te verdedigen en af te zien van collectieve actie tegen een onderwerp dat door de CAO wordt gedekt. Soms wordt sociale vrede expliciet opgenomen in een CAO, om aan te geven dat er geen collectieve actie kan plaatsvinden tot de CAO verloopt, maar dit komt zelden voor.

Het bewaren van de sociale vrede is een van de redenen waarom vakbonden en werkgevers/werkgeversorganisaties samenkomen in België. Een andere reden voor de werkgevers is het creëren van een gelijk speelveld. Door te onderhandelen in een paritair comité zijn alle werkgevers gebonden aan dezelfde regels. Wanneer de lonen worden vastgesteld in een CAO, betekent dit dat het loon niet meer meeweegt in de concurrentie op de arbeidsmarkt. Via het uitbreidingsmechanisme kan een CAO worden toegepast op alle bedrijven binnen een sector. Dit nivelleert het speelveld en zorgt ervoor dat werkgevers met meer kunnen instemmen, aangezien hun concurrenten zich aan dezelfde regels moeten houden.

België worden gekenmerkt door een hoge syndicalisatiegraad. Met name de hoge vakbondsdichtheid in bepaalde sectoren, zoals de metaal- of gezondheidszorgsector, versterkt de positie van vakbonden, wat een extra stimulans vormt voor werkgevers om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen:

Onze sector is een van de meest gesyndiceerde sectoren, een realiteit waar we rekening mee moeten houden. Dit maakt het nog belangrijker dat vakbonden en werkgevers het eens worden. En dat zien we zeker in, langs beide kanten. Is het altijd gemakkelijk? Nee, natuurlijk niet. (WGO 2)

De vakbondsdichtheid kan dus het belang van sociale vrede nog vergroten, maar ook de kenmerken van de sector spelen een rol. De chemische industrie is bijvoorbeeld een zeer kapitaalintensieve industrie. Het stilleggen van het werk door een handvol werknemers op kritieke posities kan een aanzienlijk deel van de productieketen verstoren. Deze verhoogde gevoeligheid voor arbeidsconflicten creëert een sterke stimulans voor zowel werkgevers als

vakbonden om onderhandelingen aan te gaan, oplossingen te zoeken en de sociale vrede te bewaren.

3.2.4. De percepties van de politieke partijen, het maatschappelijk middenveld/de sociale bewegingen en de overheid

Volgens Vandaele en Hooghe (2013) passen de drie Belgische vakbondsfederaties in één van de drie vakbondsidentiteiten van Hyman (2001). Zowel het ACV/CSC als het ABVV/FGTB hebben een bredere maatschappelijke visie bij het uitvoeren van hun vakbondstaken; daarbij focust het ACV/CSC op de integratie binnen en met de maatschappij. Ideologisch gezien is het ABVV geworteld in het antikapitalisme en richt het zich op de klassenstrijd en tracht het de arbeidersklasse als geheel te vertegenwoordigen. De ACLVB/CGSLB richt zich meer op de werkplek en werkt aan het versterken van de macht van de leden ten opzichte van hun werkgever.

Deze drie vakbonden hebben dus enigszins verschillende benaderingen van het systeem van sociale dialoog, maar ze zien allemaal de voordelen ervan in en stellen geen radicale veranderingen voor. De historische banden van de vakbonden met hun politieke tegenhangers heeft geleid tot een traditie van neocorporatisme, die tot op zekere hoogte nog steeds bestaat. Politiek gezien zijn de christendemocratische partijen (CD&V en Les Engagés) en de socialistische partijen (Vooruit en PS) de meest fervente verdedigers van dit idee. De liberale partijen (Open VLD en MR) zijn beide voorstander van flexibilisering van de arbeidsmarkt en hebben dus een complexere relatie met het systeem van sociale dialoog, waarbij zeker de MR zich de laatste jaren vijandiger opstelt tegenover de vakbonden. NVA, de Vlaams-nationalistische conservatieven, zijn tegen de beleidsmakende rol van de sociale partners. Het Vlaams Belang heeft een complexere houding ten opzichte van collectieve onderhandelingen.

3.3. Praktijken en strategieën

3.3.1. Hoe een collectieve overeenkomst tot stand komt

Op sectoraal niveau passen alle Belgische vakbonden een gelaagd democratisch systeem toe om onderhandelingen te voeren binnen een paritair comité. Binnen de meeste vakbondsfederaties hebben de afgevaardigden een spilfunctie in het onderhandelingsproces, via de provinciale beroepscomités. Deze comités geven allemaal input aan het

onderhandelingsproces door hun prioriteiten voor de komende sectorale overeenkomst te formuleren. Een hoger centraal beroepscomité groepeerde de afgevaardigden van alle provinciale comités en helpt de onderhandelaars bij het opstellen van het "verlanglijstje" van hun vakbond voor de komende onderhandelingscyclus. Neem bijvoorbeeld BBTK/SETCa, die de vakbond van bedienden, technici en kaderleden van het ABVV/FGTB vertegenwoordigt. Deze vakbond heeft een gedecentraliseerde structuur met regionaal georganiseerde beroepscomités waarin de eerste besprekingen over de prioriteiten van de vakbonden voor de komende onderhandelingen plaatsvinden. Elk comité bestaat uit ongeveer 30 vakbondsafgevaardigden, waarbij de grootte van de sector in een bepaalde regio en de positie van de vakbond binnen bedrijven van invloed zijn op de specifieke samenstelling van elk comité. In een gecoördineerde inspanning komen de vertegenwoordigers van elk beroepscomité op nationaal niveau samen om gezamenlijk het verlanglijstje van de vakbond voor de komende onderhandelingscyclus op te stellen. Zodra er op nationaal niveau een volledige eisenbundel is samengesteld, moeten de regionale comités hun goedkeuring geven voordat deze eisen naar het paritair comité gaan. Dit zorgt ervoor dat de eisen niet alleen de nationale prioriteiten weerspiegelen, maar ook aansluiten bij de specifieke behoeften en overwegingen van elke regio. Deze meerlagige aanpak onderstreept de inzet van de vakbond voor inclusiviteit en responsiviteit ten opzichte van diverse regionale contexten binnen hun onderhandelingsstrategie.

Nadat elke vakbond zijn prioriteiten voor de komende onderhandelingen heeft vastgelegd, komen de onderhandelaars van de drie vakbonden samen om een gemeenschappelijke verlanglijst op te stellen, zodat ze de onderhandelingen als één gemeenschappelijk front kunnen benaderen. Tijdens de onderhandelingen zelf houden de vakbonden bij over welke punten ze het eens zijn geworden met de werkgevers, zodat er, hoewel ze optreden als één gemeenschappelijk front, in de uiteindelijke overeenkomst voor elke vakbond iets terug te vinden is.

Tijdens sectorale onderhandelingen proberen de onderhandelaars gewoonlijk hun achterban op de hoogte te houden door de huidige stand van zaken te rapporteren aan hun beroepscomités:

Tussen en tijdens de onderhandelingen worden maandelijks updates gegeven en teruggekoppeld naar alle beroepscomités. Er wordt gekeken of er punten van zorg zijn, of er no-go zones zijn, of er compromissen zijn waar we mee kunnen leven. Dat is een constant spel van ... ja ... grassroots-democratie. Dit vertraagt het proces wel een beetje. Maar goed, dat zorgt er meestal wel voor dat je tot vrij goede overeenkomsten komt. (VB 3)

Na de onderhandelingen keren de vakbonden terug naar hun respectieve comités, waar de onderhandelaars de overeenkomst bepleiten bij hun achterban. Uiteindelijk zijn het de vakbondsleden die over de overeenkomst stemmen. Zodra alle vakbonden goedkeuring hebben verkregen van hun achterban, gaan ze verder met het ondertekenen van de CAO binnen het paritair comité.

Op bedrijfsniveau worden vakbondsleden geraadpleegd door de vakbondsafgevaardigden wanneer zij in onderhandeling zijn met de werkgever. De vakbondsafgevaardigden van hun kant worden gecoacht door vakbondsafgevaardigden, die uiteindelijk de CAO moeten ondertekenen om deze bindend te maken. Vakbondsacties kunnen op bedrijfsniveau plaatsvinden, maar worden bij voorkeur niet gebruikt:

Een goede collectieve overeenkomst komt niet noodzakelijkerwijs tot stand door actie, toch? Omdat je dat net zo goed kunt krijgen zonder actie te ondernemen, maar wetende dat je eisen ook effectief worden versterkt door de achterban en ook wetende dat als het resultaat niet overtuigend is, mensen tegen een voorstel zullen stemmen. (VB 2)

De manier waarop werkgeversorganisaties onderhandelingen binnen paritaire comités benaderen, is even democratisch, maar de concrete uitvoering is meer heterogeen gezien de verschillende manieren waarop werkgeversorganisaties zijn georganiseerd en de heterogeniteit van de sectoren. Sommige organisaties doen ook een beroep op regionale comités om input te verzamelen van alle bedrijven die zij vertegenwoordigen. Een gecentraliseerde groep, het bestuursorgaan van de werkgeversorganisatie, bereidt de onderhandelingen dan grondiger voor. Een voorbeeld van een van de geïnterviewden:

Om te beginnen hebben we 10 regionale HR-groepen in het hele land: Vlaanderen, Wallonië. We zitten met ongeveer 140 mensen samen, met de HR-collega's van de bedrijven; we houden regelmatig contact en evalueren ook wat de nieuwe

overeenkomst kan inhouden, wat we kunnen accepteren en waar we niet mee akkoord kunnen gaan. Dat zijn onze prioriteiten. Vervolgens hebben we een zogenaamd 'sociaal stuurcomité' met ongeveer 20 bedrijven waarin we echt substantiële dossiers voorbereiden. Om diep in te gaan op de verschillende onderwerpen die er zijn en daarmee het mandaat grotendeels voor te bereiden. Vervolgens stellen we dit voor aan onze Raad van Bestuur, die meestal dat mandaat bevestigt. (WGO 3)

Daarentegen opteren organisaties die sectoren met minder werkgevers vertegenwoordigen voor een gestroomlijnde aanpak, waarbij zij een centraal comité samenstellen met belangrijke vertegenwoordigers van de belangrijkste werkgevers in de sector. Dit comité krijgt vervolgens de cruciale taak om een gemeenschappelijke basis vast te stellen en het mandaat voor de onderhandelaars te definiëren.

3.3.2. Relaties met andere actoren in het collectieve onderhandelingsproces;

Zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties proberen over het algemeen een gemeenschappelijke basis te vinden voordat de onderhandelingen in de paritaire comités van start gaan, zodat beide partijen één front vormen. Tijdens de onderhandelingen kunnen er informele contacten zijn tussen de vakbonden en de werkgevers, hoewel dit afhangt van het paritaire comité in kwestie. In bepaalde comités spelen informele contacten een cruciale rol bij het bereiken van consensus en kunnen ze zelfs de formele onderhandelingen vervangen. In alle comités spelen informele contacten op zijn minst een belangrijke rol in het bevorderen van persoonlijke banden tussen de onderhandelaars. In veel paritaire comités hebben de belangrijkste onderhandelaars die rol al meerdere jaren. Een respondent had meer dan 30 jaar ervaring als lid van meerdere paritaire comités. De persoonlijke verstandhouding tussen de onderhandelaars, zowel tussen "hun" kant van de tafel als tussen de vakbonds- en werkgeversafgevaardigden, blijkt cruciaal te zijn bij het bereiken van overeenkomsten. Inzicht in de onderhandelingsstijl en de gevoeligheden van de tegenpartij en het opbouwen van interpersoonlijke relaties zijn belangrijke elementen. Respondenten merkten op dat wanneer nieuwe onderhandelaars toetreden tot het comité, er wrijving kan ontstaan totdat ze zich aanpassen aan de interpersoonlijke dynamiek en de onderhandelingscultuur. Af en toe kunnen jongere vertegenwoordigers een meer militante houding aannemen, wat leidt tot meer conflicten:

Ik heb in de loop der jaren veel jonge collega's gekend en ik moet zeggen dat de stijl van vroeger niet de stijl van nu is. Nu is alles een beetje ... Laat ik het zo zeggen: vroeger behandelden mensen elkaar als heren, nu is het wij tegen hen en ik betreur deze evolutie een beetje. Alles ... alles wordt scherper, nietwaar? Ik heb dat ook van de andere kant geweten, van de kant van de werkgevers. En veel mensen zien vertrekken en weer terugkomen en ja, dat was niet altijd optimaal. (VB 1)

Vroeger was het enigszins, ja meer samenhangend, meer samen kijkend naar langetermijnbelangen. Vandaag de dag is het militanter, het verschil is dat, ja ... men een beetje meer gericht is op conflicten. (WGO 3)

De vakbonden die aangesloten zijn bij zowel het ACV/CSC als het ABVV/FGTB genieten een aanzienlijke autonomie in hun vakbondswerk en onderhandelingen. Hoewel de confederatie samen met de federaties overkoepelende richtlijnen opstelt, is er binnen die parameters veel flexibiliteit. Contacten met de andere federaties of de confederatie om input te geven aan lopende onderhandelingen kunnen plaatsvinden, maar komen zeer zelden voor.

Relaties met andere organisaties worden om andere redenen aangegaan en hebben geen invloed op het onderhandelingsproces. Zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties zoeken contact met verschillende politieke partijen, in een poging hun standpunten te beïnvloeden over onderwerpen die buiten het bereik van de sociale partners zelf liggen. Zowel het ACV/CSC als het ABVV/FGTB onderhouden hun historische banden met respectievelijk de christendemocratische partijen in het parlement en de socialistische partijen, hoewel deze relaties niet langer exclusief zijn.

Behalve politieke betrokkenheid zoeken zowel het ACV/CSC als het ABVV/FGTB contacten met verschillende maatschappelijke organisaties, voornamelijk om de publieke opinie te beïnvloeden en hun achterban te versterken en niet om allianties te zoeken tijdens onderhandelingen. De ALCVB/CGSLB hanteert een meer conservatieve benadering van coalitievorming en geeft er de voorkeur aan om zich te concentreren op de kernactiviteiten van de vakbond op de werkplek. In dezelfde geest geven alle geïnterviewde werkgeversorganisaties ook de voorkeur aan een conservatievere aanpak. Hoewel ze bredere doelen steunen, zoals goede doelen of de groene transitie, kiezen ze ervoor om een afgemeten afstand te bewaren van meer controversiële kwesties en doelen zoals de 8 mei-coalitie.

3.4. Samenvattende conclusie interviews

Alle geïnterviewde vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties hebben vertrouwen in de toekomst van het Belgische systeem van sociale dialoog en erkennen het nut ervan voor beide partijen. Vakbonden streven naar betere arbeidsomstandigheden voor werknemers door middel van collectieve onderhandelingen en behouden de mogelijkheid van collectieve acties als strategische hefboom. Daarentegen leggen werkgeversorganisaties meer nadruk op het creëren van een gelijk speelveld en beschouwen sociaal overleg als een middel om sociale vrede te handhaven.

Het Belgische institutionele model maakt gebruik van verschillende maatregelen om effectieve onderhandelingen te waarborgen. Op institutioneel niveau faciliteert de staat sociaal overleg via het systeem van paritaire comités. Deze worden opgericht door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), die voor alle paritaire comités voorzitters en secretarissen aanstelt om de sociale partners bij hun discussies bij te staan¹⁹. De FOD WASO helpt de sociale partners verder door informatie te verspreiden onder de sociale partners, bijvoorbeeld over nieuwe CAO's op nationaal niveau of wetten. Deelname aan een dergelijk comité is beperkt en vereist dat organisaties voldoen aan strenge criteria voor vertegenwoordiging en een zetel aan de onderhandelingstafel. Aan werknemerszijde mogen alleen het ACV/CSC, het ABVV/FGTB en de ACLVB/CGSLB deelnemen aan het onderhandelingsproces.

Alle nationale en sectorale CAO's kunnen worden uitgebreid voor de hele economie/sector, na een evaluatie van de wettigheid door de FOD WASO. Deze uitbreiding komt vaak voor en draagt bij aan het gelijke speelveld dat werkgeversorganisaties van cruciaal belang achten. CAO's komen meestal tot stand via dialoog, waarbij beide partijen iets winnen bij de overeenkomst. Hoewel vakbonden collectieve actie als drukkingsmiddel gebruiken, geven ze er in eerste instantie de voorkeur aan om via dialoog tot een akkoord te komen. Boeteclausules inzake sociale vrede in CAO's voorkomen sociale conflicten zolang bepaalde CAO's niet aflopen, wat werkgevers een extra stimulans geeft om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen.

¹⁹ Merk op dat dit niet betekent dat de sociale dialoog tripartiet is. De sociale partners hebben een aanzienlijke mate van autonomie.



Zowel werkgeversorganisaties als vakbonden onderhouden betrekkingen met politieke partijen en middenveldorganisaties. De intensiteit van deze relaties varieert, maar over het algemeen smeden vakbonden stevigere coalities met middenveldorganisaties en politieke partijen dan de werkgeversorganisaties, die vaak neigen naar het handhaven van een zekere neutraliteit.

4. België: samenvatting

Het Belgische model voor sociaal overleg blijft veerkrachtig en geïnstitutionaliseerd ondanks veranderende tijden. De Belgische vakbonden, georganiseerd in drie confederaties, weerspiegelen de historische ideologische verdeeldheid binnen de Belgische samenleving, die teruggaat tot het einde van de 19e eeuw. Deze confederaties zijn geëvolueerd naar een breder spectrum van standpunten, maar hun historische oorsprong beïnvloedt nog steeds hun relatie met de burgermaatschappij. De institutionalisering van de sociale dialoog in België begon met het Sociaal Pact van 1944, wat een belangrijke mijlpaal was in de arbeidsverhoudingen na clandestiene onderhandelingen. De periode van naoorlogs optimisme leidde tot de oprichting van socialezekerheidssystemen en dialooginstellingen, die bijdroegen aan de economische en sociale ontwikkeling van het land.

In 2018 telde België meer dan 3,4 miljoen vakbondsleden, met het ACV/CSC en het ABVV/FGTB als grootste confederaties. De vakbondslictheid in België is relatief hoog in vergelijking met andere EU-lidstaten, namelijk 49%, waarbij de lidmaatschapspercentages stabiel zijn maar zeer langzaam afnemen. De hoge vakbondslictheid kan deels worden verklaard door het gedeeltelijke Gentse systeem, maar wordt verder versterkt door onder andere verplichte participatieorganen in bedrijven, een breed scala aan vakbondsvoorzieningen voor hun leden, een hoge maatschappelijke zichtbaarheid, het systeem van sociale verkiezingen en lage lidmaatschapskosten.

De sociale dialoog in België is in hoge mate geïnstitutionaliseerd en wordt gekenmerkt door een gelaagd systeem van collectieve onderhandelingen op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau. De sectorale onderhandelingen in de 170 paritaire comités worden traditioneel beschouwd als het belangrijkste niveau. Deze comités variëren echter sterk in grootte, wat uitdagingen met zich meebrengt bij het effectief aanpakken van sectorspecifieke kwesties en het moderniseren van de comitéstructuur om tegemoet te komen aan groeiende sectoren zoals ICT en bedrijfsconsultancy, maar ook aan krimpende sectoren.

Een ander aspect van het Belgische sociaal overleg is de cultuur die bestaat tussen de sociale partners en de overheid. Traditioneel is het zo dat als de sociale partners een bepaalde kwestie aansnijden en hun visie hierop ontwikkelen, de regering zal luisteren en deze visie zal faciliteren. Er is echter sprake van groeiende polarisatie, waardoor het moeilijker wordt om

overeenstemming te vinden tussen de sociale partners, waarbij de overheid moet ingrijpen wanneer er geen conclusie uit de discussies kan worden getrokken. Polariteit is ook een groeiend probleem binnen de paritaire comités, waar een stijlverschil tussen ervaren onderhandelaars en hun meer militant jonge collega's de onderhandelingen bemoeilijkt. Het electorale succes van bepaalde politieke partijen wordt gezien als een factor die bijdraagt aan deze verandering. Ondanks de uitdagingen zijn zowel vakbonden als werkgeversorganisaties actief betrokken bij collectieve onderhandelingen als middel om sociale onrust en conflicten te verzachten.

Ondanks het feit dat vakbondsleden benadrukken dat ze het grootste deel van hun tijd besteden aan onderhandelen en het bereiken van akkoorden in plaats van collectieve acties te voeren, zijn de Belgische vakbonden sterke mobilisatoren. Via gecentraliseerde stakingsfondsen en de verwevenheid van vakbonden met elke collectieve actie van werknemers, organiseren ze acties op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau. Na de COVID-19-crisis hervatten Belgische vakbonden prompt hun collectieve acties, resulterend in meer dan het dubbele aantal stakingsdagen per duizend werknemers in 2022 in vergelijking met 2021. Stakingen, demonstraties en spontane stakingen zijn veel voorkomende vormen van protest, die vaak gaan over werkgerelateerde kwesties zoals arbeidsomstandigheden, loon en jobzekerheid. De recente protesten waren vooral gericht op de strengere loonwet van 2017, die mogelijke loonsverhogingen die de sociale partners overeenkomen, beperkt. Vakbonden verzetten zich tegen deze wet met het argument dat deze inbreuk maakt op hun onderhandelingsvrijheid en de economische problemen, zoals de stijgende kosten van het levensonderhoud, verergert. Ondanks de voortdurende mobilisatie tegen de loonwet, is het onwaarschijnlijk dat deze wet gewijzigd wordt voor de volgende verkiezingen.

De Belgische vakbonden nemen actief deel aan de ondersteuning van diverse maatschappelijke activiteiten, zoals marsen voor vrouwenrechten, klimaatactivisme en campagnes tegen extreemrechts. Ze onderhouden nauwe banden met organisaties binnen hun respectieve ideologische zuilen en werken samen met verschillende maatschappelijke groeperingen. De relatie tussen de vakbonden en de politieke partijen is echter op de proef gesteld door het afnemende electorale succes van de traditionele partijen en het electorale succes van partijen zonder historische banden met de zuilen van de samenleving.



Improving Collective Bargaining in European Union.
Comparison of Different Industrial Relations Regimes
ImproCollBar 101052292



Hoewel de structuur van de sociale dialoog en de onderhandelingscultuur in België voor uitdagingen staan, blijft collectief onderhandelen de hoeksteen van de arbeidsverhoudingen in België.

5. Bronnen

- ABVV/FGTB. (2018, November 15). Claim The Climate: Op naar de grootste klimaatmanifestatie ooit in ons land! Accessed on <https://www.abvv.be/claim-climate-op-naar-de-grootste-klimaatmanifestatie-ooit-ons-land>
- ACV Puls. (2021, June 10). Wervend organiseren: Van theorie naar praktijk. *Vakbeweging*, 946, 12–15.
- Ajzen, M., & Vermandere, C. (2013, July 3). *Economic crisis puts social dialogue in disarray*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2013/economic-crisis-puts-social-dialogue-in-disarray>
- Allenbach-Ammann, J. (2022, October 4). *EU minimum wage directive gets final stamp of approval*. Www.Euractiv.Com. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/eu-minimum-wage-directive-gets-final-stamp-of-approval/>
- Allinger, B., & Adam, G. (2021, April 27). *Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020>
- Bouteca, N., Devos, C., & Mus, M. (2013). The Future of Belgian Federalism as Seen Through the Eyes of the Social Partners: A Continuing Obstacle to Social Policy Decentralization? *Regional & Federal Studies*, 23(3), 293–309.
<https://doi.org/10.1080/13597566.2013.773892>
- Brepoels, J. (2015). *Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn?* Uitgeverij Van Halewyck.
- Cassiers, I., & Denayer, L. (2010). Sociaal overleg en sociaal-economische veranderingen in België van 1944 tot heden. In E. Arcq (Ed.), *Les relations collectives du travail en Belgique*. CRISP.
- CCE-CRB. (2022). De rol van de paritaire overlegorganen in het bewaren van de sociale vrede (CRB 2022-0195). CCE-CRB.
- Coppi, D., Deffet, E., & Parzysz, A. (2023, December 15). *Grand Baromètre: Le PTB en chute libre en Wallonie mais premier à Bruxelles (infographies)*. Le Soir.
<https://www.lesoir.be/555822/article/2023-12-15/grand-barometre-le-ptb-en-chute-libre-en-wallonie-mais-premier-bruxelles>

- De Spiegelaere, S. (2015, February 15). ‘Kunnen we sociale vrede eisen zoals Zuhall Demir beweert?’ *Knack*. <https://www.knack.be/nieuws/kunnen-we-sociale-vrede-eisen-zoals-zuhall-demir-beweert/>
- De Standaard. (2012, January 29). De grootste stakingen uit de Belgische geschiedenis. *De Standaard*. https://www.standaard.be/cnt/dmf20120127_222
- De Standaard. (2014, November 6). Vakbonden winnen eerste ronde. *De Standaard*.
- Devos, C., & Mus, M. (2010). Belangenbehartiging van werknemers binnen het neocorporatistische overlegmodel. In K. Celis, P. Meier, & B. Wauters (Eds.), *Gezien, gehoord, vertegenwoordigd?: Diversiteit in de Belgische politiek*. (pp. 137–164). Academia press.
- Devos, C., Mus, M., & Humblet, P. (2011). Inleiding. In *De toekomst van het sociaal overleg*. Academia press.
- Doutrepoint, M. (2019). *Werk & Staking*. Larcier.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C., & Koos, S. (2011). Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 107–124. <https://doi.org/10.1177/0959680111400894>
- Eeckhout, B. (2014, November 7). ‘Begrepen?’ Uitzonderlijke betoging, uitzonderlijk geweld. *De Morgen*.
- Eurofound. (2010). *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2020). *Industrial relations: Developments 2015-2019* (Challenge and Prospects in the EU Series). Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2021). *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2023). Minimum wages, January 2023 and January 2013. (earn_mw_cur) [Dataset]. Accessed through https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics on 19/04/2023.
- FOD Binnenlandse Zaken. (2019). Resultaten in cijfers [Data set]. Accessed at <https://verkiezingen2019.belgium.be/nl/resultaten-cijfers?el=CK&id=CKR00000>
- FOD WASO. Overlegorganen en -procedures binnen de onderneming (OR, CPBW, VA, e.a.). Accessed on 03/01/2023 at <https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/overlegorganen-en-procedures-binnen-de-onderneming-or-cpbw-va-ea-7>.

- FOD WASO. Loon. Consulted on 19/04/2023 at
<https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/loon>
- FOD WASO. (2023). CAO zoeken [Dataset]. Consulted via
<https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>
- FOD WASO. Definitieve resultaten sociale verkiezingen 2020 [Data set]. Accessed at
<https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2024/definitieve-resultaten-sociale-verkiezingen-2020>
- Fransen, A. (2012, May 7). Wie mag er kiezen, en wie zijn de kandidaten? *VRTNWS*.
https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2012/05/07/wie_mag_er_kiezenenwiezijndekandidaten-1-1291397/
- Furåker, B., & Larsson, B. (2020). *Trade Union Cooperation in Europe: Patterns, Conditions, Issues*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-38770-9>
- Heery, E. (2015). Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of Organising Works. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 545–560.
<https://doi.org/10.1177/1035304615613281>
- Hermans, M. (2022). Hoe sterk is het sociaal overleg nog? *Samenleving & Politiek*, 29(1), 36–41.
- Hermans, M.; Van Herreweghe, D. & Lenaerts, K. (2021) ACV barometer 6. Enquête afgenomen in het kader van de leerstoel 'Duurzame, rechtvaardige en zorgzame samenleving'.
- Hutter, S. (2014). Protest Event Analysis and Its Offspring. In D. della Porta (Ed.), *Methodological Practices in Social Movement Research* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198719571.003.0014>
- Huyse, L. (2013). De ontzuiling is nog niet verteerd. *Samenleving & Politiek*, 20(2), 30–39.
- Hyman, R. (2001). Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. <https://doi.org/10.4135/9781446217139>
- Joris, Q. (2020, March 24). Les affiliations aux syndicats en plein boom. *L'Echo*.
<https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/les-affiliations-aux-syndicats-en-plein-boom/10216377.html>

- Kamer van Volksvertegenwoordigers. (2022, October 3). Wet houdende diverse arbeidsbepalingen. Consulted via https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2022-11-10&caller=summary&numac=2022206360
- Kelemen, M., & Lenaerts, K. (2022). Break up to get back together: The impact of unionisation through innovative service provision on union membership and industrial relations (BreakBack): Country Report Belgium. Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. <https://www.breakback.cisl.it/>,
- Kim, S. (2022). The Limits of Party Unionism: Far-Right Projects of Trade Union Building in Belgium, France, and Germany. *Journal of Contemporary European Studies*, 0(0), 1–12. <https://doi.org/10.1080/14782804.2022.2118679>
- Marx, I. (2019). Chapter 3: Belgium; Is strong social concertation a driver of upward social convergence? In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Towards Convergence in Europe: Institutions, Labour and Industrial Relations*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781788978064/9781788978064.xml>
- Marx, I., & Van Cant, L. (2018). Belgium: Is robust social concertation providing a buffer against growing inequality? In D. Vaughan-Whitehead (Ed.), *Reducing Inequalities in Europe* (pp. 116–167). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781788116282/9781788116282.00008.xml>
- Molina, O. (2022, June 16). *Collective bargaining and social dialogue – Back to normal in 2021?* Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/collective-bargaining-and-social-dialogue-back-to-normal-in-2021>
- Mus, M. (2011). Het sociaal overleg overlegd. Belgische overlegdiversiteit in beeld. In C. Devos & P. Humblet (Eds.), *De toekomst van het sociaal overleg* (pp. 45–58). Academia press.
- National Bank of Belgium. (2012). *Indexation in Belgium: Scale, nature and consequences for the economy, and possible alternatives*. NBB. <https://www.nbb.be/en/articles/indexation-belgium-scale-nature-and-consequences-economy-and-possible-alternatives-0>

- Nationale Arbeidsraad. (2021). Coronacrisismaatregelen Op Federaal Niveau – Arbeidsrechtelijke En Sociale Zekerheidsaspecten [data file]. Accessed at <https://cnt-nar/cnt.be/nl/thema-dossiers/coronavirus-covid-19>
- Noëth, B. (2023, December 8). After months of struggle, Belgian-based pilots and Ryanair reach agreement. *Aviation24.Be*. <https://www.aviation24.be/airlines/ryanair/after-months-of-struggle-belgian-based-pilots-and-ryanair-reach-agreement/>
- Noulet, J.-F., Sirlereau, M., Quach, T. D., Lepage, S., & Belga. (n.d.). Neuf à dix mille enseignants en colère devant le siège du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. RTBF. Retrieved 15 February 2024, from <https://www.rtf.be/article/neuf-a-dix-mille-enseignants-en-colere-devant-le-siege-du-gouvernement-de-la-federation-wallonie-bruxelles-10932043>
- OECD. (2023). Minimum relative to average wages of full-time workers. [Dataset]. Accessed through <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE> on 19/04/2023.
- OECD and AIAS (2023), Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. [Dataset]. OECD Publishing: Paris www.oecd.org/employment/ictwss-database.html
- Oosterlynck, S., & Wouters, R. (2020). Neemt het middenveld nog een politieke rol op? In L. Vermeersch, B. Verschuere, F. De Rynck, M. Lamberts, & B. Verhaeghe (Eds.), *Middenveld: Tussen aanval en verdediging*. Lannoo.
- Paelinck, G. (2022, June 20). Premier De Croo: ‘Koopkracht in België beter beschermd dan in om het even welk ander land van eurozone’. *VRT NWS*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/20/actiedag-premier/>
- Pasture, P. T. (1993). The April 1944 ‘Social Pact’ in Belgium and Its Significance for the Post-War Welfare State. *Journal of Contemporary History*, 28(4), 695–714.
- Radio 2, & Schoofs, S. (2022, April 8). Actie aan woonzorgcentrum De Motten in Tongeren: ‘Tijd voor bewoners even belangrijk als verzorging’. [vrtnws.be. https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/04/08/wzc-de-motten-tongeren-protest/](https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/04/08/wzc-de-motten-tongeren-protest/)
- RSZ. (2022a). Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht crisis per geslacht en leeftijdsklasse [Data set]. Accessed at <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/tijdelijke-werkloosheid-wegens-coronavirus-covid-19/cijfers>

- RSZ. (2023). Evolutie van het aantal arbeidsplaatsen naar Paritair Comité, statuut en geslacht [Dataset]. Consulted via <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#data>
- RVA. (n.d.). *Tijdelijke werkloosheid*. www.vlaanderen.be. Retrieved 4 January 2023, from <https://www.vlaanderen.be/economie-en-ondernemen/subsidies/steunmaatregelen-voor-zelfstandigen-en-ondernemers-die-schade-lijden-door-de-coronamaatregelen/tijdelijke-werkloosheid>
- Sanen, S. (2022, February 10). Meer dan 5.000 leerkrachten uit het Franstalig onderwijs betogen in Brussel. vrtnews.be. <https://www.vrt.be/vrtnews/nl/2022/02/10/staking-in-het-franstalig-onderwijs/>
- Schillewaert, N. & Belga. (2022, September 21). *10.000 mensen betogen tijdens nationale actiedag in Brussel voor meer koopkracht, hoofdkantoor VBO bekogeld*. vrtnews.be. <https://www.vrt.be/vrtnews/nl/2022/09/21/actiedag-koopkracht-21-september/>
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Sertyn, P. (2020, March 25). Vakbonden winnen zieltjes. *De Standaard*, 26.
- Silver, B. J. (2003). *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Simms, M. (2007). Managed activism: Two union organising campaigns in the not-for-profit sector. *Industrial Relations Journal*, 38(2), 119–135. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2007.00439.x>
- Simms, M., Holgate, J., & Heery, E. (2012). *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing*. Cornell University Press.
- Struyven, L., Vandekerckhove, T., & Goesaert, T. (2021). Dynamiek van tijdelijke werkloosheid tijdens de COVID-19-pandemie. *Over. Werk*, 31(1). <https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/dynamiek-van-tijdelijke-werkloosheid-tijdens-de-covid-19-pandemie>
- Van Den Broeck, M. (2011, January 2). *Bargaining begins on cross-industry agreement*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/bargaining-begins-on-cross-industry-agreement>

- Van Gyes, G. (2015). Het Belgische beleidskader gepositioneerd in de Europese traditie. In S. De Spiegelaere (Ed.), *De onderneming is van ons allemaal*. Acco.
- Van Gyes, G., De Witte, H., & van der Hallen, P. (2000). Belgian trade unions in the 1990s: Does strong today mean strong tomorrow? In J. Waddington & R. Hoffmann (Eds.), *Trade unions in Europe, facing challenges and searching for solutions*. Etui.
- Van Gyes, G., Terlinden, L., & Vandekerkhove, S. (2017). Belgian social dialogue since the crisis: The ups and downs of an organized system of industrial relations. In I. Guardiancich & O. Molina (Eds.), *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (pp. 59–82). ILO.
- Van Gyes, G., Van Herreweghe, D., Smits, I., & Vandekerkhove, S. (2018). Opposites attract? Decentralisation tendencies in the most organised collective bargaining system in Europe. In S. Leonardi & R. Pedersini (Eds.), *Multi-employer bargaining under pressure: Decentralisation trends in five European countries*.
<https://www.etui.org/publications/books/multi-employer-bargaining-under-pressure-decentralisation-trends-in-five-european-countries>
- Van Gyes, G. et al. (2022). Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Brussel.
- Van Herreweghe, D. (2021). *Belgium: Working life in the COVID-19 pandemic 2020* (Working paper) (COVID-19: Policy Responses across Europe). Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef21007.pdf>
- Van Horenbeek, J. (2023, December 15). *Nieuwe peiling: Open Vld is de kleinste partij in Vlaanderen*. De Morgen. <https://www.demorgen.be/nieuws/nieuwe-peiling-open-vld-is-de-kleinste-partij-in-vlaanderen~ba161dba/>
- Van Rie, T., Marx, I., & Horemans, J. (2011). Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 125–139. <https://doi.org/10.1177/0959680111400895>
- Van Ruysseveldt, J., & Vissers, J. (1996). Weak corporatism going different ways? Industrial relations in the Netherlands and Belgium. In *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*. Open Universiteit.
- Vandaele, K., & Boucké, T. (2006). Een politicologische analyse van het Generatiepact, van overleg naar consultatie. *Samenleving & Politiek*, 13(2), 25–34.

- Vandaele, K. (2007). From the seventies strike wave to the first cyber-strike in the twenty-first century. In S. van der Velden, H. Dribbusch, & D. Lyddon (Eds.), *Strikes around the world, 1968-2005*. Aksant Academic Publishers.
- Vandaele K. and Hooghe M. (2013) L'appel de la voie communautaire: syndicats, organisations patronales et nouveaux mouvements sociaux dans une Belgique redimensionnée, in Dandoy R., Matagne G. and Van Wynsberghe C. (eds) *Le fédéralisme belge. Enjeux institutionnels, acteurs socio-politiques et opinions publiques*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 139–176.
- Vandaele, K. (2019). Belgium: Stability on the surface, mounting tensions beneath. In T. Müller, K. Vandaele, & J. Waddington (Eds.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame* (pp. 53–76). ETUI.
- Vandaele, K. (2020). Newcomers as potential drivers of union revitalization: Survey evidence from Belgium. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 75, 351–375.
- Vandaele, K. (2022). Strike map of Europe [Data set]. Accessed at <https://www.etui.org/strikes-map>
- Vandaele, K. (2023a). Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system. In J. Waddington & T. Müller (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. <https://www.peterlang.com/document/1303070>
- Vandaele, K. (2023b, July 19). De loonnormwet schiet zichzelf in de voet. Apache. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>
- Vanthournout, J. (2011). De regionalisering van het sociaal overleg. In C. Devos, M. Mus, & P. Humblet (Eds.), *De toekomst van het sociaal overleg*. Academia press.
- Vermandere, C., & Van Gyes, G. (2015, February 18). *Belgium: Effects of the economic crisis on wage indexation*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/nl/publications/article/2015/belgium-effects-of-the-economic-crisis-on-wage-indexation>
- Visser, J. ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019.
- Vlaams Belang. (2021a, March 30). "Deze staking van de vakbonden helpt niemand". Vlaams Belang. <https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/deze-staking-van-de-vakbonden-helpt-niemand>

- Vlaams Belang. (2021b, June 9). *Interprofessioneel akkoord “zoveelste Belgisch compromis”*. Vlaams Belang.
<https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/interprofessioneel-akkoord-zoveelste-belgisch-compromis>
- Vlaams Belang. (2021c, June 25). *Interprofessioneel Akkoord toont aan: “Communautaire breuklijnen groter”*. Vlaams Belang.
<https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/interprofessioneel-akkoord-toont-aan-communautaire-breuklijnen-groter>
- Vlaams Belang. (2022a, April 22). *Verzuilde vakbonden krijgen weer extra geld toegestopt*. Vlaams Belang. <https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/verzuilde-vakbonden-krijgen-weer-extra-geld-toegestopt>
- Vlaams Belang. (2022b, July 7). *Automatische indexering van lonen moet behouden blijven*. Vlaams Belang. <https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/automatische-indexering-van-lonen-moet-behouden-blijven>
- Vlaams Belang. (2023a, May 17). *Vlaams Belang eist democratische sociale verkiezingen*. Vlaams Belang. <https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/vlaams-belang-eist-democratische-sociale-verkiezingen>
- Vlaams Belang. (2023b, December 5). *VBO-vraag om automatische loonindexering af te schaffen onbespreekbaar*. Vlaams Belang.
<https://www.vlaamsbelang.org/nieuws/vbo-vraag-om-automatische-loonindexering-af-te-schaffen-onbespreekbaar>
- Wauters, R. (2014, November 4). Vakbonden zetten alles op alles voor betoging donderdag. *De Morgen*, 4.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *The American Journal of Sociology*, 105(4), 957–1002.
<https://doi.org/10.1086/210397>