

Maakt de vakbond het verschil?

EFFECTEN VAN WERKNEMERS-
VERTEGENWOORDIGING OP
ORGANISATIENIVEAU

Maarten Hermans
Sam Desiere
Karolien Lenaerts



KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

MAAKT DE VAKBOND HET VERSCHIL?

Effecten van werknemersvertegenwoordiging op organisatieniveau

Maarten Hermans, Sam Desiere & Karolien Lenaerts

Abstract

In dit rapport pogen we beter zicht te krijgen op wat we theoretisch kunnen verwachten, wat we onderzoeksmatig reeds weten, en wat we bijkomend empirisch kunnen meten, over de effecten van werknemersinspraak op organisatieniveau in België. We focussen hierbij op representatieve inspraak, dus inspraak via syndicale inspraakstructuren. Dit rapport steunt zowel op een overzicht van recente onderzoeksbevindingen, als het testen van verwachtingen uit deze onderzoeksliteratuur voor België op basis van recent verzamelde surveygegevens

Het overzicht van de literatuur leert dat voor verschillende uitkomsten er strijdige conclusies zijn, dat het bestaand onderzoek opvallend schaars is voor België, maar ook dat er een aantal bevestigde en verwachte effecten zijn die we voor de Belgische context kunnen testen. Wanneer we dit empirisch toetsen op basis van de surveygegevens, leren we uit de werknemersbevraging bij beroepsactieve ACV-leden (2019) dat de aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers een positief effect op de kans op opleiding te volgen, de kennis van werknemersrechten en voordelen, en het effectief uitoefenen van collectieve arbeidsrechten. Werknemers in organisaties met werknemersvertegenwoordiging geven ook aan zich meer zeker te voelen dat de kwaliteit van hun job niet zal achteruitgaan (kwalitatieve jobonzekerheid).

Deze associaties vinden we echter niet terug in de gegevens van de managementbevraging als deel van de European Company Survey (W4 ECS, 2019). Na het controleren voor de bedrijfsgrootte en de sector is er geen associatie tussen enerzijds de aanwezigheid van inspraakstructuren zoals de Ondernemingsraad of CPBW, en anderzijds bepaalde bedrijfsvoerings- en managementpraktijken (e.g. jobzekerheid, (digitale) innovatie, werken in team, autonomie, opleidingen, motivatie werknemers, en relatie tussen werknemers en werkgevers). Zowel werknemersvertegenwoordigers als management geeft in bevragingen aan dat de invloed van werknemersvertegenwoordiging op beslissingen van de directie eerder beperkt is.

Published by
KU Leuven
HIVA – ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be • <http://hiva.kuleuven.be>

This version of the research report is archived and permanently accessible via research repository zenodo.org using the DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.4139719>. If there are more recent versions of the report available, they will also be accessible through that link.

CREATIVE COMMONS COPYRIGHT 2020 HIVA – KU Leuven

This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). You are free to share and adapt the material under the following terms: You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use. You may not use the material for commercial purposes. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

Samenvatting

In dit rapport trachten we beter zicht te krijgen op wat we theoretisch kunnen verwachten, wat we onderzoeksmatig reeds weten, en wat we bijkomend empirisch kunnen meten, over de **effecten van werknemersinspraak op organisatieniveau in België**. We focussen hierbij op representatieve werknemersinspraak, dus inspraak via syndicale inspraakstructuren. Dit is een onderzoeksvraag die nog relatief weinig onderzocht is voor de Belgische context. Via zowel een overzicht van recente onderzoeksbevindingen, als het testen van verwachtingen uit deze onderzoeksliteratuur voor België op basis van recent verzamelde surveygegevens, proberen we met een up-to-date antwoord deze lacune deels te dichten.

Op basis van het doornemen en samenvatten van de recente internationale onderzoeksliteratuur (Hoofdstuk 2), is een algemene bevinding alleszins dat het bijzonder uitdagend is om het causaal effect van vakbonden op het ondernemingsniveau te isoleren, en te veralgemenen los van de organisatie- of de nationale context. Tevens is het ook opvallend dat empirisch onderzoek voor België rond dit thema bijzonder schaars is in vergelijking met bijvoorbeeld de Angelsaksische landen of Duitsland. Dit is deels te verklaren door het relatief kleinere belang van het organisatieniveau in het Belgisch systeem van sociaal overleg in vergelijking met het sectorale en interprofessionele niveau.

Uit de internationale onderzoeksliteratuur en de handvol studies voor specifiek de Belgische context, kunnen we wel een aantal testbare bevindingen halen die we ook verwachten in de Belgische context. Om deze verwachtingen voor België empirisch te toetsen gebruiken we twee databronnen en types van gegevens. Ten eerste een omvangrijke survey uit 2019 onder beroepsactieve ACV-leden, die ons toelaat te kijken naar de samenhang tussen de aanwezigheid van een vakbond op de werkvloer en de door de werknemer gerapporteerde arbeidskwaliteit. De tweede set gegevens komen uit het Belgisch luik van de vierde golf (2019) van de European Company Survey (ECS), een EU-brede enquête bij managers over onder meer arbeidskwaliteit en managementpraktijken.

Gezien de vaak strijdige conclusies in de onderzoeksliteratuur en de beperkingen van de (meetinstrumenten in de) beschikbare databronnen, dient men de bevindingen voorzichtig te interpreteren. Zonder exhaustief te kunnen zijn, zijn er wel een aantal bevindingen die zowel in de onderzoeksliteratuur als ons empirisch werk terugkomen:

Beperkte werknemersinvloed Zowel werknemersvertegenwoordigers als management geeft in bevestigingen aan dat de invloed van werknemersvertegenwoordiging op beslissingen van de directie eerder beperkt is. Werknemersvertegenwoordigers hebben wel meer invloed als het gaat over thema's zoals veiligheid op het werk en arbeidstijd, dan over thema's zoals bedrijfsstrategie. Zo geeft 66% van de managers van Belgische bedrijfsvestigingen aan dat werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben op de arbeidstijd, terwijl 85% aangeeft dat ze geen of een beperkte impact hebben op ontslagen.

Verwachte effecten voor België Op basis van terugkerende bevindingen in de onderzoeksliteratuur verwachten we dat werknemersvertegenwoordiging op organisatieniveau binnen de Belgische context een impact heeft op de veiligheid op het werk, (financiële) prestaties van het bedrijf, opleidingen voor

werknemers en jobzekerheid en ook, indirect, op de maatschappij (e.g. ongelijkheid, democratisering, en corporate social responsibility (CSR)). De impact op de verloning is ambigu, omdat in België loonafspraken eerder op sectoraal niveau gebeuren. Daarbij kan worden opgemerkt dat de invloed van werknemersvertegenwoordiging op het vlak van onder meer de financiële prestatie van het bedrijf en de loonvorming wel meer aandacht heeft gekregen in de literatuur dan de invloed op andere domeinen zoals de arbeidskwaliteit en de maatschappij in zijn geheel. Bovendien speelt ook de context waarin de studie gesitueerd is een rol, wat zou kunnen verklaren waarom studies tot strijdige conclusies komen.

Effecten vakbonds aanwezigheid in werknemersbevraging De vergelijking op basis van de werknemersbevraging, tussen werkplekken met en zonder vakbonds aanwezigheid, toont een aantal verwachte en onverwachte effecten van werknemersvertegenwoordiging (Hoofdstuk 3). Zo heeft de aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers een positief effect op de kans op opleiding te volgen, de kennis die werknemers hebben van rechten en voordelen, en het effectief uitoefenen van collectieve arbeidsrechten. Werknemers in organisaties met werknemersvertegenwoordiging geven ook aan zich zekerder te voelen dat de kwaliteit van hun job niet zal achteruitgaan in de toekomst (kwalitatieve jobonzekerheid). We vinden geen effecten op de tevredenheid over de verloning, overuren en werken op niet-sociale momenten, de werk-privé balans, en de vrees voor jobverlies (kwantitatieve jobonzekerheid).

Geen effecten aanwezigheid inspraakstructuren in managementbevraging Op basis van de ECS-gegevens vinden we in Hoofdstuk 4 echter niet de op basis van de werknemersbevraging gevonden associaties. Na het controleren voor de bedrijfsgrootte en de sector is er geen associatie tussen enerzijds de aanwezigheid van inspraakstructuren zoals de Ondernemingsraad of CPBW, en anderzijds bepaalde bedrijfsvoerings- en managementpraktijken (e.g. jobzekerheid, (digitale) innovatie, werken in team, autonomie, opleidingen, motivatie werknemers, en relatie tussen werknemers en werkgevers).

Algemeen geeft dit rapport een up-to-date maar slechts partieel antwoord op de empirische onderzoeksvraag naar de effecten van werknemersvertegenwoordiging in België. Het vormt tevens ook slechts een deel van een breder debat en onderzoekstraditie naar de normatieve en feitelijke werking van werknemersinspraakstructuren als een element van economische democratie.

De grootste uitdaging voor verder onderzoek binnen dit domein in de Belgische context is de beperkte beschikbaarheid van datasets die zowel informatie bevatten over inhoudelijke elementen zoals arbeidskwaliteit of managementpraktijken op ondernemingsniveau, als indicatoren van werknemersinspraak zoals vakbonds aanwezigheid. We beschrijven in het concluderend Hoofdstuk 5 eveneens hoe het verzamelen van nieuwe gegevens, maar zeker het koppelen van bestaande administratieve datasets hier mogelijkheden biedt. Een tweede, gedurige uitdaging is om het causaal effect op specifiek het ondernemingsniveau te isoleren. Een mogelijkheid hier is bijvoorbeeld het inzetten van technieken gebruik maken van de wettelijke drempels voor de oprichting van inspraakorganen, wat toelaat bedrijven te vergelijken die juist niet aan die verplichting voldoen met bedrijven die hier juist wel aan moeten voldoen.

Inhoud

Samenvatting	3
Lijst tabellen	7
Lijst figuren	9
1 Inleiding: werknemersinspraak op organisatieniveau in België en haar gevolgen	11
1.1 Werknemersinspraak op organisatieniveau in België	11
1.2 Beoordeling werknemersinspraak in internationaal perspectief	13
1.3 Hoe beoordelen vertegenwoordigers hun inspraak?	14
1.4 Structuur van het rapport: effecten van werknemersinspraak	14
2 Literatuuroverzicht van de effecten op organisatieniveau van representatieve werknemersinspraak	17
2.1 Inleiding	17
2.1.1 Waarom verwachten we een vakbondseffect?	17
2.1.2 Uitdagingen voor synthese	19
2.1.3 Praktische afbakening literatuur	20
2.2 Effecten van representatieve werknemersinspraak	21
2.2.1 Verloning en bedrijfsgebonden voordelen	21
2.2.2 Arbeidskwaliteit	25
2.2.3 Bedrijfsvoering en prestaties	30
2.2.4 Maatschappelijke effecten	37
2.3 Conclusie: wat kunnen we voor België leren uit de onderzoeksliteratuur?	40
3 Effecten van vakbonds aanwezigheid op arbeidskwaliteit	42
3.1 Inleiding	42
3.1.1 Surveyopzet, dataverzameling en gebruikte gegevens	42
3.1.2 Meting vakbondseffect en individuele onderhandelingspositie	43
3.1.3 Inkomen: loontevredenheid en precariteit	44
3.2 Vakbonds aanwezigheid en opleiding	46
3.2.1 Kans op opleiding voorzien door de werkgever	46
3.2.2 Volume van opleiding voorzien door de werkgever	47
3.2.3 Aard van de opleiding voorzien door de werkgever	48
3.3 Arbeidstijden en evenwicht werk-privé	48
3.3.1 Presteren van overuren	48
3.3.2 Werken op niet-sociale momenten	49
3.3.3 Beoordeling evenwicht werk-privé	50
3.4 Kennis en uitoefening van werknemersrechten en voordelen	51
3.5 Veiligheid en gezondheid op het werk	56
3.6 Individuele arbeidsverhoudingen en relatie leidinggevende	57
3.7 Jobonzekerheid	58
3.8 Autonomie en controle op het werk	60
3.9 Conclusies en discussie	61
3.9.1 Bevindingen vakbonds aanwezigheid	61
3.9.2 Beperkingen en discussie	63
4 Effecten van vakbonds aanwezigheid op bedrijfsvoering en werkomstandigheden	65
4.1 Data	65
4.2 Resultaten	67

4.2.1	Vakbondsafvaardiging, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en ondernemingsraden	67
4.2.2	Correlatie tussen vakbonden en ...	68
4.3	Is er ook een causaal verband?	74
4.4	Hoe schatten managers de impact van de werknemersvertegenwoordigers in?	77
4.5	Conclusie	80
5	Conclusies en discussie	81
5.1	Onderzoeksliteratuur: veel onderzoek en strijdige bevindingen, maar weinig empirisch onderzoek over België	81
5.2	Resultaten analyses	81
5.2.1	Werknemersbevraging: effecten op opleiding, kennis werknemersrechten, en jobonzekerheid	82
5.2.2	Managementbevraging: geen effecten na controle organisatiecontext	83
5.3	Sterktes, beperkingen en verder onderzoek	84
	Referenties	87

Lijst tabellen

Tabel 4.1	Aantal bevroagde managers naar sector	66
Tabel 4.2	Aantal bevroagde managers naar aantal werknemers in de bedrijfsvestiging	66
Tabel 4.3	Aandeel van verschillende types van werknemersvertegenwoordiging in bedrijfsvestigingen	67
Tabel 4.4	Contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling	69
Tabel 4.5	Innovatie	70
Tabel 4.6	Digitale innovatie	70
Tabel 4.7	Werken in team	71
Tabel 4.8	Autonomie (belang in het bedrijf)	72
Tabel 4.9	Autonome werknemers	72
Tabel 4.10	Opleidingen	73
Tabel 4.11	De motivatie van de werknemers en de relatie tussen werknemers en het management	74
Tabel 4.12	Associaties tussen werknemersvertegenwoordiging en negen indicatoren van managementpraktijken, na controle voor bedrijfsgrootte en sector	76

Lijst figuren

Figuur 1.1	De inspraak van werknemers op taakniveau en organisatieniveau binnen de EU	13
Figuur 1.2	Zelfbeoordeling van de mate van invloed dat werknemersvertegenwoordigers hebben, naar thema	14
Figuur 3.1	Voorspelde kans op een precair inkomen, naar sociale klasse en vakbonds aanwezigheid	45
Figuur 3.2	Voorspelde kans op opleiding volgen, naar sector en vakbonds aanwezigheid	47
Figuur 3.3	Voorkomen van werk op niet-sociale momenten, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid	50
Figuur 3.4	Beoordeling werk-privé evenwicht, naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid	51
Figuur 3.5	Percentage werknemers dat inschat (geen) recht te hebben op bepaalde werknemersrechten en	52
Figuur 3.6	Percentage werknemers dat rechten kent en kan uitoefenen, naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid	54
Figuur 3.7	Voorspelde kansen op het effectief opnemen van ouderschapsverlof, naar inkomenssituatie en vakbonds aanwezigheid	55
Figuur 3.8	Beoordeling aspecten individuele arbeidsverhoudingen en relatie leidinggevende, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid	57
Figuur 4.1	Aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging in functie van het aantal gerapporteerde werknemers in de bedrijfsvestiging (% van de vestigingen)	68
Figuur 4.2	Managers (%) die aangeven dat de werknemersvertegenwoordiging geen of een beperkte impact hebben op:	77
Figuur 4.3	Managers vinden dat de werknemersvertegenwoordigers zich constructief opstellen en te vertrouwen zijn	78

1 | Inleiding: werknemersinspraak op organisatieniveau in België en haar gevolgen

1.1 Werknemersinspraak op organisatieniveau in België

Vraagstukken rond de afbakening, structuur en effecten van werknemersinspraak en -betrokkenheid op organisatieniveau kennen een lange, brede, en vaak gecontesteerde geschiedenis in het publiek debat en onderzoek. Verschillende onderzoekstradities en stromingen binnen de vakbond, managementdenken en HR conceptualiseren en benaderen werknemersinspraak ook fundamenteel anders. Alleszins kunnen we werknemersinspraak in de praktijk conceptualiseren via zes dimensies (De Spiegelaere et al., 2019), nl. de *dekkingsgraad* (enkele tot alle werknemers), de *timing* (inspraak in beslissingen op voorhand of achteraf), het *onderwerp* (van operationele thema's tot strategisch organisatiebeleid), de *mate* (van louter informatie krijgen tot (mede)beslissingsrecht), het *niveau* (van je dagelijks werk, over je bedrijf, of sector, tot het nationaal economisch beleid), en ten slotte de *vorm* (directe informele inspraak tot indirecte formele inspraak).

Voor dit onderzoek kijken we dus wat betreft het *niveau* van werknemersinspraak naar het organisatieniveau – het bedrijf of de organisatie waar men werkt – en de facto ook het niveau van het dagelijkse werk (taakniveau) omdat deze niveaus moeilijk uiteen te halen zijn. Op de dimensie van de *vorm* van werknemersinspraak bakenen we het onderzoeksdomein zo goed mogelijk af tot formele, indirecte vormen van werknemersinspraak.

Deze formele indirecte (of representatieve) vormen van werknemersinspraak vormen dus één uiteinde van een continuüm van inspraakvormen, met aan het andere einde zeer informele, directe vormen van werknemersinspraak. Een Ondernemingsraad (OR) met sterke informatie, consultatie- en medebeslissingsrechten is een voorbeeld van een sterk formele, indirecte vorm van werknemersinspraak. Een HR-beleid dat de nadruk legt op een “open door policy” waarbij individuele werknemers aangemoedigd worden rechtstreeks zaken aan te kaarten bij leidinggevenden, en leidinggevenden in “townhall meetings” in dialoog gaan met individuele werknemers, zijn voorbeeld van informele, directe vormen van werknemersinspraak en -betrokkenheid.

In België zijn de formele, indirecte vormen van werknemersinspraak op organisatieniveau ook exclusief of zeer sterk gelinkt aan de syndicale dynamiek en structuren. Kijken we naar formele werknemersinspraakstructuren in verschillende landen, dan zien we dat hier variatie op zit. In sommige landen zijn er bijvoorbeeld inspraakstructuren die in België niet bestaan, zoals werknemersvertegenwoordiging in raden van bestuur, waar deze vertegenwoordiging al dan niet gelinkt is aan syndicale vertegenwoordiging. Omgekeerd kan het in andere landen dat er in de

Ondernemingsraad werknemersvertegenwoordigers zetelen die geen deel uitmaken van een vakbond, iets wat in België formeel niet¹ mogelijk is.

Dit kenmerk van de Belgische formele inspraakstructuren op organisatieniveau betekent dat de vraag van dit onderzoeksrapport naar de effecten van representatieve werknemersinspraak en de vraag naar de effecten van vakbonden op organisatieniveau, grotendeels inwisselbaar zijn. Wanneer we echter onderzoeksbevindingen over landen heen vergelijken, of deze willen toepassen op de Belgische setting, moeten we enige voorzichtigheid in acht nemen. We gaan hier in sectie 2.1.2 verder op in bij de duiding van het literatuuroverzicht van (internationale) onderzoeksbevindingen naar vakbondseffecten op organisatieniveau.

Wanneer we spreken over de syndicale, representatieve inspraakstructuren op ondernemingsniveau in de Belgische context, dan gaat het formeel om twee kanalen. Het eerste kanaal betreft conflict- en onderhandelingsmaterie, waarbij de vakbondsafvaardiging (VA) of syndicale delegatie (DS) de belangen van werknemers behartigt in onderhandelingen en overleg met de werkgever. De formele basis van de VA/SD is primair op basis van collectieve akkoorden en afgeleide bepalingen in sectorale paritaire comités, in bijzonder de nationale collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Het tweede kanaal betreft vooral informatie- en consultatierechten voor werknemers op organisatieniveau, en is primair geschraagd op collectieve arbeidsrechtelijke bepalingen. Ze vindt in de praktijk haar uiting in twee formele structuren op het organisatieniveau, de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). De werknemersvertegenwoordigers in beide organen worden door en onder het personeel verkozen in vierjaarlijkse sociale verkiezingen, waarbij de kandidaten aangesloten dienen te zijn bij één van de drie representatieve vakorganisaties in België.

Deze formele vertaling en verankering van werknemersinspraak op het organisatieniveau, met ondertussen een lange traditie en de, in internationaal perspectief, nog steeds hoge syndicalisatiegraad in België, betekent dat deze inspraakstructuren de belangrijkste vorm van werknemersinspraak op organisatieniveau zijn. Ze zijn eveneens het ankerpunt van het Belgisch sociaal overleg op het niveau van bedrijven en organisaties.

Tegelijkertijd zien we dat de naoorlogse strijd voor het instellen van deze structuren van werknemersinspraak een economische democratie in het bedrijfsleven een onvolledige strijd is (Van Gyes, 2001). Onder meer door de bepalingen dat er een minimum aantal werknemers dient te zijn alvorens inspraakorganen worden opgericht (50 werknemers voor het CPBW, 100 voor de OR), is de dekkingsgraad van die organen verre van algemeen. Kijken we naar het aantal kiezers voor de sociale verkiezingen tegenover het totaal aantal werknemers, dan zien we dat slechts één op drie werknemers kan deelnemen aan deze formele vorm van werknemersinspraak. Laten we de tewerkstelling in de publieke sector buiten beschouwing – waar er standaard geen sociale verkiezingen zijn – dan gaat het om ongeveer de helft van de werknemers in de private sector die kunnen deelnemen (Op den Kamp & Van Gyes, 2010).

Ongeacht de dekkingsgraad blijft de empirische **vraag, die nog relatief weinig onderzocht is voor België, is wat de effecten zijn van deze formele, indirecte vormen van werknemersinspraak op organisatieniveau.** Met andere woorden, maakt zulke vakbondsvertegenwoordiging op de

¹ Met uitzondering van de formele mogelijkheid – die in de praktijk relatief weinig voorkomt – sinds 1986 dat kaderleden via een zogenaamde huislijst opkomen bij de sociale verkiezingen voor mandaten in de Ondernemingsraad.

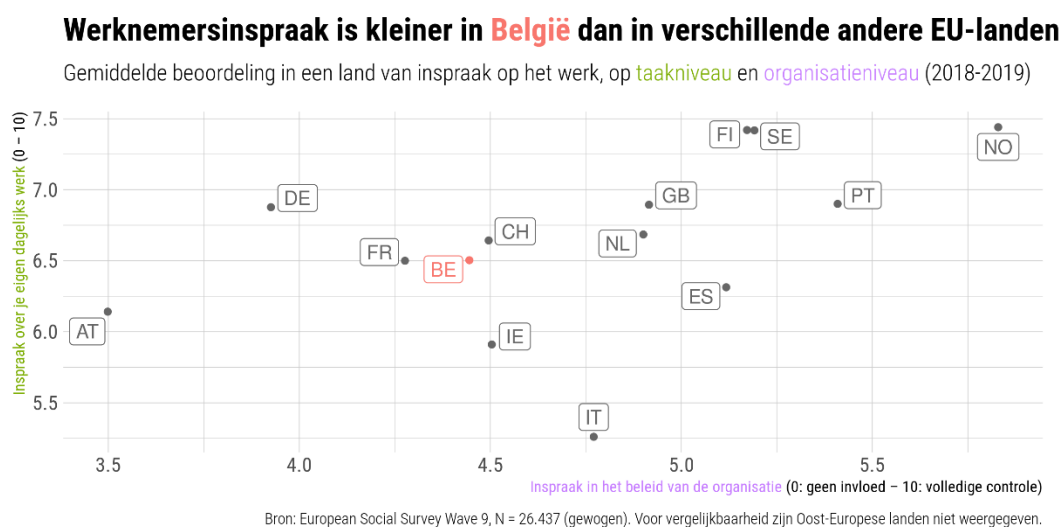
werkvloer een verschil? In de twee volgende secties illustreren we kort de beoordeling van deze primaire doelstelling, waarna we dan in de rest van het rapport ingaan op de effecten van deze werknemersinspraak op organisatieniveau.

1.2 Beoordeling werknemersinspraak in internationaal perspectief

Ook in andere Europese landen hebben werknemers inspraak op bedrijfsniveau. De manier waarop dit precies wordt georganiseerd is historisch bepaald, en verschilt daardoor van land tot land. Wel worden grote verschillen vastgesteld tussen de EU-lidstaten in de mate waarin werknemers het gevoel hebben effectief inspraak te hebben op taakniveau en op organisatieniveau (Figuur 1.1). In het algemeen geldt dat werknemers meer invloed hebben op de organisatie van hun dagelijks werk (taakniveau) dan op het beleid van de organisatie (organisatieniveau).

Wat inspraak op taakniveau betreft behoort België tot de middenmoot. Met een score van 6.5 op 10 hebben Belgische werknemers ongeveer evenveel inspraak in de organisatie van het dagelijks werk als werknemers in Nederland en Frankrijk, maar aanzienlijk minder dan in de Scandinavische landen. België scoort echter veel minder goed op de inspraak van werknemers in het beleid van de organisatie. Enkel Oostenrijk, Duitsland en Frankrijk scoren nog slechter.

Figuur 1.1 De inspraak van werknemers op taakniveau en organisatieniveau binnen de EU



Analyses op basis van de European Working Conditions Survey (EWCS) – waarbij werknemers in de EU worden bevraagd over de arbeidsomstandigheden - bevestigen die algemene trends, en laten toe om de bevindingen verder te verfijnen. Opnieuw doet België het vrij goed wat betreft inspraak op taakniveau, maar scoort het zwakker wat betreft inspraak in het beleid van de organisatie (Gallie & Zhou, 2020 Appendix 1; Parent-Thirion et al., 2020). De mate van inspraak verschilt echter sterk naargelang de sector en het type job. Werknemers in de landbouwsector of transportsector hebben bijvoorbeeld aanzienlijk minder invloed op de organisatie van hun eigen werk en op het beleid van de organisatie dan werknemers in de financiële sector of in het onderwijs. Managers hebben dan weer meer inspraak dan (laaggeschoolde) arbeiders. Verschillen tussen landen worden dus deels verklaard door verschillen tussen sectoren en beroepen.

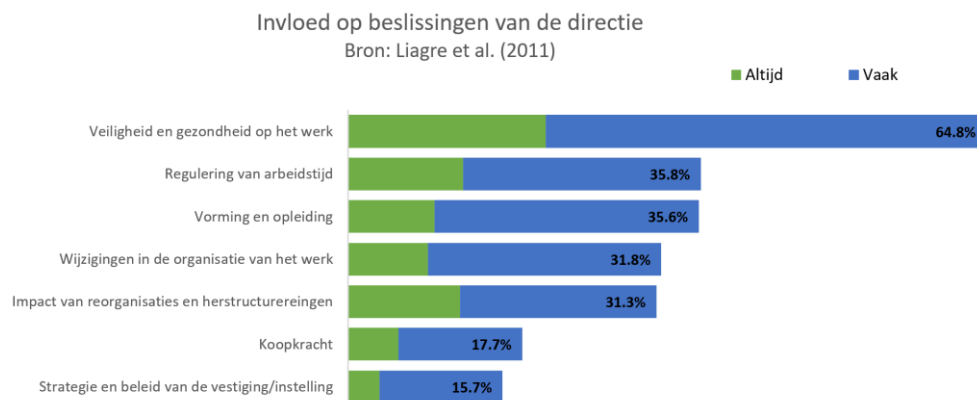
Op basis van de EWCS worden vier types bedrijven onderscheiden die verschillen in de mate waarin werknemers inspraak hebben op taakniveau en op organisatieniveau (Gallie & Zhou, 2020, Figuur 2.14). In België werkt 34% van de werknemers voor bedrijven waar werknemers op beide vlakken veel inspraak hebben; 27% van de werknemers werkt in bedrijven waar noch op taakniveau noch op organisatieniveau veel inspraak mogelijk is. Daarmee scoren we iets lager dan Nederland (42% versus 24%), gelijkaardig als Frankrijk (33% versus 28%), maar beter dan Duitsland (25% versus 39%). Opnieuw scoren de Scandinavische landen het sterkst.

1.3 Hoe beoordelen vertegenwoordigers hun inspraak?

Uit bovenstaande internationale studies blijkt dat werknemers een zekere mate van inspraak hebben in hun bedrijf. Die inspraak wordt deels bekomen via de officiële structuren van werknemersvertegenwoordiging. In België draagt de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de vakbondsafvaardiging bij tot het realiseren van inspraak voor werknemers.

De invloed van die structuren op de beslissingen van de directie is eerder beperkt (Figuur 1.2). In een bevraging van 2011 geven 64,8% van de ACV-militanten aan dat ze vaak invloed hebben op beslissingen over veiligheid en gezondheid op het werk, terwijl een kleine minderheid (15,7%) aangeeft vaak invloed te hebben op de strategie en het beleid van het bedrijf (Liagre et al., 2011). Ongeveer een derde van de ACV-militanten meent vaak invloed te hebben op beslissingen over de arbeidstijd, vorming en opleiding, de arbeidsorganisatie en op herstructureringen.

Figuur 1.2 Zelfbeoordeling van de mate van invloed dat werknemersvertegenwoordigers hebben, naar thema



Die bevindingen liggen in lijn met een inschatting van de werkgevers over de impact van werknemersvertegenwoordigers op de bedrijfsvoering. Zoals we zullen aantonen in sectie 4.4, geven 66% van de managers aan dat werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben op de arbeidstijd; 85% geeft aan dat werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben op ontslagen.

1.4 Structuur van het rapport: effecten van werknemersinspraak

Dit rapport onderzoekt de effecten van werknemersinspraak op het organisatieniveau in België. Na dit inleidend hoofdstuk biedt Hoofdstuk 2 een literatuuroverzicht van recent onderzoek naar de

effecten van werknemersinspraak op organisatieniveau. Het focus op de invloed van representatieve werknemersinspraak op organisatieniveau op de bedrijfsvoering. We kijken hierbij zowel naar uitkomsten voor werknemers (verloning, arbeidskwaliteit, ...), organisaties (productiviteit, HR-beleid, innovatie, ...), en de samenleving (ongelijkheid, democratie, corporate social responsibility, ...). Waar mogelijk belichten we studies die betrekking hebben op de Belgische situatie, of relevant zijn voor de Belgische institutionele context.

In de empirische Hoofdstukken 3 en 4 testen en rapporteren we of de effecten van werknemersinspraak op de bedrijfsvoering, zoals beschreven in de internationale, academische literatuur, ook voor België opgaan. Hoofdstuk 3 vertrekt daarbij van een bevraging bij ACV-leden, en vergelijkt de arbeidskwaliteit tussen werknemers in bedrijven met versus zonder werknemersvertegenwoordigers. Daarbij wordt onder meer onderzocht of werknemersvertegenwoordigers een positief effect hebben op de kans op en kwaliteit van opleidingen, het evenwicht tussen werk-privé, de kennis van werknemersrechten, veiligheid en gezondheid op het werk, individuele arbeidsverhoudingen, job zekerheid en job autonomie.

Hoofdstuk 4 analyseert gegevens van de European Company Survey (ECS), en onderzoekt of deze Europese dataset geschikt is voor studies over de effecten van werknemersvertegenwoordigers in België. In plaats van het effect van werknemersvertegenwoordigers te onderzoeken vanuit het oogpunt van de werknemers, laat de ECS toe om die effecten te onderzoeken vanuit het oogpunt van de werkgever/manager. Bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordigers worden vergeleken. Meer specifiek wordt gekeken naar de correlatie tussen de aanwezigheid van vakbonden en jobzekerheid, (digitale) innovatie, werken in team, opleidingen, autonomie, de motivatie van werknemers en arbeidsverhoudingen. Daarnaast beschrijven we ook hoe de werkgever de invloed van de werknemersvertegenwoordigers inschat.

Hoofdstuk 5 vat de bevindingen samen, reflecteert over sterktes en beperkingen van dit gerapporteerde onderzoek, en geeft aan op welke manier verder onderzoek over het effect van werknemersinspraak op organisatieniveau in België kan worden versterkt.

2 | Literatuuroverzicht van de effecten op organisatieniveau van representatieve werknemersinspraak

In een recente overzichtsoefening – “*The added value of unions*” – voor de Britse vakbondskoepel TUC waarschuwen Bryson en Forth (2017) op de eerste pagina dat de literatuur geen robuuste en omvattende evaluatie bevat van de netto effecten van vakbondsvertegenwoordiging op de werkplek. Ze waarschuwen dat verschillende delen van de onderzoeksliteratuur geen of gedateerd kwantitatief bewijs bevatten, en dat de kwantitatieve studies die vakbondseffecten vinden dat vaak met methoden doen die in principe geen causale claims over vakbondseffecten toelaten. Echter, wanneer men het onderzoeksmateriaal globaal bekijkt is er een degelijk argument te maken dat vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer een positieve zaak is (Bryson & Forth, 2017).

Met dezelfde waarschuwingen geven we voor een brede set van uitkomsten in dit hoofdstuk een overzicht van recente studies naar het effect van vakbonden op het niveau van het bedrijf of de organisatie waarin werknemers werken. We kijken hierbij zowel naar uitkomsten voor werknemers (verloning, arbeidskwaliteit, ...), de bedrijven of organisaties (productiviteit, HR-beleid, innovatie, ...), en de samenleving (ongelijkheid, democratie, ...). Dit literatuuroverzicht is dan ook niet exhaustief, maar dient vooral om de verdere argumenten en analyse-stappen in het bijhorende onderzoeksrapport naar vakbondseffecten op organisatieniveau mee te schragen.

2.1 Inleiding

2.1.1 Waarom verwachten we een vakbondseffect?

In de onderzoeksliteratuur schuift men vanuit verschillende onderzoekstradities en (sub)disciplines theoretische argumenten naar voor waarom vakbonden een bepaald – negatief of positief – effect zouden hebben op uitkomsten voor werknemers en de organisaties waar in ze werken. In dit geheel van theorieën en verwachtingen over *employee voice* is er relatief weinig conceptuele en analytische consistentie, wat leidt tot een gebrek aan integrerende theorieën en overkoepelende analytische kaders (Mowbray et al., 2014).

Het meest prominente analytische kader in de onderzoeksliteratuur dat enige claim kan maken op een cumulatieve onderzoekslijn, is het *exit-voice* model van Freedman en Medoff (Bennett & Kaufman, 2011; Doucouliagos et al., 2018; Freeman & Medoff, 1984). In dit kader kijkt men naar werknemersparticipatie en de werking en effecten van vakbonden doorheen de keuze tussen exit-gedrag en voice-gedrag. Wanneer er een spanning is tussen de doelstellingen van een individuele werknemer en de werkgever, dan kan de werknemer ontslag nemen (*exit*) of de spanning proberen te verminderen door zijn of haar stem te gebruiken (*voice*).

Met dit kader gingen Freedman en Medoff (1984) in tegen de toen – op basis van neoklassieke economische theorie – dominante theorieën en aannames binnen economisch onderzoek waarin vakbonden voornamelijk doorheen het kunnen monopoliseren en ontzeggen van arbeid negatieve effecten hadden voor bedrijfsprestaties en (op termijn) werknemers. In hun alternatief kader, dat duidt waarom vakbonden ook positieve effecten kunnen hebben, bleven ze binnen de economische discipline en werd hun werk zo een referentiepunt voor een uitgebreide onderzoekstraditie, zeker in de Angelsaksische literatuur. Een zeer groot deel van de studies besproken in dit hoofdstuk bedient zich dan ook van argumenten uit dit theoretisch kader, of gaat er mee in dialoog.

Een andere bron van argumenten over vakbondseffecten is voornamelijk geassocieerd met (neo-)institutionalistische theoretische kaders. In dit theoretisch kader helpen vakbonden als institutie bijvoorbeeld coördinatie- en informatieproblemen overwinnen die de marktwerking in de samenleving, of management in de organisatie, niet krijgen opgelost. Onderzoek geciteerd in dit hoofdstuk doet zo bijvoorbeeld beroep op het idee van *beneficial constraints*: een vakbond op organisatieniveau legt beperkingen op aan managementmacht. Hierdoor wordt deze gedwongen (termijn)strategieën te volgen die niet alleen voor werknemers maar ook voor het bedrijf meer voordelig zijn dan de spontaan gekozen (korte termijn-)strategie. Een ander voorbeeld is het bepleiten van de voordelen van (Belgische) ondernemingsraden voor bedrijfsprestaties via *good governance*-argumenten uit de institutioneel-economische literatuur (Van Den Berg, 2004). Ook worden recent gelijkaardige argumenten gemaakt vanuit de *behavioral economics*-benadering (Harcourt et al., 2019).

Terwijl het neoklassieke perspectief vooral geassocieerd is met een unitaristische opvatting over werk en arbeidsverhoudingen, zijn het exit-voice model en de (neo-)institutionalistische benaderingen eerder te situeren binnen het pluralistische perspectief (Heery, 2016). Het unitaristische perspectief op arbeidsverhoudingen veronderstelt dat er geen inherent conflict is tussen werkgevers- en werknemersbelangen en dat fricties vooral de oorzaak zijn van slecht management. Dit kan men verhelpen door betere HR-praktijken op vooral het individueel niveau in te voeren, bijvoorbeeld praktijken gericht op sterkere individuele betrokkenheid (“employee involvement”), individueel aangepaste rollen (“job crafting”), de juiste individuele incentieve (bv. performantieverloning), etc.

Het pluralistisch perspectief gaat ervan uit dat er wel inherent strijdige belangen bestaan tussen werkgever en werknemer, maar dat met de juiste – en eerder collectieve en formele – structuren zoals effectieve werknemersinspraakorganen deze tegenstelling ook voldoende marge laat voor situaties waar beide partijen voordelen kunnen behalen. Geïllustreerd in termen van de besproken studies: bij het invoeren van *high performance work practices* in een organisatie zijn er voor- en nadelen, maar met een sterke Ondernemingsraad om de invoering op te volgen, kan men zowel de voordelen qua arbeidskwaliteit voor de werknemers, als de productiviteitswinsten voor de onderneming realiseren.

Het derde perspectief op arbeid en arbeidsverhoudingen, het kritische perspectief, vertrekt ook vanuit een antagonistische relatie, maar ziet onvoldoende marge om win-win situaties te realiseren. Louter kan men de uitbuiting van werknemers temperen, of door de werkgever laten maskeren. In een managementstrategie zijn bijvoorbeeld maximale winst en veiligheid op het werk botsende belangen, en het is enkel met voldoende werknemersmacht dat de veiligheidssituatie op het werk zal verbeteren. Vanuit dit perspectief verwacht men dan ook ‘herverdelende’ vakbondseffecten in situaties waar werknemers zelf voldoende machtsbronnen hebben om de macht van management en aandeelhouders te beperken, en zo de belangen van werknemers te beschermen, regulering af te dwingen (Morantz, 2017), of voor werknemers voordelen te bekomen.

Daarnaast komen er een aantal algemene sociaalwetenschappelijke mechanismen en theorieën regelmatig voor. Bijvoorbeeld het idee dat vakbonden en vakbondswerk op de werkplek via

socialisatie-mechanismen een effect kunnen hebben. Dit zien we in de besproken studies bijvoorbeeld terugkomen als het gaat om vakbondseffecten op democratische houdingen en gedrag. Ook komt het informatie-mechanisme regelmatig terug, bijvoorbeeld dat werknemers in een vakbondcontext meer bedrijfsvoordelen hebben of een betere werk-privé balans hebben, omdat ze beter op de hoogte zijn van regelingen en rechten.

2.1.2 Uitdagingen voor synthese

Bij het samenbrengen van onderzoeksbevindingen rond het effect van vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau spelen naast de conceptuele en analytische diversiteit drie uitdagingen: diversiteit in participatievormen, verschillende analyseniveaus, en de internationale vergelijkbaarheid van de Belgische context.

De eerste uitdaging betreft de moeilijkheid in het samenbrengen en interpreteren van de (effecten van) verschillende types van werknemersparticipatie. In de onderzoeksliteratuur is alvast het verschil tussen enerzijds directe en anderzijds indirecte ofwel representatieve werknemersparticipatie. In vormen van directe participatie betreft de werkgever een individuele werknemers in praktijken van informatiewinning, consultatie en mede-beslissing – bijvoorbeeld ideeënbusen, townhall meetings, zelfsturing in teams, etc. Bij indirecte participatie lopen deze processen collectief en via vertegenwoordigers en vertegenwoordigingsstructuren zoals een Ondernemingsraad. Dit onderscheid is conceptueel en empirisch zeer relevant om werknemersinspraak te begrijpen, maar als het gaat om de effecten van een sterkere “stem” van werknemers in de organisatie waar ze werken, is de directe stem van de individuele werknemer en die via de vakbond qua effect soms moeilijk te scheiden.

Daarnaast is er ook verschil in de vormen van representatieve werknemersinspraak. Bijvoorbeeld een Ondernemingsraad in België is per definitie een syndicaal orgaan en men kan het dus als indicator nemen voor vakbondseffecten, maar voor een Ondernemingsraad in Duitsland of Nederland is dat niet noodzakelijk het geval. Idem met inspraakvormen zoals werknemersvertegenwoordigers in de raad van bestuur van een bedrijf. Het is echter moeilijk om zeer scherp onderscheid te maken in het doornemen en samenvatten van de onderzoeksliteratuur tussen enerzijds de effecten van specifiek *syndicale* representatieve werknemersinspraak op organisatieniveau, en anderzijds de effecten van representatieve werknemersinspraak algemeen.

Dit wordt verder bemoeilijkt door de verschillende manieren om vakbonds aanwezigheid te meten: of er een vakbondsafvaardiging is, een Ondernemingsraad, de syndicalisatiegraad, etc. Soms neemt men ook indicatoren op individueel niveau, en vergelijkt men gesyndiceerde met niet-gesyndiceerde werknemers om op basis daarvan conclusies te trekken over het organisatieniveau.

De tweede uitdaging betreft het analyseniveau. Vakbonden zijn werkzaam en hebben duidelijke empirische effecten op individueel niveau, op organisatieniveau, op sectorniveau, op samenlevingsniveau, etc. Niet enkel is voor het begrip van het vakbondseffect het onderscheid tussen deze analyseniveau vaak moeilijk te maken, de analyseniveaus beïnvloeden elkaar ook. Bijvoorbeeld: de wetgeving rond veiligheid waar een vakbond op nationaal niveau in het verleden voor heeft geijverd, geeft vakbondsvertegenwoordigers in ondernemingen in voldoende sterk gesyndiceerde sectoren de hefboomen om de werkgever te bewegen tot bepaalde initiatieven, wat op haar beurt zorgt voor minder ziektedagen voor individuele werknemers.

Het is in zo een keten van effecten moeilijk om te isoleren wat nu juist het effect is van vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau op veiligheid. Omgekeerd argumenteren onderzoekers dan ook wel dat het legitiem is om meer algemene uitspraken te doen over hét vakbondseffect, gezien de verwevenheid van de analyseniveaus (Angeles & Kemmerling, 2020).

Een derde uitdaging betreft de internationale vergelijkbaarheid van systemen van arbeidsverhoudingen, en dus de mate dat men bevindingen kan toepassen op de Belgische context:

- Zo heeft België bijvoorbeeld in theorie een “dual channel”-inspraakstructuur (syndicale déléguatie en OR/CPBW) op ondernemingsniveau, maar in praktijk is het slechts één kanaal. Dit maakt het vaak moeilijk om bevindingen uit de Duitse context te vertalen, wanneer die impliciet of expliciet stoelen op het specifiek effect van het Duitse *dual channel*-systeem.
- Het Belgisch sociaal overleg is veel minder gericht op het ondernemingsniveau in vergelijking met bijvoorbeeld de VS. Domeinen waar een vakbond in de VS potentieel een rol kan spelen – en dus meetbare variatie zit – op ondernemingsniveau, zijn vaak niet van toepassing in België.
- In België is door de sociale verkiezingen formele vakbonds aanwezigheid relatief automatisch gekoppeld aan de grootte van de onderneming, terwijl in andere landen vakbonden via bv. een stemming moeten “binnengeraken”. Dit laat opnieuw meer testbare variatie toe, en geeft effecten die voor België moeilijk meetbaar zijn. Bijvoorbeeld werkgevers die hun gedrag aanpassen op basis van de kans dat de werkplek zal syndiceren, bv. door het proactief verhogen van lonen (Bryson, 2014; Rosen, 1969)
- Verschillende uitkomsten die in andere landen mogelijk afhankelijk zijn van vakbondsinvloed op organisatieniveau, zijn in het Belgisch systeem eerder verankerd op samenlevingsniveau via de sociale zekerheid (waar vakbonden dan invloed hebben op dat niveau).

Dit betekent dat we vele onderzoeksbevindingen voor een specifieke context niet kunnen generaliseren. Echter, de evoluties waar het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen aan onderhevig is, brengt het ook dichterbij Angelsaksische context waarin die studies zijn uitgevoerd. Bijvoorbeeld (tentatieve) decentralisatie van sociaal overleg naar het ondernemingsniveau, werknemersvoordelen gelinkt aan de werkplek i.p.v. algemeen via sociale zekerheid, etc. Om die redenen nemen we toch effecten uit Angelsaksische studies mee, die puur formeel in de *huidige* Belgische institutionele context niet op die manier (kunnen) spelen.

2.1.3 Praktische afbakening literatuur

In het verzamelen en selecteren van de studies voor dit hoofdstuk hanteerden we een aantal richtlijnen:

- We geven de voorkeur aan recente en kwantitatieve studies.
- Het dient te gaan om studies waar men effecten op organisatieniveau test, of er minstens een plausibel verklarend mechanisme op organisatieniveau is.
- Waar mogelijk nemen we studies specifiek voor België, of relevant voor de (toekomstige) context van arbeidsverhoudingen.
- We kijken naar studies over de effecten van representatieve werknemersinspraak, inclusief syndicale representatieve werknemersinspraak.

Deze pragmatische afbakening en focus op recente, kwantitatieve studies heeft ook inhoudelijke implicaties voor het algemene kader en de mogelijke conclusies van het onderzoeksrapport dat mee wordt geschraagd door het literatuuroverzicht. Dit omwille van een verschuiving in de onderzoeksliteratuur sinds de jaren '80.

Er zijn namelijk drie terugkerende algemene argumentatiegronden voor de betrokkenheid of deelname van werknemers aan de besluitvorming op hun werkplek (Gonzalez, 2010). Ten eerste democratische argumenten over de (her)verdeling van macht en de (economische) belangen van de werknemers. Ten tweede, humanistische argumenten over de (toenemende) vraag van werknemers voor autonomie en zelfontplooiing. Ten derde, economische argumenten over de impact van een grotere betrokkenheid van werknemers en hun vakbonden voor de prestaties van ondernemingen.

Terwijl in de jaren '60 en '70 vooral de eerste twee argumentatiegronden dominant waren in politieke en academische debatten in Europa, is sinds de jaren '80 de aandacht verschoven naar de derde argumentatiegrond (ibid.). Dit vormt deel van een meer algemene verschuiving – ook in het vertoog van vakbonden – over de verhouding tussen sociale rechten en de noden van de kapitalistische onderneming (Streeck, 2008).

Dus ook het onderzoek heeft zich in toenemende mate gericht op het kwantificeren van de economische impact van representatieve werknemersparticipatie in de vorm van ondernemingsraden, collectieve akkoorden, vakbonden, etc., aangevuld met een hernieuwde interesse in de impact van participatie op arbeidskwaliteit. Daarbovenop kwam er ook een groeiende aandacht voor (de effecten van) directe i.p.v. representatieve vormen van werknemersinspraak, mee aangedreven door de dalende syndicalisatiegraad en de toenemende dominantie van individueel-psychologische conceptualiseringen van *employee voice* (Barry & Wilkinson, 2015).

Dit betekent dat een overzicht van recent onderzoek naar vakbondseffecten zich ook plaatst binnen deze algemene verschuiving in opvattingen over *waarom* vakbonden een effect hebben. Dit is op zich niet problematisch, en het sluit aan bij het algemene opzet van het onderzoeksproject dat ook kwantitatief effecten wil testen, maar is relevant om in het achterhoofd te houden als impliciete afbakening.

2.2 Effecten van representatieve werknemersinspraak

Een waarschuwing bij de samenvatting van de verschillende domeinen waarop vakbonds aanwezigheid een effect heeft, is dat er qua thema's een sterke vertekening is in de literatuur. Het zijn vooral de vragen naar looneffecten, bedrijfsprestaties, en de link tussen beiden, die sterke aandacht krijgen in de (Angelsaksische) onderzoeksliteratuur.

We geven een samenvatting van de effecten van loonvorming in sectie 2.2.1 en van bedrijfsprestaties in sectie 2.2.3. Hoewel het dus een relatief kleiner deel vormt van de literatuur, besteden we in de rest van dit hoofdstuk eveneens de nodige aandacht aan de impact op arbeidskwaliteit (sectie 2.2.2), evenals mogelijke effecten op organisatie-overstijgende fenomenen (sectie 2.2.4).

2.2.1 Verloning en bedrijfsgebonden voordelen

2.2.1.1 Directe werknemersverloning

Er is een duidelijke consensus in de onderzoeksliteratuur dat vakbondsvertegenwoordiging de rechtstreekse verloning van werknemers verhoogt (Kristal et al., 2020). Deze bevinding wordt ook bevestigd in meta-analyses van – voornamelijk Angelsaksisch – econometrisch onderzoek (Doucouliagos et al., 2017). Ook in (nationale) contexten waar vakbondsmacht sterk is afgenomen, blijft er een effect zichtbaar op verloning (Wilmers, 2017).

In welke mate dat gebeurt, via welke mechanismen en op welk niveau, wat de positieve en negatieve gevolgen op termijn zijn, etc. is onderwerp van een enorm omvangrijke onderzoeksliteratuur. Dit is zeker het geval voor de Angelsaksische onderzoeksliteratuur en debatten onder de noemer van de “*union wage premium*” en haar effecten. Recent onderzoek in de VS schat op basis van transitiegegevens tussen gesyndiceerde en niet-gesyndiceerde werkcontexten deze impliciete syndicale loonpremie op 15% (Kulkarni & Hirsch, 2020). Deze positieve looneffecten spelen in de Amerikaanse setting waar (loon)akkoorden niet of zeer beperkt automatisch toch via ‘spillover effecten’ ook voor niet-gesyndiceerde werknemers (Denice & Rosenfeld, 2018).

De bevindingen uit deze Angelsaksische onderzoeksliteratuur zijn niet onmiddellijk te veralgemenen naar landen met systemen van arbeidsverhoudingen die minder sterk gericht zijn op het organisatieniveau (Bryson, 2014). Verschillend onderzoek dat in Europese landen kijkt op organisatieniveau naar het rechtstreeks verloningseffect van vakbonds aanwezigheid, vindt geen of een zwak effect (Bryson, 2014). Als verklaring hiervoor verwijst men naar het relatief belang voor loonvorming van het sectorniveau tegenover het organisatieniveau (zie bv. Martins, 2019).

Recente OECD-rapporten (OECD, 2019) concluderen dat voor individuele werknemers er een loonvoordeel verbonden is aan werken in een organisatie met collectieve onderhandelingen op organisatieniveau, in vergelijking met werknemers die geen collectieve onderhandelingen hebben op organisatieniveau, of enkel collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau. Omgekeerd is de spreiding van verloning – i.e. ongelijkheid, cf. sectie 2.2.4.1 – lager bij werknemers die onder sectorale collectieve onderhandelingen vallen in vergelijking met werknemers die enkel vallen onder collectieve onderhandelingssystemen op organisatieniveau.

Wat deze internationale onderzoeksbevindingen betekenen voor looneffecten op organisatieniveau in de Belgische context is dan ook enigszins onduidelijk. In landen zoals België, met haar focus op sectorale en interprofessionele onderhandelingen, kunnen we rechtstreekse looneffecten op organisatieniveau dan ook voornamelijk verwachten bij lokale loononderhandelingen bovenop sectorale akkoorden.

Wanneer men voor België loonvorming gezamenlijk bekijkt voor het sector- en organisatieniveau, dan vindt men verloningseffecten van vakbonds aanwezigheid en collectief onderhandelen op het organisatieniveau (Rusinek & Rycx, 2013). In sectoren waar men op organisatieniveau bijkomend onderhandelt over akkoorden is er een positieve link tussen bedrijfswinsten en verloning, ongeacht het type van akkoord waaronder individuele werknemers vallen (i.e. een sectoraal of organisatie-specifiek collectief akkoord). Omgekeerd, in sectoren waar er meestal geen bijkomende onderhandelingen zijn op organisatieniveau, hangt verloning samen met winstgevendheid, maar slechts indien individuele werknemers vallen onder een organisatie-specifiek collectief akkoord. Met andere woorden, met vakbondsactiviteit op organisatieniveau zijn verloning en bedrijfswinsten sterker gekoppeld.

Recent onderzoek voor België bevestigt dat collectieve onderhandelingen en akkoorden op organisatieniveau zowel de verloning als de productiviteit verhogen (Garnero et al., 2020). Na controle voor kenmerken van werknemers, de jobcontext, en de bedrijfscontext vindt men dat de aanwezigheid van een akkoord op organisatieniveau samengaat met een positief loonverschil van vier à vijf per cent.

Een vergelijking van looneffecten van akkoorden op organisatieniveau tussen België, Denemarken en Spanje, toont voor België zowel een positief effect op de hoogte van verloning, als een relatief beperkt versterkend effect op de spreiding van verloning binnen een organisatie (Plasman et al.,

2007). Op dit spreidingseffect gaan we verder in bij de bespreking van ongelijkheidsversterkende en –reducerende effecten in sectie 2.2.4.1.

2.2.1.2 Bedrijfsgebonden voordelen

De rechtstreekse verloning is niet het enige werknemersvoordeel waar vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau mogelijk een impact op kan hebben. Zo vormen in landen zoals de VS bijkomende voordelen naast het directe loon, zowel in geldvorm als in de vorm van pensioensparen, vakantiegeld, ziekteverzekering, etc. een vijfde van de totale werkgeverscompensatiekosten (Kristal et al., 2020).

Onderzoek in Angelsaksische landen toont een vakbondseffect op organisatieniveau wat betreft de mix qua voordelen die werkgevers betalen aan werknemers. Zo betalen bijvoorbeeld Canadese bedrijven met een hogere syndicalisatiegraad een groter aandeel aan indirecte bedrijfsvoordelen en een kleiner aandeel aan individuele prestatiegebonden verloning (Long & Shields, 2009). In de VS is er zowel op het niveau van de organisatie, als op niveau van de *state*, een positieve link tussen de syndicalisatiegraad en de kans dat werknemers een *health plan* hebben (Lin et al., 2018)

Er is dan ook een consensus in de onderzoeksliteratuur dat vakbonden een aanzienlijk versterkend effect hebben op zowel de kans op aanbieden van bedrijfsgebonden werknemersvoordelen, evenals de hoeveelheid dat werkgevers uitgeven aan zulke voordelen (Kristal et al., 2020). Dit effect kan spelen op verschillende niveaus – individueel, organisatie, staat, etc. – maar gemiddeld hebben gesyndiceerde werknemers alleszins een grotere kans dan niet-gesyndiceerde werknemers om bijkomende voordelen te ontvangen. Bovendien, wanneer werknemers zulke voordelen ontvangen, dan zijn deze ook meer kwalitatief en meer uitgebreid voor gesyndiceerde werknemers (ibid.). Dit verschil tussen gesyndiceerde en niet-gesyndiceerde werknemers zien we ook in (nationale) contexten waar de invloed van vakbonden relatief zwak of tanende is (Rufrancos, 2019).

In de Belgische context vormen zulke individuele, bedrijfsgebonden werknemersvoordelen een kleiner aandeel van de totale werknemersverloning dan in landen zoals de VS. De kosten van bijvoorbeeld gezondheidszorg en pensioenvoorzieningen worden ook meer collectief gedragen. Vakbonden hebben dan ook een belangrijker invloed via hun rol in de werking van het sociaalzekerheidssysteem in België, dan via de voorziening van zulke voordelen op organisatieniveau.

Tegelijkertijd zien we ook een trend in België om geïndividualiseerde, bedrijfsgebonden voordelen voor werknemers uit te breiden, relatief tegenover het aandeel van directe verloning. Net zoals in de VS vormen beleidskeuzes over collectieve voorzieningen en fiscale hervormingen een incentive voor bedrijven om te kijken naar werknemerscompensaties buiten de directe verloning. Hierbij kunnen we denken aan tweede pijler pensioensparen, prestatiegebonden vergoedingen zoals de winstpremie of loonbonus cao 90, of de sterke opkomst van gedifferentieerde verloning in de vorm van cafetariaplannen.

Het onderzoek voor de VS naar de verdeling van zulke bedrijfsgebonden voordelen onderstreept ook het belang van vakbonden en collectieve arbeidsverhoudingen op organisatieniveau. Kijkt men zowel binnen organisaties, als tussen organisaties, dan is de ongelijkheid in het ontvangen van zulke voordelen duidelijk groter dan de ongelijkheid in de ontvangen directe verloning (Kristal et al., 2020). Tegelijkertijd is in de VS sinds de jaren '80 de ongelijkheid in voordelen sterker gestegen dan de ongelijkheid in verloning.

Een aanzienlijk deel van de verklaring voor deze stijgende ongelijkheid is de daling van de invloed van vakbonden op organisatieniveau (ibid.). Vakbonden hadden namelijk een duidelijk effect op de

verdeling van zulke compensaties. In gesyndiceerde werkplekken hadden werknemers een hogere verloning en nog hogere voordelen in vergelijking met niet-gesyndiceerde werkplekken. Tegelijkertijd was in gesyndiceerde werkplekken de ongelijkheid in verloning kleiner, en de ongelijkheid in voordelen nog kleiner.

Vergelijkbaar kwantitatief onderzoek is niet beschikbaar voor België, maar recent kwalitatief-comparatief onderzoek in België en Duitsland toont dat zulke bedrijfsgebonden voordelen – “*occupational welfare*” – vooral in België sterk groeit (Frans et al., 2019). De reden hiervoor is tweeledig: dankzij de beperkingen op loongroei kijken sociale partners op organisatieniveau naar andere manieren om werknemersvoordelen te onderhandelen, en het gegeven dat zulke voordelen fiscaal minder belast zijn. Wat deze evolutie betekent voor een meetbaar vakbondseffect op organisatieniveau is ambigue.

2.2.1.3 Managementverloning

Een specifieke dimensie van verloning op organisatieniveau waar vakbonds aanwezigheid een mogelijk effect op heeft, is de verloning van het (hogere) management. Terwijl de verloning van werknemers de duidelijke hoofdmoot uitmaakt van het onderzoek naar looneffecten, is met de toenemende loonongelijkheid en vooral de inkomensgroei aan de top van de inkomensverdeling ook het onderzoek naar de aandrijvers van deze ongelijkheid toegenomen.

De bevindingen van dat onderzoek tonen alleszins dat op landniveau een verzwakking van herverdelende instituties zoals vakbonden samengaat met een toename van inkomensongelijkheid door o.a. de groei van topinkomens (cf. sectie 2.2.4.1). Er zijn goede theoretische redenen om te verwachten dat deze link tussen vakbonden en de loonbepalingen van het management mee haar uitwerking krijgt via het organisatieniveau (Park, 2020), maar het aantal recente studies dat dit rechtstreeks test is beperkt.

Zo toont recent onderzoek in Zuid-Koreaanse bedrijven naar de hoogte en vorm van managementverloning dat vakbonds aanwezigheid en -sterkte (syndicalisatiegraad) op organisatieniveau de hoogte van deze verloning vermindert, en dat dit inperkend effect meer uitgesproken is voor de hogere managementverloningen (Park, 2020). De aanwezigheid van vakbonden vermindert ook de kans dat management gebruik maakt van aandelenopties als verloning, terwijl de vakbondssterkte daar geen invloed op heeft. Dit wijst er mogelijk op dat louter controle op managementverloning in de vorm van vakbonds aanwezigheid voldoende is om een effect te hebben. Mogelijk zorgt zulk een meer gesystematiseerde en geïnstitutionaliseerde vorm van werknemersinspraak er voor dat werknemers voldoende info en controle hebben om in bepaalde mate managementmacht te beperken (Bebchuk & Fried, 2003).

Canadees onderzoek stelt echter vast dat institutionele mechanismen zoals vakbonds aanwezigheid slechts een beperkte invloed hebben op de verloning van CEO's in tijden van een financiële crisis (Boodoo, 2017). Sterker gesyndiceerde bedrijven kennen zelfs een hogere CEO-verloning in termen van niet-aandeelgebonden looncomponenten, en vakbonds aanwezigheid reduceerde het gebruik van bonussen en aandelenopties niet.

Deze strijdige bevindingen op organisatieniveau hebben mogelijk te maken met zowel organisatie- als landkenmerken. Zo vinden Angeles & Kemmerling (2020) geen algemeen negatief effect van vakbondssterkte op managementverloning, maar stellen ze vast dat dit wél speelt in kapitaalintensieve bedrijven. Ook speculeert Park (2020) dat het gevonden effect in Zuid-Korea waarschijnlijk sterker zal zijn dan in bijvoorbeeld de VS, door sterkere paternalistische normen in Zuid-Koreaans

management en sterkere collectivistische attitudes. In de onderzoekliteratuur zijn geen vergelijkbare studies gevonden voor België.

2.2.2 Arbeidskwaliteit

In vergelijking met verloning en bedrijfsprestaties, zijn de mogelijke vakbondseffecten op dimensies zoals arbeidskwaliteit op organisatieniveau een minder prominent deel van de onderzoeksliteratuur (OECD, 2019). Tegelijkertijd zijn de verschillende dimensies van arbeidskwaliteit, zoals arbeidstijden en veiligheid en gezondheid op het werk dusdanige kernthema's van vakbondswerk dat men een effect hiervan vaak impliciet als vanzelfsprekend beschouwd.

In recente rapporten over de rol van werknemersinspraak op arbeidskwaliteit kijkt de OESO naar aspecten zoals gezondheid en veiligheid op het werk, arbeidstijden, opleiding en re-skilling, managementpraktijken, en de preventie van intimidatie en discriminatie op de werkvloer (OECD, 2019). Ze concludeert voor die dimensies dat werkplekken met directe werknemersinspraak en “gemengde” vormen van werknemersinspraak geassocieerd zijn met een hogere arbeidskwaliteit, in vergelijking met werkplekken zonder inspraak. Gemengde vormen van werknemersinspraak zijn voor de OESO de combinatie van directe inspraak en de aanwezigheid van representatieve vormen van werknemersinspraak zoals vakbondsvertegenwoordigers.

Ook hier is het bijzonder uitdagend om het effect van vakbonds aanwezigheid op specifiek het ondernemingsniveau te isoleren, gezien de verwevenheid in continentale systemen van arbeidsverhoudingen tussen organisatie, sector en maatschappelijk niveau. Hierbij komt ook de conceptuele uitdaging hoe men werknemersparticipatie positioneert tegenover arbeidskwaliteit.

Een blijvende vraag is namelijk of werknemersparticipatie (direct of representatief) conceptueel een *deel* vormt van arbeidskwaliteit (cf. arbeidsverhoudingen in het vier A's-model), of het een antecedent is van arbeidskwaliteit met een mogelijk positief effect. Hier ziet men bijvoorbeeld ook verschillen in benadering tussen de Scandinavische en de Angelsaksische onderzoeksliteratuur. Door de onderzoeksbevindingen te structureren in termen van antecedent/effect, sluiten we hier de facto aan bij de eerder Angelsaksische conceptualisering.

2.2.2.1 Opleiding en training

Een terugkerende bevinding in de onderzoeksliteratuur is dat representatieve werknemersinspraak in de vorm van vakbonds aanwezigheid of ondernemingsraden een positief effect heeft op de kans dat werknemers vorming krijgen via de werkgever. Opleiding wordt daarom regelmatig als voorbeeld aangehaald van een thema waar – in tegenstelling tot bijvoorbeeld loononderhandelingen – er ruimte is voor *integrative bargaining*, i.e. “win-win onderhandelingen” (Cooney & Stuart, 2012).

Als verklaring voor dit positief effect worden verschillende mechanismen aangehaald, zoals het direct effect van de onderhandelingsmacht van vakbonden om niet-loongebonden voordelen zoals door de werkgever gefinancierde opleiding te onderhandelen. Maar ook indirect kunnen vakbonden mogelijk een effect hebben op training, bijvoorbeeld doordat ze een positief effect hebben op anciënniteit en doorheen arbeidsmarktregulering beperkingen leggen op werkgeversstrategieën van externe flexibiliteit (Muehleman et al., 2010). Dit verhoogt het incentive van werkgevers om in opleiding van hun werknemers te investeren (voor een overzicht van mechanismen zie Berton et al., 2019).

De empirische toets van dit effect op organisatieniveau vinden we vooral in Duitsland en in Groot-Brittannië (ibid.). De studies naar de Duitse situatie kijken vooral naar het effect van een *Betriebsrat* en collectieve akkoorden, en vinden positieve effecten voor het voorkomen van opleiding (Stegmaier, 2012), de investeringen in opleiding (Kriechel et al., 2014), de kwaliteit van de opleiding (Koch et al., 2019), en de deelname aan opleiding (Allaart et al., 2009).

Verscheidende Britse studies kijken ook naar het effect op opleiding, en vormen vaak een deel van een meer brede literatuur en discussie in Groot-Brittannië over partnership-benaderingen van sociale dialoog op organisatieniveau (Johnstone et al., 2009). Zo vinden Böhmeim en Booth (2004) een positieve samenhang tussen vakbondserkenning op ondernemingsniveau en de hoeveelheid ontvangen opleiding door werknemers, en vinden Green en collega's dat zowel de kans om opleiding te ontvangen als de hoeveelheid ontvangen opleiding hoger ligt in gesyndiceerde werkplekken (Green et al., 1999).

Empirische toetsingen van dit effect op organisatieniveau zijn schaarser – en soms strijdig – voor andere landen (bv. Kennedy et al., 1994 vinden een positief effect voor Australië). Voor België hebben we geen vergelijkbare studies gevonden. Onderzoek in Nederland (Allaart et al., 2009) vindt wel een positief effect van de aanwezigheid van een ondernemingsraad op het voorzien van opleiding – een effect sterker dan in Duitsland. De auteurs verwijzen hierbij naar de Nederlandse situatie van inbedding van opleiding in collectieve akkoorden en ondersteund door sector-initiatieven. Hoewel de rol en structuur van de ondernemingsraad anders is, is de vergelijkbaarheid van België op dit punt wel een beperkte aanwijzing dat we mogelijk gelijkaardige effecten in België kunnen verwachten.

Tenslotte is er ook onderzoek dat het effect van werknemersinspraakstructuren zoals ondernemingsraden op opleiding uitsplitst naar achtergrond van de werknemers. Zo vindt Wotschack (2019) in recent onderzoek voor Duitsland een duidelijk positief effect van werknemersvertegenwoordiging op de kans dat dat korter geschoolde werknemers opleiding krijgen en er aan deelnemen. De combinatie van de aanwezigheid van gestructureerde werknemersinspraak, dekking door een collectief akkoord, en geformaliseerde HR-praktijken op organisatieniveau lijken elkaar ook te versterken, en blijken meer effectief en duurzaam dan marktgedreven of technische opleidingsinitiatieven.

2.2.2.2 Arbeidstijden en werk-privé balans

De controle, regulering en vergoeding (in brede zin) van arbeidstijd is een centrale bezorgdheid en actiepoint van vakbonden. Hierbij gaat het zowel over *duur* van werktijd als de *structuur* (bv. shiften) en *timing* (bv. atypische uren), met ook een toenemende aandacht voor de afgeleide impact op *werk-privé balans*. Er is dan ook voldoende onderzoeksmateriaal dat aantoont dat op samenlevingsniveau arbeidsmarktinstuties zoals sociaal overleg een impact hebben op de structuur van arbeidstijd.

Empirisch onderzoek rond vakbondseffecten op arbeidstijd kijkt vooral naar de effecten op de duur, d.w.z. de rol van de vakbonden bij het beperken van lange werktijden of onbetaald overwerk (OECD, 2019). In Groot-Brittannië bijvoorbeeld werken gesyndiceerde werknemers minder onbetaalde overuren (in de privésector) en hebben ze meer kans op (langer) betaald verlof (Bryson & Forth, 2017; Veliziotis, 2013). Wanneer er een vakbond aanwezig is op de werkplek, dan is de kans ook kleiner dat Britse werknemers heel onzekere werkuren hebben (“zero hour contracts”) en op het allerlaatste moment aanpassingen doorkrijgen over hun werktijden (Felstead et al., 2020b). In de VS hebben gesyndiceerde werknemers minder kans op overuren, en is de kans groter dat deze korter zijn en bijkomend vergoed worden (Trejo, 1993).

In de context van de Duitse maakindustrie zien we dat collectieve akkoorden overuren verminderen, maar dat ze geen effect hebben op de structuur van arbeidstijd, i.e. het al-dan-niet gebruik van werkshiftsystemen (Jirahn, 2008). Omgekeerd heeft de aanwezigheid van een *Betriebsrat* wél een versterkend effect op het gebruik van werkshiftsystemen. Dit wordt verklaard vanuit het idee dat zulke werkshiftsystemen een duidelijk impact hebben op de werk-privé balans van werknemers, en dat vakbonden daar lokaal een impact op willen – en in het Duitse systeem kunnen – hebben.

Naast effecten op de duur en structuur van arbeidstijd, toont recent internationaal vergelijkend onderzoek ook een invloed wat betreft de timing van arbeidstijd. Taiji en Mills (2020) tonen dat wanneer werknemers in Europa – inclusief België – werken met niet-standaard uren en op niet-standaard tijdstippen, ze een duidelijk grotere kans hebben op werk-privé spanningen. De mate dat dit negatief effect van werktijden speelt, is echter afhankelijk van de collectieve arbeidsverhoudingen in een land. Wanneer de dekkinggraad van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) hoger is, dan is dit negatief effect op werk-privé conflict kleiner, zeker voor vrouwelijke werknemers (ibid.). De syndicalisatiegraad in een land toont ook dit milderend effect, maar slechts in beperkte mate.

Deze bevinding is extra relevant voor de Belgische context, dat in internationaal perspectief een zeer hoge dekkinggraad kent doordat cao's relatief automatisch sectoraal of interprofessioneel algemeen bindend verklaard worden. Of dit effect van collectieve arbeidsverhoudingen ook op die manier op organisatieniveau speelt, is een meer open vraag. Op het organisatieniveau is het ook moeilijker om een selectie-effect uit te sluiten. Het kan bijvoorbeeld dat vakbonden geen zichtbaar effect hebben op de gevolgen van niet-standaard werktijden, omdat ze in de eerste plaats het voorkomen van zulke werktijden beperken en de werknemers die dan toch nog zulke niet-standaard werktijden presteren een specifieke subgroep zijn (bv. hogere bediende-functies).

Ook toont case study-onderzoek (bv. Wood, 2016) dat als vakbonden lokaal een impact willen hebben op werktijdregelingen, ze hefboomen moeten hebben op institutioneel niveau. In België bestaan er duidelijk collectieve akkoorden en regelingen rond arbeidstijd – denk ook aan de meer recente bepalingen rond bevoegdheden van het CPBW in materies zoals deconnectie-regelingen – dus we verwachten dat er aan deze voorwaarde wel voldaan is, maar empirisch onderzoek op organisatieniveau ontbreekt.

In het domein van arbeidstijd is er meer recent ook toenemende onderzoeks aandacht voor verschillen tussen groepen met een ongelijke (individuele) machtspositie om te onderhandelen over arbeidstijden en werk-privé balans. Zo vindt recent Europees onderzoek dat er in alle landen een sterke mate van arbeidsmarktdualisatie bestaat in het risico om te werken op “niet-sociale uren” (Riekhoff et al., 2019). De ongelijkheid in de kans op werken op zulke niet-sociale uren tussen werknemers met een sterke en zwakke arbeidsmarktpositie verschilt echter van land tot land. Deze landverschillen worden mee verklaard door de mate waarin collectieve onderhandeling een rol spelen in het reguleren van arbeidstijd. Met andere woorden, de vakbondsrol vermindert ook de ongelijkheid in niet-sociale arbeidstijden.

Tot een gelijkaardige bevinding komt recent Amerikaans onderzoek, dat kijkt naar de fluctuaties van gewerkte uren over tijd (LaBriola & Schneider, 2019). Met de toenemende mate van niet-voltijdse contracten en kortetermijn *scheduling* in sectoren zoals retail of distributie, wordt onzekerheid over gewerkte uren en verloning ook een meer acuut knelpunt voor werknemers in precare posities. Niet onverwacht vinden LaBriola en Scheider (2019) dan ook dat deze volatiliteit in arbeidstijden sterker is voor werknemers met een zwakkere socioeconomische positie. Deze ongelijkheid in arbeidstijdvolatiliteit is kleiner in contexten waar er een vakbonds aanwezigheid is.

Tenslotte zijn er aanwijzingen dat vakbonden via sociaal overleg in Europese landen de ongelijkheden in arbeidstijden verminderen tussen werknemers met en zonder een migratieachtergrond (Ortlieb & Winterheller, 2020). Dit effect is echter niet op organisatieniveau getest.

2.2.2.3 Veiligheid en gezondheid op het werk

Op landniveau toont onderzoek voor Europese landen – België ontbreekt – een duidelijk negatief effect van vakbondssterkte op het voorkomen van dodelijke en niet-dodelijke arbeidsongevallen (Economou & Theodossiou, 2015). Hierbij spelen waarschijnlijk mechanismen op landniveau, bv. druk voor wetgevende initiatieven en arbeidsinspectie, maar eveneens mechanismen op organisatieniveau.

De effecten op organisatieniveau en individueel niveau zijn echter meer ambigue. Zo vinden de meeste studies naar de directe link tussen vakbondsinvloed en veiligheid op het werk een positieve associatie met het aantal ongelukken en verwondingen (Donado, 2015). Dit is echter zeer waarschijnlijk te verklaren door omgekeerde causaliteit: werknemers in werkplekken met minder veilige werkomstandigheden zijn meer geneigd zich te syndiceren (OECD, 2019).

Amerikaans onderzoek dat deze omgekeerde causaliteit omzeilt door longitudinaal te kijken naar de effecten van vakbondsintrede in maakindustriebedrijven vindt een verminderend effect van vakbonds aanwezigheid op veiligheid in termen van ongevallen en de kans op werkplekinspecties (Li et al., 2017). Recent onderzoek test voor de Amerikaans privésector algemeen het effect van vakbondsintrede op de werkvloer en toont dat het aantal inspecties rond veiligheid en gezondheid omhoog gaan, samen met het aantal geregistreerde overtredingen en toegewezen sancties (Sojourner & Yang, 2020). Dit sluit aan bij ouder Amerikaans onderzoek dat besluit dat in gesyndiceerde werkplekken er een grotere kans is om externe inspecties te krijgen, deze inspecties grondiger zijn, en ze hogere boetes betalen bij overtredingen (Weil, 1991). Het effect van dit soort inspecties in de Amerikaanse maakindustrie is zichtbaar op ondernemingsniveau wanneer men kijkt naar bijvoorbeeld het aantal dagen dat werknemers uitvallen in het volgende kalenderjaar (Li & Singleton, 2018).

Verscheidende studies rapporteren echter ook niet-significante effecten op organisatieniveau. Wat hierbij opvalt is dat de sterkte van de gevonden effecten samenhangt met de zwaarte van de arbeidsongevallen, i.e. een duidelijk verminderend effect voor dodelijke ongevallen, en een zwakker of geen effect voor lichtere arbeidsongevallen of aandoeningen. Dit kan wijzen op een verschillend vakbondseffect naar gelang het type van ongeluk, of dat studies naar het vakbondseffect op minder zware ongevallen geconfronteerd worden met onderrapportering. Alles samengenomen zijn de onderzoeksbevindingen consistent met het idee dat vakbonden de werkplaats veiliger maken (Morantz, 2017).

De effecten van vakbonden gelinkt aan het optreden van preventieadviseurs (*safety representatives*) is een deeldomein van de literatuur dat zich moeilijk laat samenvatten, gezien de aanzienlijke variatie tussen landen in de manier waarop deze functie op organisatieniveau is geïnstitutionaliseerd (Van Peteghem & De Broeck, 2019). In bepaalde landen zijn *safety representatives* eerder vergelijkbaar met Belgische vakbondsvertegenwoordigers verkozen in het CPBW, in andere landen is het juist een expliciet niet syndicaal-gelinkte functie.

Deze moeilijkheid wordt versterkt door de complexe verhouding tussen vakbonden, management en preventieadviseurs, waarbij het in een context van uitgesproken voluntaristische bewakingssystemen voor veiligheid en gezondheid op het werk het mogelijk een betere strategie is voor vakbonden om niet samen te werken (Frick, 2011). Ook wijst o.a. Scandinavisch onderzoek op een

professionalisering en gelijktijdige verschuiving van de rol van de preventieadviseur als een sterker deel van managementstrategie (Hasle et al., 2019; Walters & Wadsworth, 2019).

Los van de specifieke configuratie en verhouding tussen management, vakbond en preventieadviseur, vindt Europees onderzoek dat deze drie componenten elkaar versterken. De kans dat er op het werk maatregelen zijn rond veiligheid en gezondheid is het hoogst wanneer er de combinatie is in een organisatie van een formeel werknemersinspraakorgaan zoals een ondernemingsraad, een preventieadviseur, en managementsteun. Dit belang van de houding van management, in combinatie met de rol van werknemersvertegenwoordigers, voor veiligheid en gezondheid op het werk wordt ook benadrukt in ander onderzoek (Robinson & Smallman, 2013).

De impact testen van vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau op de algemene gezondheids- en welzijnsuitkomsten van werknemers is methodologische uitdagend – zeker op basis van niet-longitudinale gegevens – en komt dan ook nauwelijks voor (Bryson & Forth, 2017). Een uitzondering is een recent onderzoek op longitudinale gegevens uit de Britse context dat concludeert dat vakbonds aanwezigheid op ondernemingsniveau een significant positief effect heeft op het fysieke welzijn van werknemers op termijn, en in mindere mate het mentale welzijn (Wels, 2020). Of werknemers individueel wel of niet waren gesyndiceerd, bleek geen effect te hebben op hun fysiek of mentaal welzijn.

Los van de rechtstreekse test van het causale effect op individuele welzijnsuitkomsten, is er dus wel voldoende basis om te stellen dat gestructureerde werknemersinspraak zoals vakbonden op organisatieniveau een effect hebben op zaken zoals veiligheidsmaatregelen, die op hun beurt een significant effect hebben op gezondheidsuitkomsten. Deze tweetraps-effecten zijn ook plausibel als het gaat om andere welzijnsuitkomsten zoals psychosociaal welzijn, maar zijn ook moeilijker om vast te stellen.

Zo beschrijven Amerikaanse onderzoekers hoe vakbonden die zaken doen die volgens het *job-demands-control* model van werkgerelateerde stress de kans op negatieve gezondheidsgevolgen verminderen (Landsbergis & Cahill, 1994). Duits onderzoek toont hoe de aanwezigheid van een *Betriebsrat* de kans verhoogt dat een onderneming meer aandacht besteedt dan wettelijk verplicht aan gezondheid op het werk en meer initiatieven hierrond neemt (Jirjahn et al., 2019).

Tenslotte zijn er ook individuele kenmerken waarop vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau een effect heeft, die op hun beurt welzijnsuitkomsten beïnvloeden. Zo hebben gesyndiceerde werknemers in de VS een lagere jobonzekerheid (Brochu & Morin, 2012), wat op haar beurt een positief effect heeft op het algemeen individueel welzijn.

2.2.2.4 Verloop en jobtevredenheid

Een relatief robuuste, terugkerende bevinding is dat vakbonden op organisatieniveau het verloop van werknemers reduceren (Forth et al., 2017). Dit kan bijvoorbeeld door druk voor sterkere ontslagbescherming, beperkingen op managementmacht, of het versterken van werknemersinspraak waardoor werknemers minder snel ontslag nemen (*exit-voice* model).

De directe en indirecte gevolgen van deze vaststelling zijn voer voor verdere discussies in de onderzoeksliteratuur. Zo is er het argument dat dit de bedrijfsprestaties schaadt doordat werkgevers minder productieve werknemers moeilijker kunnen ontslaan. Omgekeerd zijn er in de literatuur ook argumenten voor positieve effecten van dit lager verloop. Bijvoorbeeld op individueel niveau gaat lager verloop en hogere werkzekerheid samen met een hoger welzijn van werknemers (cf. sectie

2.2.2.3). Op organisatieniveau zorgt een lager verloop mogelijk voor een hoger werkgeversincentive voor het investeren in training (cf. sectie 2.2.2.1) en een sterker behoud en deling van (impliciete) kennis, wat bedrijfsprestaties in termen van innovatief gedrag versterkt (cf. sectie 2.2.3.4).

Deze bevinding is op het eerste zicht strijdig met een tweede terugkerende bevinding, namelijk dat – zeker in Angelsaksische landen – vakbonds aanwezigheid de jobtevredenheid van individuele werknemers vermindert. Gezien vakbonden op verschillende aspecten van arbeidskwaliteit juist een positief effect hebben, is dit negatief effect op jobtevredenheid op zich ook een verbazende vaststelling.

In de onderzoeksliteratuur zijn verschillende verklaringen voor dit negatief effect (van der Meer, 2019). Een eerste verklaring is afgeleid van het *voice-exit* kader: gesyndiceerde werknemers zijn beter op de hoogte van problemen met arbeidskwaliteit op hun werk en zullen hun mening hierover ook uiten, terwijl in werkplekken zonder vakbond de exit-optie zal doorwegen. Een tweede verklaring is omgekeerde causaliteit: in werkplekken waar er een lagere arbeidskwaliteit is, is er ook een grotere individuele reden en kans om gesyndiceerd te zijn. Dit is ook de conclusie van recent Brits quasi-experimenteel onderzoek, dat concludeert dat de hogere jobontevredenheid samenhangt met een opeenstapeling van veranderingen in arbeidsomstandigheden, en dat dit soort verandering meer voorkomt in werkplekken en sectoren met een groter aandeel gesyndiceerde werknemers (Bessa et al., 2020).

Een derde verklaring kijkt naar de indirecte effecten van inspraak (bv. Bryson et al., 2010; van der Meer, 2019). Hierbij wordt er mee rekening gehouden dat de vraag voor inspraak (via vakbonden) de jobtevredenheid beïnvloedt, en dat vakbondslidmaatschap de vraag voor inspraak op de werkplek verhoogt. Deze verklaring vindt steun in de bevinding dat het negatief effect van vakbonden op jobtevredenheid vooral of enkel speelt in land- en werkcontexten waar werknemersinspraak laag is.

Samenvattend over de relatie verloop-jobtevredenheid vinden Abraham en collega's (2005) zowel een significante samenhang tussen vakbondslidmaatschap en jobtevredenheid, evenals tussen vakbondslidmaatschap en *organisational commitment*. Ontevreden, niet-gesyndiceerde werknemers hebben een extra hoge kans om de organisatie te verlaten, en niet-gesyndiceerde werknemers met een lage *organisational commitment* hebben een hogere kans om te vertrekken dan hun gesyndiceerde collega's. Beide bevindingen sluiten aan bij het *exit-voice* kader, en de vaststelling dat vakbonden werknemersverloop verminderen.

2.2.3 Bedrijfsvoering en prestaties

Over de impact van vakbonden op bedrijfsprestaties bestaat een enorme – en ook occasioneel gecontesteerde – onderzoeksliteratuur. Een recente meta-analyse van voornamelijk onderzoek in de VS en Groot-Brittannië vat deze literatuur samen voor een aantal uitkomsten (Doucouliagos et al., 2017):

- Productiviteit: gemengde bevindingen. Voor de maakindustrie geen (VS), een negatieve (GB), en een positieve (ontwikkelingslanden) associatie. Voor andere sectoren zoals de bouw of onderwijs een positieve samenhang.
- Productiviteitsgroei: geen samenhang.
- Winstgevendheid: negatieve samenhang.
- Investerings in fysiek kapitaal: negatieve samenhang.
- Investerings in niet-fysiek kapitaal: negatieve samenhang.

- Werknemersverloop: negatieve samenhang.
- Verloning: positieve samenhang.
- Jobtevredenheid: gemengde bevindingen, i.e. een negatieve samenhang of geen samenhang (afhankelijk van controle/causaliteit).

In deze sectie gaan we aanvullend kort in op een aantal bijkomende dimensies met relevante recente onderzoeksbevindingen (bv. innovatie op bedrijfsniveau), en dimensies waarvoor specifiek Belgisch onderzoek bestaat (bv. productiviteit).

2.2.3.1 Bedrijfsstabiliteit en tewerkstelling

In de (Angelsaksische) onderzoeksliteratuur naar vakbondseffecten is er een sterke aandacht voor dimensies van bedrijfsprestaties zoals productiviteit, innovatie, en winst. Gegeven de bevindingen rond hogere werknemerslonen, lagere winst, managementweerstand tegenover een sterkere vakbondsrol in bedrijfsvoering, etc., zou men verwachten dat er over tijd heen in sterker gesyndiceerde contexten een groter tewerkstellingsverlies is door sluitingen en slechtere bedrijfsprestaties (Kulkarni & Hirsch, 2020).

Onderzoek naar het wedervaren van (tewerkstelling in) Amerikaanse bedrijven toont echter dat de kans op tewerkstellingsverlies en sluiting zeer gelijkaardig is tussen gesyndiceerde en niet-gesyndiceerde werkplekken (Freeman & Kleiner, 1999; Kulkarni & Hirsch, 2020). DiNardo en Lee (2004) kijken naar de kans dat bedrijven sluiten en vinden dat het verkiezen van een vakbondsvertegenwoordiging – m.a.w. het syndiceren van een bedrijf – een verwaarloosbaar effect heeft. Voor specifiek de Amerikaanse maakindustrie vinden Dunne en Macpherson (1994) dat er over tijd heen minder fabrieksopeningen en minder groei in tewerkstelling is in sterker gesyndiceerde subsectoren.

Dat vakbonden niet noodzakelijk jobverlies veroorzaken, maar wél een lagere tewerkstellingsgroei is een terugkerende bevinding voor de Angelsaksische context, met studies die dat bevestigen voor de VS, Groot-Brittannië, Australië, en Canada. De redenering hierachter is dat vakbonden gericht meer gericht zijn op tewerkstelling en arbeidsvoorwaarden voor huidige werknemers, en dat ze wanneer er onderhandelingsmarge is daar eerder op zullen inzetten dan op tewerkstellingsgroei. Onderzoekers omschreven in 2004 deze bevinding zelfs als mogelijk een van de weinige constante bevindingen in het onderzoek naar vakbondseffecten – maar met de waarschuwing dat toekomstig onderzoek op basis van longitudinaal onderzoek nodig was om dit te verifiëren (Addison & Belfield, 2004).

Recent onderzoek in de Duitse context test expliciet deze “constante bevinding” met longitudinale gegevens, en concludeert dat het negatief effect op tewerkstellingsgroei wegvalt wanneer men de samenhang over tijd bekijkt (Brändle & Goerke, 2018). Eerder Duits onderzoek vond ook een positief effect van de aanwezigheid van een Ondernemingsraad (*Betriebsrat*) op tewerkstellingsgroei (Jirjahn, 2010). Dit plaats vraagt tevens bij de algemeenheid van de bevinding dat vakbonden samenhangen met lagere tewerkstellingsgroei, maar het is op dit punt onduidelijk of dat te maken heeft met de landcontext (Angelsaksisch of niet), de methode (longitudinale controle of niet), of beide.

2.2.3.2 Management en HR-praktijken

Een terugkerend mechanisme achter de effecten van vakbonden en werknemersinspraak is de beperkingen die ze opleggen aan werkgeversmacht en managementgedrag (cf. sectie 2.1.1). Dit kan positieve gevolgen hebben voor werknemers, maar ook voor bedrijfsprestaties in situaties waar (middel)managementgedrag en –keuzes niet spontaan samenvallen met bedrijfsbelangen. Op die

manier vormt de onderzoekslijn rond zulke *beneficial constraints* een zekere aanvulling en tegenwicht voor het argument en onderzoek dat het effect van werknemersvertegenwoordiging vooral ziet als negatieve factor voor bedrijfsvoering, bv. door het vertragen van beslissingen.

Als voorbeeld van het *beneficial constraints*-argument zien we op landniveau bijvoorbeeld een positieve samenhang tussen sterkere representatieve werknemersparticipatie – doorheen vakbonden en collectieve onderhandelingen – en het gebruik van aanbevolen HR-praktijken zoals hogere werknemersautonomie en het gebruik van autonome teams (Ollo-López et al., 2011). Dit wijst er mogelijk op dat werkgevers en management niet spontaan kiezen voor werkorganisatievormen die managementmacht verminderen, zelfs als deze organisatievormen potentieel positieve gevolgen hebben voor bedrijfsprestaties.

Deze bevinding en argumentatie vinden we ook terug in onderzoek op organisatieniveau. In recente comparatieve case-studies op bedrijfsniveau vinden Doelgast en Marsden (2019) bijvoorbeeld dat in situaties waarbij er werknemersvertegenwoordigers aanwezig waren en in een positie op managementmacht te beperken, de managementaanpak het meest aanleunde bij het ideaalmodel van effectieve “high-involvement” HR-praktijken. In EU-landen rapporteren werknemers ook een hogere kwaliteit van leidinggevendenden wanneer er formele werknemersinspraakorganen zoals een Ondernemingsraad aanwezig is (Artz et al., 2020). In landen met een gemiddeld lage kwaliteit van management verklaart dat mogelijk ook het positief effect van vakbonds aanwezigheid op bedrijfsprestaties (Martins, 2019 zie verder).

In recent onderzoek naar de impact van de invoering van de Europese Richtlijn 2002/14/EC over informatie- en consultatierechten van werknemers op organisatieniveau vinden Burdin & Pérotin (2019) dat deze richtlijn zowel werknemersvertegenwoordiging op organisatieniveau heeft versterkt, evenals het gebruik van flexibele arbeidstijdregelingen. De auteurs concluderen dat zulke beperkingen op de autonomie van management en aandeelhouders mogelijk nodig is om voor werknemers en bedrijven waardevolle werkorganisatievormen ingevoerd te krijgen.

Een omvangrijke, specifieke subliteratuur naar managementpraktijken kijkt naar zogenaamde *high-performace work practices* (HPWP) of *high-involvement management [practices]* (HIM[P]). De exacte afbakening, conceptualisering, antecedenten en effecten van zulke praktijken blijven een discussie in de onderzoeksliteratuur (Godard, 2004), maar er is (1) een sterke component van directe werknemersbetrokkenheid in dit soort HR-praktijken, en (2) de verwachting dat dit zowel uitkomsten voor werknemers als bedrijfsprestaties kan verbeteren.

De sterkere (directe) werknemersbetrokkenheid in HPWP-modellen roept ook de vraag op wat de rol en het effect is van indirecte/representatieve werknemersparticipatie (Addison, 2005). Hier bestaat ondertussen een brede subliteratuur over met ook regelmatig strijdige bevindingen. Recent zijn er verschillende studies die een versterkende rol zien voor structuren van representatieve werknemersparticipatie op organisatieniveau zoals vakbonden, ondernemingsraden en collectief overleg.

Zo vindt Brits onderzoek dat HPWP een positieve impact hebben op productiviteit, maar enkel in gesyndiceerde werkcontexten (Bryson et al., 2005). Australisch onderzoek komt tot gelijkaardige bevindingen: in een context van coöperatieve arbeidsverhoudingen op organisatieniveau draagt een vakbond bij aan het effectief invoeren van HPWP en het realiseren van de verbeterde bedrijfsprestaties (Gill & Meyer, 2013).

Onderzoek in Ierse bedrijven plaatst echter vraagtekens bij deze rechtstreeks versterkende impact van vakbonden op de invoering van HPWP (Liu et al., 2009). Dit onderzoek vindt juist dat een sterkere vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau samenhangt met een verminderde kans op het gebruik van zulke managementpraktijken. Echter, een sterkere werkzekerheid verminderde beduidend dit negatief effect van vakbonds aanwezigheid, wat er mogelijk op wijst dat er een driehoeksrelatie bestaat tussen de vakbondsrol, de invoering van HPWP, en de mogelijke werknemersvrees voor negatieve effecten van de invoering van HPWP. Deze bevindingen lopen parallel met Zuid-Koreaans onderzoek, dat eveneens een negatieve vakbondsimpact vindt in een context waarbij bedrijven een kosten(drukkende)-strategie volgen (Shin, 2014).

Dit is ook in grote lijnen Gills' conclusie in haar overzicht van de impact van vakbonden op HPWP (Gill, 2009). In een context van coöperatieve arbeidsverhoudingen dragen vakbonden via hun unieke *voice*-functie bij aan een meer effectieve invoering van zulke managementpraktijken, én hebben ze een positieve impact op de gevolgen van (de invoering van) HPWP voor werknemers. Bij het invoeren van HPWP liggen bijvoorbeeld de negatieve effecten van zulke organisatieveranderingen zoals werkgerelateerde stress en lagere jobtevredenheid lager in organisaties met een vakbonds aanwezigheid (Bryson et al., 2013). En wanneer HPWP worden ingevoerd, dan ondervinden werknemers er minder de negatieve werkintensificatie-effecten van, wat resulteert in minder onbetaalde overuren, werknemersklachten, en onbetaalde ziektedagen (Pohler & Luchak, 2014). De jobtevredenheid ligt dan ook het hoogste bij de combinatie van HPWP en vakbonds aanwezigheid (ibid.).

We hebben geen gelijkaardig recent onderzoek gevonden voor de Belgische context over de impact van vakbonden op de invoering van HPWP of managementpraktijken algemeen. Het bestaande recente empirische onderzoek in de Belgische context over de rol van vakbonden op organisatieniveau wijst tevens op een algemene uitdaging voor dit type van effecten, namelijk dat representatieve werknemersinspraak een effect heeft omdat het managementgedrag beïnvloedt, maar ook dat het effect van representatieve werknemersinspraak afhankelijk is van managementgedrag. Zo vindt bijvoorbeeld onderzoek in Belgische ondernemingen dat de timing wanneer management werknemersvertegenwoordigers betreft een impact heeft op het productiviteitseffect van deze betrokkenheid (van den Berg et al., 2018).

2.2.3.3 Productiviteit

Er zijn verschillende manieren waarop vakbonden op organisatieniveau een effect kunnen hebben op productiviteit, en deze kanalen kunnen elkaar ook opheffen of versterken (Barth et al., 2020). Wanneer vakbonden een positief effect hebben op verloning en arbeidskwaliteit, kan dit bijvoorbeeld meer productieve werknemers aantrekken of behouden. Een hogere verloning kan ook de druk verhogen voor werkgevers voor arbeid-kapitaal substitutie, wat leidt tot een productiviteitsverhogende kapitaalsintensificatie. Indien vakbonden de jobzekerheid van werknemers versterken en het verloop verminderen, is dat een incentive voor werkgevers om te investeren in (opleiding van) werknemers, wat de productiviteit op termijn verhoogt.

Vanuit het exit-voice model verwacht men omwille van het *employee voice*-versterkend effect van gestructureerde inspraakstructuren zoals vakbonden een positieve impact op productiviteit. Hier is het argument niet enkel dat werknemers meer geneigd zijn hun individuele stem te gebruiken op manieren die mogelijk de bedrijfsprestaties verbeteren, maar ook dat voor de werkgever het efficiënter is om met representatieve structuren te werken dan proberen individuele voorkeuren te verzamelen.

Er zijn ook verschillende kanalen waardoorheen vakbonden op organisatieniveau een negatief effect kunnen hebben op productiviteit. Beperkingen op managementmacht doorheen loononderhandelingen en inspraakstructuren kunnen leiden tot een suboptimale inzet van arbeid in de organisatie. Vakbondsacties zoals stakingen of stiptheidsacties hebben een directe negatieve impact op productiviteit. De keerzijde van sterkere jobzekerheid en bescherming van individuele werknemers tegen management heeft mogelijk een versterken effect op werkontwijkend gedrag (“shirking”, afwezigheden). Het hoger aandeel van winst dat naar werknemersverloning gaat, kan productiviteitsverhogende (her)investeringen verminderen. Tenslotte kunnen werkgevers hun strategisch gedrag aanpassen aan (een verwachte toename in) vakbondsinvloed, en ervoor kiezen managementmacht te beschermen ten koste van directe productiviteit, door te kiezen voor gerichte investeringen of sluitingen.

De meta-studies uitgevoerd door Doucouliagos, Freedman & Laroche (2017) over het effect van vakbonden op productiviteit tonen een gemengd plaatje wat betreft de impact van vakbonden op productiviteit (zie hierboven). Deze studies hebben echter vooral betrekking op de Amerikaanse en Britse context, en minder op de Europese (Barth et al., 2020).

Het is ook in Europese landen geen eenduidige situatie, maar een aantal recente Europese studies vinden alleszins dat vakbonds aanwezigheid een positief effect kan hebben op productiviteit. Zo toont Italiaans onderzoek in de maakindustrie dat er positieve effecten zijn op productiviteit van vakbondssterkte op organisatieniveau, afhankelijk van de combinatie met bepaalde HR-praktijken zoals prestatieverloning en opleiding (Della Torre, 2019). Ook in Portugal vindt recent overtuigend econometrisch onderzoek dat een sterkere vakbonds aanwezigheid – in termen van meer vakbondsafgevaardigden – een positief effect heeft op de bedrijfsprestaties, en dit vooral doorheen druk voor meer opleiding (Martins, 2019).

Recent onderzoek in Noorwegen gebruikt het doorvoeren van fiscale maatregelen rond de syndicale premie als een methodologisch instrument om de causale impact van vakbonden – gemeten door de syndicalisatiegraad – op productiviteit en lonen te testen (Barth et al., 2020). De conclusie is dat er een positief effect is van vakbond(sterkte) op beiden, en dat het positief effect op lonen sterker is in grotere ondernemingen. Ook lijken er versterkende effecten te spelen: het positief effect van syndicalisatiegraad is ook meer uitgesproken in organisaties met collectieve akkoorden en gevestigde overlegstructuren, wat er mogelijk op wijst dat de positieve effecten mee veroorzaakt worden door een kritische massa van gesyndiceerde werknemers die gestructureerde inspraakorganen opzetten en onderhouden.

Voor Duitsland bestudeert een zeer omvangrijke deelliteratuur het effect van medezeggenschap in de vorm van het functioneren van de *Betriebsrat* en werknemersvertegenwoordigers in raden van bestuur (Addison, 2009). Bevindingen uit die literatuur zijn onder andere dat *Betriebsräte* samenhangen met een hogere productiviteit in grotere ondernemingen, en eveneens minder personeelsverloop, hogere lonen en kleinere winstmarges, en geen impact op innovatie (Addison et al., 2001). Recent, longitudinaal onderzoek komt tot gelijkaardige conclusies wat betreft het productiviteitseffect: de invoering van een *Betriebsrat* gaat initieel samen met een negatief productiviteitseffect in de eerste vijf jaar, en daarna een toenemend en gemiddeld algemeen positief effect op productiviteit (Mueller & Stegmaier, 2016).

De verklaring voor positieve effecten van vakbonden op productiviteit loopt in veel onderzoek ook doorheen complexe argumentatiestappen, wat veralgemening en toepassing op België verder bemoeilijkt. Bijvoorbeeld, een recente meta-analyses van studies in 17 landen – België ontbreekt – vindt een positief effect van vakbonden op productiviteit via het productiviteitseffect van

winstdeelnamesystemen (Doucouliagos et al., 2019). Productiviteit hangt gemiddeld positief samen met winstdeelnamesystemen voor werknemers, en in contexten waar er een sterkere vakbonds aanwezigheid is, is dit effect nog meer uitgesproken. Dit illustreert opnieuw dat vakbonden de lasten en de lusten beter weten te verdelen in het voordeel van werknemers.

Een tweede illustratie van de complexe manier waarop vakbonden een positief effect hebben op productiviteit, betreft een studie naar het de invloed van vakbondsstructuur (Vernon & Rogers, 2013). De studie kijkt op geaggregeerd niveau naar de productiviteit in 14 OESO-landen – inclusief België – en concludeert dat de interne vakbondsstructuur een verschil maakt. In landen waar een vakbond primair gestructureerd is volgens sector (*industrial unionism*) ziet men een positief productiviteitseffect van vakbondssterkte. Bij vakbondsstructuren die per beroepsgroep (*craft* en *general unionism*) of per onderneming (*enterprise unionism*) organiseren is er echter een negatief, respectievelijk geen effect. In het Belgisch systeem van sectoraal gericht *industrial unionism* hebben vakbonden dan een positief effect op productiviteit.

Recent onderzoek naar vakbondseffecten op productiviteit in België concludeert dat collectieve onderhandelingen en akkoorden op organisatieniveau zowel de verloning als de productiviteit verhogen (Garnero et al., 2020). De effectschattingen geven aan dat voor elk punt in de productiviteitstoename, het loon ook hoger ligt. Akkoorden op organisatieniveau zijn op die manier voordeliger voor de verloning van werknemers dan de productiviteit van de firma, wat resulteert in een vermindering van de winstgevendheid. Dit effect speelt echter vooral wanneer er minder concurrentie speelt, en de “te verdelen” marges groter zijn. Dit wijst erop dat het ‘rent seeking behaviour’ van vakbonden mogelijk sterker is dan hun ‘voice effect’. Echter, het gaat hier dus voornamelijk om een vakbondseffect waarbij er onderhandeld wordt over de verdeling van grotere marges.

Tegelijkertijd kent België met o.a. de loonwetgeving een uitzonderlijk gereguleerd systeem dat erin slaagt om de concurrentiekracht van bedrijven te vrijwaren. Wanneer deze concurrentie zwakker is, dan worden bedrijven geconfronteerd met een bijkomende kost waarbij marges naar werknemersverloning gaat. Maar wanneer de concurrentie sterker is, dan blijkt de *union wage premium* vooral te komen van de hogere productiviteit. Op die manier zorgt het vakbondseffect voor een voordeel voor zowel werknemers als voor bedrijven (Garnero et al., 2020).

2.2.3.4 Innovatie

Een recente meta-analyse van onderzoek naar vakbondseffecten op innovatie concludeert dat er een negatief effect is van vakbondssterkte op innovatie (Doucouliagos et al., 2017). In de geanalyseerde studies wordt innovatie op organisatieniveau doorgaan gemeten in termen van investeringen in R&D (niet-fysiek kapitaal) of bijvoorbeeld het aantal patenten. Het veronderstelde mechanisme is hierbij dat vakbonden op organisatieniveau winsten afromen voor werknemersvoordelen zoals een hoger loon, wat minder marge laat voor investeringen in R&D.

Eenzelfde redenering en bevinding gaat ook op voor ontwikkelingslanden (Balsmeier, 2017), maar in hun literatuuroverzicht geven Menezes-Filho and Van Reenen (2003) aan dat dit negatief effect op R&D-uitgaven vooral zichtbaar is in Amerikaanse studies en minder in Europese landen.

De bevindingen zijn nog meer uiteenlopend wanneer men meer gedetailleerd kijkt naar de indicatoren en uitkomsten, en naar de werkzame mechanismen tussen indicator (vakbondsinvoed) en uitkomst (innovatie). Zo zijn er aanwijzingen dat een binaire aan- of afwezigheid-indicator voor vakbondseffect op organisatieniveau onvoldoende is om effecten op innovatie te vatten. Ook qua innovatie-

uitkomsten bieden meer directe indicatoren van (radicale of incrementele) product- en procesinnovatie een voordeel tegenover bv. het aantal patenten.

Kijkt men naar de aspecten van bedrijfsvoering en HR waarvoor studies vinden dat vakbonds aanwezigheid een effect heeft, dan zitten daar een aantal tussen die op hun beurt positief samenhangen met innovatie op organisatieniveau. De drie meest relevante aspecten van deze indirecte paden, zijn het versterken van opleiding, het ondersteunen van HPWP met een invloed op innovatie, en het versterken van directe *employee voice* (Hermans & Ramioul, 2015b, 2015c). Doorheen deze paden kunnen vakbonden op organisatieniveau innovatie-uitkomsten versterken.

Het vakbondseffect op opleiding kwam aan bod in sectie 2.2.2.1, en dat op HPWP in sectie 2.2.3.2. Een voorbeeld van hoe vakbonden via het versterken van directe werknemersinspraak een positief effect kunnen hebben op innovatie, betreft het creëren van de omstandigheden waarin werknemers geneigd zijn om over te gaan tot *employee driven innovation*. Het basisargument hierbij is dat wanneer er systemen zijn van representatieve werknemersinspraak zoals vakbonden, werknemers meer geneigd zijn om bij te dragen aan innovatieprocessen zoals processinnovatie en organisatieinnovatie, omdat er meer zekerheid is dat ze veilig hun stem kunnen gebruiken en dat de lasten en de lusten van innovatieprocessen meer eerlijk verdeeld zijn vanuit werknemersperspectief (Hermans & Ramioul, 2015a, 2016).

Een gelijkaardig argument wordt gemaakt in recent Eurofound-onderzoek naar werknemersbetrokkenheid in Europa, op basis van de European Working Conditions Survey (Gallie & Zhou, 2020; Parent-Thirion et al., 2020). De algemene bevinding is dat in zogenaamde “high involvement”-werkplekken, werknemers meer kansen hebben om formele en zeker informele vaardigheden te ontwikkelen, wat op haar beurt de innovatiecapaciteit van een onderneming of organisatie versterkt. De onderzoekers definiëren en meten zulke “high involvement”-werkplekken als werkorganisaties waar werknemers aangeven dat ze zowel (individueel of collectief) invloed hebben op de manier waarop ze hun eigen werk uitvoeren, als de manier waarop de organisatie werkt. De kans dat een organisatie zulk een “high involvement”-werkplek is, is groter indien er een formele inspraakstructuur zoals een Ondernemingsraad of CPBW aanwezig is (Gallie & Zhou, 2020).

Een recente Britse studie illustreert en onderbouwt de manier waarop vakbonden een positieve impact hebben op innovatie (Felstead et al., 2020a). Kijkt men in de plaats van patenten naar het effectief gedrag van werknemers, i.e. of ze ideeën hebben aangebracht voor het verbeteren van producten of processen (*employee driven innovation*), dan ziet men dat dit soort innovatiegedrag meer voorkomt in organisaties waar er een sterkere vakbondsinvloed is. Dit sluit aan bij het *exit-voice* kader, vanwaaruit men verwacht dat werknemers in een meer gesyndiceerde setting ook meer geneigd zijn om actie te ondernemen of suggesties te doen om zaken op het werk te verbeteren (Felstead et al., 2020a).

Een recente econometrisch-comparatieve studie (Groot-Brittannië en Noorwegen) concludeert eveneens dat vakbonden op organisatieniveau in beide landen een positief effect hebben op innovatie-uitkomsten (Bryson & Dale-Olsen, 2020). In beide landen is het 10-12 per cent meer waarschijnlijk dat werknemers bijdragen aan productinnovatie in werkplekken waar er lokale vakbondsonderhandelingen zijn. De auteurs wijzen er ook op dat de vroegere negatieve associatie tussen vakbonden en innovatie niet meer gevonden wordt in meer recente data (Blanchflower & Bryson, 2009), en concluderen dan ook dat studies die een beeld blijven schetsen van vakbonden als schadelijk voor innovatie misleidend zijn (Bryson & Dale-Olsen, 2020).

2.2.4 Maatschappelijke effecten

Een beperkte set studies in de onderzoeksliteratuur naar vakbondseffecten op organisatieniveau kan men ook samenbrengen onder de noemer van maatschappelijke effecten. Hiermee bedoelen we vakbondseffecten op het organisatieniveau die een geaggregeerd effect hebben buiten het organisatieniveau, of die aansluiten bij een meer algemene maatschappelijk bezorgdheid.

Dit verschilt nog van studies die effecten vinden op bv. bedrijfsprestaties, waarvan men kan argumenteren dat dit ook voordelig is voor anderen buiten de betrokken werknemers of de werkgever. Zo hebben bijvoorbeeld gesyndiceerde ziekenhuizen in de VS betere gezondheidsuitkomsten voor patiënten (Dube et al., 2016), en is er in de Amerikaanse onderwijssector een positieve associatie tussen de syndicalisatiegraad en leeruitkomsten voor studenten (Han & Maloney, 2019).

2.2.4.1 Ongelijkheid

Op maatschappelijk niveau zijn er robuuste bevindingen dat vakbonden ongelijkheid in verschillende dimensies reduceren, bijvoorbeeld wat betreft inkomensongelijkheid verminderen vakbonden de hoogste inkomens in de samenleving (Jaumotte & Osorio Buitron, 2019). Omgekeerd hangt de daling van vakbondsmacht dan ook samen met de toenemende ongelijkheid in OESO-landen. In de VS bijvoorbeeld verklaart de dalende invloed van vakbonden een vijfde van de stijging in inkomensongelijkheid (Western & Rosenfeld, 2011).

Hoewel opnieuw moeilijk te isoleren, loopt een deel van dit vakbondseffect via hun (tanende) rol op organisatieniveau. Zo hebben we gezien (sectie 2.2.1.1) dat vakbonden op organisatieniveau een positief effect hebben op lonen. Dit vakbondseffect op organisatieniveau vermindert ook – in alleszins de Angelsaksische setting – de primaire inkomensongelijkheid doordat dit positief looneffect groter is voor de lage en gemiddelde lonen dan voor de hoge lonen (Freeman, 1980; Rosenfeld, 2014).

Voor België hebben we gezien (sectie 2.2.1.1) dat vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau in termen van collectieve akkoorden een positief effect heeft op de hoogte van de verloning. Deze verhoogde verloning gaat ook wel gepaard met een grotere spreiding van het loon in een organisatie, i.e. meer ongelijkheid (Plasman et al., 2007). Echter, in vergelijking met de andere bestudeerde Europese landen, is deze toename in spreiding voor België slechts zeer beperkt tot onduidelijk. Dit is mogelijk een gevolg van de systemen van loonregulering in België, zoals de loonindex en het loonplafond, waardoor individuele organisaties weinig vrijheid hebben in het bepalen van hun loonbeleid (ibid.).

Zoals hierboven beschreven in sectie 2.2.1 hebben vakbonden zowel een invloed op de (combinatie van) verloningsvormen, als de effecten ervan, en hebben op die manier ook een indirecte impact ongelijkheid. Bijvoorbeeld voor individuele prestatiegebonden verloning: in sterker gesyndiceerde organisaties (in Noorwegen) komt dat minder voor (Barth et al., 2008). Longitudinaal onderzoek toont hoe (in Noorwegen) het gebruik van individuele prestatiegebonden verloning de loonongelijkheid in een organisatie versterkt, maar dat dit enkel het geval is in niet-gesyndiceerde organisaties en niet in de organisaties met een hoge syndicalisatiegraad (Barth et al., 2012).

Dit looneffect van vakbonden op organisatieniveau heeft ook een weerslag op de genderongelijkheid in verloning op organisatieniveau. Zo vindt Amerikaans onderzoek dat in gesyndiceerde werkplekken de loonkloof tussen mannen en vrouwen gemiddeld kleiner is, maar dat dit effect niet algemeen opgaat en afhankelijk is van sector- en vakbondskennmerken (Elvira & Saporta, 2001). Dit positief

maar niet uniform genereffect wordt ook bevestigd in recent onderzoek dat vakbondseffecten op organisatieniveau tussen landen vergelijkt.

Zo zien vrouwen in Groot-Brittannië wel een *union wage premium* van hun vakbondslidmaatschap, maar zijn het enkel mannen die een effect zien op hun loon wanneer de onderhandelingssterkte van de vakbond op hun werkplek toeneemt. In Noorwegen ontvangen zowel mannen als vrouwen een *union wage premium* in de overwegend mannelijke sectoren, maar daar waar de vakbond eerder vrouwelijk is, hebben vrouwen een groter voordeel. Deze verschillende effecten wijzen erop dat de werking en aanpak van de vakbond op organisatieniveau ook een verschil maakt, en dat bv. de Britse vakbonden een meer paternalistische houding aannemen in het verdedigen van de belangen van hun leden dan Noorse vakbonden (Bryson et al., 2019).

Een genderimpact zien we ook voor andere dimensies van ongelijkheid, als we kijken of en hoe vakbondseffecten op organisatieniveau een gender-gedifferentieerd effect hebben. Zoals beschreven in sectie 2.2.2.2 hebben vakbonden een impact op arbeidstijden en verminderen ze bijvoorbeeld de negatieve impact van niet-standaard werktijden op werk-privé spanningen. Dit vakbondseffect is meer uitgesproken voor vrouwen dan voor mannen (Taiji & Mills, 2020). Voor Duitsland tenslotte, vinden Jirjahn en Mohrenweiser dat de aanwezigheid van een *Betriebsrat* positief samenhangt met de kans dat de werkgever familie-vriendelijke maatregelen invoert en gelijke kansen voor mannen en vrouwen promoot (Jirjahn & Mohrenweiser, 2020). Dit is echter enkel in het geval wanneer er ook collectieve akkoorden zijn op een hoger niveau van de organisatie, niet wanneer er enkel bedrijfscao's aanwezig zijn. Het illustreert hoe de effectiviteit van vakbonden om op organisatieniveau te wegen samenhangt met de hefboomen die sociaal overleg op een hoger niveau creëert, evenals de moeilijkheid om die analiseniveau eenvoudig uiteen te halen.

In de Amerikaanse literatuur, met focus op het organisatieniveau, zie we ook dat er verwezen wordt naar het belang van werkplek-overstijgende vakbondseffecten in het reduceren van (inkomens)ongelijk. Zo zorgde loononderhandelingen over bedrijven heen in de naoorlogse periode t.e.m. de jaren '70 ervoor dat de ongelijkheid tussen werkplekken niet toenam, en dat de ongelijkheid tussen werknemers in werkplekken met zulke collectieve onderhandelingen lager lag (Wilmers, 2019). Dit soort effecten wijst er ook op dat we voor vakbondseffecten op ongelijkheid in de Belgische context eerder moeten kijken naar mechanismen die het organisatieniveau overstijgen.

2.2.4.2 Democratiseringseffect van werknemersinspraak

Een vakbondseffect op organisatieniveau met implicaties voor de bredere maatschappij betreft het domein van democratische attitudes en gedrag. Een terugkerende bevinding is namelijk dat bijvoorbeeld vakbondsleden meer gaan stemmen in verkiezingen, meer politiek actief zijn, sterkere burgerschapsattitudes en –gedrag vertonen, meer positief staan tegenover democratische instituties, meer solidaire attitudes uitdrukken, etc. (Rosetti, 2019; Turner et al., 2019).

Hier zit een blijvend vraagteken van causaliteit: is dit een vakbondseffect, zijn het werknemers die meer politiek betrokken zijn en daarom ook syndicaal betrokken, of zijn het onderliggende factoren die beide beïnvloeden, etc.

Een aantal recente studies argumenteert voor – en vindt – een causaal effect van vakbondsdynamiek op organisatieniveau. Het algemeen argument is gebaseerd op het *voice*-effect van vakbonden en veronderstelt dat werknemers die dankzij vakbonds aanwezigheid op hun werkplek betrokken worden in inspraakprocessen ook hun houding en handelingen aanpassen tegenover inspraakprocessen in de

samenleving algemeen (Bryson et al., 2014; Budd et al., 2017; Timming & Summers, 2018; Turner et al., 2019).

Andere verklaringen dan het *voice*-effect voor deze vakbondsimpact op democratische attitudes en gedrag vinden ook steun in recent onderzoek. Bijvoorbeeld dat het looneffect van vakbonden een effect heeft op de politieke attitudes van leden, en dat er sociale druk speelt onder vakbondsleden om bv. te gaan stemmen. Onderzoek dat deze drie verklaringsgronden samen test, vindt dat ze alle drie spelen, maar dat het *voice*-effect het sterkste is en ongeveer de helft van de hogere kans om te gaan stemmen verklaart (Bryson et al., 2014).

Met de stemplicht in België is dat specifieke vakbondseffect minder relevant, maar de democratiseringseffecten zijn zichtbaar in Angelsaksisch en Europees onderzoek. Het verkiezingssysteem lijkt een modererende invloed te hebben op het vakbondseffect, maar het effect blijkt robuust te zijn in verschillende institutionele contexten, wat er op wijst dat dit spillover effect van werknemersinspraak op de werkvloer een meer algemeen fenomeen is (Budd et al., 2017) en waarschijnlijk ook in de Belgische context werkzaam is.

2.2.4.3 Bedrijfsstrategie en corporate social responsibility

Gezien de impact van (grotere) bedrijven op de samenleving, heeft het mechanisme (zie sectie 2.1.1) waarbij structuren van werknemersinspraak zoals vakbonden, ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers in raden van bestuur beperkingen plaatsen op managements- en aandeelhoudersmacht, ook mogelijke gevolgen voor de bredere samenleving.

Het algemeen argument hier is dat wanneer werknemers een sterkere invloed hebben op de algemene strategie van een bedrijf – via een raad van bestuur of (Europese) Ondernemingsraad – ze een tegengewicht biedt tegen de groeiende aandeelhoudersmacht en –oriëntatie in de samenleving (Vitols & Kluge, 2011).

Dit effect van werknemersinspraak en vakbonden op organisatieniveau is complex om te testen, maar een aantal recente studies kijkt bijvoorbeeld naar managementgedrag en bedrijfsstrategie in termen van *corporate social responsibility* (CSR). Zo vertoont in Duitsland de sterkte van codeterminatie doorheen o.a. *Betriebsräte* een positieve samenhang met het invoeren van ‘substantieel’ CSR-beleid zoals het aannemen van concrete doelstellingen qua vervuilingsvermindering, maar niet met ‘symbolische’ CSR zoals het ondertekenen van bepaalde oproepen (Scholz & Vitols, 2019).

Dit sluit aan bij de bevindingen uit recent onderzoek naar de impact van sterke vakbondsmacht (in termen van syndicalisatiegraad) op het type van CSR dat een bedrijf aanneemt. Bij een zwakke syndicalisatiegraad gaat het vooral om extern-gerichte CSR-initiatieven, bv. (ecologische) standaarden voor leveranciers, steun voor lokale gemeenschap, etc. Wanneer de syndicalisatiegraad toeneemt gaat het meer-en-meer over CSR-initiatieven die gericht zijn op de eigen werking (bv. diversiteit op de werkvloer), en bij een hoge syndicalisatiegraad kunnen bedrijven beide types van CSR combineren (Boodoo, 2020). Het afhankelijk maken van de verloning van management van CSR-criteria blijkt ook beter te werken in een bestuursmodel waarbij er *stakeholders* zoals werknemersvertegenwoordigers een formele rol hebben, dan wanneer dit het bestuursmodel zich enkel richt op aandeelhouders (Cavaco et al., 2020).

We hebben geen gelijkaardige studies voor België gevonden, en België kent (in de privésector) geen systeem van werknemersvertegenwoordigers in raden van bestuur. Maar met de toenemende aandacht voor CSR en de nog steeds relatief hoge syndicalisatiegraad in België, wijzen deze

vakbondseffecten op CSR op mogelijke vakbondsstrategieën voor gezamenlijke initiatieven met andere stakeholders.

2.3 Conclusie: wat kunnen we voor België leren uit de onderzoeksliteratuur?

In dit hoofdstuk hebben we voor een brede set van uitkomsten een overzicht gegeven van empirische bevindingen uit de recente onderzoeksliteratuur. Het is echter uitdagend om per uitkomst sterke conclusies te trekken over vakbondseffecten op organisatieniveau die algemeen geldend zijn. Deels is dat door maatschappelijke evoluties en kenmerken van het onderzoek zelf. Bijvoorbeeld bevindingen die in de jaren '70 – '80 opgingen maar men meer recent niet meer vindt, bevindingen die niet of juist wél opgaan als men ze opnieuw met meer robuuste, longitudinale methodes test, of uiteenlopende bevindingen tussen verschillende onderzoekstradities in de literatuur.

De voornaamste reden is echter de moeilijkheid om vakbondseffecten te identificeren los van hun context – zowel de nationale context van arbeidsverhoudingen als de organisatiecontext waar bijvoorbeeld ook het effect van werkgeversgedrag speelt. Dit betekent dat we elk positief of negatief vakbondeffect met de nodig duiding dienen te presenteren en testen in de hieronder volgende empirische hoofdstukken.

Bekijken we de onderzoeksliteratuur dus met de Belgische context in het achterhoofd, dan valt in de eerste plaats op dat er opvallend weinig empirisch onderzoek is naar het effect van vakbonden – en arbeidsverhoudingen algemeen – op organisatieniveau. Dit is deels te verklaren door het relatief kleinere belang van het organisatieniveau in het Belgisch systeem van sociaal overleg met haar nadruk ligt op het sectoraal en interprofessioneel niveau, en dat er eenvoudigweg minder speling is op organisatieniveau waarin vakbonden een lokaal effect kunnen hebben.

Er zijn wel een aantal bevindingen in de onderzoeksliteratuur die blijven terugkomen in verschillende (nationale) contexten, en dus ook een behoorlijke kans hebben om ook van toepassing te zijn in de Belgische context. Omgekeerd zijn er ook een aantal vakbondseffecten waarvan het juist minder waarschijnlijk is dat deze spelen. We nemen vooral deze verwachtingen mee voor voor het toetsen en vervolgens interpreteren van vakbondseffecten in de twee volgende empirische hoofdstukken.

Veiligheid op het werk Hoewel het effect op organisatieniveau meer ambigue is, is een terugkerende bevinding in de onderzoeksliteratuur dat vakbonden de werkplek veiliger maken, zeker als het gaat om zwaardere veiligheids- en gezondheidsrisico's. In de Belgische context is bijvoorbeeld het systeem van preventieadviseurs relatief sterk geformaliseerd (Van Peteghem & De Broeck, 2019) en gelinkt met de formele inspraakstructuren op de werkplek zoals het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Het is aannemelijk dat in België een sterkere of meer effectieve vakbond op de werkplek een effect zal hebben op de veiligheid en gezondheid op het werk.

Productiviteit Het beperkt aantal empirische studies in de literatuur die specifiek over België gaan, kijken naar verloning en productiviteit. Zoals hierboven gerapporteerd vindt één studie dat in het algemeen collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau de productiviteit verhogen, en een tweede studie dat in de maakindustrie het Belgisch systeem met sectorieel gestructureerde vakbonden (*industrial unionism*) een positief effect heeft op de productiviteit. We verwachten dan ook een positief effect – mogelijk conditioneel op sector.

Verloning en bedrijfsgebonden voordelen Recent onderzoek vindt voor België een positief looneffect van collectief onderhandelen op organisatieniveau. Tegelijkertijd is een terugkerende

onderzoeksbevinding voor andere landen die – net als België – een sterker sectoraal en interprofessioneel loonoverleg kennen, dat er geen vakbondseffecten op ondernemingsniveau spelen. Terwijl in andere landen ook verschillende sociale voorzieningen gelinkt zijn aan de werkplek, is dit in België minder het geval, wat betekent dat er minder marge op organisatieniveau zit waar vakbonden daar een effect op kunnen hebben. Deze combinatie van bevindingen maakt het ambigue wat we kunnen verwachten qua effecten op verloning en gerelateerde voordelen voor België.

Opleiding Een van de meest robuuste bevinding in deze onderzoeksliteratuur is dat vakbonden een positief effect hebben op opleiding voor werknemers. Dit alleszins als het gaat over het aanbieden van vorming voorzien door de werkgever maar – afhankelijk van de nationale context – ook op kenmerken van de opleiding en de kans dat werknemers er gebruik van (kunnen) maken. We zien geen kenmerken in het Belgisch systeem van sociaal overleg waarom dit vakbondseffect in Belgische organisaties niet of minder zou spelen.

Jobzekerheid Een terugkerende bevinding is dat vakbonden de jobonzekerheid op organisatieniveau voor werknemers verminderen. Gegeven dat in het Belgisch systeem van sociaal overleg vakbonden een formele rol hebben bij bv. collectieve ontslagprocedures, het opvolgen van individuele ontslagbescherming, etc. verwachten we ook een effect te vinden op jobzekerheid.

Arbeidstijden en werk-privé balans We zien dat vakbonden een invloed hebben op de manier waarop arbeidstijd gestructureerd is, en dat er aanwijzingen zijn dat vakbonden een invloed hebben op de mogelijk negatieve invloed van arbeidstijden op de werk-privé balans. Gegeven de rol van vakbonden in België op het vlak van arbeidstijden – bv. via het arbeidsregelement, akkoord voor nachtwerk, compensatie weekendwerk, etc. – verwachten we ook voor België dat ze hierop een effect hebben.

Innovatie en HR-praktijken De literatuur rond vakbonden, innovatie, en HR-praktijken die innovatie versterken, komt tot strijdige conclusies. Rechtstreekse tests tussen vakbondsinvloed en innovatieprestaties komen vaak – maar niet altijd – tot de conclusie dat vakbonden een negatief effect hebben op innovatie op organisatieniveau. Onderzoek dat dieper ingaat op de indirecte link tussen beide – bijvoorbeeld doorheen het vakbondseffect op opleiding, werkzekerheid of werknemersparticipatie – vindt omgekeerd vaak een positief effect. Dat onderzoek in de Duitse context eerder positieve effecten vindt dan in de Angelsaksische context, creëert een lichte verwachting dat in België deze positieve link ook zou spelen. Anderzijds is werkorganisatie – en haar mogelijk innovatieversterkende effecten – sterker een managementprerogatief dan een onderdeel van sociaal overleg. Dus het blijft algemeen ambigue of we in België voor deze uitkomst een effect kunnen verwachten.

3 | Effecten van vakbonds aanwezigheid op arbeidskwaliteit

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk toetsen we een aantal verwachtingen uit de beschreven onderzoeksliteratuur rond vakbondseffecten op ondernemingsniveau in de Belgische context. Hiervoor gebruiken we surveydata verzameld in 2019 onder beroepsactieve ACV-leden via de periodieke HIVA – KU Leuven Uitzendenquête. De gegevens voor het segment van uitzendkrachten in deze bevraging werden geanalyseerd in een eerder verschenen rapport en onderzoek (Hermans & Lenaerts, 2020a, 2020b). In dat rapport beschreven we reeds een aantal effecten van vakbonds aanwezigheid op de arbeidskwaliteit van uitzendkrachten, zoals een grotere kans om opleiding te krijgen voorzien door de werkgever, en een kleinere kans op onbetaalde overuren.

In tegenstelling tot dit rapport rond uitzendwerk, gebruiken we voor de analyses in dit hoofdstuk enkel de respondenten die een regulier arbeidscontract hebben, dus geen uitzendcontract. We kijken naar een aantal indicatoren van arbeidskwaliteit, gespreid overheen de vier dimensies van arbeidskwaliteit:

- **Arbeidsvoorwaarden:** opleidingskansen en –kwaliteit; tevredenheid met verloning en inkomensprecariteit; kwalitatieve en kwantitatieve jobonzekerheid.
- **Arbeidsverhoudingen:** kennis en uitoefening van werknemersrechten en voordelen; relatie leidinggevende.
- **Arbeidsomstandigheden:** beoordeling informatie over veiligheid en gezondheid op het werk.
- **Arbeidsinhoud:** taakautonomie, controle over arbeids(tijd) en werk-privé balans.

3.1.1 Surveyopzet, dataverzameling en gebruikte gegevens

In de HIVA – KU Leuven Uitzendwerk-enquête van 2019 bevragen we zowel werknemers zonder uitzendstatuut, als uitzendkrachten. We enquêteren de eerst groep van niet-uitzendkrachten door uit het ACV-ledenbestand een toevalssteekproef van 27.000 personen te trekken onder de leden die op januari 2019 beroepsactief zijn en geen premie als uitzendkracht hebben ontvangen. We bevragen zowel de uitzendkrachten als de niet-uitzendkrachten via dezelfde survey, dus via de initiële routing leiden we – een kleine groep van – respondenten die zich administratief in de verkeerde subpopulatie bevinden naar de correcte vragenlijst. De vragenlijst is tweetalig opgesteld (Nederlands en Frans), en bevat een gemeenschappelijk deel voor uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten, evenals een specifiek deel voor beide groepen.

De enquête werd gelanceerd op 18 maart 2019 en afgesloten op 13 mei 2019, met drie tussentijdse reminders. Als deelname-incentief werden onder de deelnemers tien bonnen ter waarde van €50 verloot na afloop van de bevragsingsperiode. De analyses in dit hoofdstuk baseren zich omwille van de homogeniteit van de groep enkel op de respondenten die in de bevraging aangeven geen

uitzendcontract te hebben, met andere woorden een regulier contract en rechtstreekse tewerkstelling. Voor deze groep hebben we 3.527 volledige vragenlijsten en 1.396 vragenlijsten met partiële informatie ontvangen, een AAPOR RR4 response rate van 18.2% (voor meer achtergrond, zie ook appendix Hermans & Lenaerts, 2020a, p. 90).

3.1.2 Meting vakbondseffect en individuele onderhandelingspositie

Zoals beschreven in Hoofdstuk 2 is er in de onderzoeksliteratuur een veelvoud aan indicatoren om een vakbondseffect te meten op organisatieniveau. Dit kan gaan om bv. de aanwezigheid van bepaalde inspraakstructuren, of er een vakbondsafvaardiging verkozen is, welk aandeel werknemers gesyndiceerd zijn, of er een collectief akkoord is of bedrijfs- of hoger niveau, of en hoeveel werknemersvertegenwoordigers er zijn, enz. Ook meet men het eerder indirect via een ander analyseniveau, door bijvoorbeeld gesyndiceerde en niet-gesyndiceerde werknemers te vergelijken, of gesyndiceerde versus niet-gesyndiceerde subsectoren of geografische eenheden, enz.

Elke indicator heeft praktische en inhoudelijke voor- en nadelen. Bijvoorbeeld de formele aanwezigheid van een bepaald orgaan zoals een Ondernemingsraad is een eenvoudige indicator, maar zegt minder over de sterkte en effectiviteit van vertegenwoordiging. Het kan dat in de praktijk het orgaan nauwelijks functioneert, werknemersvertegenwoordigers inactief zijn, de werking stoot op oppositie van de werkgever, enz.

We gebruiken als indicator in dit hoofdstuk – net zoals in voorgaand onderzoek (Hermans & Lenaerts, 2020a) – de vraag of werknemers weten of er werknemersvertegenwoordigers van een of meerdere vakbonden actief zijn in het bedrijf of de organisatie waarin ze werken. In de bevraging geeft 64% van de werknemers aan dat er vertegenwoordigers van een of meerdere vakbonden actief zijn. We vergelijken in dit hoofdstuk telkens deze groep werknemers met de groep die aangeeft dat die vertegenwoordigers er niet zijn of ze dat niet weet.

Deze inschatting van de respondent kan formeel fout zijn. Het is namelijk mogelijk dat er wél een vakbondswerking actief is of er overlegstructuren functioneren zoals een Ondernemingsraad, maar dat deze voor de bevroegde werknemer niet zichtbaar zijn. Omgekeerd heeft deze inschattingsvraag als voordeel dat het de effectiviteit en sterkte van de vakbondsvertegenwoordiging meeneemt. Indien er wel vertegenwoordigers actief zijn, maar een gesyndiceerde werknemer geeft aan dat er geen zijn, of dat hij het niet weet of die er zijn, dan is dat tegelijkertijd ook een meting van de sterkte en effectiviteit van die vakbonds aanwezigheid.

De vakbonds aanwezigheid en -werking in een bedrijf of organisatie vormt een deel van het geheel van collectieve arbeidsverhoudingen met een impact op individuele werknemers (machts)positie in de organisatie. Werknemers hebben echter ook een individuele onderhandelingspositie die mee bepaalt of ze “sterker in hun schoenen staan” bij een mogelijk conflict met een leidinggevende, bij onderhandelingen over loon, het verkrijgen van opleiding, voordelen of werknemersrechten, enz. In dit hoofdstuk vergelijken we dan ook regelmatig het effect van vakbonds aanwezigheid als vorm van collectieve onderhandelingspositie, en de individuele onderhandelingspositie.

Deze individuele onderhandelingspositie wordt gevormd en beïnvloed door verschillende factoren, zoals de sociale klassepositie die de werknemer bekleedt doorheen zijn of haar beroepspositie in het productieproces, de specifieke functie in de organisatie, het opleidingsniveau, de sector, de werkloosheidsgraad in de buurt, de financiële middelen in het gezin, enz. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld kan terugvallen op een in de arbeidsmarkt geëerd diploma, een partner met een stabiel

inkomen, of andere tewerkstellingskansen in de buurt. dan heeft hij of zij een andere (machts)positie in individuele arbeidsrelaties op het werk.

In het hoofdstuk meten we deze individuele onderhandelingspositie aan de hand van de zelfinschatting van de respondent of hij of zijn snel ander werk zou vinden indien nodig. We bekijken deze indicator gezamenlijk met vakbonds aanwezigheid en controleren tevens voor werknemerskenmerken zoals opleidingsniveau of klassepositie om een idee te krijgen over de effecten van individuele en collectieve onderhandelingsposities. Het is mogelijk dat vakbonds aanwezigheid als collectieve vorm compenseert voor een zwakkere individuele onderhandelingspositie of dat beide vormen elkaar versterken. Dit testen we in modellen door een interactie-effect tussen beiden indicatoren op te nemen.

Met deze meting en benadering van de individuele onderhandelingspositie sluiten we aan met het *exit-voice* model van werknemersinspraak geschetst in sectie 2.1.1. Een zelfinschatting van snel ander werk te kunnen vinden, betekent dat de werknemer meer kansen heeft op de exit-route te benutten, en mogelijk minder nood aan de collectieve voice-route via de vakbond op het werk.

3.1.3 Inkomen: loontevredenheid en precariteit

Een scherpe schatting van looneffecten in euro's op basis van de surveydata in de beschikbare uitzendendenquête is moeilijk. Dit omwille van zowel de beperkte meting – bv. weinig informatie over bijkomende looncomponenten op ondernemingsniveau – als de onduidelijke verwachtingen voor België vanuit de literatuur (zie sectie 2.3). Wel kijken we hier naar de subjectieve tevredenheid met loon, evenals de kans dat de respondent aangeeft een precare gezinsinkomenssituatie te hebben.

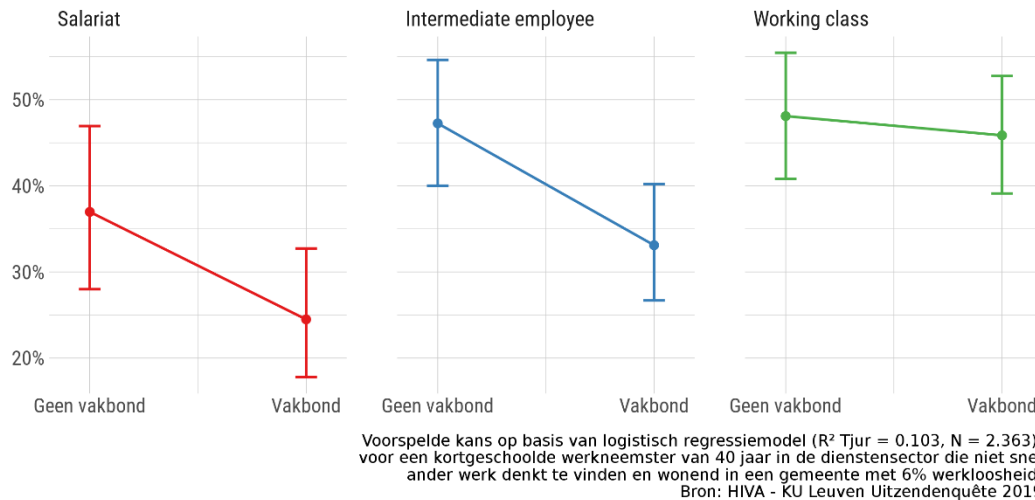
Als indicator van subjectieve tevredenheid met verloning beoordelen de respondenten de stelling “Ik word voldoende betaald voor het werk dat ik doe”. In een ordinaal logistisch regressiemodel van het antwoord hierop en als verklarende factoren vakbonds aanwezigheid, individuele onderhandelingspositie, en sector, zien we een significant positief effect van beide factoren op tevredenheid met verloning, evenals een sectorverschil (meer tevredenheid in de industrie).

Echter, wanneer we dit model uitbreiden met een aantal werknemerskenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, en sociale klassepositie, dan valt het effect van vakbonds aanwezigheid weg, terwijl het positief effect van individuele onderhandelingspositie en het sectorverschil blijven. Dit wijst er mogelijk op dat vakbonds aanwezigheid op ondernemingsniveau op zich geen effect heeft op loontevredenheid, maar het effect speelt door verschillen in werknemerskenmerken tussen werkcontexten waar een vakbond meer aanwezig is.

Figuur 3.1 Voorspelde kans op een precair inkomen, naar sociale klasse en vakbonds aanwezigheid

Samenhang vakbonds aanwezigheid en precair inkomen speelt het sterkst in de middenklasse

Voorspelde kans dat een werknemer aangeeft een precair (gezins)inkomen te hebben, naar sociale klasse en vakbonds aanwezigheid



Voor de subjectieve inkomensbeoordeling kiest de respondent de omschrijving die het beste overeenkomt bij het huidige gezinsinkomen op een schaal gaande van “Comfortabel leven met het huidige inkomen” tot “Heel erg moeilijk rondkomen met het huidige inkomen” (meting overgenomen uit de European Social Survey, ESS). Gaat het om een alleenstaande respondent, dan betreft de beoordeling dus enkel het inkomen van de respondent.

Wanneer we de samenhang bekijken tussen vakbonds aanwezigheid en deze subjectieve gezinsinkomenssituatie kijken, dan zien we in een logistisch regressiemodel (R^2 Tjur 0.103, $N = 2.363$) van de kans dat de respondent een precare gezinsituatie aangeeft, een aantal individuele kenmerken die een effect hebben. Bijvoorbeeld vrouwen, korter geschoolden en diegenen in de arbeidersklasse rapporteren significant meer een precare inkomenssituatie. Op organisatie- en contextniveau speelt ook hier het sectorverschil, met minder precariteit in de industrie tegenover de dienstensector en social profit. Een hogere werkloosheidsgraad in de gemeente verhoogt ook significant de kans dat men een precare inkomenssituatie kent.

Opvallend is dat een individueel sterkere onderhandelingspositie niet significant samenhangt met de inkomensbeoordeling (OR 0.89, $p = 0.281$). Omgekeerd zien we wél een significant negatief effect (OR 0.55, $p = 0.004$) van vakbonds aanwezigheid op de kans dat de werknemer aangeeft een precare inkomenssituatie te hebben, met name in een setting met een vakbond aanwezig rapporteren respondenten significant minder een precare inkomenspositie. Het tevens significante interactie-effect tussen sociale klasse en vakbonds aanwezigheid toont dat dit effect ook verschilt naar sociale klasse. Dit betekent dat naast de bevinding dat vooral werknemers in de arbeidersklasse een meer precare inkomenssituatie kennen, het negatief effect van vakbonds aanwezigheid op een precair inkomen het meest uitgesproken speelt voor werknemers in de sociale middenklasse (Figuur 3.1).

3.2 Vakbonds aanwezigheid en opleiding

In de onderzoeksliteratuur is een van de meest robuuste bevindingen qua vakbondseffecten dat vakbonden op organisatieniveau een positief effect hebben op opleiding voor werknemers (zie sectie 2.2.2.1). We kijken hier naar de kans op opleiding voorzien door de werkgever, het volume aan opleiding, en de aard van de gevolgde opleiding.

3.2.1 Kans op opleiding voorzien door de werkgever

We bevragen werknemers over hoeveel dagen ze de voorbije 12 maanden hebben besteed aan opleiding versterkt of betaald door de werkgever. Hier zien we onmiddellijk een sterk verschil in het percentage van werknemers dat aangeeft géén dagen opleiding te hebben gevolgd: 25,0% in een context met vakbonds aanwezigheid, en 47,6% als er geen vakbond aanwezig is. De grootteorde van dit effect is vergelijkbaar met datgene wat we gevonden hebben voor gesyndiceerde uitzendkrachten (Hermans & Lenaerts, 2020a), wat de conclusie versterkt dat dit een generisch vakbondseffect is dat speelt los van individuele en organisatiekenmerken.

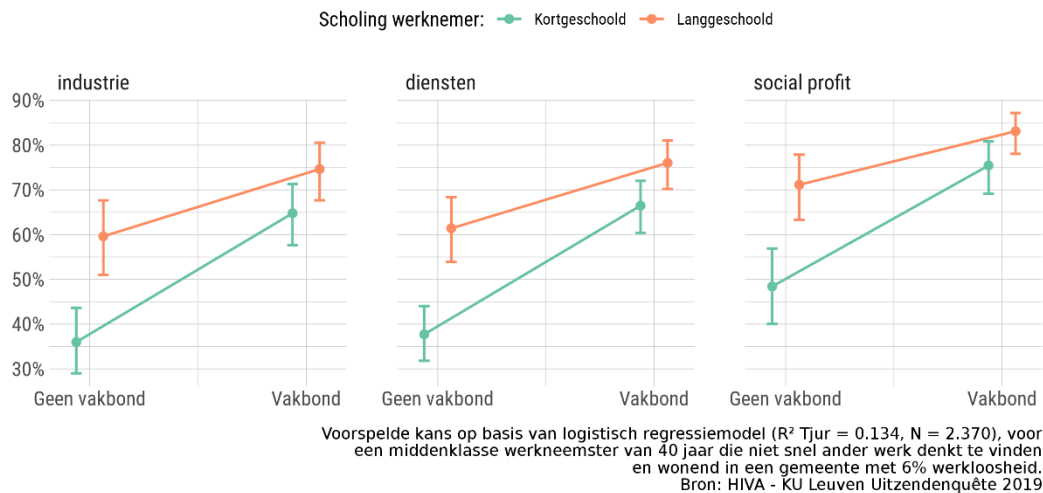
In een verklarend model (R^2 Tjur = 0.134, N = 2.370) zien we dat diegenen met een individueel sterkere onderhandelingspositie meer kans hebben (OR 1.38, $p = 0.001$) om minstens één dag opleiding te hebben gevolgd, evenals langer geschoolden (OR 2.63, $p < 0.001$) en diegenen die werken in een context met vakbonds aanwezigheid (OR 3.27, $p < 0.001$). In de social profit sector ligt de kans lager dan in de diensten of de industrie, werknemers in de arbeidersklasse en de middenklasse hebben minder kans op opleiding, evenals werknemers wonend in gemeenten met een hogere werkloosheidsgraad.

In het model is het negatief interactie-effect van vakbonds aanwezigheid met het opleidingsniveau (diploma) van de werknemer opvallend en significant (OR 0.61, $p = 0.013$). Ter vergelijking, het interactie-effect met individuele onderhandelingspositie (zelfinschatting kans op anders werk) is positief maar nipt niet-significant (OR 1.44, $p = 0.061$). Met andere woorden, het positief vakbondseffect op de kans op opleiding voorzien door de werkgever, is minder uitgesproken voor diegenen die reeds langer geschoold zijn, dan diegenen met een kortere scholing.

Figuur 3.2 Voorspelde kans op opleiding volgen, naar sector en vakbonds aanwezigheid

Vakbonds aanwezigheid verhoogt sterk de kans op opleiding krijgen, zeker voor korter geschoolden

Voorspelde kans dat een werknemer opleiding heeft gevolgd voorzien door de werkgever, naar sector en vakbonds aanwezigheid



Dit verschil naar opleidingsniveau – rekening houdend met de andere factoren in het model – is weergegeven in Figuur 3.2. We zien bijvoorbeeld dat voor kort geschoolde werknemers in de industrie de voorspelde kans op opleiding voor het beschouwde profiel stijgt van $\pm 35\%$ naar $\pm 65\%$ bij vakbonds aanwezigheid. Dit positief effect is er ook voor langer geschoolden, maar minder uitgesproken. Door deze verschillende effectgrootte daalt ook duidelijk de ongelijkheid tussen kort- en langer geschoolden, wat betreft in kans op opleiding voorzien door de werkgever.

We zien ook dat de kans op opleiding volgen algemeen dus wat hoger ligt in de social profitsector, maar dat de effecten van opleidingsniveau en vakbonds aanwezigheid – inclusief het interactie-effect – robuust zijn overheen de sectoren. Dit versterkt opnieuw de conclusie dat het gaat om een generisch effect van vakbonds aanwezigheid, los van individuele of bedrijfskenmerken zoals bedrijfsomvang.

3.2.2 Volume van opleiding voorzien door de werkgever

Trekken we de tweedeling geen/wel opleiding gevolgd in de afgelopen twaalf maanden open en kijken we naar het aantal dagen opleiding dat werknemers gevolgd hebben, dan zien we dat ook daar een vakbondseffect speelt. Gaat het bijvoorbeeld om één dag opleiding dan is er geen significant verschil, maar loopt het aantal dagen op, dan wordt ook het verschil groter en significant.

8% van de kortgeschoolde werknemers in een bedrijf of organisatie zonder vakbonds aanwezigheid geeft aan 4 tot 5 dagen opleiding betaald door de werkgever te hebben gevolgd, tegenover 13% van de langer geschoolde werknemers. Bij vakbonds aanwezigheid stijgt dat voor beide groepen naar respectievelijk 13,5% en 18,3%. Met andere woorden, vakbonds aanwezigheid heeft een positief effect voor beide groepen op het volume van opleiding voorzien door de werkgever, en een relatief sterker positief effect voor zij die korter geschoold zijn. Op die manier vermindert vakbonds aanwezigheid dus ook de ongelijkheid in het volume van opleiding, maar ze blijft bestaan.

3.2.3 Aard van de opleiding voorzien door de werkgever

In de enquête bevragen we de werknemers die aangeven enige vorm van opleiding te hebben gevolgd over de gevolgen die ze verwachten van deze opleiding. Zo krijgen we indirect zicht op de aard, kwaliteit en impact hiervan. De werknemers beoordelen drie stellingen over de gevolgde vorming, namelijk of het helpt hun werk beter uit te voeren, of het hun jobzekerheid heeft verhoogd, en of het hun toekomstige tewerkstellingsvooruitzichten heeft verbeterd.

Deze beoordelingen vatten in een verklarend model is echter uitdagend. De drie ordinale logistische regressie-modellen met individuele werknemerskenmerken, indicatoren van individuele en collectieve onderhandelingspositie, en sector-aanduiding, verklaren algemeen slechts beperkte variatie in de opleidingsbeoordeling. De enige factor die een significant en positief effect heeft in alle modellen is de individuele onderhandelingspositie. Vakbonds aanwezigheid blijkt geen effect te hebben in geval van beoordeling effect op eigen werk en op jobzekerheid, en zelfs een significant negatief effect (OR 0.76, $p = 0.008$) als het gaat over tewerkstellingsvooruitzichten. Werknemers in de social profitsector zijn significant minder positief over de verbetering in werkzekerheid of tewerkstellingsvooruitzichten (OR 0.47, 0.49, $p < 0.001$).

Dit lijkt er dus op te wijzen dat vakbonds aanwezigheid wel een uitgesproken en gelijkheidsversterkend effect heeft op het voorzien van opleiding (kans en volume), maar geen of in het beste geval een ambigu effect op de aard van de opleiding. Dit is strijdig met de verwachting uit een aantal onderzoeken in vooral de Duitse context, waarin men ook een vakbondseffect vond op opleidingskwaliteit (zie sectie 2.2.2.1). Het lijkt ook strijdig met de algemene verwachting dat vakbonden zullen ijveren vorming die de generische vaardigheden – en dus toekomstige tewerkstellingskansen – van werknemers zal versterken.

Mogelijk is het ontbreken van een effect het gevolg van de werking van het Belgisch sociaal overleg rond opleiding, dat wel duidelijk “kwantitatieve” bepalingen kent in sectorale en ondernemings-cao's rond bv. opleidingsdagen en aandeel vorming in de loonmassa, maar mogelijk minder invloed van vakbonden toelaat in de “kwalitatieve” invulling ervan. Hier speelt dan waarschijnlijk sterker managementmacht, evenals de individuele onderhandelingspositie van de werknemer om opleidingen te krijgen die meer kwalitatief zijn voor hun dagelijks werk, jobzekerheid, en toekomstige perspectieven.

3.3 Arbeidstijden en evenwicht werk-privé

3.3.1 Presteren van overuren

Op basis van het door de werknemers in de bevraging gerapporteerde contractuele en reëel gepresteerde gemiddeld aantal werkuren per week, kunnen we zicht krijgen op een mogelijk vakbondseffect op het voorkomen van overuren. In een logistisch regressiemodel (R^2 Tjur = 0.112, $N = 2.517$) zien we dat de kans op overuren significant lager ligt voor vrouwen, jongere werknemers, korter geschoolde werknemers, werknemers in de middenklasse of arbeidersklasse, en diegenen werkzaam in de industrie. Opvallend is dat zowel vakbonds aanwezigheid, als een individueel sterkere onderhandelingspositie, geen effect heeft op de kans op overuren.

De positieve samenhang van overuren met een langere scholing en een dominante klassepositie – salariaat tegenover middenklasse en arbeidersklasse – toont dat het presteren van overuren een

arbeidsaspect is dat geen eenduidige samenhang heeft met de individuele of collectieve onderhandelingspositie op ondernemingsniveau. Waarschijnlijk is het in bepaalde contexten onvrijwillig – en zou daar vakbonds aanwezigheid mogelijk een beperkend effect kunnen hebben – maar is dit niet algemeen het geval.

Een meting van de mate van onvrijwilligheid of de kans dat gepresteerde overuren onbetaald zijn, is mogelijk meer geschikt om een vakbondseffect na te gaan. Voor gesyndiceerde uitzendkrachten vinden we in de bevraging dat vakbonds aanwezigheid geen effect heeft op het presteren van overuren op zich, maar wel significant de kans verhoogd dat overuren betaald zijn (Hermans & Lenaerts, 2020a). In de bevraging van werknemers zonder uitzendcontract is de vraag over de vergoeding van overuren echter niet opgenomen.

3.3.2 Werken op niet-sociale momenten

De respondenten geven aan hoeveel keer ze gemiddeld per maand werken op verschillende types van niet-sociale momenten, bv. nachtwerk, weekendwerk, op feestdagen, 's avonds, etc. Kijken we op Figuur 3.3 naar het verschil in voorkomen van werk op deze momenten naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid, dan valt vooral op in een context van vakbonds aanwezigheid werknemers meer werken op dit soort momenten.

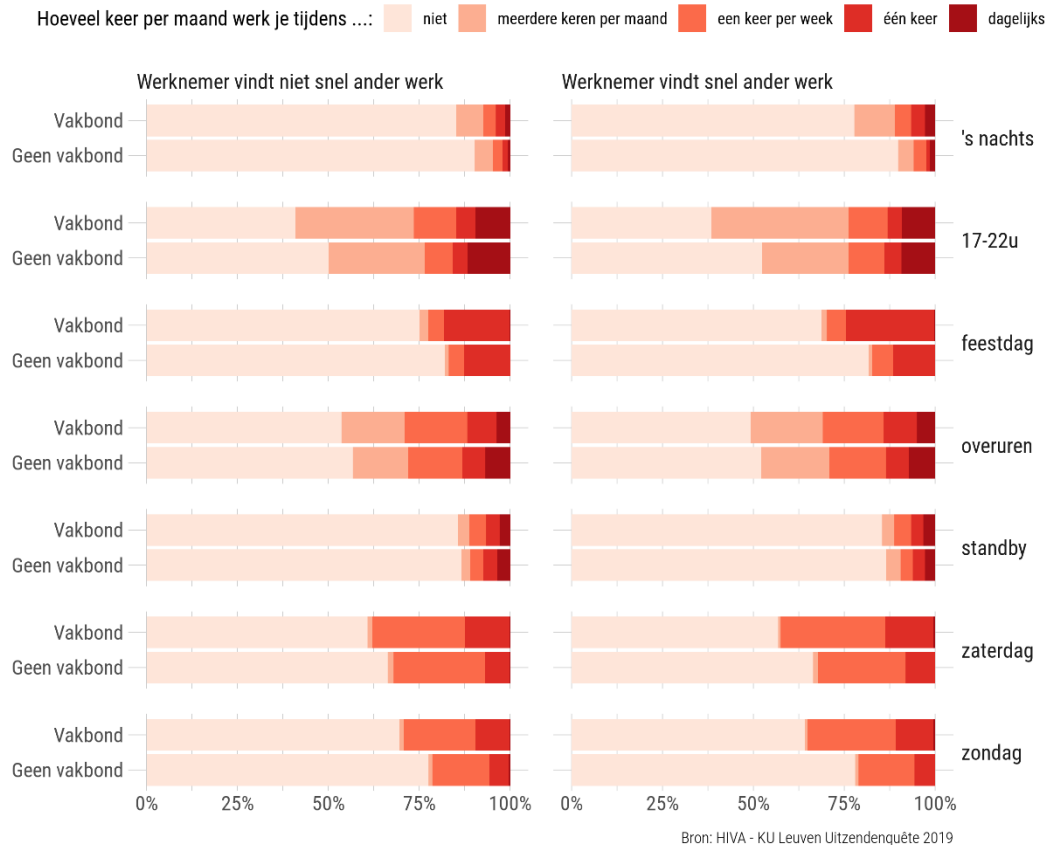
Kijken we in een voorspellend logistisch regressiemodel (R^2 Turj 0.050, $N = 2.518$) van de kans dat een werknemer aangeeft minstens één dag te moeten werken op zaterdag, zondag, feestdagen of 's nachts, dan heeft vakbonds aanwezigheid ook een opvallend sterk positief significant effect (OR 4.93, $p < 0.001$). Dus na het opnemen van en controleren voor de standaard werknemerskenmerken, sociale klasse, indicator individuele onderhandelingspositie, en sector-aanduiding, blijft het vakbondseffect positief en robuust.

Deze bevinding is onverwacht gegeven zowel de onderzoeksliteratuur over het vakbondseffect op werktijden (zie sectie 2.2.2.2), het kader van sociaal overleg over arbeidstijden in België, en de discussies over de rol van vakbonden in bv. het beperken van nachtwerk. Het lijkt onwaarschijnlijk dat er op organisatieniveau een actieve vakbondsrol speelt in het versterken van werk op dit soort momenten. Mogelijk speelt er een selectie-effect waar we niet voldoende voor kunnen controleren – de verklaringskracht van het logistisch regressiemodel voor werken op niet-sociale momenten is ook relatief laag.

Figuur 3.3 Voorkomen van werk op niet-sociale momenten, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid

Vakbonds aanwezigheid hangt samen met een groter aandeel van werk op niet-sociale momenten

Percentage van werknemers voor iedere frequentie categorie van het aantal keer per maand dat men werkt op een niet-sociaal moment, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid



3.3.3 Beoordeling evenwicht werk-privé

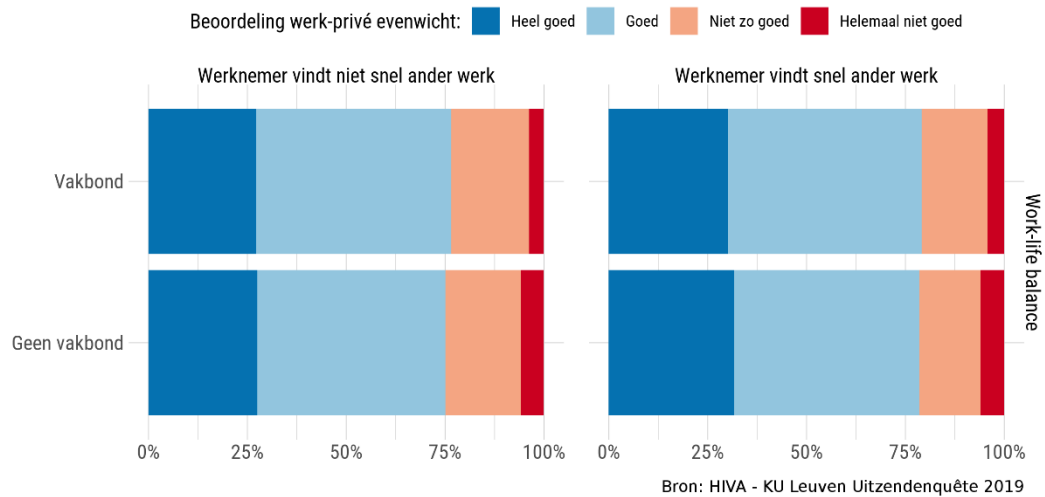
In navolging van de bevragswijze in de European Social Survey (ESS) gebruiken we de beoordeling door de respondent van de stelling “In welke mate kan u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?” als indicator voor werk-privé evenwicht.

Vergelijken we deze beoordeling tussen werkcontexten met en zonder vakbonds aanwezigheid, dan zien we geen verschil, en een zeer licht verschil naar individuele onderhandelingspositie (Figuur 3.4). Dit wordt bevestigd in een ordinaal logistisch regressiemodel van de antwoorden op deze beoordelingschaal (R^2 Nagelkerke 0.704, $N = 2.579$), met werknemerskenmerken en sector-indicator mee opgenomen. Ook hier heeft vakbonds aanwezigheid geen significant effect, in tegenstelling tot het licht positief effect van individuele onderhandelingspositie (OR 1.34, $p = 0.019$). De beoordeling van werk-privé balans is aanzienlijk slechter voor werknemers in een precaire gezinsinkomenspositie (OR 0.64, $p < 0.001$), beter voor werknemer in de middenklasse (OR 1.95 $p < 0.001$), en licht beter voor oudere werknemers (OR 1.01, $p < 0.001$).

Figuur 3.4 Beoordeling werk-privé evenwicht, naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid

De beoordeling van werk-privé evenwicht verschilt niet naar vakbonds aanwezigheid

Percentage werknemers voor iedere beoordelingscategorie van werk-privé evenwicht, naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid



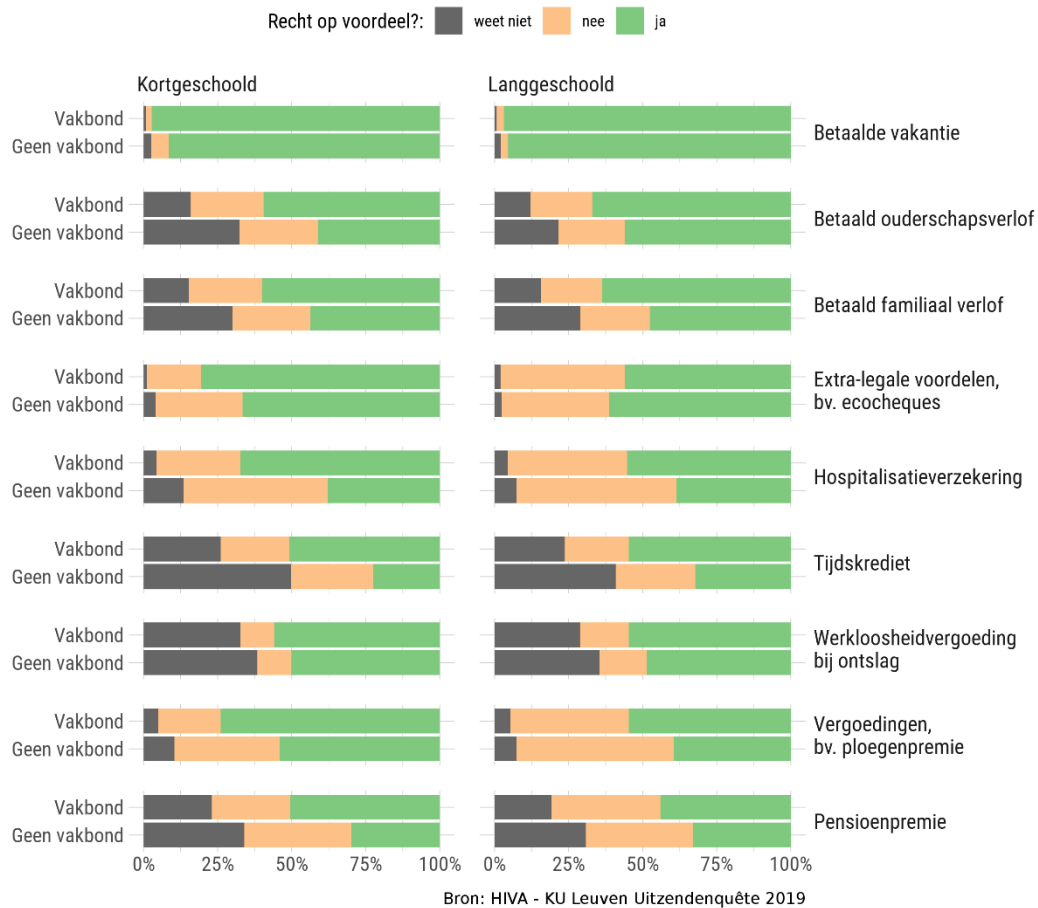
3.4 Kennis en uitoefening van werknemersrechten en voordelen

Voor een batterij aan werknemersrechten en (bedrijfsgebonden) voordelen zoals betaalde vakantie, ouderschapsverlof en extralegale voordelen vragen we in een eerste stap of werknemers weten of ze daar recht op hebben, en indien ja, of ze ook effectief dit recht (zouden) kunnen benutten. In deze analyse is het niet zozeer de bedoeling om de feitelijkheid na te gaan van deze inschatting door de werknemer. Wél is het patroon van kennis over werknemersrechten en de subjectieve inschatting of men deze rechten kan uitoefenen interessant.

Figuur 3.5 Percentage werknemers dat inschat (geen) recht te hebben op bepaalde werknemersrechten en

Vakbonds aanwezigheid verhoogt zekerheid over werknemersrechten

Percentage van werknemers dat inschat (geen) recht te hebben op een bepaald voordeel, naar opleiding en vakbonds aanwezigheid.



De eerste stap, het inschatten of men recht heeft op een bepaald voordeel, toont alvast aanzienlijke verschillen tussen de types van rechten en voordelen – van een zeer grote meerderheid die positief antwoordt voor betaalde vakantie, tot een kleine minderheid voor bijvoorbeeld tijdskrediet (Figuur 3.5). Hierbij valt het ook op dat aanzienlijke percentage van 30-50% van de werknemers antwoorden dat ze niet weten of ze recht hebben op bijvoorbeeld familiaal verlof, tijdskrediet, of werkloosheidsvergoeding bij ontslag.

Deze twijfel over rechten en voordelen is doorgaans meer uitgesproken bij diegenen met een kortere scholing, zo geeft bijvoorbeeld $\pm 35\%$ van de kort geschoolden aan niet te weten of ze recht hebben op betaald ouderschapsverlof tegenover $\pm 22\%$ bij langer geschoolden. Vergelijken we tussen de situatie met en zonder aanwezigheid van een vakbond, dan valt vooral het verschil in omvang van de antwoordcategorie “weet niet” op. Dit verschil naar vakbonds aanwezigheid is zichtbaar voor zowel kort- als langer geschoolden.

Kijken we in logistische regressiemodellen onder controle van werknemerskenmerken en sector naar de kans dat werknemers aangeven niet te weten of ze recht hebben op een bepaald werknemersrecht,

dan zien we dat zowel de individuele onderhandelingspositie als vakbonds aanwezigheid significant de kans verlagen dat werknemers onwetend zijn over deze rechten. Bijvoorbeeld voor tijdskrediet speelt individuele onderhandelingspositie (OR 0.83, $p < 0.001$) en het effect van vakbonds aanwezigheid (OR 0.37, $p < 0.001$), idem voor ouderschapsverlof (OR 0.73, $p = 0.004$; OR 0.38, $p < 0.001$).

Het effect van opleiding op werknemerskennis over rechten en voordelen blijkt afhankelijk van het type van recht. In geval van bijvoorbeeld tijdskrediet is er een significant negatief effect (OR 0.68, $p = 0.010$), m.a.w. onder controle van andere kenmerken twifelen langer geschoolden er minder over of ze recht hebben op tijdskrediet. Dit negatief effect speelt bijvoorbeeld niet als het gaat om ouderschapsverlof.

We vinden ook over de rechten heen geen stabiel, significant interactie-effect tussen opleiding en vakbonds aanwezigheid, of tussen individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid. Dus het is niet zo dat vakbonds aanwezigheid de onzekerheid voor korter geschoolde werknemers meer wegneemt dan voor langer geschoolden. Of omgekeerd, het positief effect van vakbonden speelt algemeen voor werknemers, los van opleidingsniveau en individuele onderhandelingspositie – maar diegenen met een sterkere individuele onderhandelingspositie zijn op zich meer zeker over hun rechten.

We combineren deze informatie over kennis over werknemersrechten en voordelen, met de subjectieve inschatting of men dit recht ook in de praktijk kan uitoefenen. Dit werd enkel aan die werknemers gevraagd die aangeven er een recht op te hebben, door hun per recht een stelling te laten beoordelen zoals “Ik kan mijn betaalde vakantie zonder probleem daadwerkelijk krijgen”.

Deze gecombineerde informatie wordt weergegeven in Figuur 3.6. De aanduiding “effectief recht” omvat de antwoorden waar de respondent akkoord is met de stelling dat hij of zij een recht of voordeel daadwerkelijk kan krijgen. Een “ineffectief recht” omvat de antwoordcategorieën “Noch akkoord, noch niet akkoord”, “Weet niet”, en “Eerder niet akkoord” of “Helemaal niet akkoord”.

We zien algemeen dat wanneer we kennis en effectief benutten van werknemersrechten en voordelen op die manier meten, er enkel voor betaalde vakantie een duidelijke meerderheid is van werknemers die het omschrijven als een vol, effectief recht. Voor alle andere beschouwde werknemersrechten en voordelen is er telkens een grote groep werknemers die zich ergens bevindt in de gradiënt van twifelen óf ze recht hebben, denken of weten dat ze geen recht hebben, denken of weten dat ze een recht hebben maar niet weten of ze dat kunnen uitoefenen, weten dat ze een recht hebben en weten dat ze dat niet kunnen uitoefenen, enz.

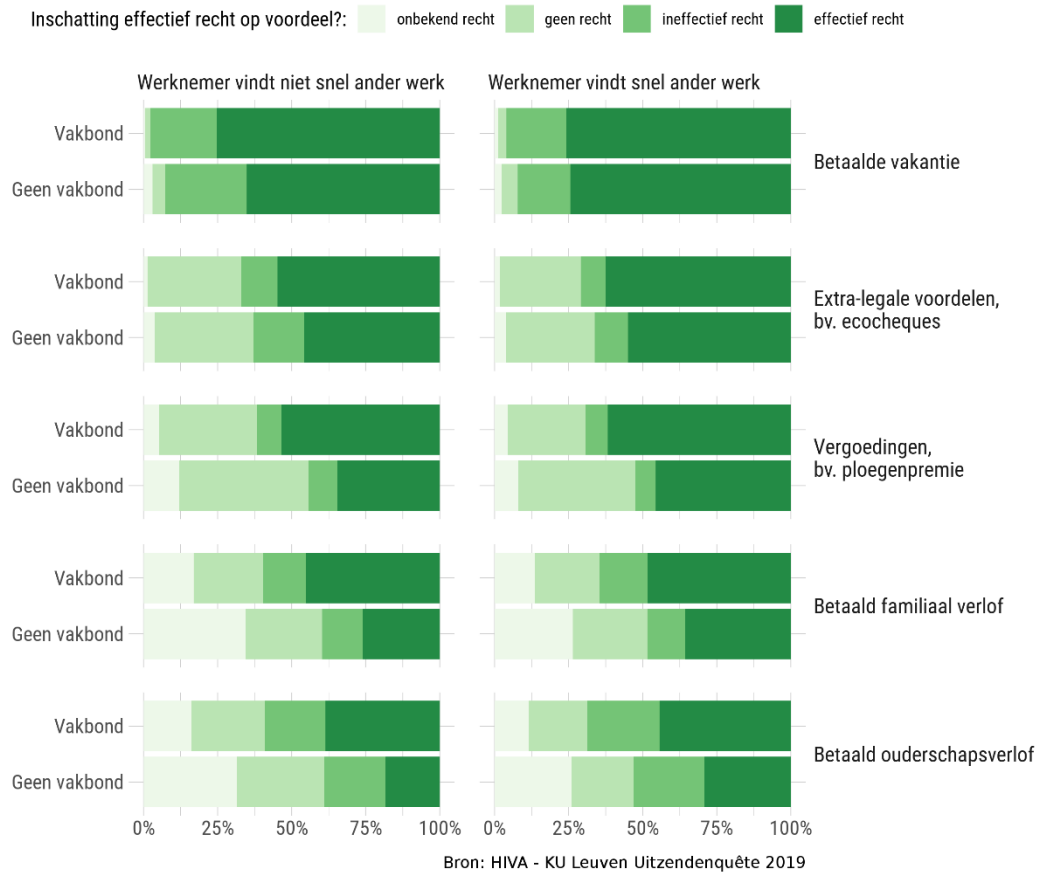
Vergelijken we in Figuur 3.6 werknemers met en zonder een individueel sterkere onderhandelingspositie, dan zien we dat doorgaans voor diegenen met een sterkere positie het aandeel voor de categorie “effectief recht” enigszins hoger ligt, en het aandeel “onbekend recht” lager. Dit is een decriptieve aanwijzing – zonder controle op andere kenmerken – dat werknemers in een individueel sterkere positie beter op de hoogte zijn van hun rechten, én deze ook effectief kunnen benutten.

Wanneer we het antwoordpatroon vergelijken tussen vakbonds aanwezigheid of niet, dan zien dat er vooral een verschil is in de omvang van de categorie “onbekend recht”. Met andere woorden, het vakbondseffect lijkt een sterker – of meer rechtstreeks zichtbaar – effect te hebben als het gaat om kennis van werknemersrechten, dan als het gaat om het effectief uitoefenen van deze rechten.

Figuur 3.6 Percentage werknemers dat rechten kent en kan uitoefenen, naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid

Vakbonds aanwezigheid verhoogt samengenomen de kans dat werknemers aangeven effectief een recht te kunnen benutten

Percentage van werknemers dat inschat (geen) effectief recht te hebben op een bepaald voordeel, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid



Aan de hand van een logistisch regressiemodel per werknemersrecht of voordeel, zoomen we in op het effectief uitoefenen van rechten binnen de groep werknemers die aangeeft er recht op te hebben. We kijken daarbij naar de kans dat de werknemer aangeeft het recht of voordeel daadwerkelijk te kunnen krijgen, tegenover de groep die aangeeft dat niet te kunnen, of het niet te weten. Algemeen hebben deze modellen een relatief lage verklaarde variantie, wat erop wijst dat waarschijnlijk andere individuele en werkcontext-factoren spelen, wat dus noopt tot terughoudendheid over het algemeen belang van de factoren in het model.

We zien in de modellen bij controle op werknemerskenmerken en sector alleszins wel terugkerende significante effecten voor precare inkomenssituatie, vakbonds aanwezigheid en individuele onderhandelingspositie – maar niet steeds op dezelfde manier voor elk recht of voordeel. Een precare inkomenssituatie heeft alleszins een significant negatief effect op het uitoefenen van elk recht of voordeel onder beschouwing, gaande van het effectief opnemen van betaalde vakantie (OR 0.52, $p < 0.001$) tot het verkrijgen van betaald ouderschapsverlof (OR 0.71, $p = 0.014$).

Vakbonds aanwezigheid heeft een significant positief effect – dus verhoogt het de kans dat werknemers aangeven een recht of voordeel dat ze hebben ook effectief te kunnen benutten – wanneer het gaat om ouderschapsverlof (OR 1.71, $p < 0.001$), extralegale voordelen (OR 1.51, $p = 0.002$), en vergoedingen zoals een ploegenpremie of een verplaatsingspremie (OR 1.59, $p = 0.007$). De individuele onderhandelingspositie heeft een significant positief effect in geval van betaalde vakantie (OR 1.44, $p = 0.001$), familiaal verlof (OR 1.41, $p = 0.010$), extralegale voordelen (OR 1.65, $p < 0.001$) en vergoedingen zoals ploegenpremie, verplaatsingsvergoeding en gevarenpremie (OR 1.85, $p < 0.001$).

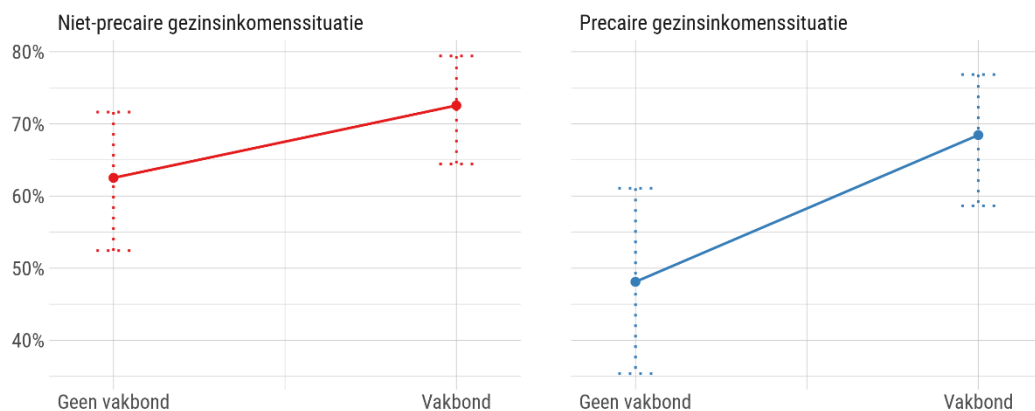
Er zijn geen significante interactie-effecten tussen vakbonds aanwezigheid en individuele onderhandelingspositie.

Als illustratie geeft Figuur 3.7 de, op basis van het logistisch regressiemodel, voorspelde kansen weer dat een respondent aangeeft effectief ouderschap te kunnen opnemen, gegeven dat hij of zij aangeeft er recht op te hebben (met toevoeging van een interactie-effect tussen vakbonds aanwezigheid en precair inkomen). Voor het profiel onder beschouwing zien we dat die kans steeds lager is voor diegenen met een precaire gezinsinkomenssituatie. Voor beide groepen ligt de kans hoger in een context waarin de vakbond aanwezig is, dan in een werkcontext zonder vakbond. De combinatie van die twee effecten betekent dat de voorspelde kans op effectief ouderschap kunnen nemen stijgt van $\pm 48\%$ tot $\pm 68\%$ voor werknemers in een precaire inkomenssituatie.

Figuur 3.7 Voorspelde kansen op het effectief opnemen van ouderschapsverlof, naar inkomenssituatie en vakbonds aanwezigheid

Vakbonds aanwezigheid verhoogt kans om ouderschapsverlof op te nemen, zeker voor precaire werknemers

Voorspelde kans dat werknemers die aangeven recht te hebben op ouderschapsverlof ook aangeven dat effectief te kunnen benutten, naar precaire gezinsinkomenssituatie en vakbonds aanwezigheid op het werk.



Voorspelde kans obv. logistisch regressiemodel met als controle-variabelen leeftijd, geslacht, opleiding, klassepositie, individuele onderhandelingspositie en sector
Bron: HIVA - KU Leuven Uitzendenquête 2019, N = 1.420).

Samenvattend blijken dus zowel de individuele onderhandelingspositie als vakbonds aanwezigheid de kennis van werknemersrechten en voordelen te versterken. Beide effecten spelen ook als het gaat om het effectief uitoefenen en bekomen van die rechten en voordelen, maar minder uitgesproken en niet consistent voor elk recht of voordeel. Wanneer we verschillen in kennis en verschillen in inschatting

van het effectief benutten naast elkaar zetten, dan zal vakbonds aanwezigheid vooral het aandeel werknemers verhogen dat effectief een recht of voordeel benut door de groep die onzeker is over zijn of haar rechten als werknemer te verkleinen.

Naast deze effecten van de individuele en collectieve onderhandelingspositie, valt ook het effect van opleidingsniveau en precare inkomenssituatie op. Als het gaat om kennis over rechten en voordelen speelt in een aantal gevallen ook een positief opleidingseffect, en als het gaat om het effectief uitoefenen van rechten en voordelen dan zien we steeds een negatief effect van een precare inkomenssituatie. Dit lijkt logisch, gezien langer geschoolden waarschijnlijk meer eenvoudig op basis van achtergrondkennis of toegang tot informatie zich individueel beter kunnen informeren. Omgekeerd lijkt het ook plausibel dat diegenen met een precare inkomenspositie een recht dat ze formeel hebben in de praktijk moeilijker kunnen benutten, indien dat recht niet automatisch is en niet het volledig loonverlies dekt (bv. ouderschapsverlof).

We vinden voor het kennen en bekomen van werknemersrechten en voordelen nauwelijks interactie-effecten tussen vakbonds aanwezigheid en individuele kenmerken zoals individuele onderhandelingspositie, opleidingsniveau en precare inkomenspositie. Dat betekent dus dat de gevonden effecten eerder algemeen spelen voor werknemers, en bijvoorbeeld niet enkel voor diegenen met een kortere scholing. We kunnen op basis van deze enquêtegegevens hier niet dieper op ingaan, maar dit lijkt erop te wijzen dat deze vakbondseffecten op organisatieniveau mogelijk minder lopen via individuele dienstverlening aan leden, en meer via bijvoorbeeld algemene druk op de werkgever om te communiceren over en het implementeren van HR-maatregelen over dit soort werknemersrechten en voordelen.

3.5 Veiligheid en gezondheid op het werk

De verzamelde enquêtegegevens laten niet toe om rechtstreeks de mate van veiligheid en gezondheid op het werk te meten. Wel beantwoordden de respondenten de stelling "Ik ben goed geïnformeerd over de gezondheids- en veiligheidsrisico's die eigen zijn aan de uitvoering van mijn job" op een vijf punten-schaal van "Helemaal niet akkoord" tot "Helemaal akkoord". Bekijken we dit antwoordpatroon in een ordinaal logistische regressiemodel (R^2 Nagelkerke = 0.820, $N = 2.518$), dan vinden we een aantal significante, plausibele verklarende factoren voor de mate dat de werknemer inschat dat hij of zij goed is geïnformeerd over veiligheid en gezondheid.

Zo zien we duidelijke sectorverschillen, waarbij werknemers in de industrie zich significant beter (OR 1.35, $p = 0.002$) geïnformeerd voelen dan werknemers in de dienstensector, en werknemers in de social profit-sector significant minder (OR 0.77, $p = 0.014$). Onder controle van sectorverschillen, zie we ook dat werknemers in de arbeidersklasse zich significant minder goed geïnformeerd voelen dan de rest (OR 0.78, $p = 0.038$).

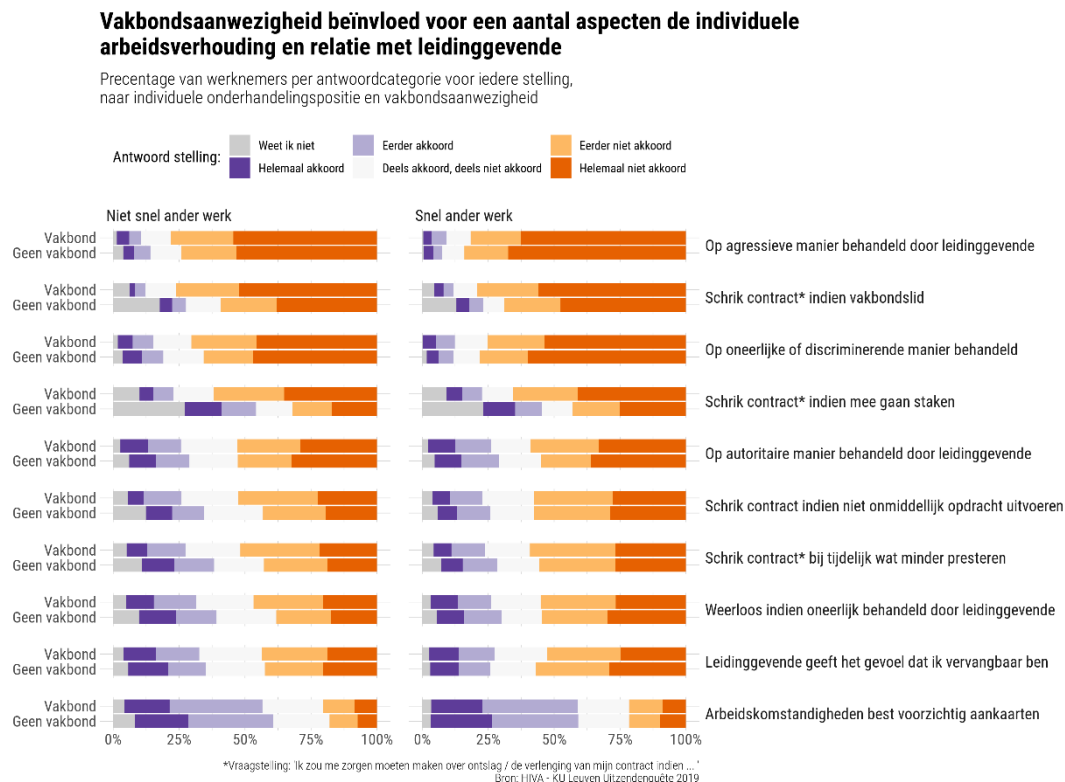
Tenslotte, en het meest relevant voor dit rapport, zien we dat zowel de individuele onderhandelingspositie (OR 1.43, $p = 0.003$) en vakbonds aanwezigheid (OR 1.23, $p = 0.043$) een significant positief effect hebben op de kans dat werknemers zich goed geïnformeerd voelen. Ook vinden we voor de werknemersgroep geen significant interactie-effect tussen individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid, noch tussen vakbonds aanwezigheid en sector. Samengevat, werknemers voelen zich beter geïnformeerd over de gezondheids- en veiligheidsrisico's van hun job wanneer er een vakbond aanwezig is.

3.6 Individuele arbeidsverhoudingen en relatie leidinggevende

We bevragen werknemers over een brede set van aspecten die te maken hebben met hun individuele arbeidsverhouding en relatie met hun leidinggevende. Hoe werknemers individueel omgaan met hiërarchische relaties binnen de ongelijke verhouding van de arbeidsrelatie wordt ook beïnvloed door hun individuele en collectieve onderhandelingspositie. Concreet: wanneer er een persoonlijk conflict is met een directe leidinggevende, is het aannemelijker dat een werknemer hier anders mee zal omgaan als hij of zij zich zekerder voelt in zijn of haar arbeidsmarktpositie en/of collectieve steunmechanismen kan benutten zoals vakbondsvertegenwoordiging op het werk.

In Figuur 3.8 wordt het antwoordpatroon weergegeven – opgesplitst naar individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid – op een aantal stellingen zoals “Indien ik oneerlijk behandeld zou worden door mijn leidinggevende(n), zou ik daar weerloos tegen zijn”, “Indien ik het nodig zou vinden om betere arbeidsomstandigheden te vragen, zou ik dit toch voorzichtig aanbrengen”, en “Ik zou mij zorgen moeten maken over ontslag/de verlenging van mijn contract indien ik mee zou gaan staken”.

Figuur 3.8 Beoordeling aspecten individuele arbeidsverhoudingen en relatie leidinggevende, naar individuele arbeidsmarktpositie en vakbonds aanwezigheid



Wanneer we de antwoordpatronen tussen beide kolommen vergelijken, zien we in de eerste plaats verschillen naar individuele onderhandelingspositie. Werknemers met een sterkere individuele onderhandelingspositie rapporteren doorgaans een meer positieve relatie met de leidinggevende. Zo ligt bijvoorbeeld het percentage dat eerder of helemaal niet akkoord is met de stelling “Mijn leidinggevende geeft me het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben” duidelijk hoger voor diegenen

die denken snel ander werk te kunnen vinden. Het illustreert hoe individuele relaties en machtsongelijkheden binnen de werkplek samenhangen met de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Wanneer we voor beide groepen het verschil tussen werkcontexten met en zonder vakbonds aanwezigheid bestuderen, dan zijn de verschillen meer bescheiden. Vooral wat betreft het zonder vrees uitoefenen van collectieve arbeidsrechten in de syndicale sfeer, zoals vakbondslidmaatschap en staken, zien we een duidelijk verschil tussen beide contexten. Zo is bijvoorbeeld onder werknemers met een zwakke individuele onderhandelingspositie in een context zonder vakbonds aanwezigheid slechts $\pm 25\%$ het eerder of helemaal niet eens met de stelling dat hij of zij “zich zorgen zou moeten maken over ontslag of verlening van contract indien ik zou gaan mee staken”. De grote meerderheid in die situatie geeft aan daar wel voor te vrezen (bevestigend antwoord) of het niet te weten. Als het gaat om werknemers in een sterke individuele onderhandelingspositie met vakbonds aanwezigheid, dan ligt dit op $\pm 63\%$.

Bekijken we het antwoordpatroon voor deze stellingen onder controle van werknemerskenmerken en sector in een ordinaal logistisch regressiemodel per stelling, dan wordt dit patroon bevestigd. Voor de vrees om gesyndiceerd te zijn (OR 0.64, $p < 0.001$) of mee te gaan staken (OR 0.49, $p < 0.001$), zien we een significant negatief effect, m.a.w. vakbonds aanwezigheid vermindert duidelijk de vrees voor negatieve repercussies bij het uitoefenen van deze collectieve arbeidsrechten. In beide gevallen zien we ook een significant negatief effect van individuele onderhandelingspositie (OR 0.67, $p < 0.001$) en werken in de social profit (OR 0.55, OR 0.48, $p < 0.001$), maar geen significant interactie-effect met de individuele onderhandelingspositie. Tenslotte hebben werknemers in de arbeidersklasse significant meer vrees voor het uitoefenen van het recht op staken.

Voor de andere stellingen vinden we dit effect van vakbonds aanwezigheid niet terug, terwijl men wel kan verwachten dat vakbonds aanwezigheid de kans zou verminderen dat werknemers zich bijvoorbeeld weerloos voelen wanneer ze onheus behandeld zouden worden. De individuele onderhandelingspositie heeft daarentegen voor de meeste stellingen wel een significant negatief effect (OR 0.52 – 0.69, $p < 0.001$). Met andere woorden, werknemers die op de basis van hun arbeidsmarktpositie “sterker in hun schoenen staan” rapporteren – onder controle van bijvoorbeeld opleidingsniveau, sociale klassepositie, enz. – een meer positieve relatie met, en betere behandeling door, leidinggevenden. Deze bevinding is in lijn met recent onderzoek dat ook meer “employee voice suppression” door leidinggevenden rapporteert voor werknemers met een zwakkere positie zoals diegenen met tijdelijke contracten (Sluiter et al., 2020).

Leeftijd heeft voor de verschillende stellingen wel een consistent negatief effect, mogelijk omwille van een hogere anciënniteit. Werknemers lijken in dat geval zich meer secuur te voelen in hun individuele relatie met leidinggevenden. Voor een aantal stellingen zoals “Mijn leidinggevende geeft aan dat ik makkelijk vervangbaar ben”, “Ik moet mij zorgen maken over ontslag of verlenging contract als ik tijdelijk minder presteer”, en “Ik moet mij zorgen maken over ontslag of verlenging contract als ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen.” zien we ook een terugkerend effect van sector en sociale klassepositie. Zo maken werknemers in de arbeidersklasse zich hier significant méér zorgen over, en werknemers in de social profit significant minder.

3.7 Jobonzekerheid

In de bevraging kijken we naar twee dimensies van jobonzekerheid, namelijk kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid (De Witte et al., 2010). Kwantitatieve jobonzekerheid kijkt naar de vrees

voor het verlies van de huidige job, en wordt bevraagd aan de hand van een gevalideerde schaal met stellingen zoals “De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies” en “Ik ben er zeker van dat ik mijn job zal kunnen behouden”. Kwalitatieve jobonzekerheid verwijst naar vrees voor een verlies of achteruitgang van werkaspecten gewaardeerd door de werknemer. Dit wordt bevraagd via de beoordeling van stellingen zoals “Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst” en “Ik maak me zorgen over hoe mijn job eruit zal zien in de toekomst”.

Kwantitatieve jobonzekerheid, met name jobverlies, en haar effecten zijn het meest prominent aanwezig in de onderzoeksliteratuur algemeen, en ook de specifieke onderzoeksliteratuur rond het effect van vakbonden op het werk. Echter, onderzoek naar de effecten van kwalitatieve jobonzekerheid toont dat dit even schadelijk kan zijn voor het welzijn van werknemers als kwantitatieve jobonzekerheid, en dat het beide belangrijke factoren zijn om mee te nemen voor het begrip van werkgerelateerde stressoren (De Witte et al., 2010).

We toetsen de schaalconsistentie van beide schalen via confirmatorische factoranalyse en gebruiken de resulterende factorscores als afhankelijke variabelen in twee regressie-modellen met kenmerken die een invloed hebben op beide vormen van jobonzekerheid.

In het eerste regressiemodel voor kwalitatieve jobonzekerheid – dat een eerder beperkte verklaringskracht heeft ($R^2a = 0.062$, $N = 2.518$) – zien we dat de individuele onderhandelingspositie een significant positief effect heeft, en vakbonds aanwezigheid een significant negatief effect. Diegenen met een langere scholing scoren significant lager op subjectieve jobonzekerheid, evenals diegenen werkzaam in de social profit-sector. De effecten van geslacht, leeftijd en sociale klassepositie zijn niet-significant, evenals het interactie-effect tussen individuele onderhandelingspositie en vakbonds aanwezigheid. Met andere woorden, we zien dat de vrees van werknemers dat de voorwaarden en omstandigheden van hun job achteruit zullen gaan, lager is in een setting waar een vakbond aanwezig is. Dat deze vrees juist hoger ligt bij diegenen met een sterkere individuele onderhandelingspositie, is onverwacht.

Voor kwantitatieve jobonzekerheid ($R^2a = 0.074$, $N = 2.518$) zien we dat individuele onderhandelingspositie een significant negatief effect heeft, maar dat vakbonds aanwezigheid geen significant effect heeft. Oudere werknemers en werknemers in de social profit-sector hebben een significant lagere vrees om hun job te verliezen, en werknemers in de arbeidersklasse een uitgesproken significant hogere vrees. Enigszins onverwacht zien we ook dat deze vrees voor jobverlies licht hoger is voor diegenen met een langere scholing.

Samenvattend zien we dus een gemengd effect van vakbonds aanwezigheid op jobonzekerheid. Wat betreft de onzekerheid over het behoud van de huidige job (kwantitatief), zien we geen effect na controle op werknemerskenmerken en sector. Wel gaat vakbonds aanwezigheid samen met een lagere onzekerheid het behoud van gewaardeerde aspecten van de huidige job (kwalitatief).

Vanuit de internationale literatuur (zie sectie 2.2.2.4), evenals de rol van vakbonden in het Belgisch sociaal overleg op ondernemingsniveau, verwachten we wel een effect op kwantitatieve jobonzekerheid. Dat dit hier niet bevestigd wordt, heeft mogelijk te maken met het gegeven dat we binnen de groep vakbondsleden vergelijken – veel onderzoek test vakbondseffecten op werkzekerheid door vakbonds- en niet-vakbondsleden te vergelijken.

De relatie tussen vakbonds aanwezigheid en kwalitatieve jobonzekerheid is zover we weten nog niet onderzocht in de literatuur. De bevinding dat een positief effect speelt van vakbonds aanwezigheid op de inschatting van werknemers dat gewaardeerde aspecten van hun werk naar de toekomst toe

behouden worden, lijkt waarschijnlijk gegeven de andere effecten gevonden voor deze groep en de rol van sociaal overleg op ondernemingsniveau.

3.8 Autonomie en controle op het werk

De mate dat werknemers autonomie en controle hebben over hun werk is een belangrijke determinant van de positieve en negatieve effecten van werkkenmerken op hun algemeen welzijn en prestaties. Hierbij kijkt onderzoek vooral naar de autonomie en controle over hun directe taken, bv. in welke mate werknemers zelf de volgorde van taken kunnen bepalen, i.p.v. dat dit meer dwingend wordt opgelegd. Deze mate van controle en autonomie hangt ook samen met controle en autonomie op andere niveaus. Bijvoorbeeld organisaties waarin werknemers aangeven dat ze zowel invloed hebben op de manier waarop zij hun werk uitvoeren, als de manier waarop de organisatie werkt, vormen een meer kwalitatieve werkcontext qua welzijns- en productiviteitsuitkomsten (Gallie & Zhou, 2020; Parent-Thirion et al., 2020).

De relatie tussen deze verschillende vormen van werknemersinspraak op taak en organisatieniveau, is echter complex, moeilijk te meten, en ook moeilijk uit elkaar te halen. In de bevraging is dit (beperkt) gemeten via twee vragen waarop de respondenten een inschatting geven van nul tot tien, namelijk “In welke mate staat het management op uw werk u toe om te beslissen hoe uw eigen dagelijks werk is georganiseerd?” en “In welke mate staat het management op uw werk u toe om invloed uit te oefenen op beleidsbeslissingen m.b.t. de activiteiten van de organisatie?”. Deze twee vragen werden overgenomen uit de European Social Survey, en de antwoorden die werknemers daarop geven tonen duidelijke verschillen naar landcontext, vakbondssterkte op landniveau en de sociale klasse-positie van de werknemer (Edlund & Grönlund, 2010).

Kijken we in een regressiemodel ($R^2a = 0.102$, $N = 2.518$) naar de factoren die de beoordeling van werknemers van de autonomie/controle over hun eigen werk beïnvloeden, dan zien we dat vooral opleidingsniveau en sociale klassepositie speelt, in de verwachte richting. Langer geschoolden rapporteren een significant hogere taakautonomie, en werknemers in de middenklasse en zeker de arbeidersklasse rapporteren een significant lagere taakautonomie tegenover die in het salariaat. In dit algemeen model wordt wel geen onderscheid gemaakt tussen beroepsposities en de – daarvan afgeleide – sociale klassepositie, maar het effect van sociale klasse is alleszins in lijn met de verwachtingen uit de literatuur. Werknemers met een individueel sterkere onderhandelingspositie rapporteren een hogere taakautonomie, terwijl vakbonds aanwezigheid geen significant verschil maakt. Ook leeftijd, geslacht en sector maken geen significant verschil.

Het regressiemodel voor de beoordeling van controle/autonomie op organisatieniveau kent op basis van dezelfde variabelen een duidelijk lagere verklaringskracht ($R^2a = 0.025$, $N = 2.518$). Ook hier zien we dezelfde significante sociale klasse-ongelijkheid, en rapporteren werknemers met een individueel sterkere onderhandelingspositie een significant hogere invloed op het organisatieniveau. Vakbonds aanwezigheid heeft opnieuw geen significant effect, evenmin leeftijd, geslacht, opleiding en sector.

Samenvattend zien we dus dat de mate van autonomie en controle – zowel op niveau van het eigen werk als dat van de organisatie – dat werknemers met een sterkere individuele onderhandelingspositie ook een hogere mate van autonomie en controle aangeven. Op beide niveaus blijkt vakbonds aanwezigheid geen effect te hebben. Een vakbondseffect op taakautonomie is geen expliciete verwachting vanuit de onderzoeksliteratuur. Een mogelijk effect van vakbonds aanwezigheid op de invloed die werknemers voelen in de organisatie waarin ze werken, lijkt

wel een plausibele verwachting. Waarom dit effect niet zichtbaar is, is niet duidelijk. Dit kan zowel omwille van het onderzoeksopzet (vergelijken binnen de groep van gesyndiceerde werknemers, meetwijze, etc.) als inhoudelijk. Het kan bijvoorbeeld dat werknemers zich wel vertegenwoordigd voelen via afgevaardigden, maar dit zich niet vertaalt in een individueel gevoel van meer invloed in de organisatie waarin men werkt.

3.9 Conclusies en discussie

In dit hoofdstuk kijken we op basis van recent verzamelde enquêtedata bij werknemers aangesloten bij het ACV of vakbonds aanwezigheid op het werk een verschil maakt voor een aantal dimensies van arbeidskwaliteit. We meten vakbonds aanwezigheid door de respondenten te vragen of er in het bedrijf of de organisatie waarin ze werken vertegenwoordigers van een of meerdere vakbonden actief zijn. Dit vormt de indicator om effectieve, zichtbare vakbonds aanwezigheid op organisatieniveau te meten.

We maken hierbij regelmatig ook de vergelijking met de individuele onderhandelingspositie van werknemers, gemeten aan de hand van de eigen inschatting of ze indien nodig snel ander werk zouden vinden. Het idee is dat werknemers met een individueel sterkere onderhandelingspositie ook sterker staan in bv. gespannen relaties met leidinggevenden, het bekomen van werknemersrechten en voordelen, het krijgen van opleiding, enz. Dus de besproken concrete kenmerken van een job zoals mate van opleiding krijgen zijn niet louter gelinkt aan kenmerken van de werknemer, of het takenpakket dat hij of zij uitvoert, maar worden mee bepaald door de individueel meer of minder ongelijke machtsrelatie waarin dit werk wordt uitgevoerd.

Naast deze individuele onderhandelingspositie hebben werknemers een collectieve onderhandelingspositie, mee bepaald door de collectieve arbeidsverhoudingen, onder andere door de aanwezigheid en effectiviteit van een lokale vakbonds aanwezigheid. Het is ook mogelijk dat deze posities elkaar beïnvloeden, bijvoorbeeld dat een collectief sterkere positie door vakbonds aanwezigheid kan compenseren voor een individueel zwakkere positie. Doorheen het hoofdstuk hebben we dit voornamelijk getest via interactie-effecten.

3.9.1 Bevindingen vakbonds aanwezigheid

Opleiding Het meest uitgesproken effect van vakbonds aanwezigheid zien we als het gaat over opleiding voorzien door de werkgever. Wanneer er een vakbond aanwezig is op de werkplek, rapporteren werknemers aanzienlijk vaker dat ze in de afgelopen 12 maanden een of meerdere dagen opleiding hebben gevolgd, betaald of voorzien door de werkgever. Dit vakbondseffect is meer uitgesproken voor diegenen met een kortere scholing, wat betekent dat vakbonds aanwezigheid zo ongelijkheden qua opleidingskansen tussen kort en langer geschoolden op de werkvloer vermindert.

Vakbonds aanwezigheid heeft ook een positief effect op het volume aan opleiding dat de werknemer heeft gevolgd. Doordat ook dit effect meer uitgesproken is voor werknemers met een kortere scholing, vermindert het op die manier opnieuw de ongelijkheid, maar kan deze niet wegnemen. In tegenstelling tot de kans op en het volume van opleiding, zien we geen effect van vakbonds aanwezigheid op de aard van de gevolgde opleiding. Het lijkt dus niet het geval te zijn dat vakbonds aanwezigheid opleidingen meer stuurt richting generische vaardigheden die meer voordeling zijn voor de jobzekerheid of toekomstige tewerkstelling van de werknemer.

Werknemersrechten en voordelen We zien dat zowel vakbonds aanwezigheid als de individuele onderhandelingspositie de kennis van werknemers over hun rechten en voordelen duidelijk vergroot. Beide effecten spelen ook als het gaat om het effectief uitoefenen en bekomen van die rechten en voordelen, maar minder uitgesproken en niet consistent voor elk recht of voordeel. Wanneer we verschillen in kennis en verschillen in inschatting van het effectief benutten naast elkaar zetten, dan vergroot vakbonds aanwezigheid vooral het aandeel werknemers dat effectief een recht of voordeel benut door de groep die onzeker is over zijn of haar rechten te verkleinen.

Collectieve arbeidsrechten Een aanzienlijke groep werknemers heeft sterke twijfels of ze effectief collectieve arbeidsrechten zoals vakbondslid zijn of deelnemen aan een staking kunnen uitoefenen zonder negatieve repercussies. Dit aandeel ligt duidelijk lager wanneer er een vakbond aanwezig is op de werkplek, en indien werknemers een individueel sterkere onderhandelingspositie hebben.

Veiligheid op het werk We vinden een bescheiden effect dat erop wijst dat werknemers zich beter geïnformeerd voelen over de gezondheids- en veiligheidsrisico's van hun job wanneer er een vakbond aanwezig is. Dit effect speelt ongeacht de individuele onderhandelingspositie, het opleidingsniveau of de sector.

Relatie leidinggevende We vinden geen aanwijzingen dat vakbonds aanwezigheid een effect heeft op de directe relatie met de leidinggevendenden, bijvoorbeeld als het gaat om verweer tegen een onheuse behandeling. Het is onduidelijk waarom het verwachte vakbondseffect hier niet speelt. De individuele onderhandelingspositie heeft daarentegen voor de meeste stellingen wel een significant negatief effect. Met andere woorden, werknemers die op de basis van hun arbeidsmarktpositie “sterker in hun schoenen staan” rapporteren een meer positieve relatie met, en betere behandeling door, leidinggevendenden.

Verloning Vanuit de onderzoeksliteratuur is het niet duidelijk welke effecten van vakbonds aanwezigheid we kunnen verwachten op organisatieniveau. We vinden alleszins geen verschil in tevredenheid met verloning tussen een werkcontext met en zonder vakbonds aanwezigheid. We zien wel dat wanneer er een vakbond aanwezig is, werknemers significant minder aangeven een precaire gezinsinkomenssituatie te hebben. Dit vakbondseffect verschilt ook naar sociale klasse, waarbij dit het meest uitgesproken is voor werknemers in de middenklasse.

Arbeidstijden en overuren Opvallend is dat zowel vakbonds aanwezigheid als een individueel sterkere onderhandelingspositie geen effect hebben op de kans om overuren te presteren. Het gegeven dat het presteren van overuren geen eenduidige samenhang heeft met socio-economische werknemerskenmerken zoals opleidingsniveau en klassepositie toont dat het een te complex arbeidsaspect is om rechtstreeks te linken aan individuele of collectieve machtsposities. Een vakbondseffect is dan mogelijk enkel werkzaam in een context waar niet-standaard arbeidstijden sterk onvrijwillig zouden zijn en slechts beperkt gecompenseerd door andere jobkenmerken.

Wanneer we kijken naar het werken op niet-sociale momenten zoals weekendwerk, op feestdagen en 's nachts, dan vinden we een sterk en positief effect van vakbonds aanwezigheid. Met andere woorden, werken op dit type van arbeidsmomenten komt meer voor in werkcontexten waar er een vakbond aanwezig is. Zowel vanuit de onderzoeksliteratuur als de werking van het Belgisch systeem van sociaal overleg is dit een onverwachte bevinding. Mogelijk speelt hier een effect in omgekeerde richting, i.e. meer vakbonds aanwezigheid op werkplekken waar veel gewerkt wordt op niet-sociale momenten.

Werk-privé balans Vakbonds aanwezigheid heeft geen significant effect op de beoordeling van de werk-privé balans door de werknemer, in tegenstelling tot het positief effect van een sterkere

individuele onderhandelingspositie. De beoordeling van werk-privé balans is aanzienlijk slechter voor werknemers in een precare gezinsinkomenspositie en beter voor werknemers in de middenklasse.

Jobonzekerheid We zien een gemengd effect van vakbonds aanwezigheid, afhankelijk van het type van jobonzekerheid. Wat betreft de onzekerheid over het behoud van de huidige job (kwantitatieve jobonzekerheid), zien we na controle op werknemerskenmerken en sector geen effect van vakbonds aanwezigheid. Werknemers met een individueel sterkere onderhandelingspositie rapporteren wél minder kwantitatieve jobonzekerheid. Het gebrek aan vakbondseffect is strijdig met een robuuste bevinding uit de onderzoeksliteratuur, die concludeert dat vakbonden de werkzekerheid van werknemers verhogen.

Wel zien we een effect van vakbonds aanwezigheid op kwalitatieve jobonzekerheid. Wanneer er een vakbond aanwezig is, dan hebben werknemers minder vrees dat gewaardeerde aspecten van hun huidige job er in de toekomst op achteruit gaan. Gezien de bevindingen in de onderzoeksliteratuur rond het gelijkaardig belang van kwalitatieve en kwantitatieve jobonzekerheid voor het welzijn van werknemers, is dit een kanaal waardoorheen vakbonds aanwezigheid ook het welzijn van werknemers versterkt.

Autonomie en controle We bevragen de mate waarin werknemers aangeven autonomie en controle te hebben op zowel het niveau van hun eigen werk, als op niveau van de organisatie. Voor beide niveaus zien we dat dat werknemers met een sterkere individuele onderhandelingspositie ook een hogere mate van autonomie en controle aangeven. Op beide niveaus blijkt vakbonds aanwezigheid geen effect te hebben. Het is mogelijk dat de representatieve vertegenwoordiging door afgevaardigden op het werk wel effecten heeft op arbeidskwaliteit, maar het niet het direct gevoel van inspraak versterkt voor individuele werknemers.

3.9.2 Beperkingen en discussie

Zowel de afbakening van de onderzoekspopulatie als de manier waarop we een mogelijk vakbondseffecten meten, heeft voor- en nadelen voor de veralgemeenbaarheid van bovenstaande bevindingen.

Zo heeft het gegeven dat de onderzoekspopulatie reeds gesyndiceerde werknemers betreft tot gevolg dat de veralgemeenbaarheid van vakbondseffecten naar niet-gesyndiceerde werknemers enigszins onduidelijk is. Gezien de relatief automatische veralgemening naar niet-gesyndiceerde werknemers van de uitkomsten van collectief overleg op organisatie, sectoraal en interprofessioneel niveau in het Belgische systeem van sociaal overleg, kunnen we wel aannemen dat de gevonden effecten ook spelen voor niet-gesyndiceerde werknemers, maar de mate waarin dit effect speelt blijft een empirische vraag.

Omgekeerd betekent het vergelijken binnen de groep van gesyndiceerde werknemers ook een voordeel voor het scherper isoleren van het effect van vakbonds aanwezigheid op het werk, tegenover het effect van vakbondslid zijn. In dit onderzoeksrapport ligt de focus op het eerste type van vakbondseffect.

De meting van vakbonds aanwezigheid doorheen de vraag bij de werknemer of er vertegenwoordigers actief zijn, betekent dat we een feitelijke bevraging combineren met een indirecte inschatting van vakbondssterke of effectiviteit. Het is namelijk mogelijk dat er wél een vakbondswerking actief is of er overlegstructuren functioneren zoals een Ondernemingsraad, maar dat deze voor de bevrage

werknemer niet zichtbaar zijn. Omgekeerd heeft deze inschattingsvraag op die manier echter als voordeel dat het de effectiviteit en sterkte van de vakbondsvertegenwoordiging meeneemt. Indien er wel vertegenwoordigers actief zijn, maar een gesyndiceerde werknemer geeft aan dat er geen zijn, of dat hij het niet weet of die er zijn, dan is dat tegelijkertijd ook een meting van de sterkte en effectiviteit van die vakbonds aanwezigheid.

Tenslotte zijn er voor het testen van hypothesen en verwachtingen uit de onderzoeksliteratuur ook een aantal beperkingen wat betreft de verzamelde data. De meest relevante beperking is het ontbreken van een indicator van bedrijfsgrootte. Gezien formele vakbonds aanwezigheid in het Belgische systeem van sociaal overleg gelinkt is aan de bedrijfsgrootte, is het mogelijk dat de meting van een vakbondseffect ook deels gedreven wordt door kenmerken van de werkcontext in grotere organisaties. Deze lacune is moeilijk om te corrigeren, buiten telkens na te gaan of een effect robuust blijft overheen sectoren, evenals het kritisch bekijken van de gevonden effecten in het licht van de bevindingen uit de internationale onderzoeksliteratuur.

4 | Effecten van vakbonds aanwezigheid op bedrijfsvoering en werkomstandigheden

In dit hoofdstuk gaan we in welke mate de European Company Survey kan worden gebruikt voor het bestuderen van het effect van vakbonden op de bedrijfsvoering en de werkomstandigheden in bedrijven in België. Daarnaast evalueren we of vragen waarin managers de impact van werknemersvertegenwoordigers beoordelen interessante inzichten biedt.

4.1 Data

De European Company Survey (ECS) is een EU-brede, representatieve enquête gecoördineerd door Eurofound² en – sinds de vierde ronde – door Cedefop³, waarbij managers en vakbondsafgevaardigden (*‘employee representatives’*) worden bevraagd over bedrijfspraktijken (werkomstandigheden, sociale dialoog, innovatie, opleidingsbeleid, ...). De populatie bestaat uit vestigingen van bedrijven in de private sector met minimaal 10 werknemers.

In deze nota gebruiken we gegevens van de vierde ronde van de ECS die werd uitgevoerd in 2019 door Ipsos. In tegenstelling tot vorige rondes werd gewerkt met een push-to-web methodologie. Daarbij werden bedrijven eerst telefonisch gecontacteerd en werden contactgegevens verzameld van de manager en vakbondsafgevaardigde, die vervolgens een uitnodiging kregen om een online enquête in te vullen.

We gebruiken enkel de gegevens voor België van de enquête voor managers. In totaal werden 1.011 Belgische vestigingen bevraagd. Tabel 4.1 en Tabel 4.2 geven aan hoeveel managers werden bevraagd naar sector en naar het aantal werknemers. Tenzij anders aangegeven, wegen we in de paper de resultaten zodat **onze bevindingen representatief zijn voor de populatie van Belgische vestigingen actief in de private sector die minimaal 10 werknemers hebben**. We maken geen gebruik van de gegevens van de enquête bij werknemersvertegenwoordigers omdat die dataset voor België slechts 100 observaties telt. Dat is te weinig om betrouwbare uitspraken te doen.

Meer informatie over de ECS, inclusief de vragenlijst, is beschikbaar op de website van Eurofound.⁴

² De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en werkomstandigheden

³ Het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding

⁴ www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys

Tabel 4.1 Aantal bevroegde managers naar sector

NACE-sector		Aantal interviews
B	Winning van delfstoffen	1
C	Industrie	197
D	Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	6
E	Distributie van water; Afval- en afvalwaterbeheer en sanering	7
F	Bouwnijverheid	148
G	Groot- en detailhandel; Reparatie van auto's en motorfietsen	168
H	Vervoer en opslag	60
I	Verschaffen van accommodatie en maaltijden	38
J	Informatie en communicatie	31
K	Financiële activiteiten en verzekeringen	18
L	Exploitatie van en handel in onroerend goed	9
M	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	43
N	Administratieve en ondersteunende diensten	48
R	Kunst, amusement en recreatie	26
S	Overige diensten	211

Bron ECS 2019.

Tabel 4.2 Aantal bevroegde managers naar aantal werknemers in de bedrijfsvestiging

Aantal werknemers	Aantal bedrijven
Klein (10-49 werknemers)	718
Middelgroot (50-199 werknemers)	224
Groot (>=200 werknemers)	69

Bron ECS 2019.

4.2 Resultaten

4.2.1 Vakbondsafvaardiging, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, en ondernemingsraden

De vragenlijst onderscheidt drie verschillende types van werknemersvertegenwoordiging:

1. Vakbondsafgevaardigden
2. Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)
3. Ondernemingsraad (OR)

Tabel 4.3 geeft aan in welk aandeel van de bedrijfsvestigingen welk type werknemersvertegenwoordiging voorkomt. In 67% van de vestigingen is er geen enkele vorm van werknemersvertegenwoordiging, terwijl in 10% van de vestigingen er zowel een vakbondsafgevaardigde, een CPBW en een OR is. In 12% van de vestigingen is er een CPBW, maar geen OR noch een vakbondsafgevaardigde. Andere combinaties, bijvoorbeeld vestigingen met een OR en CPBW, maar zonder vakbondsafgevaardigde komen slechts sporadisch voor.

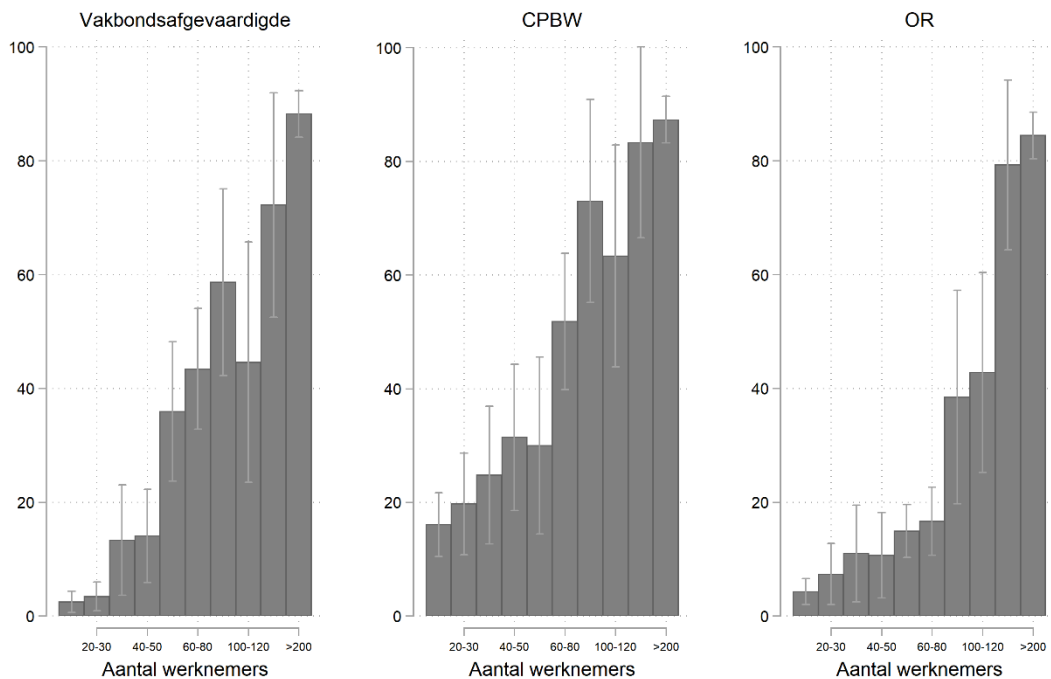
Tabel 4.3 Aandeel van verschillende types van werknemersvertegenwoordiging in bedrijfsvestigingen

	Gemiddelde
Geen enkele vorm van werknemersvertegenwoordiging	67%
OR	1%
CPBW	12%
OR, CPBW	4%
Vakbondsafvaardiging	3%
Vakbondsafvaardiging, OR	0%
Vakbondsafvaardiging, CPBW	3%
Vakbondsafvaardiging, CPBW, OR	10%

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector.
Bron ECS 2019.

Of en welk type werknemersvertegenwoordiging er aanwezig is in een bedrijf hangt sterk af van het aantal werknemers (Figuur 4.1). Zowel vakbondsafgevaardigden, CPBW en OR zijn vaker aanwezig in grotere bedrijven. Zo hebben meer dan 80% van de bedrijven met meer dan 200 werknemers zowel een vakbondsafgevaardigde, een CPBW en een OR. We zien een sterke stijging in het aandeel bedrijven met een vakbondsafgevaardigde van zodra het bedrijf meer dan 50 werknemers telt, terwijl het aandeel bedrijven met een CPBW en een OR sterk toeneemt van zodra er meer dan 80 werknemers zijn.

Figuur 4.1 Aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging in functie van het aantal gerapporteerde werknemers in de bedrijfsvestiging (% van de vestigingen)



* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Bedrijfsvestigingen werden opgedeeld in tien categorieën in functie van het aantal werknemers (10-19; 20-29; 30-39; 40-49; 50-59; 60-79; 80-99; 100-119; 120-199; >200).
Bron ECS 2019.

4.2.2 Correlatie tussen vakbonden en ...

Hieronder beschrijven we verschillende bedrijfspraktijken gegroepeerd in zeven thema's: (1) contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling; (2) innovatie; (3) digitale innovatie; (4) werken in team; (5) autonomie; (6) opleidingen en (7) de motivatie van werknemers en relatie tussen werknemers en management. Rond elk thema werden vragen opgenomen in de ECS. We beschrijven de antwoorden op elke vraag en bouwen per thema een composiet-indicator op die per thema een score geeft van 0% tot 100%. Vervolgens gaan we na of we significante verschillen observeren tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging.

Die verschillen mogen niet causaal worden geïnterpreteerd. Bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordigers kunnen immers ook op andere vlakken verschillen. In sectie 4.3 zullen we daarom verifiëren of we verschillen zien tussen vestigingen met en zonder werknemersvertegenwoordiging nadat we controleren voor de sector en het aantal werknemers.

4.2.2.1 ... contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling

Twee vragen in de ECS hebben te maken met de contracten van werknemers: (1) het aandeel⁵ werknemers dat deeltijds werkt en (2) het aandeel werknemers zonder contract van onbepaalde duur. Volgens de managers werkt gemiddeld ongeveer 20% à 25% van de werknemers deeltijds, terwijl 11% geen contract van onbepaalde duur heeft. De verschillen tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging zijn klein en – op één uitzondering na – niet statistisch significant.

Op basis van die twee vragen wordt de composiet-indicator ‘contracten’ opgebouwd. Die indicator geeft het gemiddelde van het aandeel werknemers dat deeltijds werkt en van het aandeel werknemers zonder contract van onbepaalde duur. Ook voor die indicator zijn de verschillen tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging niet statistisch significant.

Tabel 4.4 Contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Contracten	17%	18%	1,5%	17%	18%	1,41%	17%	18%	0,98%
<i>Aandeel werknemers dat deeltijds werkt</i>	22%	26%	3,85%*	22%	25%	2,45%	22%	25%	2,99%
<i>Aandeel werknemers zonder contract onbepaalde duur</i>	11%	12%	0,49%	11%	12%	0,97%	11%	12%	0,48%

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.2.2.2 ... innovatie

Drie vragen peilen naar de mate waarin een bedrijf heeft geïnnoveerd sinds 2016: heeft het bedrijf (1) nieuwe producten of diensten geïntroduceerd?; (2) nieuwe processen voor de productie van goederen of diensten ontwikkeld; of (3) nieuwe marketingstrategieën ingezet. Daarbij geven managers aan of het om een volledig nieuwe innovatie gaat (nieuw op de markt) dan wel een innovatie binnen het bedrijf die wel al in andere bedrijven bestond. Per vraag wordt één punt toegekend voor een nieuwe innovatie en een half punt voor een innovatie binnen het bedrijf, zodat elke indicator varieert tussen 0% (geen innovatie) tot 100% (nieuwe innovatie). De composiet-indicator ‘innovatie’ wordt opgesteld door de gemiddelde score over de drie vragen te bepalen.

We zien geen verschillen in innovatie tussen bedrijven met of zonder vakbondsafvaardiging of een CPBW, met uitzondering van ‘het implementeren van nieuwe processen voor de productie van diensten of leveren van goederen’ wat vaker gebeurt in bedrijven met dan zonder vakbondsafvaardiging.

⁵ Het 'aandeel van werknemers' kan in de ECS op twee verschillende manieren worden gerapporteerd. In deze nota gebruiken wij steeds een gestandaardiseerde indicator die aandelen groepeert in zeven groepen (0%; minder dan 20%; 20%-39%;40%-59%;60%-79%;80%-99%;100%). Om vervolgens een 'gemiddeld' aandeel te kunnen berekenen werken we met het middelpunt in elk groep. Rapporteerde een bedrijf bijvoorbeeld dat het aandeel werknemers met een contract van onbepaalde duur tussen 60% en 79% ligt, dan nemen wij aan dat 70% van de werknemers een contract van onbepaalde duur heeft.

Bedrijven met een Ondernemingsraad zijn innovatiever dan bedrijven zonder Ondernemingsraad. Die associatie hoeft niet causaal te zijn. Bedrijven met een OR zijn gemiddeld genomen ook groter dan bedrijven zonder OR.

Tabel 4.5 Innovatie

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Innovatie	0,13	0,14	1,18%	0,13	0,15	2,24%	0,12	0,18	5,61%***
<i>Nieuwe producten of diensten</i> (0: neen; 1: nieuw voor het bedrijf, niet voor de markt; 2: nieuw voor de markt)	0,15	0,16	0,98%	0,14	0,17	3,03%	0,14	0,21	7,05%***
<i>Nieuwe processen voor productie van diensten of leveren van goederen</i> (0: neen; 1: nieuw voor het bedrijf, niet voor de markt; 2: nieuw voor de markt)	0,13	0,16	3,72%**	0,13	0,15	2,2%	0,12	0,19	6,5%***
<i>Nieuwe marketing</i> (0: neen; 1: nieuw voor het bedrijf, niet voor de markt; 2: nieuw voor de markt)	0,12	0,11	-1,12%	0,11	0,13	1,77%	0,11	0,14	3,01%

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.2.2.3 ... digitale innovatie

Naast 'klassieke' innovatie worden managers eveneens bevraagd over het gebruik van ICT, waarbij specifiek wordt gepeild naar (1) de aankoop van nieuwe software sinds 2016; (2) het gebruik van 'robots'; (3) het inzetten van 'data analytics' voor het optimaliseren van productieprocessen en (4) voor het monitoren van werknemers; en (5) of het gebruik van IT is toegenomen sinds 2016. De composiet-indicator 'digitale innovatie' geeft het gemiddelde over die vijf vragen.

De resultaten zijn erg opvallend. Ongeacht het type werknemersvertegenwoordiging ligt digitale innovatie steeds hoger in bedrijven met dan zonder werknemersvertegenwoordigers. De verschillen zijn bovendien substantieel. Zo scoren bedrijven met vakbondsafvaardiging 44% op de indicator 'digitale innovatie' versus 31% in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging.

Tabel 4.6 Digitale innovatie

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Digitale innovatie	31%	44%	12,23%***	30%	41%	11,17%***	32%	44%	12,69%***
<i>Nieuwe software aangekocht?</i>	62%	64%	1,69%	61%	66%	5,49%	61%	67%	5,39%
<i>Worden robots gebruikt?</i>	8%	20%	12,18%***	8%	15%	7,27%***	9%	17%	8,26%***
<i>Wordt data analytics gebruikt voor het optimaliseren van productieprocessen?</i>	36%	56%	19,65%***	35%	51%	16,15%***	35%	62%	27,01%***

<i>Wordt data analytics gebruikt voor het monitoren van werknemers?</i>	21%	32%	11,13%***	19%	30%	10,57%***	21%	33%	12,7%***
<i>Is het gebruik van data analytics toegenomen?</i>	28%	46%	17,41%***	26%	45%	18,84%***	28%	49%	20,97%***

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.2.2.4 ... werken in team

Het in kaart brengen van managementpraktijken is een van de belangrijkste doelstellingen van de ECS. Daarvoor wordt onder meer gepeild naar de mate waarin met (zelfsturende) teams wordt gewerkt. De composiet-indicator 'autonome teams' is opgebouwd uit drie elementen: (1) het aandeel bedrijven dat aangeeft te werken in teams; (2) het aandeel werknemers dat in team werkt dat in meerdere teams zit; en (3) of de teams zichzelf aansturen (i.p.v. aangestuurd worden door een manager).

We zien een gemengd beeld. Tussen 70% en 80% van de bedrijven geven aan te werken in teams, en dat is vaker het geval in bedrijven met een vakbondsafvaardiging of met een OR. Tegelijkertijd maken werknemers minder vaak deel uit van meerdere teams en zijn de teams minder vaak zelfsturend in bedrijven met een vorm van werknemersvertegenwoordiging. Daardoor vinden we geen significante verschillen in de composiet-indicator 'autonome teams' tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging.

Tabel 4.7 Werken in team

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
(Autonome) teams	70%	81%	11,39%***	70%	76%	5,71%	70%	80%	10,01%**
<i>Wordt er gewerkt met teams?</i>	19%	12%	-6,48%**	17%	19%	1,63%	18%	18%	-0,35%
<i>Maken werknemers die in teams werken deel uit van meerdere teams?¹</i>	19%	16%	-2,37%	20%	15%	-4,85%	19%	16%	-2,35%
<i>Sturen de teams zichzelf aan (of worden ze aangestuurd door de manager)?¹</i>	70%	81%	11,39%***	70%	76%	5,71%	70%	80%	10,01%**

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

¹ Bedrijven die niet werken met teams scoren per definitie 0 op deze indicatoren. Daardoor ligt bij bedrijven die met teams werken het aandeel werknemers dat in meerdere teams zit of dat werkt met zelfsturende teams hoger.

Bron ECS 2019.

4.2.2.5 ... autonomie

De mate waarin werknemers autonoom taken kunnen inplannen kan sterk verschillen tussen bedrijven. We meten dit aspect aan de hand van zes vragen die we onderverdelen in twee groepen.

De eerste composiet-indicator is opgebouwd uit drie vragen waarin managers aangeven welke waarde ze hechten aan autonomie (Tabel 4.8). Meer specifiek geven ze aan (1) of werknemers autonoom taken kunnen uitvoeren; (2) hoe belangrijk het spontaan helpen van collega's is voor een positieve evaluatie; en (3) hoe belangrijk het is om suggesties te doen om zaken te verbeteren voor een positieve evaluatie.⁶ Hoewel de verschillen slechts in een paar gevallen significant zijn, suggereren de resultaten dat werknemers in bedrijven met een vorm van werknemersvertegenwoordiging vaker (iets) minder autonoom werken dan in bedrijven zonder werknemersvertegenwoordigers.

Tabel 4.8 Autonomie (belang in het bedrijf)

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Autonomie	75%	70%	-5,22%	77%	68%	-9,21%**	75%	69%	-6,49%
<i>Werknemers kunnen autonoom taken uitvoeren</i>	47%	38%	-8,99%*	46%	45%	-1,06%	46%	44%	-2,13%
<i>Op eigen initiatief collega's helpen is belangrijk voor een positieve evaluatie</i>	38%	36%	-1,73%	37%	40%	3,49%	37%	40%	3,03%
<i>Suggesties doen om het werk te verbeteren is belangrijk voor een positieve evaluatie</i>	75%	70%	-5,22%	77%	68%	-9,21%**	75%	69%	-6,49%

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

De tweede composiet-indicator bundelt drie vragen die aangeven welk aandeel van de werknemers taken uitvoert die net wel of juist geen autonomie vereisen (Tabel 4.9). Het gaat in het bijzonder om het aandeel werknemers dat (1) taken uitvoert waarin probleemoplossend denken erg belangrijk is; (2) dat zelfstandig taken kan inplannen en (3) waarvan het werkritme *niet* wordt bepaald door een machine of computer. Ook hier stellen we vast dat werknemers in bedrijven met werknemersvertegenwoordiging minder autonoom werken dan in bedrijven zonder werknemersvertegenwoordiging. Dat komt onder meer doordat in bedrijven met vertegenwoordiging het aandeel werknemers dat zelfstandig taken kan inplannen lager ligt en het werkritme vaker wordt bepaald door computers/machines dan in bedrijven zonder vertegenwoordiging.

Tabel 4.9 Autonome werknemers

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Autonomie (aandeel werknemers)	53%	48%	-5,07%***	54%	49%	-4,65%**	53%	48%	-5,68%***
<i>Aandeel werknemers wiens job het oplossen van problemen vereist</i>	29%	28%	-1,04%	29%	28%	-1,74%	29%	28%	-1,33%
<i>Aandeel werknemers die zelfstandig taken kunnen inplannen</i>	48%	39%	-9%**	49%	42%	-7,5%**	49%	36%	-12,7%***
<i>Aandeel werknemers waarvan het werkritme niet wordt bepaald door een machine/computer</i>	83%	78%	-4,9%*	84%	79%	-4,78%	83%	79%	-3,8%

⁶ We rapporteren het aandeel dat rapporteert dit 'zeer belangrijk' te vinden.

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.2.2.6 ... opleidingen

De composiet-indicator 'opleidingen' is het gemiddelde van (1) het aandeel werknemers dat heeft deelgenomen aan een opleiding tijdens de werkuren en (2) het aandeel werknemers dat heeft deelgenomen aan een opleiding op de werkvloer gegeven door een meer ervaren collega.

Werknemers in bedrijven met een vorm van werknemersvertegenwoordiging nemen vaker deel aan opleidingen. Dat verschil is erg uitgesproken voor bedrijven met een vakbondsafvaardiging en voor bedrijven met een OR, terwijl we geen verschillen zien tussen bedrijven met en zonder een CPBW.

Tabel 4.10 Opleidingen

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Opleiding	48%	55%	7,88%***	49%	50%	0,88%	47%	58%	10,7%***
<i>Aandeel werknemers die in 2018 hebben deelgenomen aan een opleiding tijdens de werkuren</i>	47%	60%	13,16%***	48%	51%	3,32%	47%	61%	14,49%***
<i>Aandeel werknemers die in 2018 hebben deelgenomen aan een opleiding op de werkvloer gegeven door meer ervaren collega's tijdens de werkuren</i>	48%	51%	2,75%	49%	48%	-1,49%	48%	55%	7,04%**

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.2.2.7 ... motivatie van werknemers & relatie tussen werknemers en management

De enquête vraagt managers om de motivatie van de werknemers en de relatie tussen de werknemers en het management te beoordelen op basis van een Likert scale. We stellen vast dat in bedrijven met een vorm van werknemersvertegenwoordiging managers de motivatie van werknemers lager inschatten, en eveneens oordelen dat de relatie met de werknemers slechter is dan in bedrijven die geen werknemersvertegenwoordiging kennen.

Tabel 4.11 De motivatie van de werknemers en de relatie tussen werknemers en het management

Indicator	Vakbondsafvaardiging			CPBW			OR		
	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil	Neen	Ja	Vershil
Motivatie (hogere score impliceert lagere motivatie)	46%	51%	4,89%***	46%	49%	2,86%**	47%	49%	1,98%
Relatie werknemers & managers (hogere score impliceert slechtere relatie)	47%	53%	5,55%***	47%	51%	3,32%**	48%	51%	3,04%**

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Significante verschillen op basis van een t-test: *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%. De composiet-indicator is niet steeds exact gelijk aan het gemiddelde van de onderliggende indicatoren doordat de composiet-indicator enkel kan worden berekend voor bedrijven die op alle vragen een antwoord gaven.

Bron ECS 2019.

4.3 Is er ook een causaal verband?

De beschrijvende statistieken geven aan dat er significante verschillen bestaan tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging. De hamvraag is of die verschillen ook causaal zijn. Heeft, met andere woorden, de aanwezigheid van een vorm van werknemersvertegenwoordiging een impact op de managementpraktijken?

De verschillen tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging zijn mogelijk te verklaren door verschillen tussen de grootte van bedrijven en de sector. Indien, bijvoorbeeld werknemersvertegenwoordiging vaker aanwezig is in sectoren waar ook meer opleidingen worden voorzien, dan zal het (foutief) lijken alsof de aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging een positief effect heeft op het opleidingsbeleid, terwijl we eigenlijk verschillen tussen sectoren meten.

We testen dit door het schatten van lineaire regressies waarbij we controleren voor de sector en het aantal werknemers in het bedrijf (Tabel 4.12). De uitkomstvariabele zijn de zeven composiet-indicatoren die we in de vorige sectie hebben ontwikkeld en de indicatoren die de motivatie van de werknemers en de relatie met het management beoordelen. In plaats van te testen of de verschillende vormen van werknemersvertegenwoordiging een effect hebben (zoals in de beschrijvende statistieken), gebruiken we één indicator die aangeeft of de bedrijfsvestiging een vakbondsafvaardiging, een CPBW of een OR heeft.

In slechts één van de negen regressies vinden we een significant resultaat. **Dat betekent dat we, in de meeste gevallen, nadat we controleren voor de sector en het aantal werknemers, geen significante associatie vinden tussen de aanwezigheid van een vorm van werknemersvertegenwoordiging en managementpraktijken.** We vinden enkel een significant negatieve associatie op de motivatie van de werknemers, zoals beoordeeld door de managers, en de aanwezigheid van werknemersvertegenwoordiging.

We herhaalden dezelfde regressies per type van werknemersvertegenwoordiging, maar rapporteren de resultaten hier niet. **De belangrijkste vaststelling, namelijk dat er weinig significante verschillen zijn tussen bedrijven met en zonder werknemersvertegenwoordiging, blijft daarbij overeind.** De enige uitzonderingen daarop zijn een significant negatieve associatie tussen de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging en innovatie, een significant negatieve associatie tussen

de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging of een CPBW en de motivatie van werknemers en een significant positieve associatie tussen de aanwezigheid van een Ondernemingsraad en opleidingen.

Tabel 4.12 Associaties tussen werknemersvertegenwoordiging en negen indicatoren van managementpraktijken, na controle voor bedrijfsgrootte en sector

	Contracten	Innovatie	Digitale innovatie	Teams	Autonomie	Autonomie (freq)	Opleidingen	Motivatie (hogere score impliceert lagere motivatie)	Relatie management (hogere score impliceert slechtere relatie)
Werknemersvertegenwoordiger	0.00650 (0.0193)	-0.00215 (0.0187)	0.0410 (0.0374)	-0.00145 (0.0351)	0.00177 (0.0397)	-0.00944 (0.0214)	-0.0123 (0.0343)	0.0236* (0.0141)	0.0231 (0.0185)
Aantal werknemers (log)	0.0189** (0.00798)	0.0305*** (0.00917)	0.0825*** (0.0166)	0.0214 (0.0149)	-0.0231 (0.0170)	-0.0320*** (0.00983)	0.0322** (0.0141)	0.00749 (0.00586)	0.0199** (0.00875)
Controle voor sectoren	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
R ²	0.113	0.058	0.122	0.026	0.014	0.154	0.075	0.056	0.046
Observaties	997	995	914	1,006	995	969	990	1,007	1,007

* De resultaten zijn representatief voor Belgische bedrijfsvestigingen met meer dan 10 werknemers in de private sector. Standaardfouten staan tussen haakjes. *** significant op 1%; ** significant op 5%; significant op 10%.

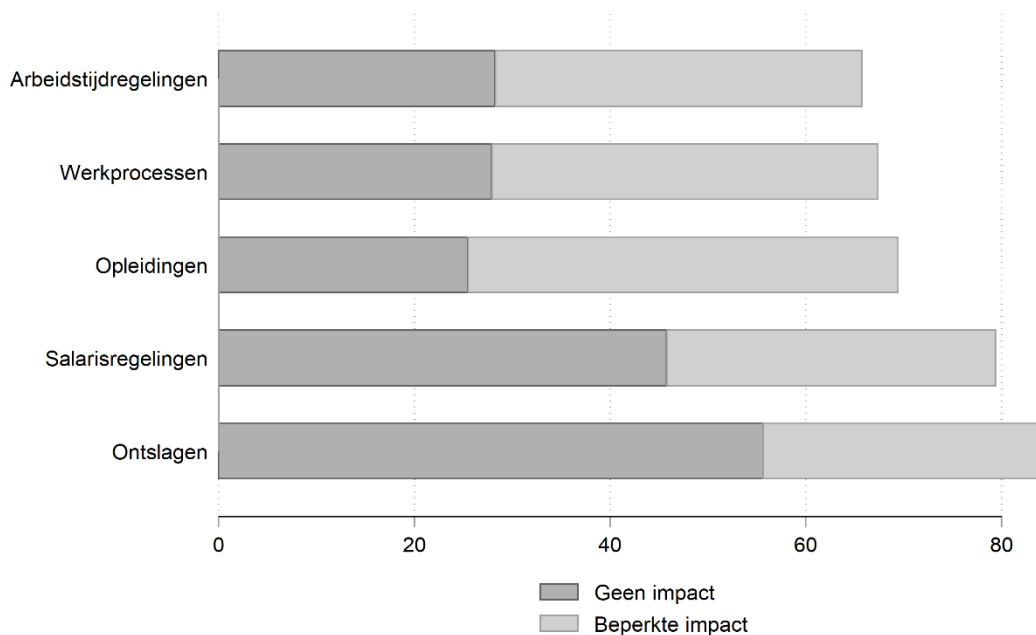
Bron ECS 2019.

4.4 Hoe schatten managers de impact van de werknemersvertegenwoordigers in?

De ECS peilt bij de managers of ze menen dat de werknemersvertegenwoordigers een impact hebben op bepaalde beslissingen. Die vraag wordt als volgt geformuleerd: *“Denk voor deze vraag aan de periode sinds het begin van 2016. In welke mate heeft volgens u de werknemersvertegenwoordiging een directe invloed gehad op managementbeslissingen binnen de volgende domeinen?”*. Daarbij worden vijf thema’s behandeld: (1) de organisatie en efficiëntie van de werkprocessen; (2) ontslagen; (3) opleidingen en ontwikkeling van competenties; (4) arbeidstijdregelingen en (5) salarisregelingen. Managers geven aan of de werknemersvertegenwoordiger(s) een zeer grote, grote, beperkte of geen impact hebben op die beslissing. Die vraag kan enkel worden gesteld aan managers van bedrijven met een vorm van werknemersvertegenwoordiging, waardoor we ongeveer 350 observaties hebben voor België.

Figuur 4.2 geeft per thema het aandeel managers dat aangeeft dat de werknemersvertegenwoordigers helemaal geen of slechts een beperkte impact hebben. In het algemeen geldt dat, ongeacht het thema, minimaal 66% van de managers aangeeft dat de werknemersvertegenwoordigers geen of slechts een beperkte impact hebben. Werknemersvertegenwoordigers hebben het meest impact op arbeidstijdsregelingen (66% van de managers geven aan dat de werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben) en hebben het minst impact op ontslagen (85% van de managers geven aan dat de werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben).

Figuur 4.2 Managers (%) die aangeven dat de werknemersvertegenwoordiging geen of een beperkte impact hebben op:



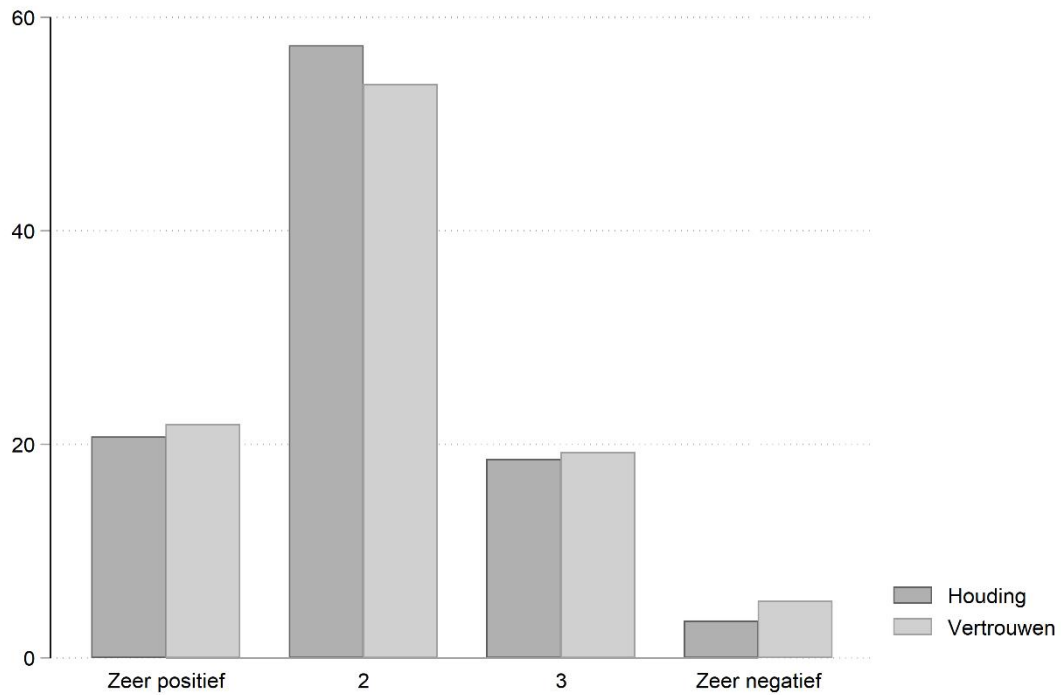
* Resultaten niet gewogen.

Bron ECS 2019.

Naast de impact van de werknemersvertegenwoordigers op bepaalde beslissingen, beoordelen de managers ook de houding van de werknemersvertegenwoordigers (gaande van erg constructief tot helemaal niet constructief) en geven ze aan in welke mate ze de werknemersvertegenwoordigers vertrouwen (gaande van in grote mate tot helemaal niet). Daaruit blijkt dat de managers een goede verstandhouding hebben met de werknemersvertegenwoordigers. Het leeuwendeel van de managers

geven aan dat de werknemersvertegenwoordigers erg of tamelijk constructief zijn en dat ze hen in grote mate of eerder wel vertrouwen.

Figuur 4.3 Managers vinden dat de werknemersvertegenwoordigers zich constructief opstellen en te vertrouwen zijn



* Resultaten niet gewogen. Antwoorden op de vragen “Hoe zou u de algemene houding beschrijven van de werknemersvertegenwoordiging in deze vestiging? (Erg constructief; Tamelijk constructief; Niet erg constructief; Helemaal niet constructief)” en “In welke mate vertrouwt het management bij deze vestiging volgens u de werknemersvertegenwoordiging? (In grote mate; Eerder wel; In kleine mate; Helemaal niet)”.
Bron ECS 2019.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk onderzoeken we in welke mate de European Company Survey gebruikt kan worden om het effect van vakbonden op managementpraktijken te onderzoeken. Meer specifiek onderzochten we de associatie tussen de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde, een CPBW of een Ondernemingsraad op contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling; innovatie; digitale innovatie; werken in team; autonomie; opleidingen; en de motivatie van werknemers en relaties tussen het management en de werknemers.

Er zijn enkele statistisch significante verschillen tussen bedrijfsvestigingen met en zonder werknemersvertegenwoordiging, waarbij we vaststellen dat er sterker wordt ingezet op digitale innovatie en opleidingen in bedrijfsvestigingen met werknemersvertegenwoordiging. Die relaties verdwijnen echter van zodra we controleren voor de sector en de bedrijfsgrootte. We dienen dus te concluderen dat we geen positieve noch negatieve associaties vinden tussen werknemersvertegenwoordiging en managementpraktijken in bedrijfsvestigingen op basis van de ECS-data. Wel dient te worden opgemerkt dat bovenstaande analyses, net zoals het merendeel van de studies in de literatuur, niet geschikt zijn om causale verbanden bloot te leggen. Het blijft dus moeilijk om te bepalen of, in welke mate, en op welke vlakken werknemersvertegenwoordiging een impact heeft.

Interessanter is de beoordeling van de managers zelf m.b.t. de impact van werknemersvertegenwoordigers op managementpraktijken, en op de relatie tussen het management en de werknemersvertegenwoordigers. Volgens de managers hebben werknemersvertegenwoordigers het meest impact op arbeidstijdregelingen, gevolgd door werkprocessen, opleidingen, salarisregelingen en ontslagen. Toch blijft die impact eerder beperkt. Zo geven twee op drie managers aan dat werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben op de arbeidstijdregelingen. Op alle andere aspecten hebben de werknemersvertegenwoordigers nog minder impact. Managers geven wel aan dat de meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers zich (tamelijk) constructief opstellen en hebben ook vertrouwen in de werknemersvertegenwoordigers. Interessant is dat de inschatting van ACV-militanten (zie sectie 1.3) van de invloed van de werknemersvertegenwoordigers op beslissingen van de directie erg gelijkaardig is als de inschatting van de managers zelf.

5 | Conclusies en discussie

De doelstelling van dit rapport is beter zicht te krijgen op wat we theoretisch kunnen verwachten, wat we onderzoeksmatig reeds weten, en wat we bijkomend kunnen meten, over de effecten van werknemersvertegenwoordiging op organisatieniveau in België. Om deze vragen te beantwoorden hebben we in dit rapport een overzicht van de recente literatuur gegeven, en de voornaamste testbare verwachtingen voor de Belgische context nagegaan aan de hand van twee survey-datasets.

5.1 Onderzoeksliteratuur: veel onderzoek en strijdige bevindingen, maar weinig empirisch onderzoek over België

Op basis van het doornemen en samenvatten (Hoofdstuk 2) van de recente internationale onderzoeksliteratuur, is de voornaamste conclusie dat het bijzonder uitdagend is om het causaal effect van vakbonden op het ondernemingsniveau te isoleren, en te veralgemenen los van de organisatiecontext of de nationale context. Tevens is het ook opvallend dat empirisch onderzoek voor België op dit thema bijzonder schaars is in vergelijking met bijvoorbeeld de Angelsaksische landen of Duitsland. Dit is deels te verklaren door het relatief kleinere belang van het organisatieniveau in het Belgisch systeem van sociaal overleg in vergelijking met het sectorale en nationale niveau.

Uit de internationale onderzoeksliteratuur en de handvol studies voor de Belgische context, kunnen we wel een aantal bevindingen halen die we ook verwachten in België en die empirisch kunnen worden getest. Zo verwachten we dat vakbonden de werkplek veiliger maken, zeker als het gaat om zwaardere veiligheids- en gezondheidsrisico's. Daarnaast vinden zowel internationale als Belgische studies positieve productiviteitseffecten. Een terugkerende bevinding in de onderzoeksliteratuur is dat vakbonden een positief effect hebben op opleiding voor werknemers, dat ze de jobzekerheid versterken, en dat ze een regulerend effect hebben op arbeidstijd en de gevolgen hiervan op werk-privé balans.

Een aantal verwachtingen uit de onderzoeksliteratuur zijn van toepassing en testbaar voor de Belgische context, maar meer ambigu of strijdig. Voor looneffecten bijvoorbeeld vindt recent onderzoek voor België een positief effect van collectief onderhandelen op organisatieniveau. Tegelijkertijd is een terugkerende onderzoeksbevinding voor andere landen die – net als België – een sterker sectoraal en interprofessioneel loonoverleg kennen, dat er geen vakbondseffecten op ondernemingsniveau spelen. Ook de bevindingen rond innovatie en HR-praktijken zijn in de onderzoeksliteratuur strijdig en gaan van negatieve directe effecten tot positieve indirecte effecten.

5.2 Resultaten analyses

Om deze verwachtingen voor België empirisch te toetsen hebben we twee databronnen en types van gegevens gebruikt in dit rapport. De eerste bron van gegevens is een omvangrijk survey uit 2019 onder beroepsactieve ACV-leden, waar we gegevens hebben over hun werk en werkomstandigheden,

evenals informatie over vakbonds aanwezigheid op de werkvloer. We gebruiken in Hoofdstuk 3 deze informatie om te kijken of vakbonds aanwezigheid samenhangt met de gerapporteerde werkenmerken en arbeidskwaliteit.

De tweede bron van gegevens is de vierde golf (2019) van de European Company Survey (ECS), een grootschalige EU-brede survey van bedrijven, over bedrijfskenmerken en bedrijfspraktijken zoals werkomstandigheden, sociale dialoog, werkorganisatie, innovatie, opleidingsbeleid, etc. De survey interviewt de manager.⁷ We gebruiken van deze survey de gegevens voor België. Hoewel we geen gelinkte survey ter beschikking hebben waarin we de beoordeling van werknemers en managers in dezelfde organisatie kunnen analyseren, brengen we in dit rapport op die manier toch enigzinds twee types van informatie en beoordeling – werknemersperspectief en managementperspectief – samen.

5.2.1 Werknemersbevraging: effecten op opleiding, kennis werknemersrechten, en jobonzekerheid

Op basis van de analyses van de werknemersbevraging voor een brede set van werkenmerken en aspecten van arbeidskwaliteit vinden we zowel verwachte als onverwachte resultaten.

In lijn met de onderzoeksliteratuur zien we het meest uitgesproken effect van vakbonds aanwezigheid op opleidingen voorzien door de werkgever. Wanneer er een vakbond aanwezig is op de werkplek, rapporteren werknemers aanzienlijk vaker dat ze opleiding hebben gevolgd, en volgen ze ook meer dagen opleiding. Dit vakbondseffect is meer uitgesproken voor werknemers met een kortere scholing, wat betekent dat vakbonds aanwezigheid ongelijkheid qua opleidingskansen tussen kort en langer geschoolden op de werkvloer vermindert. Vakbonds aanwezigheid heeft geen effect op het type van opleiding.

We zien dat vakbonds aanwezigheid de *kennis* van werknemers over hun werknemersrechten en voordelen duidelijk vergroot. We vinden ook een bescheiden effect dat erop wijst dat werknemers zich beter geïnformeerd voelen over de gezondheids- en veiligheidsrisico's van hun job wanneer er een vakbond aanwezig is. Er is echter geen duidelijk vakbondseffect op het *effectief kunnen uitoefenen* van rechten en voordelen, behalve als het gaat over het effectief uitoefenen van collectieve arbeidsrechten zoals vakbondslid zijn of deelnemen aan een staking. Werknemers voelen zich zekerder dat ze dit recht kunnen benutten, wanneer er een een vakbond aanwezig is op hun werkplek.

Een terugkerende bevinding uit de onderzoeksliteratuur is dat vakbonden de jobonzekerheid verminderen, i.e. dat werknemers minder vrezen hun job te verliezen. Op basis van de verzamelde gegevens kunnen we onderscheid maken tussen enerzijds jobonzekerheid over het behoud van de huidige job (jobverlies) en anderzijds jobonzekerheid over het verlies van gewaardeerde kenmerken van deze job (verslechtering van de job). Strijdig met de literatuur vinden we geen effect op jobonzekerheid in termen van jobverlies, maar vinden we wel dat wanneer er een vakbond aanwezig is werknemers minder vrees hebben dat de kwaliteit van hun huidige job er in de toekomst op achteruit zal gaan.

Tegen de verwachtingen in vinden we ook geen aanwijzingen dat vakbonds aanwezigheid een effect heeft op de directe relatie met de leidinggevenden, bijvoorbeeld als het gaat om verweer tegen een onheuse behandeling. Ook blijkt er geen effect te zijn op de mate waarin werknemers aangeven

⁷ De ECS-survey interviewt ook werknemersvertegenwoordigers, maar om technische redenen is het aantal observaties beperkt, waardoor de steekproef onvoldoende groot is voor betrouwbare analyses.

autonomie en controle te hebben, en dit zowel op het niveau van hun eigen werk, als op niveau van de organisatie. Het is mogelijk dat de representatieve vertegenwoordiging door afgevaardigden op het werk wel effecten heeft op arbeidskwaliteit, maar geen directe invloed heeft op zulke individuele relaties en het individueel aanvoelen van de mate van controle en inspraak van werknemers.

We vinden evenmin een verschil in tevredenheid met verloning tussen een werkcontext met en zonder vakbonds aanwezigheid. We zien wel dat wanneer er een vakbond aanwezig is, werknemers significant minder aangeven een precaire gezinsinkomenssituatie te hebben. Vanuit de onderzoeksliteratuur is het dan ook niet duidelijk welke effecten van vakbonds aanwezigheid we kunnen verwachten op organisatieniveau in de Belgische context.

Wat betreft arbeidstijd vinden we een aantal onverwachte verbanden, gegeven de onderzoeksliteratuur en de Belgische context. Zo heeft vakbonds aanwezigheid geen effect op de kans om overuren te presteren, en wanneer we kijken naar het werken op niet-sociale momenten (weekendwerk, feestdagen, 's nachts), dan vinden we dat dit significant meer voorkomt waar er een vakbond aanwezig is. Vakbonds aanwezigheid heeft evenmin een significant effect op de beoordeling van de werk-privé balans door de werknemer.

5.2.2 Managementbevraging: geen effecten na controle organisatiecontext

Op basis van de managementbevraging in de European Company Survey kijken we naar de associatie tussen enerzijds de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardiging, een CPBW, of een Ondernemingsraad, en anderzijds werkplekkenmerken en dimensies van bedrijfsvoering zoals contracten van onbepaalde duur en deeltijdse tewerkstelling; innovatie; digitale innovatie; werken in team; autonomie; opleidingen; en de motivatie van werknemers en relaties tussen het management en de werknemers.

Er zijn enkele statistisch significante verschillen tussen bedrijfsvestigingen met en zonder werknemersvertegenwoordiging, waarbij we vaststellen dat er sterker wordt ingezet op digitale innovatie en opleidingen in bedrijfsvestigingen met werknemersvertegenwoordiging. Die relaties verdwijnen echter van zodra we controleren voor de sector en de bedrijfsgrootte. We dienen dus te concluderen dat we geen positieve noch negatieve associaties vinden tussen werknemersvertegenwoordiging en managementpraktijken in bedrijfsvestigingen op basis van de ECS-data.

Interessanter is de beoordeling van de managers zelf m.b.t. de impact van werknemersvertegenwoordigers op managementpraktijken, en op de relatie tussen het management en de werknemersvertegenwoordigers. Volgens de managers hebben werknemersvertegenwoordigers het meest impact op arbeidstijdregelingen, gevolgd door werkprocessen, opleidingen, salarisregelingen en ontslagen. Toch blijft die impact eerder beperkt. Zo geven twee op drie managers aan dat werknemersvertegenwoordigers geen of een beperkte impact hebben op de arbeidstijdregelingen. Op alle andere aspecten hebben de werknemersvertegenwoordigers nog minder impact. Managers geven wel aan dat de meerderheid van de werknemersvertegenwoordigers zich (tamelijk) constructief opstellen en hebben ook vertrouwen in de werknemersvertegenwoordigers. Interessant is dat de inschatting van ACV-militanten (zie sectie 1.3) van de invloed van de werknemersvertegenwoordigers op beslissingen van de directie erg gelijkaardig is als de inschatting van de managers zelf.

De conclusie dat er geen robuuste verbanden zijn na controle voor de sector en de bedrijfsgrootte – zelfs niet voor aspecten zoals opleiding waar de literatuur doorgaans een effect verwacht – is complex om te duiden gezien er verschillende elementen kunnen meespelen. Zo gaat het zowel om verschillende types van respondenten (management, werknemers), als om een andere manier om vakbondseffecten te meten, namelijk of er een formele inspraakstructuren zoals de Ondernemingsraad en het CPBW aanwezig zijn. Gezien in de Belgische setting het instellen van deze formele organen afhankelijk is van de bedrijfsgrootte en dus relatief automatisch, kan dit mogelijk een onvolledige meting van de effectieve vakbondssterkte geven. Wanneer er formeel een CPBW of OR wordt ingesteld, maar er is geen actieve en effectieve vertegenwoordiging, of het proces van sociaal overleg is slechts pro forma, dan onderschat deze meting het potentieel vakbondseffect. In landen waar het instellen van formele inspraakorganen slechts plaatsvindt na bijvoorbeeld een campagne en werknemersstemming, vormt de aanwezigheid van een formeel orgaan mogelijk een betere indicator.

Algemeen blijft het in de analyses op basis van de ECS-data en de bevraging bij ACV-militanten, net zoals bij het merendeel van de studies in de literatuur, uitdagend om een causaal effect te isoleren op ondernemingsniveau, louter op geobserveerde associaties tussen vakbonds aanwezigheid en bepaalde kenmerken van de werkplek.

5.3 Sterktes, beperkingen en verder onderzoek

Een sterkte van dit rapport is dat we voor een subdomein waar voor België zeer weinig materiaal over beschikbaar is, zo exhaustief mogelijk een overzicht geven van recente, op de Belgische context toepasselijke onderzoeksbevindingen en hier empirisch op verder bouwen. Niet enkel de doorgenomen onderzoeksbevindingen, maar ook de gebruikte gegevens zijn zo recent mogelijk (met name data voor jaar 2019).

Tegelijkertijd zijn het rapport en bovenstaande analyses ook onderhevig aan een aantal beperkingen, gelinkt aan de beschikbare gegevens voor dit type onderzoek. Zo hebben de gebruikte gegevens en de manier waarop vakbondseffecten worden gemeten zowel beperkingen als sterktes. De combinatie van een werknemersbevraging en een managementbevraging betekent bijvoorbeeld dat we verschillende perspectieven en types van gegevens hebben kunnen combineren. Tegelijkertijd vormt het ook een uitdaging om te komen tot eenduidige, algemene empirische conclusies.

De populatieafbakening en meting van vakbondseffecten in de werknemersbevraging kent eveneens voor- en nadelen. Zo heeft het gegeven dat de onderzoekspopulatie reeds gesyndiceerde werknemers betreft tot gevolg dat de veralgemeenbaarheid van vakbondseffecten naar niet-gesyndiceerde werknemers enigszins onduidelijk is. Gezien de relatief automatische veralgemening naar niet-gesyndiceerde werknemers, kunnen we wel aannemen dat de gevonden effecten ook spelen voor niet-gesyndiceerde werknemers, maar de mate waarin dit effect speelt blijft een empirische vraag. Omgekeerd betekent het vergelijken binnen de groep van gesyndiceerde werknemers ook een voordeel voor het meer scherp kunnen identificeren van het effect van vakbonds aanwezigheid op het werk, tegenover het effect van vakbondslid zijn. In dit onderzoeksrapport ligt de focus op het eerste type van vakbondseffect.

De meting van vakbonds aanwezigheid met de vraag bij de werknemer of er vertegenwoordigers actief zijn op de werkvloer, betekent dat we een feitelijke bevraging combineren met een indirecte inschatting van vakbondssterkte of effectiviteit. Het is namelijk mogelijk dat er wél een vakbondswerking actief is of er overlegstructuren functioneren zoals een Ondernemingsraad, maar

dat deze voor de bevraagde werknemer niet zichtbaar zijn. Omgekeerd heeft deze inschattingvraag als voordeel dat het de effectiviteit en sterkte van de vakbondsvertegenwoordiging meeneemt. Indien er wel vertegenwoordigers actief zijn, maar een gesyndiceerde werknemer geeft aan dat er geen zijn, of dat hij het niet weet of die er zijn, dan is dat tegelijkertijd ook een meting van de sterkte en effectiviteit van die vakbonds aanwezigheid.

Voor verder onderzoek in dit subdomein betreft de grootste uitdaging de beschikbaarheid van gegevens. De mogelijkheden om empirisch vakbondseffecten op ondernemingsniveau te testen in de Belgische context is sterk beperkt door de beschikbaarheid van datasets die zowel inhoudelijke informatie bevatten over bijvoorbeeld bedrijfsprestaties of arbeidskwaliteit, als een indicator van vakbondssterkte. Dit is deels een gevolg van het Belgisch systeem van sociaal overleg, waar bijvoorbeeld er geen werknemersstemming is alvorens een vakbond door de werkgever erkend wordt in een bedrijf, of waar bijvoorbeeld de syndicalisatiegraad of stemmingen doorgaans niet formeel geregistreerd worden in functie van bijvoorbeeld een stakingsaanzegging. Het is deels ook een gevolg van beperkte registratie van tewerkstellingsgegevens in administratieve vakbondsleden-data, of het ontbreken van databases van ondernemingscao's voor onderzoeksdoeleinden.

Er zijn een aantal te verkennen pistes qua databronnen die ons inziens potentieel hebben voor verder onderzoek in dit domein:

- Het verder verkennen van de mogelijkheid om administratieve gegevens rond veiligheid en gezondheid op het werk (e.g. Fedris-gegevens) te koppelen (op het correct niveau) aan indicatoren van werknemersinspraak.
- Het ontwikkelen van gelinkte werknemer-werkgever enquêtes met een longitudinale component.
- Het ontsluiten van informatie in collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau voor analyse-doelstellingen.
- Het koppelen van FOD WASO-gegevens over sociale verkiezingen aan organisatie en werknemersinformatie op het juiste niveau (cf. verschil juridische entiteit en technische eenheid).
- Het koppelen van administratieve vakbondsledengegevens aan informatie van de organisatie waar ze in werken.

Referenties

- Abraham, S. E., Friedman, B. A., & Thomas, R. K. (2005). The Impact of Union Membership on Intent to Leave: Additional Evidence on the Voice Face of Unions. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 17(4), 201–213. <https://doi.org/10.1007/s10672-005-9049-0>
- Addison, J. T. (2005). The Determinants of Firm Performance: Unions, Works Councils, and Employee Involvement/High-Performance Work Practices. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(3), 406–450. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2005.00351.x>
- Addison, J. T. (2009). *The Economics of Codetermination: Lessons from the German Experience*. Palgrave Macmillan.
- Addison, J. T., & Belfield, C. R. (2004). Unions and Employment Growth: The One Constant? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(2), 305–323. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.t01-1-00330.x>
- Addison, J. T., Schnabel, C., & Wagner, J. (2001). Works councils in Germany: their effects on establishment performance. *Oxford Economic Papers*, 53(4), 659–694. <https://doi.org/10.1093/oep/53.4.659>
- Allaart, P., Bellmann, L., & Leber, U. (2009). Company-provided further training in Germany and the Netherlands. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1(2), 103–121.
- Angeles, R. C., & Kemmerling, A. (2020). How redistributive institutions affect pay inequality and heterogeneity among top managers. *Socio-Economic Review*, 18(1), 3–30. <https://doi.org/10.1093/ser/mwz048>
- Artz, B., Goodall, A. H., & Oswald, A. J. (2020). How Common Are Bad Bosses? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/irel.12247>
- Balsmeier, B. (2017). Unions, collective relations laws and R&D investment in emerging and developing countries. *Research Policy*, 46(1), 292–304. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.11.005>

- Barry, M., & Wilkinson, A. (2015). Pro-Social or Pro-Management? A Critique of the Conception of Employee Voice as a Pro-Social Behaviour within Organizational Behaviour. *British Journal of Industrial Relations*, 52(2), 261–284. <https://doi.org/10.1111/bjir.12114>
- Barth, E., Bratsberg, B., Haegeland, T., & Raaum, O. (2008). Who Pays for Performance? *International Journal of Manpower*, 20(1), 8–29. <https://doi.org/10.1108/01437720810861985>
- Barth, E., Bratsberg, B., Hægeland, T., & Raaum, O. (2012). Performance Pay, Union Bargaining and Within-Firm Wage Inequality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(3), 327–362. JSTOR. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00656.x>
- Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Union Density Effects on Productivity and Wages. *The Economic Journal*. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048>
- Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2003). Executive Compensation as an Agency Problem. *Journal of Economic Perspectives*, 17(3), 71–92. <https://doi.org/10.1257/089533003769204362>
- Bennett, J. T., & Kaufman, B. E. (2011). *What Do Unions Do?: A Twenty-Year Perspective*. Transaction Publishers.
- Berton, F., Carreri, A., Devicienti, F., & Ricci, A. (2019). *Workplace Unionism, Collective Bargaining and Skill Formation: New Results from Mixed Methods* (IZA Discussion Paper IZA DP No. 12712; p. 55). IZA.
- Bessa, I., Charlwood, A., & Valizade, D. (2020). Do Unions Cause Job Dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12543>
- Blanchflower, D. G., & Bryson, A. (2009). Trade union decline and the economics of the workplace. In *The Evolution of the Modern Workplace* (pp. 48–73). Cambridge University Press.
- Böheim, R., & Booth, A. L. (2004). Trade Union Presence and Employer-Provided Training in Great Britain. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(3), 520–545. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00348.x>
- Boodoo, M. U. (2017). Do Highly Unionized Companies Compensate Their CEOs Less in Periods of Financial Distress? Evidence from Canada. *ILR Review*, 0019793917719885. <https://doi.org/10.1177/0019793917719885>

- Boodoo, M. U. (2020). The Influence of Unions on CSR: Is There a Trade-Off Between Employee-Oriented and Non-Employee-Oriented Policies? *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12530>
- Brändle, T., & Goerke, L. (2018). The one constant: a causal effect of collective bargaining on employment growth? Evidence from German linked-employer-employee data. *Scottish Journal of Political Economy*, 65(5), 445–478. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12180>
- Brochu, P., & Morin, L.-P. (2012). Union Membership and Perceived Job Insecurity: Thirty Years of Evidence from the American General Social Survey. *ILR Review*, 65(2), 263–285. <https://doi.org/10.1177/001979391206500204>
- Bryson, A. (2014). Union wage effects. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.35>
- Bryson, A., Barth, E., & Dale-Olsen, H. (2013). The Effects of Organizational Change on Worker Well-Being and the Moderating Role of Trade Unions. *ILR Review: The Journal of Work and Policy*, 66. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ialrr66&id=1030&div=&collection=journals>
- Bryson, A., Cappellari, L., & Lucifora, C. (2010). Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72(3), 357–380. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2010.00587.x>
- Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Unions, Tripartite Competition and Innovation. *IZA Discussion Papers*, IZA DP No. 13015.
- Bryson, A., Dale-Olsen, H., & Nergaard, K. (2019). Gender differences in the union wage premium? A comparative case study. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680119840572. <https://doi.org/10.1177/0959680119840572>
- Bryson, A., & Forth, J. (2017). *The added value of trade unions* (pp. 1–46). Trades Union Congress.
- Bryson, A., Forth, J., & Kirby, S. (2005). High-Involvement Management Practices, Trade Union Representation and Workplace Performance in Britain. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(3), 451–491. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2005.00352.x>

- Bryson, A., Gomez, R., Kretschmer, T., & Willman, P. (2014). What Accounts for the Union Member Advantage in Voter Turnout? Evidence from the European Union, 2002-2008. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 69(4), 732–765.
- Budd, J. W., Lamare, J. R., & Timming, A. R. (2017). Learning about Democracy at Work: Cross-National Evidence on Individual Employee Voice Influencing Political Participation in Civil Society. *ILR Review*, 0019793917746619. <https://doi.org/10.1177/0019793917746619>
- Burdin, G., & Pérotin, V. (2019). Employee Representation and Flexible Working Time. *Labour Economics*, 61(101755). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101755>
- Cavaco, S., Crifo, P., & Guidoux, A. (2020). Corporate Social Responsibility and Governance: The Role of Executive Compensation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/irel.12254>
- Cooney, R., & Stuart, M. (Red.). (2012). *Trade Unions and Workplace Training: Issues and International Perspectives*. Routledge.
- De Spiegelaere, S., Hoffmann, A., Jagodziński, R., Lafuente Hernández, S., Rasnača, Z., & Vitols, S. (2019). Democracy at work. In *Benchmarking Working Europe 2019*. ETUI.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40–56. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>
- Della Torre, E. (2019). Collective voice mechanisms, HRM practices and organizational performance in Italian manufacturing firms. *European Management Journal*, 37(3), 398–410. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.09.001>
- Denice, P., & Rosenfeld, J. (2018). Unions and Nonunion Pay in the United States, 1977-2015. *Sociological Science*, 5, 541–561. <https://doi.org/10.15195/v5.a23>
- DiNardo, J., & Lee, D. S. (2004). Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984–2001. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1383–1441. <https://doi.org/10.1162/0033553042476189>

- Doellgast, V., & Marsden, D. (2019). Institutions as constraints and resources: Explaining cross-national divergence in performance management. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 199–216. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12214>
- Donado, A. (2015). Why Do Unionized Workers Have More Nonfatal Occupational Injuries? *ILR Review*, 68(1), 153–183. <https://doi.org/10.1177/0019793914556244>
- Doucouliagos, H., Freeman, R. B., & Laroche, P. (2017). *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings*. Taylor & Francis.
- Doucouliagos, H., Freeman, R. B., Laroche, P., & Stanley, T. D. (2018). How Credible Is Trade Union Research? Forty Years of Evidence on the Monopoly–Voice Trade-Off. *ILR Review*, 71(2), 287–305. <https://doi.org/10.1177/0019793917751144>
- Doucouliagos, H., Laroche, P., Kruse, D. L., & Stanley, T. D. (2019). Is Profit Sharing Productive? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 0(0). <https://doi.org/10.1111/bjir.12483>
- Dube, A., Kaplan, E., & Thompson, O. (2016). Nurse Unions and Patient Outcomes. *ILR Review*, 0019793916644251. <https://doi.org/10.1177/0019793916644251>
- Dunne, T., & Macpherson, D. A. (1994). Unionism and Gross Employment Flows. *Southern Economic Journal*, 60(3), 727–738. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/1060579>
- Economou, A., & Theodossiou, I. (2015). Join the Union and Be Safe: The Effects of Unionization on Occupational Safety and Health in the European Union. *LABOUR*, 29(2), 127–140. <https://doi.org/10.1111/labr.12048>
- Edlund, J., & Grönlund, A. (2010). Class and Work Autonomy in 21 Countries A Question of Production Regime or Power Resources? *Acta Sociologica*, 53(3), 213–228. <https://doi.org/10.1177/0001699310374489>
- Elvira, M. M., & Saporta, I. (2001). How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap? *Work and Occupations*, 28(4), 469–490. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004005>
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Henseke, G. (2020a). Getting the Measure of Employee-Driven Innovation and Its Workplace Correlates. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12528>

- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Henseke, G. (2020b). Unpredictable times: the extent, characteristics and correlates of insecure hours of work in Britain. *Industrial Relations Journal*, 51(1–2), 34–57. <https://doi.org/10.1111/irj.12279>
- Forth, J., Bryson, A., & George, A. (2017). Explaining cross-national variation in workplace employee representation. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680117697861. <https://doi.org/10.1177/0959680117697861>
- Frans, D., Doerflinger, N., & Pulignano, V. (2019). Occupational welfare and segmentation: explaining across (and within) sectoral variation in Germany and Belgium. *Zeitschrift für Sozialreform*, 65(3), 215–242. <https://doi.org/10.1515/zsr-2019-0009>
- Freeman, R. B. (1980). Unionism and the Dispersion of Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(1), 3–23. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2522631>
- Freeman, R. B., & Kleiner, M. M. (1999). Do Unions Make Enterprises Insolvent? *ILR Review*. <https://doi.org/10.1177/001979399905200401>
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- Frick, K. (2011). Worker influence on voluntary OHS management systems – A review of its ends and means. *Safety Science*, 49(7), 974–987. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>
- Gallie, D., & Zhou, Y. (2020). *Employee involvement, work engagement and skill development* (Working Paper Nr. WPEF19061; p. 136). Eurofound.
- Garnero, A., Rycx, F., & Terraz, I. (2020). Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12525>
- Gill, C. (2009). Union impact on the effective adoption of High Performance Work Practices. *Human Resource Management Review*, 19(1), 39–50. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.08.002>
- Gill, C., & Meyer, D. (2013). Union presence, employee relations and high performance work practices. *Personnel Review*, 42(5), 508–528. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2011-0117>
- Godard, J. (2004). A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 349–378. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00318.x>

- Gonzalez, M. C. (2010). Workers' direct participation at the workplace and job quality in Europe. *Journal of European Social Policy*, 20(2), 160–168. <https://doi.org/10.1177/0958928709358792>
- Green, F., Machin, S., & Wilkinson, D. (1999). Trade Unions and Training Practices in British Workplaces. *ILR Review*, 52(2), 179–195. <https://doi.org/10.1177/001979399905200202>
- Han, E. S., & Maloney, T. N. (2019). Teacher Unionization and Student Academic Performance: Looking beyond Collective Bargaining. *Labor Studies Journal*, 0160449X19883373. <https://doi.org/10.1177/0160449X19883373>
- Harcourt, M., Gall, G., Kumar, R. V., & Croucher, R. (2019). The role of unions in addressing behavioural market failures. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X19853027. <https://doi.org/10.1177/0143831X19853027>
- Hasle, P., Seim, R., & Refslund, B. (2019). From employee representation to problem-solving: Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 662–681. <https://doi.org/10.1177/0143831X16653187>
- Heery, E. (2016). *Framing Work. Unitary, Pluralist and Critical Perspectives in the 21st Century*. Oxford University Press.
- Hermans, M., & Lenaerts, K. (2020a). *De arbeidskwaliteit van uitzendwerk: knelpunten en ongelijkheden*. HIVA – KU Leuven. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3634102>
- Hermans, M., & Lenaerts, K. (2020b). Wie gaat een bank vooruit? Opleiding, vakbonden en cumulatieve ongelijkheid in uitzendwerk. *Over.Werk*, 1(2020), 150–156.
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2015a). *Representatieve werknemersparticipatie in industriële innovatieprocessen. Synthesenota bevindingen casestudies WIN-project*. HIVA - KU Leuven.
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2015b). Werknemersparticipatie in industriële innovatie: de vakbond tussen coöperatie en tegenmacht. In G. Van Gyes & S. De Spiegelaere (Red.), *De onderneming is van ons allemaal*. ACCO.
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2015c, juni 17). *Pathways between representative employee participation and innovation: a literature review*. European Academy of Management Conference 2015, Warsaw.
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2016). *Representative employee participation in industrial innovation processes. EUROWIN country case rapport*. HIVA - KU Leuven.

- Jaumotte, F., & Osorio Buitron, C. (2019). Inequality: traditional drivers and the role of union power. *Oxford Economic Papers*. <https://doi.org/10.1093/oep/gpz024>
- Jirjahn, U. (2008). On the Determinants of Shift Work and Overtime Work: Evidence from German Establishment Data. *British Journal of Industrial Relations*, 46(1), 133–168. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00669.x>
- Jirjahn, U. (2010). Works councils and employment growth in German establishments. *Cambridge Journal of Economics*, 34(3), 475–500. <https://doi.org/10.1093/cje/bep012>
- Jirjahn, U., Jens Mohrenweiser, & Smith, S. C. (2019). *Works Councils and Workplace Health Promotion in Germany* (IZA Discussion Paper Nr. 3390101). IZA.
- Jirjahn, U., & Mohrenweiser, J. (2020). Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12545>
- Johnstone, S., Ackers, P., & Wilkinson, A. (2009). The British partnership phenomenon: a ten year review. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 260–279. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00101.x>
- Kennedy, S., Drago, R., Sloan, J., & Wooden, M. (1994). The Effect of Trade Unions on the Provision of Training: Australian Evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 32(4), 565–580. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1994.tb01051.x>
- Koch, B., Muehleemann, S., & Pfeifer, H. (2019). Do works councils improve the quality of apprenticeship training? Evidence from German workplace data. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.1108/JPEO-12-2017-0009>
- Kriechel, B., Muehleemann, S., Pfeifer, H., & Schütte, M. (2014). Works Councils, Collective Bargaining, and Apprenticeship Training – Evidence From German Firms. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 199–222. <https://doi.org/10.1111/irel.12061>
- Kristal, T., Cohen, Y., & Navot, E. (2020). Workplace Compensation Practices and the Rise in Benefit Inequality. *American Sociological Review*, 0003122420912505. <https://doi.org/10.1177/0003122420912505>

- Kulkarni, A., & Hirsch, B. T. (2020). Revisiting Union Wage and Job Loss Effects Using the Displaced Worker Surveys. *ILR Review*, 0019793920912728. <https://doi.org/10.1177/0019793920912728>
- LaBriola, J., & Schneider, D. (2019). Worker Power and Class Polarization in Intra-Year Work Hour Volatility. *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soz032>
- Landsbergis, P. A., & Cahill, J. (1994). Labor Union Programs to Reduce or Prevent Occupational Stress in the United States. *International Journal of Health Services*, 24(1), 105–129. <https://doi.org/10.2190/501D-4E1P-260K-2500>
- Li, L., Rohlin, S., & Singleton, P. (2017). Labor Unions and Occupational Safety: Event-Study Analysis Using Union Elections. *Center for Policy Research*. <https://surface.syr.edu/cpr/237>
- Li, L., & Singleton, P. (2018). The Effect of Workplace Inspections on Worker Safety. *ILR Review*, 0019793918801575. <https://doi.org/10.1177/0019793918801575>
- Liagre, P., De Spiegelare, S., Van Thillo, T., Van Gyes, G., Cultiaux, J., Weissgerber, G., & Vendramin, P. (2011). *Militant 2020*. HIVA - KU Leuven.
- Lin, K.-H., Bondurant, S., & Messamore, A. (2018). Union, Premium Cost, and the Provision of Employment-based Health Insurance. *Socius*, 4, 2378023118798502. <https://doi.org/10.1177/2378023118798502>
- Liu, W., Guthrie, J. P., Flood, P. C., & Maccurtain, S. (2009). Unions and the Adoption of High Performance Work Systems: Does Employment Security Play a Role? *Industrial & Labor Relations Review*, 63(1), 109–127. <https://doi.org/10.1177/001979390906300106>
- Long, R. J., & Shields, J. L. (2009). Do Unions Affect Pay Methods of Canadian Firms? A Longitudinal Study. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 64(3), 442–465. <https://doi.org/10.7202/038551ar>
- Martins, P. S. (2019). The Microeconomic Impacts of Employee Representatives: Evidence from Membership Thresholds. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/irel.12248>

- Menezes-Filho, N., & Van Reenen, J. (2003). Unions and Innovation: A Survey of the Theory and Empirical Evidence. In J. T. Addison & C. Schnabel (Red.), *International Handbook of Trade Unions* (pp. 293–334). Edward Elgar.
- Morantz, A. D. (2017). What Unions Do for Regulation. *Annual Review of Law and Social Science*, 13(1), 515–534. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-120814-121416>
- Mowbray, P. K., Wilkinson, A., & Tse, H. H. M. (2014). An Integrative Review of Employee Voice: Identifying a Common Conceptualization and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12045>
- Muehleemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., & Wolter, S. C. (2010). The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations. *Labour Economics*, 17(5), 799–809. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.006>
- Mueller, S., & Stegmaier, J. (2016). The Dynamic Effects of Works Councils on Labour Productivity: First Evidence from Panel Data. *British Journal of Industrial Relations*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1111/bjir.12200>
- OECD. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- Ollo-López, A., Bayo-Moriones, A., & Larraza-Kintana, M. (2011). The impact of country-level factors on the use of new work practices. *Journal of World Business*, 46(3), 394–403. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.07.010>
- Op den Kamp, H., & Van Gyes, G. (2010). *Een halve eeuw sociale verkiezingen. Een trendanalyse van 1950 tot 2008*. HIVA – KU Leuven.
- Ortlieb, R., & Winterheller, J. (2020). Behind Migrant and Non-Migrant Worktime Inequality in Europe: Institutional and Cultural Factors Explaining Differences. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12521>
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Demetriades, S., Gallie, D., & Zhou, Y. (2020). *How does employee involvement in decision-making benefit organisations?* (Working Paper Nr. WPEF19061; European Working Conditions Survey 2015 series, p. 24). Eurofound. <http://eurofound.link/ef19006>

- Park, M. (2020). Unionized Employees' Influence on Executive Compensation: Evidence from Korea. *British Journal of Industrial Relations*, *n/a*(*n/a*). <https://doi.org/10.1111/bjir.12529>
- Plasman, R., Rusinek, M., & Rycx, F. (2007). Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, *13*(2), 161–180. <https://doi.org/10.1177/0959680107078251>
- Pohler, D. M., & Luchak, A. A. (2014). Balancing Efficiency, Equity, and Voice The Impact of Unions and High-Involvement Work Practices on Work Outcomes. *ILR Review*, *67*(4), 1063–1094. <https://doi.org/10.1177/0019793914546295>
- Riekhoff, A.-J., Krutova, O., & Nätti, J. (2019). The 24/7 economy and work during unsocial hours in Europe: Examining the influence of labor market dualization, regulation and collective bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X19846330. <https://doi.org/10.1177/0143831X19846330>
- Robinson, A. M., & Smallman, C. (2013). Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. *Work, Employment and Society*, *27*(4), 674–693. <https://doi.org/10.1177/0950017012460307>
- Rosen, S. (1969). Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization. *The Review of Economic Studies*, *36*(2), 185–196. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2296836>
- Rosenfeld, J. (2014). *What Unions No Longer Do*. Harvard University Press.
- Rosetti, N. (2019). Do European trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries. *Industrial Relations Journal*, *50*(1), 84–101. <https://doi.org/10.1111/irj.12242>
- Rufrancos, H. G. (2019). Are There Gains to Joining a Union? Evidence from Mexico. *British Journal of Industrial Relations*, *0*(0). <https://doi.org/10.1111/bjir.12463>
- Rusinek, M., & Rycx, F. (2013). Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer–Employee Data. *British Journal of Industrial Relations*, *51*(1), 28–58. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00877.x>
- Scholz, R., & Vitols, S. (2019). Board-level codetermination: A driving force for corporate social responsibility in German companies? *European Journal of Industrial Relations*, 0959680119830566. <https://doi.org/10.1177/0959680119830566>

- Shin, E. (2014). Unions and the adoption of high-performance work systems in Korea: moderating roles of firms' competitive strategies. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1858–1880. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860386>
- Sluiter, R., Manevska, K., & Akkerman, A. (2020). Atypical work, worker voice and supervisor responses. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwaa022>
- Sojourner, A., & Yang, J. (2020). Effects of Union Certification on Workplace-Safety Enforcement: Regression-Discontinuity Evidence. *ILR Review*, 0019793920953089. <https://doi.org/10.1177/0019793920953089>
- Stegmaier, J. (2012). Effects of Works Councils on Firm-Provided Further Training in Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 50(4), 667–689. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00895.x>
- Streeck, W. (2008). *Industrial Relations Today: Reining in Flexibility* (Working Paper MPIfG Working Paper 08/3). Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Taiji, R., & Mills, M. C. (2020). Non-standard Schedules, Work–Family Conflict, and the Moderating Role of National Labour Context: Evidence from 32 European Countries. *European Sociological Review*, 36(2), 179–197. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz048>
- Timming, A., & Summers, J. (2018). Is workplace democracy associated with wider pro-democracy affect? A structural equation model. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X17744028. <https://doi.org/10.1177/0143831X17744028>
- Trejo, S. J. (1993). Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions. *Journal of Labor Economics*, 11(2), 253–278. JSTOR.
- Turner, T., Ryan, L., & O'Sullivan, M. (2019). Does union membership matter? Political participation, attachment to democracy and generational change. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680119844926. <https://doi.org/10.1177/0959680119844926>
- Van Den Berg, A. (2004). Ondernemingsraad en goed bestuur: een institutioneel-economische benadering. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 20(4), 412–424.

- van den Berg, A., van Witteloostuijn, A., Boone, C., & Van der Brempt, O. (2018). The performance effects of attitudes of management vis-à-vis employee representatives in Belgium. *Personnel Review*, 47(1), 133–149. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2016-0042>
- van der Meer, P. H. (2019). What makes workers happy: Empowerment, unions or both? *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 363–376. <https://doi.org/10.1177/0959680118817683>
- Van Gyes, G. (2001). *Een onvolledige strijd. Sociale verkiezingen en democratie cijfermatig bekeken* (WAV dossier, p. 137). K.U. Leuven Steunpunt WAV.
- Van Peteghem, J., & De Broeck, V. (2019). *Europese vergelijking GVW verplichtingen. Onderzoek naar de implementatie en doorvoering van de artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn 89/391 in 10 Europese landen - Vergelijking met Nederland*. Prevent.
- Veliziotis, M. (2013). *Trade Unions and Unpaid Overtime in Britain* (Discussion paper Nr. 1302; Economics Working Paper Series, pp. 1–27). University of the West of England.
- Vernon, G., & Rogers, M. (2013). Where Do Unions Add Value? Predominant Organizing Principle, Union Strength and Manufacturing Productivity Growth in the OECD. *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00888.x>
- Vitols, S., & Kluge, N. (2011). *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*. European Trade Union Institute.
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2019). Participation in safety and health in European workplaces: Framing the capture of representation. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680119835670. <https://doi.org/10.1177/0959680119835670>
- Weil, D. (1991). Enforcing OSHA: The Role of Labor Unions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(1), 20–36. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1991.tb00773.x>
- Wels, J. (2020). The role of labour unions in explaining workers' mental and physical health in Great Britain. A longitudinal approach. *Social Science & Medicine*, 247, 112796. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112796>
- Western, B., & Rosenfeld, J. (2011). Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality. *American Sociological Review*, 76(4), 513–537. <https://doi.org/10.1177/0003122411414817>

- Wilmers, N. (2017). Labor Unions as Activist Organizations: A Union Power Approach to Estimating Union Wage Effects. *Social Forces*, 95(4), 1451–1478. <https://doi.org/10.1093/sf/sow108>
- Wilmers, N. (2019). Solidarity Within and Across Workplaces: How Cross-Workplace Coordination Affects Earnings Inequality. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 190–215. <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.4.07>
- Wood, A. J. (2016). Flexible scheduling, degradation of job quality and barriers to collective voice. *Human Relations*, 0018726716631396. <https://doi.org/10.1177/0018726716631396>
- Wotschack, P. (2019). When Do Companies Train Low-Skilled Workers? The Role of Institutional Arrangements at the Company and Sectoral Level. *British Journal of Industrial Relations*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/bjir.12503>