

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Bram Fleuren, Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen, Universiteit Maastricht
E-mail: bram.fleuren@maastrichtuniversity.nl

Scorebord voor arbeidsverhoudingen

Caprile, M., Sanz, P. (Notus, Barcelona), Riobóo, I. (Universidad Rey Juan Carlos, Madrid), Welz, C., & Rodrigues, R. (Eurofound). (2017). Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. ISBN 978-92-897-1624-6, 52 pp.

De invloed van de Europese Unie is vooral merkbaar door de prijs die landen moeten betalen voor hun toelating tot de Europese markt. Voor de overname van het Europese gedachtegoed moeten zij zich immers van binnenuit hervormen. In de woorden van de Amerikaan Mark Leonard: 'de stille kracht van Europa'.¹ Deze observatie dateert uit de periode waarin de historische uitbreiding van de Unie met de voormalige Oostbloklanden heeft plaatsgevonden. Nu, 15 jaar economische groei en populistische terreinwinst verder, lijkt de stille kracht van Europa danig afgezwakt. Maar destijds kon er nog sprake zijn van de verplichte overname van het, zoals dat in het EU-jargon heette, 'acquis communautaire', het geheel aan Europese regels, jurisprudentie en overige afspraken, inclusief het 'sociaal acquis', de grondslagen van het Europese sociaal model. Vanwege de aanpassing aan de nieuwe markteconomie is er al in een vroeg stadium aandacht geweest voor de herstructurering van de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen.² In Europees verband is de aandacht daarbij aanvankelijk vooral uitgegaan naar de sociale dialoog, de onderhandelingen tussen de sociale partners in de nieuwe lidstaten. Dit is aanleiding geweest tot de start in 2000 van een omvangrijk onderzoeksprogramma van de Europese Stichting in Dublin, met als eerste zwaartepunt de analyse van de collectieve onderhandelingen en de effectiviteit van bestaande mechanismen voor conflictoplossing.³ De bevindingen zijn vervolgens benut voor een cyclus van conferenties en seminars, waar de ervaringen vanuit oude en nieuwe lidstaten met elkaar zijn vergeleken. Op de ervaringen vanuit andere landen, zoals bijvoorbeeld de toenmalige verworvenheden van het Nederlandse poldermodel, is overigens niet zelden met de nodige scepsis gereageerd. Blijkbaar is de aanpassingsbehoefte van het eigen nationale model minder groot dan aanvankelijk gedacht. Bovendien blijkt een zinvolle beoordeling van het functioneren van onderhandelings- en conflictoplossingsmechanismen alleen mogelijk met inachtneming van de eigen nationale context. Vandaar de vervolgbehoefte aan een projectcyclus over de hele breedte van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog. Met als centrale vragen: Hoe zijn de stelsels van arbeidsverhoudingen in de verschillende lidstaten vergelijkbaar (te maken)? En hoe kan het onderling leren worden verbeterd? Hiermee zijn de uitgangspunten geschetst van het onderhavige, vorig jaar verschenen rapport van de Europese Stichting.

De ambitie van het project zoals beschreven in het rapport van 2017 is om te komen tot een 'scorebord (dashboard)' van arbeidsverhoudingen: het verzamelen

van dimensies en indicatoren met het oog op de samenstelling van een vergelijkend kader voor de arbeidsverhoudingen. Daarbij verstaat men onder arbeidsverhoudingen: 'the collective and individual governance of work and employment'. Op basis van eerder onderzoek onderscheidt men daarbij vier basisdimensies, te weten: *industrial democracy*, *industrial competitiveness*, *social justice*, *quality of work and employment*. Na vaststelling van deze vier dimensies was de vervolgstap het selecteren van indicatoren en daarbij behorende databestanden. Per hoofd-dimensie zijn steeds vier sub-dimensies onderscheiden. Vervolgens is per sub-dimensie een aantal (uiteindelijk in totaal 45) indicatoren vastgesteld, geselecteerd op basis van criteria als relevantie, validiteit, toegankelijkheid van data en vergelijkbaarheid. Bij de selectie is gebruikgemaakt van het beoordelingskader van het Europese Statistische Systeem (Eurostat, 2014, 2015). Vervolgens zijn de indicatoren op nationaal niveau getest met behulp van een netwerk van Europese correspondenten. Daarbij is opmerkelijk dat van alle lidstaten reacties zijn genoteerd, terwijl een Nederlandse inbreng zonder opgave van redenen ontbreekt. De hoofdmoot van het rapport betreft de toepassing van het uiteindelijke scorebord waarbij de nationale stelsels in kaart zijn gebracht. Met het oog hierop zijn er vijf clusters van arbeidsverhoudingen onderscheiden, ruwweg overeenkomstig een onderscheid dat eerder (in 2009) door Jelle Visser was geïntroduceerd,⁴ namelijk: een Noords (Denemarken, Finland, Zweden), Centrum-West (Oostenrijk, België, Duitsland, Luxemburg, Nederland, Slovenië), Zuidelijk (Griekenland, Frankrijk, Italië, Portugal, Spanje), West (Cyprus, Ierland, Malta en Engeland) en Centrum-Oost cluster (Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Estland, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slowakije). Hoewel de dataset nog niet helemaal compleet is, wordt in de rapportage alvast een begin gemaakt met de presentatie van de landenprestaties in radardiagrammen. Daarbij zijn de landen gegroepeerd per cluster en worden de waarden over de vier dimensies vergeleken met de gemiddelden van de EU-lidstaten. Daaruit komt een vrij voor de hand liggend patroon naar voren: de landen van het Centrum-West cluster presteren boven en van het Centrum-Oost cluster aanmerkelijk onder het gemiddelde EU28-niveau. Uit de terugrapportage vanuit de deelnemende landen blijkt dat men zich in het algemeen in de geschetste weergave heeft kunnen herkennen. De eindconclusie van de onderzoekers is dan ook dat een scorebord als hier ontwikkeld de complexe werkelijkheid van de arbeidsverhoudingen in de lidstaten adequaat kan meten en samenvatten en daarmee een waardevol instrument kan zijn voor vergelijkend onderzoek.

Leren vergelijken, vergelijkend leren; kennelijk beantwoordt het scorebord aan de verwachtingen. Maar hoe houdt je het verder up-to-date en operationeel? Het gaat om een brij van soms moeilijk vergelijkbare data en databestanden. En ook is er ten aanzien van de onderlinge afweging van de (sub-)dimensies en indicatoren nog wel wat finetuning wenselijk. Vermoedelijk ligt hier nog wel een uitdaging voor een volgende programmering van de Europese Stichting.

Kees Vos, lid van de redactie van het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*
E-mail: cjvos@xs4all.nl

Noten

- 1 Destijds directeur van het Foreign Policy Centre. Zie: M. Leonard, De stille kracht van Europa, *NRC Handelsblad* 8 juli 2003.
- 2 Zie bijvoorbeeld: Van Hoof J.J., & Van Ruysseveldt, J. (red.). (1992). *Oost op weg naar West? Nieuwe arbeidsverhoudingen in Oost-Europa*. Kluwer Bedrijfswetenschappen/Open Universiteit.
- 3 Zie ook: Welz, C., & Kauppinen, T. (2005), Industrial action and conflict resolution in the new member states. *European Journal of Industrial Relations*, 11(1), 91-105.
- 4 Visser, J. (2009). The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy. In European Commission, *Industrial relations in Europe 2008* (pp. 45-73). Publications Office of the European Union, Luxembourg.