

Kracht van Branches

Nederlandse ArbeidsmarktDag 12 oktober 2017

Frank Tros, Paul de Beer, Arjen Verhoeff

Waarom dit onderzoek?

1. Theoretisch: op branche-niveau is weinig bekend over coördinatiemechanismen in het sociale domein.
2. Beleidsmatig: wat is de kracht van branches?
 - Korte termijn: ordening en bescherming
 - Lange termijn: integratief met het doel om productief te blijven

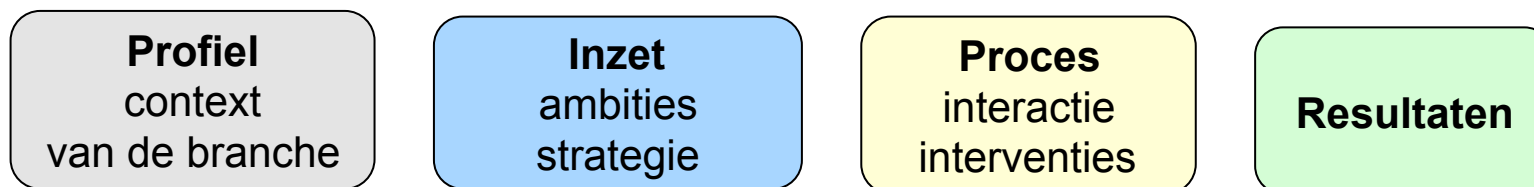
Methode

- Spel-theoretisch kader voor inzet van belangen sociale partners
- Vier kwalitatieve cases: Bouw, GGZ, ICT en Detailhandel (non food)
- 30 diepte interviews (in een iteratief proces, met gesprekleidraad)
- Cao's, beleidsdocumenten en vakliteratuur

Speltheoretisch kader over het sociaal overleg

	Belangen werknemersvertegenwoordigers / vakbonden (inzet, proces, resultaat)		
Belangen Werkgevers (inzet, proces, resultaat)		<i>Korte termijn belang</i>	<i>Lange termijn belang</i>
	<i>Korte termijn belang</i>	Distributief	
	<i>Lange termijn belang</i>	Integratief	

Analytisch kader voor de case studies



Onderzoeksresultaten (1)

Profiel:

- klein aantal fte's op sociaal terrein, het sociaaleconomisch belang voor de branche is groot
- vervagende branchegrenzen
- toenemende pluriformiteit binnen de branche (zowel bedrijven als werkenden)

Inzet

- partijen zijn zich bewust van de noodzaak tot veranderen; de route en de belangen verschillen
- enkele pogingen tot veranderingen in het onderhandelproces

Onderzoeksresultaten (2)

Proces:

- sterke pad-afhankelijkheid van partijen (ritueel)
- proces trekt naar distributief onderhandelen, met integratieve elementen
- hold-up risico bij agenderen van thema's met lange adem, zoals inzetbaarheid

Onderzoeksresultaten (3)

Resultaten:

- doorgaans wordt gezamenlijk resultaat voor korte termijn bereikt
- geen vernieuwende resultaten op brancheniveau gevonden
- beperkte slagkracht van brancheverenigingen en vakbonden
- ondanks de crisisjaren heeft het sociaal overleg stand gehouden, met aanhoudende pluriformiteit tussen sectoren

Dilemma's bij een scenario van integratieve onderhandeling

Inzet

Voor een integratief resultaat is een brede agenda nodig. Maar hoe breder de agenda, hoe lastiger de onderhandeling .
Hoe verhoudt zich dit bijvoorbeeld tot het willen scheiden van distributieve onderhandelingen met integratief sociaal overleg (GGZ en Bouw)?

Proces

Hold-up als (negatief) mechanisme

Pad-afhankelijkheid is geconstateerd, maar innovatie is juist nodig.

Verworven rechten versus hervorming / Integratief onderhandelen gaat moeilijk samen met bezuinigingen zoals (detailhandel)

ICT: Opt out

Resultaten

Een impasse kan als tussenresultaat worden gezien, maar hoe kom je verder? (Bouw, GGZ, Detailhandel)

Aanbevelingen 'Kracht van branches'

Het stelsel van arbeidsverhoudingen is robuust en flexibel gebleken. Branches spelen hierbij een cruciale rol. De kans op meer integratieve kracht is te vergroten door:

- Reflectie op hoe distributief en productief zich tot elkaar verhoudt
- Sociale partners blijven verkennen wat de mogelijkheden zijn om de interne coördinatie van de achterban te versterken. Bijvoorbeeld via gelaagde cao's
- Ontwikkelen van proeftuinen voor sociale innovatie