



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

Onderzoeksvoorstel VIONA 2004, Thema 3, Topic 1

# **Innovatie en arbeid(smarkt): een verkenning van de samenhang vanuit Vlaams beleids- oogpunt**

*VOORSTEL VAN EXPERTENRAPPORT*

*Guy Van Gyes, projectleider HIVA*



Hoger instituut  
voor de arbeid

## 1. Promotor/Expert

Naam: Guy Van Gyes, projectleider  
Instelling: Hoger Instituut voor de Arbeid, K.U.Leuven  
Onderzoekseenheid: Sector Arbeid en Organisatie  
Contactadres: E. Van Evenstraat 2e  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32-16-32 33 30  
Faxnummer: +32-16-32 33 44  
E-mail: [guy.vangyes@hiva.kuleuven.ac.be](mailto:guy.vangyes@hiva.kuleuven.ac.be)

## 2. Titel voorgesteld expertenrapport

Innovatie en arbeid(smarkt): een verkenning van de samenhang vanuit het Vlaamse beleidsoogpunt

## 3. Omschrijving onderzoeksproject (max. 1 blz.)

In bijlage 1 is een uitgebreidere beschrijving van het onderzoeksproject toegevoegd.

Binnen de beleidsdomeinen van zowel innovatie als arbeidsmarkt moeten zeker nog de nodige inspanningen worden geleverd om positieve aandacht voor 'het andere' te creëren. De ontwikkeling van een conceptueel kader dat wordt opgevuld met de bestaande kennis over de samenhang tussen het economische domein van innovatie en het arbeidsbestel kan daarbij een eerste, zéér nuttige bijdrage leveren. Dit is dan ook het opzet van de wetenschappelijke verkenning die we met het expertrapport beogen.

We zouden onze verkenning in het expertenrapport starten met een typering van het Vlaamse innovatiesysteem en arbeidsbestel. Vervolgens zouden we vanuit de systeembenadering met betrekking tot innovatiebeleid topics uit het arbeidsbestel relateren aan de aandachtspunten van het Vlaamse innovatiesysteem. Hiervoor zouden we dezelfde benadering willen hanteren die we hebben gebruikt voor een studie, die we hebben uitgevoerd voor DG Ondernemingsbeleid van de Europese Commissie en die handelde over een verkenning van de beleidsverbanden tussen innovatie en het systeem van arbeidsverhoudingen (zie bijlage 2). Het is tenslotte belangrijk dat we in de gevraagde beleidsverkenning de band tussen innovatie en arbeid vanuit twee richtingen bekijken. Dit betekent dat we dus niet alleen op zoek moeten gaan naar literatuur, inzichten over hoe situaties, regels en initiatieven vanuit het arbeidsbestel een impact kunnen hebben op innovatie, maar ook omgekeerd hoe deze innovatie een impact heeft op arbeid en tewerkstelling.

Met deze conceptuele startpunten en overwegingen in het achterhoofd stellen we dus volgende structuur van het expertenrapport voor:

1. Schets van het institutioneel-economisch kader en de verbanden tussen innovatie en arbeidsbestel van Vlaanderen vanuit de theorie mbt. sociale systemen van innovatie en productie (cf. brede systeembenadering van innovatie; Amable, Barré en Boyer, 1997; Amable, 2002).
2. Vanuit een 'enge' systeembenadering op innovatiebeleid een verkenning van beleidsarena's en –topics van het Vlaamse arbeidsbestel met als doelstelling een exploratie van de mogelijke remmende of stimulerende factoren.
3. Synthese van de inzichten over de mogelijke impact van innovatie-trends op de Vlaamse arbeidsmarkt.
4. Uitwerking van een aantal aandachtspunten voor een innovatievriendelijk arbeidsmarktbeleid en arbeidsvriendelijke innovatiebeleid.

5. Quick scan van een aantal 'goede' beleidspraktijken uit het buitenland die een antwoord trachten te bieden aan deze geformuleerde aandachtspunten.

Schematisch ziet dit plan van aanpak er als volgt uit (schema).

#### Plan van aanpak

Doelstelling	Stap in het expertrapport	Methode
Creatie van bewustzijn in elk beleidsdomein voor het andere domein	Vertaling van topics uit het innovatiebeleid naar onderwerpen gerelateerd aan arbeidsmarktbeleid	Theoretische uitwerking van een conceptueel kader dat het arbeidsbestel en zijn beleid integreert binnen een systeembenadering van innovatie
	Verzameling van bestaande inzichten over de arbeidsmarktopics nuttig vanuit een innovatieperspectief	Uitgebreid literatuuronderzoek, voortbouwend op ondernomen studie voor de Europese Commissie
	Impact van innovatie op arbeidsmarkt en toetsing van deze impact vanuit de beleidsdoelstellingen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid	Uitgebreid literatuuronderzoek, voortbouwend op ondernomen studie voor de Europese Commissie
Illustratie van enkele positieve verbanden	Korte presentatie van originele buitenlandse beleidspraktijken met bijzondere aandacht voor initiatieven van sociale partners (op subregionaal of sectoraal vlak)	Quick scan methodiek

Dit is dus het plan van aanpak voor het voorgestelde expertenrapport. Als leidraad doorheen alle delen wordt de basisopzet van een VIONA-expertenrapport gehanteerd, namelijk enerzijds een literatuursynthese brengen van de bestaande inzichten en anderzijds een onderzoeksagenda over de topic in kwestie samen te stellen.

#### 4. Thema en topic

Thema 3 Ontwikkelingen in het arbeidsorganisatorisch en HRM-beleid

Topic 1 De synergie tussen innovatiebeleid en arbeidsmarktbeleid

#### 5. Tijdschema

Het rapport zal in een tijdspanne van 6 maanden worden afgerond.

#### 6. Valorisatie onderzoeksresultaten

De resultaten worden gepubliceerd in een wetenschappelijk eindrapport. Hierbij wordt een 'executive summary' gemaakt die zich concentreert op de beleidsaanbevelingen. Na akkoord van de opdrachtgever zal het rapport (in pdf-formaat) ter beschikking worden gesteld op het web (bv. via de HIVA-Website).

Uiteraard zal op tussentijdse momenten een stand van zaken worden gerapporteerd en bediscussieerd binnen een VIONA-stuurgroep.

Na afronding van de studieopdracht zullen de bevindingen worden voorgelegd aan een workshop van experts (4 vanuit de administratie en politiek, 2 academici, 2 vanuit vakbondskant en 4 vanuit werkgeverskant) om de beleidsconclusies te finaliseren en te verdiepen.

In samenspraak met de opdrachtgever wordt bekeken hoe de onderzoeksresultaten via pers en media al of niet worden verspreid en op welke wijze. Als onderdeel van deze disseminatie zal in elk geval gebruik worden gemaakt van de elektronische HIVA-nieuwsbrief (3000 abonnees)

De betrokken expert staat ter beschikking voor de presentatie van de onderzoeksresultaten tijdens initiatieven genomen door sociale partners en Vlaamse overheid.

De resultaten zullen tenminste in 3 beleidsgerichte tijdschriften worden gepubliceerd (Over.werk en publicaties van de sociale partners). De resultaten zullen eveneens worden gepresenteerd tijdens de eerstvolgende Arbeidsmarktonderzoekersdag of een gelijkaardig evenement.

## **7. CV promotor/expert**

**Guy Van Gyes**, projectleider HIVA-sector Arbeid. Licentiaat Geschiedenis (1991) en Licentiaat Politieke en Sociale Wetenschappen (1992). Bereidt een doctoraat voor met als titel 'Economische democratie in een veranderende arbeidsorganisatie: hoe hiermee omgaan als vakbond ?' 1993-1999: junior en senior onderzoeker HIVA. 1999- : projectleider HIVA met als onderzoeksgebieden arbeidsverhoudingen, participatie van werknemers, organisatie-ontwikkeling.

### **7.1 Recente relevante onderzoekservaring**

In deze hoedanigheid voerde hij in opdracht van DG Ondernemingsbeleid van de Europese Commissie een studie uit naar de relatie tussen 'industrial relations and innovation' (zie korte inhoud in bijlage 2). Hierbij werden ook een aantal case studies van 'goede' beleidspraktijken verzameld. Gezien de raakvlakken met de gevraagde expertise-opdracht vormt het materiaal verzameld voor deze studie een uitgelezen vertrekpunt voor de uit te voeren VIONA-werkzaamheden.

Tevens was hij als expert betrokken bij de recente impactevaluatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie in België voor het onderdeel 'entrepreneurship'. Daarnaast was hij betrokken bij onderzoek naar de noodzakelijke competenties voor Europees social-economisch onderzoek, naar weerstand bij innovaties in de Belgische publieke sector en expertenopdrachten over 'arbeid in de kenniseconomie' en 'innovative restructuring' (zie tabel voor overzicht van deze projecten).

Projectleiding Onderzoekers	Titel	Opdrachtgever	Samenwerking	Looptijd
Tom Vandenbrande Guy Van Gyes Veerle Cortebec Rik Huys	Quality industrial relations	European Foundation		01/11/2003 tot 29/06/2004
Guy Van Gyes Roel Verlinden	Arbeid in de informatiesamenleving. Wetenschappelijke voorbereiding congres ACV Verbond Mechelen-Rupel	ACV Mechelen-Rupel		15/04/2002 tot 15/10/2003
Guy Van Gyes Ellen Schryvers	UPCASE - Plateform d'usagers et développement d'applicatifs collaboratifs pour l'économie sociale - Eerste fase	Diensten van de Eerste Minister – Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (DWTC)	RES-e-NET asbl (coördinator), Arafox scrl & Université de Liège-Lentic	15/12/2001 tot 31/12/2003
Guy Van Gyes Ellen Schryvers	RESPECT - Professional and ethical codes for technology-related socio-economic research	Commission of the European Communities - Directorate-General Information Society (IST Programme)	6 Europese partners, coördinatie: Institute for Employment Studies (IES)	01/04/2002 tot 31/03/2004
Guy Van Gyes	Industrial relations and innovation	Commission of the European Communities - DG Enterprise	CASA (D), FORBA (A), IRES (I)	06/09/2000 tot 05/10/2002
Guy Van Gyes Steven Marx	Impactevaluatie Europese Werkgelegenheidsstrategie. Pijler Entrepreneurship	Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (subcontract ULB-DULBEA)		01/03/2001 tot 31/01/2002
Guy Van Gyes Peter De Cuyper	Werknemersparticipatie bij de sturing van veranderingsprocessen in de overheid	Diensten van de Eerste Minister – Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (DWTC)	Prof. Spineux, IST-UCL	01/01/ 2001 tot 31/12/ 2002

In aansluiting bij deze onderzoeksopdrachten verzorgde hij o.a. recentelijk volgende presentaties:

De Cuyper P. & Van Gyes G. (2003), 'Participatief veranderingsmanagement bij de Belgische overheid' Paper voor de studiedag 'Succesvol veranderen in de overheid: kwestie van inhoud, context of aanpak?', georganiseerd door de Vlaamse vereniging voor Bestuur en Beleid, Brussel, 23 mei.

Schryvers E., Vandenbrande T. & Van Gyes G. (2003). 'Conducting European socio-economic research: which competences are needed?', International conference *RESPECT for professional values and practices*, Institute of Sociology of the Hungarian Academy of Sciences, Boedapest, 12-13 juni 2003.

Van Gyes G. (2003), "Quality of industrial relations: comparative indicators and country profiles of industrial relations in the EU Member States: outline of a project". Presentation at "The quality of industrial relations: concepts, indicators and country profiles", industrial relations experts workshop 20-21 October 2003, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Van Gyes G. (2004), "Industrial relations as a key to innovation". Presentation at "Social Europe for innovation and high quality competitiveness: How to make the Lisbon strategy work?", ETUC Summer Conference in co-operation with the Central European University, Budapest, 2-4 July 2004.

Tevens verzorgde hij de wetenschappelijke coördinatie en ondersteuning samen met Tom Van den Brande van de Eurocadres workshop 'Innovative action in case of restructuring', 3-4 november 2003, Elewilt.

Bovendien publiceerde hij onlangs voor hrm.net een opiniestuk over de innoverende organisatie en inspraak (zie [www.hrm.net](http://www.hrm.net)).

## 7.2 Recente relevante publicaties

- Martens A., Van Gyes G. & van der Hallen P. red. (2002), *De vakbond naar de 21ste eeuw: Syntheserapport*, HIVA, Leuven.\*
- Bollens J. e.a. (2002). *L'évaluation d'impact de la stratégie Européenne pour l'emploi en Belgique*. Rapport final. Dulbea, Brussel.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/eval/eval\\_be.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/eval_be.pdf)
- Van Gyes G. & Heron L. (2002), *Bridges to the future: industrial relations as a key to strengthening innovation in Europe*, Samenvattende brochure, HIVA, Leuven.\*
- Van Gyes G. (2003), *Industrial relations as a key to strengthening innovation in Europe*. Innovation papers No 36, European Commission, Fifth Framework Programme, Innovation Policy Studies, Luxembourg.\*
- De Cuyper P., Loutsch V., Van Gyes G. & Spineux A. (2003), *Participatief management en de sturing van verandering in de Belgische overheidssector: case studies / Management participatif et conduite de projets de changement au sein des services publics belges: études de cas.*, (Reeks Modernisering van de overheidsinstellingen), Academia Press, Gent.
- Cortebecq V., Huys R., Vandenbrande T. & Van Gyes G. (in voorbereiding), *Quality of industrial relations indicators: the difficult quest of comparing EU countries on social dialogue*. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, Dublin.

\* PDF-file te downloaden via link in publicatielijst HIVA-website: [www.hiva.be](http://www.hiva.be)

### 7.3 Verbonden aan een interdisciplinair, beleidsgericht, academisch kenniscentrum

De promotor/expert behoort tot het Hoger Instituut voor de Arbeid. Het Hoger Instituut voor de Arbeid (afgekort HIVA) is een interdisciplinaire en interfacultaire onderzoeksinstituut verbonden aan de K.U.Leuven die zich specialiseert in beleidsgericht onderzoek. Het telt meer dan 80 personeelsleden en bestaat sinds 1974. De onderzoekssector Arbeid en Organisatie van het HIVA is een stevig uitgebouwd en erkend onderzoekscentrum over arbeidsorganisatie en personeelsbeleid. In deze onderzoekssector wordt het domein 'werk en arbeid' interdisciplinair bestudeerd vanuit de driehoek arbeidsorganisatie-personeelsbeleid-participatie.

Binnen het onderzoek staat de studie van veranderingen centraal. Hierbij is er aandacht voor:

- *effectenstudie*: wat is het effect van deze of gene beslissing/maatregel voor individu, organisatie, of samenleving (bv. naar kwaliteit, efficiëntie, werkzekerheid, stress, combinatie arbeid-gezin, sociaal kapitaal, waarden en attitudes);
- *determinantenanalyse*: binnen dit verklarend onderzoek gaat bijzondere aandacht uit naar de institutionele omgeving (sociaal overleg en vakbonden) en de rol van intermediaire organisaties.

Als gevolg van deze interdisciplinaire en beleidsgerichte onderzoeksomgeving kan de expert putten uit een rijke onderzoekstraditie, die weliswaar gefragmenteerd over diverse onderzoeksprojecten, deelaspecten van de relatie tussen innovatie(beleid) en arbeid(spolitiek) heeft bestudeerd binnen het HIVA. Ter illustratie worden in dit verband hier de relevante HIVA-onderzoeksprojecten opgesomd, gerefereerd naar een aantal bijzondere experts en het internationaal onderzoeksnetwork, waarover het HIVA beschikt.

*Relevante HIVA onderzoeksprojecten*

Projectleiding Onderzoekers	Titel	Opdrachtgever	Samenwerking	Looptijd
Miet Lamberts	Trendrapport: De internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt. Onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde (inzake migratiebeleid)	Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme - R. Landuyt (VIONA); zwaartepunt 6 v/h EPD doelstelling 3 Vlaanderen	i.s.m. Johan Wets (sector duurzame ontwikkeling)	15/12/2001 tot 15/06/2002
Tom Vandenbrande Rik Huys	Verkenning van arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitdagingen 2004-2010	Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme - R. Landuyt (VIONA oproep 2002); EPD doelstelling 3, Vlaanderen		01/12/2002 tot 30/11/2003
Tom Vandenbrande Joke Manshoven	Onderzoek naar de verspreiding, voorwaarden en implicaties van telewerk	Diensten van de Eerste Minister – Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (DWTC)		01/06/2002 tot 31/05/2003
Anneleen Forrier Fernando Pauwels	Organisatiestructuur en mobilisatie van human resources: indicatoren voor een verruimd innovatiebeleid	Diensten van de Eerste Minister – Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden (DWTC)	Dep. Sociologie K.U.Leuven (Prof. dr. G. Van Hootegeem) & TEF-ULB (M. Alaluf)	01/04/2002 tot 31/12/2003
Monique Ramioul Rik Huys An Bollen Roel Verlinden	Statistics and indicators on the labour market in the eEconomy (STILE)	Commission of the European Communities - DG Information Society (5th framework - IST programme; Eurostat)	Monique Ramioul – HIVA (coördinator), CTC (IRL), IES (UK), Camire (LUX), IAB (D), IRES (I), OSA (NL), ISB (HU), CSO (IRL), Joan H. Pratt (USA)	01/11/2001 tot 30/09/2004
Monique Ramioul Roel Verlinden	REICAR Innovatieve netwerken en netwerkcompetenties	Spanish Secretary of State of Science and technology (subcontract CIREM Barcelona)	SFS (DE), ITS (NL)	03/04/2001 tot 31/12/2002
Ides Nicaise	System 2001/B. European Employment Observatory - The SYSDEM Network of Labour Market Experts	European Commission - DG Empl (subcontract ECOTEC Research and Consulting Ltd, Birmingham, UK)		26/11/2001 tot 26/04/2002
Monique Ramioul Johan Dejonckheere	Outsourcing ICT-gerelateerde procesdelen EMERGENCE	Commission of the European Community (5th framework - IST programme)	IES (UK, project co-ordinator), DTI (DK), FORBA (A), ISB (H), IRES (I), IMIT (S), NOP (UK), ECU (Australia), SFU (Canada)	01/01/2000 tot 31/12/2002
Monique Ramioul Steven Marx	Panel of Organisations Survey Flanders	Vlaams minister van Onderwijs en Vorming - M. Vanderpoorten (VIONA) / EPD doelstelling 3, Vlaanderen	promotor: Luc Sels (Dep. ETEW K.U.Leuven), co-promotoren: Geert Van Hootegeem & Jan Bundervoet (Dep. Sociologie K.U.Leuven)	01/12/2000 tot 30/11/2004
Joris Van Ruyseveldt Fernando Pauwels	De lerende chemische organisatie ORGLEARN	Commission of the European Communities (5de kaderprogramma)	Universität Bremen (co-ordinator), Victoria University of Manchester, Università degli Studi di Siena	01/01/2000 tot 31/12/2002
Geert Van Hootegeem Rik Huys	Work process knowledge in technological and organisational development	Europese Commissie - DG XII (subcontract van Victoria University of Manchester)	instituten vanuit VK, Portugal, Denemarken, Italië, Duitsland, Frankrijk, Finland, Zweden	01/01/1998 tot 31/12/1999
Geert Van Hootegeem Johan Dejonckheere	Information society, work and the generation of new forms of social exclusion	Europese Commissie - DG XII	WRC (Finland), IRES (Italy), IES (UK), FCT-UNL (Portugal), Forba (Austria), Nexus (Ireland), ITAS (Germany)	01/01/1998 tot 31/12/2000

### *Bijzondere expertise binnen het HIVA als steun*

Monique Ramioul, arbeidssocioloog, projectleider sector arbeid en organisatie van het HIVA. Zij begeleidt o.m. onderzoek naar de ontwikkelingen in organisaties die te maken hebben met de impact van informatie- en communicatietechnologieën, op de

(arbeids)organisatie, de arbeidsinzet en het personeelsbeleid, en de interactie met de ruimere arbeidsmarkt. Sedert november 2001 neemt zij de coördinatie op zich van STILE een meerjarig onderzoeksproject gefinancierd binnen het EU 5de kaderprogramma over innovatieve methoden om de arbeidsmarkt binnen de kenniseconomie statistisch beter te monitoren. Verder is zij één van de promotoren van het PASO onderzoek: een grootschalige panelenquête bij bedrijven over organisatiebeleid en HRM en is ze betrokken bij van het Steunpunt 'Ondernemerschap, ondernemingen en innovatie.' In het najaar gaat ze een EU FP 6 integrated project leiden ivm. werk in de kennissamenleving (Works).

Dr. Rik Huys, arbeidssocioloog. Hij is verbonden aan de sector arbeid en organisatie van het HIVA. Zijn onderzoek legt zich toe op de domeinen van arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid. Hij voerde een onderzoek uit naar de arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen van het Pact van Vilvoorde. Tevens heeft hij uitvoerig internationaal gepubliceerd over technologische en organisatorische innovaties in de Vlaamse industrie, ihb. betreffende de metaalverwerkende industrie en kledingindustrie.

Ides Nicaise, doctor in de economische wetenschappen, arbeidseconoom, projectleider van de sector onderwijs en arbeidsmarkt van het HIVA. Zijn publicatielijst omvat ongeveer 250 publicaties waarvan ca. 45 internationale publicaties. Evaluatie van arbeidsmarktbeleid is één van zijn belangrijkste onderzoeksdomeinen.

#### *Internationale contacten*

Het HIVA beschikt over volgend internationaal netwerk (opsomming in het Engels):

- Member of Euronet, a European joint venture for applied social research. Other members of Euronet are: ACORD International, Luxembourg; CESO I&D, Lisbon, Portugal; CIREM, Barcelona, Spain; Danish Technological Institute (DTI), Human Resources Development, Taastrup, Denmark; Institute for Employment Studies (IES), Brighton, UK; Institut Technik & Bildung (IT&B), Bremen, Germany; ITS, Nijmegen, Netherlands; FORBA, Vienna, Austria; NEXUS, Dublin, Ireland; SFS Sozialforschungsstelle, Dortmund, Germany; TKI, Budapest, Hungary; VfA, Athens, Greece; Work Research Centre, University of Tampere, Tampere, Finland.
- Member of EESUN (European Employee Support Network). All members of the network are independent firms or institutes who are engaged in working life studies and/or consultancy to employees and their representatives. Participation of employees and their representatives in organisational changes is a common principle for all the EESUN members.
- The sector 'Work and Organisation' is also institutionally linked to the Research Centre on Entrepreneurship, Firms and Innovation (Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie; [www.ondernemerschap.be](http://www.ondernemerschap.be)) and the Research Centre on Employment, Labour and Training (Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming; [www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be)).
- International research is carried out in collaboration with: Universiteit Gent - Vakgroep Sociale Economie (Belgium); Universiteit Antwerpen (Belgium); Université de Namur, Centre de Recherches Informatique et Droit (CRID, Belgium); Université Libre de Bruxelles - Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (Belgium); Université Libre de Bruxelles - Point d'Appui (Belgium); Université Catholique de Louvain - Institut des sciences du Travail (Belgium); Central Statistics Office (CSO, Ireland); Centre for Alternative Social Analysis (CASA, Denmark); Centre d'études de l'emploi (CEE, France); Centre d'Initiatives i Recerques Europees a la Mediterrània (CIREM, Spain); Centre National de la Recherche Scientifique (France); Cork Telerwork Centre (CTC, Ireland); Danish Technological Institute (DTI, Denmark); Edith Cowan University (ECU, Australia); Estadística y Análisis, S.L. (CAMIRE, Luxembourg); Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA, Austria); Forschungszentrum Karlsruhe GmbH - Technik und Umwelt, Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (Germany); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Germany); Institute for Employment Studies (IES, UK); Institute of Management and Information Technology (IMIT, Sweden); Institute of Political Science, Hungarian Academy of Sciences (PTI, Hungary); Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences (ISB, Hungary); Instituto Ricerche Economiche e Sociale (IRES, Italy); Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen, Nijmegen (ITS, The Netherlands); Joanne H. Pratt Associates (Dallas, USA); Linköping University - Centre for Studies on Humans, Technology and Organization (Sweden); Nexus (Ireland); NOP Business Research (UK); Social Research Association (SRA); Sozialforschungsstelle Dortmund (SFS, Germany); Simon Fraser University (SFU, Canada); Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA, The Netherlands); Technical Research Centre of Finland, Automation, Machine Automation (Finland); Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Centro de Investigação de Ciências Sociais Aplicadas (UNL-FCT, Portugal); Università Cattolica del Sacro Cuore - Laboratorio Psicologica Sociale Applicata (Italy); Università degli Studie die Siena - Laboratorio Multimediale (Italy); Universität Bremen - Institut für Technik und Bildung (ITB, Germany); Universität zu Köln - Seminar Sozialwissenschaften (Germany); Université de Neuchâtel - Institut de Sociologie et de Science Politique (Switzerland); University of Münster, Institute for Information, Telecommunications and Media Law (ITM, Germany); University of Tampere - Work Research Centre of the Research Institute for Social Sciences (WRC, Finland); Victoria University of Manchester (UK); ...



## 8. Referees

1. Ronald Janssen, econoom verbonden aan het European Trade Union Institute en adviseur EVV. Koning Albertlaan 5, 1210 Brussel, Tel.: 02/224..04.89, e-mail: [rjanssen@etuc.org](mailto:rjanssen@etuc.org)
2. Paul Zeeuwts, directievoorzitter IWT-Vlaanderen, Bischoffsheimlaan 25, 1000 Brussel; Tel : 02 / 209.09.00 e-mail: [pz@iwt.be](mailto:pz@iwt.be)

## BIJLAGE 1: GEDETAILLEERD ONDERZOEKSVORSTEL

In de Viona-oproep 2004 wordt aandacht gevraagd voor de mogelijke synergie tussen innovatiebeleid en arbeidsmarktbeleid. Er wordt daarvoor verwezen naar een recente studie in opdracht van de Europese Commissie (Lengrand e.a., 2002). Deze studie bepleit hoe het huidige innovatiebeleid in de EU-lidstaten het best ge-updated kan worden. Innovatie moet niet langer geplaatst worden aan het einde van de (lineaire) keten wetenschap-technologie-toepassing, maar moet als een multidimensionaal proces worden beschouwd. Vanuit deze optiek pleit de studie verder dat innovatie een centraal aandachtspunt is voor een resem van beleidsterreinen, waaronder arbeid en tewerkstelling. Geïnspireerd door deze visie vraagt VIONA dus een verkennende studie naar de wijze waarop arbeidsmarktbeleid en innovatiebeleid op mekaar inspelen of kunnen inspelen. Het verwijst daarbij ook naar recente Vlaamse beleidsinitiatieven (zie box)

### Uit de VIONA-oproep 2004:

In dit verkennend onderzoek dient te worden onderzocht wat inclusief innovatiebeleid kan betekenen voor het beleidsdomein arbeidsmarktbeleid, gegeven de huidige samenstelling en kwalificaties van de beroepsbevolking (arbeidsvoorziening, beroepsopleiding, arbeidsorganisatie, levenslang leren, diversiteitsbeleid,...). Indien Vlaanderen in een aantal domeinen, in het bijzonder via het innovatiebeleid, het verschil kan maken, dan is het met name de vraag welke impact die keuzes hebben voor het arbeidsmarktbeleid. Hierbij moet ook bekeken worden welke rol de sociale partners hierin kunnen spelen (cf. innovatiepact) en in het bijzonder de sectoren (via de techniek van sectorconvenants). In deze studie is het aangewezen ook 'best practices' in andere landen en regio's te onderzoeken.

Het gaat daarbij om een kortlopende opdracht die is omschreven als een expertenrapport. De algemene VIONA-richtlijnen geven aan wat zulke expertenopdracht inhoudt: een verkenning van de noodzaak, mogelijkheden (feasibility, haalbaarheid) en de behoefte om rond een specifiek item een onderzoek(srapport) te laten uitbesteden. Het hoeft volgens mij geen verdere uitleg dat de omschrijving van de opdracht in schrill contrast staat met de voorziene status en middelen van deze opdracht. Vooral als we daarbij graag volgend terechte citaat uit de genoemde Europese studie aanhalen: "the relations between employment and labour market policies, and those seeking to foster technological and organisational innovation, remain to be explored in any great depth" (Lengrand e.a., 2002, p. 166). Dit neemt uiteraard niet weg dat we louter op basis van literatuuronderzoek al een eerste verkennende stap kunnen uitvoeren van de gestelde beleidsproblematiek.

## 1. Conceptuele vertrekbasis

### 1.1 Een systeemperspectief op innovatie

De recente wetenschappelijke inzichten over innovatie, waarvan o.a. de genoemde Europese studie een beleidsvertaling is, zouden we daarvoor als conceptuele vertrekbasis willen hanteren. Kort samengevat gaat het om volgende opvattingen en vaststellingen:

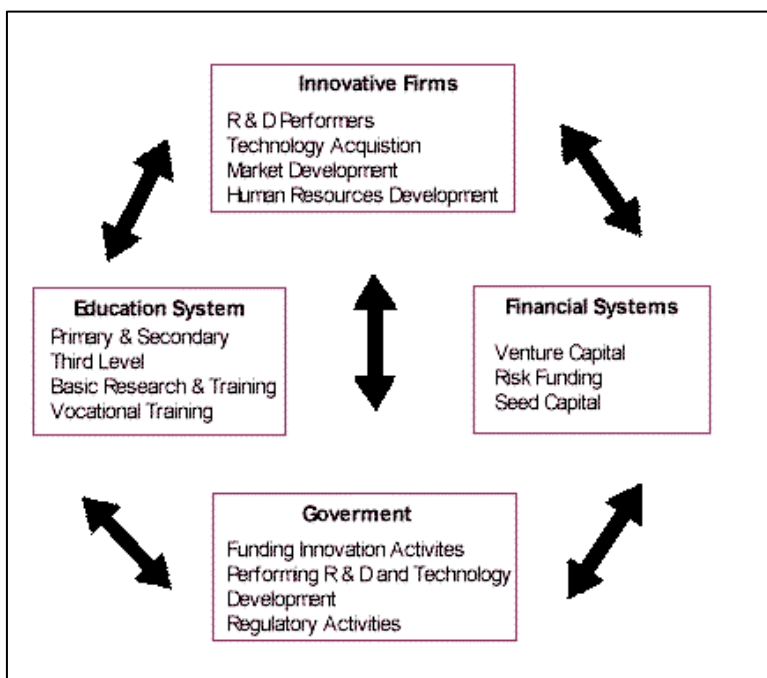
- Innovatie gebeurt niet alleen door een beperkte groep van high-tech sectoren. Innovatie speelt zich ook af in dienstensectoren en zogenaamde low-tech industrieën;
- Niet-technologische innovatie is even belangrijk. Innovatie is niet alleen het resultaat van wetenschappelijke uitvindingen en technologisch onderzoek, maar heeft evenzeer te maken met

organisatorische innovaties, marktvernieuwing, enz. Bovendien wint de zogenaamde 'presentational innovation' (marketing, design, branding, ...) aan belang.

- Samenwerking en clustering tussen bedrijven is essentieel. Zulke samenwerking stimuleert de opname van technologische 'spillovers' en de diffusie van kennis behorende tot de innovatie. Industriële districten of andere vormen van bedrijvenclusters zijn dus belangrijk.
- Wetenschap, fundamenteel onderzoek en universiteiten blijven belangrijk. Technologie- en kennistransfers tussen onderzoeksinstituten/universiteiten en de bedrijfswereld zijn een belangrijke ingrediënt voor succesvolle innovatieprocessen.
- Innovatieprocessen zijn non-lineair. Innovatie en in het bijzonder radicale vernieuwingen zijn vandaag gekarakteriseerd door complexe feedback mechanismen en een netwerk van interactie tussen een groot aantal actoren en instituties. Er wordt meer en meer afgeweken van het traditionele pad van innovatie (startend met wetenschappelijk basisonderzoek, omgezet in toegepast onderzoek, alvorens te worden gecommmercialiseerd).
- Innovatie is een cumulatief gebeuren. Innovatieve bedrijven in een sector van nu hebben een comparatief voordeel om de innovatoren van de toekomst te zijn in die sector. Deze vaststelling blijkt ook op te gaan voor geografische entiteiten
- 'Immiterende' innovaties (gebaseerd op kennisgebruik en –diffusie) zijn economisch meer dominant dan radicale innovaties gebaseerd op nieuwe kennisontwikkeling.

Innovatie wordt dus opgevat als een multidimensioneel concept dat het resultaat is van een complex geheel van interactieve leerprocessen. Belangrijk in deze nieuwe inzichten over innovatie is tenslotte dat men een systeemperspectief op innovatie is gaan hanteren als conceptueel kader. In deze 'systems of innovation' benadering wordt innovatie opgevat als het resultaat van een complex samenspel van actoren binnen 'een systeem'. Deze benadering beklemtoont dus dat het innovatief gebeuren en presteren van bedrijven ligt ingebed in een geheel van instituties, organisaties en beleidsmaatregelen die constructief op mekaar inspelen om innovatie te stimuleren. Gevoed door deze systeembenadering wordt innovatiebeleid dan ook tot een inclusief gebeuren, waarbij een heleboel zaken worden in verband gebracht met innovatie. Volgend schema is een visualisatie van hoe zulk systeemperspectief op innovatie er uit ziet. Vanuit een perspectief van innovatiebeleid gaat het dan om de verbetering en complementaire versterking van deze factoren. Een stijgend aantal beleidinstanties gebruikt deze benadering dan ook om zijn innovatiebeleid te structureren (zie in Vlaanderen het IWT-Observatorium). Hierbij hebben ihb. internationale instanties als de OESO en de Europese Commissie een voorhoederol gespeeld (Navarro, 2003; OECD, 2002).

**Figuur 1** Systeem van innovatie (bron: www.forfas.ie)



Maar zoals u waarschijnlijk al zal opgevallen zijn, het arbeidsbestel en de arbeidsmarkt maken geen expliciet onderdeel uit van dit systeemperspectief. Naast deze 'enge' systeembenadering bestaat evenwel ook een 'ruimere' systeembenadering op innovatie. Deze benadering vindt zijn oorsprong in de zogenaamde 'varieties of capitalism' benadering en vernieuwde 'regulation'-school (zie Amable, 1999; Amable 2002). Deze stromingen stellen dat innovatiepatronen en technologische specialisatie tussen landen verschillen als gevolg van hun institutionele verschillen in de coordinatie van economische activiteiten. Deze auteurs suggereren dat contrasterende patronen van marktregulering en –coördinatie leiden tot andere soorten stimulansen om te innoveren als bedrijf. De institutionele complementariteiten in de politieke economie, waaronder arbeidsmarkt, financiële markt, onderwijssysteem en mechanismen voor onderzoek creëren een nationale vorm van institutionele samenhang die competitieve voordelen in bepaalde vormen en situaties van innovatie veroorzaken. Weinig coördinatie of sturing in de economie (type USA) zou handig zijn voor radicale innovaties, veel coördinatie of publieke sturing (type Duitsland) zou voordelig zijn voor incrementele innovatie.

## 1.2 Uit te breiden naar het arbeidsbestel en -beleid

Helaas houdt deze benadering zich bijna uitsluitend bezig met comparatief macro-onderzoek, waarbij landen institutioneel worden vergeleken. Deze benadering wijst dus enerzijds wel op het belang om een breed en open systeemperspectief op innovatie-stimulerend beleid te hanteren. Bovendien leert deze benadering dat 'niet alles past', maar dat instituties en regels van verschillende beleidsdomeinen een productief geheel moeten vormen. De benadering mist evenwel de gedetailleerde, meestal inductieve aanpak van de 'enge' systeembenadering.

Deze wetenschappelijke 'black box' is niet zo verwonderlijk als we zien hoe binnen beide beleidsdomeinen traditioneel op stereotiepe wijze naar mekaar wordt gekeken. Bijvoorbeeld: alhoewel de Europese Commissie het genoemde systeemperspectief hanteert in zijn innovatiepolitiek komt het in zijn recente communicatie over dit innovatiebeleid, wat betreft de arbeidsmarkt niet verder dan de gewoonlijke verdachtmaking van arbeidsmarktregulering en –beleid (naar analogie met als het gaat om competitiviteit en concurrentiekracht in

het algemeen). "Rigidities of the labour market continue to be an important barrier to innovation in Europe, ... (...) Well-functioning labour markets should provide adequate incentives and flexibility for both firms and employees to take advantage of opportunities for innovation" (EC, COM(2003)112, p. 17). Arbeidsmarktactoren, inh. van werknemerszijde, zullen deze stelling ongetwijfeld lezen als het bekende (werkgevers)pleidooi voor vormen van individuele beloning en méér flexibiliteit. Deze actoren van het arbeidsmarktbeleid hebben overigens sowieso de gewoonte om innovaties voornamelijk vanuit een reactieve wijze te benaderen, namelijk hoe kunnen de negatieve sociale gevolgen van technologische en organisatorische innovaties worden vermeden. Aanpassing ('adaptability') aan innovatie in de plaats van stimulering van innovatie is daarbij de overheersende beleidsdoelstelling.

Binnen beide beleidsdomeinen moeten dus zeker nog de nodige inspanningen worden geleverd om positieve aandacht voor 'het andere' te creëren. De ontwikkeling van een conceptueel kader dat wordt opgevuld met de bestaande kennis over de samenhang tussen het economische domein van innovatie en het arbeidsbestel en bijhorend beleid kan daarbij een eerste, zéér nuttige bijdrage leveren. Dit is dan ook het opzet van de wetenschappelijke verkenning die we met het expertrapport beogen.

Raakvlakken liggen voor het oprapen.

Zo wordt training en opleiding als een zéér belangrijk domein van innovatiepolitiek beschouwd. Een economie gedreven door een innovatiestrategie zal een lerende economie zijn, wordt gesteld (Lundvall, 1997; Tavistock, 1999). Dit 'levenslang leren' tijdens de beroepsloopbaan is natuurlijk sinds enkele jaren al een 'hot item' binnen arbeidsmarktbeleid.

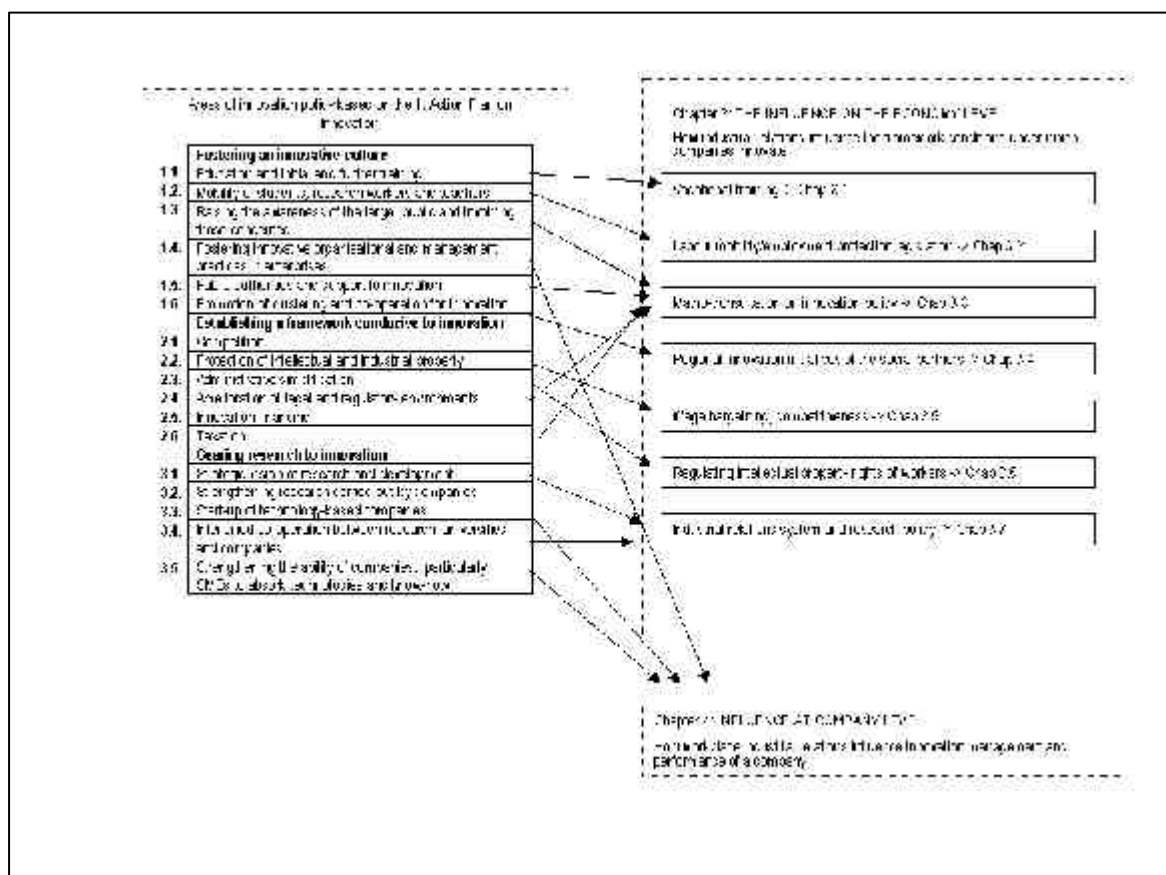
Vanuit het innovatie-oogpunt worden zowel pleidooien gehouden voor meer jobzekerheid als meer contractuele flexibiliteit. De verdedigers van contractuele zekerheid wijzen op het belang van 'tacit knowledge' en 'werknemersbetrokkenheid' voor innovatie (Storey et al., 2002; Matusik & Hill, 1998).. Werknemers beschikken over een stuk niet-gecodeerde of impliciete kennis die noodzakelijk is voor verdere innovatie, maar die verdwijnt als werknemers het bedrijf verlaten bij gebrek aan contractuele zekerheid. Een vast contract (en andere HRM-methoden) creëert een grotere betrokkenheid van de werknemer bij zijn werk, waardoor hij sneller bereid is zijn creativiteit tijdens dit werk in te zetten als bron voor innovatie. Andere auteurs wijzen op het belang van mobiliteit op de arbeidsmarkt (gevoed door contractflexibiliteit). Jobonzekerheid houdt de werknemers 'scherp' en 'creatief'. Deze flexibiliteit veroorzaakt mobiliteit, waardoor innovatieve kennis zich sneller verspreid in de bedrijfswereld en bedrijven makkelijker nieuwe werknemers met innovatieve ideeën kunnen aanwerven. Door deze flexibiliteit kunnen bedrijven kosten reduceren, waardoor er meer geld vrijkomt voor investering in innovaties en R&D.

Ook wat betreft de beloningsproblematiek worden heelwat vragen opgeroepen (Menzes-Filho & Van Reenen, 2003):

- Zorgen hoge arbeidskosten ervoor dat bedrijven sneller dan hun concurrenten gaan zoeken naar produktiviteitsverhogende technologieën en procesinnovaties?
- Of zorgen deze hoge arbeidskosten voor een financiële drempel opdat bedrijven zouden investeren in nieuwe technologieën en activiteiten?
- Zorgt het collectief afspreken van lonen voor een gebrek aan individuele impulsen om als werknemer zijn creativiteit en innovatiepotentieel te benutten.
- Of leidt collectieve loonafspraken tot een externalisatie van de beloningsdiscussie, waardoor in innovatieve bedrijven de werknemers geen 'hold-up' kunnen plegen op de gerealiseerde winsten door innovatie?

Vanuit de modelmatige benadering van de 'brede' institutionele benadering kunnen we onze verkenning in het expertenrapport dus starten met een typering van het Vlaamse innovatiesysteem en arbeidsbestel. Vervolgens zouden we vanuit de 'enge' systeembenadering beleidstopics uit het arbeidsbestel relateren aan de aandachtspunten van het Vlaamse innovatiesysteem. Hiervoor zouden we dezelfde benadering willen hanteren die we hebben gebruikt voor een studie, die we hebben uitgevoerd voor DG Ondernemingsbeleid van de Europese Commissie en die handelde over een verkenning van de beleidsverbanden tussen innovatie en het systeem van arbeidsverhoudingen. Met als doelstelling de directe en indirecte relaties tussen het systeem van arbeidsverhoudingen en innovatie in detail te verkennen, hebben we daar het classificatieschema van de Europese Trendchart over Innovatie, gebruikt dat de Europese Commissie hanteert om vanuit het geformuleerde systeemperspectief het innovatiebeleid van de lidstaten te monitoren (zie schema). De structuur van de Trend Chart bestaat uit een set van 17 sub-thema's die opgedeeld zijn naar de prioriteiten van het eerste actieplan rond innovatie van de Commissie: (a) het stimuleren van een innovatiecultuur; (b) de innovatie-vriendelijkheid van regelgeving; (c) de betere afstemming van onderzoek op innovatie.

**Figuur 2** Aanpassing van het Trend Chart classificatiesysteem van innovatiebeleid met topics van arbeidsverhoudingen en innovatie



In het expertenrapport zouden we dit schema willen herwerken voor een verkenning van de (mogelijke) synergieën tussen Vlaams innovatiebeleid en arbeidsmarktbeleid. We zouden deze invalshoek in het bijzonder willen hanteren voor een eerste omschrijving naar mogelijke 'drivers' (stimulerende en remmende factoren) die vanuit het systeem 'arbeid' theoretisch kunnen worden gedetecteerd voor de innovatiekracht van de Vlaamse bedrijfswereld.

### 1.3 Met een brede definitie van de arbeidsmarkt (beter arbeidsbestel)

In deze zoektocht naar verbanden vanuit het systeem 'arbeid' naar het systeem 'innovatie' zouden we conceptueel overigens hanteren voor een opname van niet alleen het subsysteem 'arbeidsmarkt' maar ook de andere sociale velden of arena's van het arbeidsbestel. We zouden de verkenning dus niet alleen willen beperken tot de arbeidsmarkt zoals de VIONA-oproep (onbewust?) voorstelt. Het gaat om volgende vier beleidsarena's:

- In de *arbeidsorganisatie* (of interne arbeidsmarkt) wordt door middel van arbeidsdeling en hiërarchische gezagscontrole arbeid met elkaar verbonden. Hier gaat het om de benutting van arbeid. Vanuit onze vraagstelling gaat het in deze beleidsarena dus om hoe de beschikbare arbeidskracht ten volle kan worden benut binnen een innovatiestrategie van een bedrijf;
- Op de *arbeidsmarkt* staan de vragers (bedrijven) en aanbieders (werkenden) van arbeid tegenover elkaar. De arbeidsmarkt vervult in het economisch proces een dubbele rol. Enerzijds fungeert de arbeidsmarkt als mechanisme met behulp waarvan arbeidskrachten worden gealloceerd over de verschillende productieve inzetmogelijkheden (allocatie van arbeidskrachten). Anderzijds fungeert de arbeidsmarkt als mechanisme voor de vaststelling van de prijs van arbeidskrachten (beloning of de voorwaarden waaronder iemand wordt tewerkgesteld). Vanuit onze vraagstelling gaat het hier dus om een verkenning van de mogelijke factoren in de allocatie van arbeidskrachten en de beloning van deze arbeidskrachten, die een stimulans of rem voor innovatie kunnen zijn.
- Voordat arbeidskrachten geruild kunnen worden op de arbeidsmarkt of productief kunnen worden ingezet, moeten ze ook een toeleidingsproces ondergaan. Door socialisatie moeten bepaalde waarde-oriëntaties, duidingspatronen en motivationele disposities worden geïnternaliseerd en door opleiding/onderwijs moeten arbeidskrachten worden gekwalificeerd tot een bepaald niveau van cognitief-praktische competenties. *Socialisatie en kwalificatieprocessen* voltrekken zich voor een groot deel vooraf in het onderwijs, maar ook tijdens arbeidsloopbaan wordt geleerd, o.a. door 'learning-by-doing' en 'training-on-the-job'. Deze beroepsgerichte vorming en opleiding vormt dus de derde beleidsarena van het arbeidsbestel.
- In een vierde en laatste arena staat het collectief overleg en onderhandelen tussen de vragers en aanbieders van arbeid centraal. Doelstelling daarbij is de processen die zich in de andere arena's voordien, aan bepaalde regels te binden. Deze regulerende arena is daarom van een secundaire orde. In deze arena worden voorwaarden vastgelegd voor de primaire arena's 'arbeidsorganisatie', 'arbeidsmarkt' en 'socialisatie/kwalificering'. In de VIONA-oproep wordt uitdrukkelijk gevraagd om aandacht te besteden naar innovatie-vriendelijke initiatieven vanuit deze arena van het sociaal overleg.

### 1.4 Een analyse in twee richtingen

Het is vervolgens belangrijk dat we in de gevraagde beleidsverkenning de band tussen innovatie en arbeid vanuit twee richtingen bekijken. Dit betekent dat we dus niet alleen op zoek moeten gaan naar literatuur, inzichten over hoe situaties, regels en initiatieven vanuit het arbeidsbestel een impact kunnen hebben op innovatie, maar ook omgekeerd hoe deze innovatie een impact heeft op arbeid en tewerkstelling. Dit is overigens een onderwerp dat traditioneel al meer aandacht heeft gekregen. Het gaat dan om volgende vragen die te maken hebben met de kwantiteit en de kwaliteit van de werkgelegenheid:

- vernietigt of creëert innovatie jobs (kwantitatieve vraagstelling)?
- welk type van jobs worden vernietigt of gecreëerd (kwalitatieve vraagstelling)?

Bij deze laatste vraag gaat dan specifieke aandacht uit naar hoe de arbeidsmarktallocatie verandert (i.h.b. naar kwalificatiesamenstelling) en hoe de loonstructuur daardoor verandert. In dit onderdeel van het rapport draaien we de rollen dus om en verkennen we de economische innovatiestrategie vanuit de geformuleerde

beleidsuitdagingen van het Vlaamse arbeidsmarkt beleid, namelijk werkzaamheidsgraad, evenredige participatie, levenslang leren en werkbaarheid.

## 2. Structuur van het expertenrapport

Met deze conceptuele startpunten en overwegingen in het achterhoofd kunnen we dus volgende structuur van het expertenrapport voorstellen:

1. Schets van het institutioneel-economisch kader en de verbanden tussen innovatie en arbeidsbestel van Vlaanderen vanuit de theorie mbt. sociale systemen van innovatie en productie (cf. brede systeembenadering van innovatie; Amable, Barré en Boyer, 1997; Amable, 2002).
2. Vanuit een 'enge' systeembenadering op innovatiebeleid een verkenning van beleidsarena's en –topics van het Vlaamse arbeidsbestel met als doelstelling een exploratie van de mogelijke remmende of stimulerende factoren.
3. Synthese van de inzichten over de mogelijke impact van innovatie-trends op de Vlaamse arbeidsmarkt.
4. Uitwerking van een aantal aandachtspunten voor een innovatievriendelijk arbeidsmarktbeleid en arbeidsvriendelijke innovatiebeleid.
5. Quick scan van een aantal 'goede' beleidspraktijken uit het buitenland die een antwoord trachten te bieden aan deze geformuleerde aandachtspunten.

Schematisch ziet dit plan van aanpak er als volgt uit (schema).

**Figuur 3** Plan van aanpak

Doelstelling	Stap in het expertrapport	Methode
Creatie van bewustzijn in elk beleidsdomein voor het andere domein	Vertaling van topics uit het innovatiebeleid naar onderwerpen gerelateerd aan arbeidsmarktbeleid	Theoretische uitwerking van een conceptueel kader dat het arbeidsbestel en zijn beleid integreert binnen een systeembenadering van innovatie
	Verzameling van bestaande inzichten over de arbeidsmarktopics nuttig vanuit een innovatieperspectief	Uitgebreid literatuuronderzoek, voortbouwend op ondernomen studie voor de Europese Commissie
	Impact van innovatie op arbeidsmarkt en toetsing van deze impact vanuit de beleidsdoelstellingen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid	Uitgebreid literatuuronderzoek, voortbouwend op ondernomen studie voor de Europese Commissie
Illustratie van enkele positieve verbanden	Korte presentatie van originele buitenlandse beleidspraktijken met bijzondere aandacht voor initiatieven van sociale partners (op subregionaal of sectoraal vlak)	Quick scan methodiek

Dit is dus het plan van aanpak voor het voorgestelde expertenrapport. Als leidraad doorheen alle delen wordt de basisopzet van een VIONA-expertenrapport gehanteerd, namelijk enerzijds een literatuursynthese brengen van de bestaande inzichten en anderzijds een onderzoeksagenda over de topic in kwestie samen te stellen.



Voor de quick scan zal gezien de beperkte middelen van een expertenopdracht ook alleen maar gebruik worden gemaakt van bestaande literatuur en documentatie. Voor de voorstelling van deze cases zouden we gebruik maken van volgende classificatiebox met bijhorende verwijzingen.

<b>NATIONAL SOCIAL PARTNERSHIP</b>			
<i>Country</i>	Ireland	<i>Agency</i>	National Economic and Social Council
The National Economic and Social Council is the central body of the Irish social partnership. Every three years it concludes a national agreement. Since 1967, this partnership between employers' organisations, trade unions and government has worked to create a competitive environment that attracts innovative economic activity. Subsequent to its establishment it became more involved in overseeing modernising innovation systems. The partnership involves a combination of consultation, negotiation and bargaining at national level. It depends on a shared understanding and a problem-solving approach designed to produce consensus. Over the years, the emphasis of the partnership has shifted from macro-economic consultation to a range of supply side policies. A range of initiatives with involvement of the social partners has been developed, which can be seen as influential within the broader institutional framework supporting the Irish innovation system: Technology Foresight Initiative; National Competitiveness Council; Expert Group on Future Skill Needs; National Centre for Partnership and Performance; Area Partnerships.			
<i>Reference</i>	www.nesc.ie		
<i>Keywords</i>	Macro-concertation supporting competitiveness and innovation		

Uit: Van Gyes (2003)

## Bibliografie

Amable, B. (1999), Institutional complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production, discussion paper, Berlin: WZB.

Amable, B. (2003), The Diversity of Modern Capitalism, Oxford: Oxford University Press.

Arnal, E., Ok, W. & Torres, R. (2001). Knowledge, work organisation and economic growth. Labour market and social policy – occasional papers no. 50. OECD, Paris.

Lundvall, B.-A. & Borrás, S. (1997). The globalising learning economy. Implications for innovation policy. Report based on contributions from 7 project under the TSER programme DGXII, Commission of the European Union.

Matusik, S.F. & Hill, C.W.L. (1998). The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage. in :Academy of Management Review, 23(4), p. 680–698.

Menezes-Filho N. & Van Reenen J. (2003). Unions and innovation: a survey of the theory and empirical evidence. In: J.T. Addison & C. Schnabel ed., International handbook of trade unions, Edward Elgar, Cheltenham, p. 293-334.

Navorra L. (2003). Industrial policy in the economic literature. Recent theoretical developments and implications for EU policy. European Commission, DG Enterprise, Enterprise papers nr. 12.

OECD (2002). Dynamising national innovation systems. OECD, Paris.

Rutherford, T.D. (2001). Opportunities and dilemmas : labour and regional innovation. Paper International workshop 'Innovation clusters and interregional innovation'. Kiel Institute of World Economics. Insitute of Regional Research and OECD, Kiel, November 12-13.

Storey, J. et al. (2002). Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. in : International journal of human resource management, 13(1), p. 1-18.

Tavistock Institute. Workplace Learning, Culture and Performance. Report for the Institute of Personnel and Development. London, 1999.

Van Gyes G., Industrial relations as a key to strengthening innovation in Europe, Innovation papers nr. 36, European Commission, Directorate-General for Enterprise, Luxembourg.

Wooseok, O. & P. Tergeist (2003), Improving Workers' Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, DELSA/ELSA/WD/SEM (2003) 10, Paris.

## **BIJLAGE 2: KORTE INHOUD STUDIE 'INDUSTRIAL RELATIONS AS A KEY TO STRENGTHENING INNOVATION IN EUROPE'**

Het doel van de studie was de impact van arbeidsverhoudingen op innovatie te verkennen. Op basis van secundaire literatuur en met behulp van het beleidskader van het Europese actieplan voor innovatie onderzoekt het rapport de diverse niveau's van de Europese systemen van arbeidsverhoudingen naar een mogelijke positieve bijdrage die ze kunnen leveren aan de innovatie van bedrijven. Deze positieve verbanden worden vervolgens geïllustreerd met een twintigtal originele praktijken uit de diverse EU-landen. Cases van positieve praktijken op bedrijfsniveau komen aan bod, net zoals initiatieven genomen op sector- of nationaal niveau door de sociale partners (vakbond, werkgeversorganisaties en overheid).

Het rapport construeert vervolgens een geïntegreerd model van innovatie-stimulerende arbeidsverhoudingen. De klemtoon ligt in dit model op de ontwikkeling van intensieve vormen van directe participatie voor werknemers in het bedrijf. Er is steeds meer empirisch bewijs dat deze 'high involvement' vormen van arbeidsorganisatie de innovatiekracht van een onderneming versterken. Een reeks cases in het rapport illustreren hoe de sociale partners op bedrijfs-, sector en nationaal niveau de verspreiding van zulke nieuwe vormen van arbeidsorganisatie kunnen stimuleren en begeleiden. Daarnaast wordt gewezen op de rol die sociale partners kunnen spelen in het bredere innovatiesysteem van een land. Tenslotte wordt daarbij gewezen op de verschillende startposities die de EU-landen in dit verband innemen. Zowel naar systeem als cultuur van arbeidsverhoudingen kennen diverse Europese gebieden een andere traditie van praktijken en regelgeving.

Het rapport is het resultaat van een beleidsstudie uitgevoerd voor de Europese Commissie. De studie is gefinancierd door het 'Innovation and Participation of SMEs' programma, dat deel uitmaakt van het Europese wetenschappelijk 5de kaderprogramma en dat wordt opgevolgd door de diensten van DG Enterprise. Voor het veldwerk kreeg het HIVA steun van onderzoekspartners uit Oostenrijk (FORBA), Denemarken (CASA) en Italië (IRES).