

Vakbondslidmaatschap in Nederland: nooit *serieus* over nagedacht!

Rien Huiskamp en Peter Smulders*

In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan vakbondslidmaatschap in Nederland en aan motieven om geen lid te worden. Aan het beeld over vakbondslidmaatschap dat sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw naar voren komt, zowel in nationaal als internationaal onderzoek, is weinig veranderd. De kans dat vrouwen, jongeren, niet-westerse allochtonen, deeltijders en tijdelijke krachten lid zijn is kleiner dan dat mannen, ouderen, autochtonen, voltijders en vaste krachten dat zijn. Niet alleen is het verloop onder leden van vakbonden hoog, vakbonden hebben ook moeite om niet-leden te bereiken: 40% denkt niet serieus over het lidmaatschap na. Voor het beleid is de vraag dus niet alleen hoe de leden vast te houden, maar ook hoe niet-leden aan te zetten tot nadenken over het lidmaatschap. Dit vraagt om marketingstrategieën naar onderscheidbare doelgroepen. Kijken we naar theoretische verklaringen, dan blijken zowel de *voice*-theorie als de *social custom*-theorie een substantiële bijdrage te leveren aan de verklaring van lidmaatschap en van niet-lidmaatschap. Deze theorieën concurreren dus niet met elkaar. Wel is het zo dat de steun voor de *voice*-theorie minder evident is, meer hypothesen in het kader van die theorie worden namelijk verworpen.

Trefwoorden: vakbondslidmaatschap, motieven voor niet-lidmaatschap, *voice*-theorie, *social custom*-theorie

Inleiding

Na een piek eind jaren 1970, zet begin jaren tachtig een daling in van het vakbondslidmaatschap en daarmee de organisatiegraad (i.c. het aandeel vakbondsleden in de werkende beroepsbevolking). Checchi & Visser (2005) spreken van een aanhoudende daling (*pattern persistence*) in vele Europese landen met enkele uitzonderingen (denk aan België). Nederland is bij uitstek een voorbeeld van een land met een aanhoudende daling. Lag de organisatiegraad in de periode 1950-1980 boven de 35%, later daalde deze van 28% naar 21% in 2008 (Van Cruchten & Kuijpers, 2009). Het vakbondslidmaatschap is daarbij een dynamisch proces geworden met een grote instroom en uitstroom van leden. Zo constateert Van den Putte (1995) dat in Nederland tegenover elke vijf leden die worden ingeschreven, vier leden worden uitgeschreven. De gemiddelde lengte van het lidmaatschap is vijf jaar en van de opzeggers is bijna de helft lid voor een periode van maximaal drie jaar. Vaona (2006) stelt een soortgelijke lengte (zes jaar) vast bij Italiaanse vakbonden. Het verloop van vakbondsleden is dramatisch toegenomen: een derde van het ledenbestand van de grote Italiaanse vakbondsconfederatie CGIL stroomt jaarlijks in en uit. Vrouwen, jongeren en deeltijders zeggen vaker op dan mannen, ouderen en voltijders, en zo wordt de scheefgroei in het ledenbestand versterkt (Van den Putte, 1995; Vaona, 2006). Uit analyses in Duitsland (Schnabel & Wagner, 2006) blijkt bovendien dat factoren, die de kans op lidmaatschap in 1980 groter maakten, in 2004

* Dr M.J. Huiskamp en Dr P.G.W. Smulders zijn verbonden aan TNO Kwaliteit van Leven, divisie Arbeid te Hoofddorp. De auteurs danken hun collega Dr E. de Vroome voor statistisch advies. Correspondentie-adres: rien.huiskamp@tno.nl

Dr P.G.W. Smulders is verbonden aan TNO Kwaliteit van Leven, divisie Arbeid te Hoofddorp.

een minder pregnante rol spelen. Traditionele determinanten van vakbondslidmaatschap, zoals werkzaam zijn in een voltijdbaan of het succesvol afgerond hebben van het leerlingstelsel, zijn minder relevant.

Veel onderzoek was gericht op de instroom, dus op het proces van lid worden. De toepassing van de *voice*-theorie (Hirschman, 1970; Freeman & Medoff, 1984) op de vakbeweging is lange tijd dominant geweest in het verklaren van het lidmaatschap van vakbonden, vooral in de Verenigde Staten (Hartley, 1992). Werknemers die ontevreden zijn met het salaris of zwaar, eentonig of gevaarlijk werk verrichten, willen hun ongenoegen en protest uiten. Ze zoeken een collectieve stem om sterker te staan tegenover de werkgever. Ze verwachten dat vakbonden als collectieve organisatie verbeteringen kunnen realiseren. Een uitzondering op de dominantie van de *voice*-theorie, ook internationaal gezien, vormt een reeks publicaties in Nederland over lid worden en lidmaatschap opzeggen als een individuele keuze in een participatieproces (Klandermans, 1986; Klandermans & Visser, 1995). Deze auteurs bouwen voort op onderzoek van de Nederlander Van der Vall (1963). De kans op lidmaatschap is, zo blijkt uit hun publicaties, het grootst direct na de eerste toetreding tot de arbeidsmarkt, bij de aanvang van de loopbaan. Als werknemers na de eerste toetreding niet snel lid worden, neemt de kans af dat ze dat later wel doen (Van Rij, 1995). Een uitwerking hiervan is de '*social custom*'- of sociale-gewoontetheorie (Visser, 2002; Checchi & Visser, 2005). Deze theorie gaat ervan uit dat een belangrijke verklaring voor niet-lidmaatschap ligt in de erosie van de norm, de gewoonte om vakbondslid te worden. Een werknemer die toetreedt tot de arbeidsmarkt in een omgeving (bedrijf, familie of buurt) waar vakbondslidmaatschap iets vanzelfsprekends is, zal sneller lid worden. Sociale verbanden met een hoge norm voor vakbondslidmaatschap zijn bijna geheel verdwenen.

Onderzoeksvragen en hypothesen

Waddington & Whitston (1997) spreken in de Britse situatie van de '*inability of unions to make contact with (...) potential members*.' De vraag is echter niet alleen of vakbonden moeilijk contact kunnen leggen met werknemers, maar of werknemers wel bereikt willen worden. Schnabel & Wagner (2005) benadrukken het belang van het zogenaamde '*never-membership*', het niet-lid (willen) worden (in Duitsland geschat op 54-59% van de werknemers). In dit artikel staan daarom twee vragen centraal:

- 1 Wat is de bijdrage van de *voice*-theorie en de *social custom*-theorie aan de verklaring van het lid worden van een vakbond?
- 2 Wat is de bijdrage van de *voice*-theorie en de *social custom*-theorie aan de verklaring van het niet lid (willen) worden?

Kans op lidmaatschap

Uit de literatuur blijkt dat ontevredenheid met het salaris samenhangt met een grotere kans op lidmaatschap (Kochan, 1980; Youngblood et al., 1984; Guest & Dewe, 1988; Kerr, 1990). Over de relatie tussen vakbondslidmaatschap en onzekerheid over het werk zijn de resultaten verdeeld. Steijn (2000) vond voor baanonzekerheid in Nederland geen verband voor de jaren 1992 en 1994, maar wel voor 1996. Van Vuuren (1990) vond geen verband voor Nederland, maar De Witte (2000) wel voor België en Guest

en Dewe (1988) voor het Verenigd Koninkrijk. Wij volgen de klassieke redenering dat baanonzekerheid de positie van de werknemer aantast en dat werknemers de bescherming van een vakbond zoeken (De Witte, 1999; Steijn, 2000). We volgen de klassieke redenering ook voor zware arbeidsomstandigheden en geestdodend werk.

Hypothese 1a: Deze luidt conform de voice-theorie dat werknemers

- die ontevreden zijn met hun salaris;
- die een grote reorganisatie meegemaakt hebben of baanonzekerheid ervaren;
- die in ploegdienst, onder gevaarlijke omstandigheden en onder hoge tijdsdruk werken;
- en die werken met beperkte autonomie of weinig variatie in het werk;

vaker vakbondslid zijn dan hun tegenpolen.

In het kader van het sociale-gewoonteperspectief kan worden opgemerkt dat steeds minder jongeren bij het betreden van de arbeidsmarkt lid van een vakbond worden. Het is bijvoorbeeld niet meer vanzelfsprekend dat collega's op het werk jongeren hierover aanspreken (Van Rij, 1995). Vergelijkend onderzoek in EU-landen geeft een wisselend beeld van de samenhang tussen etnische herkomst en organisatiegraad. Voor sommige landen gaat die op, voor andere niet (Schnabel & Wagner, 2005). We verwachten een hogere organisatiegraad onder autochtonen dan onder allochtonen, want het ligt in de verwachting dat klassieke overdrachtmechanismen en de vanzelfsprekendheid van lidmaatschap onder autochtonen groter zijn dan onder allochtonen. Bij een tijdelijke aanstelling is de toetreding tot de arbeidsmarkt ook van tijdelijke aard, en deze werknemers zullen in mindere mate direct aansluitend op het betreden van de arbeidsmarkt lid worden. Dezelfde redenering volgen wij voor vooral kleine deeltijders, welke slechts partieel toegetreden zijn tot de arbeidsmarkt. Ten slotte voegen we de aanwezigheid van een CAO toe. Als een organisatie onder een CAO valt, is ons vermoeden, dan wordt de werknemer meer geconfronteerd met de partijen die deze namens de werknemers afsluiten, de vakbonden.

Hypothese 1b: Deze luidt conform de sociale-gewoontetheorie daarom:

- oudere werknemers zijn vaker lid dan jongere;
- autochtone werknemers zijn vaker lid dan allochtone;
- werknemers met een vast dienstverband zijn vaker lid dan met een tijdelijk dienstverband;
- voltijders zijn vaker lid dan (kleine) deeltijders;
- werknemers in een bedrijf dat onder een CAO valt zijn vaker lid dan werknemers in een bedrijf zonder CAO.

Motieven om geen lid te worden

Wij hebben de niet-vakbondsleden gevraagd waarom zij geen lid zijn van de vakbond. Ongeveer 14% van de niet-leden geeft aan dat het lidmaatschap te duur is, zij voeren dus een prijsmotief aan. Respectievelijk 15% en 8% van de niet-leden zegt dat de vakbonden geen invloed (meer) hebben op hun arbeidsvoorwaarden of niet goed voor hun belangen opkomen. Dus 23% voert, in termen van Van den Putte (1995), een productmotief aan. De grootste groep, 42%, zegt dat ze nooit serieus over het vakbondslidmaat-

schap hebben nagedacht. Ten slotte geeft 21% van de niet-leden een 'andere reden' op.

De hypothesen over motieven voor niet-lidmaatschap spitsen wij toe op het meest genoemde motief, het nooit serieus over het vakbondslidmaatschap nagedacht hebben.

Hypothese 2a: Deze luidt, conform de voice-theorie: werknemers die ontevreden zijn met hun salaris, onder zware arbeidsomstandigheden werken, geestdodend werk verrichten en onzekerheid in het werk ervaren, noemen minder vaak het 'nooit serieus over nagedacht'-motief dan hun tegenpolen. Immers, ze denken na over de vraag of er een organisatie is, die hun belangen tot uitdrukking kan brengen. Ze zoeken of zijn op zoek naar een collectieve stem.

Hypothese 2b: Deze luidt, conform de sociale-gewoontetheorie: jongeren, allochtonen, werknemers met een tijdelijk dienstverband, (kleine) deeltijders en werknemers zonder een CAO noemen vaker het 'nooit serieus over nagedacht'-motief dan ouderen, autochtonen, werknemers met een vast dienstverband, voltijders en werknemers onder een CAO. Zij hebben een grotere kans niet met de vakbond in aanraking te zijn gekomen.

Methode

Om bovenstaande onderzoeksvragen te beantwoorden zijn analyses uitgevoerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2007. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een grootschalig periodiek onderzoek naar de arbeids-situatie van werknemers in Nederland. De versie 2007 is de vierde meting, na die van 2003, 2005 en 2006. De methodologie van de NEA is uitvoerig beschreven door Van den Bossche et al. (2008). De steekproef is getrokken uit het zogenoemde banenbestand van het CBS. In 2007 werd de NEA ingevuld door 22.759 werknemers van 15 tot 65 jaar (32,8% respons). Deze respons is gangbaar bij dit type steekproefonderzoek. De enquête kon zowel schriftelijk als via internet worden ingevuld. Circa 80% van de respondenten verkoos de schriftelijke variant en 20% de webversie. Omdat bij de steekproeftrekking het risico op selectiviteit vanwege non-respons niet volledig valt uit te sluiten, is in de NEA weging toegepast. Deze weging vond plaats op basis van geslacht, leeftijd, herkomst, bedrijfstak, regio, stedelijkheid en opleidingsniveau. De NEA-steekproef vormt een representatieve afspiegeling van het werkzame deel van de Nederlandse beroepsbevolking, exclusief zelfstandigen. Voor een uitgebreide bespreking van de inhoud en de kwaliteit van de NEA verwijzen we naar Van den Bossche et al. (2008).

De twee afhankelijke variabelen in het onderzoek zijn respectievelijk:

- 1 Bent u lid van een vakbond? (ja-nee);
- 2 Zo nee, waarom bent u geen lid van een vakbond? (De vijf mogelijke antwoorden: (a) ik vind het lidmaatschap te duur; (b) ik heb er nooit serieus over nagedacht om lid te worden; (c) vakbonden hebben geen invloed (meer) op mijn arbeidsvoorwaarden; (d) vakbonden komen niet goed op voor mijn belangen; (e) anders).

De onafhankelijke variabelen:

We komen tot de volgende indeling van de drie sets van voorspellers van lidmaatschap:

- 1 Acht voice-indicatoren: salarisontevredenheid, arbeidsomstandigheden (ploegen-dienst, gevaarlijk werk en werkdruk), twee taakkenmerken (gebrek aan autonomie

en gebrek aan variatie in het werk), reorganisatie meegemaakt hebbend en baan-onzekerheid;

- 2 Vijf social custom-indicatoren: leeftijd, herkomst, vaste versus tijdelijke dienst, aantal arbeidsuren, en of het bedrijf al dan niet een cao heeft;
- 3 Vier controlevariabelen: geslacht, opleiding, bedrijfsgrootte en private versus publieke sector.

Meer in concreto:

- 1 Salaristevredenheid (vanwege de wat scheve verdeling zijn de vijf antwoordcategorieën omgescoord tot drie: zeer ontevreden, gemiddeld tevreden, zeer tevreden);
- 2 Werkt u in ploegendienst? (regelmatig, soms, niet);
- 3 Moet u gevaarlijk werk doen? (regelmatig, soms, niet);
- 4 Werkdruk (gemiddelde score van vier vragen: moet u erg snel werken? moet u heel veel werk doen? moet u extra hard werken? is uw werk hectisch? Antwoordcategorieën: nooit, soms, vaak, altijd);
- 5 Autonomie in het werk (gemiddelde score van vijf vragen: kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? kunt u zelf uw werktempo regelen? moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? Antwoordcategorieën: ja meestal, ja soms, nee);
- 6 Werkvariatie (gemiddelde score van drie vragen: is uw werk gevarieerd? vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? vereist uw baan creativiteit? Antwoordcategorieën: nooit, soms, vaak, altijd);
- 7 Grote reorganisatie meegemaakt in laatste 12 maanden (niet-wel);
- 8 Baanonzekerheid (gemiddelde score op twee vragen: loopt u het risico om uw baan te verliezen? maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan? Antwoordcategorieën: ja, nee).
- 9 Leeftijd (15-64 jaar; samengevoegd tot drie categorieën: 15-24 jaar, 25-54 jaar en 55-64 jaar);
- 10 Herkomst (later toegevoegd door het CBS: autochtoon, westerse allochtoon resp. niet-westerse allochtoon);
- 11 Type arbeidscontract of dienstverband (vast voor onbepaalde tijd inclusief tijdelijk met uitzicht op vast versus tijdelijk voor bepaalde tijd, inclusief uitzendkracht, oproepkracht/invalkracht);
- 12 Aantal contracturen per week (resp. 0-16 uur per week, 17-32 uur per week, 33+ uur per week);
- 13 Bedrijf heeft een cao (ja, nee, weet niet);
- 14 Geslacht (man, vrouw);
- 15 Opleiding (samengevoegd tot drie categorieën: laag (= vbo), midden (havo-mbo) en hoog (hbo-wo);
- 16 Bedrijfsgrootte (de zes antwoordcategorieën in de vragenlijst samengevoegd tot twee: 1 t/m 9 personen resp. 10 of meer personen);
- 17 Bedrijfssector (elf bedrijfssectoren samengevoegd tot twee, namelijk private versus publieke sector; de laatste bestaande uit openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg);

Voor de herkomst en de psychometrische eigenschappen van de boven vermelde schalen (onder andere Cronbachs alfa's) wordt verwezen naar Van den Bossche et al. (2008).

Resultaten

Vakbondslidmaatschap

Tabel 1 biedt een overzicht van de resultaten van de logistische-regressieanalyse met de 'voorspellers' en al dan niet vakbondslidmaatschap als afhankelijke variabele. Met deze multivariate methode wordt steeds de invloed van de andere 'voorspellers' onder controle gehouden.

Om te beginnen is het relevant te vermelden dat gemiddeld 26% van de werknemers in de steekproef in 2007 vakbondslid is en 74% dus niet. Eerst behandelen we de variabelen voor de voice-theorie, daarna voor de social custom-theorie.

Salaristevredenheid en werkdruk spelen – tegen de verwachting in – geen rol. Het taakkenmerk gevarieerd werk is slechts licht relevant. Werknemers met een lagere autonomie in het werk zijn daarentegen wel vaker lid (28% versus 24%). Wat betreft zware arbeidsomstandigheden: werknemers die ploegendienst draaien en gevaarlijk werk hebben zijn vaker vakbondslid (36-47% versus 22-24%). De kenmerken die onzekerheid indiceren (het meemaken van een bedrijfsreorganisatie en baanonzekerheid) vergroten de kans op lidmaatschap (31-34% versus 24%). Hypothese 1a is derhalve bevestigd, behalve voor de variabelen salaristevredenheid, werkdruk en afwisselend werk.

In het kader van de social custom-theorie blijkt dat de leeftijd er sterk toe doet: ouderen zijn vaker lid dan jongeren, vooral de leeftijdscategorie 55-64 jaar, waarvan 40% lid is. De herkomst ligt genuanceerd: alleen werknemers met een niet-westerse herkomst zijn minder georganiseerd dan autochtone werknemers (23 versus 26%). Werknemers met werk met tijdelijke kenmerken (voor bepaalde tijd, uitzendkracht, oproep-/invalkracht) zijn veel minder vaak lid dan werknemers met een vaste baan (14%-27%). Ook het aantal contracturen per week speelt een grote rol: hoe meer uren, hoe groter de kans is op lidmaatschap (boven de 41 uur lijkt het tijdje een beetje te keren). Werknemers werkzaam in een organisatie zonder cao of die van het bestaan daarvan niet op de hoogte zijn, zijn minder georganiseerd (11-12% versus 29%). Hiermee is hypothese 1b bevestigd voor alle variabelen.

Wat betreft de controle variabelen kan nog worden opgemerkt dat mannen vaker lid zijn dan vrouwen (31 versus 20%), en werknemers in een groot bedrijf vaker dan in een klein bedrijf (27 versus 17%), en werknemers uit de publieke sector vaker dan die uit de private sector (32 versus 23%). Opleiding speelt geen significante rol bij het lid zijn van een vakbond.

Motieven om geen lid te zijn

Tabel 2 biedt de resultaten naar type variabelen. Zoals onder de tabel vermeld staat, zijn de vermelde percentages rijpercentages, ze tellen per rij op tot 100. Maar de toetsen en symbolen hebben betrekking op verticale (kolom-) vergelijkingen van de percentages. Ze zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat toets. Gemiddelden zijn getoetst met de t-toets. Het contrast is telkens: 'subgroep' versus 'overige cases'.

Tabel 1 Resultaat logistische regressie-analyse met vakbondslidmaatschap als afhankelijke variabele (0 = nee, 1 = ja, n = 19.554)

		N	% lid	Sign.	Exp(B)
Voice indicatoren					
Salaristevredenheid	Zeer ontevreden	982	27	Ref	
	Gemiddeld tevreden	17068	26	,506	1,054
	Zeer tevreden	1504	22	,140	,859
Ploegendienst	Ja, regelmatig	2345	37	Ref	
	Ja, soms	436	33	,000	,735
	Nee	16773	24	,000	,452
Gevaarlijk werk doen	Ja, regelmatig	666	47	Ref	
	Ja, soms	3291	36	,617	1,060
	Nee	15597	23	,000	,767
Werkdruk	Nooit	796	22	Ref	
	Soms	10560	25	,829	,980
	Vaak	7065	27	,562	,945
	Altijd	1133	27	,975	,996
Autonomie in het werk	Ja meestal	11834	24	Ref	
	Ja soms	6407	29	,000	1,362
	Nee	1313	27	,000	1,430
Gevarieerd werk	Nooit	741	20	Ref	
	Soms	5937	23	,602	1,056
	Vaak	10082	27	,046	1,231
	Altijd	2794	29	,007	1,348
Grote reorganisatie	Geen reorganisatie	16136	24	Ref	
	Vel reorganisatie	3418	34	,000	1,217
Werkonzekerheid	Nee	15210	24	Ref	
	Ja	4344	31	,000	1,416
Social custom indicatoren					
Leeftijd	15-24 jaar	2010	12	Ref	
	25-54 jaar	14773	25	,000	2,243
	55-64 jaar	2771	40	,000	4,467
Herkomstgroep	Autochtoon	17199	26	Ref	
	Westerse allochtoon	1401	25	,031	,871
	Niet-westerse allocht.	954	23	,000	,764
Arbeidscontract/dienstverband	Vaste dienst	18170	27	Ref	
	Tijdelijke dienst	1384	14	,000	,602
Aantal contracturen	0-16 uur per week	2170	13	Ref	
	17-32 uur per week	6394	24	,000	1,585
	33+ uur per week	10990	29	,000	1,861
Bedrijf heeft cao	Ja	16174	29	Ref	
	Nee	2407	11	,000	,370
	Weet niet	973	12	,000	,468
Controlevariabelen					
Geslacht	Man	9625	31	Ref	
	Vrouw	9929	20	,000	,627
Opleiding	Laag (≤vbo)	4038	27	Ref	
	Midden (havo-mbo)	8002	26	,384	,961
	Hoog (hbo-wo)	7514	25	,060	,904
Bedrijfsgrootte	1 t/m 9 personen	2471	17	Ref	
	10 of meer personen	17083	27	,000	1,234
Sector	Private sector	11775	23	Ref	
	Publieke sector	7779	32	,000	1,646

Tabel 2 Redenen waarom geen lid van een vakbond in procenten

	Lidmaat- schap te duur	Geen invloed op mijn arbeids- voor- waarden	Komt niet goed op voor mijn belangen	Nooit serius na- gedacht om lid te worden	Andere reden	Totaal %	Totaal N
Totaal	14	15	8	42	21	100	15.991
Voice indicatoren							
Salaristevreden- heid							
Zeer ontevreden	24 +	14	10	35 –	17 –	100	874
Gemiddeld tevreden	14	15	8 –	42 +	21	100	13645
Zeer tevreden	8 –	19 +	10	40	23	100	1328
Ploegendienst							
Ja, regelmatig	21 +	9 –	10 +	44	17 –	100	1609
Ja, soms	18	9 –	10	46	17	100	335
Nee	13 –	17 +	8 –	41	21 +	100	13480
Gevaarlijk werk doen							
Ja, regelmatig	20 +	15	16 +	33 –	16	100	409
Ja, soms	20 +	13 –	9	40	18 –	100	2483
Nee	13 –	16 +	8 –	42 +	21 +	100	12910
Werkdruk							
Nooit	15	14	4 –	41	27 +	100	792
Soms	14	14 –	7 –	44 +	21	100	8706
Vaak	14	18 +	10 +	40 –	19 –	100	5435
Altijd	16	21 +	12 +	30 –	20	100	897
Autonomie in werk							
Ja meestal	12 –	19 +	9 +	40 –	21	100	9524
Ja soms	16 +	11 –	8	45 +	20	100	5130
Nee	18 +	9 –	7	42	24 +	100	1159
Gevarieerd werk							
Nooit	16	9 –	6	42	26 +	100	794
Soms	14	14 –	7 –	45 +	20	100	5264
Vaak	14	17 +	9	41	20	100	7743
Altijd	13	18 +	11 +	37 –	21	100	2053
Grote reorgani- satie							
Geen reorganisatie	14 –	16	8 –	42	21 +	100	13179
Wel reorganisatie	16 +	14	12 +	40	19 –	100	2262
Baanonzekerheid							
Nee	13 –	15	8 –	43 +	21	100	12489
Ja	16 +	16	11 +	37 –	20	100	3353
Social custom indicatoren							
Leeftijd							
15-24 jaar	6 –	6 –	2 –	64 +	22	100	2245
25-54 jaar	15 +	16 +	9 +	40 –	20 –	100	11897
55-64 jaar	15	22 +	13 +	25 –	24 +	100	1850
Herkomstgroep							
Autochtoon	14	16 +	9 +	40 –	21	100	13327

	Lidmaat- schap te duur	Geen invloed op mijn arbeids- voor- waarden	Komt niet goed op voor mijn belangen	Nooit serieus na- gedacht om lid te worden	Andere reden	Totaal %	Totaal N
Westerse alloch- toon	12	16	8	43	22	100	1337
Niet-westerse allocht.	15	10 –	5 –	51 +	19	100	1327
Arbeidscontract							
Vaste dienst	14 +	16 +	9 +	41 –	20 –	100	14213
Tijdelijke dienst	9 –	10 –	4 –	51 +	27 +	100	1501
Aantal contrac- turen							
0-16 uur per week	11 –	11 –	3 –	47 +	28 +	100	2084
17-32 uur per week	16 +	12 –	6 –	46 +	20	100	4797
33+ uur per week	13	18 +	11 +	38 –	19 –	100	8908
Bedrijf heeft cao							
Ja	16 +	10 –	9 +	45 +	20 –	100	12042
Nee	5 –	42 +	6 –	24 –	24 +	100	2460
Weet ik niet	10 –	11 –	2 –	50 +	27 +	100	1186
Controlevaria- belen							
Geslacht							
Man	13	19 +	12 +	36 –	21	100	8199
Vrouw	15	12 –	5 –	48 +	21	100	7793
Opleiding							
Laag (≤ vbo)	17 +	11 –	7 –	42	23 +	100	4071
Midden (havo-mbo)	15 +	14 –	8	44 +	20 –	100	6985
Hoog (hbo-wo)	10 –	21 +	10 +	38 –	20	100	4857
Bedrijfs grootte							
1 t/m 9	11 –	19 +	5 –	41	24 +	100	2518
10 of meer	14 +	15 –	9 +	42	20 –	100	13098
Sector							
Private sector	12 –	18 +	8	40 –	21	100	11355
Publieke sector	19 +	8 –	9	45 +	20	100	4636

Percentages zijn rij-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraattest (verticale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' versus 'overige cases'. + of – = $p < .01$

Het prijsmotief (vakbondslidmaatschap is te duur) wordt gemiddeld door 14% van alle werknemers gegeven. Het wordt het meest gegeven door:

- werknemers die ontevreden zijn over hun salaris (24%);
- werknemers die in ploegendienst werken (21%);
- werknemers die gevaarlijk werk doen (20%);
- werknemers uit de publieke sector (19%),

en het minst door:

- jongeren (6%) en
- werknemers die in een bedrijf werken zonder cao (5%).

Het productmotief om geen lid te zijn van een vakbond wordt door respectievelijk 15% (vakbond heeft geen invloed op mijn arbeidsvoorwaarden) en 8% (vakbond komt niet goed op voor mijn belangen) van de werknemers gegeven. Bij wie speelt het product-

motief de grootste rol? Dit is bij mannen, ouderen, hoog opgeleiden, werknemers in vaste dienst en fulltimers. Dit lijken de geïnformeerde en geïnvolveerde werkenden in Nederland te zijn. Het productmotief wordt het minst als reden gegeven door vrouwen, jongeren, laag opgeleiden, tijdelijke werknemers en parttimers.

Het motief 'nooit serieus nagedacht om lid te worden' wordt gemiddeld in Nederland door een groot percentage werknemers gegeven (42%). Bovengemiddeld scoren op dit motief: jongeren (64%), niet-westerse allochtonen (51%), tijdelijke werknemers (51%), vrouwen (48%) en parttimers (47%). Ook bij werknemers die in een bedrijf werken met een cao komt dit motief bovengemiddeld voor (45%).

Hypothese 2a, toegespitst op het motief 'nooit serieus nagedacht om lid te worden' is verworpen voor gevarieerd werk, ploegendienst, meemaken van een grote reorganisatie en autonomie in het werk en bevestigd voor salaristevredenheid, werkdruk, gevaarlijk werk en baan zekerheid.

Hypothese 2b, toegespitst op het motief 'nooit serieus nagedacht om lid te worden' is verworpen voor aanwezigheid van een cao en bevestigd voor leeftijd, herkomst, arbeidscontract en aantal contracturen. Jongeren, allochtone werknemers van niet-westerse herkomst, tijdelijke medewerkers en deeltijders zeggen namelijk veel vaker dat ze nooit serieus over het vakbondslidmaatschap hebben nagedacht.

Conclusie en discussie

Het beeld dat voor het eerst halverwege de jaren tachtig van de vorige eeuw naar voren kwam, zowel in nationaal als internationaal onderzoek, is weinig veranderd. Toen kon de vakbeweging, het mannenbolwerk, de nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt zoals vrouwen, jongeren, allochtonen, werknemers met een tijdelijke dienstverband en deeltijders niet zo ver krijgen om lid te worden. Dat gaat nog steeds op, ondanks de extra wervingsinspanningen die vakbonden op dit punt sindsdien gepleegd hebben. Anno 2007 is de kans kleiner dat vrouwen, jongeren, niet-westerse allochtonen, deeltijders en tijdelijke krachten lid zijn dan mannen, ouderen, autochtonen, voltijders en vaste krachten.

Als we kijken naar motieven voor niet-lidmaatschap zien we enkele opvallende patronen. Een eerste patroon treffen we aan onder jongeren van 15-24 jaar, werknemers met een klein aantal contracturen en werknemers met een tijdelijk dienstverband. Zij vinden het vakbondslidmaatschap niet te duur, staan positief tegenover het product vakbond, maar denken er vaker niet serieus over na. Daartegenover is er een tweede patroon onder werknemers die het lidmaatschap duur vinden, relatief vaker serieus nagedacht hebben over lidmaatschap, maar negatief zijn over het product vakbond. Het zijn werknemers van 25-54 jaar en werknemers met een vaste aanstelling. Een derde patroon treffen we aan onder hoogopgeleiden en werknemers met veel autonomie in het werk. Zij vinden het lidmaatschap niet te duur, denken er vaker over na, maar twijfelen over het nut van het product vakbond in hun positie.

Stelden Klandermans & Visser (1995) reeds in de jaren negentig vast dat het probleem van de vakbond lag in het hoge verloop van leden, uit dit onderzoek blijkt dat de vakbond moeite heeft om werknemers te bereiken. Veel werknemers zijn geen lid omdat

ze niet serieus over het lidmaatschap nadenken. De vraag is dus niet alleen meer 'hoe hou ik mijn leden vast', maar ook vooral 'hoe zet ik niet-leden aan tot nadenken over lidmaatschap'. Het vraagt om marketingstrategieën naar onderscheidbare doelgroepen. De drie onderkende patronen vormen een leidraad:

- de werknemers in het eerste patroon, jongeren en meer kwetsbare groepen, zijn de *outsiders*. Ze hebben een latent positief beeld van de vakbeweging en de prijs lijkt niet doorslaggevend. De vakbonden moeten hen meer tot het nadenken over lidmaatschap aanzetten, maar het is de vraag is of zij wel echt van de kosten van het lidmaatschap op de hoogte zijn en daar alsnog van terugschrikken;
- de werknemers in het tweede patroon zijn de *insiders*, de middengroepen die al langer op de arbeidsmarkt vertoeven met een vaste aanstelling. Ze vinden het product vakbond niet (meer) relevant en vinden de prijs te hoog. Het is een kritische (of teleurgestelde?) groep, die wel over het lidmaatschap nadenkt en misschien te lokken is met een forse prijsverlaging of een meer op hen afgestemd vakbondsbeleid. Belangrijker is echter dat het product vakbond voor hen weer van betekenis wordt;
- de werknemers in het derde patroon zijn hogere groepen, werknemers met hoge opleiding en autonomie in het werk. Ze vinden het product vakbond minder relevant voor hun positie, maar de prijs speelt geen overwegende rol. Deze werknemers kunnen mogelijk lid worden als het algemeen maatschappelijk nut van vakbonden benadrukt wordt.

Kijken we naar theoretische verklaringen, dan blijken de voice-theorie en de social custom-theorie alle twee een substantiële bijdrage te leveren aan het verklaren van lidmaatschap en aan het motief om niet lid te worden. Ze zijn niet elkaars concurrent, een indruk die soms gewekt is. Wel is het zo dat de steun voor de voice-theorie minder evident is. Meer hypothesen in het kader van die theorie worden namelijk verworpen. De voice-theorie zegt dat werknemers met geestdodend werk, onzekerheid in het werk en ontevredenheid met het loon een 'stem' zoeken in de vakbeweging om hun belangen kenbaar te maken en te verdedigen. Wat betreft de kans op lidmaatschap blijkt dat werken in ploegendienst, onder gevaarlijke omstandigheden of in een taak met weinig autonomie (kenmerken van zware, ongeschoolde arbeid) deze kans bevordert, maar werken onder tijdsdruk en eentonig werk niet. Ervaren baanonzekerheid en het meemaken van een grote reorganisatie bevorderen eveneens – conform onze hypothese – de kans op lidmaatschap. Ontevredenheid met het salaris verhoogt de kans op lidmaatschap niet. Waarschijnlijk zien werknemers naast de vakbond andere mogelijkheden om 'voice' te geven aan hun wens voor een hoger salaris. Denk bijvoorbeeld aan een opleiding of het solliciteren naar een andere baan. Beter werk is moeilijker te realiseren dan een hoger salaris. Wat betreft de motieven voor niet-lidmaatschap blijkt dat werknemers die ontevreden zijn over het salaris, een hoge werkdruk kennen, gevaarlijk werk verrichten en baanonzekerheid ervaren vaker serieus nadenken over lid worden. Hun werksituatie leidt daartoe, kan men zeggen. Maar andere factoren, zoals ploegendienst en reorganisatie, spelen geen rol.

De social custom-theorie, begin jaren tachtig in Nederland ontwikkeld (Klandermans & Visser (1995), wordt in ons onderzoek bijna geheel bevestigd. Deze theorie zegt: de kans op lidmaatschap is het grootst direct na de eerste toetreding tot de arbeidsmarkt, bij de aanvang van de loopbaan. Als werknemers na de eerste toetreding niet snel lid worden, neemt de kans af dat ze dan later wel doen. Bovendien stelt Visser (2002): nieuwe toetreders komen in steeds mindere mate in een organisatie te werken waar

de norm is dat men lid wordt. En de kans dat nieuwe toetreders worden aangesproken op lidmaatschap is klein geworden. Zeker nu onder de midden- en hogere groepen personeel de mening heeft postgevat dat de vakbonden geen invloed (meer) hebben op hun arbeidsvoorwaarden en niet voor hun belangen opkomen. En zeker nu werknemers door verschuivingen in de beroepsbevolking steeds vaker werkzaam zijn in sectoren als de handel en de financiële en zakelijke dienstverlening. Al sinds haar opkomst in het begin van de twintigste eeuw heeft de vakbeweging in deze delen van de economie met een lage organisatiegraad te kampen. De industrie met homogene beroepsgroepen als drukkers, diamantbewerkers of metaalarbeiders, die bij de oprichting van de vakbonden voorop liepen, kent een lage kans op lidmaatschap.

Anno 2007 is de kans groter dat jongeren, niet-westerse allochtonen, deeltijders en tijdelijke krachten niet serieus hebben nagedacht over het lidmaatschap in vergelijking tot ouderen, autochtonen, voltijders en vaste krachten. Ze kijken de zaak (het lidmaatschap) langer aan, juist omdat ze er minder serieus over nadenken. Dat de aanwezigheid van een cao wel een grotere kans biedt op meer lidmaatschap (29% versus 11-12%), maar daarentegen vaker leidt tot minder serieus nadenken over lid worden (45% versus 24%), duidt er mogelijk op dat werknemers de cao als iets vanzelfsprekends ervaren, wat velen niet verder aanzet tot denken. Het is mogelijk een bevestiging van wat al sinds jaren in de literatuur (Olson, 1965; Chaison & Dhavale, 1992; Booth & Bryan, 2004) wordt aangeduid als het *free-riders*-probleem: werknemers kunnen gratis meeliften met de dienstverlening van de vakbonden. De vakbonden onderhandelen over een cao en de resultaten van die onderhandeling gelden door de wettelijke Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) voor alle werknemers in de bedrijven en sectoren die onder die cao vallen. Dus zonder contributie te betalen, krijgen niet-leden ook een loonsverhoging. Juist omdat ze het 'vakbondsproduct' verkrijgen zonder ervoor te betalen, denken werknemers niet serieus na over lid worden.

Wat betekent de kredietcrises anno 2009 voor het lidmaatschap en de ledenwerving? Kan de 'pattern persistence' van dalende en lage organisatiegraden van Checchi & Visser (2005) doorbroken worden? Recessies leiden meestal niet tot toename van het aantal leden, zoals bijvoorbeeld in Nederland tijdens de ernstige recessie van 1982/83. De eerste grote daling in de organisatiegraad in de jaren tachtig in Nederland liep parallel met de toenmalige sterk neergaande conjunctuur en toenemende werkloosheid. Economische neergang en stijgende werkloosheid leiden dus eerder tot een lagere dan een hogere organisatiegraad. Om te voorkomen dat de neergaande conjunctuur in 1992/1993 en de oplopende werkloosheid opnieuw een deuk in het ledenbestand zou slaan, nam de vakbeweging (met name de Industriebond FNV) het initiatief voor de 'van werk naar werk bemiddeling'. Op dit moment staat deze aanpak door toedoen van de vakbeweging opnieuw in het centrum van de aandacht. Bemiddeling van werk tot werk, zonder uitstoot van de arbeidsmarkt, was niet alleen beter voor de werknemers, maar ook voor het ledenbestand van de vakbonden. Hetzelfde geldt voor de deeltijd-WW, die recent geïntroduceerd is en bedoeld is om (massa)ontslag te voorkomen. Dit is niet alleen van belang voor het behoud van kansen op een baan, maar ook voor het behoud van de vakbeweging. De crisis biedt de vakbonden overigens nieuwe kansen. Zo wordt in de financiële sector de stijging van de topsalarissen gekoppeld aan de salarisstijging van het personeel. Dit betekent een versterking van de functie van de cao. Waar de afgelopen twintig jaar steeds meer groepen personeel (ook 'gewone' leidinggevenden en hoger opgeleiden) onder de werking van de cao uitkropen, wordt de cao nu

weer het referentiepunt voor de loonontwikkeling. Zo kan de vakbeweging weer meer van betekenis worden voor de arbeidsvoorwaarden van grote groepen werknemers.

Literatuur

- Booth, A. & Bryan, M. (2004). The union membership wage-premium puzzle: is there a free-rider problem? *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 75, 402-421.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de, & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden; methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Chaison, G. & Dhavale, D. (1992). The choice between union membership and free-riders status. *Journal of Labor Research*, VolXIII, 4, 13, 355-369.
- Checchi, D. & Visser, J. (2005). Pattern persistence in European trade union density; a longitudinal analysis 1950-1996. *European Sociological Review*, 21, 1-21.
- Cruchten, J. van & Kuijpers, R. (2009). *Organisatiegraad werknemers blijft dalen*. CBS Webmagazine, 23 september 2009.
- Freeman, R.B. & Medoff, J. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Guest, D. & Dewe, P. (1988). Why do workers belong to a trade union? A social psychological study in the UK electronics industry. *British Journal of Industrial Relations*, 26, 178-194.
- Hartley, J.F. (1992). Joining a trade union. In: J.F. Hartley & G.M. Stephenson (red.), *Employment relations: the psychology of influence and control over work* (pp. 163-183). Oxford: Blackwell.
- Hartley, J.F. & Stephenson, G.M. (eds.) (1995). *Employment relations*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice and loyalty: responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press (paper).
- Kerr, A. (1990). *Trade union recruitment in the public sector*. Unpublished MSC thesis. London: London School of Economics.
- Klandermans, P.J. (1986). Psychology and trade Union participation: joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 189-204.
- Klandermans, P.J. & Visser, J. (1995). *De vakbeweging na de welvaartstaat*. Assen: Van Gorcum.
- Kochan, T.A. (1980). *Collective bargaining and Industrial Relations*. Homewood, IL: Irwin.
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Putte, B. van den (1995). Uit de bond: bedanken als vakbondslid. In P.J. Klandermans & J. Visser, *De vakbeweging na de welvaartstaat* (pp. 87-182). Assen: Van Gorcum.
- Rij, C. van (1995). Naar de bond: vakbondslid worden en beroepsloopbanen. In P.J. Klandermans & J. Visser, *De vakbeweging na de welvaartstaat* (pp. 67-86). Assen: Van Gorcum.
- Schnabel, C. & Wagner, J. (2005). *Who are the workers who never joined a union? Empirical evidence from Germany*. IZA Discussion Paper no. 1658. Bonn: IZA.
- Schnabel, C. & Wagner, J. (2006). *The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany 1980-2004*. IZA Discussion Paper no. 2388. Bonn: IZA.
- Steijn, B. (2000). Zullen door werkloosheid bedreigde leden van de middenklasse toetreden tot de vakbond? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 136-146.
- Vall, M. van der (1963). *De vakbeweging in de welvaartstaat*. Meppel: Boom
- Vaona, A. (2006). *The duration of union membership: an empirical study*. Kiel Working Paper no. 1268. Kiel: Kiel Institute for World Economics.
- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40, 403-430.
- Vuuren, T. van (1990). *Met ontslag bedreigd: werknemers in onzekerheid over hun plaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU uitgeverij.
- Waddington, J. & Whitston, C. (1997). Why do people join unions in a period of membership decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35, 515-546.
- Witte, H. De (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of literature and some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- Witte, H. De (2000). Onzekerheid over de arbeidsplaats, attitudes t.o.v. de vakbond en vakbondslidmaatschap. Een exploratie van hun samenhang in België. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 119-135.

Youngblood, S.A., De Nisi, A.S., Molleston, J.L. & Mobly, W.K. (1984). The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image, and subjective expected norms on union voting intentions. *Academy of Management Journal*, 27, 576-590.