



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Vakbondslidmaatschap onder druk in Nederland, maar niet in België

de Beer, P.T.; Berntsen, L.E.

Publication date

2019

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. T., & Berntsen, L. E. (2019). Vakbondslidmaatschap onder druk in Nederland, maar niet in België. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(3), 255-274.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

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

Boom

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

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

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

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

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Vakbondslidmaatschap onder druk in Nederland, maar niet in België

Paul de Beer & Lisa Berntsen*

Dit artikel onderzoekt de achtergronden van dalend vakbondslidmaatschap. In het eerste deel wordt met behulp van een tijdreeksanalyse de daling van de organisatiegraad in Nederland verklaard. De dalende trend hangt samen met de werkgelegenheidsgroei, veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur, overheidsbeleid en cao-loonmatiging. Dat werkgelegenheidsgroei samengaat met een daling in organisatiegraad duidt erop dat degenen die toetreden tot de arbeidsmarkt – vooral jongeren – minder vaak lid worden dan degenen die al werkzaam zijn. Het tweede deel van dit artikel bespreekt daarom op basis van interviewmateriaal de strategieën die Belgische vakbonden hanteren om jongeren te werven. Belgische vakbonden slagen erin jongeren te werven en aan zich te verbinden door middel van gratis en gereduceerde lidmaatschapstarieven en door jongeren een eigen plek te geven binnen de verschillende niveaus van de vakbondsorganisatie en op de werkvloer. Gezien de hoge en relatief stabiele organisatiegraad van jongeren in België, zou de Nederlandse vakbeweging soortgelijke activiteiten moeten overwegen om de dalende trend in de Nederlandse organisatiegraad te keren.

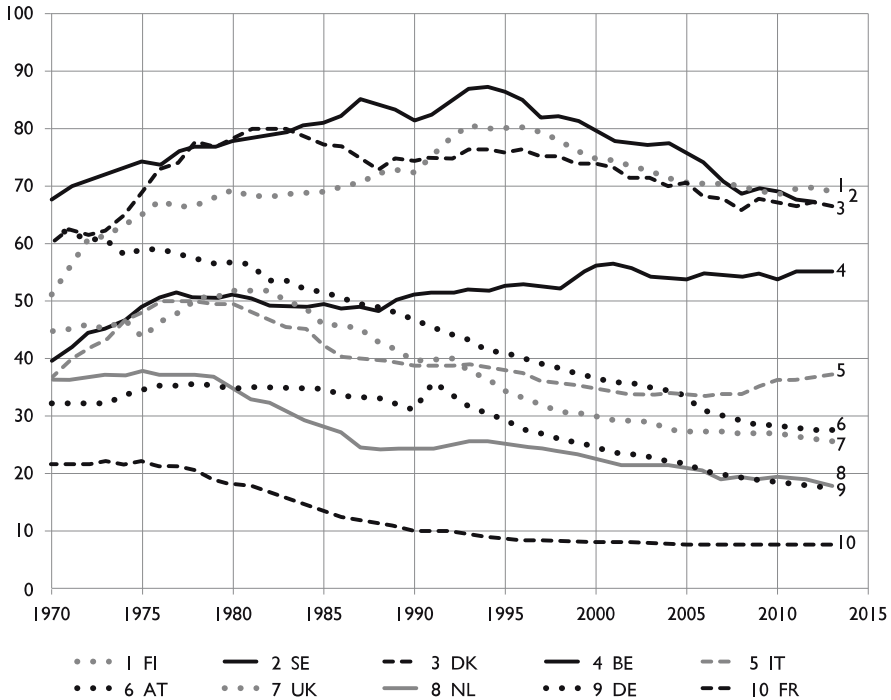
Inleiding

De positie van de vakbeweging staat in bijna alle rijke westerse landen onder druk. De belangrijkste indicator daarvoor is de trendmatige daling van de organisatiegraad, het percentage van de werknemers dat lid is van een vakbond. Figuur 1 toont de ontwikkeling van de organisatiegraad in een aantal Europese landen. Hoewel het niveau van de organisatiegraad sterk varieert, van 8% in Frankrijk tot 70% in Finland, is de trend sinds het midden van de jaren negentig vrijwel overall dalend. Nederland behoort tot de landen met de laagste organisatiegraad en de sterkste daling: een halvering van 37% in de tweede helft van de jaren zeventig naar 18% momenteel. De enige uitzondering op dit patroon vormt België, waar de organisatiegraad de afgelopen decennia juist licht is gestegen, van 50% in de jaren tachtig tot 55% momenteel.¹ Dit is reden om in dit artikel de dalende organisatiegraad in Nederland en de mogelijke verklaring daarvoor nader te onderzoeken.

Uit onze analyse blijkt dat werkgelegenheidsgroei leidt tot een daling van de organisatiegraad. Dit duidt erop dat degenen die toetreden tot de arbeidsmarkt,

* Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, en is tevens verbonden aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies-Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI) en de Burcht, Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging. E-mail: p.t.debeer@uva.nl. Lisa Berntsen is onderzoeker bij de Burcht en bij de Universiteit van Amsterdam, afdeling Publiekrecht.

jongeren met name, minder vaak lid worden dan degenen die zich al op de arbeidsmarkt bevinden. Dit is de reden om in het tweede deel van dit artikel nader in te gaan op Belgische vakbondsstrategieën om jongeren te werven. Gezien de hoge en relatief stabiele organisatiegraad van jongeren in België zou de Nederlandse vakbeweging soortgelijke activiteiten moeten overwegen om de dalende trend in de Nederlandse organisatiegraad te keren.



Figuur 1 *Organisatiegraad (% werknemers dat vakbondslid is) in een aantal Europese landen, 1970-2013 (ICTWSS database; Visser, 2015)*

Waarom is een dalend ledental een probleem voor vakbonden? Alle vakbonden zijn vrijwillige ledenorganisaties. Dit betekent dat zij hun activiteiten verrichten op basis van de bijdragen van individuele burgers die zich bij de vakbond aansluiten.² Het lidmaatschap is om drie redenen van belang voor vakbonden:

- 1 om tegenmacht te organiseren tegenover werkgevers (en soms de overheid);
- 2 om legitimiteit te verkrijgen;
- 3 om inkomsten te genereren waarmee zij hun activiteiten kunnen uitvoeren.

Geen van deze drie factoren – tegenmacht, legitimiteit en inkomsten – is uitsluitend van het ledental afhankelijk. Zo hangt tegenmacht – zoals het vermogen om een staking uit te roepen of een demonstratie te organiseren – meer af van het aantal actieve leden (of kaderleden) dan van het totale aantal leden.

Bovendien kunnen voor acties soms ook niet-leden worden gemobiliseerd (vergelijk Frankrijk). De mate van legitimiteit bij de werkgevers, bij de overheid en bij het grotere publiek hangt ook niet alleen af van het ledental of de organisatiegraad. Het gaat er vooral om dat vakbonden worden gezien als voldoende representatief voor de groep werkenden die zij zeggen te vertegenwoordigen. Een dalende organisatiegraad gaat echter vaak samen met een afnemende representativiteit, doordat 'nieuwe' groepen op de arbeidsmarkt (zoals jongeren, migranten, flexwerkers) (sterk) ondervertegenwoordigd zijn. De contributie van de leden vormt meestal de belangrijkste bron van inkomsten van vakbonden, maar zij kunnen ook inkomsten hebben uit andere bronnen, zoals bijdragen van de werkgevers of van de overheid of vergoedingen voor deelname aan paritaire organen (zoals in Nederland pensioen- en scholingsfondsen en de Sociaal-Economische Raad).

Ondanks deze alternatieven om tegenmacht, legitimiteit en inkomsten te verkrijgen, is het onwaarschijnlijk dat deze alternatieven voldoende compensatie kunnen bieden voor een dalend ledental om te voorkomen dat een vakbond op ten minste een van deze drie factoren terrein prijsgeeft. Bovendien kan verzwakking van elk van deze drie factoren zelf ook weer tot verder ledenverlies leiden. Als een vakbond minder tegenmacht kan organiseren en daardoor minder bereikt, wordt het minder aantrekkelijk om lid te worden. Ook een organisatie die legitimiteit verliest, zal minder gemakkelijk nieuwe leden aantrekken. En als een vakbond door dalende inkomsten zijn activiteiten of de dienstverlening aan leden niet op peil kan houden, kan dit tot verder ledenverlies leiden. Dit verklaart mede waarom zo weinig vakbonden erin slagen een dalende trend in het ledental om te buigen naar een stijgende trend.

Twee theoretische benaderingen van (dalend) vakbondslidmaatschap

Om het (dalend) lidmaatschap van vakbonden te verklaren, worden in de literatuur twee benaderingen gevolgd. De eerste benadering, vaak aangeduid als het *business cycle model*, zoekt de verklaring in macro-economische factoren, zoals de werkloosheid of loonontwikkeling (zie bijvoorbeeld: Disney, 1990). Deze benadering wordt vooral gevolgd bij de analyse van tijdreeksen van vakbondslidmaatschap. Wij hanteren deze methode in het eerste deel van dit artikel om de daling van het vakbondslidmaatschap in Nederland over de tijd te verklaren. De tweede benadering richt zich op motieven van individuele werkenden om al dan niet lid te worden van een vakbond en/of om vakbondslid te blijven (zie bijvoorbeeld: Daalder & Van Rij, 1996). Deze benadering volgen wij in het tweede deel van dit artikel om het hoge en relatief stabiele vakbondslidmaatschap onder jongeren in België te begrijpen.

In lijn met de eerste benadering zijn in het verleden meermalen tijdreeksanalyses uitgevoerd om de ontwikkeling van het ledental of de organisatiegraad van de vakbeweging te verklaren, zowel voor afzonderlijke landen als voor een combinatie van landen. De gangbare aanpak bij deze analyses is om de jaarlijkse verandering in het ledental of de organisatiegraad te verklaren uit verschillende factoren op nationaal niveau (zie bijvoorbeeld: Boeri, Brugiavini, & Calmfors, 2001; Checchi & Visser, 2005; Disney, 1990). Daarbij gaat het in de eerste plaats om economi-

sche factoren die fluctueren met de conjunctuur, zoals de groei van de werkgelegenheid, de werkloosheid, de inflatie en de inkomensontwikkeling. In de tweede plaats gaat het om indicatoren voor meer structurele veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals de verdeling van de werkgelegenheid over sectoren, het aandeel van deeltijdbanen, flexwerkers en zelfstandigen, en het aandeel hoogopgeleiden, vrouwen, jongeren en allochtonen in de beroepsbevolking. In de derde plaats kunnen politiek-institutionele factoren als verklarende variabelen in de analyse worden opgenomen. Te denken valt aan de politieke voorkeur van de bevolking (op een links-rechtsschaal), of aan de samenstelling van de Tweede Kamer of van het kabinet. Ook de overheidsuitgaven aan sociale zekerheid kunnen een verklarende factor zijn (als indicator voor de inkomensbescherming die de overheid biedt en die als substituut kan dienen voor bescherming door een vakbond). Verder valt te denken aan de inmenging van de overheid in de loonvorming (die de ruimte voor vrije onderhandelingen inperkt). In de vierde plaats kan het vakbondsbeleid zelf van invloed zijn op de ontwikkeling van het ledental. Enkele mogelijke indicatoren hiervoor zijn het aantal stakingen dat vakbonden organiseren, de stijging van de cao-lonen en het niveau waarop cao-onderhandelingen plaatsvinden. De laatste twee zijn uiteraard niet alleen afhankelijk van de vakbonden, maar ook van de werkgevers.

Eerdere tijdreeksanalyses hebben de volgende inzichten opgeleverd over de belangrijkste macrofactoren die het vakbondslidmaatschap c.q. de organisatiegraad beïnvloeden. Internationaal vergelijkende analyses laten zien dat twee factoren een groot deel van het structurele verschil in het niveau van de organisatiegraad tussen landen verklaren, namelijk vakbondsverantwoordelijkheid voor de werkloosheidsverzekering (het zogenaamde Gent-systeem) en vakbonds aanwezigheid op de werkvloer (Boeri et al., 2001, p. 33; Checchi & Visser, 2005). Beide factoren verklaren in belangrijke mate de hoge organisatiegraad in landen als Denemarken, Noorwegen, Zweden en België. Deze factoren bieden echter nog geen verklaring voor de trendmatige ontwikkeling van het ledental of de organisatiegraad over de tijd. Checchi en Visser (2005, p. 10) vonden dat zowel de groei als het niveau van de werkgelegenheidsgraad en van de werkloosheid een negatief effect hebben op de organisatiegraad. Een hoge(re) werkgelegenheid leidt tot een lagere organisatiegraad, doordat de ledenontwikkeling achterblijft bij de werkgelegenheids-groei. Een hoge(re) werkloosheid leidt eveneens tot een lagere organisatiegraad, doordat degenen die werkloos worden vaak hun lidmaatschap opzeggen. Ook een toename van de inflatie (dat wil zeggen: een accelererende prijsstijging) heeft volgens Checchi en Visser een negatief effect op de organisatiegraad. Ten aanzien van de structurele factoren zijn er aanwijzingen dat een kleiner werkgelegenheids-aandeel van de industrie en van de overheid, en een groter aandeel van mannen, flexwerkers en jongeren, gepaard gaan met een lagere organisatiegraad (Boeri et al., 2001, pp. 41-43; Checchi & Visser, 2005, p. 10). Voor de politiek-institutionele en de vakbondsvariabelen zijn de resultaten niet eenduidig. Checchi en Visser (2005) vonden een negatief effect van het percentage linkse zetels in het parlement en een positief effect van de mate van centralisatie van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en van de mate van coördinatie.

De laatste gepubliceerde tijdreeksanalyse van de ledenontwikkeling van de Nederlandse vakbeweging dateert van 1996. Van den Berg (1996, p. 63) analyseerde de jaarlijkse toe- of afname van het aantal vakbondsleden tussen 1947

en 1993. In haar analyse vond zij een significant positief effect op de ledenontwikkeling van de stijging van de reële lonen en van het aandeel van linkse partijen in de Tweede Kamer. Het aantal werklozen en de uitgaven aan sociale zekerheid (in % van het nationaal inkomen) hadden een negatief effect. In een eerdere analyse, die de periode 1948-1986 bestreek, vond Van den Berg (1995, p. 105) ook een significant positief effect van het aantal stakingen.

Omdat deze tijdreeksanalyses inmiddels behoorlijk gedateerd zijn, wordt in het eerste deel van dit artikel een nieuwe tijdreeksanalyse uitgevoerd, waarin ook gegevens van de laatste twintig jaar zijn opgenomen. Daarmee kunnen we nagaan of de ontwikkeling in de eerste decennia van de eenentwintigste eeuw overeenkomt met of afwijkt van die in de tweede helft van de twintigste eeuw.

In de tweede benadering van vakbondslidmaatschap richt de aandacht zich op individuele motieven om al dan niet vakbondslid te worden en, voor degenen die vakbondslid zijn, om lid te blijven dan wel het lidmaatschap op te zeggen. Vaak wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen een rationele-keuzebenadering en een interactionistische benadering (Daalder & Van Rij, 1996). Volgens de rationele-keuzetheorie maken mensen een rationele afweging tussen de kosten en baten van het vakbondslidmaatschap (Olson, 1965). De kosten bestaan voornamelijk uit de contributie die men als vakbondslid moet afdragen. De baten bestaan uit de individuele voordelen die het lidmaatschap kan bieden, zoals ondersteuning bij een conflict met de werkgever, juridische dienstverlening of kortingen op consumptiegoederen of verzekeringen. De collectieve opbrengsten van vakbondslidmaatschap, zoals cao-afspraken, wegen in deze theorie niet mee in de individuele afweging, omdat men hiervan ook profiteert als men geen vakbondslid is. Dit veroorzaakt het zogenaamde *lifters-* of *free-rider*-gedrag.

In de interactionistische benadering handelen potentiële vakbondsleden niet alleen op grond van hun eigenbelang, maar ook op grond van sociale druk of dwang. De keuze om vakbondslid te worden wordt in deze benadering beïnvloed door de geldende normen in iemands sociale omgeving: het kan daarbij zowel om familie als vrienden of collega's gaan. Vooral de invloed van de laatste groep lijkt groot. Veel vakbondsleden worden aan het begin van hun werkzame carrière vakbondslid.

Volgens het zogenaamde 'hordemodel' (*hurdle model*) wordt die keuze in de eerste plaats beïnvloed door de aanwezigheid van de vakbond (bijvoorbeeld in de vorm van kaderleden) op de werkvloer (de eerste horde) en vervolgens door afweging die de werknemer maakt om al dan niet lid te worden (de tweede horde) (Disney, 1990; Daalder & Van Rij, 1996). Die afweging kan zowel worden beïnvloed door de hierboven genoemde kosten en baten van lidmaatschap, als door de algehele houding van werknemers ten opzichte van vakbonden. De meeste studies vinden echter geen bewijs voor een veranderde houding van werknemers ten opzichte van vakbonden als verklaring voor de daling van vakbondslidmaatschap (Klandermanders & Visser, 1995). Volgens Waddington en Whitston (1997) verklaart in het VK vooral het feit dat de vakbond minder zichtbaar en bereikbaar is geworden voor potentiële leden de ledendaling.

In de wetenschappelijke literatuur worden verschillende redenen aangevoerd waarom de jonge generatie werknemers minder vaak lid wordt van een vakbond, die ten dele aansluiten bij de hierboven besproken benaderingen. Het afnemende lidmaatschap wordt toegeschreven aan (1) een toegenomen weerstand van

werkgevers ten opzichte van vakbonden, (2) de huidige arbeidsmarkt met gefragmenteerde loopbanen en een aaneenschakeling van tijdelijke en onzekere arbeidscontracten, en (3) de beperkte capaciteit en inzet van vakbonden om te verjongen, waardoor vakbonden vooral de belangen van oudere werknemers (lijken te) vertegenwoordigen (Hodder & Kretsos, 2015; Waddington & Kerr, 2002). Een laatste verklarende factor wordt gezien in (4) de houding van jongeren, die minder gemotiveerd zouden zijn om zich aan te sluiten bij vakbonden dan eerdere generaties. Zo laat onderzoek zien dat jongeren vooral vakbondslid worden wanneer het individuele voordeel voor hen daarvan duidelijk is en wanneer zij meer vakbondsleden in hun directe sociale omgeving hebben (De Witte, 1988; Gomez, Gunderson, & Meltz, 2002). Daarnaast blijkt dat veel jongeren simpelweg niet weten wat vakbonden doen en zich daarom niet aansluiten (Huiskamp & Smulders, 2010; Waddington & Kerr, 2002). Hoewel het voor vakbonden lastig is om de houding van werkgevers te beïnvloeden en hun directe invloed op veranderingen op de arbeidsmarkt beperkt is, zijn de andere twee factoren, verjonging van de vakbondsorganisatie en contact met jongeren, wel degelijk aspecten waar vakbonden direct iets aan kunnen doen. In het tweede deel van dit artikel kijken we daarom wat de vakbonden in België ondernemen om jongeren te bereiken en te betrekken bij de vakbond.

Data en methoden

Voor de tijdreeksanalyse wordt gebruikgemaakt van geaggregeerde, nationale gegevens over vakbondslidmaatschap in Nederland in de periode 1950-2017, en een reeks macro-economische, politiek-institutionele en arbeidsverhoudingenindicatoren op nationaal niveau.

De afhankelijke variabele vakbondslidmaatschap kan op verschillende manieren worden geoperationaliseerd. Allereerst kan worden gekozen voor het totale aantal vakbondsleden en voor het aantal werkzame vakbondsleden. Aangezien een groeiend aandeel van het ledenbestand van vakbonden uit gepensioneerden bestaat, komt de trendmatige ontwikkeling van beide niet precies overeen. Vanuit het oogpunt van tegenmacht en legitimiteit van de vakbonden is het aantal werkzame leden het meest relevant. Vervolgens kan het aantal leden van de vakbonden gezamenlijk worden geanalyseerd of het ledental van afzonderlijke vakcentrales, in het bijzonder de twee grootste, de FNV (tot 1975 NVV en NKV) en het CNV. Als laatste kan onderscheid worden gemaakt tussen het ledental zelf en de organisatiegraad, dat wil zeggen het aantal werkzame leden³ als percentage van de afhankelijke beroepsbevolking (werknemers plus werklozen). Zoals gezegd analyseren we de jaarlijkse mutatie van het ledental (in procenten) en van de organisatiegraad (in procentpunten). Als onafhankelijk variabelen nemen we een reeks macrovariabelen op, te weten:⁴

- afhankelijke beroepsbevolking;
- aantal werknemers;
- werkloosheidspercentage;
- inflatie;

- aandeel primaire + secundaire sector in de werkgelegenheid (landbouw, visserij, delfstoffenwinning, industrie, bouwnijverheid);
- aandeel overheid + zorg in de werkgelegenheid;
- aandeel voltijdbanen in de werkgelegenheid;⁵
- aandeel vaste banen in de werkgelegenheid;
- aandeel vrouwen in de werkgelegenheid;
- cao-loonstijging;
- reële cao-loonstijging (cao-loonstijging gecorrigeerd voor inflatie);
- aantal stakingen per 100.000 werknemers;
- aantal verloren dagen door stakingen per 100.000 werknemers;
- dominant niveau voor cao-onderhandelingen (van 1 = op ondernemingsniveau, tot 5 = op centraal niveau);
- mate van overheidsinterventie in de loonvorming (van 1 = geen interventie, tot 5 = directe inmenging in de vorm van een maximum loonstijging of verbod op collectieve onderhandelingen);
- akkoord tussen overheid en sociale partners over maximering van de loonstijging (0 = nee, 1 = ja);
- ingreep van de overheid in de loonvorming (0 = nee, 1 = ja);
- ingreep van de overheid in de loonvorming bij de overheid (0 = nee, 1 = ja);
- aandeel van de socialezekerheidsuitgaven in het bbp;
- aandeel van linkse partijen in de Tweede Kamer.

Alle variabelen zijn beschikbaar voor de jaren 1950-2017, zodat we analyses kunnen uitvoeren op 67 waarnemingen.⁶ Van alle variabelen met uitzondering van de beroepsbevolking, het aantal werknemers en de politiek-institutionele factoren, wordt zowel het niveau als de jaarlijkse mutatie in de regressieanalyses opgenomen. Daarnaast worden alle variabelen ook met een jaar vertraging opgenomen, om te onderzoeken of zij met enige vertraging doorwerken in het ledental of de organisatiegraad. Om het aantal vrijheidsgraden van de analyse niet al te zeer te beperken wordt een stapsgewijze regressieprocedure gevolgd, waarbij in iedere stap de variabele die het meest significant samenhangt met de residu uit de vorige stap wordt toegevoegd, tot er geen variabelen meer zijn met een significantie boven 90%.

De kwalitatieve analyse van de wijze waarop Belgische vakbonden jongeren aan zich proberen te binden in het tweede deel van dit artikel is gebaseerd op een nog te publiceren onderzoek naar vakbondswerk ten aanzien van jongeren in België. Voor dit onderzoek is literatuurstudie verricht en zijn interviews afgenomen met een zevental vertegenwoordigers van de drie representatieve Belgische vakbonden, het christelijke ACV, het socialistische ABVV en de liberale ACLVB, die zich bezighouden met jongerenthema's.⁷ Hoewel de Belgische vakbonden veel jonge medewerkers inzetten op jongerenthema's, zijn er ook oudere vakbondsvertegenwoordigers die worden ingezet op dit terrein.

Wat verklaart de dalende organisatiegraad in Nederland?

We presenteren hier allereerst de resultaten van de regressies van de mutatie van het aantal werkzame vakbondsleden (totaal en FNV en CNV afzonderlijk)

en van de organisatiegraad (idem). Tabel 1 toont de resultaten voor de analyse van de mutatie van het aantal werkzame leden. Voor zowel het totale aantal werkzame vakbondsleden als voor de ledenaantallen van FNV en CNV geldt dat de verandering in een bepaald jaar sterk wordt beïnvloed door de verandering in het voorgaande jaar. Er is dus sprake van padafhankelijkheid (of hysteresis), waarbij een eenmaal ingezette trend de neiging heeft zich voort te zetten. Dit is slecht nieuws voor de vakbonden, want het betekent dat als het ledental begint te dalen, het moeilijk is deze daling weer om te buigen naar een stijging.

Tabel 1 Tijdsreeksanalyse van de jaarlijkse mutatie (in %) van het aantal werkzame leden van de vakbeweging en van FNV en CNV afzonderlijk (1950-2017)

| | Totaal | FNV | CNV |
|--|---------------|------------|------------|
| Constante | -3,11*** | -2,67*** | -2,42** |
| Mutatie ledental (%) (-1 jaar) | 0,36*** | 0,28*** | 0,26** |
| Mutatie aantal werknemers (%) | 0,41*** | | |
| Mutatie aandeel primaire + secundaire sector (%-punten) | 1,25** | | |
| Mutatie aandeel vrouwen (%-punten) | | 3,98*** | |
| Mutatie socialezekerheidsquote (%-punten) (-1 jaar) | -0,94*** | -1,50*** | |
| Looningreep door overheid (l = ja) | | -1,31** | |
| Dominant niveau van loononderhandelingen (1-5) | 0,75*** | | |
| Mutatie cao-loon (%) (-1 jaar) | 0,16*** | | |
| Aantal stakingen per 100.000 werknemers (5-jarig voortschrijdend gemiddelde) | | 2,83*** | |
| Dummy voor uittrekking ACP uit CNV in 2012 | | | -2,03*** |
| Gecorrigeerde R ² | 0,66 | 0,50 | 0,42 |

*** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

Van de conjuncturele factoren heeft alleen de groei van het aantal werknemers een significant effect op het ledental van de vakbonden. Groei van het aantal werknemers met 1% vertaalt zich in een groei met 0,41% van het aantal vakbondsleden. Ook dit is geen goed nieuws voor vakbonden, want het betekent dat de ledengroei fors achterblijft bij de werkgelegenheidsgroei, waardoor de organisatiegraad daalt als de werkgelegenheid groeit (zie hierna). Bij de FNV en het CNV afzonderlijk is het effect van de groei van het aantal werknemers niet significant, wat inhoudt dat zij feitelijk niet profiteren van een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Twee structurele kenmerken van de werkgelegenheid zijn ook van invloed op de ledenontwikkeling. Een groeiend aandeel van de primaire en secundaire sector in de totale werkgelegenheid resulteert in een groter ledental. Dit wordt verklaard door het feit dat de vakbeweging haar basis in sterke mate heeft in de 'traditionele' sectoren: landbouw, delfstoffenwinning, industrie en bouwnijverheid. Aangezien de werkgelegenheid in deze sectoren op langere termijn krimpt, is dit opnieuw slecht nieuws voor de vakbonden. Het werkgelegenheidsaandeel van de

overheid en de zorg heeft geen significant effect, ondanks dat de organisatiegraad in de publieke sector relatief hoog is.⁸

Hiernaast heeft een groeiend aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking een sterk positief effect op het ledental van de FNV. De FNV slaagt er dus relatief goed in om de groeiende groep vrouwen op de arbeidsmarkt aan zich te binden. Deze structurele verandering in de beroepsbevolking versterkt de relatieve positie van de FNV, terwijl er bij het CNV geen significant effect wordt gevonden. Twee politiek-institutionele aspecten zijn ook van invloed op het aantal vakbondsleden. Een stijging van de socialezekerheidsquote – het aandeel van de socialezekerheidsuitgaven in het bruto binnenlands product – heeft een negatief effect op de totale ledenontwikkeling en op die van de FNV. Dit effect duidt er mogelijk op dat werknemers van de vakbonden verwachten dat zij compensatie bieden tegen bezuinigingen op de sociale zekerheid, hetzij doordat zij druk op de overheid uitoefenen om de sociale zekerheid te verbeteren, hetzij doordat vakbonden proberen in de cao-onderhandelingen de bezuinigingen te compenseren (denk aan de ‘reparatie van het WAO-gat’ in de jaren negentig of de ‘herverzekering van het derde WW-jaar’ in de afgelopen jaren). Aangezien de socialezekerheidsquote vanaf het midden van de jaren tachtig fors is gedaald, heeft deze factor juist een positief effect gehad op de ledenontwikkeling van de vakbeweging.⁹

In jaren waarin de overheid ingreep in de loonvorming, daalde het ledental van de FNV significant meer dan in andere jaren. Blijkbaar vinden (potentiële) FNV-leden dat vakbondslidmaatschap minder nut heeft als de overheid de maximale loonstijging bepaalt. Aangezien de overheid sinds het Akkoord van Wassenaar in 1982 niet meer in de lonen heeft ingegrepen, heeft dit de ledenontwikkeling van de FNV sindsdien echter niet meer negatief beïnvloed.

Ten slotte hebben ook enkele aspecten van de collectieve arbeidsverhoudingen (waaronder de strategie van de vakbeweging) een significante invloed op de ledenontwikkeling. Naarmate de loononderhandelingen op een hoger niveau plaats vinden, neemt het ledental sterker toe. Aangezien er in Nederland in de periode sinds 1950 een beperkte decentralisatie van de onderhandelingen heeft plaats gevonden,¹⁰ heeft deze factor een negatief effect gehad op de ledenontwikkeling.

Een sterkere stijging van de cao-lonen heeft, met een jaar vertraging, een positief effect op de ledenontwikkeling: 1% extra loonstijging levert gemiddeld 0,16% meer leden op. Dit suggereert dat werknemers eerder lid worden van een vakbond als zij zien dat deze erin slaagt een hogere loonstijging te realiseren. Dit duidt erop dat werknemers niet alleen lid worden uit direct eigenbelang – ook niet-leden profiteren immers van een loonstijging – maar ook vanwege het collectieve belang van een sterke vakbond. De zeer gematigde loonontwikkeling sinds het Akkoord van Wassenaar heeft dus geen gunstig effect gehad op de ledenontwikkeling. Aangezien de cao-lonen in de jaren vijftig tot en met zeventig gemiddeld met 8% per jaar stegen en sindsdien nog slechts met 2%, kan dit een afname van het ledental met circa 1% per jaar verklaren.

Tot slot zien we een positief effect van het gemiddelde aantal stakingen in de voorgaande vijf jaar op de ledenontwikkeling van de FNV. Omdat het relatieve aantal stakingen in de periode 1950-2017 fors is afgenomen (van ca. 2,5 per 100.000 werknemers in de jaren vijftig tot ca 0,3 sinds 2000), verklaart dit een

sterke terugval in de ledenontwikkeling. Bij het CNV is in de analyse verder nog een correctiefactor opgenomen voor het feit dat in 2012 politiebond ACP uit het CNV is getreden.

Bij zowel de cao-loonstijging als het aantal stakingen is het aannemelijk dat deze factoren niet alleen van invloed zijn op het ledental van de vakbeweging, maar dat het ledental van de vakbeweging ook weer van invloed is op deze factoren. Als een vakbond leden wint, zal hij mogelijk eerder stakingen (durven) uitroepen en hogere looneisen weten te realiseren. Hoewel de cao-loonstijging in de analyse betrekking heeft op die in het voorgaande jaar en het aantal stakingen het gemiddelde over de voorafgaande vijf jaar betreft, is het toch niet uit te sluiten dat hier sprake is van omgekeerde causaliteit. Om deze mogelijkheid te onderzoeken, zijn beide variabelen vervangen door een instrumentele variabele. Deze instrumentele variabelen zijn geconstrueerd door de cao-loonstijging en het aantal stakingen te regresseren op een aantal variabelen die niet (direct) van invloed zijn op of beïnvloed worden door het ledental, te weten de inflatie, het werkloosheidspercentage en de volumegroei van het bbp in geval van de cao-loonstijging en het aandeel van de overheid en de zorgsector in de werkgelegenheid, het werkloosheidspercentage, de mate van overheidsinterventie in de loonvorming en het aandeel vaste banen in de totale werkgelegenheid in geval van stakingen. Vervolgens worden de geschatte waarden van deze instrumentele variabelen in de regressievergelijkingen opgenomen. De cao-loonstijging blijkt in dat geval geen significant effect meer te hebben op de totale ledenontwikkeling en het aantal stakingen heeft geen significant effect meer op de FNV-ledenontwikkeling. In het laatste geval worden bovendien de coëfficiënten van de mutatie van het aandeel vrouwen en van een loonmaatregel insignificant. Hoewel hieruit niet zonder meer kan worden geconcludeerd dat het causale verband van ledental naar cao-loonstijging en stakingen loopt in plaats van omgekeerd (het is namelijk mogelijk dat beide variabelen niet goed geïnstrumenteerd zijn), laat deze gevoeligheidsanalyse wel zien, dat men terughoudend dient te zijn om uit het voorgaande te concluderen dat meer stakingen en hogere effectieve looneisen tot ledenwinst leiden.

Tabel 2 geeft de resultaten van de analyses van de verandering van de organisatiegraad. In nog sterkere mate dan bij het ledental is hier sprake van padafhankelijkheid. Ieder procentpunt stijging (of daling) van de organisatiegraad in het voorgaande jaar leidt tot ongeveer een halve procentpunt stijging (of daling) in het lopende jaar.

Van de conjuncturele factoren heeft nu de afhankelijke beroepsbevolking een significant negatief effect op de totale organisatiegraad. Dit is een logisch gevolg van het hiervoor geconstateerde feit dat groei van het aantal werknemers zich slechts ten dele vertaalt in ledenaanwas. Het aandeel van de leden in de afhankelijke beroepsbevolking, ofwel de organisatiegraad, neemt dan onvermijdelijk af. Van de structurele factoren zien we opnieuw een (marginaal significant) positief effect van de verandering in het werkgelegenheidsaandeel van de primaire + secundaire sector, zij het dat dit effect, anders dan bij het ledental, niet langer significant is voor de FNV. We vinden daarnaast een (marginaal significant) negatief effect van de verandering in het aandeel voltijdbanen op de organisatiegraad van het CNV. Dit effect zou betekenen dat het CNV profiteert van de groei van deeltijdwerk. Het effect lijkt echter niet robuust te zijn. Bij kleine

wijzigingen in de specificatie van het model is deze coëfficiënt niet langer significant, dus waarschijnlijk gaat het om een toevallige samenhang (*spurious correlation*).

Tabel 2 *Tijdreeksanalyse van de jaarlijkse mutatie (in %-punten) van de organisatiegraad van de vakbeweging en van FNV en CNV afzonderlijk (1950-2017)*

| | Totaal | FNV | CNV |
|--|---------------|------------|------------|
| Constante | -0,24*** | -0,09** | -0,07** |
| Mutatie organisatiegraad (%-punten) (-1 jaar) | 0,46*** | 0,58*** | 0,73*** |
| Mutatie afhankelijke beroepsbevolking (%) | -0,15*** | | |
| Mutatie aandeel primaire + secundaire sector (%-punten) | 0,22* | | |
| Mutatie aandeel voltijdbanen (%-punten) | | | -1,71* |
| Mutatie socialezekerheidsquote (%-punten) (-1 jaar) | -0,41*** | -0,13*** | |
| Looningreep bij de overheid (1 = ja) | -0,21*** | | |
| Mutatie cao-loon (%) (-1 jaar) | 0,05*** | | |
| Aantal stakingen per 100.000 werknemers (5-jarig voortschrijdend gemiddelde) | 0,33*** | | |
| Dummy voor uittrekking ACP uit CNV in 2012 | | | |
| Gecorrigeerde R ² | 0,72 | 0,47 | 0,23 |

*** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

Bij de politiek-institutionele factoren vinden we opnieuw een sterk negatief effect van de socialezekerheidsquote op de totale organisatiegraad en op de organisatiegraad van de FNV. Aangezien de socialezekerheidsquote aanvankelijk steeg van 5% in 1950 naar 20% in 1983 om daarna weer te dalen naar rond de 10%, heeft zij tot 1983 de organisatiegraad fors gedrukt (met circa 6 procentpunten) en daarna juist gestimuleerd (met circa 4 procentpunten).

Een loonmaatregel bij de overheid heeft een negatief effect op de totale organisatiegraad, terwijl een sociaal akkoord met een clause over een maximale loonstijging de organisatiegraad van het CNV negatief beïnvloedt. Dit laatste effect is echter slechts marginaal significant en mogelijk niet robuust. Niettemin bevestigen deze uitkomsten dat werknemers vakbondslidmaatschap minder nuttig lijken te vinden als er geen sprake is van vrije loonvorming.

Tot slot blijken opnieuw twee aspecten van de vakbondsstrategie een significant effect te hebben. Zowel een sterkere stijging van de cao-lonen als meer stakingen in de afgelopen vijf jaar resulteren in een hogere totale organisatiegraad. Deze effecten zijn echter niet significant bij de FNV en het CNV afzonderlijke.

Ook in dit geval onderzoeken we de mogelijkheid van omgekeerde causaliteit in geval van de cao-loonstijging en het aantal stakingen door deze variabelen te vervangen door instrumentele variabelen. Hierbij maken we gebruik van dezelfde verklarende variabelen als in de analyse van de ontwikkeling van het ledental (zie hierboven). Het effect van stakingen blijkt niet meer significant te zijn als deze worden vervangen door een instrumentele variabele, zodat hier sprake lijkt van een omgekeerd causaal verband: meer leden leiden tot meer stakingen in

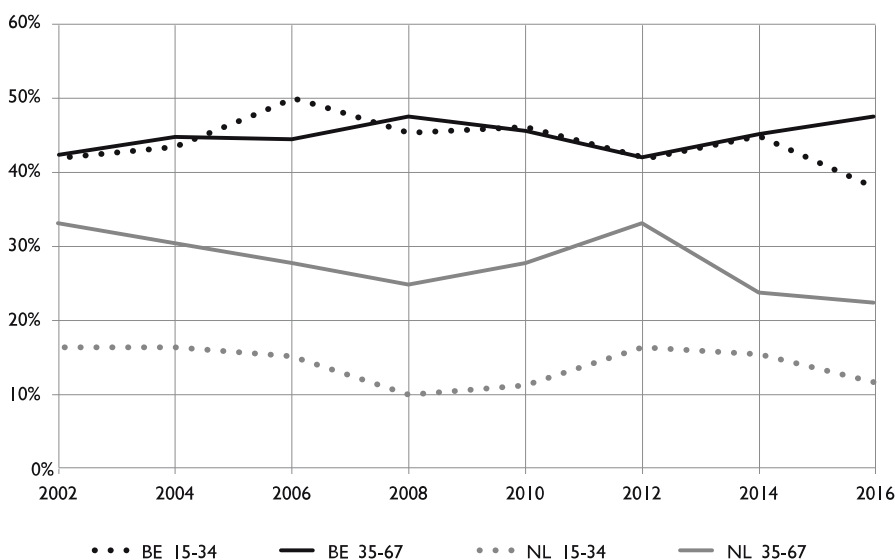
plaats van omgekeerd. Het effect van de cao-loonstijging blijft echter wel sterk significant en van gelijke grootte als deze wordt vervangen door een instrumentele variabele. We concluderen daarom dat er daadwerkelijk een positief effect uitgaat van een sterkere cao-loonstijging op de organisatiegraad van de vakbeweging. De afname van de gemiddelde jaarlijkse cao-loonstijging na 1980 met circa 6% zou dus hebben bijgedragen aan een daling van de organisatiegraad met circa 0,3 procentpunt per jaar. Dit duidt erop dat als vakbonden hogere looneisen weten om te zetten in hogere contractuele loonstijgingen, dit een belangrijke bijdrage zou leveren aan het verhogen van hun organisatiegraad.

Samenvattend blijkt de dalende trend in de organisatiegraad van de Nederlandse vakbeweging deels te worden verklaard door de werkgelegenheidsgroei, deels door veranderingen in de structuur van de werkgelegenheid (in het bijzonder de krimp van het aandeel van de primaire plus secundaire sector, terwijl de groei van het aandeel vrouwen bij de FNV enige compensatie biedt), deels door overheidsbeleid, waarbij bezuinigingen op de sociale zekerheid gunstig zijn voor de ledenontwikkeling maar looningrepen ongunstig, en deels door de al decennia voortdurende matiging van de cao-lonen. Vooral de sterke afname van de jaarlijkse contractuele loonstijgingen, maar ook de krimp van de primaire en secundaire sector hebben in belangrijke mate bijgedragen aan de daling van de organisatiegraad. De afname van de socialezekerheidsuitgaven na 1983 heeft enige compensatie geboden, maar niet voldoende om de dalende trend te kunnen keren.

Werving van jongeren om de dalende Nederlandse organisatiegraad te keren: een blik op België

Dat groei van de werkgelegenheid in Nederland leidt tot een daling van de organisatiegraad duidt erop dat degenen die toetreden tot de arbeidsmarkt (vooral jongeren) minder vaak lid worden dan degenen die zich al op de arbeidsmarkt bevinden. Er lijkt dus sprake te zijn van een generatie-effect, waarbij onder iedere volgende generatie het vakbondslidmaatschap weer lager is dan onder de vorige. Dit is een belangrijke reden om in dit deel van het artikel de aandacht te richten op vakbondslidmaatschap van jongeren.

Figuur 2 laat zien dat in Nederland het vakbondslidmaatschap onder jongeren (tot 35 jaar) inderdaad veel lager ligt dan onder oudere werkenden. De organisatiegraad van jongeren bedraagt ongeveer de helft van die van ouderen. Bovendien laat de organisatiegraad van beide leeftijdsgroepen een dalende trend zien. Het dalende vakbondslidmaatschap onder jongere generaties vertaalt zich uiteindelijk ook in een lager lidmaatschap onder ouderen, wanneer de jongeren de leeftijdsgrens van 35 jaar passeren. In België is het beeld geheel anders: er is nauwelijks verschil in organisatiegraad tussen jongeren en ouderen en voor beide leeftijdsgroepen is de organisatiegraad redelijk stabiel (al lijkt er recent ook bij jongeren sprake van een daling). Doordat er geen substantiële generatieverschillen zijn in vakbondslidmaatschap, is het aannemelijk dat de organisatiegraad in België ook in de toekomst hoog zal blijven.



Figuur 2 *Organisatiegraad van werknemers naar leeftijd in Nederland en België (%) (ESS, 2002-2016)*

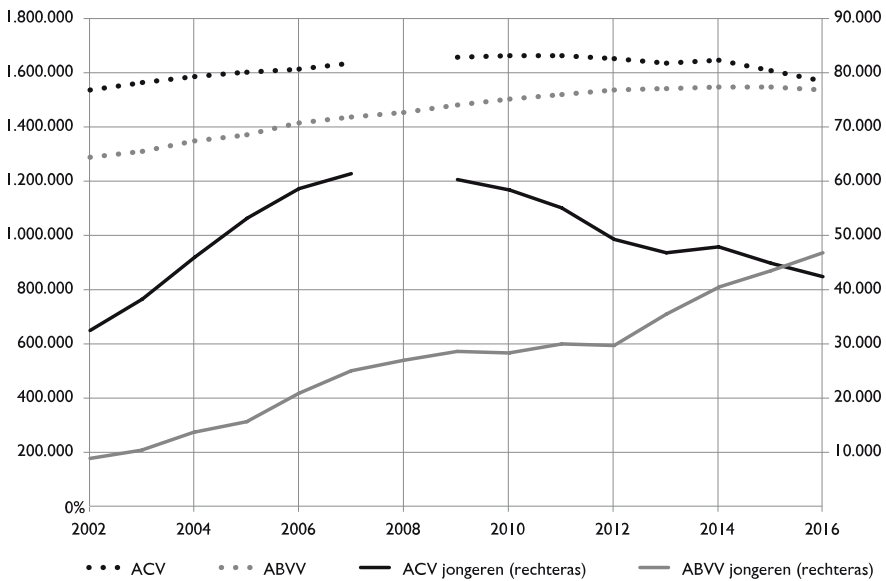
De Belgische vakbonden realiseren een gestage instroom van jonge werknemers in de vakbond, die voldoende is om de uitstroom van ouderen die met pensioen gaan te compenseren. Hoewel ook het ledental van de Belgische vakbonden de laatste jaren iets daalt en ook hun ledenbestand vergrijsd (Vandaele, 2019), is het interessant om te kijken wat de vakbonden in België – meer specifiek in Vlaanderen – ondernemen om jonge leden te werven en aan zich te binden.¹¹ Daarom onderzoeken we in het tweede deel van dit artikel de activiteiten van Belgische vakbonden die specifiek gericht zijn op jongeren.

Een zichtbare en gratis vakbond voor studenten en jonge werklozen

De Belgische vakbonden bieden studenten en jongeren zonder werk een gratis vakbondslidmaatschap. Het gratis lidmaatschap biedt toegang tot allerlei informatie en vakbondsdienstverlening. Zo voorzien de vakbonden hun gratis jongerenleden van informatie over studiefinanciering, stages of studentenwerk. Ook bieden ze ondersteuning bij het invullen van de aanvraagformulieren voor studiefinanciering en juridische ondersteuning bij arbeidsconflicten. Een van de Belgische vakbonden heeft een speciale infolijn waar jongeren telefonisch informatie en advies kunnen inwinnen over studentenwerk.

Met de gratis lidmaatschapsformule kiezen de Belgische vakbonden voor een ervaringsgerichte aanpak. Het biedt jongeren een laagdrempelige mogelijkheid om de voordelen van vakbondslidmaatschap te ervaren. Jongeren kunnen als het ware ‘proeven’ van de voordelen van lidmaatschap en kennismaken met wat vakbonden doen (Bryson & Gomez, 2005). Het idee is dat zij door deze ervaring

eerder zullen besluiten om betalend vakbondslid te worden zodra ze de arbeidsmarkt betreden. Zoals een vakbondsvertegenwoordiger het in december 2018 verwoordde: ‘Ik denk dat belangrijk is dat je jongeren vanaf het begin duidelijk maakt dat een vakbond hen iets te bieden heeft. Wat je zou kunnen zeggen – maar dat is puur marketing – is: we willen zoveel mogelijk leden, want als vakbond zijn we sterk en kunnen we je belangen pas echt verdedigen als we met veel zijn. Dat is eigenlijk de basis van vakbondswerk. En dat is de boodschap die we willen meegeven. Maar dat is niet de boodschap waarmee je ze kunt binnentrekken, om het zo te zeggen. Je moet eerst iets laagdrempeligs hebben, waar ze nu op korte termijn iets aan hebben.’ De jongerenlidmaatschappen zijn met andere woorden bedoeld om jongeren binnen te halen en vervolgens te overtuigen van het belang en nut van vakbondslidmaatschap op langere termijn.



Figuur 3 Ledental van ACV en ABVV (linkeras) en aantal gratis jongerenleden (rechteras) in de periode 2002-2016. Voor het ACV ontbreken gegevens voor 2008 (ACV: Administratief verslag, 2017, 2013, 2007; ABVV: Evolutie ledenaantal, 2017).

Figuur 3 toont de ontwikkeling in het ledenaantal van de twee grootste Belgische vakbonden, het christelijke ACV en het socialistische ABVV. Het ledenaantal van het ACV daalt sinds 2010, terwijl dit bij het ABVV gebeurt sinds 2015. Het ledenaantal van de (kleinere) liberale ACLVB toont een constante stijgende lijn.¹² Het aantal jongeren dat een jongerenlidmaatschap heeft bij het ACV neemt sinds 2009 af. Het aantal jongeren dat een gratis lidmaatschap bij het ABVV afsluit, stijgt echter sinds 2002. De groei in gratis lidmaatschappen realiseert het ABVV voornamelijk in Vlaanderen, waar ABVV-jongeren in 2016 40.817 leden telde (Vlaams ABVV, 2018).

Waardoor daalt het aantal gratis jongerenleden bij het ACV, terwijl het stijgt bij het ABVV? Een verklaring hiervoor wordt door betrokken vakbondsvertegenwoordigers onder andere gezocht in de schoolverlaterslessen die vakbonden aanbieden op scholen in België. De Belgische vakbonden verzorgen gastlessen aan leerlingen in het laatste en voorlaatste jaar van de middelbare school. Tijdens deze lessen wordt niet alleen het belang en nut van vakbonden besproken. Ook sociale zekerheidsprincipes komen aan bod en er wordt verteld wat er komt kijken bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Belgische vakbondsvertegenwoordigers zijn over het algemeen overtuigd van het nut van deze lessen, al is de effectiviteit hiervan als ledenwervingsmechanisme moeilijk te meten. Volgens een ACV-vertegenwoordiger is de min of meer automatische werving van jongeren via de schoolverlaterslessen van het ACV op (katholieke) scholen minder effectief geworden, wat de instroom van jongeren belemmert (interview, maart 2019). Het ABVV ziet aan de andere kant dat hun jongeren aantal is toegenomen, mede door de intensivering van hun lessenaanbod de afgelopen jaren (Vlaams ABVV, 2018, p. 49), alsmede door het gebruik van aantrekkelijke en aansprekende communicatievormen naar jongeren (Vlaams ABVV, 2010, p. 26). Verder is er tot voor kort ingezet op de werving van nieuwe jonge leden via de familiebanden van huidige leden (interview ABVV-vertegenwoordiger, maart 2019).

De mate waarin jongeren vanuit het gratis lidmaatschap doorstromen naar betalend lidmaatschap zodra ze de Belgische arbeidsmarkt betreden, verschilt tussen de bonden: dit conversiepercentage verschilt van 10% tot 75%. Een van de redenen waarom jongeren niet doorstromen naar betalend lidmaatschap is dat zij te weinig verbinding maken met de vakbond tijdens de periode van het gratis lidmaatschap, aldus een vakbondsvertegenwoordiger: 'Het doorstroompercentage is heel weinig en dat komt, denk ik, omdat er veel wordt ingezet op eenmalige kortstondige prikacties, waarbij je op korte tijd zoveel mogelijk jongeren probeert te bereiken en hen vraagt om lid te worden. Het is gratis, en er is misschien een winactie, of zo. Maar daardoor bouw je geen band op en leren die jongeren de vakbond niet echt kennen. (...) We ontwerpen nu een plan om de instroom van jongeren te versterken en om de opvolging nadien te verbeteren, zodat we van die 10% doorstroom waar we nu op zitten, dat we daar 50% van maken.' Een gratis lidmaatschap voor studenten en jonge werklozen is met andere woorden enkel een effectief middel om jonge betalende leden te werven indien zij gedurende de periode van het gratis lidmaatschap overtuigd raken van het nut en de noodzaak van blijvende aansluiting bij een vakbond.

Een betaalbare en toegankelijke vakbond voor jonge werknemers

De kosten van vakbondslidmaatschap kunnen voor jongeren een barrière zijn om lid te worden, wanneer ze de arbeidsmarkt betreden. Een van de Belgische vakbonden experimenteert momenteel met een eenjarig gereduceerd lidmaatschapstarief van tien euro per maand voor werknemers onder de 25 jaar, zoals eerder in dit blad is beschreven door Delespaul en Doerflinger (2019). De vakbond hoopt hiermee de stap naar betalend lidmaatschap voor startende werknemers kleiner te maken. In feite is het een soort kennismakingslidmaatschap, want na een jaar gaat het reguliere vakbondstarief gelden. In april 2017 had de vakbond

12.000 leden die het gereduceerde tarief betaalden (ibidem, p. 44). Volgens Delespaul en Doerflinger (2019) was de korting slechts voor een minderheid van de leden die deze verlaagde lidmaatschapscontributie betaalden een reden om lid te worden. De meesten gaven aan lid te zijn geworden om gebruik te maken van de dienstverlening van de vakbond, of omdat familieleden of vrienden al lid waren.

De vraag is in hoeverre dit gereduceerde lidmaatschapstarief een nieuwe groep werknemers aantrekt die zonder deze korting geen vakbondslid zouden zijn geworden. De resultaten van de enquête van Delespaul en Doerflinger (2019), alhoewel niet gebaseerd op een representatieve steekproef, lijken dit niet te ondersteunen. De bedoeling is om met de verlaagde contributie hogergeschoolde jongeren aan te trekken, met name zij die in bedrijven of sectoren werken waar de vakbondscontributie niet gedeeltelijk vergoed wordt.¹³ Hoewel deze doelgroep inderdaad profiteert van de gereduceerde contributie, profiteren tevens jonge werknemers uit sterk georganiseerde sectoren van deze korting, terwijl een deel van hen hoogstwaarschijnlijk ook zonder de lidmaatschapskorting lid was geworden (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019). In feite loopt de vakbond voor laatstgenoemde groep de reguliere contributie van een jaar mis. Aan de andere kant is de doorstroom van het kortingslidmaatschap naar het reguliere lidmaatschap wel groot: meer dan 80% blijft na het eerste jaar lid van de vakbond (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018).

Momenteel is er één Belgische vakbond die een verlaagde contributie hanteert om jonge werknemers aan te trekken. De formule lijkt in ieder geval gedeeltelijk succesvol in het binnenhalen van een groep jonge (hoger geschoolde) werknemers die ondervertegenwoordigd zijn in het ledenbestand van de vakbond.

Een aanwezige en jonge vakbond op de werkvloer en binnen de verschillende lagen van de vakbeweging

De eerste jongerenstructuren binnen het ACV en het ABVV zijn halverwege de vorige eeuw opgezet. Dit past binnen de Belgische vakbondstraditie om vakbondsstructuren te creëren voor bepaalde doelgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het ledenbestand van de vakbond. Deze jongerenstructuren zijn in de loop der jaren uitgebreid van centraal niveau naar jongerenaanspreekpunten in de regio's (provincies) en binnen de sectorale vakbonden (Pulignano & Doerflinger, 2014). Hoewel jongerenstructuren binnen een vakbeweging geen direct ledenwervingsinstrument zijn, biedt het jonge leden wel een duidelijke plek en aanspreekpunt binnen een vakbond. Bovendien biedt het jongeren een mogelijkheid om hun stem te laten horen via de beslissingskanalen van de vakbondsorganisatie (Keune, 2015). Jongerenstructuren kunnen, met andere woorden, de betrokkenheid van jonge leden bij de vakbond vergroten.

Naast de jongerenstructuren op centraal niveau werkt op de meeste regionale vakbondskantoren ook een vakbondsvertegenwoordiger die verantwoordelijk is voor jongerenvraagstukken. Naast een dergelijk 'jong gezicht' in de regio, zijn er verschillende jongeren-netwerken actief in de sectoren. Wel zijn sommige jongeren-netwerken actiever dan anderen en verschilt de mate van (formele) inbedding in de vakbondsorganisatie per sector. In de haven van Antwerpen

heeft een van de Belgische vakbonden in de afgelopen paar jaar een actief jongeren-netwerk opgebouwd, dat inmiddels – in de woorden van een betrokken vakbondsvertegenwoordiger – een ‘hechte vriendengroep’ is geworden (interview, maart 2019). Niet alleen ondernemen deze jongeren sociale activiteiten en zetten ze zich in voor maatschappelijke acties (zoals het verven van een bejaardentehuis), jonge vakbondsleden uit dit netwerk hebben ondertussen ook een verkozen positie in het hoogste bestuursorgaan van de sectorale bond. Het aandeel jongeren onder de 35 jaar in dit orgaan is inmiddels een kwart, terwijl voordien slechts twee jonge vakbondsleden uit die leeftijdscategorie in het bestuur zaten (ibidem). Dit jongeren-netwerk betreft dus niet alleen jongeren bij de vakbond, maar draagt bovendien bij aan verjonging van bestaande vakbondsstructuren.

Een andere plek waar de Belgische vakbonden zichtbaar aanwezig zijn, is de werkvloer. Iedere vier jaar worden de vakbondsvertegenwoordigers in de OR (ondernemingsraad) en het CPBW (comité voor preventie en bescherming op het werk) gekozen op basis van de stemmen die medewerkers uitbrengen tijdens de sociale verkiezingen. Sinds 1963 zijn er aparte jongerenmandaten voor beide organen wanneer in een bedrijf ten minste 25 jongeren onder de 25 jaar in dienst zijn (Op den Kamp & Van Gyes, 2010, p. 70). Dit landelijk georganiseerde verkiezingsmoment voor medezeggenschapsorganen draagt bij aan de zichtbaarheid van de vakbond en van vakbondswerk op de werkvloer, ook voor jonge werknemers. Deze zichtbaarheid concentreert zich echter wel in de grotere bedrijven, want in bedrijven met minder dan 50 werknemers worden geen sociale verkiezingen georganiseerd. De Belgische vakbonden zijn, net als de Nederlandse, zo goed als afwezig in kleinere ondernemingen. Ook hebben de Belgische vakbonden moeite om jongeren te vinden die zich kandidaat willen stellen voor medezeggenschap: het aantal OR-zetels dat in 2016 toegekend werd aan jongeren daalde met bijna 20% ten opzichte van 2012 (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, 2019).

Conclusie

In dit artikel hebben we laten zien dat het vakbondslidmaatschap in Nederland en België een geheel verschillende ontwikkeling heeft doorgemaakt. Terwijl de organisatiegraad in 1970 in beide landen bijna gelijk was, is deze sindsdien in Nederland gehalveerd, terwijl hij in België is gestegen. In het eerste deel van dit artikel hebben we door middel van een statistische tijdreeksanalyse trachten te achterhalen wat de sterke daling van de organisatiegraad in Nederland verklaart. Verschillende factoren, zoals de krimp van de primaire en secundaire sector, decentralisatie van de cao-onderhandelingen en de loonmatiging, hebben bijgedragen aan deze daling. In meer algemene zin is de belangrijkste verklaring dat de groei van het aantal vakbondsleden achterblijft bij de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Dit betekent dat degenen die de arbeidsmarkt betreden – voornamelijk jongeren – minder vaak lid worden dan oudere generaties werknemers. Dit betekent dat de geleidelijke vervanging van oudere door jongere generaties op de arbeidsmarkt samengaat met een gestage daling van de organisatiegraad. Willen vakbonden hun organisatiegraad stabiliseren of weer verhogen, dan is het essentieel dat zij erin slagen meer jongeren als lid aan te trekken en

aan zich te binden. Weinig vakbonden zijn daar tot nog toe in geslaagd. De Belgische vakbonden zijn echter in staat gebleken om het ledental onder jonge werknemers op vrijwel hetzelfde hoge niveau te houden als onder oudere werknemers. Dat was een belangrijke reden om in dit artikel speciaal aandacht te besteden aan de activiteiten van de grote Belgische vakbonden gericht op jongeren. Hoewel de verantwoordelijkheid van vakbonden voor de uitvoering van werkloosheidsuitkeringen (het Gent-systeem) vaak als belangrijkste reden wordt genoemd voor de hoge en stabiele organisatiegraad van Belgische vakbonden, spelen bij de werving van jonge leden ook andere factoren een belangrijke rol. Allereerst proberen Belgische vakbonden de financiële barrière om lid te worden van een vakbond zo laag mogelijk te houden door scholieren en studenten een gratis lidmaatschap te bieden en rekent een bond voor jongeren in hun eerste jaar op de arbeidsmarkt een gereduceerd tarief. Uit onderzoek wordt echter niet duidelijk hoe belangrijk deze contributieregeling voor jongeren is om vakbondslid te worden. Misschien van meer belang is het feit dat jongeren een duidelijke eigen plek hebben in de vakbondsstructuur, zowel op centraal niveau als in (sommige) sectoren. Zij zijn vertegenwoordigd in de besluitvormingskanalen van de vakbonden en er zijn speciale zetels voor jonge vakbondsleden in de ondernemingsraden. Dit draagt zowel bij aan verjonging van de vakbondsstructuren als aan een grotere zichtbaarheid van vakbonden voor jongeren. Hoewel moeilijk is vast te stellen hoe groot het effect hiervan is op het ledental onder jongeren, laat dit kwalitatieve onderzoek onder Belgische vakbonden zien dat verschillen in organisatiegraad tussen landen niet alleen het gevolg zijn van het Gent-systeem en vakbonds aanwezigheid op de werkvloer, zoals in kwantitatief landenvergelijkend onderzoek vaak wordt geconstateerd (zie bijvoorbeeld: Boeri et al., 2001). Meer diepgravend kwalitatief onderzoek van vakbondspraktijken is dan ook een noodzakelijke aanvulling op statistisch onderzoek om te begrijpen waarom de ledenontwikkeling tussen landen verschilt.

Door gestaag ledenverlies en daling van organisatiegraad dreigt de Nederlandse vakbeweging steeds meer aan slagkracht te verliezen. De machtsbalans slaat door naar de kant van de werkgevers (De Beer & Keune, 2018), de legitimiteit van de vakbeweging wordt betwist (De Beer, 2017) en de Nederlandse vakbonden hebben steeds minder financiële middelen om hun doelen te realiseren. Groei van het ledental en van de organisatiegraad zijn dan ook essentieel om het verloren terrein terug te winnen. Hoewel we niet precies weten hoe effectief de Belgische aanpak ten aanzien van jongeren is, zou de relatief hoge en redelijk stabiele organisatiegraad van jongeren in België voor de Nederlandse vakbonden reden moeten zijn om soortgelijke activiteiten te overwegen.

Noten

- 1 In Italië is er de laatste jaren weliswaar ook sprake van een stijging, maar op langere termijn is de organisatiegraad daar eveneens gedaald.
- 2 In sommige landen is of was vakbondslidmaatschap verplicht, terwijl dat in andere landen gold voor bepaalde sectoren (*closed shop*). Inmiddels komt dit verplichte lidmaatschap vrijwel niet meer.
- 3 Hoewel de organisatiegraad soms ook wordt berekend als het totale aantal leden in procenten van de beroepsbevolking, is dit geen zinvolle maat, aangezien het aantal

- gepensioneerde leden dan ook wordt gerelateerd aan de beroepsbevolking, terwijl zij daar geen deel van uitmaken.
- 4 Alle data zijn ontleend aan Statline van het CBS, met uitzondering van het niveau van cao-onderhandelingen, overheidsinterventie in de loonvorming, een akkoord over maximering van de loonstijging, en ingreep van de overheid in de loonvorming, die zijn ontleend aan de ICTWSS-database (Visser, 2015).
 - 5 Dit cijfer is alleen beschikbaar vanaf 1971. Verondersteld is dat het aandeel in eerdere jaren gelijk is aan dat in 1971.
 - 6 Doordat we de analyses uitvoeren op jaarlijkse mutaties, verliezen we één waarneming.
 - 7 Een uitgebreide rapportage van dit onderzoek zal dit najaar worden gepubliceerd door het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, De Burcht.
 - 8 Volgens TNO/CBS (2019, p. 85) is 32-33% van de werknemers bij de overheid en in het onderwijs vakbondslid en 22% in de zorg, tegenover bijvoorbeeld 9% in de handel, de horeca en de financiële dienstverlening, en 11% in de zakelijke dienstverlening.
 - 9 De ontwikkeling van de socialezekerheidsquote is sterk gecorreleerd met de totale overheidsuitgaven. Het is daarom lastig te bepalen of het gemeten effect specifiek op de socialezekerheidsuitgaven betrekking heeft of een effect is van de totale overheidsuitgaven.
 - 10 In de jaren vijftig was het nationale niveau het dominante niveau van onderhandelingen (score 5), tegenwoordig is dat het sectorale niveau (score 3). Deze decentralisatie zou de jaarlijkse ledenontwikkeling dus met $2 \times 0,75 = 1,5\%$ hebben verlaagd.
 - 11 Hoewel vakbondspraktijken sterk verschillen tussen Wallonië en Vlaanderen, zijn de strategieën ten aanzien van jongeren besproken in dit artikel kenmerkend voor de aanpak in beide gewesten. Een uitzondering is het gratis jongerenlidmaatschap van het ABVV, dat in de meeste delen van Wallonië niet aangeboden wordt.
 - 12 Het ACVLB is niet opgenomen in deze figuur, omdat zij geen publieke gegevens verstrekt over het aantal gratis jongerenlidmaatschappen.
 - 13 Net als in Nederland kunnen Belgische vakbondsleden, afhankelijk van de sector en het bedrijf waarin zij werken, een deel van hun vakbondscontributie terugkrijgen. De Belgische vakbond keert deze zogenaamde 'syndicale premie' aan het einde van het jaar uit aan haar leden.

Literatuur

- ABVV. (2017). *Evolutie ledenaantal*. Brussel: ABVV. Online beschikbaar via: <http://www.abvv.be/documents/20182/310766/Evolutie+ledenaantal+2017/a618eae7-037f-4e63-82a3-72f1259a356f> [bezocht op 5 juni 2019]
- ACV. (2007). *Administratief verslag 2007*. Brussel: ACV.
- ACV. (2013). *Administratief verslag 2013*. Brussel: ACV.
- ACV. (2017). *Administratief verslag 2017*. Brussel: ACV.
- Boeri, T., Brugiavini, A., & Calmfors, L. (red.). (2001). *The role of unions in the twenty-first century*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Bryson, A., & Gomez, R. (2005). Why have workers stopped joining unions? Accounting for the rise in never-membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 67-92.
- Cecchi, D., & Visser, J. (2005). Pattern persistence in European trade union density. A longitudinal analysis 1950-1996. *European Sociological Review*, 21(1), 1-21.
- Daalder, A., & Van Rij, C. (1996). Lidmaatschapsstromen. Een dynamische analyse van dertig jaar in- en uitstroom. In J. Visser (red.), *De vakbeweging op de eeuwgrens* (pp. 72-91). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- De Beer, P. (2017). Afbrokkelende legitimiteit van het poldermodel. In M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw* (pp. 83-113). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- De Beer, P., & Keune, M. (2018). De erosie van het poldermodel. *Mens & Maatschappij*, 93(3), 231-260.

- De Witte, H. (1998). Waarom worden jongeren lid van een vakbond? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4(3), 18-34.
- Delespaul, S., & Doerflinger, N. (2019). Een verlaagde prijs als motief voor vakbondslidmaatschap voor jongeren? Inzichten uit België. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1), 40-54.
- Disney, R. (1990). Explanations of the decline in trade union density in Britain: An appraisal. *British Journal of Industrial Relations*, 28(2), 165-177.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (FOD). (2019). *Definitieve resultaten Sociale Verkiezingen 2016*. Online beschikbaar via: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45485> [bezoekt op 5 juni 2019].
- Gomez, R., Gunderson, M., & Meltz, N. (2002). Comparing youth and adult desire for unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 521-542.
- Hodder, A., & Kretsos, L. (red.). (2015). *Young workers and trade unions: A global view*. Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- Huiskamp, R., & Smulders, P. (2010). Vakbondslidmaatschap in Nederland: Nooit serieus over nagedacht! *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(2), 197-210.
- Keune, M. (2015). *Trade unions and young workers in seven EU countries* (Final report YOUNION Project). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Klandermans, P.J., & Visser, J. (1995). *De vakbeweging na de welvaartsstaat*. Assen: Van Gorcum.
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Op den Kamp, H., & Van Gyes, G. (2010). *Een halve eeuw sociale verkiezingen: Een trendanalyse van 1950 tot 2008* (In opdracht van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg). Leuven: HIVA/KU Leuven.
- Pulignano, V., & Doerflinger, N. (2014). *Belgian trade unions and the youth: Initiatives and challenges*. Report YOUNION project, Centre for Sociological Research (CeSO). Leuven: KU Leuven.
- TNO/CBS. (2019). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2018*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Van den Berg, A. (1995). *Trade union growth and decline in the Netherlands* (Proefschrift). Amsterdam: Thesis Publishers.
- Van den Berg, A. (1996). Vakbeweging, economische conjunctuur en institutionele veranderingen in Nederland. Een tijdreeksstudie van tachtig jaar ledenontwikkeling. In J. Visser (red.), *De vakbeweging op de eeuwgrens. Vijf sociologische studies over de vakbeweging*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Vandaele, K. (2019). *Bleak prospects: Mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussel: ETUI.
- Visser, J. (2015). *ICTWSS database*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).
- Vlaams ABVV. (2010). *Een sterke vakbond is broodnodig: Activiteitenverslag 2006-2009. Congres Vlaams ABVV*. Brussel: Vlaams ABVV.
- Vlaams ABVV. (2018). *Rood is troef: Slimme antwoorden voor de vakbond van morgen. Activiteitenverslag 2014-2017*. Brussel: Vlaams ABVV.
- Waddington, J., & Whitston, C. (1997). Why do people join unions in a period of membership decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 515-546.
- Waddington, J., & Kerr, A. (2002). Unions fit for young workers? *Industrial Relations Journal*, 33(4), 298-315.