

# Vakbondsgroei en vakbondsmacht in West-Europa

**Het ledental van de vakbeweging levert geen preciese maatstaf voor de macht van de vakbeweging. Toch zijn ledental en macht nauw met elkaar verbonden en is vooral de organisatiegraad een vertrekpunt voor het analyseren van de macht die vakbonden in de samenleving kunnen mobiliseren.**

In economische studies, bijvoorbeeld naar beloningsverschillen tussen bedrijfstakken, wordt de stijging van de organisatiegraad wel als een indicator opgevat voor de macht van de vakbeweging om loonsverhogingen te bereiken die op grond van louter marktverhoudingen moeilijk bereikbaar zijn. Dikwijls wordt vakbondsmacht gelijk gesteld aan stakingen, maar tussen *macht* en *militantie*, tussen machtsressourcen en machtsgebruik dient een onderscheid gemaakt te worden. Een machtige vakbeweging hoeft wellicht nooit te staken en heeft aan de dreiging met dit wapen al genoeg om haar doeleinden te realiseren. In aansluiting op Walter Korpi vat ik de vakbeweging op als één van de machtsressourcen, naast politieke partijen, waarover een collectiviteit — in dit geval die van de werknemers — kan beschikken.<sup>1</sup> Een machtsresource wordt door Korpi gedefinieerd als het vermogen straffen of beloningen aan anderen uit te delen. De mate waarin de vakbeweging een machtsresource voor de werknemers vertegenwoordigt hangt bovenal af van *getal* en *solidariteit*, van de omvang en de volledigheid van de groep om met Georg Simmel te spreken. De organisatiegraad drukt beide uit. Daarnaast zijn *eenheid* en organisatorische *concentratie* van belang.

In dit artikel wordt de macht van de vakbeweging in tien Westeuropese landen na de oorlog vergeleken. De meeste aandacht gaat uit naar de ont-

wikkeling van het ledental en de organisatiegraad, maar organisatorische en politieke verschillen worden eveneens in de vergelijking betrokken. Waarom is de macht van de vakbeweging in het ene land zoveel groter dan in het andere?

Ter beantwoording van deze centrale vraag zal ik vooral stilstaan bij factoren die samenhangen met de nationale verschillen in ledengroei en organisatiegraad. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de invloed en samenstelling van de beroepsbevolking, de concentratie van het bedrijfsleven, de rol van de publieke sector, de arbeidsverhoudingen, de organisatiestructuur van de vakbeweging zelf, de invloed van de sociaal-democratie en de betekenis van de economische conjunctuurbeweging.

In hoofdzak beperk ik mij tot de periode 1950-1980 en zal ik ten aanzien van deze dertig jaar enkele conclusies trekken over de factoren bevorderlijk voor ledengroei en vakbondsmacht. Aan het slot zal ik ingaan op de ontwikkelingen na 1980 en via een uitstapje naar de crises van 1920 en 1930 enkele voorzichtige voorspellingen met betrekking tot de toekomstige ontwikkeling van de vakbeweging wagen.

De tien landen die in dit artikel worden vergeleken zijn: Oostenrijk (A), Denemarken (DK), West-Duitsland (D), Frankrijk (F), Italië (I), Nederland (NL), Noorwegen (N), Zweden (S), Zwitserland (CH) en het Verenigd Koninkrijk (UK).<sup>2</sup> Voor de hier gepresenteerde gegevens heb ik me steeds gebaseerd op *nationale* statistische series en studies, waarbij ten behoeve van een zo groot mogelijke vergelijkbaarheid aanpassingen zijn gemaakt. De complete cijferreeksen, preciese vindplaatsen, secundaire bronnen, berekeningswijzen en schattingsmethoden van alle gegevens in dit artikel heb ik elders uitvoerig gedocumenteerd.<sup>3</sup>

Voor een overzicht van de voornaamste afhankelijke en onafhankelijke variabelen en enige opmerkingen over de methodologische beperkingen van de hier gehanteerde *cross-national* vergelijking zij verwezen naar appendix A.

\* *Jelle Visser is als wetenschappelijk medewerker verbonden aan de vakgroep Arbeid en Organisatie van de Universiteit van Amsterdam. Tevens maakt hij deel uit van de Sociology of Organization Research Unit (SORU).*

### Ledengroei en organisatiegraden

Bij het beschrijven van de ontwikkeling van het ledental kunnen we in principe twee maatstaven kiezen: het ledental in absolute zin of het ledental in verhouding tot het potentiële ledental, d.w.z. de organisatiegraad. De organisatiegraad is gedefinieerd als:

$$\frac{\text{ledental}}{\text{potentieel ledental}} \times 100$$

Bij vergelijkingen tussen landen, sectoren of beroepsgroepen zijn organisatiegraden duidelijk het meest veelzeggend, aangezien de belangrijkste determinant — de omvang en ontwikkeling van de beroepsbevolking per land, sector of beroepsgroep — meegewogen wordt. Toch is de ontwikkeling van het ledental als zodanig niet irrelevant. De financiële positie van vakbonden hangt af van het absolute ledental. Bovendien gaan ledentallen en organisatiegraden lang niet altijd in dezelfde richting. Het is heel wel mogelijk en komt in feite dikwijls voor dat ledenverlies gepaard gaat met een stijgende organisatiegraad; de landbouwsector na de oorlog is hiervan een goed voorbeeld.

Terwille van de vergelijking, in de tijd of tussen landen, is het van groot belang preciese en dezelfde operationele definities te hanteren: wat is een vakbond?; wat is vakbondslidmaatschap?; wat is het recruiteringsgebied van de vakbeweging? Ten aanzien van de eerste vraag is de belangrijkste moeilijkheid de afbakening tussen vakbonden en beroeps- en gezelligheidsverenigingen. Tot vakbonden zijn gerekend als die *duurzame* organisaties van *werknemers* die zich door middel van collectieve onderhandelingen of pressie tegenover werkgevers (-organisaties) en/of de overheid richten op *belangenbehartiging*. Ten aanzien van de tweede vraag doen zich verschillende moeilijkheden voor. Bijna alle vakbonden rekenen gepensioneerd tot hun leden. In sommige landen, in het bijzonder in Italië, Frankrijk en Zweden, maar in toenemende mate ook in Nederland, West-Duitsland en naar het schijnt in Engeland, gaat het om aanzienlijke getallen, soms meer dan tien procent van het totale ledental.<sup>4</sup> Dit leidt uiteraard tot een overschatting van de organisatiegraden en een vertekening die bij vergelijking tussen landen of in de tijd parten speelt aangezien regels hieromtrent per land verschillen en dikwijls veranderd zijn. In dit artikel zijn ten behoeve van de berekening van de organisatiegraden alleen die leden meegerekend die een *actieve* status in de arbeidsmarkt hebben, hetzij als werkenden voor loon of salaris, hetzij als

werklozen. In een enkel geval moest bovendien een herberekening doorgevoerd worden ten aanzien van *betalende* en niet-betalende leden.<sup>5</sup> Tenslotte, het recruiteringsgebied van de vakbeweging is gedefinieerd als de afhankelijke beroepsbevolking minus zelfstandigen, meewerkende gezinsleden en onbetaalde hulp of arbeid. *Werklozen* en *werkzoekenden* maken deel uit van de afhankelijke beroepsbevolking evenals degenen die in *deeltijd*banen werken.<sup>6</sup>

Tabel 1 laat de ontwikkeling van de ledentallen en de groeicijfers in de tien landen zien. Weinig verbazing wekt het dat in alle landen de vakbeweging in 1980 meer leden telt dan in 1950. Veel opvallender zijn de onderlinge verschillen in groei en groeipatronen. De drie Scandinavische landen zijn duidelijke koplopers, terwijl in Frankrijk als andere uiterste het algemene beeld er een van stagnatie is. De Nederlandse vakbeweging maakt deel uit van een groep van matige groeiers. Minstens zo opvallend is het sterk afwijkende patroon in de ledenontwikkeling dat de Franse en Italiaanse vakbewegingen te zien geven. In beide landen keldert het ledental na 1948, waarna pas vanaf de jaren zestig — in Frankrijk wat eerder en korter, in Italië later maar krachtiger en langer aanhoudend — herstel optreedt. Het algemene patroon in de andere landen is het inzakken van het groeitempo vanaf het midden of einde van de jaren vijftig en een boven-gemiddelde groei in de jaren zeventig.

Uit de cijfers over de organisatiegraden (tabel 2) komt hetzelfde beeld naar voren. Weer zien we dat de jaren zeventig kennelijk gunstig waren voor de vakbeweging. Anders dan de gegevens in tabel 1 wellicht suggereren nemen we waar dat er in tenminste vier landen sprake was van stagnatie of zelfs een geringe achteruitgang. Over de gehele periode van dertig jaar gerekend heeft de vakbeweging in Oostenrijk, Nederland, Italië en Frankrijk de toename van de afhankelijke beroepsbevolking niet kunnen bijhouden. Tenslotte valt het op dat de niveau-verschillen in organisatiebereidheid tussen de tien landen in de naoorlogse periode merkwaardig constant zijn. De correlatie tussen de rangorden voor de zes tijdstippen is zeer hoog ( $r = .91$ ).

### Dimensies van groei

Hoe kunnen we verklaren dat in Zweden vier van elke vijf werknemers bij een vakbond aangesloten zijn, in Nederland ruim één van de drie en in Frankrijk slechts één van de vijf? Waarom is er in het ene land sprake van aanzienlijke groei en in het andere land nauwelijks? Waarom waren de

**Tabel 1. Ledengroei 1950-1980**

	ledental 1950	gemiddelde jaarlijkse groei in percentages						ledengroei 1980	
		50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	75-80		50-80
U.K.	9.289.0	0.9	0.2	1.0	1.6	1.5	1.2	1.0	12.947.0
D	5.477.3	5.7	1.4	0.7	0.3	1.6	1.4	1.8	9.261.2
I	5.492.3	-2.0	-7.6	1.2	5.4	7.7	2.2	1.1	7.149.7
F	3.680.0	-5.8	0.1	3.5	5.0	1.5	-2.1	0.4	3.750.0
S	1.614.0	2.3	1.9	2.2	2.7	4.4	2.9	2.7	3.502.6
DK	777.0	1.8	2.7	2.2	3.0	2.7	5.6	3.0	1.801.5
NL	1.160.3	1.0	2.1	1.6	0.9	2.4	0.9	1.5	1.789.6
A	1.290.6	1.7	1.4	0.5	-0.3	0.9	0.9	0.8	1.661.0
N	634.7a	-	0.4	1.5	1.5	4.0	3.8	2.2a	1.074.5
CH	710.9b	-	-	1.5	0.3	2.4	0.0	1.0b	869.9

Bron: J. Visser, 1984.

a) = 1955, periode 1955-1980    b) = 1960, periode 1960-1980

**Tabel 2. Organisatiegraden 1950-1980**

	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980
S (a)	67.7	70.8	73.0	74.9	73.6	79.5	87.7
DK	51.9	54.3	59.6	60.8	64.0	68.4	75.2
N (b)	-	61.4c	61.5	62.5	61.8	60.5	63.8
A	62.7	63.9	63.5	63.0	62.1	58.5	58.4
UK	44.1	44.5	44.2	44.2	48.5	51.0	53.2
I	44.1	38.9	26.5	27.4	33.1	42.4	43.3
D	33.1	37.2	37.1	36.5	36.3	37.9	38.7
NL (c)	39.0	37.4	38.7	37.4	37.5	38.4	37.1
CH	-	-	30.3	-	29.2	33.4	33.5
F	-	-	20.5d	20.8	23.1	22.9	19.2

Bron: J. Visser, 1984

a) organisatiegraden vóór 1969 zijn overschat met 3 tot 5 punten ten gevolge van het meerekenen van gepensioneerde leden;

b) organisatiegraden tot en met 1970 zijn overschat met 2 tot 3 punten ten gevolge van een onderschatting van de omvang van de afhankelijke beroepsbevolking. De Noorse arbeidskrachtentelling werd in 1971 ingrijpend gewijzigd;

c) in afwijking van de door het CBS gepubliceerde gegevens zijn de organisatiegraden vóór 1970 eveneens berekend op basis van de afhankelijke beroepsbevolking uitgedrukt in personen in plaats van manjaren.

jaren zeventig in het algemeen gunstig voor de ontwikkeling van het ledental? Alvorens op deze vragen in te gaan is het nodig iets meer te weten over de samenstelling van deze ledentallen. In deze paragraaf schenk ik aandacht aan zes groeps-organisatiegraden: mannen en vrouwen, handarbeiders en hoofdarbeiders, en werknemers in de private en publieke sector van de economie. Helaas laten de meeste vakbondsledenlijsten alleen randverdelingen toe, terwijl we de preciese distributies (vrouwelijke hoofdarbeiders in overheidsdienst, enz.) zouden willen kennen. Andere disaggregaties, bijvoorbeeld naar bedrijfstak, zouden relevant zijn, maar zijn vooralsnog onbereikbaar in een vergelijkende studie als deze.

#### *Mannen en vrouwen*

In tabel 3 wordt een beeld gegeven van vakbondsorganisatie naar geslacht. Overal zijn mannen in groter getale georganiseerd dan vrouwen, al zijn de verschillen afgenomen. Ook in dit opzicht springen de Zweedse en Deense vakbewegingen er duidelijk uit. In Engeland, Frankrijk en West-Duitsland zijn mannen nog altijd ongeveer twee keer zo sterk georganiseerd als vrouwen; in Nederland was de verhouding tot voor kort zelfs 3:1.

#### *Handarbeiders en hoofdarbeiders*

Dit onderscheid valt ten dele samen met het vorige, daar vrouwen beduidend oververtegenwoordigd zijn onder de hoofdarbeiders. Het beeld dat

**Tabel 3. Vakbondslidmaatschap en organisatiegraden naar geslacht 1960-1980**

	<i>Aandeel vrouwen in totale ledental</i>			<i>mannen</i>		<i>Organisatiegraden:</i>					
						<i>vrouwen</i>					
	1960	1970	1980	1960	1970	1975	1980	1960	1970	1975	1980
S	—	37.5c	42.5	—	—	89.8	94.9	—	—	69.0	80.4
DK a)	—	30.9d	42.8	—	—	58.0	57.1	—	—	37.7	49.2
A	28.1	27.5	30.0	71.7	72.0	68.9	68.7	48.9	45.7	42.5	43.6
UK	19.8	24.5	29.3	54.2	58.2	60.4	64.0	25.4	32.1	36.7	37.7
D	18.3e	17.4f	21.8	—	47.1f	49.1g	49.2	—	17.5f	20.3g	21.8
NL	—	9.1h	14.1i	—	51.5h	51.3	50.1i	—	14.4h	15.1	19.4i
F b)	—	21.8	—	—	—	17.8	—	—	—	8.0	—

a) = alleen LO; b) = alleen CGT en CFDT; c) = 1975; d) = 1974; e) = zonder Deutsche Beamtenbund en Richterbund; f) = 1972; g) = 1976; h) = 1971; i) = 1981.

**Tabel 4. Lidmaatschap en organisatiegraden naar beroepsstatus: handarbeiders en hoofdarbeiders, 1950-1980**

	<i>Aandeel hoofd- arbeiders in to- tale ledental</i>				<i>Organisatiegraden:</i>							
					<i>handarbeiders</i>				<i>hoofdarbeiders</i>			
	1960	1980	1950	1960	1970	1975	1980	1950	1960	1970	1975	1980
S a)	30.2	44.2	75.2	83.4	79.6	86.9	98.3	51.9	56.8	61.3	73.6	77.7
DK	30.0	48.7	54.4	64.3	72.1	77.7	83.9d	45.5	50.6	55.1	59.4	68.4d
N a)	31.6e	47.2	—	—	65.3	64.5	67.8d	—	—	56.3	52.9	58.2d
A	33.7	41.6	61.0	62.5	65.8	67.4f	67.3	66.6	65.4	56.7	46.2f	47.1
UK b)	26.7g	40.4d	49.1g	49.7h	55.2	57.7	63.0	31.3g	30.0h	36.5	41.9	44.0d
D	31.8	41.9	—	39.7h	40.0	44.4	45.4	—	31.5h	30.9	30.5	32.0
NL c)	36.8	44.8	—	41.6	46.5i	49.4j	49.0d	—	39.2	33.4i	34.8j	34.6d
CH	30.4	37.0	—	—	36.4	—	—	—	—	21.4	—	—
F	—	42.7k	—	—	—	25.1	—	—	—	—	19.2	—

Bron: J. Visser, 1984, geen informatie beschikbaar voor Italië.

a) organisatiegraden vóór 1970 overschat (zie noot bij tabel 1); b) zonder Noord-Ierland; c) vergeleken met organisatiegraden in tabel 1 zijn de hier gegeven organisatiegraden licht overschat t.g.v. het meerekenen van gepensioneerde leden; d) = 1979; e) = 1965; f) = 1978; g) = 1951; h) = 1961; i) = 1971; j) = 1977; k) = 1975.

naar voren komt uit tabel 4 wijkt dan ook niet sterk af. Overal hebben handarbeiders in groter getale de weg naar de vakbeweging gevonden. In sommige landen, zoals Oostenrijk en Nederland, is de kloof tussen beide categorieën eerder groter dan kleiner geworden.

Uit de gegevens in de tabellen 3 en 4 kunnen we alvast de conclusie trekken dat de verschillen in samengestelde organisatiegraden tussen landen tot op grote hoogte een weerspiegeling zijn van de mate waarin de vakbeweging in deze landen vrouwen en hoofdarbeiders heeft weten te recrutereren. Onder deze categorieën ligt het zwakke punt van de vakbeweging, een zwakte die zich sterker zal aftekenen met de verdergaande verschuiving in de beroepsbevolking van hand- naar

hoofdarbeid en – hoewel niet geheel hetzelfde – van industrie naar dienstensector.

#### *Werknemers in de private en publieke sector*

Uit tabel 5 kunnen we opmaken dat momenteel, met uitzondering van Zwitserland en, wellicht, Italië, het overheids personeel, inclusief werknemers bij door de overheid gesubsidieerde instellingen, een-derde tot bijna de helft van het totale aantal vakbondsleden omvat. Behalve de groei van de werkgelegenheid in de publieke sector, die vooral in de jaren zeventig in de meeste landen groter was dan de totale werkgelegenheids-groei, speelt de relatief hogere organisatiegraad van werknemers in de publieke sector een belangrijke rol. Met name Engeland, West-Duitsland, Neder-

**Tabel 5. Vakbondslidmaatschap en organisatiegraden in de publieke en private sector, 1950-1980**

	Aandeel overheids- personeel in totale lidmaatschap			Organisatiegraden: overheidspersoneel									
	1960	1970	1980	1950	1960	1970	1975	1980	private bedrijfsleven				
									1950	1960	1970	1975	1980
<i>S</i>	—	34.9c	42.5	—	—	—	85.7	90.7	—	—	—	76.5	85.8
<i>DK</i>	—	—	40.0d	—	—	—	—	82.9e	—	—	—	—	74.5e
<i>N a)</i>	28.4f	31.5	36.2g	—	77.1f	77.8	81.6	—	—	58.1f	56.4	53.4	—
<i>A</i>	27.2	29.4	32.5	85.1	—	83.5	—	81.3	58.4	—	56.3	—	51.5
<i>UK</i>	39.0h	46.9i	43.7g	69.7h	—	—	83.1i	85.0g	37.0h	—	—	38.6i	42.0g
<i>I b)</i>	16.1	18.0	20.8	28.7	27.8	35.5	45.2	45.9	40.4	21.4	32.6	41.8	42.7
<i>D</i>	32.1j	32.8k	34.9p	—	85.7j	74.3k	73.9	75.5g	—	29.3j	29.6k	30.6	31.5g
<i>NL</i>	27.5	35.5k	45.1p	—	62.0j	51.2	49.1	50.2g	—	33.5j	33.7	34.6	32.7g
<i>CH</i>	24.6	26.4	26.4	—	59.6	58.9	57.9	—	—	28.8	24.8	29.2	—
<i>F</i>	—	—	44.1e	—	—	—	—	37.2e	—	—	—	—	16.1e

De classificatie is conform de ILO-definitie van 'general government', inclusief door de overheid gesubsidieerde instellingen. Overheidsbedrijven (electriciteit, gas, water e.d.) vallen onder de overheid, maar genationaliseerde bedrijven zijn alleen in Frankrijk en Engeland onder overheid meegerekend. a) cijfers tot 1970 niet strikt vergelijkbaar met latere (zie tabel 1); b) de cijfers voor 1950 en 1960 omvatten alleen de twee grootste centrales (CGIL en CISL), de latere ook de UIL. Met de overigens moeilijk vast te stellen ledentallen van de categorale bonden, vooral actief in de publieke sector, zouden de organisatiegraden voor het overheidspersoneel zo'n kleine tien punten hoger uitkomen dan hier aangegeven. c) = 1975; d) = schatting 1978; e) = 1978; f) = 1965; g) = 1979; h) = 1948; i) = 1974; j) = 1961; k) = 1971; p) = 1981.

land, Zwitserland en Frankrijk springen er wat dit betreft uit. Handarbeiders werkzaam in de publieke sector — openbare nutsbedrijven, genationaliseerde industrieën, gemeentewerken, spoorwegen en posten — bereiken niet zelden een organisatiegraad die grenst aan de 100 procent. Ze zijn vrijwel altijd beter georganiseerd dan hun collega's in de private sector van de economie. Met uitzondering van degenen die werken in veelal de-centrale en sterk uitgebreide sectoren als gezondheidszorg en welzijn, geldt hetzelfde voor hoofdarbeiders in de publieke sector ten opzichte van hun positiegenoten elders. Op de redenen hiervoor en de betekenis van de publieke sector in het algemeen kom ik verderop nog terug.

#### De samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking

Daar organisatiegraden per categorie sterk uiteenlopen, mag men veronderstellen dat verschuivingen in de samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking een aanzienlijk effect hebben op de totale organisatiegraad. In alle hier besproken landen is het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking toegenomen, vooral in de loop van de jaren zeventig. Hetzelfde geldt voor het aandeel van hoofdarbeiders. In 1960 bestond nog ongeveer twee-derde tot drie-vijfde van de gehele afhankelijke beroepsbevolking uit handarbeiders, in 1980 is dat in alle landen gezakt tot op of juist

onder de helft. Een manier om de invloed van zulke verschuivingen op de organisatiegraad te schatten is te berekenen hoeveel *hoger* de totale organisatiegraad zou zijn geweest indien deze verschuivingen zich *niet* hadden voorgedaan. In Engeland, bijvoorbeeld, steeg het procentuele aandeel van vrouwen van 33,5% in 1948 naar 36,8% in 1979. Price & Bain berekenen dat, bij een gelijkblijvend aandeel van vrouwen vanaf 1948, de organisatiegraad in Engeland in 1968 0.7 en in 1979 3.7 punten hoger zou zijn geweest.<sup>7</sup> Voor Zweden heb ik een ongeveer even groot effect berekend: ongeveer 3 punten voor de periode 1960-1980. In Nederland steeg tussen 1973 en 1981 het aandeel der vrouwen in de afhankelijke beroepsbevolking van 26.2% naar 29.8%. Zonder deze stijging zou de organisatiegraad 0.5 en in 1981 0.8 punt hoger zijn geweest. In de andere landen zijn de effecten van gelijke orde en, over het algemeen, iets sterker in de jaren zeventig dan in de jaren vijftig en zestig. Nu kan men dit soort effecten uiteraard niet optellen, aangezien er een sterke interactie tussen deze verschuivingen bestaat. Maar wel kunnen we concluderen dat ze tezamen verantwoordelijk zijn voor een overigens zeer *bescheiden* neerwaartse trendbeweging in de totale organisatiegraad.

De hierboven gemaakte schattingen zijn uiteraard fictief. We hadden iedere andere vooronderstelling kunnen introduceren, bijvoorbeeld in plaats

**Tabel 6. De verschuiving naar hoofdarbeiders, 1960-1980**

			Groei ledental:		Groei verklaard door:			
			absol.	relat. aandeel	per categorie (%)	verschuiving in afhank. beroepsbevolking absol.	per.	verandering organisatiebereidheid (ratio)
UK	a)	totaal	3.184.2	100	33	-34.6	- 0.4	1.38
		hand	603.5	19	9	-986.5	-14	1.27
		hoofd	2.580.7	81	101	951.9	37	1.47
DK	b)	totaal	791.1	100	82	358.5	37	1.33
		hand	225.9	29	23	14.9	2	1.30
		hoofd	565.2	71	198	343.6	122	1.35
S		totaal	1.529.2	100	78	816.7	41	1.26
		hand	578.5	38	42	282.6	21	1.18
		hoofd	950.7	62	160	534.1	90	1.37
D	c)	totaal	1.771.4	100	23	1.112.1	12	1.08
		hand	280.9	16	5	-374.1	-7	1.14
		hoofd	1.490.5	84	61	1.486.2	61	1.00
NL		totaal	437.7	100	32	391.9	29	1.02
		hand	142.8	33	18	-8.6	-1	1.18
		hoofd	294.9	67	59	400.5	80	0.88
A		totaal	160.0	100	11	349.7	23	0.90
		hand	-1.2	0	-0.1	-71.4	-7	1.08
		hoofd	161.2	100	32	421.1	83	0.72

a) = zonder Noord-Ierland; b) = 1960-1979; c) = 1961-1981.

van een gelijkblijvend aandeel van vrouwen een evengrote toename van vrouwelijke en mannelijke werknemers. Verder zijn we ervan uitgegaan dat onder zulke gewijzigde verhoudingen de organisatiegraden van de respectievelijke categorieën dezelfde zouden zijn gebleven, wat allerminst waarschijnlijk is. Voor een meer volledige analyse van het effect van veranderingen in de omvang en samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking moet men het effect van gelijktijdig optredende veranderingen in de groeps-organisatiegraden isoleren. Dit kan door middel van een standaardisatieprocedure. Op basis van constante organisatiegraden en het werkelijke aantal vakbondsleden per categorie kan een gestandaardiseerd ledental worden berekend dat uitsluitend de veranderingen in de omvang en samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking weerspiegelt.

Het verschil tussen dit gestandaardiseerd aantal en het werkelijke ledental laat het effect van de veranderingen in de beroepsbevolking zien, de ratio tussen beide de veranderingen in de orga-

nisatiegraad. De formule voor de organisatiegraad kunnen we immers ook als volgt schrijven:

$$O = \frac{X}{A}, \text{ dus: } X = A \cdot O = \sum A_i \cdot O_i,$$

waaruit we de volgende vergelijkingen kunnen afleiden:

$$\begin{aligned} X_t - X_{t-1} &= \sum A_{it} \cdot O_{it} - \sum A_{i,t-1} \cdot O_{i,t-1} \\ &= \sum O_{i,t-1} (A_{it} - A_{i,t-1}) + \\ &\quad \sum A_{i,t-1} (O_{it} - O_{i,t-1}) + \\ &\quad \sum (A_{it} - A_{i,t-1})(O_{it} - O_{i,t-1}), \end{aligned}$$

waarbij:

X = ledental vakbeweging,

A = afhankelijke beroepsbevolking of potentiële ledental,

O = organisatiegraad,

i = de resp. categorie (hand/hoofd) en t, t-1 het jaar aangeeft.

Op basis van deze vergelijking kunnen we de invloed van verschuivingen in de afhankelijke beroepsbevolking (1e term) en van veranderingen in de organisatiegraden per categorie (2e term) afzonderlijk vaststellen (de onnauwkeurigheid door het verwaarlozen van de zgn. interactie-term is gering). Toegepast op de verschuivingen tussen handarbeiders en hoofdarbeiders van 1960 tot 1980 in de zes landen waarvoor we voldoende informatie hebben, levert dat het volgende beeld op (tabel 6).

We zien dat in alle landen het veruit grootste deel van de feitelijke groei kwam van de hoofdarbeiders. Dit liep parallel met de verschuiving van handarbeiders naar hoofdarbeiders in de afhankelijke beroepsbevolking. Deze verschuiving deed zich in alle landen voor. De verschillen zitten in de mate waarin de vakbonden de absolute en proportionele toename van hoofdarbeiders hebben weten bij te houden. De sterke groei van het leidental in Zweden, Denemarken en Engeland komt voort uit de meer dan proportionele toename van de organisatiebereidheid van de hoofdarbeiders in deze landen. Deze factor wordt in feite steeds belangrijker nu deze categorie meer dan de helft van alle werknemers is gaan uitmaken. Tot nu toe hebben de vakbonden in bijvoorbeeld Nederland en Duitsland de verschuiving in de richting van hoofdarbeiders enigszins kunnen opvangen door een hogere organisatie-bereidheid van handarbeiders, d.w.z. van de groep die een steeds kleiner deel van de werknemers is gaan uitmaken. Voor de toekomst laat zich voorspellen dat dit steeds moeilijker zal zijn, immers het gewicht dat deze categorie in de schaal legt neemt steeds meer af. Overigens is de betekenis van de cijfers in tabel 6 dat ze de *zelfstandige* invloed van zulke verschuivingen in de afhankelijke beroepsbevolking sterk relativeren. Niet de verschuivingen in de beroepsbevolking verklaren de verschillen in vakbondsgroei tussen landen, maar de capaciteit van de verschillende nationale vakbewegingen om hoofdarbeiders voor zich te winnen. Ten aanzien van de organisatie van vrouwen heb ik soortgelijke berekeningen gemaakt die tot eensluidende conclusies leiden.

Dit brengt ons op de vraag wat deze verschillen in mate van vakbondsorganisatie *verklaart*. Als oorzaak van de geringere organisatie van hoofdarbeiders worden dikwijls ideologische gronden aangevoerd: status, binding aan de werkgever, weerstanden tegen collectieve organisatie en actie, enz. Bain, Coates en Ellis hebben elders al

op de theoretische zwakte van deze redenering gewezen.<sup>8</sup> Empirisch is er evenmin bewijs voor te krijgen. Indien het zo zou zijn dat de geringere organisatie van hoofdarbeiders kan worden toegeschreven aan kenmerken van beroep of functie, dan zou het relatieve aandeel aan niet-handarbeiders functies in een bedrijfstak of onderneming in belangrijke mate de verschillen tussen de organisatiegraden per bedrijfstak of onderneming moeten verklaren: hoe groter het proportionele aandeel van zulke functies in een bepaalde bedrijfstak, hoe lager de organisatiegraad. Op grond van studies gedaan in Engeland blijkt dit geenszins het geval. Het verschil in organisatiegraden per bedrijfstak of onderneming wordt niet of slechts in geringe mate bepaald door het relatieve aandeel van employees.<sup>9</sup> Hetzelfde geldt als we tussen landen vergelijken. De variatie in het aandeel van hoofdarbeiders in de totale afhankelijke beroepsbevolking is veel geringer (van ruim 52% in Nederland en Denemarken tot ruim 49% in Oostenrijk) dan de variatie in organisatiegraden en bovendien is de rangorde geheel verschillend. Op identieke wijze kunnen we de veel geopperde hypothese afwijzen dat het de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt is en haar rol in de maatschappij die van doorslaggevende invloed zijn op haar geringere toetreding tot de vakbonden. De redenering hierachter is dat vanwege haar marginale positie op de arbeidsmarkt (veel vrouwen verlaten voor een bepaalde periode de markt voor betaalde arbeid vanwege huwelijk en kinderen, bezetten part-time functies, zijn tweede 'broodwinster' enz.) en vanwege de extra belasting thuis naast de beroepsarbeid (tijdsbudget, betaalde arbeid is niet de belangrijkste interesse-sfeer), vrouwen minder geneigd zouden zijn zich aan te sluiten bij vakbonden. Zou dit zo zijn, dan mag men verwachten: hoe groter het aandeel van (vooral getrouwde) vrouwen, hoe geringer de organisatiegraad in die bedrijfstak, onderneming of vestiging. Dit blijkt echter evenmin het geval. Ook het proportionele aandeel aan vrouwen blijkt niet de verschillen in organisatiegraden tussen bedrijfstakken, ondernemingen<sup>10</sup> of landen te verklaren. Het aandeel van vrouwen in de afhankelijke beroepsbevolking in de tien landen varieert inderdaad aanzienlijk: van 46,6% in Zweden tot 29,8% in Nederland. Echter in die landen waar vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn in de afhankelijke beroepsbevolking is ook de organisatiegraad van vrouwen hoger en de afstand tussen de organisatiegraad van mannen en vrouwen kleiner. Ook als we deze relatie controleren voor het aandeel aan getrouwde vrouwen en part-time ba-

nen — die zoals men weet sterk zijn uitgebreid in het laatste decennium en in overgrote mate door gehuwde vrouwen worden vervuld — dan blijft deze relatie bestaan.

Tot zover kunnen we de slotsom trekken dat de samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking — of de verschuivingen daarbinnen — geen verklaring leveren voor verschillen in het niveau van vakbondsorganisatie, noch voor groei-verschillen. Op deze conclusie moet één uitzondering worden gemaakt die ik verderop zal bespreken, nl. de relatieve omvang van de publieke sector. We kunnen echter vaststellen dat in plaats van persoons-, rol- of functie-gebonden weerstanden tegen vakbondsorganisatie, andere factoren de doorslag moeten geven.

### Het gemak van collectieve organisatie

Colin Crouch heeft geopperd dat de verschillen in vakbondsorganisatie naar bedrijfstak of beroepscategorie verklaard zouden kunnen worden als de resultante van een tweetal factoren: de 'baten' van collectieve organisatie voor de categorie werknemers in kwestie en het gemak om tot organisatie te geraken, d.w.z. de relatieve afwezigheid van 'kosten' voor de betrokkenen.<sup>11</sup> Hij veronderstelt dat deze twee 'grootheden' ongelijk gespreid zijn over verschillende categorieën werknemers. Handarbeiders zouden meer op collectieve belangenbehartiging zijn aangewezen dan hoofdarbeiders, al is dat misschien grondig veranderd met de komst van grotere bureaucratische organisaties waarin ook hogere en middelbare employees niet meer op een individuele benadering door de werkgever mogen rekenen. Een ander voorbeeld: hooggeschoolde vakarbeiders zouden gelet op hun sterkere marktpositie ook zonder collectieve organisatie een belangrijk deel van hun belangen kunnen veiligstellen, maar diezelfde marktpositie hield in dat het voor hen relatief gemakkelijk was zich in collectief verband te organiseren. In de formele of reguliere sector van hedendaagse kapitalistische economieën zijn veruit de meeste werknemers aangewezen op enigerlei vorm van collectieve belangenbehartiging, ongeacht hun status of positie in de bedrijfshierarchie. De mogelijke 'baten' van collectieve actie variëren te weinig tussen categorieën werknemers dan dat ze het verschil in groepsorganisatiegraden zouden kunnen verklaren. Ik vermoed dat veeleer het *relatieve gemak*, de relatieve afwezigheid van kosten bij het vormen van organisatie, en *de mate waarin eenmaal bestaande organisaties zich weten te beschermen tegen liftersgedrag*,

dit het verhogen van de kosten van niet-deelname ten opzichte van de kosten van deelname, de doorslag geven.<sup>12</sup>

Uit vergelijkingen tussen landen, bedrijfstakken en ondernemingsvestigingen blijkt telkens weer, dat daar waar mannen in groter getale georganiseerd zijn vrouwen dat eveneens zijn, daar waar handarbeiders meer georganiseerd zijn hoofdarbeiders dat ook zijn. Tijdreeksstudies bevestigen deze relatie.<sup>13</sup> Met andere woorden, waarschijnlijk liggen *dezelfde* factoren ten grondslag aan de stijging of daling van vakbondsorganisatie, van mannen en vrouwen, handarbeiders en hoofdarbeiders. Uit studies blijkt dat vooral de *omvang* van bedrijven, vestigingen of afdelingen een belangrijke rol speelt. Hoe groter de productieorganisatie, hoe hoger de organisatiegraad. Baines en Elsheikh vonden dat in Groot-Brittannië de mate van werknemersconcentratie, gemeten aan het gemiddelde aantal werknemers per onderneming in een bedrijfstak, alleen al 40 procent van de totale variatie in organisatiegraden per bedrijfstak verklaarde.<sup>14</sup> Hoewel de data veel te wensen overlaten en geen duidelijke rangorde van landen naar de mate van concentratie van werkgelegenheid toelaten, vond ik inderdaad een positieve relatie tussen concentratie van werkgelegenheid en de gemiddelde organisatiegraad per land in de jaren zeventig (Lambda = .50).<sup>15</sup>

Naast concentratie van werknemers in grote eenheden is *erkenning* van het recht op collectieve organisatie door de werkgever van groot belang. Hoofdarbeiders blijken hiervan sterker af te hangen dan handarbeiders en verwerven zulke erkenning doorgaans veel later en zuiniger. Ook hierin speelt uiteraard de omvang van de onderneming en de overgang van een paternalistische naar een formeel-rationele bedrijfsvoering mee. Erkenning is immers niet een kwestie van alles-of-niets. Tussen het verbod op vereniging en het aanmoedigen of zelfs verplichten ervan zijn vele schakeringen mogelijk. Feit is dat erkenning door de werkgever de voorwaarde is voor dwang van de organisatie en verzekering tegen liftersgedrag. De genoemde twee factoren verklaren in belangrijke mate de lagere organisatiegraad van hoofdarbeiders en vrouwen, voorzover hun werkgelegenheid meer gespreid is en het arbeidsmanagement meer van het paternalistische type is. Tevens hebben we hiermee de reden gevonden voor de relatief hogere organisatiegraad in de publieke sector — ook onder daar werkzame hoofdarbeiders en vrouwen. In zijn analyse van erkenning van het recht op organisatie in Engeland heeft George Bain erop



gewezen dat hoofdarbeiders veelal niet in staat bleken dit recht bij hun werkgever zelfstandig af te dwingen maar de hulp van de overheid nodig hadden, d.w.z. politieke maatregelen en wetgeving 'die het voor de vakbonden gemakkelijker maakten druk uit te oefenen om erkend te worden en voor de werkgevers moeilijker om deze druk te weerstaan'.<sup>16</sup> Behalve het uitstralings-effect van publieke regelgeving en politieke legitimatie van vakbonden naar het private bedrijfsleven, speelt dit een rechtstreekse rol binnen de publieke sector zelf. Met andere woorden, de vermoedelijk grotere concentratie van werkgelegenheid in vele overheidssectoren, het legale type van gezagsuitoefening in moderne staatsbureaucratieën en de erkenning van het recht op collectieve organisatie, zelfs de aanmoediging daarvan door een 'bevriende' regering, verklaren in belangrijke mate de veel hogere organisatiegraad onder werknemers in de publieke sector. Het wekt daarom geen verbazing dat de omvang van de collectieve sector — hetzij in termen van werkgelegenheid, hetzij in termen van financiële bestedingen — positief geassocieerd blijkt met de hoogte van de organisatiegraad in een land, terwijl de toename van de collectieve sector gedurende de jaren zeventig gunstig uitwerkte op de groei van het ledental.<sup>17</sup> Daarnaast, nog los van de effecten op de omvang en groei van de collectieve sector, is niets zo gunstig voor een voorspoedige ontwikkeling van het ledental van nationale vakbewegingen als de regeringsdeelname van een bevriende, sociaal-democratische partij in een dominante positie ten opzichte van eventuele coalitiegenoten — zoals we verderop nog zullen zien.

De belangrijke invloed, die hierboven werd toegekend aan de erkenning door de werkgevers van het recht op collectieve organisatie wijst op de mogelijke betekenis van institutionele en politieke factoren voor ledengroei van vakbonden. In het vervolg van dit artikel zal de invloed van dergelijke factoren verder worden nagegaan. Daarbij zullen met name de relaties binnen en tussen vakbonden en tussen de vakbonden en andere partijen in de arbeidsverhoudingen aan de orde komen, alsmede de nationale politieke constellatie.

### Het stelsel van arbeidsverhoudingen

Aan het slot van hun analyse van vakbondsgroei in Engeland gedurende de laatste dertig jaar, merken Bain & Elsheikh op dat 'naarmate vakbonden meer geaccepteerd zijn als een onderdeel van de structuur van de Britse samenleving en het lidmaatschap van vakbonden wijder verbreid is, het

lidmaatschap minder afhankelijk is geworden van de eigen keuze door individuen overeenkomstig hun persoonlijke kenmerken en opvattingen en de bedrijfstakken waarin zij werkzaam zijn'.<sup>18</sup> Vergelijkend tussen landen hebben we gevonden, dat de grote verschillen in organisatiegraden die we aantreffen moeilijk toegeschreven kunnen worden aan de samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking of niet de verbanden opleveren die we verwachtten. Wel bleek de mate van werkgelegenheidsconcentratie ook tussen landen van invloed te zijn. Voorts constateerden we dat de omvang en groei van de publieke sector niet zonder belang zijn voor de mate van vakbondsorganisatie en vermoedden we dat erkenning door de werkgevers en aanmoediging daarvan door de overheid een factor van betekenis is.

In een interessante vergelijkende studie heeft Clegg geopperd dat het verschil in niveau van vakbondsorganisatie tussen landen verklaard zou kunnen worden door het in een land vigerende stelsel van arbeidsverhoudingen. Zijn hypothese luidde dat 'verschillen in organisatiegraden worden verklaard door de variatie in reikwijdte en diepgaandheid van collectieve onderhandelingen en de mate van ondersteuning die vakbonden ofwel direct van werkgevers ofwel via collectieve onderhandelingen ontvangen (. . .)'.<sup>19</sup> De *reikwijdte* van collectieve onderhandelingen kan eenvoudig berekend worden als het percentage werknemers dat onder een CAO valt, terwijl *diepgaandheid* van collectieve onderhandelingen slaat op de mate waarin de vakbeweging en in het bijzonder vakbondsbestuurders doordringen tot het niveau van het bedrijf en invloed uitoefenen op de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming. *Externe garanties* ter waarborging van de bestaanszekerheid van bonden als organisaties, kunnen verschillende vormen aannemen, al dan niet wettelijk geregeld zijn of in CAO's vastgelegd: *closed shop* regelingen, contributie-afracht via de werkgever, voordeelregelingen t.b.v. vakbondsliden, heffingen bij ongeorganiseerden, erkenning als (exclusieve) onderhandelingspartner door werkgevers of opname in advies-organen van de overheid, inschakeling bij beroepsvorming, arbeidsmarktbemiddeling of werkloosheidsuitkeringen (het laatste alleen nog in Denemarken), enz. Clegg stelt verder voor deze drie invloeden apart voor elk van de drie door hem onderzochte sectoren te onderzoeken: handarbeiders in industrie en dienstensector, hoofdarbeiders in de private sector, en overheidspersoneel. Al dadelijk blijkt dat de omvang van collectieve onderhandelingen nauwelijks een verklaring kan bieden voor de

verschillen in vakbondsorganisatie van handarbeiders in de private sector tussen landen, of binnen elk land afzonderlijk tussen sectoren. Frankrijk uitgezonderd, vallen sinds de oorlog vrijwel overal tussen de 80 en 100% van alle handarbeiders onder een CAO. De variatie is veel geringer dan de verschillen in organisatiegraden, en de rangorde een andere. Voor de hoofdarbeiders blijkt deze factor evenmin beslissend nog afgezien van het probleem dat de richting van een eventueel oorzakelijk verband allerminst zeker is.<sup>20</sup>

Cleggs tweede factor lijkt relevanter. Uit ander onderzoek blijkt dat de mate waarin de vakbeweging doordringt tot binnen de onderneming aanzienlijk verschilt. Hoewel ook hier vergelijkbare gegevens ontbreken om tot een rangordening van landen naar de mate vakbondsinvloed in de onderneming te komen, is op grond van het bekende IDE-onderzoek wel een driedeling mogelijk, die in hoge mate congruent blijkt met de hoogte van de organisatiegraad ( $\Lambda = .83$ ).<sup>21</sup> Daarnaast blijkt de mate van *centralisatie van arbeidsverhoudingen* van invloed. Centralisatie van de arbeidsverhoudingen kunnen we afmeten aan het niveau waarop collectieve onderhandelingen zich doorgaans afspelen, de mate waarin onderhandelingen op lagere niveaus aan de afgesproken centraal vastgestelde voorwaarden worden gebonden en de rol van nationale vakbondsbestuurders bij het voorbereiden en voeren van onderhandelingen. Op basis van een additieve schaal waarin deze dimensies zijn vervat, is het mogelijk de tien landen naar de mate van centralisatie van de arbeidsverhoudingen te ordenen. Uit tabel 7 blijkt dat er een verband bestaat tussen de mate van centralisatie en de hoogte van de organisatiegraad zowel voor de jaren vijftig en zestig als voor de jaren na 1970.

**Tabel 7. Institutionele en politieke verklaringsfactoren**

	OR- GAN	CEN- TRAL	COR- POR	LINKS
Organisatiegraad 1970-1980 (gemidd.)	.55	.58	.59	.84
Ledengroei 1970-1980	n.s.	n.s.	n.s.	.52
Ledenstabiliteit 1970-1980	.66	.87	.89	.83

Alle correlatie-coëfficiënten (Spearman's rho) zijn significant op .05 niveau. (Zie ook appendix A voor de indicatoren en appendix B voor enkele methodologische opmerkingen.)

### Organisatorische eenheid

Centralisatie van arbeidsverhoudingen is nauw verbonden met centralisatie binnen de deelnemende organisaties. Het verleggen van collectieve onderhandelingen naar een hoger niveau bewerkstelligt een verschuiving in de interne gezagsverhoudingen binnen de vakbondsorganisaties: beslissingscompetenties, met name ten aanzien van stakingen, worden geconcentreerd aan de top: bij de hoofdbesturen of zelfs de centrales. Naast deze dimensie van *verticale* integratie kunnen we ook *horizontale* integratie onderscheiden. Is er op nationaal, bedrijfstaks- of ondernemingsniveau sprake van één organisatie of zijn er meerdere? Werken deze organisaties met elkaar samen of wedijveren ze met elkaar om leden en invloed? In een ander verband heb ik getracht de na-oorlogse vakbeweging in West-Europa naar deze dimensies van horizontale en verticale integratie te vergelijken.<sup>22</sup> Ten aanzien van horizontale integratie zijn drie aspecten te onderscheiden: *eenheid* (versus verdeeldheid), *organisatorische concentratie* (versus fragmentatie) en *monopolie van vertegenwoordiging* (versus concurrentie). De inter-organisatorische betrekkingen tussen vakbonden in de genoemde landen vertonen grote onderlinge verschillen. Sommige landen kennen slechts één overkoepelende centrale (Oostenrijk, Engeland, Noorwegen en Duitsland), in andere landen bestaan twee (Zweden en Denemarken) of meerdere koepels (Nederland, Zwitserland, Italië en Frankrijk). Verdeeldheid kan sterk verschillen naar aard (religieus, politiek, beroep enz.) en gevolgen voor onderlinge samenwerking of concurrentie. Politieke scheidslijnen, zoals bestaand in Frankrijk, Italië en in mindere mate ook in Nederland en Zwitserland, blijken geassocieerd met de meeste onderlinge wedijver, omdat domeinen van ledenrecrutering en invloedssferen principieel niet vastliggen. Wanneer in een land meerdere koepels bestaan vinden we doorgaans ook op lagere niveaus (bedrijfstak, onderneming) meerdere al dan niet met elkaar wedijverende (aangesloten) vakbonden. Zoals we weten van de Engelse vakbeweging wordt dit niet uitgesloten door het bestaan van slechts één koepel. Intern kan iedere koepel immers heel uiteenlopend georganiseerd zijn. Dit heb ik proberen te vatten onder de noemer van fragmentatie of concentratie. Het belangrijkste onderscheid in dit verband wordt gevormd door het al of niet bestaan van bedrijfstakgewijze vakbonden met of zonder uitzonderingen voor employees. Bedrijfstakgewijze organisatie van de vakbeweging is het overheersende patroon in West-Duitsland, Nederland, Zweden,

Noorwegen, Oostenrijk en Zwitserland. In Italië is dat het geval buiten de diensten- en overheidssector, al doen de centrales daar nu ook pogingen bonden te laten samensmelten. In Engeland en Denemarken bestaan industrie-bonden, beroepsbonden en algemene bonden naast elkaar. De Franse bonden zijn in feite federaties van bedrijfs- en beroepsbondjes. Bedrijfstakgewijze organisatie leidt tot een geringer aantal, relatief grote bonden, een scherpere afbakening van ledendomeinen en dus minder concurrentie. Een niet onbelangrijke factor hierbij is het verschil in omvang tussen bonden. Grote verschillen in omvang tussen bonden en met name een overheersende positie van een of twee bonden binnen dezelfde koepel leiden doorgaans tot verhoogde interne concurrentie, niet zozeer om leden alswel om invloed binnen de centrale.

Tenslotte bekijken we de relatie met de niet-aangesloten, 'onafhankelijke' of 'catorale' bonden. Dit aspect kan eenvoudig worden gekwantificeerd als het percentage vakbondsleden georganiseerd in bonden aangesloten bij de belangrijkste koepels. Dit varieert van 100% (Oostenrijk) tot ruim 70% (Noorwegen). In de meeste landen is dit percentage gedurende de laatste dertig jaar teruggelopen. Deze teruggang komt uitsluitend voor rekening van de hoofdarbeiders en, in mindere mate, het overheidspersoneel. Onder de georganiseerde handarbeiders bezitten de koepels in alle landen een quasi-monopolie: van elke 10 georganiseerden zijn op zijn minst 9 via hun bond lid van een van de koepels. Hierin is sinds de jaren vijftig nauwelijks verandering gekomen. De koepelorganisaties hebben echter de toename van het aantal georganiseerde hoofdarbeiders lang niet bijgehouden. De groei van het ledental onder deze categorie — nu gemiddeld genomen twee-vijfde van alle vakbondsleden tegenover een kwart in 1950 — is hand in hand gegaan met de opkomst van onafhankelijke bonden, soms op hun beurt gebundeld in nieuwe koepels of federaties (zoals bij ons de RMHP). Het vertegenwoordigings-monopolie van de gevestigde centrales onder deze categorie leden varieert nu, Oostenrijk buiten beschouwing latend, van 85% in Engeland, tussen de 70 en 80% in Zweden, Denemarken en Italië, 60% in West-Duitsland, rond de helft in Zwitserland, Nederland en Frankrijk, tot net geen 40% in Noorwegen. Met uitzondering van Engeland en Duitsland vertonen deze percentages een dalende lijn en zijn ze bovendien allerm minst stabiel, hetgeen wijst op aanzienlijke en toegenomen concurrentie.

Evenals voor verticale integratie bleek het mogelijk de tien nationale vakbondssystemen te ordenen naar de mate van horizontale integratie. Het blijkt dat hoe hechter het interorganisatiele verband tussen vakbonden onderling is, of, anders gezegd, hoe geringer de speelruimte voor onderlinge concurrentie, hoe hoger de organisatiegraad (zie tabel 7). Van de drie aspecten is (politieke) verdeeldheid het belangrijkste. Verdeeldheid is uitgesproken ongunstig voor vakbondsgroei. De invloed van bedrijfstakgewijze organisatie en organisatorische concentratie is — afzonderlijk genomen — minder duidelijk. Zij lijkt geassocieerd met stabiliteit, maar niet minder met groei. Tussen organisatiegraad en monopolie-positie van de koepels bestaat geen significant verband.

### Neo-corporatisme en de politieke positie van links

In de literatuur over 'neo-corporatisme' wordt een verband gelegd tussen het bestaan van neo-corporatieve netwerken van ruilrelaties tussen werknemers, werkgevers en overheid, en de dichtheid of compleetheid van klasse-organisaties. D.w.z. neo-corporatieve ruilbetrekkingen veronderstellen onder meer een tamelijk hoge graad van organisatie van zowel werknemers als werkgevers, terwijl het instandhouden van zulke betrekkingen in de tijd gezien de groei en vooral stabiliteit van het ledental zou begunstigen. Neo-corporatisme kan op twee manieren worden opgevat. Sommige auteurs leggen de nadruk op *beleidsvormingsprocessen*. Werknemers- en werkgeversorganisaties, maar ook representatieve organisaties in andere sectoren (denk aan de landbouw), krijgen een belangrijke rol toegespeeld bij de vorming en uitvoering van overheidsbeleid. In deze benadering ligt de nadruk op het bestaan van tri-partite organen en ruilrelaties.<sup>23</sup> Schmitter heeft daarentegen vooral de *structurele condities* benadrukt die zulke ruilbetrekkingen eerst mogelijk maken. Klasse- en sector-belangen moeten op een bepaalde wijze georganiseerd zijn willen duurzame ruilbetrekkingen, onderling en met de overheid, kunnen bestaan. Ieder van de deelnemende organisaties dient over een stevig en relatief onbetwist vertegenwoordigingsmonopolie te beschikken, weinig last te hebben van interne of externe concurrentie, met groot gezag namens de vertegenwoordigde te kunnen onderhandelen, enz.<sup>24</sup> In een recent artikel heeft hij dit onderscheid tussen wat hij noemt de structurele, d.w.z. intra- en interorganisatiele condities voor het bestand van neo-corporatieve ruilrelaties en het feitelijk plaatsvindende ruilgedrag nog eens aan-

gescherpt. Voor het eerste refereert hij de term 'neo-corporatisme', opgevat als structuur van tegenwoordiging van klasse- en sectorbelangen (met als antipode een pluralistische structuur), voor het tweede de term 'concertation' of – wat wij zouden noemen – 'overleg'.<sup>25</sup>

Naar haar structuur opgevat kunnen we een stelsel van arbeidsverhoudingen neo-corporatistisch noemen als significante aspecten van de ruil tussen kapitaal en arbeid gereguleerd worden door geregeld plaatsvindende onderhandelingen tussen sterke, monopolistische en brede klasse-organisaties op het nationale en bedrijfstakniveau, en als zulke onderhandelingen plaatsvinden onder procedurele en politieke regelgeving door de overheid. Zo gedefinieerd is een neo-corporatief stelsel van arbeidsverhoudingen identiek aan wat ik hierboven verticale en horizontale integratie heb genoemd, althans voorzover het om de positie van de vakbeweging daarin gaat. Voor een volledige bepaling van de mate van 'neo-corporatisme' zouden we ons onderzoek moeten uitstrekken tot werkgeversorganisaties en de 'rules of the game' die door de staat worden gesteld, bijvoorbeeld de verenigings- en stakingswetgeving, wettelijke minimumloon voorschriften, verplichte arbitrage, representativiteitscriteria, enz.

Ons tot de vakbeweging beperkend, kunnen we de indicatoren ten aanzien van horizontale en verticale integratie simpelweg optellen (zie appendix B). Het veronderstelde positieve verband blijkt inderdaad aanwezig: de meest neo-corporatistische stelsels zijn tevens die met de hoogste organisatiegraad. Ten aanzien van ledengroei blijkt er echter geen significant verband te bestaan. Wel blijkt er een duidelijk verband te bestaan met de *stabiliteit* van het ledental (zie tabel 7). In neo-corporatistische stelsels is de jaarlijkse fluctuatie van het ledental, gemeten met behulp van de variatiecoëfficiënt, duidelijk lager. Dit verband blijkt ook als we afzonderlijke subperioden bezien – bijvoorbeeld de jaren zeventig ten opzichte van de eerdere decennia. Voor een beeld van deze ledenfluctuatie zij verwezen naar figuur 1.

We moeten nog terugkomen op de eerder genoemde betekenis van externe steun aan de vakbeweging. In de Angelsaksische literatuur wordt hierbij vooral gedacht aan 'closed shop' overeenkomsten. Naar aanleiding van de toename van dit soort overeenkomsten in de Amerikaanse industrie, stelde Rees reeds jaren geleden dat 'de beslissing om wel of geen lid te worden steeds minder een vrijwillige is', daaraan terecht toevoe-

gend dat zulks niet gelijk staat met beslissingen tegen de wil van betrokkenen.<sup>26</sup> In feite zijn zulke arrangementen te beschouwen als middeelen om anderen te beletten niet mee te betalen aan de kosten van collectieve organisatie en actie. Dat verklaart ook waarom stemmingen over 'closed shops' altijd weer positief uitvallen. In de meeste niet-Angelsaksische landen hebben vakbonden naar andere middelen moeten zoeken om zich te verzekeren tegen liftersgedrag. Selectieve voordeelsregelingen aan leden kunnen daarin belangrijk zijn, meestal pas mogelijk gemaakt door steunverlening tussen organisaties.

In de neo-corporatistische literatuur ligt echter nog een andere stelling besloten die vooral door Streeck en Traxler voor respectievelijk de West-Duitse en Oostenrijkse vakbeweging is benadrukt.<sup>27</sup> Eenmaal opgenomen in neo-corporatieve netwerkstructuren krijgt ledenbinding de overhand op ledengroei. Om de vakbond als organisatie te beschermen tegen de financiële en motivationele wispelturigheid van leden worden een reeks van administratieve rationalisatieprocessen doorgevoerd, die onder meer tot gevolg hebben dat leden steeds meer de status van cliënten krijgen, bediend door goed uitgeruste staven. Het lid-zijn wordt als het ware losgekoppeld van zijn motivationele gratificatie. Zulke organisatie-veranderingen zijn niet mogelijk zonder de hulp van werkgevers en vooral de overheid, die op hun beurt belang hebben bij stabiele en geloofwaardige onderhandelingspartners. Deze externe steun (contributie-afdrachten door de werkgever, verlof- en faciliteitenregelingen, selectieve voordeelsregelingen voor leden, heffingen bij ongeorganiseerden of zelfs directe financiële steun) maakt een versterking van de binding van reeds gewonnen leden mogelijk en verzekert de organisatie tegen het 'va-et-vient' van leden.

Is de invloed van 'neo-corporativisme' op ledengroei dus wat onzeker, over de gunstige invloed van regeringen beheerst door sociaal-democratische of socialistische partijen kunnen we beslist zijn. Van alle hier besproken determinanten van vakbondsgroei is dit de belangrijkste – uiteraard in nauwe relatie met overheidserkenning en de rol van de publieke sector. Als we de invloed van linkse partijen in een land vaststellen aan de hand van het percentage stemmen dat deze partijen op zich verzamelen (gerekend over de hele naoorlogse periode of perioden daarbinnen), de mate van verdeeldheid tussen deze partijen en het aantal jaren dat ze in de regering doorbrengen (gewogen door hun dominante, centrale, gelijkwaardige

of ondergeschikte positie daarin), dan levert dat een indicator van de politieke macht van links op (appendix B).<sup>28</sup>

De rangorde die daaruit tevoorschijn komt stemt in hoge mate overeen met de rangorde van de tien landen naar organisatiegraad en, minder sterk, de groei van het ledental.

### De economische conjunctuurbeweging

Tot nu toe zijn economische factoren grotendeels buiten beschouwing gebleven. Juist in het licht van de recente economische teruggang is het interessant om te bezien welke invloed economische factoren als werkloosheid en inflatie op de ontwikkeling van het ledental van de vakbeweging uitoefenen. De vragen, immers, die door gegevens over vakbondsledentallen worden opgevoerd zijn van tweeërlei aard. Welke factoren verklaren de verschillen op enig tijdstip of binnen een bepaalde periode tussen landen, sectoren, beroepsgroepen, enz.? En welke factoren kunnen de variatie van het ene jaar op het andere, of van de ene periode op de andere verklaren? In deze paragraaf ga ik nader op de tweede vraag in.

Over de invloed van de economische conjunctuurbeweging lijkt nu, na goed honderd jaar, één ding wel vast te staan. Vakbonden groeien pro-cyclisch. Vakbondsleiders als Henri Polak of de Amerikaan Samuel Gompers wisten dat al en zagen er een later naar hen genoemde wetmatigheid in. In tijden van crises vallen er door de vakbeweging weinig zaken te doen. Er dient gewacht tot de orderportefeuilles weer gevuld zijn en het leger der werklozen geslonken. In een nog steeds invloedrijk artikel heeft Davis<sup>29</sup> deze 'voorspoedtheorie' gekritiseerd en de aandacht gevestigd op de betekenis van de prijsontwikkeling. Werknemers zouden de vakbeweging vooral zien als een middel ter bescherming tegen stijgende kosten van levensonderhoud. Voorzover de consumptieprijzen dalen in de recessie (zoals in de jaren dertig) kan dat de ledenverliezen verklaren. Wat er in een aanhoudende hoogconjunctuur gebeurt is dat meestal én de prijzen stijgen én loonsverhogingen gemakkelijker te behalen zijn door de sterkere onderhandelingspositie van de vakbeweging en de mogelijkheid van ondernemers loonkostenstijgingen door te geven in prijsverhogingen. Davis' tweede innovatie was dat hij de mogelijkheid van aanzienlijke vertragingseffecten aantoonde.

Zijn artikel heeft de grondslag gelegd voor een aantal econometrische studies waarvan Bain en Elsheikh tot op heden de meest overtuigende versie hebben geleverd.<sup>30</sup> In het model dat uit-

eindelijk de beste 'goodness of fit' voor de ledenontwikkeling van de Engelse vakbeweging over 80 jaar opleverde ( $R^2 = .70$ ) waren vier onafhankelijke variabelen, al dan niet met vertraging van een jaar, van belang. *Prijsstijgingen* leiden, zoals gezegd, tot een aanwas van leden vanwege het 'dreigings'-effect. *Loonsverhogingen* werken in dezelfde richting: vakbonden worden er als het ware voor 'beloond'. De invloed van de *werkloosheid*, hun derde variabele, is moeilijker te voorspellen.

Ten dele hangt het af van de regels die vakbonden hanteren met betrekking tot leden die werkloos worden, de rol van de vakbonden bij werkloosheidsuitkeringen en arbeidsbemiddeling en contributie-kortingen voor werkloze leden. Verder is de aard, duur en verdeling van de werkloosheid van belang: wordt het werklozenleger vooral gevormd door nieuw-komers (niet-leden) of zijn het de werkenden (leden) die hun baas verloren? Een toename van de werkloosheid leidt in het begin wellicht tot ledenaanwas, bij verdere toename van de werkloosheid en langere duur zet meestal een tegengestelde beweging in: de vakbeweging is kennelijk minder effectief als beschermingsmiddel voor de werklozen en tevens begint de bedreigende werking van de werkloosheid voor diegenen die nog werken een rol te spelen. Een nadere analyse van *ledenstromen* – overigens bij Bain & Elsheikh afwezig – leert dat onder zulke omstandigheden de instroom van nieuwe leden doorgaans sterk begint achter te lopen bij de toch al hogere uitstroom van leden. Tenslotte, Bain en Elsheikh vonden dat *de reeds bereikte organisatiegraad* boven een bepaalde drempel tot tragere groei leidt vanwege mogelijke 'verzadigings-effecten': de gemakkelijkst recruiteerbare leden (grotere bedrijven, handarbeiders, enz.) zijn al lid. Omgekeerd is onder een bepaalde drempel (20% ) elk begin moeilijk vanwege de hoge initiële kosten voor diegenen die de eerste stap zetten en de tegenstand van hun werkgever en mogelijk ook van hun collega's moeten overwinnen. Behalve voor Engeland bereiken Bain en Elsheikh redelijke resultaten met dit model voor Australië, de Verenigde Staten en Zweden. Vergelijkbare tijdreeksstudies hebben plaatsgevonden in Italië en Denemarken. In de loop van 1985 hoop ik een soortgelijke studie over de ledenontwikkeling in Nederland van 1910 tot heden te publiceren.

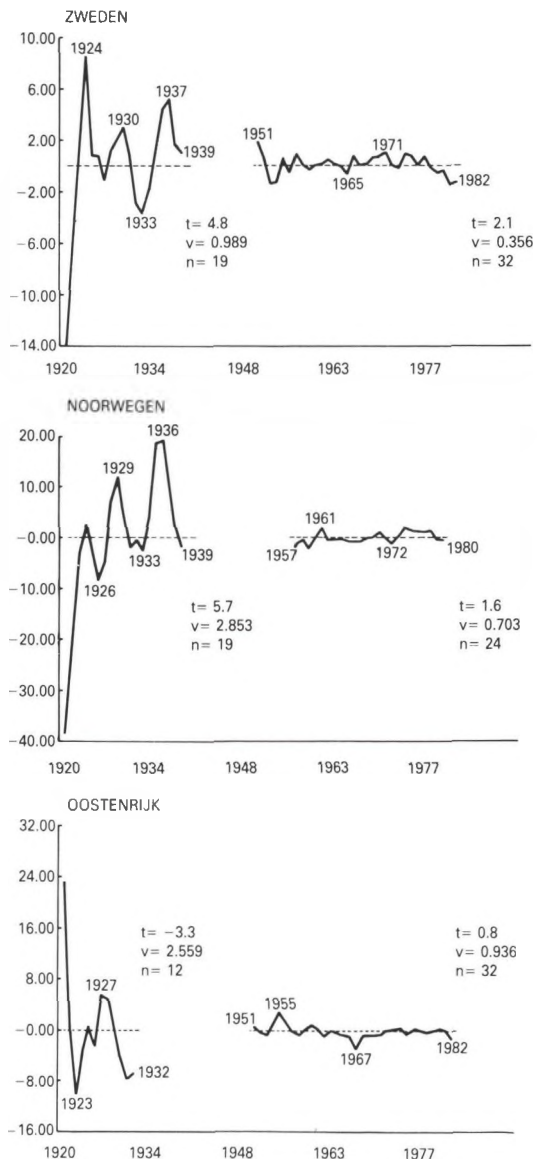
De door Bain en Elsheikh gevonden economische determinanten van ledengroei lijken op het eerste gezicht een bevestiging te vinden in de hier gepre-

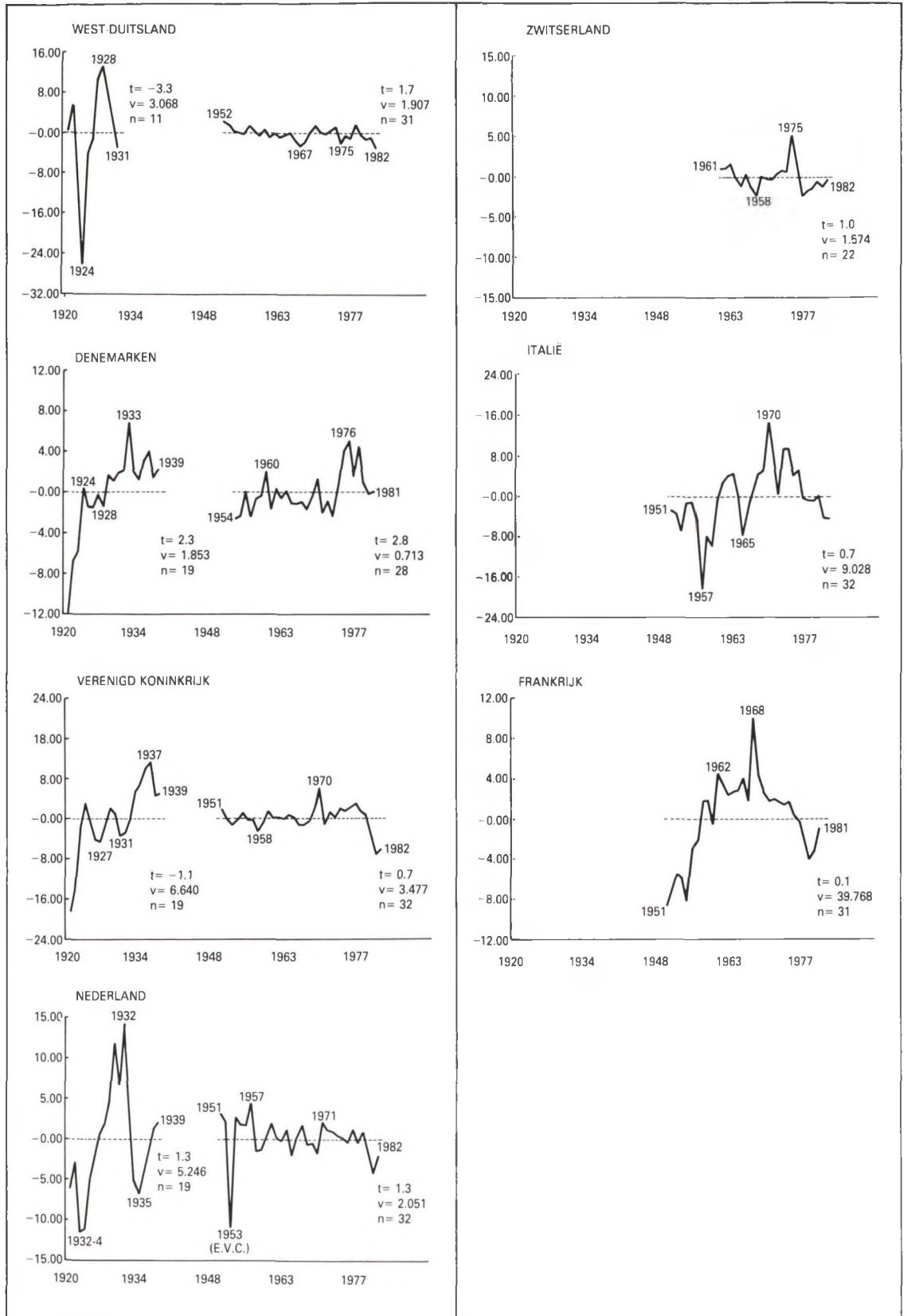
senteerde gegevens over de naoorlogse periode. De opmerkelijke groei van de vakbeweging vanaf het midden van de jaren zestig viel samen met een acceleratie van prijs- en loonstijgingen, terwijl tot het midden van de jaren zeventig het werkloosheidsniveau in alle landen, met uitzondering van Italië, laag was en laag bleef. Deze economische context verandert in de loop van de jaren zeventig grondig. Vooral de tweede oliecrisis, in 1979, en de daaropvolgende wereldwijde recessie lijkt een einde te hebben gemaakt aan de lange periode van expansie van de vakbeweging. Vergelijkend tussen landen en gerekend over decennia kon ik geen significant verband vinden tussen ledengroei en gemiddelde jaarlijkse loon- en prijsstijgingen. Wel bestaat er een zwak en zoals verwacht negatief verband tussen de groei van het ledental tussen 1970 en de *stijging* van de werkloosheid gedurende deze periode ( $r_b = .41$ ).

In econometrische modellen wordt de ontwikkeling van het ledental van de vakbeweging opgevat als afhankelijke variabele. Maar uiteraard speelt het probleem van *simultane* invloeden: de vakbeweging beïnvloedt op haar beurt de ontwikkeling van lonen, prijzen en werkgelegenheid. Honderd jaar geleden, toen omvang en macht van de vakbeweging nog gering waren, mag deze invloed verwaarloosbaar zijn geweest, hedentendage lijkt zo'n aanname niet realistisch. In de tweede plaats, dit type tijdreeksstudies verklaart de *jaarlijkse schommelingen rond de trend, niet de trendbeweging zelf*. In figuur 1 heb ik deze jaarlijkse fluctuaties in ledentallen tussen 1920 en 1982 uitgebeeld.<sup>31</sup> We zien dat er, met uitzondering van Frankrijk en Italië, een drastisch verschil is tussen de voor- en naoorlogse patronen. Voor de Tweede Wereldoorlog groeide de vakbeweging in horten en stoten. Groeistuipe werden afgewisseld met ernstige ledenverliezen. Na de oorlog is de verandering in organisatiegraden, Italië en Frankrijk uitgezonderd, zelden meer dan 4% per jaar. De trendbeweging zelf, bijvoorbeeld de voortgezette groei van de Scandinavische vakbeweging in de jaren dertig ondanks de ook in die landen heersende economische recessie, of de hogere groeicijfers in deze landen na de oorlog, noch het verschil tussen voor- en naoorlogse fluctuatiepatronen kan verklaard worden door economische variabelen. Toegegeven, de economische conjunctuurbeweging in de hier behandelde periode is aanzienlijk afgezwakt ten opzichte van de vooroorlogse cyclus, maar niet zoveel dat daardoor het beeld dat naar voren komt uit figuur 1 verklaard zou

kunnen worden. Daarenboven nemen we significante verschillen waar tussen de landen afzonderlijk. Het blijkt dat de stabiliteit van het ledental het grootst is in neo-corporatistische stelsels: Oostenrijk, Noorwegen, Zweden en West-Duitsland. Daarnaast zijn *centralisatie* en *regeringsmacht van links* gunstig voor de stabiliteit – de tweede factor vooral via de stimulans voor ledengroei. Voor het overige zien we dat groeicycli van de vakbeweging *veeleer politiek dan economisch* van aard zijn en des te sterker in die landen (met name Frankrijk en Italië) waarin het vakbondstelsel zelf gekenmerkt wordt door een geringe mate van horizontale en verticale integratie.

Figuur 1.





## Conclusies

Van de factoren bevorderlijk voor de ledengroei springen vooral concentratie van de werkgelegenheid en erkenning door werkgevers en de overheid eruit. Werknemersconcentratie is een *structurele* grootheid waarop de vakbeweging zelf nauwelijks invloed kan uitoefenen. Erkenning is nauw verbonden met de *institutionele* vormgeving van de vakbondsorganisatie(s), de relaties met de werkgevers, verwante politieke partijen en de overheid. De samenstelling van de afhankelijke beroepsbevolking, een ander structureel gegeven, is vooral van invloed voorzover het de verdeling van de werknemers over sectoren met gemiddeld kleine en grote bedrijven, en tussen de private en publieke sector van de economie bepaalt. Erkenning is waarschijnlijk belangrijker geworden naarmate het groeipotentieel van de vakbeweging sterker is gaan afhangen van de organisatiebereidheid van hoofdarbeiders en vrouwen. Het blijkt dat dienaangaande vooral de overheid en een sterke regeringspositie van een met de vakbeweging bevriende — sociaal-democratische — regering meespeelt. Andere institutionele factoren — centralisatie, organisatorische eenheid en concentratie, neo-corporatistische regulatie van de arbeidsverhoudingen — zijn nauw verbonden met deze overheidsinvloed als voorwaardescheppende condities. Tenslotte moet nog worden gewezen — geheel in overeenstemming met de stelling dat lidmaatschap sterk gebonden is aan de prestaties van organisaties en het bemoeilijken van liftersgedrag — op de betekenis van vakbondsinvloed in de onderneming.

## De crisis en de toekomst

De recente economische recessie en ledenverliezen van de vakbeweging bieden de gelegenheid bovenstaande conclusies nader te toetsen. Vanaf 1979 lijkt duidelijk een einde te zijn gekomen aan de expansie van de vakbeweging. Terwijl in Zweden, Noorwegen en Denemarken de groei is verlangzaamd en naar nul tendeeft, lijden de vakbonden in andere landen verliezen. Weinig in Zwitserland (−1.5% tussen 1976 en 1982), in West-Duitsland (−1.2% in 1982) en Oostenrijk (−0.3% in 1982); veel in Frankrijk (een verlies van 450.000 leden tussen 1976 en 1981, ofwel 13% in twee jaar), Italië (430.000 leden tussen 1980 en 1982, d.w.z. 6.2% in twee jaar); Nederland (185.000 leden sinds 1979, wat neerkomt op ruim 10% in bijna vier jaar) en Engeland (1.844.000 leden tussen 1979 en 1982 ofwel 14% in drie jaar). Dit beeld wordt bevestigd wanneer we kijken naar organisatiegraden. In alle lan-

den ligt de organisatiegraad in 1982 of 1983 lager dan drie of vier jaren te voren, *ook als we deze berekenen voor uitsluitend de werkende beroepsbevolking.*, dus met uitzondering van de werklozen. In een aantal landen is deze daling aanzienlijk: in Frankrijk ligt de organisatiegraad lager dan enig jaar sinds 1960, in Engeland is de vakbeweging terug op het peil vóór 1971, in Italië op dat vóór 1974, in West-Duitsland eveneens, en in Nederland is de organisatiegraad momenteel lager dan enig jaar sedert 1947!

In beide groepen vinden we landen met een hoge gemiddelde inflatie tussen 1978 en 1982, of landen waarin de inflatie drastisch gedaald is in deze periode. Hetzelfde geldt voor het gemiddelde niveau van de werkloosheid, al vinden we een zeker verband tussen de mate van ledenverlies en de stijging van de werkloosheid in de periode 1978-1982. De institutionele en politieke variabelen bleken, op zich zelf genomen, een grotere rol te spelen, zoals blijkt uit tabel 8.

De variabelen *vakbond* en *macht* behoeven nog nadere toelichting. *Vakbond* is een indicator van de macht van de vakbeweging opgebouwd in de — voorafgaande — periode van de jaren zeventig. Die vakbewegingen waren machtiger die een hogere gemiddelde organisatiegraad hadden bereikt, steviger in politieke zin verenigd en sterker geconcentreerd waren en minder last hadden van externe concurrentie. De variabele *macht* is een combinatie van de organisatorische en politieke machtsresources van de werknemers (van *links* en *vakbond* dus) zoals geldend voor de jaren zeventig (zie voorts appendix B).

Deze uitkomsten sluiten aan bij de eerder getrokken conclusies. Uiteraard blijven economische conjunctuurvariabelen nog steeds van invloed op ledenwinst en ledenverlies van de vakbeweging. Maar het zou moeilijk zijn de uiteenlopende ontwikkeling van het ledental in de drie Scandinavische landen ten opzichte van de rest, zowel in de jaren dertig als nu, of tussen Oostenrijk en Engeland op dit moment, te verklaren zonder de tussenkomst van institutionele en politieke variabelen. Het is verleidelijk de huidige teruggang te vergelijken met de ontwikkelingen tussen de beide wereldoorlogen en te zien als een keerpunt in de relatief voorspoedige ontwikkeling van ledental en invloed van de vakbeweging in het nabije verleden. Een kort uitstapje naar de crises van 1920-1924 en 1929-1936 kan misschien verhelderen of en in hoeverre deze parallel gerechtvaardigd is.



Tabel 8. De teruggang van de vakbeweging tijdens de recente crisis (na 1978)

	<i>Trendbreuk in ledenont- wikkeling 1978-1982</i>	<i>Daling in organisatie- graad 1978-1982</i>
<b>INFLATIE:</b>		
- gemiddelde jaarlijkse prijsstijging 1978-1982	n.s.	n.s.
- acceleratie/decelleratie 1978-1982	n.s.	n.s.
<b>WERKLOOSHEID:</b>		
- gemiddelde jaarlijkse werkloosheidspercentages 1978-1982	n.s.	n.s.
- stijging werkloosheidspercentages 1978-1982	.53	.60
<b>ORGAN</b>	-.52	-.58
<b>CENTRAL</b>	-.78	-.80
<b>CORPOR</b>	-.69	-.71
<b>LINKS</b>	-.72	-.77
<b>VAKBOND</b>	-.65	-.71
<b>MACHT</b>	-.63	-.77

Alle rangorde correlatiecoëfficiënten (Spearman's rho) zijn significant op tenminste .05 niveau, behalve die met WERKLOOSHEID en met ORGAN (.1).

*1920-1924* Aan het einde van de Eerste Wereldoorlog maakte de crisis die gepaard ging met het einde van de oorlogseconomie op bruuske wijze een einde aan de grote sprong voorwaarts van de Westeuropese vakbeweging die had plaatsgevonden tussen 1910 en 1920. Vanaf 1920 verloren de vakbonden in het bestek van enkele jaren (tot 1924) een groot deel van de leden die ze de tien jaar daarvoor gewonnen hadden: in Oostenrijk 28% van de leden, in Duitsland 43.7%, in Engeland 34.8%, in Nederland 24.3%, in Noorwegen 34.9%, in Denemarken 16.5% en in Zweden 13.9%. De organisatiegraad viel even drastisch: van 51.4 tot 37 in Oostenrijk, van 52.6 tot 31.8 in Duitsland, van 48.2 tot 30.9 in Engeland, van 37.0 tot 26.4 in Nederland, en van 27.7 tot 23.7 in Zweden.

*1929-1936* De crisis van 1929 ging gepaard met een nieuwe terugval maar het verschil met 1920 is beduidend. Het betrof nu niet pas gewonnen leden. Met uitzondering van Oostenrijk waar tussen 1929 en 1932 het ledental nogmaals met 29.4% terugging, waren de ledenverliezen veel geringer: 6.8% in Duitsland van 1929 tot 1931, het laatste jaar waarover cijfers beschikbaar zijn, 9.4% in Engeland tot 1933 waarna de vakbonden weer leden begonnen te winnen. In Nederland bleef de vakbeweging ook na 1929 groeien en begon de terugval eerst tijdens het dieptepunt van

de crisis in het midden van de jaren dertig. Tussen 1929 en 1933 wonnen de gezamenlijke Nederlandse bonden 277.000 leden (een winst van 50% in vier jaar). In de daaropvolgende drie jaren verlieten ruim 100.000 (12.7%) leden de vakbeweging weer. 1933 was het vooroorlogse topjaar en het aantal van 829.000 leden zou pas na 1945 weer bereikt worden. Opmerkelijk is dat in alle drie de Scandinavische landen de opmars van de vakbeweging zich in de jaren dertig voortzette, ondanks de diepe depressie die zich ook in die landen voordeed. Terwijl in Engeland en Nederland de organisatiegraad stagneerde rond de dertig procent, stegen de organisatiegraden in Zweden (van 33.8 tot 53.6), in Denemarken (van 32.0 tot 42.4) en Noorwegen (van 18.3 tot 34.4) tussen 1929 en 1939. De basis van de naoorlogse verschillen in organisatie-niveau werden toen reeds gelegd.

### De toekomst

De huidige teruggang is beter vergelijkbaar met die van de jaren dertig dan die van de vroege jaren twintig. Tevens zien we hoe belangrijk ook destijds institutionele en politieke factoren waren, in de Scandinavische landen werd toen reeds met een neo-corporatistisch crisis-management geëxperimenteerd, op basis van samenwerking tussen sterk gecentraliseerde werknemers- en werkgeversorganisaties en sociaal-democratische meerderheidsregeringen. Mij lijkt een terugkeer

naar het vooroorlogse patroon van ledenfluctuatie in het algemeen onwaarschijnlijk, tenzij het systeem van arbeidsverhoudingen grondig en duurzaam gedestabiliseerd wordt, links ernstig politiek verzwakt en langere tijd buiten de regering gehouden. Daarenboven zal zich in alle landen een negatief structuur-effect doen voelen dat minder met de afbraak van werkgelegenheid in de industrie (die mede ten grondslag ligt aan de verliezen in voor Nederland en Engeland) te maken heeft dan met de herstructurering van nieuwe werkgelegenheid in de richting van de dienstensector, re-privatisering, de-concentratie van werkgelegenheid en, wellicht, informalisering van de economie. Met name vakbewegingen die in het verleden geen sterke, centraliserende en regulerende invloed in de bedrijfs- en produktie-eenheden hebben weten op te bouwen, of zulks hebben moeten prijsgeven, zullen, om hieraan het hoofd te bieden, nog sterker op de steun van politieke bondgenoten en de overheid zijn aangewezen dan in het verleden reeds het geval was. □

*De auteur bedankt de (anonieme) referenten voor hun waardevolle opmerkingen.*

#### Noten

1. W. Korpi, *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*, London 1978, hoofdstuk 2; eveneens W. Korpi, *The Democratic Class Struggle*, London 1984.
2. De keuze van landen garandeert een redelijke spreiding naar regio (Noord-, West-, en Zuid-Europa), naar grootte van het land, naar geloof (protestants-katholiek), naar sociaal-democratie, neo-corporatisme, enz. Al deze landen kenden sedert de Tweede Wereldoorlog bovendien een ononderbroken democratische ontwikkeling. In de tabellen zijn de tussen haakjes toegevoegde kentekens gebruikt ter aanduiding van het land. Hoewel het Verenigd Koninkrijk bedoelend, d.w.z. Engeland, Schotland, Wales en Noord-Ierland, zal ik in de tekst doorgaans Engeland schrijven.
3. J. Visser, *Dimensions of Union Growth in Postwar Western Europe*, Florence (IUE), 1984; en voor de zeer recente periode: J. Visser, *New Data on Union Growth*, Florence (IUE), 1984; beide data-boeken sluiten aan, qua methode en definities, bij: G.S. Bain & R. Price, *Profiles of Union Growth*, Oxford 1980. De gegevens over de organisatie van vakbonden zijn uit: J. Visser, *The Position of Central Confederations in the National Union Movements. A ten Country Comprison*, Florence (IUE), 1984.

4. In 1982 bestond 21.9% van het totale ledenbestand van de drie Italiaanse vakcentrales uit gepensioneerden, daarnaast nog eens 2.5% uit pachters en kleine boeren. Ongeveer 20% van de leden van de Franse vakcentrales is gepensioneerd. In Zweden is dit een kleine 10%, voor Nederland en West-Duitsland gelden soortgelijke percentages. Recentelijk heeft de *Economist* (20-8-1984) een overeenkomstig percentage voor de Britse TUC geschat. In de andere landen kan dit aantal tussen de 3 en 6% geschat worden. Dit is een van de redenen – naast verouderde of onjuiste data over de onafhankelijke beroepsbevolking – waarom soms bedrijfstakgewijze organisatiegraden boven de 100% uitkomen, zoals bij de Oostenrijkse spoorwegen (158%), de mijnwerkers in Engeland of de landarbeiders in Italië.
5. Werklozen dienen zowel in teller als noemer te worden meegeteld, daar ze een 'actieve' status – als werkzoekenden – op de arbeidsmarkt bezitten. Bovendien blijven in vele beroepsgroepen, vooral die waarin frequente kortdurende werkloosheid regel is (bouw), waarin seizoensinvloeden groot zijn (landbouw, hotelbedrijf), of de vakbond een functie vervult bij het vinden en toewijzen van banen (zoals soms vooral voor vakarbeiders geldt), werklozen lid, soms tegen gereduceerd tarief. Hoewel alle vakbonden enige tijd achterlopen met het schonen van ledenbestanden op leden met contributie-achterstand, is het alleen voor de Franse vakbeweging echt nodig hiervoor een herberekening te maken. Zie recentelijk: H. Landier, *Les organisations syndicales en France*, Parijs 1980, en G. Adam, *Le Pouvoir syndical*, Parijs 1983.
6. Vergelijk de standaarddefinitie van de ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, Geneve, jaarlijks. Ten aanzien van deeltijd banen en werklozen die een deeltijd baan zoeken is zoveel mogelijk de internationale norm van 15 uur per week aangehouden.
7. G.S. Bain & R. Price, 'Union Growth: Dimensions, Determinants and Density' in: G.S. Bain (ed.), *Industrial Relations in Britain*, Oxford 1983: 3-34, blz. 13.
8. G.S. Bain, D. Coates & V. Ellis, *Social Stratification and Trade Unions: A Critique*, London 1973.
9. G.S. Bain, *The Growth of White Collar Unionism*, Oxford 1970: 72-81, en F. Elsheikh & G.S. Bain, 'Unionisation in Britain: An Inter-Establishment Analysis Based on Survey Data', in *British Journal of Industrial Relations*, XVIII (1980): 376-385.
10. G.S. Bain & F. Elsheikh, 'An Inter-Industry Analysis of Unionisation in Britain', in *British Journal of Industrial Relations*, XVII (1979); en idem: R. Richardson & St. Catlin, 'Trade Union Density and Collective Bargaining Patterns in Britain', in *British Journal of Industrial Relations*, XVII (1979): 376-385.
11. C. Crouch, *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, Glasgow 1982: 67-69.
12. In het geval van 'collectieve goederen' (bijvoorbeeld een algemene verbetering van de arbeidsvoorwaarden) wil het feit dat individuen baat hebben bij een

collectieve actie nog niet zeggen dat het voor hen ook rationeel is in de kosten ervan deel te nemen, zoals Mancur Olson in *The Logic of Collective Action. Public Goods and The Theory of Groups*, Cambridge Mass., 1965, heeft aangetoond. Olson stelt dat grote groepen minder kans van slagen hebben dan kleine, maar de relevante variabele is in dit geval de mogelijkheid van strategische interactie tussen groepsleden (Olson's 'geprivilegeerde groepen') die in directe relatie staat met spreiding van de leden van de groep. Olson's *primaire* theorie (de paradox tussen individuele en collectieve rationaliteit) is relevant ten aanzien van het ontstaan van vakbonden (waar, wanneer, wie), maar stelt een pseudo-probleem als het gaat om vakbondsgroei. Het overgrote deel van de tegenwoordige vakbondsgroei, zo niet de gehele vakbondsgroei, is niet het resultaat van werknemers die zich in *nieuwe* vakbonden verenigen, maar van re-recruterende door *reeds bestaande organisaties*. Olson's secundaire (bij-product) theorie met betrekking tot dwang en selectieve voordelen voor leden wijst op belangrijke mechanismen maar is op een te beperkte, Amerikaanse leest geschoeid.

13. G.S. Bain & F. Elsheikh, 'Union Growth and The Business Cycle: A Disaggregated Study', in: *British Journal of Industrial Relations*, XX (1982): 34-43.
14. G.S. Bain & F. Elsheikh, An Inter-Industry Analysis . . . , *op.cit.*, 146.
15. Gegevens over werkgelegenheidsconcentratie zijn ontleend aan F. Pryor, *Property and Industrial Organisation in Communist and Capitalist Countries*, Bloomington 1973, en aangevuld op basis van nationale industrie-census gegevens. De gegevens hebben betrekking op de industrie en gelden voor het begin of het midden van de jaren '70. Hierop heb ik een indeling hoog (S, DK, N en NL), matig (A, UK, D en CH?) en laaggeconcentreerd (F en I) gebaseerd, die tot een redelijk bevredigende reductie van het foutenpercentage bij schatting van de organisatiegraad leidt.
16. Een van de eersten die de aandacht vestigde op de cruciale rol van 'erkenning' was Bain in zijn studie voor de Donovan-commissie. Zie: G.S. Bain, *Trade Union Growth and Recognition*, Research Paper no. 6, London 1967. Ten aanzien van de rol van de overheid: G.S. Bain, *The Growth of White-Collar Unionism*, *op.cit.*, blz. 184.
17. Tussen het proportionele aandeel van de collectieve sector in de werkgelegenheid en de organisatiegraad bestaat een zwak positief verband zoals verwacht ( $r = .59$ ). Tussen de relatieve toename van het aantal werknemers in de collectieve sector en de toename van de organisatiegraad bestaat geen significant verband. Anders is dit wanneer we de toename van de overheidsuitgaven, uitgedrukt in percentage van het bruto nationaal product en gerekend over de periode 1965-1980, als indicator nemen. Deze toename staat in verband met ledengroei ( $r = .64$ ).
18. G.S. Bain & F. Elsheikh, An Inter-Industry Analysis . . . , *op.cit.*, 153.

19. H.A. Clegg, *Trade Unionism under Collectieve Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford 1976: 27. Clegg vergeleek Australië, Engeland, Frankrijk, Nieuw-Zeeland, de Verenigde Staten en Zweden, helaas slechts op één tijdsmoment (begin jaren '70).
20. *Ibid.*: 21-23. Is het de voorafgaande organisatie van werknemers die leidt tot uitbreiding van de reikwijdte van collectieve onderhandelingen, of geldt het omgekeerde? Een apart probleem vormt de praktijk van het algemeen verbindend verklaren van CAO's of maatregelen van gelijke strekking. Clegg gaat uit van de vooronderstelling dat vakbondsgedrag (en vakbondslidmaatschap) verklaard wordt door de 'institutionele' vormen waarin collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers (en met de overheid) zich plegen af te spelen, en dat deze instituties op hun beurt worden verklaard door de wijze waarop de *werkgevers* zich hebben georganiseerd, door het beleid dat managers voeren en het overheidsbeleid terzake (blz. 10). Historisch gezien is op deze stelling in menig land wat af te dingen.
21. Een indeling op een lager meet-niveau (naar veel, matige en geringe vakbondsinvloed binnen de onderneming) was wel mogelijk op basis van de welbekende IDE-studie, *Industrial Democracy in Europe*, Oxford 1981, en aanvullende informatie in: E. Cordova, 'Workers' Participation in Decisions within Enterprises: Recent Trends and Problems', in *International Labour Review*, 121 (1982). Merk op dat het bij deze variabele niet zozeer gaat om de aanwezigheid van medezeggenschapsorganen in de onderneming, maar om de vakbondsinvloed daarbinnen. Op grond hiervan is een indeling in veel (S, N, DK, A), matig (UK, D, I) en weinig (CH, NL en F) mogelijk die sterk correspondeert met het niveau van de organisatiegraad.
22. J. Visser, *The Position of Central Confederations . . .*, *op.cit.*
23. Bijvoorbeeld G. Lehbruch, 'Introduction: Neo-corporatism in Comparative Perspective', in G. Lehbruch & Ph.C. Schmitter, *Patterns of Corporatist Policy-Making*, London 1982: 1-28, en van dezelfde auteur *The Logic and Structural Conditions of Neo-Corporatist Concertation*, paper prepared for SSRC Conference on 'Order and Conflict in Western Capitalism', Buchenbach, 23-28 mei 1983.
24. Zie de oorspronkelijke definitie van 'neo-corporatisme' door Schmitter in Ph.C. Schmitter, 'Still the Century of Corporatism?', in *Review of Politics*, 36 (1974), no. 1: 85-131.
25. Ph.C. Schmitter, 'Neo-Corporatism', 'Consensus', 'Governability' and 'Democracy' in *Contemporary Advanced Industrial-Capitalist Countries*, paper presented to OECD Expert Group on 'Collective Bargaining and Economic Policies: Dialogue and Consensus', Parijs, 18-20 juli 1983.
26. A. van Rees, *The Economics of Trade Unions*, Chicago 1962: 28.

27. W. Streeck, *Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatliche Demokratie*, Königstein/TS 1981, en F. Traxler, *Evolution gewerkschaftliche Interessenvertretung*, Wenen/Frankfurt, 1982.
28. Zie voor de constructie van deze schaal: J. Visser, *National Conditions Affecting Business Interest Associations*, IUE, Florence 1983. De verkiezingsdata zijn ontleend aan Th.T. Macke & R. Rose, *An International Almanac of Electoral History*, London/Basingstone 1974, aangevuld met gegevens voor de periode na 1972 samengesteld door S. Bartolini en P. Mair, IUE. De data ten aanzien van regeringsdeelname zijn gebaseerd op E.C. Browne & J. Drijmanis (eds.), *Government Coalitions in Western Democracies*, New York, 1982; A. Pelinka, *Socialdemocratic in Europa*, Wenen 1980, en J. Albers, *Party Compositions of Cabinets*, HIWED/IUE, Keulen/Florence, 1983.
29. H.B. Davis, 'The theory of Union Growth', in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 55 (1941): 611-633.
30. G.S. Bain & F. Elsheikh, *Union Growth and the Business Cycle. An Economic Analysis*, Oxford 1976, maar zie ook: A.G. Hines, 'Trade Unions and Wage Inflation in the United Kingdom; 1893-1961', in *Review of Economic Studies*, XXXI (1974), no. 88: 221-252, en O. Ashenfelter & J.H. Pencavel, 'American Trade Union Growth: 1900-1960', in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 83 (1969): 434-448.
31. De vooroorlogse ledencijfers zijn voor wat betreft Engeland, Duitsland en de drie Scandinavische landen ontleend aan G.S. Bains & R. Price, *A Profile ...*, *op. cit.* De Deense en Noorse cijfers hebben alleen op de respectievelijke LO's betrekking. Cijfers voor Oostenrijk zijn ontleend aan F. Traxler, *Evolution ...*, *op. cit.*; en voor Nederland aan CBS, *Tachtig Jaren Statistiek in Tijdsreeksen*, Den Haag 1979 en C. Lammers, *De Vakbeweging en haar Problemen*, Amsterdam, ed. 1935 en ed. 1951.

## Appendix A. Onderzoeksopzet en -resultaten

*Cross-sectional* onderzoek kent enkele notoire zwaktes en beperkingen. Ten eerste hebben we te weinig cases ( $n = 10$ ) voor te veel variabelen. Het is niet mogelijk meer dan 2 variabelen tegelijk te toetsen en een verband te controleren voor de invloed van een derde variabele. Gelet op de interrelatie tussen de onafhankelijke variabelen is dit een serieuze beperking: variabelen variëren immers in clusters. Hier zou een verdere analyse nodig zijn, die het proces van variatie van zulke clusters in de tijd tot object heeft. De tweede moeilijkheid is dat de richting van een verband lang niet altijd vaststaat. Bijvoorbeeld, sociaal-democratische regeringen, vooral wanneer ze hun regeermacht niet met andere partijen hoeven te delen, oefenen een gunstige invloed op ledengroei uit, terwijl voorafgaande groei van de vakbeweging en in het algemeen een vergroting van de machtsresources van de vakbeweging verbonden zijn met een groter electoraal succes voor links, wat de kans op een sterke regeringspositie verhoogt. Tenslotte, in vergelijkingen ten aanzien van instituties zijn nominale of ordinale schalen het enig bereikbare. We kunnen zeggen dat het Oostenrijkse systeem van arbeidsverhoudingen centralistischer is dan het Nederlandse, niet hoeveel. Een analyse op basis van rangorde correlatiecoëfficiënten is derhalve het meest adequaat. Om toevallige uitschieters te voorkomen en in het algemeen de vergelijkbaarheid van data te verhogen ben ik steeds uitgegaan van gemiddelden berekend over langere perioden.

In deze studie zijn vier afhankelijke variabelen beschouwd: (1) het niveau van vakbondsorganisaties berekend over de periode 1970-1980 (gemiddelde organisatiegraad over 11 jaren), (2) de verhoging of verlaging van de organisatiegraad tijdens dit decennium, en (3) de gemiddelde jaarlijkse groei van het ledental in procenten tussen 1970 en 1980. Voor de meest recente periode zijn (2) en (3) ook apart berekend en geanalyseerd voor de periode van 1978-1982. Ten aanzien van (2) is daarbij de verlaging van de organisatiegraad tussen 1978 en 1982 (uitgedrukt als percentage) bekeken. Ten aanzien van (3) de afwijking van de groeitrend die zich sinds 1950 voordeed. Ten vierde is aandacht geschonken aan (4) de stabiliteit van het ledental over de perioden 1920-1939, 1950-1982, en binnen de laatste periode: 1950-1969, 1970-1980. De onafhankelijke variabelen zijn beschreven in de tekst. (Zie ook appendix B.)

**Appendix B. De Institutionele en Politieke Variabelen**

*Indicatoren voor de periode 1970-1980*

	ORGAN	CENTRAL	CORPOR	LINKS	VAKBOND	MACHT
<i>S</i>	7.75 (4)	7.6 (3)	7.7 (3)	12.4 (2)	6.2 (1)	2.45 (1)
<i>A</i>	9.75 (1)	9.2 (1)	9.5 (1)	15.0 (1)	5.8 (2)	2.96 (2)
<i>N</i>	8.0 (3)	8.0 (2)	8.0 (6)	11.7 (3)	4.9 (3)	1.47 (3)
<i>DK</i>	7.0 (6)	5.2 (5)	6.1 (6)	11.2 (4)	4.8 (4)	1.26 (4)
<i>D</i>	9.25 (2)	5.0 (6)	7.1 (4)	10.9 (5)	3.5 (6)	0.40 (5)
<i>UK</i>	7.25 (5)	2.4 (10)	4.8 (9)	9.0 (6)	3.7 (5)	0.03 (6)
<i>I</i>	6.25 (8)	4.2 (8)	5.3 (7)	7.2 (7)	2.6 (7)	-1.15 (7)
<i>NL</i>	6.5 (7)	6.8 (4)	6.7 (5)	5.5 (8)	2.5 (8)	-1.76 (8)
<i>CH</i>	5.5 (9)	4.4 (7)	5.0 (8)	4.9 (9)	1.8 (9)	-2.35 (9)
<i>F</i>	3.0 (10)	3.2 (9)	3.1 (10)	4.0 (10)	0.7 (10)	-3.21 (10)

**ORGAN** = horizontale integratie vakbeweging. Additieve indicator op basis van eenheid vakbeweging, concentratie, en concurrentie door categorale bonden. Op ieder van de drie subschalen is een score van 1-10 mogelijk op basis van (1) aantal koepels, aard van verdeeldheid en mate van samenwerking, (2) aantal aangesloten bonden maal variatie-coëfficiënt van ledentallen, en (3) percentage vakbondsleden vertegenwoordigd door koepels vermindert met concurrentie door categorale bonden onder hoofdarbeiders. Scores op de eerste subschaal zijn dubbel gewogen.

**CENTRAL** = centralisatie van systeem van collectieve onderhandelingen. Additieve indicator op basis van niveau van CAO-onderhandelingen, rol van hoofdbestuurders, controle over de stakingskassen, financiële en personele middelen van centrale, ieder op basis van een 10-punts schaal.

**CORPOR** = corporatisme, optelling en middeling van ORGAN en CENTRAL.

**LINKS** = politieke machtspositie van linkse partijen. Additieve indicator op basis van aard en duur van deelname aan regering van sociaal-democratische, resp. socialistische partijen, en gemiddelde van bij parlementaire verkiezingen behaalde percentage van geldige stemmen door alle linkse partijen tezamen. Scores op de eerste schaal zijn gewogen met 5 ten opzichte van scores op de tweede schaal met 2.

**VAKBOND** = machtsmiddelen die vakbeweging kan mobiliseren. Samengestelde indicator op basis van organisatiegraad, eenheid, concentratie en monopoliepositie vakbeweging. ORGAN vermenigdvuldigd met gemiddelde organisatiegraad 1970-1980.

**MACHT** = machtsmiddelen die arbeidersbeweging kan mobiliseren. Additieve indicator op basis van LINKS en VAKBOND na standaardisatie (z-waarden) in verband met schaalverschillen.