

Onzekerheid over de arbeidsplaats

Reacties van werknemers in collectief verband

Reorganisaties, inkrimpingen en bedrijfssluitingen zijn aan de orde van de dag. Met onzekerheid over de arbeidsplaats – een bezorgdheid over het toekomstig voortbestaan van de arbeidsplaats – hebben daarom veel werknemers tegenwoordig te maken. In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre onzekerheid over de arbeidsplaats gevolgen heeft voor de reacties van werknemers in collectief verband. Onder dit laatste wordt de bereidheid tot participatie of de feitelijke participatie in activiteiten van de ondernemingsraad of vakorganisaties die gericht zijn op het instandhouden van de werkgelegenheid in het bedrijf verstaan. De ervaringen hieromtrent zijn tot nu toe tegenstrijdig. Dreigende ontslagen en reorganisaties lijken soms de participatiebereidheid te vergroten en soms te doen afnemen. Van belang is in ieder geval onderscheid te maken naar verschillende vormen van participatie, zoals stemmen op de door de werknemers gewenste vertegenwoordigers in de ondernemingsraad, lid worden van een vakbond, actief lid worden in de eigen vakbond en deelname in acties. In dit artikel worden de resultaten besproken van een onderzoek hiernaar onder 300 werknemers in drie Nederlandse bedrijven waar banen in gevaar waren.

Onzekerheid over de arbeidsplaats: Reacties van werknemers in collectief verband

De vestiging 'Dorpbroek' van een multinationale onderneming¹ is een bedrijf waar een grote mate van onzekerheid over de arbeidsplaats heerst. Het bedrijf heeft al eerdere saneringen achter de rug en nog steeds dreigen banen verloren te gaan. Het personeel reageerde hierop met een hoge mate van actiebereidheid. De werknemers verwachten van de vakbonden en de ondernemingsraad (OR) activiteiten gericht op het behoud van de werkgelegenheid. Hierop hebben de vakbonden en OR de afgelopen jaren herhaaldelijk ingespeeld. De OR heeft tot twee maal toe een uitgewerkt plan aan de directie aangeboden om de werkgelegenheid veilig te stellen en nieuwe activiteiten te ontplooiën. Daarnaast heeft de OR samen met de

vakbonden enkele malen demonstratieve bijeenkomsten georganiseerd. Ook schreef de OR de minister van Economische Zaken een brief waarin het standpunt van de OR uiteen werd gezet. De minister heeft in reactie hierop bij de concernleiding gepleit voor vervangende werkgelegenheid. Hoewel de OR geen zwakke positie inneemt binnen de vestiging Dorpbroek, krijgt hij binnen het bedrijf weinig gedaan. De vakbonden organiseren de afgelopen jaren voor hun leden (75% van de werknemers is aangesloten bij een vakbond) een aantal drukbezochte acties voor het behoud van werkgelegenheid. Deze acties hadden echter weinig resultaat; de inkrimping van de vestiging Dorpbroek gaat door.

De gedragingen van de werknemers van de vestiging Dorpbroek vormen een goed voorbeeld van reacties in collectief verband op onzekerheid over de arbeidsplaats. Samen met de vakbond en ondernemingsraad ijveren werknemers voor het behoud van hun werkgelegenheid. In deze bijdrage gaan wij na in hoeverre de reacties van het personeel van de vestiging Dorpbroek uniek zijn of dat collectieve inspanningen van werknemers in bedrijven waar reorganisaties, inkrimpingen en bedrijfssluitingen aan de orde zijn, een gebruikelijk

* Dit artikel is een bewerking van een voordracht gehouden op het psychologencongres 1988 te Tilburg op 21 oktober 1988. Mw. Drs. C.V. van Vuuren en Dr. P.G. Klandermans zijn beide werkzaam bij de sectie Sociale Psychologie van de Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie en Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit te Amsterdam. Drs. J.H.M. van Gastel is verbonden aan de sectie Arbeids- en Organisationspsychologie van dezelfde vakgroep.

ke reactie vormen op hun onzekerheid over de arbeidsplaats.

Onder onzekerheid over de arbeidsplaats verstaan wij een bezorgdheid over het toekomstig voortbestaan van de arbeidsplaats en soms een bezorgdheid over een belangrijke verslechtering in de voorwaarden en condities waaronder het werk wordt verricht (Hartley en Klandermans, 1984). Deze omschrijving behelst een drietal aspecten. Ten eerste is onzekerheid over de arbeidsplaats een subjectieve ervaring, gebaseerd op de percepties van werknemers (Van Vuuren, Van Gastel en Klandermans, 1988). Sommige werknemers kunnen zich onzeker voelen over hun arbeidsplaats, terwijl er objectief weinig redenen voor hoeven zijn. Daarentegen kunnen er anderen zijn die niet onzeker zijn hoewel er juist alle reden toe is. Ten tweede heeft onzekerheid over de arbeidsplaats betrekking op de toekomst; er zijn misschien al veranderingen gaande in de organisatie, maar voor de werknemer zelf is de arbeidsplaats (nog) onveranderd, er bestaat geen duidelijkheid over de continuering van het huidige werk; ook geen zekerheid over ontslag of verandering. Tenslotte kan de onzekerheid over de arbeidsplaats zowel het behoud als de inhoud van de baan betreffen. Arbeidsplaatsonzekerheid betreft het behoud van de baan als het voortbestaan van de baan ter discussie staat bijvoorbeeld bij teruggang of herstructurering van de organisatie. Het betreft de inhoud van de baan als bijvoorbeeld ten gevolge van een grootschalige automatiseringsproject de kennis en vaardigheden niet meer up to date zijn en bijscholing noodzakelijk wordt. Ons onderzoek richt zich overigens vooral op onzekerheid over het behoud van de arbeidsplaats. In de door ons onderzochte bedrijven was sprake van vermindering van het personeelsbestand, hetgeen gepaard ging met gedwongen ontslagen.

Het geval Dorpbroek illustreert dat gezamenlijk protest aantekenen mogelijk is als reactie op onzekerheid op de arbeidsplaats. En ook Vilroks (1981) geeft een gevalsbeschrijving waaruit blijkt dat de collectieve manier van opstellen door werknemers in onzekerheid oppositionele aspecten krijgt. Toch schenken beschouwingen over de manieren van omgaan met onzekerheid over de arbeidsplaats (Greenhalgh, 1979; Greenhalgh en Rosenblatt, 1984; Jacobson, 1985, 1987) nauwelijks aandacht aan activiteiten die werknemers in collectief verband ondernemen in antwoord op hun onzekere situatie. Er wordt voornamelijk aandacht besteed aan individuele gedragingen van

de werknemers. Zo beschrijft Greenhalgh (Greenhalgh, 1979; Greenhalgh en Rosenblatt, 1984; Greenhalgh, 1983) dat werknemers zich in reactie op onzekerheid psychologisch terugtrekken van de arbeidsplaats waarvan het voortbestaan wordt bedreigd, hetgeen zich uit in een verminderde binding met de organisatie en een verminderde tevredenheid met het werk. Daarnaast leidt onzekerheid over de arbeidsplaats volgens hem tot een gedragsmatig terugtrekken van de arbeidsplaats, wat zou blijken uit meer verzuim en de neiging een andere baan te zoeken. Greenhalgh (1983) betoogt dat voor organisaties deze reacties het begin van een vicieuze cirkel betekenen; zij kunnen op hun beurt leiden tot een (verdere) teruggang in de organisatie, waardoor weer meer banen in gevaar komen, waardoor weer meer onzekerheid over de arbeidsplaats ontstaat, etcetera. Greenhalgh (1983) ziet in zijn beschrijving de mogelijkheid dat werknemers ook collectief protest aan kunnen tekenen tegen de bedreiging van hun arbeidsplaats geheel over het hoofd. Misschien komen in zijn omgeving (de Amerikaanse situatie) reacties in collectief verband van werknemers weinig voor, maar zij ontbreken daar niet geheel. Deitch (1984) noemt enkele voorbeelden van collectieve acties in de omgeving van Pittsburgh (V.S.) in het geval van dreigende massa-ontslagen. Ondermeer beschrijft zij acties rondom de voorgenomen sluiting van een zoetwarenfabriek. De gezamenlijke vakbonden, kerken en buurtcomités organiseerden daartegen een massale demonstratie. Daarnaast dreigden zij met een staking in de overige fabrieken van de firma en een kopersboycot. Dit alles leidde ertoe dat de plannen werden ingetrokken.

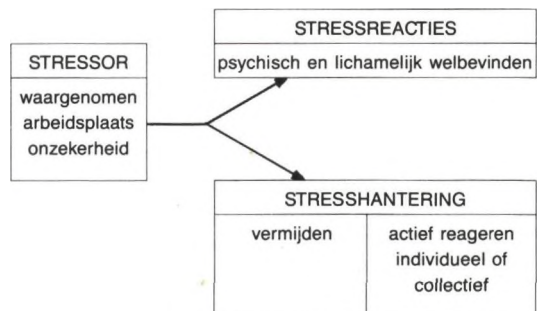
Jacobson (1985) stipt de mogelijkheid dat werknemers deelnemen in collectieve activiteiten in reactie op onzekerheid over de arbeidsplaats wel aan. Uitgebreid gaat hij er echter niet op in. Participeren in politieke acties binnen of buiten de organisatie ziet hij als middel om veranderingen te bewerkstelligen. Conflictvrije verandering – de situatie in het bedrijf veranderen of zelf veranderen – is volgens zijn Job At Risk-model één van de vier manieren waarop werknemers kunnen omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid. De overige manieren die hij onderscheidt zijn conflictvrije inertie, defensieve vermijding en waakzaamheid. In het geval van conflictvrije inertie ziet de betrokkene geen gevaar en beschouwt hij of zij de dreiging als te verwaarlozen. Bij defensieve vermijding wordt de onzekerheid over de arbeids-

plaats wel ervaren, maar de kosten om ertegen in actie te komen zijn, in de ogen van de betrokkenen, hoger dan de baten. Voor waakzaamheid als manier van reageren geldt dat degene die onzekerheid ervaart, scherp op mogelijke veranderingen let die de onzekerheid over de arbeidsplaats kunnen verminderen. Jacobson (1985) komt tot deze indeling op grond van de theorie over besluitvorming onder dreigende omstandigheden van Janis en Mann (1977) en de ideeën over stress van Lazarus en zijn medewerkers (Lazarus, 1966; Lazarus en Folkman, 1984).

Deze laatste hebben de afgelopen twee decennia een theoretisch model ontwikkeld dat uitgaat van een cognitieve kijk op stress. Deze benadering kent twee belangrijke elementen. Het ene element is de beoordeling van de situatie ('cognitive appraisal process'), het andere element is de manier waarop personen omgaan met stressvolle gebeurtenissen ('coping'). Lazarus (1966) stelt dat stress ontstaat als mensen een situatie als schadelijk of bedreigend ervaren (primaire beoordeling) en als zij ervaren dat zij onvoldoende mogelijkheden hebben om de situatie te veranderen (secundaire beoordeling). In het geval van een situatie waarin arbeidsplaatsen in gevaar zijn, wil dit dus zeggen dat werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats zullen verkeren als zij de situatie in het bedrijf als bedreigend ervaren en weinig mogelijkheden zien om de dreiging tegen te gaan. Deze gedachtengang is in overeenstemming met onze definitie van onzekerheid over de arbeidsplaats, namelijk dat de onzekerheid is gebaseerd op de percepties van de werknemers. Het tweede belangrijke element in het theoretisch model van Lazarus (Lazarus en Folkman, 1984) is coping of stresshantering. Lazarus en Folkman (1984) onderscheiden twee vormen van stresshantering. Ten eerste probleemgericht gedrag met als doel de onplezierige gebeurtenis te verwijderen of de invloed daarvan te verminderen. Ten tweede emotie-gericht gedrag met als doel het verzachten van de vervelende gevoelens die men ervaart als gevolg van de onplezierige gebeurtenis door ontspanning of psychologische defensiemechanismen. Onder probleemgerichte gedragingen lijken Lazarus en Folkman (1984) uitsluitend gedragingen te verstaan die individuen op eigen houtje uitvoeren om het probleem de baas te worden. Voorbeelden die zij ervan geven zijn 'ik hield voet bij stuk en vocht voor wat ik wilde bereiken' of 'ik probeerde de persoon die het probleem had veroorzaakt van gedachten te laten veranderen'.

De mogelijkheid dat individuen dit niet alleen afzonderlijk kunnen doen, maar ook samen met anderen kunnen proberen het probleem op te lossen lijken zij zich, in tegenstelling tot Jacobson (1985), niet te realiseren. Jacobson (1985) manieren van omgaan met onzekerheid over de arbeidsplaats kunnen worden gezien als vormen van coping. Conflictvrije inertie en defensieve vermijding zijn voorbeelden van emotie-gerichte gedragingen en conflictvrije verandering en waakzaamheid zijn voorbeelden van probleemgerichte gedragingen. In ons onderzoek sluiten wij ons aan bij de indeling van Lazarus en Folkman (1985); de emotie-gerichte gedragingen noemen wij *vermijden*, de probleemgerichte gedragingen hebben wij de naam *actief reageren* gegeven. Wel beiden wij de omschrijving van probleemgerichte gedragingen uit. Werknemers kunnen volgens ons niet alleen actief reageren door het ontplooiën van individuele activiteiten, maar ook door het ondernemen van activiteiten in collectief verband. Voorbeelden van individuele activiteiten gericht op onzekerheid over de arbeidsplaats zijn het volgen van omscholing, solliciteren en dergelijke (Gerrits en Van Vuuren, 1984). Daarnaast onderscheiden wij (Van Vuuren en Klandermans, 1986; Van Vuuren, Van Gastel en Klandermans, 1988) nog een categorie reacties die eveneens in de stressliteratuur (vgl. French, Caplan en Van Harrison, 1982; Menaghan, 1983; Pearlman en Schooler, 1987; Van Vucht Tjissen, Van den Broecke, Van Dijkhuizen, Reiche en De Wolff, 1978) worden genoemd, namelijk stressreacties. Stressreacties ('strains') zijn psychische en lichamelijke klachten zoals nerveusiteit, slapeloosheid, neerslachtigheid, hoofdpijn of geïrriteerdheid die een gevolg zijn van gebeurtenissen die door het indi-

Figuur 1. Arbeidsplaatsonzekerheid en twee soorten reacties



vidu als bedreigend worden ervaren, ook wel stressoren genoemd. In ons geval is de stressor onzekerheid over de arbeidsplaats. In figuur 1 vatten wij de door ons onderzochte reacties van werknemers op de onzekerheid over de arbeidsplaats samen.

Eerder (Van Vuuren e.a., 1988) zijn wij al ingegaan op de relatie tussen ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats aan de ene kant en stressrelaties en individuele stresshantering aan de andere kant. Hierin kwamen de volgende bevindingen aan de orde: werknemers die in onzekerheid verkeerden over hun arbeidsplaats waren minder tevreden met hun werk en voelden zich minder prettig dan de werknemers die geen onzekerheid kenden. Bovendien vertoonden de onzekere werknemers meer individueel stresshanteringsgedrag dan de werknemers die geen twijfels hadden over het behoud van hun baan.

Hier willen wij het verband bespreken tussen collectieve vormen van stresshantering en onzekerheid over de arbeidsplaats. Hoewel de stressliteratuur de mogelijkheid dat werknemers in collectief verband reageren geheel over het hoofd ziet, vinden wij het toch zinvol deze literatuur als uitgangspunt te nemen voor ons onderzoek. De reden hiervoor is dat de stressliteratuur het individu – in ons geval de werknemer – als uitgangspunt neemt. Bovendien schenkt de stressliteratuur niet alleen aandacht aan de gedragingen van mensen, maar ook aan hun gevoelens, welzijn en houdingen. Wel zijn wij van mening dat de stressliteratuur ten onrechte de collectieve dimensie negeert. In deze mening vinden wij ons gesteund door Menaghan en Merves (1984) die de beperktheid inzien van individuele oplossingen voor problemen op het werk en Vilroks (1981), Kesterloo (1972) en Hirschman (1970) die verslag doen van vormen van collectieve acties. Hirschman (1970) beschrijft in zijn studie 'Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States', kritiek uitoefenen als een mogelijkheid die werknemers (en afnemers, maar die laten wij hier buiten beschouwing) hebben als zij ontevreden zijn met de gang van zaken in een organisatie. Volgens Hirschman staan werknemers bij teruggang in de organisatie in principe twee opties open om daarop te reageren: vertrek (exit) en protest (voice): het bedrijf verlaten of kritiek uitoefenen om te proberen de situatie ten goede te doen keren. Hirschman gaat er van uit dat teruggang in organisaties een halt kan worden toegeroepen of

zelfs teniet kan worden gedaan. De gedragingen van werknemers kunnen voor de leiding een signaal zijn dat het niet goed gaat met de organisatie en de leiding stimuleren stappen te nemen om de organisatie weer in goede banen te leiden. Vertrek uit de organisatie is meestal een individuele zaak, protest tegen de gang van zaken daarentegen kan zoals wij hebben gezien meer collectief gebeuren, hoewel werknemers ook individueel hun mening kenbaar kunnen maken door bijvoorbeeld te praten met hun chef of een idee aan te leveren voor de ideeënbus. In het onderhavige onderzoek² zullen wij uitsluitend ingaan op de uitoefening van protest in collectief verband. Vele vormen van activiteiten in collectief verband zijn mogelijk. Drie vormen van participatie in de vakbond of ondernemingsraad willen wij hier onderzoeken:

1. lidmaatschap van de vakbond of stemmen op de ondernemingsraad
2. actief zijn in de bond of raad
3. deelname in acties van de vakbond of ondernemingsraad.

De hier onderzochte vraagstelling luidt als volgt: Gaat onzekerheid over de arbeidsplaats samen met een grotere bereidheid tot participatie of feitelijke participatie in vakbonds- en ondernemingsraadactiviteiten?

Methode van onderzoek

Onderzoeksopzet

In drie Nederlandse bedrijven in de metaalverwerkende industrie zijn de werknemers tweemaal geïnterviewd met een tussenpoos van een jaar. Gedurende dit jaar hebben er in die bedrijven belangrijke ontwikkelingen plaatsgevonden. Het ene bedrijf was een scheepswerf die sinds jaren te maken had met een grote mate van onzekerheid over het aanbod van werk. De afgelopen 20 jaar was het aantal personeelsleden daardoor drastisch verminderd; in 1984 gebeurde dit voor het laatst. Ten tijde van de tweede interviewronde (september 1987) was de werf er nog steeds niet in geslaagd orders binnen te halen. De werknemers wisten dat het bedrijf voor 1988 orders moest hebben, want dat anders ontslagen zouden vallen. Het tweede bedrijf was een fabriek in zware elektrotechniek (in het vervolg kortweg 'fabriek' genoemd) waar in de zomer van 1986 voor de derde maal binnen 10 jaar een inkrimping plaatsvond. Onmiddellijk na afloop van de eerste meting had het bedrijf deze ontslagen aangezegd. Het bedrijf vertoonde tijdens het tweede interview weer een

Tabel 1. Gegevens over de deelnemers aan de tweede ronde van het onderzoek

	<i>Scheepswerf</i> (n=106)	<i>Fabriek</i> (n=75)	<i>Elektrotechnisch concern</i> (n=130)
Gemiddelde leeftijd	42,1	40,8	38,2
Organisatiegraad	72,6%	45,3%	29,2%
Percentage buitenlanders	11,3%	8,0%	5,4%
Percentage leidinggevend	31,7%	44,0%	23,8%
Meer dan lager beroepsonderwijs gevolgd	44,3%	52,0%	56,9%
Gemiddeld netto inkomen f 2250,— of hoger	53,5%	56,5%	34,1%

Tabel 2. Ervaren arbeidsplaatsonzekerheid

	<i>Fabriek</i>		<i>Scheepswerf</i>		<i>Elektrotechn. concern</i>	
	ronde 1 (N=128)	ronde 2 (N=75)	ronde 1 (N=166)	ronde 2 (N=104)	ronde 1 (N=205)	ronde 2 (N=129)
Niet of weinig onzeker	51%	74%	43%	27%	59%	38%
Onzeker	35%	19%	46%	54%	30%	39%
Heel onzeker	14%	7%	10%	19%	11%	23%

Tabel 3. Verschil in collectieve activiteiten tijdens de tweede ronde tussen werknemers die in lage mate onzeker zijn en werknemers die in hoge mate onzeker zijn over hun arbeidsplaats (gesplitst op de mediaan).

	<i>Laag onzeker</i>			<i>Hoog onzeker</i>			<i>p*</i>
	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>n</i>	
Stemmen op de OR	1.75	.4	153	1.70	.5	134	.42
Relatie tot de vakbond	2.50	1.3	153	2.46	1.4	134	.79
Vakbondsactiviteiten	3.52	.9	80	3.31	.8	66	.15
Houding t.o.v. zachte acties	3.53	.9	153	3.59	.9	134	.58
Bereidheid deel te nemen aan zachte acties	3.58	1.4	153	3.82	1.3	134	.12
Houding t.o.v. harde acties	2.42	1.0	153	2.82	1.1	134	.00
Bereidheid deel te nemen aan harde acties	2.14	1.3	153	2.75	1.5	134	.00

* Er is sprake van een verschil indien de p-waarde kleiner is dan .05. M geeft de gemiddelde score aan van iedere groep, terwijl sd (standaarddeviatie) een indicatie is van de spreiding binnen elke groep. N is het aantal ondervraagden per groep.

opgaande lijn.

Het derde bedrijf was een elektrotechnisch concern dat vanwege de omvangrijke automatisering in het onderzoek was opgenomen. Op het moment van het eerste interview zag de toekomst van het bedrijf er rooskleurig uit. Het bedrijf was na twee reorganisaties bezig met de wederopbouw. Vlak voor het tweede interview zijn echter onverwachts nieuwe ontslagen aangezegd. Bovendien zouden veel werknemers worden overgeplaatst.

De werknemers die op de ontslaglijst stonden, zijn niet meer geïnterviewd.

De deelnemers aan het onderzoek zijn thuis geïnterviewd met behulp van een vragenlijst met voor-gecodeerde antwoorden.

Steekproeftrekking

De hier besproken gegevens zijn voornamelijk gebaseerd op de tweede meting waarin alle reacties van werknemers in collectief verband aan de

orde kwamen. Dit was niet in de eerste ronde het geval. De bruto steekproef bij de tweede ronde werd gevormd door de netto steekproef bij de eerste ronde. Aan die eerste ronde werd meegewerkt door in totaal 499 werknemers. Aan de tweede ronde namen in totaal 311 personen deel. Dit betekent een respons van 62%. De geschoonde respons – zonder de non-respons op grond van redenen als foutief of onbewoond adres, verhuisd, overleden, als werknemer vertrokken of ontslagen/ontslag aangevraagd – was 73%. De personen die niet meer aan de tweede ronde hebben meegewerkt verschilden bij de eerste meting niet van de deelnemers aan de tweede ronde voor wat de mate van ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats betreft. Op grond van de uitval hoeven wij dus niet te verwachten dat de uitkomsten vertekend zullen zijn.

De deelnemers aan het onderzoek

In tabel 1 staan enkele gegevens over de deelnemers aan de tweede ronde van het onderzoek vermeld. Een chikwadraat toets wees uit dat de leeftijd, de organisatiegraad, het gemiddelde gezinsinkomen en het aantal leidinggevendenden (hieronder worden ook personen gerekend die aan één ander persoon leiding geven) in de drie bedrijven significant van elkaar verschillen ($p < .05$). Voor wat betreft het opleidingsniveau en het aantal buitenlandse werknemers wijken de bedrijven niet van elkaar af.

Operationalisaties

Arbeidsplaatsonzekerheid hebben wij geoperationaliseerd met behulp van de volgende drie items:

1. Bestaat er op dit moment een kans dat u uw baan bij het bedrijf waar u nu werkt zult verliezen? 1 = nee, 2 = weet niet, 3 = ja.
2. In welke mate maakt u zich in de huidige periode zorgen over de toekomst van uw arbeidsplaats? 1 = beslist niet, 2 = eigenlijk niet, 3 = eigenlijk wel, 4 = beslist wel.
3. Hoe tevreden bent u op dit moment over de zekerheid van uw arbeidsplaats? 1 = zeer tevreden, 2 = tevreden, 3 = noch tevreden, noch ontevreden, 4 = ontevreden, 5 = zeer ontevreden.

Alvorens tot toetsing van de resultaten over te gaan, zijn de drie variabelen met betrekking tot arbeidsplaatsonzekerheid tot één index gereduceerd. De toelaatbaarheid van deze reductie vloeit voort uit de verkregen gestandaardiseerde Cronbachs alpha die .77 bedroeg.

De volgende activiteiten van werknemers in collectief verband hebben wij gemeten:

1. *Stemmen op de ondernemingsraad*; heeft u bij de laatste OR-verkiezingen gestemd? 1 = nee, 2 = ja.
2. *Relatie tot vakbond* is samengesteld uit een viertal vragen en loopt van lid zijn van de vakbond en er nooit over gedacht te hebben om vakbondslidmaatschap op te zeggen tot geen lid te zijn van de vakbond en er ook nooit over gedacht te hebben om lid te worden.
3. *Vakbondsactiviteiten* beschrijft hoe actief leden zijn in de bond (bijvoorbeeld 'hoe vaak bezocht u het afgelopen jaar een ledenvergadering van de bond') De betrouwbaarheid van deze uit 6 items bestaande schaal is .76.
4. *Houding ten opzichte van vakbondsacties*. Hierbij maken wij een onderscheid naar houding ten opzichte van zachte acties zoals een protestvergadering of een prikactie en naar houding ten opzichte van harde acties zoals een bezetting, waarbij gerefereerd wordt aan het concrete geval dat de directie geen garanties geeft aan de werknemers over het behoud van de werkgelegenheid in hun bedrijf.
5. *Bereidheid tot deelname in vakbondsacties*. Eenzelfde onderscheid als bij 4 maken wij hier naar bereidheid tot deelname in harde en in zachte acties. De vragen luiden: 'Zou u meedoen aan zachte (harde) acties voor het behoud van de werkgelegenheid?'

Resultaten

Ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats

In tabel 2 zijn de antwoorden van de werknemers van de fabriek, de scheepswerf en het elektrotechnisch concern met betrekking tot de door hen ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats voor de eerste en tweede ronde samengevat.

In alle drie de bedrijven blijkt de onzekerheid over de arbeidsplaats in de periode tussen de twee interviews duidelijk veranderd. In de fabriek is de ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats sterk verminderd. De onzekerheid bij de scheepswerf en het elektrotechnisch concern daarentegen toegenomen respectievelijk sterk toegenomen. De verandering in onzekerheid over de arbeidsplaats is in lijn met de ontwikkelingen in de bedrijven. We kunnen dan ook concluderen dat de objectieve dreiging gevolgen heeft voor de subjectieve beleving van de werknemers van hun zekerheid over

de arbeidsplaats. Neemt de dreiging van verlies van arbeidsplaatsen toe, dan ervaren ook meer werknemers onzekerheid over de arbeidsplaats en andersom; neemt de dreiging af, dan ervaren de werknemers minder onzekerheid over de arbeidsplaats. Verder zien we in tabel 2 dat er een grote variatie was in de beleving van onzekerheid. Lang niet elke werknemer bleek in een zelfde situatie zeker of onzeker te zijn.

Samenhang tussen onzekerheid over de arbeidsplaats en reacties van werknemers in collectief verband.

In tabel 3 vergelijken wij de reacties van werknemers in collectief verband die weinig tot niet onzeker zijn over hun arbeidsplaats met de reacties van werknemers die onzeker tot zeer onzeker zijn. Met behulp van een variatie-analyse zijn wij nagegaan in hoeverre zich verschillen voordoen tussen de vergeleken groepen.

De werknemers die veel onzekerheid ervoeren over het behoud van hun baan, stonden positiever tegenover hardere acties in het geval de directie geen garanties zou geven aan de werknemers over het behoud van de werkgelegenheid in het bedrijf, dan werknemers die weinig onzekerheid ervoeren. Ook waren de meer onzekere werknemers vaker bereid deel te nemen aan harde acties voor het behoud van hun werkgelegenheid dan de minder onzekere werknemers. Wat hun houding ten opzichte van zachte acties en bereidheid tot deelname in zachte acties betreft, vonden wij geen verschil tussen de twee groepen. Overigens is de houding van de werknemers ten opzichte van zachte acties over het algemeen veel positiever dan ten opzichte van harde acties. Hetzelfde geldt voor de mate waarin de werknemers bereid zijn deel te nemen aan zachte of harde acties; zij zijn in veel grotere mate bereid deel te nemen aan zachte acties dan aan harde acties. Daarnaast was er geen verschil tussen de werknemers die onzeker waren en de werknemers die niet onzeker waren voor wat betreft het wel of niet stemmen op de ondernemingsraad, hun relatie tot de vakbond (wel of niet lid zijn, wel of niet overwogen lid te worden of het lidmaatschap op te zeggen) en het aantal vakbondsactiviteiten dat vakbondsleden ondernamen zoals vergaderingen bezoeken, leden werven en een functie in de bond bekleden.

Discussie

Wij kunnen concluderen dat onzekerheid over de

arbeidsplaats op slechts een enkel punt samengaat met een toegenomen bereidheid tot participatie in vakbonds- of ondernemingsraadactiviteiten. Arbeidsplaatsonzekerheid blijkt geen verband te houden met het stemmen op vertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het wel of niet lid worden c.q. blijven van een vakorganisatie (relatie tot de vakbond). Evenmin constateren wij een relatie tussen de ervaren onzekerheid van de werknemers over de toekomst van hun baan aan de ene kant en aan de andere kant de mate waarin zij activiteiten in de bond ondernemen, hoe zij tegenover zachte acties zoals een demonstratieve vergadering staan en de mate waarin zij bereid zijn deel te nemen aan dergelijke zachte acties. Wel blijkt onzekerheid over de arbeidsplaats samen te gaan met een meer positieve houding ten opzichte van harde acties zoals een bezetting en een grotere bereidheid deel te nemen aan harde acties.

Teneinde na te gaan welke verklaring voor het gevonden kan gelden is het zinvol de verschillende vormen van reacties in collectief verband eens nader onder de loep te nemen. De verschillende door ons onderzochte activiteiten kunnen in twee categorieën worden ingedeeld:

1. Activiteiten voor of in de vakbond of ondernemingsraad los van een concrete als bedreigend ervaren situatie. Hieronder vallen stemmen op vertegenwoordigers in de raad, lid worden c.q. blijven van een vakbond, lezen van het vakbondsblad, bezoeken van vergaderingen, leden werven en een functie bekleden in de bond. Het gaat hier om activiteiten die voornamelijk bedoeld zijn om het voortbestaan van die instanties (vakverenigingen en ondernemingsraad) te garanderen die de belangen van de werknemers in het algemeen behartigen.
2. Activiteiten die rechtstreeks te maken hebben met een als bedreigend ervaren situatie, in dit geval met het dreigend verlies aan arbeidsplaatsen. Hierbinnen hebben wij onderscheid gemaakt tussen zachte en harde acties als strijdmiddel bij de belangenbehartiging van de werknemers indien de werkgelegenheid in het bedrijf op de tocht komt te staan.

Kijken wij naar de uitkomsten van ons onderzoek, dan zien wij dat ervaren onzekerheid over de arbeidsplaats alleen samenhangt met die vormen van collectieve activiteiten die rechtstreeks met de als bedreigend ervaren situatie in verband staan. Of werknemers ook werkelijk aan dergelijke activiteiten, in dit geval acties, zouden hebben

deelgenomen konden wij niet onderzoeken, daar zulke acties niet zijn gevoerd. Wel vonden wij een grotere bereidheid tot het meedoen aan acties en een positievere houding bij werknemers die zich onzeker voelden over de toekomst van hun arbeidsplaats dan bij werknemers die zich niet onzeker voelden.

Maar, dit gold alleen voor die actievormen, die door ons zijn omschreven als harde acties zoals stakingen en bezettingen. Een verklaring hiervoor is naar onze mening dat de houding jegens zachte acties bij alle werknemers tamelijk positief is, of zij nu onzeker zijn over hun arbeidsplaats of niet. Ook werknemers die naar hun mening weinig of niets te vrezen hebben in de gegeven situatie zijn blijkbaar bereid vanuit solidariteit met hun bedreigde collega's voor het behoud van arbeidsplaatsen in actie te komen. Deze solidariteit kent echter grenzen. Acties voeren op een manier die weinig moeite kost en de 'normale' gang van zaken niet al te veel verstoort is geen punt, maar acties die mogelijk hun positie in het bedrijf op het spel zetten gaan werknemers die zich zeker voelen over hun arbeidsplaats eerder te ver dan de werknemers die zich onzeker voelen. In een situatie waarin arbeidsplaatsen gevaar lopen, zijn het juist degenen die voor hun eigen baan vrezen die in grotere mate bereid zijn tot acties met een wat grimmiger karakter over te gaan. Wellicht hebben zij – in tegenstelling tot de werknemers die geen twijfels hebben over hun arbeidsplaats – het gevoel dat zij meer hebben te winnen dan te verliezen door op zo'n manier in actie te komen. De reactie van de werknemers in de bedreigde vestiging Dorpbroek zijn dus niet uniek. Ook op andere plaatsen in Nederland zien wij dat werknemers die zich onzeker voelen over hun arbeidsplaatsen collectief in actie komen. De literatuur over stress en de eerdere beschouwingen over arbeidsplaatsonzekerheid zien klaarblijkelijk ten onrechte de mogelijkheid over het hoofd dat personen bereid zijn activiteiten in collectief verband te ontwikkelen als antwoord op hun onzekere arbeidssituatie.

Noten

1. 'Dorpbroek' is de gefingeerde naam van een lokale vestiging van een Nederlandse multinational.
2. Dit onderzoek werd gesteund door de Stichting PSYCHON die wordt gesubsidieerd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (N.W.O.).

Literatuur

- Deitch, C. (1984), 'Collective action and unemployment: Responses to job loss by workers and community groups'; *International Journal of Mental Health*, jrg. 13, nr. 1-2, blz. 139-153.
- French Jr., J.R.P., R.D. Caplan en R. Van Harrison (1982), *The mechanisms of job stress and strain*, Wiley, New York.
- Gerrits, T., en T. van Vuuren (1984), 'Reorganisatie: de koeriersfunctie van het personeelsmanagement', *PW maandblad voor personeelsmanagement*, jrg. 8, nr.2, blz. 8-11.
- Greenhalgh, L. (1979), *Job insecurity and the disinvolve-ment syndrome: an exploration of patterns of worker behaviour under conditions of anticipatory grieving over job loss*, Unpublished doctoral dissertation, Cornell University.
- Greenhalgh, L. (1983), 'Organizational Decline', *Research in the Sociology of Organizations*, jrg. 2, blz. 231-276. JAI Press Inc., Greenwich.
- Greenhalgh, L., en Z. Rosenbatt (1984), 'Job insecurity: toward conceptual clarity', *Academy of Management Review*, jrg. 9, blz. 438-448.
- Hartley, J.F., en P.G. Klandermans (1986), 'Individual and collective responses to job insecurity', in: G. Debus, H.W. Schroiff (Eds), *The psychology of work and organization*, North-Holland, Amsterdam, blz. 129-136.
- Hirschman, A.O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: responses to decline in firms, organizations and states*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Jacobson, D. (1985), *Determinants of 'Job at Risk' (JAR) behaviour*, Paper gepresenteerd op de West-Europese conferentie van Arbeids- en Organisationspsychologie te Aken, april.
- Jacobson, D. (1987), 'A personological study of the job insecurity experience', *Social Behaviour*, jrg. 2, blz. 143-155.
- Janis, I.L., en L. Mann (1977), *Decision making*, The Free Press, New York.
- Lazarus, R.S. (1966), *Psychological stress and the coping process*, McGraw-Hill, New York.
- Lazarus, R.S., en S. Folkman (1984), *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York.
- Menaghan, E.G. (1983), 'Individual coping efforts: Moderators of the Relationship between Life Stress and Mental Health Outcomes', in: H. Kaplan (Ed.), *Psychosocial Stress: Trends in Theory and Research*, Academic Press, New York.
- Menaghan, E.G., en E.S. Merves (1984), 'Coping With Occupational Problems: The Limits of Individual Efforts', *Journal of Health and Social Behaviour*, jrg. 25, blz. 406-423.
- Pearlin, L.I., en C. Schooler (1978), 'The structure of coping', *Journal of Health and Social Behaviour*, jrg. 19, blz. 2-21.
- Vilroks, J. (1981), *Werknemers in onzekerheid. Sociaal bewustzijn en crisisbeleving in een bedreigde onderneming*, Masereelfonds/Centrum voor Sociologie – V.U.B., Gent.
- Vucht Tijssen, J. van, A.A.J. van den Broecke, N. van

Dijkhuizen, H.M.J.K.I. Reiche, en Ch. J. de Wolff (1978), *Middenkader en stress. Een onderzoek naar de problemen van het middle management*, COB/SER.

- Vuuren, C.V. van, en P.G. Klandermans (1986), *Individual Reactions to Job Insecurity. Paper presented at the 21st Congress of the International Association of Applied Psychology, Jerusalem, Israel, 13-18 July.*

- Vuuren, C.V. van, J.H.M. van Gastel en P.G. Klandermans (1988), 'Banen in gevaar: De beleving van onzekerheid over de arbeidsplaats', *Gedrag en Organisatie*, jrg. 1, nr. 1, blz. 14-29.