
Boeken

J.C. Looise, Werknemersvertegenwoordiging op de tweesprong, vakbeweging en vertegenwoordigend overleg in veranderende arbeidsverhoudingen, Samsom, Alphen aan den Rijn, 1989, 443 blz.

Kernstuk van deze dissertatie is het empirisch onderzoek – waarover Looise met de Lange eerder heeft gepubliceerd – naar het functioneren van ondernemingsraden sinds de wijziging van de WOR '79 in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Looise is grondig te werk gegaan. De analyse van de empirische gegevens is uitgebreid met een historische analyse van het vertegenwoordigend overleg van ongeveer honderd bladzijden. Daarnaast voert de auteur ook nog een goed uitgewerkte vergelijking op met medezeggenschap en collectieve onderhandelingen in andere West-Europese landen. Dit leidt natuurlijk tot een dik boekwerk. Daarin staat hij echter niet alleen. Ook andere auteurs van mijn generatie die de afgelopen periode zijn gepromoveerd hebben dikke boekwerken afgeleverd (bijvoorbeeld Pot, van Hoof, Leisink). Dit betekent dat de lezer op een slimme manier probeert het nieuwe van het boek tot zich te nemen.

Een gevoel van twijfel blijft hangen over de hardheid van de empirische gegevens en de conclusies die op basis daarvan getrokken kunnen worden. Zo lezen we op bladzijde 65 'Uit het – *weliswaar niet zo sterke* – verband tussen (...) en (...) valt op te maken dat (...)’ en in de daarop volgende alinea 'Het verband tussen (...) en (...) is *evenmin erg sterk, maar toch ook wel zichtbaar*' (cursief van de recensent). Niettemin vormen de gegevens over het moment waarop de ondernemingsraad bij de besluitvorming betrokken wordt en over de taakverdeling (of gebrek aan) tussen onderne-

mingsraden, vakbonden en vakbondskadergroepen in de onderneming belangrijk nieuw onderzoeksmateriaal.

Looise stelt dat de werknemersvertegenwoordiging in Nederland zich niet op een, maar dé tweesprong bevindt tussen het 'vakbondsmodel' en het 'ondernemingsraadmodel'. In het eerste model is de vakbond monopolist voor de vertegenwoordiging van de werknemers, in het tweede de ondernemingsraad. Looise kiest niet voor een van deze beide modellen, maar geeft de voorkeur aan het 'combinatiemodel', waarin over taken en bevoegdheden van vakbond en OR nadere afspraken dienen te worden gemaakt. Ik betwijfel of de beelddespraak van tweesprong wel een juiste is, ze suggereert een duidelijkheid die volgens mij niet bestaat. Looise behandelt de modellen aan de hand van onder meer vergelijkingen met het buitenland. De situatie in Duitsland wordt daarbij opgevoerd als een voorbeeld van het ondernemingsraadmodel. Uit zijn analyse blijkt echter dat in dit land een hybride vorm van vakbond en Betriebsrat aan het ontstaan is, een mengsel van het ondernemingsraadmodel en het combinatiemodel. Blijkbaar zijn de modellen, zelfs als ideaaltypen niet goed onderscheidbaar.

Het lijkt mij beter de verkeerssituatie van een rotonde op te voeren als beelddespraak, een rotonde met veel op- en afritten. In Engeland weet ik op een rotonde altijd precies waar ik aan toe ben. Degenen die op de rotonde rijdt heeft voorrang, degene die invoegt neemt gas terug en geeft voorrang. Bij het pluriform toepassen (of verruwen?) van verkeersregels, wat ook in Engeland optreedt, blijft men zich daar in ieder geval aan houden.

In Nederland is het mij nooit duidelijk wie er voorrang heeft, het kan lokaal ook verschillen en de minister heeft aangekondigd dat er nieuwe regelgeving komt, zodat een aantal

verkeersdeelnemers daar reeds op anticipeert. De regelgeving kan echter nog heel lang duren, allerlei betrokkenen dienen zich uit te spreken en het parlement probeert wanhopig orde op zaken te stellen. Nadere regelgeving over de afbakening van taken en bevoegdheden van vakbonden en ondernemingsraden lijkt mij eenzelfde lot beschoren.

Met het beeld van de rotonde kan ook aangegeven worden dat niet duidelijk is wie nu op de rotonde rijdt en wie invoegt: vakbeweging of ondernemingsraad? Bovendien laat het de mogelijkheid open dat we in cirkels rondrijden en niet op weg zijn naar een eindpunt. Looise werkt vanuit een evolutionair geloof in de ontwikkeling van medezeggenschap naar steeds hogere fasen.

Enkele maanden na publikatie van de dissertatie konden we in diverse bladen lezen dat wetenschappers maar eens moesten ophouden om de verhouding vakbonden en ondernemingsraden zo nauw gezet onder de loep te nemen. Er was in de praktijk al iets moois aan het groeien en prille liefde mag niet verstoord worden. Bij het schrijven van deze recensie heeft de FNV op haar congres 'Economische democratie en vakbeweging' een resolutie aangenomen, waarin deze vakcentrale op de drempel van het nieuwe decennium uitgaat van een gelijkwaardige positie en combinatie van vakbond en ondernemingsraad. Kijk eens aan, de LAT-relatie tussen vakbond en ondernemingsraad wordt officieel erkend, maar, zo stelt de partner FNV in haar congresresolutie, de ondernemingsraden dienen zich dan wel meer te richten op vakbondsdoelstellingen! De pennen kunnen dus weer geslepen worden.

Rien Huiskamp

Frans van Waarden, Organisatiemacht van belangenverenigingen; de ondernemersorganisaties in de bouwnijverheid als voorbeeld, Acco, Amersfoort, 1989, 463 blz.

Een veel gehoorde klacht is, dat er over ondernemersorganisaties opvallend weinig geschreven is. Ook voor de machtsvorming van ondernemersorganisaties en voor de invloed, die zij – met name in termen van (neo-)corporatisme – uitoefenen op onze westers-geïndustrialiseerde samenleving, valt een opvallend gebrek aan

wetenschappelijke belangstelling te signaleren. In deze leemte wil Frans van Waarden met zijn in 1989 verschenen proefschrift voorzien. De ondernemersorganisaties in de bouwnijverheid als voorbeeld nemend gaat Van Waarden in op onderzoeksvragen als: Welke problemen onderkennen deze ondernemers bij organisatie? Waarom hebben ze zich georganiseerd? Hoe machtig zijn hun organisaties en zijn ze in staat tot zelfregulering en daarmee tot participatie in corporatieve arrangementen?

De onderzoeksmethode is die van de case-studie; een onderzoek in één sector, i.c. de bouwnijverheid, waarvoor beantwoording van de hier gestelde vragen als bijzonder relevant wordt beschouwd. Dit omdat de voorwaarden voor vorming van belangenorganisaties in deze sector relatief ongunstig zijn: het betreft een groot aantal, overwegend kleine ondernemingen, met felle onderlinge concurrentie op een binnenlandse markt. Het onderzoek maakt deel uit van een omvangrijker project, uitgevoerd in een tiental landen en met – behalve de bouw – ook nog case-studies in de chemische industrie, de voedingsmiddelenindustrie, de metaalindustrie en -nijverheid.

Als sector is de bouwnijverheid rijkelijk voorzien van organisaties: een totaal van 220 belangenorganisaties; gemiddeld één vereniging voor elke 70 bouwbedrijven. Uit deze 220 verenigingen zijn er 27 geselecteerd voor nader onderzoek. Op basis van een systematische analyse van het functioneren van deze 27 belangenverenigingen stelt Van Waarden vast, dat de – in eerste instantie vanuit een behoefte aan emancipatie van de aannemers uit hun afhankelijkheid van de overheid-opdrachtgevers ontstane – veelheid aan belangenorganisaties heeft geleid tot een grote mate van organisatorische verdeeldheid in deze sector. Dit neemt echter niet weg, dat er toch relatief machtige brancheverenigingen zijn ontstaan. In dat opzicht heeft de verdeeldheid ook zijn voordelen. Vooral bij de kleinere verenigingen blijkt de organisatiegraad hoog, de ledenbinding groot en de sociale controle effectief te zijn. Die organisatorische hechtheid blijkt nog duidelijker, naarmate de verenigingen (ook) grotere bedrijven, die over het algemeen toch al beter georganiseerd zijn, onder de leden kan tellen. Daarmee worden organisatorische voorwaarden geschapen (onder andere ten behoeve van zelfregulering), die het de georganiseerde ondernemers mogelijk maken

de eigen belangen op een krachtige manier te articuleren en representeren. De organisatorische verdeeldheid maakt het minder goed mogelijk effectief invloed uit te oefenen op algemene sociaaleconomische kwesties. In verband daarmee kan dan ook niet gesproken worden van een 'alomvattend corporatisme' in de bouw, maar wél van een 'meso-corporatisme' op branche-niveau. In vergelijking daarmee zijn de vakbonden veel centralistischer georganiseerd.

Tot zover een korte weergave van de omvangrijke studie van Van Waarden. Geconstateerd kan worden, dat in dit proefschrift een imposante hoeveelheid informatie over een voor de nationale economie traditioneel belangrijke sector bijeen is gebracht. Hiermee is de leemte in de sociaal-wetenschappelijke literatuur over belangenorganisaties van ondernemers op zijn minst in kwantitatief opzicht voor een belangrijk deel opgevuld. Maar ook in kwalitatieve zin levert de studie een belangrijke empirische bijdrage aan de vergroting van het inzicht in het functioneren van werkgeversorganisaties en daarmee ook aan de voortgang van het vak arbeidsverhoudingen. Wat minder overtuigend is de dissertatie mijns inziens, wanneer het gaat om de plaatsbepaling van dit soort organisaties in het (neo-)corporatisme, terwijl het daar, althans blijkens de aanhef, juist om begonnen was. In dat opzicht is er wellicht te veel gelet op de (waargenomen) beperkte participatie van verenigingen van bouwondernemers in de overkoepelende werkgeversorganisaties en te weinig op de rol, die dergelijke organisaties desondanks spelen bij de articulatie van (ook voor de sectoren relevante) werkgeversbelangen op algemeen sociaal-economisch gebied. Maar misschien biedt de aangekondigde, internationaal vergelijkende bundel over de bouwnijverheid op dit punt méér informatie?

Dr. C.J. Vos

A.C.W.B. Doup, Leeftijdscriteria in het arbeidsbestel, Sinzheimer Cahiers nr. 1, Samson/Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, 1990, 122 blz., f 25.-.

Komt verstand met de jaren? Bij Albert Einstein in ieder geval wel. Einstein ontwikkelde zich traag. Op 3-jarige leeftijd kon hij nog maar

een paar woordjes brabbelen. Men veronderstelde dat hij debiel was. Voor het eindexamen gymnasium zakte hij en zijn kandidaats haalde hij maar net. Pas daarna ging het beter (Vroon, 1980). Hij zou nu natuurlijk allang in de VUT zitten en uit arbeidsmarktoverwegingen tegen een paar jongeren zijn ingewisseld. Die zijn immers ook nog flexibeler. Om hem uit het arbeidsproces te werken zou zijn leeftijd het selectie criterium zijn. Het leeftijdscriterium dient meestal als bescherming van de werknemer. Niemand zal de legitimiteit van bijvoorbeeld het kinderwetje van Van Houten (1874) ter discussie willen stellen. Om de bekende misstanden uit de vorige eeuw tegen te gaan verbood de wet om kinderen beneden de 12 jaar in dienst te nemen. Toch zou het jammer zijn geweest als Mozart onder die wet viel: zijn eerste symphonie en vier sonates schreef hij toen hij 8 jaar was.

Leeftijdscriteria worden gebruikt om mensen uit het arbeidsproces te halen of ze de toegang ertoe te ontzeggen. Voor het Hugo Sinzheimer Instituut was dat een reden om in het voorjaar 1990 een conferentie te organiseren over het (on)eigenlijke gebruik van leeftijdscriteria. De bijdragen aan deze conferentie zijn zorgvuldig geredigeerd door A.C.W.B. Doup en in een aantrekkelijk jasje gestoken door de uitgever. Dit best aardige boekje bevat twee discussienota's als uitgangspunt. De eerste is van Doup die de juridische weg verkent. Op het terrein van het arbeidsrecht zou leeftijd zich ontwikkelen tot een twijfelachtig criterium. Er kunnen grondrechten geschonden worden en de motieven voor gebruik zijn vaak moeilijk te achterhalen. Leeftijdsgrenzen worden gebruikt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dan loopt in beginsel de arbeidsovereenkomst af. Vaak wordt dit gerechtvaardigd door het werkgelegenheidsmotief: plaats maken voor jongeren. De inkomenspositie is een ander motief: voor ouderen zijn de inkomensgevolgen minder groot dan voor jongeren. Het criterium is mede problematisch, omdat het los van de achterliggende individuele eigenschappen gebruikt wordt. Mensen worden beoordeeld op grond van statistische gegevens die weer op gemiddelden zijn gebaseerd. Stigmatisering kan het gevolg zijn.

De tweede discussienota is even breed en informatief als die van Doup. De auteur Schrijver richt zich op de arbeidsverhoudingen. Ook

hij stelt dat leeftijd werkt als een instrument om het aantal gegadigden voor schaarse posities te beperken. Anders dan de andere auteurs vraagt hij ook aandacht voor het individuele niveau. Door het gebruik van statistische gegevens verdwijnt het feit dat de categorie ouderen wellicht veel meer variatie bezit dan de categorie jongeren. Hierover zijn interessante gegevens te berde te brengen over het verband tussen de leeftijd en de arbeidsprestatie. Dit mogelijke verband is doorgaans een rechtvaardiging voor het gebruik van leeftijdsriteria. Jammer genoeg wordt dit in dit boekje niet uitgewerkt.

Een klassiek werk in deze is dat van Harvey Lehman (1953) die de biografieën van belangrijke mensen heeft uitgeplozen. De piek van de meest significante bijdrage zou voor een aantal wetenschapsgebieden liggen bij 35 jaar. Daarna vakt de curve af. Doorgaans worden succesvolle wetenschappers gepromoveerd tot het doen van administratief werk en mogelijk daardoor kunnen ze minder prestaties leveren. Voor politieke leiders en captains of industry ligt de piek in een veel latere levensfase.

Naar aanleiding van beide discussienota's zijn vier artikelen geschreven. Asscher-Vonk geeft een overzicht van de arbeidsrechtelijke regelingen. Zij wijst erop dat het leeftijds criterium tot indirecte discriminatie kan leiden, omdat het onevenredig veel vrouwen (herintreedsters) kan treffen. Zij benadrukt dat voor de leeftijds onderscheiding goede redenen moeten zijn, maar dat deze slechts zelden gevonden worden. De Gier maakt duidelijk dat leeftijdsgekoppelde arbeidsrechtelijke regelingen bijdragen aan de economische sturing van het arbeidsaanbod. Deze sturing is gericht op inclusie van jongeren en uitsluiting van ouderen. In deze is de sociale politiek tijdgebonden en verschilt per land. De Gier meent ook dat in de komende periode ouderen voor de arbeidsmarkt interessanter worden en dat de sociale politiek daaraan opnieuw een sturende bijdrage zal leveren, zoals al te zien is in de introductie van de deeltijd-VUT.

Het derde artikel geeft een rechtsvergelijkende verkenning van de hand van Jacobs. Deze auteur bepaalt zich tot de rechtsbescherming bij ontslag wegens het bereiken van de pensioenge-rechtigde leeftijd en het hanteren van leeftijds grenzen bij het aangaan van de dienstb-trekking. Zijn artikel bevat een veelheid aan interessante weetjes die laten zien dat leeftijd

als ordenend en sturend criterium ook inter-nationaal op de terugtocht is. Vooral ten aan-zien van ouderdomsgrenzen schijnt dat in Noord-Amerika zeer duidelijk te zijn.

In het vierde artikel behandelt Heringa de constitutionele en verdragsrechtelijke aspecten in onder meer de Grondwet, de Europese Conventie voor de Rechten van de Mens en het BUPO-verdrag. Het is constitutioneel van belang om een goed onderscheid te maken tussen bescherming en achterstelling, omdat bescherming soms kan leiden tot achterstelling. De rest van het boekje bevat reacties. Vanuit de FNV wordt aandacht gevraagd voor de arbeidsomstandigheden. Mensen verslijten in het arbeidsproces en de arbeid moet toege-wezen worden naar hun vermogen. Leeftijds-grenzen zijn vaak een verbloeming voor de meest gemakkelijk weg om regelingen te ontlo-pen die het arbeidsproces humaner maken. Hier ligt dus werk voor de bedrijfsgeneeskundige dienst en de OR.

Vanuit het VNO wordt geïllustreerd hoe or-denend het leeftijdsbeginsel in arbeidsor-ganisaties kan zijn. Met name het Centraal Orgaan van Samenwerkende Bonden van Ouderen en de Raad voor het Jeugdbeleid vragen naar rechtvaardigingsgronden.

Het boekje levert leuke aanvullende gegevens vanuit diverse hoeken. Het is een nuttige in-troductie in de actuele stand van zaken en ook voor niet-juristen zeer leesbaar.

J. van Grumbkow

Literatuur

- Lehman, H.C. (1953), *Age and achievement*. Princeton: Princeton University Press.
- Vroon, P. (1980), *Intelligentie*. Baarn: Ambo.

A. Buitendam, D.A.G. Dumas en A.C. Glebbeek (redactie), Het Zweedse model, geschikt voor import? Van Gorcum, Assen/Maastricht, 1990, 236 blz., ISBN 90 232 2517 1.

Dit boek is in belangrijke mate een neerslag van een symposium met dezelfde titel gehouden aan de Rijksuniversiteit Groningen in november 1988. Een aantal kritieken op het boek vinden hun oorsprong in deze herkomst. Het is opge-bouwd zoals het symposium, beginnend met inleidende teksten, vervolgens drie hoofdstukken

die elk één van de belangrijke pijlers van het 'Zweedse model' belichten, met name de arbeidsmarkt, de arbeidsorganisatie en de collectieve arbeidsverhoudingen, en tenslotte drie teksten die een balans opmaken.

In de eerste inleidende tekst schetst A. Glebbeek de hoofdlijnen van het Zweedse model. Hij waarschuwt vooral voor een selectieve appreciatie waardoor beleidsmensen voorbijgaan aan het feit dat het Zweedse model bestaat uit een samenhangend geheel van beleidsconcepten en beleidsinstrumenten. De actieve arbeidsmarktpolitiek staat veelal in de kijker, maar de solidaire loonpolitiek, de werknemersfondsen, de industriële democratie, de verplichtingen van de werkgevers en de rol van de collectieve sector in het garanderen van volledige tewerkstelling worden daarbij al te vaak over het hoofd gezien. Voorwaar een belangrijke boodschap die echter door de opbouw van het boek helaas tot in den treure wordt herhaald. De redacteuren hadden hier veel strenger het rode potlood moeten hanteren en dat geldt ook voor andere vaak weerkerende argumentaties.

In een groot aantal van de teksten keert bij de beoordeling van de overdraagbaarheid van het Zweedse model het probleem van de randvoorwaarden terug. Telkens wordt ons duidelijk gemaakt dat sterke vakbonden, een sterke liefst sociaal-democratische partij die dicht aanleunt tegen die vakbonden, een centralistische onderhandelingsstructuur en culturele homogeniteit nodig zijn opdat het model überhaupt zou kunnen werken. Een andere randvoorwaarde die mijns inziens even belangrijk is maar waarop minder de nadruk wordt gelegd is dat het model niet geschikt is om een bestaande hoge werkloosheid op te lossen. Het vertrekpunt is een volledige tewerkstelling en een politieke en sociale keuze die ten allen prijze te verdedigen. Het meest informatief en best gestructureerd zijn de bijdragen van de grondleggers van het model Gösta Rehn, over de arbeidsverhoudingen en sociaal beleid in Zweden, en Rudolf Meidner, over de rol van de solidaire loonpolitiek in het Zweedse model. Zij zien zeer duidelijk waar het in de praktijk mis gaat of dreigt te gaan maar, zoals van hen te verwachten was, schrijven zij dit niet zozeer toe aan het falen van het model dan wel aan de onwil of de onmacht om het te volgen. Niet alle bijdragen halen het niveau van deze van Rehn en Meid-

ner. Jonzon bijvoorbeeld schrijft een kritiekloze publicitaire tekst voor de Nationale Raad voor de Arbeidsmarkt (AMS) en het door deze Raad gevoerde arbeidsmarktbeleid. Het artikel van Agurén heeft weinig betrekking op het Zweedse model, het is eerder een theoretische uiteenzetting over de manier waarop een structurele verandering in de industriële organisatie zou moeten worden doorgevoerd. Op een ander niveau wordt via dit artikel aangetoond dat een gedegen kennis van een onderwerp geen garantie vormt voor een gedegen vertaling en goed Nederlands.

De gastbijdrage van Scott Lash is dan weer wel van een zeer hoog niveau, maar past wat de teneur betreft helemaal niet in de rest van het boek. Het is meteen merkbaar dat het hier niet gaat om een tekst die in het symposium naar voren werd gebracht en het verband met de overige teksten is dan ook niet duidelijk.

Tegenover een vaak rooskleurige voorstelling van de situatie in Zweden spreekt uit de bijdragen over Nederland vooral kommer en kwel. Het is dan ook verwonderlijk te noemen dat wanneer Frans Kruse een balans opmaakt van het arbeidsmarktbeleid hij er toch in slaagt vooral het optimisme door te laten klinken. De Nederlandse auteurs weten blijkbaar de Zweedse situatie zo te interpreteren dat ze past in hun eigen betoog. Ondanks het sterk centralistisch karakter van de Zweedse vakbeweging legt De Sitter vooral de nadruk op de 'vakbondclubs' in de bedrijven, die de levende kern van de Zweedse vakbeweging zouden uitmaken omdat dit beter past in zijn uit het niets verschijnende beschrijving van de sociotechniek in Zweden en Paul de Beer ziet winstdeling als een minder vergaande vorm van actie om de loondrift tegen te gaan dan de werknemersfondsen, daar waar Meidner zelf de winstdeling beschrijft als een onaanvaardbare vorm van 'fringe benefits'. Of Nederland geobsedeerd is door het Zweedse model zoals de meeste auteurs schrijven of zoals Albeda meent het de Zweden zijn die zichzelf graag als een model zien voor anderen, de vraag die het boek, zoals het symposium, stelde was of dit model geschikt is voor import. De uiterst kritische beschouwing van Buitendam als besluit weerspiegelt niet de algemene teneur van de andere artikelen. Indien hij de Zweedse actieve arbeidsmarktpolitiek een Staphorster moraal verwijt, indien hij ervan uitgaat dat overheidsproductie gelijk staat aan overproduk-

tie, ondoelmatigheid en ondoeltreffendheid, hij het pleidooi van de werkgevers voor privatisering van traditioneel publieke sectoren begrijpt, hij werk in de collectieve sector als minderwaardig beschouwt dan kan hij zich beter helemaal niet buigen over het Zweedse model. De meeste andere auteurs zijn genuanceerder in hun oordeel en beschouwen een rechtstreekse import uiteraard als uitgesloten maar zien wel mogelijkheden om belangrijke lessen te trekken uit de Zweedse ervaringen.

Jim Van Leemput
Vrije Universiteit Brussel

Gerrita van der Veen en Bert Klandermans, Tussen overleg en strijd. CNV en collectieve acties, Kok, Kampen, 1990, 128 blz.

Het CNV staat bekend als een vakorganisatie, die zelden actie voert. Het accent ligt op het streven naar overleg en samenwerking. CNV-bonden en CNV-leden gaan doorgaans slechts schoorvoetend over tot het voeren van acties, in de vorm van werkstakingen, om hun eisen kracht bij te zetten.

Komt dit beeld overeen met de werkelijkheid? Met deze vraag houden Gerrita van der Veen en Bert Klandermans zich bezig in hun in 1990 verschenen boek. Daarin wordt verslag gedaan van drie deelonderzoeken, die in de afgelopen drie jaren zijn verricht. De eerste fase betreft een studie naar de acties van CNV-organisaties in de afgelopen 25 jaar. Over deze fase is eerder in het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken bericht (Van der Veen en Klandermans, 1988). Een tweede deelonderzoek betreft een enquête onder de leden van zeven CNV-bonden naar hun denkbeelden over uiteenlopende actiemiddelen. In het derde deel is nagegaan of die denkbeelden ook een rol hebben gespeeld in concrete conflictsituaties.

Wanneer de actiebereidheid van het CNV over de periode 1960-1985 wordt afgemeten aan het aantal stakingen dan blijkt een relatief 'bescheiden' beeld: door de zeven bij het onderzoek betrokken bonden werd in totaal 39 keer het stakingswapen gehanteerd. Anders wordt het wanneer het begrip 'actie' (veel) ruimer wordt geïnterpreteerd. Andere actievormen, variërend van een persbericht tot stiptheidsacties, werden in die periode 181 keer gehanteerd.

Als trend valt daarbij te noteren, dat vanaf 1982, tijdens de recessiejaren, de acties in de marktsector afnemen, terwijl die in de collectieve sector juist toenemen. Vanaf 1985 blijkt de actiebereidheid over de hele linie weer toe te nemen.

In het tweede deelonderzoek is de CNV-leden gevraagd naar hun mening over zes actievormen: staking, stiptheidsactie, werkonderbreking, discussie tijdens het werk, demonstratie/manifestatie en protestvergadering. Daarbij bleek, dat naarmate de actievormen een minder 'dwingend' karakter hebben zij meer toelaatbaar werden geacht. Ten aanzien van de bereidheid tot deelname aan dergelijke acties kon een vergelijkbaar beeld geconstateerd worden. Bij de verklaring van verschillen in actiebereidheid spelen levensbeschouwelijke overwegingen (in de zin van identificatie met de levensbeschouwelijke uitgangspunten van het CNV) een rol, zij het wat minder dan de verwachtingen omtrent de mogelijke effectiviteit van een bepaalde actievorm.

In de derde fase is de actiebereidheid van de leden gepeild tegen de achtergrond van een vijftal conflictsituaties. Daaruit bleek dat in dergelijke situaties de actiebereidheid over de gehele linie weliswaar toeneemt, maar actievormen die relatief impopulair zijn dat ook blijven. Op grond van de onderzoeksresultaten komen de auteurs tot de conclusie, dat het stereotype beeld van een CNV, dat actie schuwt, langzaam maar zeker afbrokkelt. Daarbij speelt een niet onbelangrijke rol, dat het actierepertoire van het CNV in de afgelopen jaren is uitgebreid. Weliswaar blijft de actiebereidheid nog duidelijk achter bij die van de FNV-leden, maar – zoals de auteurs vaststellen – 'Zonder zijn voorkeur voor het overleg te verloochenen, lijkt het CNV de strijd steeds minder te schuwen'.

Tot zover de resultaten van het onderzoek. Op zich is de veronderstelling dat er onder de CNV-leden het een en ander in beweging is zeker plausibel. Veelzeggend is, dat de CNV-bond CFO enkele jaren geleden het formele besluit nam in voorkomende gevallen alle actievormen, dus inclusief de werkstaking, te willen benutten. Van de hier achterliggende ontwikkelingen geven de auteurs een goed leesbaar beeld. Niettemin blijf ik na lezing met enkele onbeantwoorde vragen zitten.

In de eerste plaats de houding ten opzichte van de werkstaking. Ondanks het feit, dat vanaf het

begin van de christelijke arbeidersbeweging de staking als actiemiddel nooit is afgewezen, is dit in deze kring steeds een teer punt geweest. En ook nu nog blijkt er bij de afweging van staking tegenover de overige actiemiddelen een scheiding van geesten. Demonstreert de toename van het aantal acties in het afgelopen decennium daarom niet veel meer, dat dankbaar gebruik is gemaakt van nieuwe, alternatieve actievormen? In elk geval blijft er een voor het CNV moeilijk te hanteren dilemma bestaan, waarbij juist diegenen, die zich het sterkst tot de levensbeschouwelijke uitgangspunten van het CNV bekennen, het moeilijkst in de meer 'dwingende' actievormen te mobiliseren zijn.

In de tweede plaats de vraag of het stereotype beeld van het CNV inderdaad aan het afbrokkelen is. In het onderzoek wordt uitsluitend een

beeld gegeven van de opvattingen op een bepaald moment, niet van een ontwikkeling over een langere periode. Zijn de opvattingen écht veranderd? Of is het wellicht zo, dat de stereotypie toch met name het gevolg is van een vergelijking van de CNV-opstelling met die van het FNV? Is de (nog steeds) bestaande relatieve achterstand in actiebereidheid in de loop der jaren kleiner geworden of heeft er onder het FNV-ledenbestand (eveneens) een radicalisering plaatsgevonden?

Dr. C.J. Vos

Literatuur

- Veen, G. van der, B. Klandermans (1988), '25 jaar CNV-acties'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 4, nr. 1, blz. 50 e.v.