

De neergang van de vakbeweging

In Frankrijk is nog maar 6% van de werknemers lid van een vakbond, in de Verenigde Staten 11%. In Nederland is het percentage vakbondsleden onder de werkende bevolking afgenomen van 38% in 1975 tot 26% nu. Ook in andere OESO-landen is de organisatiegraad sterk gedaald. Alleen in Zweden, België en Oostenrijk heeft de vakbeweging zich tot nog toe redelijk staande weten te houden, vooral dank zij haar rol bij de uitvoering van de sociale zekerheid waardoor zij haar leden bepaalde voordelen kan bieden. Maar dit zijn uitzonderingen. In de meeste geïndustrialiseerde landen lijken vakbonden een bedreigde soort. Heeft de vakbeweging zich zelf overleefd?

Voor de achteruitgang zijn verschillende oorzaken aan te wijzen. In de eerste plaats zijn veel van de grote industriële ondernemingen, waar in het begin van de jaren zestig duizenden ongeschoolde arbeiders werkten, ingekrompen of verdwenen om plaats te maken voor kleinere, meer gespecialiseerde bedrijven. Dit is gepaard gegaan met een afname van het vakbondslidmaatschap. Enerzijds omdat het nu eenmaal moeilijker is om duizend man in allerlei verschillende ondernemingen te organiseren dan wanneer ze allemaal in hetzelfde bedrijf werken. Anderzijds omdat ook de belangen meer uiteen zijn gaan lopen. Daarnaast is een verschuiving opgetreden van industriële arbeid naar werkgelegenheid in de dienstensector. Behalve onder het overheids personeel zijn de vakbonden er in het algemeen niet in geslaagd veel nieuwe leden te winnen in de sterk groeiende dienstverlenende sectoren.

Daarnaast speelt de veranderde samenstelling van de beroepsbevolking een rol. Vanouds bestond de vakbondsaanhang grotendeels uit laaggeschoolde, mannelijke werknemers met een fulltime werkweek en een vast dienstverband. Geleidelijk aan is het opleidingsniveau gestegen, zijn er meer vrouwen gaan werken en zijn er meer werknemers met parttime en tijdelijke dienstverbanden gekomen. De doelgroepen van de vakbeweging zijn met andere woorden veranderd en het is de meeste bonden niet gelukt daar zodanig op in te spelen dat zij hun ledental op peil hebben weten te houden.

In de derde plaats hangt het teruglopende vakbondslidmaatschap ook samen met sociaal-culturele veranderingen. Onder invloed van de toenemende individualisering zoekt men minder automatisch aansluiting bij collectieve organisaties, zoals kerkgenootschappen, politieke partijen of vakbonden. In plaats van zich te laten leiden door traditionele, ideologische motieven of onderlinge solidariteit, laat men de keuze voor het lidmaatschap meer afhangen van een persoonlijke afweging van de kosten en de baten. Daarbij speelt een rol dat men vaak ook zonder zelf lid te zijn van een vakbond kan profiteren van de resultaten die deze, bij voorbeeld bij cao-onderhandelingen, weet te bereiken ('free-rider'-gedrag).

In de vierde plaats heeft de vakbeweging terrein verloren door de decentralisatie van de loononder-

handelingen. In toenemende mate hebben ondernemingen gekozen voor decentrale onderhandelingen waarbij meer rekening kan worden gehouden met de omstandigheden van het bedrijf of de bedrijfstak. Dit heeft vooral de positie van de vakcentrales uitgehold.

Ten slotte is de vakbeweging in het defensief gedrongen door politieke veranderingen, die uiteraard niet los staan van de eerder genoemde economische en sociaal-culturele ontwikkelingen. Zo betekenen de recente hervormingen van de Ziektewet en de WAO dat de rol van vakbonden als toezichhouders en uitvoerders van de sociale zekerheid raakt uitgespeeld. Ook op andere fronten wordt de overleg-economie ontmanteld.

Natuurlijk beraden niet alleen in ons land, maar overal vakbonden zich op hun positie. Nu, behalve misschien voor speciale groepen op de arbeidsmarkt, de emancipatie van de werknemer is voltooid en de klassieke tegenstelling tussen arbeid en kapitaal is vervaagd, moeten bonden meer moeite doen (potentiële) leden van het nut van een lidmaatschap te overtuigen. Bovendien speelt het free-ridergedrag hun parten en zitten zij met het probleem hoe de soms tegengestelde belangen van werkende en niet-werkende leden met elkaar te verzoenen. Als antwoord op de ontstane situatie zijn veel bonden begonnen met allerlei vormen van dienstverlening waarmee zij meer rechtstreeks in de behoeften van hun leden kunnen voorzien. Dat varieert van het aanbieden van verzekeringen, pensioenvoorzieningen en kortingen op allerlei produkten, tot bijscholingscursussen en juridische bijstand in arbeidsconflicten (van sociale beweging naar sociale ANWB). Daarnaast is een trend dat vakbonden zich ontwikkelen tot kleine, gilde-achtige organisaties voor leden van één beroepsgroep.

Hoewel het soms lukt hiermee de neergaande lijn in het ledental te keren, is het de vraag of op deze manier het bestaansrecht van de vakbeweging kan worden gewaarborgd. Verzekeringen kunnen ook door verzekeringsmaatschappijen worden geleverd, en waarschijnlijk tegen een lager tarief. Hetzelfde geldt voor andere diensten. De essentie van de vakbeweging is haar rol als collectieve behartiger van de belangen van de zwakkere partij op de arbeidsmarkt. Als zij daarvoor niet meer voldoende mensen weet te mobiliseren, ontvalt de grond aan haar bestaan.

Uit internationaal onderzoek is gebleken dat ook in weinig vakbondsvriendelijke landen als de VS, de meerderheid van de ondervraagden de vakbonden nog steeds ziet als een onmisbare representatieve stem voor werkers in een onzekere arbeidsmarkt en als 'countervailing power' tegen eenzijdige verslechtering van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De vakbeweging zal die rol echter alleen gestalte kunnen blijven geven als zij er in slaagt een voldoende mate van representativiteit en dus een voldoende aantal leden te behouden.

L. van der Geest