

# WAARHEEN MET DE VAKBEWEGING?

*Sjaak van der Velden*

Telkens weer duiken er stemmen op dat de vakbeweging nauwelijks meer bestaansrecht zou hebben. De organisatiegraad daalt, onmondige arbeiders zijn veranderd in burgers die heel goed weten hoe ze individueel voor zichzelf op moeten komen en vakbonden verdedigen alleen maar de belangen van een groep oude mannen. Dat zijn zo in kort bestek de argumenten die worden aangedragen door de voorstanders van een geringere rol van de vakbeweging (in de arbeidsverhoudingen). Ook elders in Europa staat de vakbeweging voor soortgelijke problemen. Is er nog hoop voor die beweging en zo ja, wat dient er dan te gebeuren?

Wanneer we de vraag of de vakbeweging een overleefd instituut is in internationaal opzicht benaderen, lijkt het antwoord voor de hand te liggen. Zo stelde de historicus James Docherty in zijn in 2004 verschenen *Historical dictionary of organized labor*:

‘De groei van de georganiseerde arbeidersbeweging is een van de niet uitgesproken succes verhalen van de moderne wereldgeschiedenis. In 1870 waren er ongeveer 790.000 vakbondsleden op aarde; in 1900 waren dat er ongeveer vijf miljoen; in 1970 98 miljoen en in 2001 waren het er 166 miljoen. Deze aantallen zijn des te indrukwekkender omdat ze de communistische en andere autoritaire landen waar het vakbonden niet is toegestaan vrij te onderhandelen, niet omvatten. Er zijn maar weinig wereldbewegingen die zo sterk zijn gegroeid zonder gebruik te maken van geweld of dat het van bovenaf werd opgelegd.’<sup>1</sup>

Zo bezien kunnen we ons inderdaad afvragen waarom toch steeds beweerd wordt dat het niet goed gaat met de vakbeweging. Bij nadere beschouwing van de ledenaantallen per continent blijkt echter dat de door Docherty genoemde groei zich vooral heeft voorgedaan in de gebieden buiten West-Europa en Noord-Amerika. In de beide Amerika’s is het totale ledenaantal van 1970 tot 2001 licht gestegen, van 34 miljoen tot 37 miljoen maar deze groei is vrijwel geheel toe te schrijven aan ontwikkelingen in Latijns-Amerika. In dezelfde periode liep het aantal vakbonds-

---

1 James C. Docherty, *Historical dictionary of organized labor* (Scarecrow Press: London, 2004), 11.

leden in Canada en de Verenigde Staten terug van 23 miljoen naar 20 miljoen. West-Europa deed het iets beter, daar stabiliseerde het ledenaantal zich tussen 1970 en 2001 op ongeveer 39 miljoen. De groei is dus ongelijk over de aarde verdeeld en heeft zich vooral voorgedaan in de gebieden die tot de periferie van het wereldkapitalisme behoren, zoals India en het vroegere Oost-Europa.

Ook binnen West-Europa was de ontwikkeling echter ongelijk. In Finland, Zweden, Noorwegen, Denemarken en Ierland groeiden de ledentallen, terwijl in andere landen een daling te zien was. Duitsland is in dit opzicht een uitzonderingsgeval, hier waren in 2001 meer vakbondsleden dan in 1970, maar dat heeft te maken met de vereniging van de beide Duitslanden. In tabel 1 is een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de ledentallen voor de meeste landen in West-Europa.

**TABEL 1** *Leden van de vakbeweging in duizendtallen, 1970-2001*

<i>Land</i>	<i>1970</i>	<i>1980</i>	<i>1990</i>	<i>2001</i>
België	1.606	2.310	2.291	2.229
Denemarken	1.143	1.796	2.107	2.030
Duitsland	8.251	9.261	9.620	9.580
Finland	950	1.646	1.895	1.731
Frankrijk	3.549	3.374	1.970	1.909
Groot-Brittannië	11.178	12.947	8.611	7.550
Ierland	381	381	490	759
Italië	4.646	7.750	6.930	3.998
Nederland	1.585	1.741	1.426	1.226
Noorwegen	759	1.049	1.291	817
Oostenrijk	1.520	1.661	1.644	1.442
Zweden	2.546	3.486	3.855	3.278
Zwitserland	843	954	892	490
Totaal	38.957	48.356	43.022	36.039

*Bron:* Docherty 2004, p. 414-5.

Wanneer we ons verhaal beperken tot de Europese totalen, dan springt in het oog dat het ledental in de jaren zeventig nog fors groeide. In de periode daarna trad een gestage daling op. Het antwoord op de vraag waarom de vakbeweging verzwakte en misschien ook hoe die zwakte weer in kracht kan worden omgebogen ligt dus waarschijnlijk in het verschil tussen beide periodes. In dit artikel zullen we eerst dieper ingaan op het verleden van de Nederlandse vakbeweging. Vervolgens onderzoeken we ook de rol van de vakbeweging in de rest van Europa met het doel te bekijken of daar voor ons land lessen uit te trekken zijn.

## DE VAKBEWEGING IN NEDERLAND NA 1945<sup>2</sup>

De Eerste Wereldoorlog en de daarop volgende crisis van de jaren dertig leidden ertoe dat overheidsingrijpen voor vrijwel iedereen een aanvaardbaar streven werd. De econoom John Maynard Keynes is waarschijnlijk de bekendste pleitbezorger van staatsinterventie. Hier te lande deed vooral de econoom Jan Tinbergen van zich spreken. Tinbergen was een van de auteurs van het *Plan van de Arbeid*, het crisisprogram van de Sociaal-Democratische Arbeiderspartij (SDAP).<sup>3</sup> Als antwoord op de crisis werd hierin gepleit voor sterke overheidssturing in de economie en een geregeld overleg tussen werknemers en werkgevers. Met het Plan zou geen socialisme worden verwezenlijkt, er zou een gecontroleerd kapitalisme ontstaan dat iedereen een aanvaardbaar inkomen garandeerde. Overheidsingrijpen in de economie was overigens geen sociaaldemocratisch alleenrecht. Ook in de Verenigde Staten werd dit in de jaren dertig beleid, om van de regimes in de Sovjet-Unie en Nazi-Duitsland maar niet te spreken.

Na de Tweede Wereldoorlog werden de plannen van de SDAP in grote lijnen verwezenlijkt en kwam er een moderne verzorgingsstaat tot stand. Ondanks kleine accentverschillen gingen feitelijk alle politieke stromingen hiermee akkoord. De heersende machten waren het er namelijk over eens dat een naoorlogse revolutionaire golf zoals die van de jaren 1917-1920 niet nog eens mocht plaatsvinden. Een van de naoorlogse beleidsmakers van de Verenigde Staten, John Kenneth Galbraith, beschreef in zijn, in 1994 verschenen, 'economisch testament'<sup>4</sup> hoe men een naoorlogse Europese revolutie trachtte te voorkomen. In de eerste plaats werden consumptiegoederen gerantsoeneerd terwijl tegelijkertijd de loon- en prijsontwikkeling aan banden werd gelegd. Op deze manier hoopte men te voorkomen dat grote inflatie opnieuw een kans kreeg. Daarnaast verstrekten de Verenigde Staten de naar de bedenker genoemde Marshallhulp aan Europa. Deze hulp moest de economische groei stimuleren. De Marshallhulp was van groot belang voor de wederopbouw van 'de oude wereld', mede hierdoor was het mogelijk dat Nederland al in 1950 economisch weer op het peil van voor de oorlog stond. Beide maatregelen waren in de eerste plaats bedoeld om de economie te herstellen en zo politieke radicalen de wind uit de zeilen te nemen.

De genoemde inkomenspolitiek en economische hulp gingen hand in hand met een politiek van repressie die werd versterkt door de groeiende afstand tus-

2 Deze paragraaf is grotendeels ontleend aan Sjaak van der Velden, *Werknemers georganiseerd. Een geschiedenis van de vakbeweging bij het honderdjarig jubileum van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)* (Aksant: Amsterdam, 2005).

3 *Het Plan van de Arbeid. Rapport van de commissie uit NVV de SDAP* (De Arbeiderspers: Amsterdam, 1935).

4 John Kenneth Galbraith, *Wereldeconomie in deze eeuw. Verslag van een ooggetuige* (Sesam: Baarn, 1995).

sen de Sovjet-Unie en het Westen. Al snel werd iedereen in het Westen die zich verzette tegen de heersende politieke consensus beschouwd als een handlanger van Moskou. De gevolgen konden groot zijn voor deze mensen, ze werden sociaal en politiek buitengesloten en soms zelfs brodeloos gemaakt. De vakbeweging maakte zich hier medeschuldig aan. Het bestuur van het sociaal-democratische Nederlands Verbond van Vakverenigingen (nvv) ging zelfs zover dat het samenwerkte met de inlichtingendienst om communisten en andere radicalen te weren en buiten te sluiten.

Het arbeidersradicalisme kwam na de oorlog vooral tot uiting in de Eenheidsvakcentrale (evc). De evc won aanvankelijk veel sympathie onder de arbeiders omdat het zich tijdens de oorlog niet had gecompromitteerd zoals de leiding van het nvv. Bovendien stelde de evc zich veel strijdbarder op dan haar concurrenten. Na enige tijd kreeg de communistische partij echter greep op de evc en gingen partijpolitieke doeleinden een steeds grotere rol spelen. Een aanzienlijke groep radicale arbeiders trad hierom uit de evc en richtte in 1948 het Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (ovb) op. De evc zakte ineen, maar het ovb verwierf slechts enige invloed in de Rotterdamse haven.

Drie factoren werkten zo samen om een radicale vakbeweging de wind uit de zeilen te nemen: economisch herstel, repressie en het optreden van de communisten.

Toen de economie in 1950 was hersteld, hadden het nvv en de confessionele vakcentrales hun vooroorlogse posities weer ingenomen. Met dit verschil echter dat ze een grotere invloed kregen op de arbeidsverhoudingen. In 1945 was namelijk het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (bba) van kracht geworden. In het bba werden verregaande bevoegdheden vastgelegd voor het College van Rijksbemiddelaars (CvR). Dit college kreeg beslissingsmacht over alle lonen en andere arbeidsvoorwaarden, zij het dat de minister toezicht hield. Een belangrijke regel was artikel 19 van het bba, waarin de bepaling stond dat het college advies in diende te winnen bij de Stichting van de Arbeid, waarin vakbonden en werkgeversorganisaties samenwerkten. Het regeringsorgaan CvR mocht dus pas beslissingen nemen nadat de werkgeversorganisaties en de vakbonden hun fiat hadden gegeven. Hierdoor ontstond het verschil tussen de erkende en de niet-erkende vakbeweging, radicale organisaties als evc en ovb zaten niet in de Stichting en werden dus ook niet om advies gevraagd.

Het is zeer begrijpelijk dat de nieuwe rol van de vakbeweging door velen als een bekroning werd gezien, een bekroning voor het gedurende tientallen jaren vragen om en streven naar erkenning. De factor arbeid kreeg nu eindelijk haar rechtmatige plaats onder de zon. In 1950 kwamen er nog twee wettelijke regelingen bij die dit idee versterkten: de Wet op de Bedrijfsorganisaties en de Wet op de ondernemingsraden. Door de eerste wet kwam de Sociaal-Economische Raad (ser) tot stand, die de regering moest adviseren op sociaal en economisch terrein. De ser bestond en bestaat uit 45 leden: 15 ondernemers, 15 door de regering aange-

stelde onafhankelijke deskundigen (de Kroonleden) en 15 vertegenwoordigers van de erkende vakcentrales. De tweede wet stelde vast dat in bedrijven met meer dan 100 werknemers een ondernemingsraad tot stand diende te komen. Hoewel de Wet op de Ondernemingsraden slechts in zeer beperkte mate overeenkwam met de gedachten over socialisatie die al tientallen jaren in de vakbeweging leefden, waren de bonden er toch heel blij mee. Ze zagen de wet als een eerste stap richting medebeslissingsrecht.

De geleide loonpolitiek was een goed voorbeeld van het maakbaarheidsideaal waarin in die tijd ook door christendemocraten en liberalen heilig werd geloofd. Van hogerhand werd jaarlijks bepaald hoeveel de lonen mochten stijgen en de regering deed er alles aan om te zorgen dat de loonstijging het door haar vastgestelde percentage niet zou overstijgen.

Naarmate de economie echter verder groeide, ontstond er een steeds grotere druk op de lonen. De vraag naar arbeiders groeide zo sterk dat er een tekort ontstond. Direct na de oorlog had de overheid de emigratie gestimuleerd van honderdduizenden Nederlanders, uit vrees dat het land te vol zou zijn. Na enkele jaren bleek nu echter het tegendeel, Nederland was 'leeg'. In de jaren vijftig kwamen daarom de eerste gastarbeiders naar ons land, maar de toestroom was bij lange na niet afdoende.

Ondernemers probeerden in deze situatie arbeiders bij concurrenten weg te lokken door middel van hogere lonen. Die hogere lonen werden onofficieel ('zwart') betaald, aangezien de lonen volgens het *BBA* slechts mochten stijgen met het percentage dat de regering voorschreef. De Rijksbemiddelaars en de regering waren op de hoogte van de spanningen en stonden diverse loonrondes toe. Toch bleef de economie overspannen.

De lage lonen hadden nog een ander nadelig gevolg, ze veroorzaakten dat Nederland een achterstand opliep op technisch terrein. Lage lonen maakten diepte-investeringen minder rendabel. Daarbij werd de koopkracht van consumenten gedrukt. Op diverse plaatsen kwamen arbeiders echter in beweging om hoger loon te bedingen. En deze beweging won spoedig aan kracht.

In de jaren vijftig was ruim tachtig procent van de stakingen spontaan. Stakers waren in deze periode vrijwel geheel op zichzelf aangewezen. De *EVV* en het *OVV* speelden geen rol van betekenis en de erkende vakbeweging weigerde categorisch om arbeiders te steunen in de strijd voor hoger loon. De enkele keren dat een erkende vakorganisatie een staking uitriep, was als de spelregels van de heersende arbeidsverhoudingen door een ondernemer met voeten werden getreden, zoals bij metaalbedrijf Hensen in Rotterdam dat in 1955 weigerde een ondernemingsraad in te stellen. Aanvallende stakingen die recht deden aan de wens van arbeiders op hoger loon voerde de vakbeweging niet. Dit leidde tot steeds grotere onvrede onder de leden. Het algemene beeld van de jaren vijftig en zestig kunnen we illustreren met de uitspraak van een Amsterdamse havenarbeider, zoals die door de

socioloog Ter Hoeven in 1963 werd opgetekend: ‘het grootste gros wil niks van de bond weten. Deze mensen zeggen: de bestuurders roken dure sigaren van mijn centen.’<sup>5</sup>

De opwaartse druk op de lonen werd door het tekort aan mensen almaar groter en aan het eind van de jaren vijftig braken er stakingen uit die het rigide stelsel van arbeidsverhoudingen aan het wankelen brachten. In 1957 en 1958 kwam de regering met steun van de vakcentrales met een bestedingsbeperking om te zorgen voor ontspanning van de economie en de arbeidsmarkt. Het gevolg was dan ook een toename van de werkloosheid en daling van het officiële, reële loon van veel arbeiders. Dit ingrijpen was echter een kunstgreep; de gevolgen gingen in tegen de autonome economische ontwikkeling waarbij groei en loonstijging op de agenda stonden. De loondaling had daarom een grote loonbeweging tot gevolg. In 1959 staakten grafici en in 1960 vervolgden andere Nederlandse werknemers de aanval op de geleide loonpolitiek. In januari van dat jaar staakten de chauffeurs van streekvervoermaatschappijen, met succes.

Deze spontane stakingen zorgden er uiteindelijk voor dat de bonden voorzichtig een andere koers gingen varen. Vakbonden hebben namelijk niet alleen belang bij erkenning door ondernemers en overheid, de basis van hun macht wordt uiteindelijk gevormd door de leden. Zonder toegewijde leden staan vakbonden immers minder sterk als onderhandelingspartners. De nieuwe koers kwam voor het eerst tot uiting bij de grote bouwvakstaking van 1960. De bouwondernemers zegden toen een loonsverhoging toe, maar alleen als ze de kostenstijging in hun prijzen mochten doorberekenen. Voor dat laatste kregen ze van de overheid geen toestemming, waarop ze de loonsverhoging ook introkken. De bonden kondigden nu stakingen aan nadat er al een paar spontane acties waren geweest. Door de staking kregen de bouwvakkers hun loonsverhoging. Later volgden havenarbeiders in Amsterdam met een spontane staking. Zo vonden her en der acties plaats, soms wild, soms geleid. In november 1961 staakte onder leiding van een actiegroep, dus buiten de bonden om, zelfs het omroep personeel tevergeefs voor een loonsverhoging.

In 1962 leek de stakingsbeweging door tegenvallende resultaten in te zakken. Het jaar daarop barstte de bom echter definitief. Er vond een weken durende beweging plaats om de heersende loonstop te doorbreken. Op 1 juli van dat jaar had de Katholieke vakcentrale KAB al gesteld dat de lonen omhoog moesten. De arbeiders wachtten het overleg tussen bonden, werkgevers en politiek echter niet af. Vanaf 14 augustus begonnen de werf arbeiders van de ADM in Amsterdam een metaalstaking, die in het hele land navolging kreeg. Er waren overal actievergaderingen. Op 9 september gingen ADM en NDSM in Amsterdam overstap en zegden illegale loonsverhogingen toe. Dit kwam de bedrijven op een civielrechtelijke rechtszaak

5 Pieter J.A. ter Hoeven, *Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam. Sociologische analyse van een arbeidsmarkt* (Stenfert Kroese: Leiden 1963), 276.

te staan – aangespannen door de Metaalbond van de werkgevers – maar ook op een strafzaak, want ze hadden de wet overtreden. Ook in andere bedrijfstakken (bouw, havens, grafici) gingen mensen in staking en uiteindelijk werd in de *Stichting van de Arbeid* een loonsverhoging overeengekomen. Op 7 november ging de regering met deze afspraak akkoord en gaf daarmee in feite de centrale loonpolitiek de doodsteek.

De stakingen van 1960 en 1963 leidden tot een loonexplosie. In 1966 waren de lonen verdubbeld ten opzichte van 1960, terwijl de prijzen slechts met een kwart waren gestegen. De arbeiders, die tot dan toe slechts mondjesmaat hadden gedeeld in de groei van de jaren vijftig, traden nu de welvaartstaat binnen. Ook andere ontwikkelingen lieten dit zien. De werkweek werd verkort van 48 naar 45 uur en in 1965 kwamen diverse sociale wetten tot stand, waardoor mensen verzekerd werden van een ‘sociaal minimum’.

In de hele kapitalistische wereld nam in deze jaren het arbeidersverzet met sprongen toe. Steeds vaker kwam dit verzet buiten de bonden om tot uitdrukking. De jaren zestig kenden een ware golf van wilde stakingen waarbij de stakers zich evenzeer tegen de vakbonden keerde als tegen de ondernemers. Arbeiders verenigden zich in actiecomités die niet aan de leiband van de bondsbesturen wilden lopen. Daarnaast werden er categorale vakorganisaties opgericht uit onvrede met het beleid van de grote jongens. Het hoogtepunt van het arbeidersradicalisme vond plaats in 1970, tijdens de grote Rotterdamse havenstaking die drie weken duurde en eindigde in een gedeeltelijke overwinning.

De geschiedenis van deze staking is uitgebreid beschreven. De belangrijkste boodschap ervan was dat de bonden hun greep op de arbeiders nu geheel kwijt waren. Er moest iets gebeuren, wilde de vakbeweging haar geloofwaardigheid niet nog verder verliezen. Daartoe kregen ze de kans door een nieuwe overheidsmaatregel.

In 1970 werd het BBA namelijk vervangen door de Wet op de Loonvorming die bepaalde dat de loonontwikkeling vóór alles een zaak was van werkgevers en werknemers. De overheid zou slechts sporadisch ingrijpen en slechts dan als de lonen zo buitensporig stegen dat dit als een bedreiging voor de nationale economie kon worden gezien. De stakingen in Rotterdam en de daarop volgende 400-gulden acties waren voor de regering aanleiding om al in het eerste jaar dat de loonwet van kracht was een dergelijke ingreep toe te passen.

De top van de vakbeweging begreep dat dit haar kans was. Als ze weer buitenspel zou blijven staan, was ze verloren. Angst voor nieuwe wilde stakingen onder leiding van communisten of, erger nog, de maoïsten dwong de vakbonden om nu zelf het protest te organiseren. Op 15 december 1970 kwamen ongeveer een miljoen mensen in actie tegen de loonmaatregel, keurig netjes door nvv en nkv georganiseerd... maar zonder resultaat. De loonmaatregel werd gewoon van kracht. Deze nederlaag kon echter niet voorkomen, dat de bonden zich gedurende de komende jaren radicaler opstelden.

In de eerste helft van de jaren zeventig organiseerden de bonden ieder jaar minstens één grote staking. Bovendien vond in 1972 de eerste bedrijfsbezetting plaats die door een erkende bond werd gesteund. De radicalisering van de vakbeweging greep sterk om zich heen. Binnen het nvv was voor het eerst sinds tientallen jaren weer plaats voor vakbondsbestuurders die de maatschappij fundamenteel wilden veranderen. Cees Schelling van de Voedingsbond nvv vond dat de vakbeweging moest ophouden 'de masseur te zijn van de heersende versleten en vernietigende economie.'<sup>6</sup> Dit soort geluiden waren al lang niet meer gehoord binnen de erkende vakbeweging. De grote schrik voor ondernemend en rechts Nederland werd de leider van de Industriebond nvv, Arie Groenevelt. Deze zeer grote bond kwam in 1974 met een programma onder de naam *Fijn is Anders* waarin zeer vergaande voorstellen werden gedaan om de samenleving te veranderen. Een kernzin in het programma was: 'Structuren zijn door mensen gemaakt, dus ook door mensen te veranderen.'<sup>7</sup>

De radicalisering viel in vruchtbare aarde en het ledental van het nvv steeg van 562.500 in 1970 naar 752.000 tien jaar later. De KAB, nu NKV geheten, profiteerde in het geheel niet van de radicalisering en kromp zelfs. Dit had te maken met het feit dat in de katholieke zuil de deuren naar de buitenwereld werden opengezet. Wat men echter niet had verwacht, maar met open deuren wel voor de hand ligt, gebeurde: veel katholieken verlieten de zuil. De ontkerkelijking onder protestanten was aanvankelijk minder sterk en het ledental van het CNV stond daardoor minder onder druk dan bij het NKV het geval was. In 1975 besloten nvv en NKV om een federatieve samenwerking aan te gaan per 1 januari 1976. Die samenwerking zou dan in een later stadium moeten uitlopen in een volledige fusie. Samen hoopten de bonden sterker te staan. De fusie kwam tot stand op 1 januari 1982 en daarmee hielden nvv en NKV definitief op te bestaan. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNv) nam het stokje over.

Het arbeidersradicalisme had eindelijk geleid tot nieuwe strijdbaarheid bij het nvv. In de jaren zeventig werden dan ook grote arbeidsconflicten uitgevochten. Toch was dit niet het begin van betere tijden. Na 1965 begon de werkloosheid opnieuw te stijgen en deze stijging bleef aanhouden tot midden jaren tachtig. De nieuwe werkloosheid was een gevolg van het kapitaal dat zich terugtrok uit arbeidsintensieve sectoren. Hele bedrijfstakken verdwenen nagenoeg. Ondertussen steeg de stakingsactiviteit tot een peil zoals sinds decennia niet meer was voorgekomen.

---

6 Herman Verbeek, *Cees Schelling van de Voedingsbond* (Omslag: Groningen, 1984).

7 Ger Harmsen, Jos Perry en Floor van Gelder, *Mensenwerk. Industriële vakbonden op weg naar eenheid* (Ambo: Baarn, 1980), 249.

## DE ORGANISATIEGRAAD

De organisatiegraad ofwel het percentage werknemers dat in Nederland lid is van een vakorganisatie is gedaald. Die daling is al een tijd aan de gang en er lijkt geen einde aan te komen. Vandaar dat vno-voorzitter Rinnooy Kan het zich in 1991 al kon permitteren om geregeld aan FNV-voorzitter Johan Stekelenburg te vragen: 'wie vertegenwoordig jij eigenlijk nog?'<sup>8</sup> In 2002 stelde het toenmalige vvd-kamerlid Geert Wilders eenzelfde soort vraag aan de minister van sociale zaken en werkgelegenheid: 'Deelt u de mening dat nu de representativiteit van de vakbeweging onder de 25% van de werknemers is gedaald, het merkwaardig is dat CAO's algemeen verbindend verklaard worden en voor iedereen gelden?' In 2007 gaf FNV Bondgenoten een antwoord op deze vragen. Ze gaf opdracht aan bureau Intomart om onderzoek te doen naar de mening van werknemers in de metaalsector over de arbeidsvoorwaarden. Belangrijk resultaat van het onderzoek was dat de mening van vakbondsleden en ongeorganiseerden slechts minimale verschillen liet zien. Met andere woorden: weet je de mening van de bondsleden, dan weet je de mening van alle werknemers!<sup>9</sup>

Er wordt wel eens gezegd dat je met statistiek alles kunt bewijzen wat je wilt. Dat lijkt ook bij de beweringen over de organisatiegraad het geval te zijn. Volgens de officiële gegevens is de organisatiegraad gedaald van ongeveer 40% in de jaren zestig tot iets meer dan een kwart tegenwoordig. In 1995 schreef Annette van den Berg een boek over de ontwikkeling van de vakbondslidmaatschap in Nederland, waarin ze een viertal verschillende manieren van berekening van de organisatiegraad liet zien.<sup>10</sup> Ze maakte daarbij onderscheid tussen het aantal leden van de vakbeweging met en zonder baan aan de ene kant en het aantal werknemers met een volledige baan en een parttime baan aan de andere kant. In alle gevallen daalde de organisatiegraad tussen 1946 en 1989. Bij de berekening van de organisatiegraad waarbij alle leden werden afgezet tegen alle mensen in loondienst trad een daling op van 41,1% naar 26,7%. Toen ze echter bij haar berekening alleen de werkende leden afzette tegen alle mensen met een baan van meer dan twintig uur per jaar, toen daalde de organisatiegraad slechts van 40,4% tot 31,3%. De organisatiegraad was dus in 1946 lager, maar in 1989 juist hoger dan het veelal gebruikte percentage.

De verklaring voor deze op het eerste gezicht vreemde uitkomsten, moeten we zoeken in de veranderingen op de arbeidsmarkt. Steeds meer mensen werken

8 Tinie Akkermans, *Redelijk bewogen. De koers van de FNV 1976-1999: Van maatschappijkritiek naar zaakwaarneming* (FNV: Amsterdam, 1999).

9 Jos Brocken, 'Wat mensen wensen' in *Zeggenschap over arbeidsverhoudingen* jr. 18 (2007) nr. 3, 38-39.

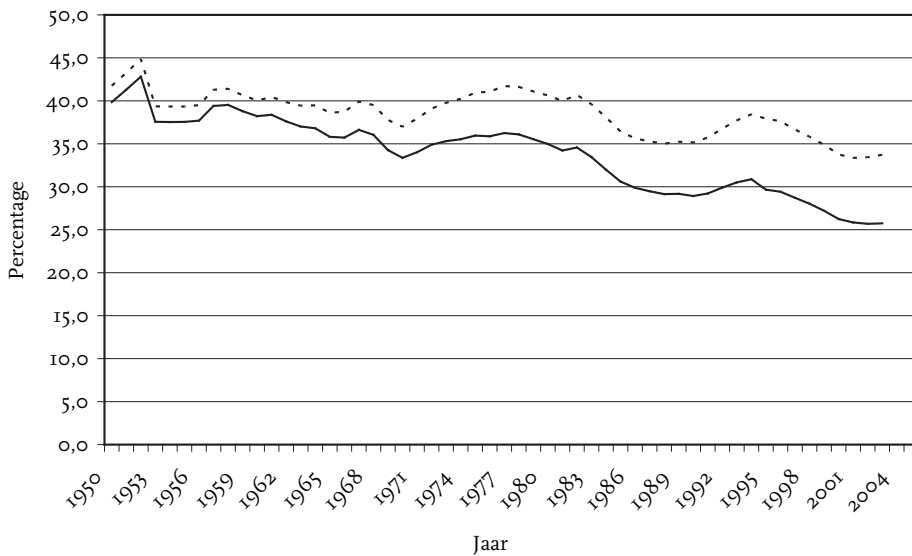
10 Annette van den Berg, *Trade union growth and decline in the Netherlands* (Thesis Publishers: Amsterdam, 1995).

parttime en voor hen ligt het minder voor de hand om lid te worden van een vakbond. Dat is al helemaal het geval voor de vele werkstudenten en herintredende huisvrouwen die sinds begin jaren tachtig een belangrijk deel hebben uitgemaakt van de door velen bewierookte banengroei.

Voor dit artikel heb ik zelf ook twee berekeningen gemaakt van de organisatiegraad. Eerst een zoals die altijd in de krant staat: het totaal van de leden als een percentage van alle mensen in loondienst. Dat is de ononderbroken lijn in grafiek 1. De onderbroken lijn daarentegen geeft het aantal leden weer als percentage van het arbeidsvolume, ofwel alle banen samengevoegd tot volledige banen. Het verschil is wederom duidelijk. De daling van de organisatiegraad is ook bij deze wijze van rekenen kleiner dan in de propaganda van tegenstanders van de vakbeweging meestal wordt gehanteerd.

Bovendien is de organisatiegraad aan het eind van de reeks in beide gevallen nog steeds hoger dan het gemiddelde over de hele vooroorlogse periode, dat slechts 23% bedroeg.

**GRAFIEK 1** *Organisatiegraad 1950-2003*



Hoe we het echter ook wenden of keren, het is duidelijk dat de organisatiegraad is gedaald. De vraag voor de vakbeweging is nu uiteraard of het tij valt te keren. Kan de daling een halt worden toegeeroepen? Het kan dienstig zijn om bij het zoeken naar een antwoord op die vraag de situatie in de ons omringende landen in ogenschouw te nemen.

Nemen we bijvoorbeeld de situatie bij onze zuiderburen.<sup>11</sup> Net als in Nederland is de vakbeweging daar verzuimd. Naast het socialistische Algemeen Belgisch Vakverbond/*Fédération Générale du Travail Belge* (ABVV/FGTB) bestaan daar tevens een christelijke en liberale vakcentrale. Dat is op de eerste plaats het Algemeen Christelijk Vakverbond/*Confédération des Syndicats Chrétiens* (ACV/CSC), de grootste van het land die ongeveer de helft van de vakbondsleden organiseert. Nog geen tiende van de leden behoort daarentegen aan de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België/*Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique* (ACLVB/CGSLB). Daarbij is de verdeeldheid in België ook voor een deel regionaal bepaald: de socialistische bond is het sterkst in Wallonië en de christelijke in Vlaanderen. Het succes van de Belgische vakbeweging, met een gestegen organisatiegraad van 42% naar 55% in de jaren 1970-2001,<sup>12</sup> is vooral te danken aan het Gentse systeem van werkloosheidsverzekeringen. Hierbij werken overheid en vakbonden samen bij de verstrekking van werkloosheidsuitkeringen, een systeem dat tussen de twee wereldoorlogen ook in ons land bestond. De vakbonden in België zijn echter ook gegroeid door steun te verlenen aan de vergrote stakingsactiviteit van de laatste jaren. In 2003 en 2005 vonden grote conflicten plaats in respectievelijk de textiel en de metaalsector, terwijl in het eerste jaar ook bij banken werd gestaakt. In 2004 gijzelden vakbondsactivisten het management van Glaverbel dat had aangekondigd dat bijna driehonderd mensen zouden worden ontslagen. Ook bij andere bedrijven hadden in het recente verleden dergelijke gijzelingen plaats gehad. De directies spraken er uiteraard schande van, maar de bonden wonnen sympathie en leden.

Ook in Denemarken is de hoge organisatiegraad te verklaren uit de betrokkenheid van de vakbeweging bij de werkloosheidsverzekering, die naar de oorsprong ook internationaal wordt aangeduid als het 'Gentse systeem'. Het bestaan van verplicht lidmaatschap in een flink aantal beroepen speelt daarin echter ook een grote rol en dat stamt al uit de negentiende eeuw. In 1899 kwam in Denemarken een sociaal pact (het Septemberforlig of Septembercompromis) tot stand, waarbij erkenning van de vakbeweging werd verkregen in ruil voor de erkenning dat de ondernemers de baas zijn en de belofte dat er tijdens lopende CAO's geen conflicten zullen worden uitgevochten.

---

11 De gegevens over het buitenland zijn grotendeels ontleend aan Sjaak van der Velden, Heiner Dribbusch, Dave Lyddon en Kurt Vandaele (red.), *Strikes around the world, 1968-2005. Case-studies of 15 countries* (Aksant: Amsterdam, 2007) en aan Docherty, *Historical dictionary of Organized Labor*.

12 In België worden de ledentallen niet door een centrale instelling, zoals bij ons het CBS, bijgehouden, vandaar dat er verschillende aantallen in omloop zijn. De tendens is echter telkens dezelfde. Zie Kurt Vandaele, 'Het stijgende acv-ledenaantal in de jaren negentig... en hoe cijfers niet alles vertellen, een politicologische benadering' in: *De Gids op maatschappelijk gebied*, jr. 93 (2002) nr. 9, 4/14.

Het vakbondslandschap in Denemarken wordt gedomineerd door de *Landsorganisation i Danmark* (LO), waarbinnen de metaalbond en de algemene bond de grootste zijn. Naast de LO bestaan er nog twee vakcentrales, een van witte boorden personeel (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*, ITF) en een van academici (*Akademikernes Centralorganisation*, AC). Vooral de eerste van deze twee is gegroeid door de structuurverandering binnen de arbeidersklasse waardoor meer vrouwen aan het werk zijn gegaan. De structuur van de Deense vakbeweging is echter minder gecentraliseerd dan in eerste instantie lijkt. Weliswaar bestaan er geen getuigenisbonden gebaseerd op religie, maar binnen de centrales is de autonomie van de vele lokale bonden tamelijk groot. Binnen die bonden wordt een belangrijke rol gespeeld door bedrijfscontactmannen, die zich vaak niet veel aantrekken van de beslissingen aan de top. Dat laatste aspect heeft een aanzienlijke rol gespeeld in het radicale optreden van de afgelopen twintig jaar. Zo vonden in 2006 de grootste demonstraties sinds 1985 plaats in een poging plannen tegen te gaan om de werkloosheidsvoorzieningen te verslechteren en een eind te maken aan vervroegde pensionering. Later in hetzelfde jaar richtten actievoerders, die vooral uit het onderwijs en de verpleging afkomstig waren, hun pijlen op overheidsbezuinigingen. Lokale bonden voerden deze acties samen met plaatselijke actiegroepen, terwijl de centrale bonden zich afzijdig hielden. Naast de zeer hoge organisatiegraad is dat een tweede karakteristiek van de Deense arbeidersbeweging van de afgelopen veertig jaar: de stakingsactiviteit is vrijwel stabiel gebleven.

In Zweden kan de hoge organisatiegraad van rond de 80% eveneens worden verklaard uit het Gentse systeem. Een grote rol speelt echter ook daar de actieve betrokkenheid op bedrijfsniveau binnen een gecentraliseerde vakbeweging. De *Landsorganisationen* (LO) is hier de grote vakcentrale naast een veel kleinere centrale voor employees en een voor academici, net als in Denemarken dus. Ook in Zweden is binnen het centralisme sprake van decentrale tendensen. Dit komt vooral tot uitdrukking in een groot aantal spontane stakingen, waarbij de vakbeweging dus geen initiërende rol speelt. Zowel de werkgevers als de LO waarschuwden bij voortdurend tegen deze wilde stakingen, maar lokale bonden knepen een oogje toe. Een van de opvallendste stakingen vond plaats in 1995 tegen de Amerikaanse multinational Toys 'R' Us. Dit bedrijf weigerde zich in eerste instantie aan te passen aan de Zweedse normen en waarden. Zo wilde het bepalen wat het personeel mocht doen en zeggen buiten de bedrijfspoor en weigerde het een CAO te tekenen. De Handelsbond riep in mei een staking uit en pas in augustus, nadat de internationale bond dreigde het conflict naar andere landen uit te breiden, tekende Toys 'R' Us de CAO. Deze overwinning legde de bond geen windeieren.

Tot zover de positieve berichten over de vakbeweging. In veel andere Westerse landen is de trend echter dezelfde geweest als in Nederland. De organisatiegraad is gedaald. In Engeland kan dat voor een aanzienlijk deel worden verklaard uit wetswijzigingen die het voor de eens zo sterke vakbeweging (het Trade Union Con-

gress, TUC) zeer moeilijk hebben gemaakt op de oude manier te blijven optreden. Zo mogen de bonden onder geen beding meer spontane stakingen ondersteunen en moeten de stemmingen voor een staking schriftelijk plaatsvinden. Deze erfenis van de regering Thatcher is door de sociaal-democratische regering van Tony Blair trouwens in stand gehouden.

In andere landen is de verklaring voor de dalende organisatiegraad niet zo eenvoudig. In Duitsland bepaalt de Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) het gezicht van de vakbeweging. Opvallend in vergelijking met ons land is, dat daar de aangesloten bonden de leden per bedrijf organiseren zonder rekening te houden met hun beroep. Blauwe en witte boorden zitten dus samen in dezelfde bond.

In het naoorlogse Duitsland is een systeem van arbeidsverhoudingen opgezet, waarin eigenlijk geen plaats meer was voor strijd. Vergelijkbaar met de Nederlandse situatie onderhandelen bij onze oostburen de bonden met de ondernemers over de collectieve arbeidsvoorwaarden en onderhandelt de individuele ondernemer met de ondernemingsraad over de invulling op bedrijfsniveau. Door deze regelgeving onderhandelen de bonden vrijwel altijd op bedrijfstakniveau, ver van de leden. Stakingen zijn ook alleen wettelijk toegestaan als ze gaan over zaken die in een CAO kunnen worden geregeld. Vakbondsbestuurders van hun kant vonden dat ook wel best zo. Ze beschouwden de staking als 'een zwaard aan de muur', nuttig om naar te wijzen, maar slechts te gebruiken in buitengewone situaties.<sup>13</sup>

In de jaren zestig-zeventig vonden desondanks veel stakingen plaats in Duitsland, waarvan een groot deel wild ofwel onwettig was. Opvallend is dat de organisatiegraad toen steeg van 32% in 1970 naar 35% in 1980. Sindsdien zette een daling in tot 29% (1995) en 23% (2003).

Richten we tenslotte de blik nog naar het zuiden, naar Frankrijk. Dit land is kampioen lage organisatiegraad. In 1995 bedroeg deze tien procent en in de marktsector zelfs slechts vier (!) procent. Er is een aantal verklaringen voor deze lage bereidheid lid van een vakbond te worden. De belangrijkste is een combinatie van veel staatsinterventie en een volslagen verdeeldheid binnen de vakbeweging. De eerste zorgt ervoor dat veel zaken toch al worden geregeld en dat de politiek domineert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Aan de andere kant is over de rol van de vakbeweging niets wettelijk geregeld, wat een enorme versplintering in de hand heeft gewerkt. Daarnaast hebben om diezelfde reden diverse ondernemers zelf bonden in hun bedrijf opgezet om mee te onderhandelen en zo de radicale organisaties buiten de deur te houden. De zelfstandige vakbeweging tenslotte is verdeeld langs ideologische lijnen. De grootste is de aan de socialistische partij verbonden Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), gevolgd door de aan de communistische partij gerelateerde Confédération Générale du Travail (CGT). De derde vakcentrale is de CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force

13 Walter Müller-Jentsch, *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung* (Campus Verlag: Frankfurt am Main, 1997), 212.

Ouvrière), een afsplitsing van de CGT uit onvrede over de band met de communisten. Daarnaast bestaan er nog een christelijke vakcentrale en een die hoger personeel organiseert. Tenslotte bestaat er ook nog een Union Nationale de Syndicats Autonomes (UNSA) voor categoriaal georganiseerd overheidspersoneel.

Zoals de UNSA vooral overheidspersoneel onder haar leden telt, zo kennen de andere organisaties ook hun zwaartepunten. De CGT in de grote bedrijven in transport en industrie; de CFDT in het middenbedrijf, de financiële sector en de witte boorden; en de CGT-FO onder het overheidspersoneel. De vakbeweging is dan wel verdeeld, maar men vist niet erg in elkaars vijver.

De verdeeldheid van de vakbeweging werkt echter wel door als er actie wordt gevoerd, zoals bleek in 1995. Er vonden toen ook in Frankrijk grote acties plaats tegen regeringsplannen om de pensioenregeling te 'veranderen'. CGT en CGT-FO deden van harte mee, maar de CFDT was intern verdeeld. De strijd werd desondanks gewonnen, maar zeven jaar later probeerde de regering het weer. Nu was de vakbeweging nog meer verdeeld en tekenden twee vakbonden, waaronder de CFDT, tijdens de acties een overeenkomst met de regering. Dit 'verraad' haalde natuurlijk de angel uit het conflict en de actievoerders haalden bakzeil.

We zouden nog meer landen de revue kunnen laten passeren, maar we hebben onze directe burens nu gehad. Het blijkt dat de problemen voor de vakbeweging overal op elkaar lijken, ook al zijn er landen waar de organisatiegraad erg hoog is. Dat is dan te danken aan werkloosheidsvoorzieningen volgens het Gentse systeem. Als we van dat systeem abstraheren dan kunnen we stellen dat de economische crisis en het neoliberale politieke klimaat van de afgelopen kwart eeuw de vakbeweging overal in het defensief heeft gedrongen. Valt die trend te stoppen?

## DE TOEKOMST

Paul de Beer, die de Henri Polak-leerstoel aan de Universiteit van Amsterdam bezet, heeft daar zo zijn gedachten over. Deze door de gezamenlijke vakbonden betaalde hoogleraar deed bij de aanvaarding van zijn professoraat het voorstel dat de vakbonden de sociale zekerheid weer in eigen handen nemen.<sup>14</sup> Veel vakorganisaties zijn ontstaan als een collectieve verzekeringsorganisatie van de arbeiders. Vooral de verzekering tegen de gevolgen van werkloosheid is daarin heel belangrijk geweest, maar stukje bij beetje is deze door de overheid overgenomen.

Toen de opeenvolgende neoliberale regeringen inclusief de kabinetten Kok, een aanval inzetten op de sociale zekerheid dwongen zij de vakbeweging in het defensief. Het beeld kon zo ontstaan van een vakbeweging die met niets anders

---

<sup>14</sup> Paul de Beer, *Tien geboden voor de vakbeweging* (Amsterdam University Press: Amsterdam, 2004).

bezig was dan het tegenhouden van veranderingen. Als vakbeweging en werkgevers de werknemersverzekeringen weer in eigen hand nemen, dan heeft de overheid daar niets over te zeggen. Net als de pensioenen worden WIA en WW dan onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, waarover in CAO's afspraken worden gemaakt. 'De overheid stelt hoogstens een aantal minimumvoorwaarden vast, de rest vechten de sociale partners samen uit. Zij dragen zelf de consequenties van hun gedrag. Want als de instroom te hoog wordt, merken ze dat meteen: dan moet er meer betaald worden.' De Beer ziet voor iedereen voordelen. De vakbeweging is niet langer veroordeeld om altijd maar weer de hakken in het zand te moeten zetten en de overheid is verlost van een dossier dat politici en ambtenaren al decennia hoofdpijn bezorgt. We kunnen ons echter afvragen of de vakbeweging er wel goed aan doet om weer als een soort verzekeringsmaatschappij op te gaan treden. Als verzekeringen in de CAO's geregeld worden dan krijgen we binnen de kortste keren te maken met eerste- en tweederangs werknemers. Afhankelijk van de economische toestand van een bedrijf of bedrijfstak zullen de verzekeringen dan beter of slechter uitpakken. Weg solidariteitsprincipe! De neo-liberalen winnen via een omweg toch nog.

Het 'baas in eigen huis'-principe zal de vakbeweging mogelijk wel weer zelfvertrouwen geven, zoals De Beer verwacht. Of de afkalving van de organisatiegraad daarmee een halt kan worden toegevoerd is echter nog maar de vraag. De grootte van bijvoorbeeld de Belgische en Deense vakbeweging kunnen worden verklaard uit de bemoeienis van die bewegingen met de werkloosheidsverzekering in die landen maar tijdens onderhandelingen weet de tegenstander dat natuurlijk ook. Als een teken van kracht hoeft de organisatiegraad dan niet te worden gezien.

De afkalving van het ledenbestand is bovendien al veel eerder begonnen dan de jaren tachtig, toen rechts zijn aanval op een sociaal Nederland inzette. Volgens alle mogelijke berekeningen is de afkalving al ingezet in de jaren vijftig. De stippellijn uit grafiek 1 geeft echter aan dat in de jaren zeventig het percentage vakbondsleden weer bijna terug was op het peil van begin jaren vijftig. De jaren zeventig waren precies de jaren van een strijdbare vakbeweging.

De grote dalingen hebben zich dus voorgedaan in de jaren dat de vakbeweging zich in de ogen van velen compromitteerde, iets dat we ook in bijvoorbeeld Duitsland zagen. Tijdens het stug vasthouden aan de geleide loonpolitiek en tijdens het akkoord van Wassenaar ging de organisatiegraad vrijwel zonder onderbreken achteruit. Omgekeerd daalde het ledental door de acties in 2004 voor het eerst sinds 1998 niet verder. Er vond zelfs groei plaats, maar deze is helemaal toe te schrijven aan de toegenomen bereidheid van Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP'ers) om lid van de FNV te worden. Dit is in de meeste landen trouwens een belangrijke opgave, om deze mensen te organiseren. ZZP'ers die we vooral tegenkomen in de bouw, de zorg en de media, fungeren vaak als een soort arbeidskrachtenbuffer of reserveleger voor grote bedrijven. In tijden van economische neergang moeten

ze zelf maar zien hoe ze hun broek ophouden en in tijden van groei kunnen ze aan het werk in grote bedrijven. Het Alternatief voor Vakbond (AVV) wees de grote bonden er enkele jaren geleden terecht op dat zij deze groeiende groep mensen moesten helpen. Het AVV lijkt ondertussen vooral te hebben gediend om haar oprichtster in de Tweede Kamer terecht te laten komen. De club van vooral hoogopgeleiden leidt tegenwoordig namelijk nogal een stil bestaan.

Tegenover het voorstel van De Beer zou ik dus toch een ander voorstel willen doen. De vakbeweging moet zich minder opstellen als vertegenwoordiger van een zogenaamd ‘algemeen belang’, maar terug keren naar de kernactiviteit: het behartigen van de belangen van de leden of de werknemers in het algemeen. We leven immers nog steeds in een kapitalistische samenleving en daarin bestaan tegengestelde belangen van kapitaal en arbeid. Die groepen bestaan niet uit aan de ene kant dikke meneren met hoge hoeden en sigaren en aan de andere kant vrijwel analfabete sloeters, zoals het stereotype beeld laat zien. Werkgevers zijn heel vaak mensen in loondienst en sommige doorsnee werknemers hebben een pakketje aandelen, maar daar gaat het niet om. De afgelopen decennia is overduidelijk gebleken dat het kapitaal een anonieme kracht is. Vele bedrijven die winstgevend waren zijn gesloten omdat het rendement niet hoog genoeg was naar de zin van de beurs. Niemand wilde die aandelen meer hebben, de beurswaarde daalde, banken verleenden geen kredieten meer en de zaak ging op de fles. In een dergelijke situatie wordt vrijwel iedereen noodgedwongen meegesleurd en aan het eind van de rit staan honderden of duizenden mensen op straat. Het kapitaal heeft een tegenmacht nodig en deze kan tot uiting komen in een sterke vakbeweging, die het belang van de werknemers (hoger loon en korter werken) voorop stelt.

De tegenstelling die de Nederlandse bonden zien tussen arbeidersbelangen en het algemeen belang berusten daarbij op een misvatting. Uit het onderzoek van de economen Kleinknecht en Naastepad<sup>15</sup> is overduidelijk naar voren gekomen dat het streven naar loonstijging helemaal geen negatieve gevolgen hoeft te hebben voor de economie. Integendeel, loonstijgingen stimuleren werkgevers om meer te investeren in arbeidsbesparende productiemethoden waardoor de arbeidsproductiviteit en dus de welvaart stijgt. Een noodzakelijke fase in de vakbondsstrijd is vervolgens het eerlijker verdelen van de toename van de vrije tijd. Nu is het zo, dat aan de ene kant als gevolg van de toegenomen productiviteit honderdduizenden hun bestaan in ledigheid doorbrengen en aan de andere kant van de werkenden wordt gevraagd om langer te werken. Hier ligt een mooie taak voor de vakbeweging, het afdwingen van hoger loon en meer banen tegelijk.

---

15 Zie hun bijdrage in de bundel Sjaak van der Velden (red.), *Kranen over de wal. De grote Rotterdamse metaal- en havenstaking van 1970* (Aksant: Amsterdam, 2005).

Daarbij mogen we ook niet vergeten dat het aandeel in het nationale inkomen van de groep loontrekkers (de loonquote<sup>16</sup>) de afgelopen eeuw nauwelijks is gestegen, terwijl hun aandeel in de beroepsbevolking wel is toegenomen. Bovendien behoort tegenwoordig een aantal beroepen tot de loontrekkers die daar vroeger zeker niet bij hoorden.

Om alle nieuwe groepen werknemers met hun vaak parttime banen aan de vakbeweging te binden is het zaak om ze op de werkvloer op te zoeken. Onder de uit de Verenigde Staten overgenomen term 'organizing' heeft de FNV sinds enkele jaren stappen in die richting gezet. Waarom dat onder een vreemde naam moet gebeuren, is mij echter een raadsel omdat 'organizing' niets anders is dan het oude handwerk van de kaderleden. De vakbeweging is ontstaan op de werkvloer, in de jaren zestig en zeventig is het een tijd gelukt om middels het bedrijvenwerk de bonden versterken en ook nu zal deze aanpak de beweging uit het slop moeten halen. Ga naar de mensen toe en laat ze concreet zien wat de vakbeweging voor hen kan betekenen. Ook en misschien wel juist voor een gemakkelijk te vervangen groep als de flexwerkende vrouwen en jongeren.

In de strijd voor betere arbeidsvoorwaarden zal het ook zaak zijn om meer en beter samen te werken met de vakbeweging in andere landen waar dezelfde of soortgelijke problemen bestaan. Bij de acties in 2003 en 2004 tegen de liberalisering van de havenarbeid is een goed voorbeeld gegeven van hoe dit kan. Veel vaker werken de vakbewegingen van de diverse landen echter nog langs elkaar heen en spelen zo de grote concerns die wel internationaal beleid maken, in de kaart.

Samengevat zal de vakbeweging een aantal stappen moeten ondernemen om weer meer aansluiting te krijgen bij de werknemers in ons land. Weer optreden als belangenbehartigers van de werknemers met al hun diversiteiten en niet van de maatschappij als geheel, deze boodschap op de werkvloer naar voren brengen en niet alleen in het acht uur journaal, en meer samenwerken met vakorganisaties in de rest van de wereld. Voor de overige landen van West-Europa geldt in grote lijnen hetzelfde, want hoewel de ontwikkeling in details verschilt tussen die landen, komt het globaal gezien overal op hetzelfde neer.

---

<sup>16</sup> De loonquote is iets anders dan de arbeidsinkomensquote (AIQ) die door economen meestal wordt gehanteerd. In de AIQ zijn echter ook de inkomens van zelfstandigen, waaronder bijvoorbeeld ook de meeste advocaten vallen, opgenomen. Het zal duidelijk zijn dat dit geen zuivere maatstaf is voor het aandeel van de factor arbeid in het maatschappelijk product. Daarvoor kunnen we beter de loonquote gebruiken.