

# DE LOGICA'S VAN DE VAKBEWEGING. DE MAATSCHAPPELIJKE, ECONOMISCHE EN POLITIEKE POSITIE, ROL EN RELEVANTIE VAN DE VAKBOND IN BELGIË.

**Tom Schamp**

Universiteit Gent, Faculteit Politieke en Sociale wetenschappen, Vakgroep Politieke wetenschappen

## INLEIDING

Vakbonden worden vandaag meer dan ooit geconfronteerd met de gevolgen van een snel wijzigende demografische, socio-economische en politieke wereldorde. De uitdagingen zijn talrijk: o.m. een vergrijzende en multiculturaliserende samenleving, de globalisering van de nationale en Europese handelsrelaties, en de steeds dwingender politieke inmenging van de EU, de OESO en het IMF in het beleid van de EU-lidstaten. Economische macht verschoof de laatste decennia van arbeid naar kapitaal en kennis. Omdat de Europese economische groeicijfers verder krimpen, dreigt bovendien het spook van een algemene recessie.

Tegen de hier geschetste achtergrond bestuderen we de positie, de werking en relevantie van de vakbeweging in België. We maken een analyse van de vakbond als vertegenwoordiger, als beleidsmaker en als hoeksteen van een brede maatschappelijke beweging. Deze drie vakbondslogica's spelen. We bekijken in welke mate deze ontwikkelingen de positie van de vakbonden beïnvloeden en hoe zeer de geesten van de vakbondsleden gevormd zijn door de actuele hervormingsretoriek. In het

slot hangen we een beeld op van de wijze waarop de vakbond op passende wijze op meerdere uitdagingen (tegelijk) zou kunnen inspelen om de bedreigingen van vandaag om te buigen tot kansen die de positie van de vakbeweging kunnen versterken eerder dan verzwakken. Het is hierbij duidelijk dat pragmatisme al geruime tijd de ideologische vraagstukken en motieven voor het doen en laten van de vakbonden en hun leden heeft overvleugeld.

Deze bijdrage, die de uitgebreide versie is van een in boekvorm<sup>1</sup> verschenen artikel, is in eerste instantie gebaseerd op de meningen van 4772 ACLVB-leden onder wie gewone leden, niet-verkozen kandidaten en mandatarissen.<sup>2</sup> Maar de inzichten en conclusies zijn evenzeer gebaseerd op ander vakbondsledenonderzoek van de laatste 15 jaar, o.m. het (Vlaamse) ACV- en ABVV-ledenonderzoek van Hans DE WITTE (1996) en het ABVV-ledenonderzoek van Patrick VANDER WEYDEN (2010), en vakbewegingsonderzoek o.m. van de hand van MARTENS, VAN GYES, en VAN DER HALLEN (2001), van Tine BOUCKE (2006) en Kurt VANDAELE (2002 e.v.). In lijn met die onderzoeksoutput is het kader voor dit artikel vooral beschrijvend en wordt geconcen-

<sup>1</sup> Dit boek is de weerslag op papier van het grootschalig ACLVB-ledenonderzoek van 2009-2010 (41% responsgraad) en werd gebundeld door Steven Lannoo, Manu Mus, Carl Devos en Jean Faniel (2012). De inleiding van het boek geeft alle details over het opzet, de aanpak en de uitvoering van het onderzoek, o.m. de steekproeftrekking en de verwerking en analyse van de verzamelde data. Voor deze bijdrage werden alle relevante resultaten en statistieken uit de hoofdstukken die lidmaatschap, werking, representativiteit en relevantie van de vakbond behandelen, gebundeld tot één coherent verhaal.

<sup>2</sup> De aandacht voor deze groepen werd ingegeven door het inzicht dat mandatarissen zich door de band een pak actiever (cf. 'activists' of 'militants' genaamd in De Witte, H. 1996) en strikter in de leer opstellen dan bijvoorbeeld gewone leden (ibid.:22), wat belangrijk is voor de duiding en interpretatie van de masserende, verbindende en socialiserende rol die de eersten spelen. Zie bijlage 1 achteraan voor een korte profielbeschrijving van drie subgroepen, namelijk de 'gewone leden' (n=4239), 'niet-verkozen kandidaten' (n=180) en 'mandatarissen' (n=91) (missing = 5,5% van alle respondenten), waarbij de laatste twee groepen werden oversampled "...om een voldoende representativiteit te kunnen garanderen." (cf. Lannoo et al., 2010:3) Waar de resultaten voor deze subgroepen significant van elkaar verschillen, worden ze toegelicht. In alle andere gevallen worden ze niet verder toegelicht.

treerd op de gemeenschappelijke basis voor de drie 'grote' Belgische vakbonden, dus m.a.w. op wat hen met elkaar verbindt eerder dan van elkaar onderscheidt.<sup>3</sup> Zoals uit deze studie zal blijken bevestigt de empirie een reeks veronderstellingen over de blijvende noodzaak van een sterk verankerde maatschappelijke, economische en politieke rol van de vakbeweging in België (en daarbuiten) maar vooral ook over de problemen die daarmee gepaard gaan.

## 1. CONTEXTUALISERING VAN DE PROBLEEMSTELLING

Sinds het begin van de jaren 1990 zijn de regeringen van de meeste EU-lidstaten, België inclusief, genoodzaakt om de buikriem stevig aan te trekken. Het zijn de jaren waarin België maar bijvoorbeeld ook Nederland een snel stijgende werkloosheid en verregaande loonmatigende (Van Gyes, G. et al. 2000:109; Roosblad, J.M. 2002:18), ook al werd van die werkloosheid politiek niet onmiddellijk een staatszaak gemaakt.<sup>4</sup> Het waren tevens de jaren waarin in het licht van de introductie van de *Maastrichtnorm* (1992) het belang van een gezonde overheidsfinanciering werd onderstreept. De besparingen waartoe de Europese monetaire unie noopte, tekenden de relatie tussen de sociale partners en werkten contraproductief voor de onderhandelingen die de Belgische regering en sociale partners met de vakbonden voerden om te komen tot een Nieuw Sociaal Pact (1993). In een poging om de centrale eisen van de vakbonden voor meer tewerkstelling, voor de vrijwaring van de sociale zekerheid en de sociale verworvenheden kracht bij te zetten, en naar aanleiding van de misnoegdheid van de spoorwegarbeiders (1993) volgde - aangestuurd door een gemeenschappelijk vakbondsfront - een van de grootste stakingsgolven ooit. Omdat daaropvolgende intense onderhandelingen geen resultaat opleverden, voerde de overheid eenzijdig haar eigen Globaal Plan uit (1995). Dat werd op haar beurt door een niet-succesvolle nationale staking gevolgd. (ibid.:109, 116) Een jaar later werd het overlegmodel andermaal geneutraliseerd en in het zog van de sluiting van Renault-fabriek in Vilvoorde (1997) volgden nog meer

vakbondsacties. Hardop werden vragen gesteld hoe een 'sociaal Europa' er moest uit zien. Met het oog op het herstel van de sociale vrede beslisten de sociale partners om op nationaal niveau structureel een tweejaarlijkse sociaal overleg te programmeren. Diezelfde jaren negentig staan intussen ook bekend, omdat ze ook een aantal wereldwijde economische en financiële inzinkingen en schokken inluidden die in Europa ten volle uitbarstten in de tweede helft van de jaren 2000.<sup>5</sup> VAN GYES et al. (2000) vroegen zich op het eind van de vorige eeuw af hoe de vakbonden zich staande zouden houden te midden de vele politieke stormen. De fundamenten van het typisch (federale) Belgische sociale verzekeringskarakter van de uitkeringen, het loopbaanmodel dat een perspectief bood op vervroegd pensioen, de systemen van loopbaanonderbreking en tijdskredietformules zonder dat dit gevolgen heeft voor het pensioen, én het perspectief van een welvaartsvast loon en pensioen brokkelen langzaam maar zeker verder af. Sinds 2009 wordt terecht gewag gemaakt van een "verloren decennium".<sup>6</sup>

In een poging om een antwoord te bieden op de uitdagingen van een stijgende werkloosheid, van het stijgend aantal knelpuntberoepen, en van de globalisering van de economie en de arbeidsmarkt werden in België net zoals in de andere Westerse landen maatregelen genomen om de productie in specifieke "nieuwe" sectoren aan te zwengelen en de dienstverlening te heroriënteren naar bijvoorbeeld milieuvriendelijke en energiezuinige oplossingen. Naast subsidies en fiscale vrijstellingen werden eco-premies en eco-cheques ingevoerd om de consumptie van die goederen te ondersteunen. De vakbonden voegden nieuwe thema's en prioriteiten aan de al bestaande eisenbundels. In Vlaanderen werd o.m. ingezet op begeleiding op maat voor werkzoekenden, de ontwikkeling van de outplacementmarkt, het levenslang leren, kansengroepen en specifieke doelgroepen. (Truyens, G., 2009:19-21) Specifieke tewerkstellingsinitiatieven werden gelanceerd, als onderdeel van een algemeen relancebeleid (bijvoorbeeld de dienstencheques, het jongerenbanenplan, enz.). Tezelfdertijd wilde de Belgische regering een aantal maatregelen nemen die de arbeidsduur zou verlengen. Het eindeloopbaandebat (2004) dat daarvoor het vehi-

3 Zie o.m. De Witte, H. 1996:2 en Van Gyes, G. et al. 2000:107.

4 Cf. Van Cauwenberge stelde dat pas in het midden van de jaren '90, toen de arbeidsmarkt zich op een dieptepunt bevond, de bestrijding van de werkloosheid voor alle tien onderzochte politieke partijen een prioriteit werd (vastgesteld o.b.v. de inhoud van de partijprogramma's). (1999:36)

5 We verwijzen o.m. naar de ICT-zeepbel (gesprongen in 2000), de aandelenkoersenzeepbel (2001), de vastgoedzeepbel (2007) met achtereenvolgens een wereldwijde beurs-, huizenmarkt-, en bankencrisis tot gevolg.

6 In de V.S. wordt sinds enkele jaren en steeds frequenter verwezen naar "The Lost Decade" en bij analisten groeit de overtuiging dat Europa ook haar eigen verloren decennium riskeert. Cf. o.m. Burnett, B. (2009), McKay, C. (2010), en Noels, G. (2010).

kel werd en het Generatiepact (2005) resulteerden echter in grootscheepse vakbondsacties en stakingen.<sup>7</sup> Het sociaal overleg kwam onder druk te staan.<sup>8</sup> In 2007 en 2008 organiseerden de vakbonden nationale actiedagen voor het behoud van de koopkracht en een sterke federale sociale zekerheid. In 2010 waren er o.m. 'Europese' betogingen en de staking tegen de sluiting van Opel-fabriek van General Motors in Antwerpen, de nationale manifestatie "Langer leven = langer werken?" voor het recht op een welvaartsvast pensioen, respect en sociale rechtvaardigheid, en de Europese actiedag van het Europees Vakverbond tegen een streng bezuinigingsbeleid en voor een meer solidair Europa. In volle eurocrisis bleek het overleg van het IPA 2011-2012 een volgende horde: "De afwijzing van het IPA-ontwerp [door de vakbonden] was niet helemaal onverwachts te noemen. (...) Dat het draagvlak aan werknemerszijde echter zo klein zou zijn, mag dan weer wel verwondering wekken. Het IPA-ontwerp was immers een consensusakkoord waarbij ook de top van de werknemerszijde deel van de besluitvorming uitmaakte. (...) Het dossier belandt in de Wetstraat en op 4 maart volgt alvast een algemene actiedag." (Mus, M., DeRedactie.be, 7 februari 2011) Op 2 december 2011 betoogden de vakbonden tegen het regeerakkoord van Di Rupo I waarin volgens de vakbonden vooral maatregelen staan die de werkende middenklasse en de uitkeringsgerechtigden te hard treffen. Een nationale stakingsdag volgde op 30 januari 2012.

## 1.1. De studie van de vakbeweging

De demografische, maatschappelijke, economische en politieke ontwikkelingen van de afgelopen twintig jaar hebben om meerdere redenen een niet onbelangrijke impact op het functioneren van de vakbond. Rol en belang van de vakbeweging worden in recente (Belgische) studies<sup>9</sup> dan ook steeds vaker kritisch bestudeerd in het licht van:

- de realisatie van eengemaakte Europese economische en politieke ruimte en de mondialisering van de

economie en de verschuiving van de (politieke en economische) beslissingsmacht van het nationale naar meer centralistische supranationale niveaus (Europa, OESO, IMF);

- de verschuiving van de traditionele industrieën naar een diensten- en kenniseconomie met een nieuwe *profit*, *non-profit* en *social profit* organisatie en nieuwe meer transitionele tewerkstellingsvormen en -statuten als gevolg daarvan;
- de evolutie naar een relatief groter aandeel ouderlingen, kinderloze koppels en niet-actieven waardoor de dependenteratio in een maatschappij steeds hoger wordt en de evolutie naar meer nieuwe samenlevings- en gezinsvormen en de veranderende gezin- en -werk combinaties die daar het gevolg van zijn;
- de verschuiving van de publieke financiering van de sociale zekerheid naar private sectoren (o.m. voor pensioensparen en -verzekering);
- de evolutie van het bediende- en arbeidersstatuut naar een op gelijkheid en uniformiteit gebaseerd eenheidsstatuut.<sup>10</sup>

Sommigen zien een verband tussen een gewijzigde economie en arbeidsmarkt, een dalend vakbondslidmaatschap en een dalende effectiviteit van de sociale dialoog en een tanende politieke invloed van de vakbeweging.<sup>11</sup> BOERI et al. (2011:115-116) geven een combinatie van factoren die aan de basis hiervan liggen:

- de tewerkstelling van steeds meer jongeren in nieuwe sectoren, jongeren waarvan niet verwacht wordt dat ze nog bij een vakbond aansluiten;
- de pensionering van de grootste groep aangesloten werknemers in de jaren 2010-2020 waardoor hun belang om lid te blijven van de vakbond afneemt;

7 Een eerste algemene staking op 7 oktober en een tweede algemene staking op 28 oktober 2005 die verder zonder gevolg bleven.

8 Onder meer de inter-persoonlijke en intersectorale solidariteit, een rechtvaardige fiscaliteit, de afbouw van de jeugdwerkloosheid (iedereen aan het werk), de aandacht voor innovatie en buitenlandse investeringen, de permanente vorming en ontwikkeling van competenties van de actieve bevolking (cf. als fundament van een kenniseconomie of 'de slimme economie'). Getuige van deze (nieuwe) eisen zijn tevens de congresprogramma's van de drie Belgische vakbonden. Zo bijvoorbeeld het ACV congres van 2002 over 'Het juiste inkomen en het 33ste ACV statutair congres 'Voluit voor solidariteit!' (oktober 2006), de ABVV congressen uit die periode 'Weer werk!' (2006) en 'ABVV in een veranderend Vlaanderen' (2002), en het congres van het ACLVB met als thema 'Vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid' (2008).

9 We verwijzen onder meer naar het werk van Kurt Vandaele (2008) voor een bundeling van de belangrijkste resultaten.

10 Zie o.m.: Van Gyes, G., et al. (2000), Martens, A. (2001), Ebbinghaus, B. (2002), Boeri, T. et al., 2001:115-116, Jepsen, M. (2005, 2006); Jürgen Hoffmann in Vandaele, K. (2008); Mus, M. & Boucké, T. In: Devos, C. et al. (2009); Truyens, G. (2009).

11 Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R. (2010):316.

- de ontwikkeling van de vakbonden tot logge instellingen waarvan geweten is dat ze zich niet snel (genoeg) aanpassen aan de steeds sneller veranderende maatschappelijke en economische realiteit waardoor ze anachronismen dreigen te worden en een deel van hun relevantie en legitimiteit te verliezen;
- de individualisering van de werknemersbelangenverdediging en de verschuiving die hiermee gepaard gaat naar meer decentralisatie van het sociaal overleg (*bargaining decentralisation*); en, tenslotte
- de noodzaak van de meeste Westerse landen om omwille van competitiviteits-, budgettaire en andere redenen sociale verworvenheden allerhande steeds verder af te bouwen, een evolutie waarvan wordt verwacht dat ze de legitimiteit van de vakbond aanveert.

Minder kans tot verdwijnen is er echter voor zover vakbonden zich van een blijvende toegang tot de bedrijven uit de belangrijkste economische sectoren kunnen verzekeren, van zodra vakbonden wettelijk opgelegde taken uitvoeren, zoals het uitbetalen van premies, uitkeringen en dus politiek belangrijk zijn, en voor zolang er een vorm van gecentraliseerde sociaal overleg en onderhandelen (*cf. collective bargaining*) van toepassing is en blijft.

## 1.2. Waar staat de vakbond in België?

Syndicale organisaties zijn belangenorganisaties. (Van Gyes, G. et al. 2000:107) De Belgische vakbonden staan op een structurele manier in voor de vertegenwoordiging en de verdediging van de belangen van de werknemers in de private en publieke sectoren, een vertegenwoordiging op de werkvloer waarop vakbonden in België een quasi-monopolie hebben (Van Gyes, G., 2009: 51). Diezelfde vakbonden nemen echter ook deel aan het geïnstitutionaliseerd sociaal overleg dat zich in essentie op het bedrijfsniveau en het sectoraal, intersectoraal, subregionaal, regionaal, federaal en Europees niveau afspeelt (Windey, P., 2011:159); alle niveaus waarop de aanwezigheid van de vakbonden sinds de jaren vijftig van vorige eeuw -de jaren waarin de vakbonden na een herstructurering volgens sectorale en beroepsriteria en een geografische reorganisatie en samensmel-

ting ook hun typisch gewestelijke structuur kregen (Van Gyes, G. 2000:134)- steeds steviger verankerd werd (Luyten, D., 2011:7). Volgens Jaap WOLDENDORP is het Belgisch sociaal overleg een schoolvoorbeeld van democratisch corporatisme. (Woldendorp, 1997 in: Van Gyes, G., et al. 2000:108) Typisch aan het 'Belgisch model' is bovendien het zogeheten *spill-over* effect, de *excess coverage* of *erga omnes* uitbreiding van collectieve arbeidsovereenkomsten. (Ebbinghaus, B. 2002:18) Dat sociale en economische voordelen die deze vakbonden bedingen meteen ook voor alle werknemers van de betrokken sectoren of ondernemingen gelden, werkt volgens sommigen een zeker *free-rider* of profiteergedrag in de hand. Gezien de hoge syndikalisatiegraad van de Belgische werknemers valt echter moeilijk uit te maken of die *erga omnes* uitbreiding van de CAOs een voordeel dan wel een nadeel voor de vakbeweging betekent. Maar het staat evenzeer buiten kijf dat de vakbeweging in België een belangrijke rol toegedicht moet worden in de parlementaire democratie. (Vandaele, K. 2004a:7)

Daarnaast is er de 'wettelijke' socio-economische opdracht om een belangrijk aantal opgelegde diensten te verstrekken zoals het administreren van de werkloosheidsuitkeringen en het uitbetalen van de sociale premie of vakbondspremie (Van Gyes, G., 2009:53). Werklozen, werkzoekenden, ouderen en (brug-)gepensioneerden maken klassiek ongeveer een derde uit van het ledenbestand van de drie grote vakbonden. (Van Gyes, G. et al. 2000:120)<sup>12</sup>

Bovendien vervult elke vakbond in België courant nog een aantal niet-opgelegde doch maatschappelijk relevante taken, bijvoorbeeld het verlenen van eerstelijnsadvies of juridische bijstand, het organiseren van vorming voor de mandatarissen, leden, werklozen, of het uitbouwen van een specifieke doelgroepenwerking (voor jongeren, vrouwen, migranten, specifieke beroepsgroepen, ouderen etc.). Dit allemaal ter versterking van de sociale democratie en de participatie van zoveel mogelijk werknemers aan het maatschappelijke en economische gebeuren. (Martens, A., 2001:v)

Ten slotte, de Belgische vakbonden weten zich verzekerd van een pro-vakbondsnorm, i.e. lidmaatschap van de vakbond is vrijwillig, sociaal aanvaard en een sociale gewoonte. (Vandaele, K., 2004b:200) Ook het deelne-

<sup>12</sup> Cf. het Gentse systeem (*Ghent system*). Behalve de uitbetaling van de premies voor deze groepen is één van de redenen van hun relatief hoge aandeel ook het feit dat hun betaalde vakbondslidmaatschap aftrekbaar is van de belastingen. (Van Gyes, G. 2000:121) In ieder geval maken twee specifieke groepen historisch gezien het overgrote deel uit van de totaliteit van gesyndikeerden: zij die onder een atypisch arbeidscontract staan en niet-werkenden. (*ibid.*:127) Onder bepaalde omstandigheden –en die zijn in België vervuld- schaadt werkloosheid de ledenmobilisatie immers niet maar baat ze. (Ebbinghaus, B. 2002:7)

men aan de sociale verkiezingen, het uitoefenen van een functie van mandataris én zelfs het voeren van acties allerhande (cf. *infra*) zijn door de band genomen sociaal aanvaard.

Internationaal onderzoek wijst bovendien uit dat de paritaire vertegenwoordiging en deelname aan het dynamisch overleg en de besluitvorming over sociale en socio-economische materies op zoveel mogelijk niveaus en in zowel de sociale, socio-economische als de politieke arena essentieel zijn voor de rol die de vakbond inneemt en voor haar groeimogelijkheden.<sup>13</sup> In België wordt het sociaal overleg ook op nationaal en op sectorniveau georganiseerd<sup>14</sup>, met, voor en door slechts drie vakbonden, die elk een Vlaamse en een Waalse poot hebben. Aan Vlaamse zijde zijn dat het ACV, het ABVV en de ACLVB die respectievelijk ruim 60%, ongeveer 30% en net geen 10% van de werknemers vertegenwoordigen.<sup>15</sup>

In vergelijking met andere Europese landen en zeker in vergelijking met de vakbonden in de Angelsaksische landen (Ebbinghaus, B. (2002), Verreet, E. (2010)) ziet het er voor de Belgische vakbonden dus nog lang niet zo slecht uit. Studies van de verankering van de vakbonden in het maatschappelijke en economische weefsel tonen na een periode van stabilisatie en bij momenten lichte daling van de vakbonds-aanhorigheid in de periode 1978-1988 immers een permanente toename van de Belgische syndicalisatiegraad aan sinds de jaren 1990 én een toenemende participatie van de vakbonden in de sociale en de economische democratie.<sup>16</sup> Op beide terreinen - syndicalisatiegraad en externe representativiteit - is van de algemene *trend toward deunionisation*

zoals Bernhard EBBINGHAUS bedoelde (2002:2;4), zoals die zich in de periode 1976-1990<sup>17</sup> wel in Nederland doorzette (Roosblad, J.M. 2002:23-24) en ook vandaag nog steeds doorzet (Wielers, R. 2012:136)<sup>18</sup>, dus geen sprake in België. Het Belgisch model beantwoordt volgens hem aan de drie criteria die volgens HANCKE (1993) en KJELLBERG (2000) syndicalisatie structureel in de hand werken: de aanwezigheid van het 'Ghent' systeem voor de werkloosheidsuitkeringen, de combinatie van gecentraliseerde en gedecentraliseerde vakbondsactiviteiten, en een systematische toegang van de vakbonden tot de arbeidsplaatsen. (Ebbinghaus, B. 2002:6)

Andere structurele factoren die met syndicalisatie in verband gebracht worden zijn (allerminst in volgorde van belangrijkheid):

- de visibiliteit, namelijk de vertegenwoordiging van de vakbonden op diverse fora en op manieren, inclusief de tastbare aanwezigheid op de werkvloer<sup>19</sup>;
- de omvang en de kwaliteit van de werking en de dienstverlening bovenop de haar wettelijk toevertrouwde taken en rollen, en vooral de mate waarin die inspeelt op de recente behoeften die de al geschetste maatschappelijke en economische uitdagingen met zich meebrengen;
- en, naast de legitimiteit van de centraal geplaatste eisen, ook de gepercipieerde doelmatigheid van de vakbond, i.e. het behouden en versterken van de collectieve belangen, in overeenstemming met ideologische overtuiging en waarden.

13 De positie van de vakbonden in continentale landen zoals België, Nederland, Duitsland en Oostenrijk (de 'centrale groep') verschilt op dit punt enorm van vakbonden in Noord-Europese (vooral Denemarken en Zweden), Angelsaksische (Groot-Brittannië en Ierland) en Zuid-Europese landen (zoals Italië en Frankrijk). Cf. o.m. Boeri, T. et al., 2010:163-164; Kester, G. & Pinaud, H., 1996:14 en 21 e.v.; Hyman, R. & McCormick, R., 2010:322 e.v.

14 Eén van de conclusies van het onderzoek naar de rol van de vakbonden in de 21ste eeuw uitgevoerd door BOSSE et. al (2001) is dat hoe hoger het niveau waarop een vakbond betrokken is of deel uitmaakt van het sociaal overleg, hoe belangrijker en relevanter haar positie en rol kan worden ingeschat.

15 Op basis van de uitslag van de sociale verkiezingen van 2012 voor heel België is de achterban van de drie grootste vakbonden echter als volgt verdeeld: 52% van de uitgebrachte stemmen waren voor het ACV-CSC, 35% voor ABVV-FGTB, 11% voor ACLVB-CGSLB en 2% voor andere. Qua aantal vertegenwoordigers blijft ACLVB-CGSLB echter steken op 8% voor de ondernemingsraden en 7,5% in de Comité's voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en blijft het ACV-CSC (zeker in Vlaanderen) oppermachtig (resp. 60,3% en 64% van de mandaten). Omwille van de disproportionele werking van het kiessysteem -waarbij meer mandaten gaan naar de vakbond die het meest stemmen behaalt en minder naar de kleinste vakbond- sluit de verdeling van het aantal mandaten niet aan bij de verdeling van het aantal leden voor elke vakbond (cf. *infra*: voetnoot 4).

16 O.m. Van Gyes, G. et al. (2000:19) maken een onderscheid tussen de gepubliceerde lidmaatschapscijfers en de gecorrigeerde totaalcijfers voor België (-15%). Vandaele, K. (2002a;9; 2002b:161; 2004a:14) maakt een onderscheid tussen netto- en bruto-syndicalisatiegraad, waarbij de laatste ook alle niet-werkende (of passieve) aangesloten omvat ((brug)gepensioneerden, werklozen, werkzoekenden, studenten, speciale statuten, zelfs zieke leden etc.). Bovendien maakt Vandaele ook melding van de propagandacoefficiënt die de vakbonden -zeker tot het einde van de jaren 1890- hanteren om hun ledenaantallen kunstmatig 'op te blazen' (15 tot 25%). (Vandaele 2004a:13) Op vandaag bedraagt de netto-syndicalisatiegraad in België +58%; de bruto-syndicalisatiegraad bedraagt +75% (o.a. De Witte, H. 1996:2), op de syndicalisatie in de Noord-Europese landen na, de hoogste in Europa en de wereld. Cf. ook: Joosen, M., 2008:2 en 14.

17 In de periode 1982-1985 werden in Nederland de eerste stappen gezet weg "(...)van een gecentraliseerd naar falend systeem van collectieve onderhandelingen naar een gedecentraliseerd maar behoorlijk gecoördineerd systeem (Visser & Hemerijck 1998:117-118)." (Roosblad, J.M. 2002:25) Conform de theoretische uitgangspunten (cf. Boei, et al 2011) daalde de syndicalisatiegraad (of organisatiegraad) in die periode fors: het aantal aangesloten daalde van 1,67 naar 1,49 miljoen terwijl de werknemerspopulatie bleef groeien; de syndicalisatiegraad daalde van 35 in de jaren 1970-1980 naar 28% in de jaren 1990 en naar 21% in 2008. (Huiskamp, R. & Smulders, P. 2010:197) Bij de noorderburen werd het overleg in de jaren 1990 verder van het nationale naar het bedrijfstak- en ondernemingsniveau terug gebracht, een evolutie die de syndicalisatiegraad dus niet deed toenemen. Sinds de fusies van de tweede helft van de jaren 1990 is het totaal aantal gesyndiceerden in Nederland niet significant meer gewijzigd (+1,8 miljoen aangesloten bij vooral drie grote vakbonden (FNV, CNV en MHP)) (ibid.: 26), wat de daling van de syndicalisatiegraad enkel verder in de hand werkt...

18 Rudi Wielers merkt op dat twee fenomenen de negatieve spiraal waarin de Nederlandse vakbeweging zich vandaag bevindt aansturen: ten eerste de sterke focus op de centrale loononderhandelingen (op het nationale niveau) en de verwijdering van de vakbonden van de werkvloer. De kloof met de werknemers is in de jaren 2000 steeds groter geworden en de vakbonden werden hierdoor steeds minder aantrekkelijk voor potentiële leden. Op zijn beurt verzakte de relatief lage syndicalisatiegraad de positie van de vakbonden in Nederland, waardoor ze geloofwaardigheid en vertrouwen verloren, en waardoor ze nog minder aantrekkelijk zijn dan voordien. (2012:136)

19 Aanwezigheid van de vakbond in de bedrijven blijkt een over de tijd heen zowel stabiele als belangrijke verklaring voor het (stijgende) lidmaatschap van de vakbond. (Jeremy Waddington in Vandaele, K., 2008:723) Zie ook: Debusscher, M. & Elchardus, M., 2004:39.

### 1.3 Wie wordt lid van de vakbond en waarom?

In de zoektocht naar de elementen die verklaren waarom een werknemer zich in de eerste plaats aansluit bij een vakbond, lijkt de keuze in belangrijke mate ingegeven door volgende niet-structurele factoren<sup>20</sup>: instrumentele motieven zoals persoonlijke frustraties (abnormaal eentonig of zwaar werk bijvoorbeeld) of persoonlijke voordelen (bijv. premies) en bescherming (bijv. stakingsvergoeding) en de dienstverlening van de vakbond (bijv. begeleiding, advies,...), sociale motieven of druk (solidariteit, traditie of socialisatie), of andere motieven zoals de gepercipieerde goede naam en faam van de vakbond.<sup>21</sup> (Klandermans, B. 1986:192) Volgens Hans DE WITTE (1996) bleek uit het IMARA-onderzoek naar o.m. de lidmaatschapmotieven van de ACV-leden uit 1986 dat *“the sole factor which convinces non-members to become members in the future are feelings of powerlessness in defending their own interests individually.”* ‘Omdat het een traditie is’ scoorde bovendien met meer dan de helft van de respons het hoogst als beweegreden voor het ACV-lidmaatschap. Ook uit het onderzoek van VERBRUGGHE et al. (1982) en DESCHOUWER (1982) bleek reeds dat *“(…) members base the choice of their trade Union First and foremost on traditional motives: ‘tradition at home’.”* (ibid.)

Of het fenomeen van de syndikalisatie vandaag (nog) op ideologische gronden verklaard kan worden, is niet duidelijk. Ideologie is een set van centrale waarden en overtuigingen die door een groep worden gedeeld en die denken en doen richting geven. (De Witte, H. 1996:3) Elke vakbond staat voor een aantal centrale waarden<sup>22</sup> en een visie op de toekomst waartoe de leden in meer of mindere mate worden aangetrokken. Ondanks het feit dat socio-economische en socio-culturele motieven *grosso modo* van het eind van de 19de eeuw tot de jaren '80 van de 20ste eeuw een wig dreven tussen de drie

vakbonden en voor politieke en levensbeschouwelijke gezindte (van de leden) veel, zo niet allesbepalend was (Devos, C. et al., 2009:40)<sup>23</sup>, zijn anno 2012 de ideologische verschillen tussen de drie Belgische vakbonden niet meer wat ze ooit geweest zijn. (cf. *supra*) Deze evolutie kan verklaard worden door twee elementen. Enerzijds is er de gemeenschappelijke ontstaansgeschiedenis en historiek van de vakbonden van verregaande secularisering en ontzuiling van de Westerse wereld die vroegere uitgesproken onoverkomelijke schisma's ondersneeuwden. Anderzijds is er de gemeenschappelijke missie om zich vooral via onderhandelen en het bereiken van compromissen (i.e. sociale akkoorden) en niet langer door harde acties alleen (De Witte, H. 1996:4) tegen het zuivere op kortetermijnwinst gefocuste economische denken te verzetten ten voordele van gelijke kansen en een basissolidariteit tussen alle werknemers en niet-actieven (i.e. werkzoekenden, gepensioneerden, werkonbekwamen). Bovendien blijkt uit het onderzoek van DE WITTE (1996) dat ideologie nog amper mee speelt in de keuze van welke vakbond men lid wil zijn, en helemaal niet in de beslissing om zich al dan niet te laten syndikerende.<sup>24</sup> In feite gaat het om beslissingen die vooral ingegeven worden door traditie en socialisatie met de vakbeweging (via ouders, vrienden en kennissen).

Bovendien blijken ideologische motieven ook niet (langer) essentieel voor de meerderheid van de niet-gesyndikeerden (De Witte, H. 1996:8) en bleek uit het al aangehaalde IMARA-onderzoek naar de aansluiting bij het ACV dat *“[i]deological factors make only a limited contribution to this [the decision to become a member] and, after regression analysis, appear no longer to make an independent contribution.”* (ibid.:9) Onderzoek in Nederland maakte duidelijk dat de kost van het lidmaatschap op zich al een voldoende reden was voor 14% van de werknemers om zich niet aan te sluiten. Maar de grootste groep van de niet-gesyndikeerde Nederlandse

20 Zie o.m. De Witte, H. (1996:6-7): in de jaren 1980 bleek uit studies van Verbrugghe et al. (1982) en Rohaert (1986) dat instrumentele en niet ideologische motieven meest essentieel waren bij de beslissing om lid te worden van het ACV. Deschouwer (1982) kwam voor het lidmaatschapskeuze van het ABVV tot dezelfde conclusie, al bleken ideologische afwegingen hier toch iets zwaarder door te wegen.

21 Uit de studie van de lidmaatschapsmotieven van de ACLVB-leden door Lannoo en de Wilde (2012) blijkt dat zowel de verdediging van de collectieve belangen (als ideologische drijfveer) als de dienstverlening (als selectieve prikkel) met stip de ranglijst van de meest belangrijke motieven om zich te syndikerende aanvoeren. Van alle onderzochte motieven zijn, na de zekerheden die een lidmaatschap met zich meebrengt, de verdediging van de collectieve belangen en de dienstverlening bovendien de vaakst genoemde motieven. Voor de onderzochte mandatarissen is die motivatie trouwens significant hoger dan bij niet-verkozen kandidaten en gewone leden. (Lannoo, et. al., 2012: 92-93; 96-97) Wat de verdediging van de collectieve belangen betreft, wijken deze bevindingen enigszins af van de conclusie die Segers, Henderickx & De Prins (2010:192-193) trokken na hun studie van de samenhang tussen de sinds 1999 dalende utilitair individualistische trend en het gestaag stijgende vakbondslidmaatschap (in Vlaanderen). Zij vonden immers geen direct noch een indirect verband tussen beide variabelen. *“De resultaten toonden in lijn met voorgaand onderzoek aan dat leden van een vereniging in het algemeen een lagere utilitair individualistische attitude hebben dan niet-leden. De vakbeweging vormde hierop echter een uitzondering. (...) [Dit] zou het gevolg kunnen zijn van het ontbreken van een ernstig vakbondsalternatief in Vlaanderen.”* (ibid.:184)

22 Volgens Van Gyes, G. et al. behoren universele waarden als gelijkheid, rechtvaardigheid, solidariteit en menselijkheid tot de kern van het vakbonddenken. (2000:130)

23 Liberalisme (persoonlijke vrijheid, individueel privé-initiatief als het kan en collectief privé-initiatief en overheidsinmenging als het moet) en vrijzinnigheid zijn strekkingen die meest aanleunen bij de ACLVB- strekking (sociaal liberalisme en humanisme); socialisme (inter-persoonlijke gelijkheid en overheidsinitiatief als het kan) en agnosticisme leunen meest aan bij de ABVV; en ten slotte confessionalisme en katholicisme bij het ACV.

24 Waar De Witte in 1994 nog duidelijk maakte dat vakbondsactiviteit en het vakbondslidmaatschap wel degelijk op een ideologische leest geschoeid waren (De Witte, H. 1994 in: Van Gyes, G. et al. 2000:122-123), klonk het in 1996 helemaal anders: *“(…) ideological motives do not play an important role in motivating people to join a trade union. (...) On average, the ‘ideological motives’ scale is therefore gently rejected...”* (De Witte, H. 1996:6)

werknemers voert aan over het vakbondslidmaatschap *nog nooit serieus nagedacht* te hebben. (Huiskamp, R. & Smulders, P. 2010:199-200)

Conform de ontideologisering van het vakbondsdiscours en met het oog op het realiseren van een grotere impact in de al gespannen sociale dialoog op dit interprofessioneel niveau zijn de twee grootste vakbonden, ACV en ABVV, de voorbije jaren steeds vaker hun eisenpakketten op elkaar gaan afstemmen. Deze onderlinge afstemming tussen de vakbonden is een niet onbelangrijk gegeven bij het meten van de temperatuur van het sociaal overleg zelf, maar zoals nog maar eens duidelijk bleek uit de afloop van de stemming van *het ontwerp* van IPA 2011-2012 (ABVV en ACLVB stemden tegen, 65% van de ACV-achterban stemde voor) allerm minst een garantie op een eensgezinde goed- of afkeuring.

Vlaams postelectoraal verkiezingsonderzoek van 2007 (Swyngedouw, M. & Heerwegh, D., 2009) en 2010 (Abts, K., Swyngedouw, M. & Billiet, J., 2011) levert volgende drie belangrijke inzichten op in verband met het verband tussen ideologie, zuilaanhorigheid en partijpolitieke voorkeuren:

- ten eerste, zuilaanhorigheid<sup>25</sup> blijft één van de belangrijke structurele kenmerken die de partijkeuze verklaren (en dat was in 1999 en 2003 niet anders) (Abts, K. et al., 2011:14), maar het netto-effect hiervan is het laagst voor de liberale partij (ibid.: 19)<sup>26</sup>;
- ten tweede, de traditionele partijen blijken in vergelijking met vroeger minder in staat om de mutualiteitsleden te mobiliseren (voor Open VLD tot minder dan de helft, en voor CD&V en Sp.a tot een derde) – kiezers van de liberale partij “(...) zijn duidelijk in mindere mate lid van de vakbonden” (Swyngedouw, M. & Heerwegh, D., 2009:9);

- ten derde, dat het effect van de verzuiling wel vaker onrechtstreeks verloopt via culturele socialisatie alerhande.

Hoe zit het precies met de zuilaanhorigheid van de leden van de liberale vakbond? Iets minder dan 42% is aangesloten bij de liberale mutualiteiten.<sup>27</sup> Van alle ondervraagden is meer dan de helft aangesloten bij ofwel de christelijke mutualiteiten (22,4%), de socialistische mutualiteiten (16,7%) of een onafhankelijk ziekenfonds (13,3%). Opvallend is dat de gewone leden significant vaker lid zijn van de liberale mutualiteiten (42,8%) dan de niet-verkozen kandidaten (25%) (Cramer's V = .064;  $p < .000$ ). De mandatarissen zitten tussen beide scores in. Niet-verkozen kandidaten en mandatarissen samen zijn relatief gezien 1,5 keer vaker lid van de christelijke mutualiteiten dan gewone leden. Meer dan de helft van de respondenten (57%) is overigens katholiek of christelijk. Een relatieve minderheid van alle respondenten is ongelovig (16%) of vrijzinnig (10,6%). Ongeveer 7,5% van de leden ‘weet niet’ welke geloofsovertuiging ze aanhangt en 2,1% hangt ‘iets anders’ aan. Nog eens 4,1% is moslim.

Steven LANNOO et al. (2010) bekeken de partijkeuze van de leden van de liberale vakbond aan de hand van het stemgedrag voor de regionale verkiezingen van juni 2009, de meest recente verkiezingen voor de enquête. Van de Nederlandstalige leden stemde 48,7% voor de liberale partij Open-VLD, beduidend meer dan de 15% die Open-VLD effectief behaalde bij deze verkiezingen. Iets meer dan 11% van de leden stemde voor het Vlaams Belang. Van de Franstalige leden stemde 38% voor de MR, significant meer dan de 23,41% van de stemmen die MR effectief behaalde voor het Waals parlement en de 29,83% voor de Franse taalgroep in het Brussels parlement. Net geen 14% stemde voor Ecolo. Opvallend genoeg stemde bijna één op tien voor de Waalse socialistische partij (PS); aan Nederlandstalige zijde stemde amper 4% voor de Sp.a. Ook opvallend: meer dan 14%

25 D.w.z. dat de stemkeuze in grote mate bepaald wordt door het lidmaatschap van het ziekenfonds en van de vakbond van de zuil waarbij men het dichtste aanleunt. (Swyngedouw, K. & Heerwegh, D., 2010:11)

26 De Vlaamse liberalen betrokken in 2010 hun kiezers op een bijna evenredige wijze uit alle groepen gemutualiseerden en gesyndikeerden doch opvallend veel minder uit de liberale zuil (resp. 21% en 24%) dan in 2007 (resp. 48% en 44%) en voor wat de LLM-leden betreft nog minder dan in 2003 het geval was (nl. 67%). (Abts, K. et al., 2011:19) Het postelectoraal onderzoek van 2010 toonde bovendien aan dat de meerderheid van de kiezers voor één van de drie traditionele partijen, *geen lid* was van een vakbond. Van de Open VLD-kiezers is amper 32,6% gesyndikeerd en daarvan nog geen 12% bij de ACLVB. Ter vergelijking van het CD&V- en Sp.a-electoraat is resp. 51% en 56,5% gesyndikeerd, resp. 42,2% bij het ACV en 39,2% bij het ABVV. (ibid.:19)

27 Ter vergelijking enkele resultaten uit het onderzoek naar de leden van de liberale mutualiteiten van Boucké, T. et al. Hieruit blijkt dat afgerond 52% van alle leden van de liberale mutualiteit stemt voor een liberale partij (Open-VLD (of MR) en dat één op vijf van hen ook lid is van de ACLVB (8,4% van de ACV en 8% van de ABVV). (2006:170 e.v.) Op basis van deze cijfers kan eveneens moeilijk van een strikt afgelijnde ideologische vervlechting van keuze voor een politieke partij, mutualiteit en vakbond worden gesproken.

van de Vlaamse leden stemde blanco of ongeldig<sup>28</sup> veel meer dan de 5,5% op niveau van het volledige kiespubliek. Van de Franstalige leden stemde 23% blanco of ongeldig<sup>29</sup>. Bij de Franstalige leden maakt de MR duidelijk de dominante partijpolitieke keuze uit, zij het niet zo uitgesproken als de Open VLD bij de Nederlandstalige leden, zeker als men rekening houdt met de effectieve score bij de verkiezingen van 2009. (Lannoo, et al., 2010:351)

Ten slotte, lidmaatschap van een politieke partij is bij wijze van spreken een voor ACLVB-lid 'marginaal' fenomeen (net zoals het fenomeen op niveau van het totale kiespubliek nog amper aanwezig is) (87,2% heeft geen partijkaart). Wie wel een partijkaart heeft, heeft die vooral van een liberale partij (10% van Open-VLD en in minder dan 3% van de gevallen van MR). Vaak gaat het om mandatarissen en niet-verkozen kandidaten en om oudere leden.

Bestuderen we de links-rechtsopstelling van de leden van de liberale vakbond ACLVB (gemeten aan de hand van een 11-punten semantisch differentiaal met 0 = extreem-links en 10 = extreem-rechts) dan merken we dat een relatieve meerderheid van 46,2% respondenten zich in het centrum situeert en een relatief grote groep van 37,2% zich rechts van het centrum situeert. Uiterst rechts zit slechts 3,5% van alle respondenten. Opvallend is dat 13% van de respondenten de vraag niet begreep en dat nog eens 15% de vraag niet beantwoord heeft.<sup>30</sup> De slotsom is duidelijk: het gros van de leden situeert zich centrum(-rechts) (5,60/11; SD=1,615). Deze resultaten sluiten aan bij de bevindingen van het links-rechts onderzoek uitgevoerd in 2006 (zie bijlage 2 achteraan). Ook BOUTECA en EELBODE stellen dat *"de gemiddelde ACLVB'er zich vaak positioneert "ergens middenin tussen de partijpolitieke poot van het liberalisme [Open VLD en MR] in België en de vakbond [ACLVB]. De leden kunnen m.a.w. bezwaarlijk als klassieke liberalen omschreven worden (...)"* (Bouteca, N. & Eelbode, F., 2012:144)

Wat betreft de in deze paragraaf onderzochte kenmerken en stellingen zijn er geen (statistisch beduidende)

verschillen te noteren tussen gewone leden, niet-verkozen kandidaten en mandatarissen. Het doorsnee ACLVB-lid kiest wel vaker voor een politieke partij die het liberale en het vrijzinnige gedachtegoed vertegenwoordigt of het liberaal ziekenfonds<sup>31</sup>, maar net zoals dat voor de volledige steekproef het geval is nooit in de meerderheid van de gevallen. Bij nader inzien zijn er helemaal niet veel uitgesproken liberalen onder de ACLVB-leden: amper iets meer dan 10% van de ondervraagden heeft een uitgesproken liberaal profiel in de zin dat ze én lid zijn van een liberale partij, én lid zijn van het liberaal ziekenfonds, én een liberale partijvoorkeur hebben, én ongelovig of vrijzinnig zijn. Wat zeker niet voor de overgrote meerderheid van de onderzoekspopulatie het geval is, geldt wel voor deze selecte groep van donkerblauwe liberalen wel: nl. een significante samenhang tussen aan de ene kant hun politieke voorkeur (dus rechts) en aan de andere kant hun links-rechtspositie én het lidmaatschap van de liberale mutualiteit. (Chi-kwadraat <.000) Maar over het algemeen is het profiel van de ACLVB-leden als dat van de Open VLD-kiezers; zij hebben volgens Koen Abts et al. 'het minst uitgesproken profiel' (2011:30) en zijn daardoor niet onder één specifieke noemer te vangen. De leden van de liberale vakbond zijn dus een bont allegaartje met slechts een absolute minderheid van één op tien rechts-in-de-leer zijnde liberalen. Maar dat dit geen zorg hoeft te zijn, is duidelijk. Voor de meeste leden is er geen tegenstelling tussen 'liberaal' en 'syndicaal' (Martens, P., Knack, 28 maart 2012) en het overgrote deel van de leden apprecieert (immers) het syndicaal pluralisme.

Vatten we bovenstaande paragrafen samen dan stellen we dat, in tegenstelling tot de noodzaak om persoonlijke noden te lenigen, ideologie -tenminste sinds de jaren 1980- en de daarmee samenhangende zuilaanhorigheid niet langer een 'directe' rol van betekenis spelen in de beslissing of iemand zich bij de vakbond aansluit. Enkel indirect oefent ideologische gezindheid een grotendeels 'verborgen' invloed uit. (De Witte, H. 1996:12) De dag van vandaag levert de ideologische component noch vormen van zuilaanhorigheid de vakbonden een aantoonbaar competitief voordeel op, maar ideologie

28 Mogelijk is dat mensen die niet gingen stemmen, om welke reden dan ook, voor de categorie blanco/ongeldig hebben gekozen. Eveneens is het mogelijk dat een aantal respondenten die niet wilden aangeven voor welke partij zij stemmen deze optie hebben aangekruist in de plaats van de vraag open te laten. (Lannoo, et al., 2010:351)

29 Het percentage blanco/ongeldig is hier zeer hoog, maar niet veel hoger dan bij de Nederlandstaligen (21,2%). Dat hoeft echter niet te verbazen als we de verkiezingsuitslag van het Waals parlement in 2009 erbij nemen. We merken namelijk dat 7,68% van de kiezers blanco of ongeldig stemde. Bovendien kwam 11% van hen niet opdagen. Voor het Brussels parlement bedroeg het aantal blanco/ongeldige stemmen 4,96% van het totaal. Echter, in Brussel bleef 15,77% van de kiesgerechtigden thuis. Kortom, in het algemeen waren er relatief veel Franstalige kiezers die blanco/ongeldig stemden of afwezig bleven. (cf. Lannoo, et al., 2010:355)

30 Mogelijks duidt deze hoge non-respons op verwarring over welke lading de links-rechts-vlag precies dekt. Dit zou tevens kunnen verklaren waarom zoveel respondenten zich in het centrum positioneren.

31 In die zin sluiten de globale resultaten aan bij deze uit de studie van de ledenbasis van de liberale mutualiteiten. Cf. Staelraeve, S. & Van Roy, K.: "De [LLM] is (...) één van de zuilgebonden, politiek gekleurde organisaties. (...) Hoewel mutualiteiten leden proberen te werven bij alle politieke ideologieën, blijven ze nauwe banden hebben met een politieke overtuiging, in dit geval dus het liberalisme." (2006:27-28)



net als zuilaanhorigheid spelen ook niet zichtbaar in het nadeel van de door de vakbonden beoogde syndicalisatie. Veel redenen om het onderzoek naar de rol, positie en de relevantie van de vakbonden in België op te splitsen volgens ideologische gezindte is er om die reden dan ook niet meer. En al zullen er op het niveau van de individuele vakbonden wel haast zeker kleine nuances kunnen gemaakt worden, uit het onderzoek blijkt dat de eventuele verschillen zeker niet overdreven mogen worden. (ibid: 14-15)

Ondanks het feit dat niet-gesyndikeerden vaker de legitimiteit van de vakbeweging in twijfel trekken en dat ze vaker conservatief en sociaal-economisch rechts (dus liberaal) stemmen (De Witte, H. 1996:9-10) zagen we ook op politiek vlak de voorbije 15 jaar de ideologische verschillen tussen de eertijds strikt verzuilde klassieke partijen verder uitvlakken en is er ook op de sociaal-culturele links-rechts-as al sinds het midden van de jaren 1990 geen noemenswaardig verschil tussen gesyndikeerden en niet-gesyndikeerden. Omwille van bovenstaande elementen en omwille van het in de liberale vakbond inherente 'ideologische mix' onder de ACLVB-leden (cf. *infra*) kan o.i. bovendien niet zomaar gesteld worden dat deze vakbond bij voorbaat een onvoldoende staalkaart van de algemene opinie van de vakbondsleden vertegenwoordigt – wel integendeel. We vermoeden dan ook dat een groot aantal van de hier bestudeerde opinies en meningen over de rol, positie en relevantie van de vakbonden in België een breder draagvlak hebben dan dat van de meer dan 4700 ondervraagde ACLVB-leden alleen.

In tijden van een verwachte krimpande economie en een toenemende werkloosheid zoeken in België althans steeds meer (i.p.v. minder<sup>32</sup>) mensen hun heil bij de vakbeweging. Dat dit het geval is werd door o.m. Albert Martens in 1985 reeds verklaard doordat de vakbonden sleutelposities innemen in het sociaal zekerheidssysteem. Er is geen zinnige samenhang tussen de evolutie van het BNP en het vakbondslidmaatschap: periodes van analogie (1949-1956; 1965-1970; 1976-1991) worden

afgewisseld met periodes waarin die analogie volledig weg is (1957-1965; 1971-1976; 1991-1995). (Vandaele, K. 2004a:18) Een model dat deze fenomenen op eenduidige manier verklaart, ontbreekt maar het succes van de vakbeweging (in termen van ledenaangroei) wordt, naast de dreiging van een stijgende werkloosheidsgraad, door Kurt VANDAELE wel verklaard aan de hand van twee min of meer korte termijn cyclische determinanten en de effecten die daarvan uitgaan: de verandering in de inflatie (cf. dreigingseffect) en de verandering in reële lonen (cf. beloningseffect). (2004a:29) De vrijwel continu toenemende ledenaantallen van de drie grote vakbonden versterken hen logischerwijze in hun ambitie om hun plaats binnen het sociaal overlegmodel meer dan ooit op te eisen. Hoe slechter het economisch gaat, hoe meer de vakbeweging op de voorgrond treedt. We vroegen de ACLVB-leden hoe zij de positie van de vakbonden inschatten door aan te geven in welke mate men akkoord of niet akkoord gaat met een reeks stellingen (op basis van een 5-punten Likertschaal van 1 (helemaal niet akkoord) over 3 (neutraal) tot 5 (helemaal wel akkoord)). Voor elke stelling worden de gemiddelde score /5 en de standaardafwijking (SD) weergegeven en de meest opvallende waarde(n) uit de verdeling vermeld.<sup>33</sup>

Niet verwonderlijk leeft bij de ACLVB-leden (net zoals bij de andere vakbonden) een brede perceptie van de relevantie en de verdiensten van de vakbeweging. Zo stelt niet minder dan drie op de vier respondenten dat de verbetering van de werknemerspositie en arbeidsvoorwaarden vooral aan de vakbonden te danken is (gemiddelde score: 3,74/5; SD=0,827)<sup>34</sup> en dat de vakbond nog steeds de collectieve belangen van de meerderheid van haar leden dient of verdedigt (3,77; SD=0,831)<sup>35</sup>. Veertig procent van de respondenten weet niet goed of de vakbonden niet vooral hun eigen belang nastreven (2,58; met amper 15% van de leden die daar (helemaal) van overtuigd is). Een overgrote meerderheid is het er tevens mee eens dat het dankzij de vakbonden is dat beslissingen van de regering in het voordeel van de werknemers kunnen worden omgebogen

32 België is bij wijze van spreken de uitzondering op de regel (getest in o.a. Denemarken, Duitsland, Ierland, Nederland, het V.K., maar ook in de V.S.A., Australië, een handvol Zuidoost-Aziatische landen etc.) die stelt dat bij een neerwaartse conjunctuur en een toenemende werkloosheid en deflatie, de vakbeweging aan aanhang verliest en vice versa voor tijden van economische voorspoed met een stijgende productie, inflatie en loonkost als gevolg, waarin vakbonden door de band genomen aan leden winnen. (Bain & Price (1980) in: Klanderians, B. 1986:191) Winst of verlies van (machts)positie van de vakbond heeft te maken met een combinatie van stijgende prijzen en economische winsten en dientengevolge een toenemende werkdruk en dus ontevredenheid bij de werknemers. Hoe hoger het ongenoegen, hoe sterker de toevloed aan nieuwe leden. (Vandaele, K. 2004a:8-9:13)

33 Op een schaal van 1 tot en met 5 geeft de standaardafwijking (= de mate waarin de geobserveerde waarden voor alle respondenten afwijken van het gemiddelde in verhouding tot het aantal respondenten) niet onbelangrijke informatie over de eensgezindheid van de antwoorders: zo duidt een SD > 1 op een relatief hogere heterogeniteit van de antwoorden (o.m. door meer extreme waarden) dan een SD < 0,5 wat op een relatief hogere homogeniteit in de verdeling van de opinies wijst. Een SD = 0 wijst op totale eenvormigheid van antwoorden voor die bepaalde stelling (nl. geen afwijking van het gemiddelde). Dus, hoe kleiner de SD, hoe meer eensluidend de opinie van de ACLVB-leden ten aanzien van het opgegeven gemiddelde voor een bepaalde stelling.

34 Dat is ruim 20% meer dan tijdens de woelige eerste helft van de jaren 1990 (cf. De Witte, H. 1994 in: Van Gyes, G. et al 2000:123), waarin de vakbonden er ondanks de massale protestacties niet in slaagden om hun stempel op het beleid te drukken. (cf. *supra*)

35 Dat percentage is sterk vergelijkbaar met dat uit het (Vlaamse) onderzoek van Hans De Witte van 1994 (nl. 71,2%).

(3,49; SD=0,789 met weliswaar 41% neutraal)<sup>36</sup>. Meer dan 80% van de respondenten is er bovendien van overtuigd dat er ook vandaag behoefte is aan *sterke vakbonden* om de arbeidsvoorwaarden en lonen te beschermen (4,07; SD=0,802) en dik 70% gaat niet akkoord met de stelling dat de vakbond vandaag 'overbodig' is (2,12; SD=0,881)<sup>37</sup>. Op de vraag of de vakbonden in België te machtig geworden zijn, antwoordt de meerderheid hiervan niet overtuigd te zijn (2,59; SD=0,898). Volgens 37% van de respondenten heeft de vakbond niet aan geloofwaardigheid verloren (2,83/5; SD=0,928) in tegenstelling tot 22,7% die van mening is dat de vakbond wel door een vertrouwenscrisis gaat. Er zijn voor bovenstaande stellingen geen significante verschillen tussen de subgroepen van mandatarissen, niet-verkozen kandidaten en gewone leden.

Vergelijken we deze resultaten met onderzoek van begin de jaren 1990 (De Witte, H. 1994), dan merken we dat de waardering die de vakbonden vandaag genieten in het algemeen is gestegen en dat de perceptie leeft dat de impact van de vakbeweging is toegenomen. Daartegenover staat wel dat een groter wordende groep vakbondsleden – zij het nog steeds een belangrijke minderheid – van mening is dat vakbonden vandaag veeleer een overbodige luxe zijn en dat ze aan geloofwaardigheid hebben verloren. Samengevat, de opinie over het belang van de aanwezigheid van de vakbeweging in België is in de loop van de voorbij 15 jaar duidelijk verschoven en dat –zo blijkt o.m. uit wat volgt– heeft vooral te maken met de perceptie van rol, effectiviteit en impact van de vakbonden.

#### 1.4 Welke rol moeten de vakbonden spelen?

Op de vraag welke rol de vakbonden precies moeten spelen, antwoordt slechts een kleine groep respondenten dat de vakbonden zich enkel moeten bezighouden met de problemen van de werkende mensen (de 'actieve beroepsbevolking' dus) (2,85; SD=1,162). Ruim de helft van de leden stellen dat vakbonden zich vandaag vooral moeten bezighouden met maatschappelijke

problemen (3,43; SD=0,858). Amper 13% van de respondenten gaat (helemaal) akkoord met de stelling dat het geen zin heeft voor een vakbond om zich met maatschappelijke problemen bezig te houden omdat je er toch niets aan kan veranderen (2,46; SD=0,919). Een meerderheid van de onderzochte leden steunt met andere woorden een breed maatschappelijk engagement van de vakbonden, breder dan enkel te focussen op de noden van de werknemers alleen. Conform de vaststelling dat het belang van de ideologische component meer prominent op de voorgrond treedt wanneer het engagement van de militant toeneemt, zien opvallend veel meer mandatarissen (78,9%) en niet-verkozen kandidaten (68,2%) dan leden (52,6%) hier wel degelijk een brede maatschappelijke rol weggelegd voor de vakbond (Cramer's  $V = .073$ ;  $p < .000$ ).<sup>38</sup> De vraag of er op dat vlak significante verschillen tussen de drie grote vakbonden te noteren zijn, blijft echter grotendeels onbeantwoord.<sup>39</sup>

Dat de vakbonden wel degelijk nog een rol te spelen hebben, stoelt op het collectief vertrouwen in de vakbeweging. Voor een gefundeerde evaluatie van de werking en rol van de vakbond vandaag betrekken we echter de theorie en vertrekken we vanuit drie vragen en daaraan gekoppelde vakbondslogica's.

- Ten eerste, waaruit put de vakbeweging haar legitimiteit en wat betekent representativiteit in die context? Aspecten van omvang, van aansluiting met de kenmerken van de leden en van interne en externe vertegenwoordiging liggen vervat in de *representativiteitslogica*.
- Ten tweede, op welke issues focust de vakbeweging vooral? Elementen die doelstellingen of opdracht van de vakbond beschrijven of verklaren, o.m. de deelname van de vakbonden aan de sociale onderhandelingen, worden courant vervat onder de noemer *eisenpakketlogica*.
- En, ten derde, hoe ziet de brede maatschappelijke werking en activiteit van de vakbond er uit? Onder de noemer van de *actieve bewegingslogica* komen ele-

36 Dat is een kwart meer dan in 1994 (De Witte, H. 1994) wat duidt op een perceptie van een grotere impact van de vakbonden op het sociaal overleg en het gevoerde beleid dan in de jaren 1990.

37 Dat is ongeveer 15% minder dan 15 jaar geleden (De Witte, H. 1994) toen 84,5% van de werknemers te kennen gaf niet van mening te zijn dat de vakbonden niet langer nodig waren (versus 4,3% die dat wel vond en 10,5% die zich neutraal opstelde).

38 Uit onderzoek blijkt immers dat ideologie belangrijker wordt naarmate het engagement, de motivatie en de verwachte te spenderen energie en inspanning groter worden (o.m. bij kandidaten en mandatarissen). Over de vakbondsgronden heen treedt de ideologische component –i.e. overtuiging, een gevoel van solidariteit of het vooropstellen van het algemeen belang boven het persoonlijke belang of voordeel– wel systematisch meer prominent op de voorgrond bij de beslissing om bijvoorbeeld activist of militant te worden van de vakbond, en dus bij uitstek om zich kandidaat te stellen voor een vakbondsmandaat (mandatarissen). Enkel de onderzochte ideologie-gerelateerde factoren lijken een onafhankelijke impact op deze beslissing uit te oefenen (dus niet de instrumentele of sociale voordelen). (De Witte, H. 1996:21, 25-26)

39 Dat heeft volgens Hans De Witte te maken het feit dat er behalve een aantal accentverschillen geen onderzoek naar de rol van ideologie binnen de strekkingen is gebeurd, en dat wordt verklaard door de operationaliseringsproblemen van de ideologische variabelen. (1996:27-28)

menten die de syndicale activiteit en het syndicaal activisme versterken aan bod.

Een significante representativiteit, heldere streefdoelen én een slagvaardig activisme zijn algemeen erkende bouwstenen waarop vertrouwen, legitimiteit en succes van elke vorm van brede bewegingssyndicalisme, zowel basissyndicalisme als netwerksyndicalisme, gestoeld zijn. (cf. Van Gyes, G., 1999:21 e.v.) In wat volgt vullen we de empirie aan en kaderen we onze onderzoeksresultaten door aan te knopen bij nationaal en internationaal vakbondsonderzoek.

## 2 HET IMPERATIEF VAN DE REPRESENTATIVITEITSLOGICA

Het Belgisch syndicalisme is pluralistisch van aard. Het is sinds de jaren 1950-1960 maatschappelijk en economisch sterk verankerd, institutioneel ingebed en zoals al gesteld (daardoor) sterk 'gelegitimeerd' –ook van overheidswege (dus politiek) Dit resulteerde volgens Guy VAN GYES et al. “(...) in a strong politicisation and institutionalisation of the Belgian trade unions...” (2000:106) De drie grote vakbonden treden echter vooral op als wettelijk erkende *representatieve werknemersorganisaties*<sup>40</sup> voor en door de in totaal in België ruim 3,35 miljoen<sup>41</sup> aangesloten werknemers (actieven) en andere leden. De (externe) vertegenwoordigende rol nemen de vakbonden op in de Nationale Arbeidsraad (NAR), in de Centrale Raad van het Bedrijfsleven (CRB) en in het stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen en in de arena van het sociaal overleg, waar het VBO, UNIZO, ACM, de Boerenbond ter vertegenwoordiging van de werkgevers de representatieve organisaties zijn. Maar vakbonden hebben vanzelfsprekend ook binnen de bedrijven een (intern) vertegenwoordigend mandaat. De externe vertegenwoordiging (op macro-niveau) van de werknemers in het sociaal overleg met andere sociale partners wordt dus van de interne vertegenwoordiging (op micro-niveau) in de ondernemingen onderscheiden.

We gaan in dit luik niet alleen na hoe de ACLVB-leden de interne en externe vertegenwoordiging van de vakbond percipiëren, maar ook wat het effect is op (de

perceptie van) de legitimiteit van de vakbond en op haar deelname aan de politieke en economische democratie. In wat volgt, raken we slechts zijdelings de kwestie aan of en in welke mate de toenemende syndicalisatiegraad ook de perceptie van een ruimere vakbondsrepresentativiteit ondersteunt. Onderzoek door Kurt VANDAELE (2004a, 2004b) en Tine BOUCKÉ (2006) toonde reeds afdoende aan dat vakbonden wel degelijk macht putten uit hun ledenaantal. Leden zijn gewoon een primaire machtsbron voor de meeste organisaties. En al geeft volgens VANDAELE (2004a) de syndicalisatiegraad op een sterk vereenvoudigde manier uitdrukking aan de individuele machtspositie van elke vakbond en van de vakbeweging in haar totaliteit binnen één of meerdere landen, “[zoveel] mogelijk mensen overtuigen om lid te worden (en te blijven) kan als een belangrijke secundaire doelstelling van de vakorganisatie worden gezien.” (Lannoo, S. & De Wilde, S., 2012:89) We vroegen de ACLVB-leden een waardeoordeel te formuleren over de vertegenwoordigende rollen die de vakbond in hun ogen vooral (niet) heeft gespeeld. De opinies van de ondervraagden worden voorgesteld in twee thematische clusters: aan de ene kant de deelname van de vakbond aan de politieke democratie, en aan de andere kant de deelname van de vakbond aan de economische democratie. Ook hier gaven de respondenten voor elk van de onderliggende stellingen aan in welke mate ze ermee akkoord of niet akkoord gingen (op basis van een 5-punten helemaal niet akkoord tot helemaal akkoord Likert-schaal, cf. *supra*).

Bekijken we eerst enkele meningen over het aspect ‘syndicaal pluralisme’, t.t.z. het autonoom naast elkaar bestaan van drie grote representatieve vakbonden, die zich concurrentieel richten naar hetzelfde potentieel cliënteel, en die zoveel mogelijk samenwerken.<sup>42</sup> Aan de ene kant stelt een meerderheid van de ACLVB-leden dat het bestaan van meerdere vakbonden in België de verdediging van de positie van de werknemer niet verzwakt (gemiddelde score is 2,73; SD=0,987 waarvan ruim 50 % van alle respondenten (helemaal) niet mee akkoord en net geen 40% zegt dat dit niet uitmaakt (neutraal)). De meerderheid van de respondenten beweert dat de afwezigheid van een eenheidsvakbond precies toelaat dat de verschillende meningen *beter* aan bod komen (3,63; SD=0,830 met ruim 60% (hele-

40 Cf. Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (Belgisch Staatsblad van 15 januari 1969): het minimum vereiste aantal leden om als vakbond representatief beschouwd te worden is 50.000. (Martens, A. et al., 2001:1)

41 Het ACV is de grootste vakbond (geschat 1,67 miljoen leden (+50% van het totaal)), gevolgd door het ABVV (geschat 1,41 miljoen leden (=42%)) Ongeveer 275.000 mensen van alle gesyndikeerden in België is aangesloten bij de ACLVB (Lannoo, S. et al. 2012:12), net zoals voor alle andere vakbonden in 2010 een recordaantal (Vandaele, K., 2012:56)

42 Cf. [www.aclvb.be/over-aclvb/ons-liberalisme/solidariteit](http://www.aclvb.be/over-aclvb/ons-liberalisme/solidariteit)

maal) akkoord). Niettegenstaande het ABVV-FGTB historisch gezien het principe van een verenigde Belgische vakbeweging steeds heeft gehuldigd, ondanks de ideologische herbronning en herpositionering van de socialistische en katholieke vakbond in het midden van de jaren 1990 (Van Gyes, G. et al. 2000:130) en niettegenstaande de hang naar pluralisme blijkt uit het ACLVB-ledenonderzoek dat het ACLVB het meest gehecht zou zijn aan het bestaan van een gemeenschappelijk vakbondsfront (21,1%) en in mindere mate het ACV (4,3%) en ABVV (9,4%). We vermelden nog dat 59,5% van de ondervraagde ACLVB-ers (en onder hen tweemaal zoveel gewone leden dan niet-verkozen kandidaten of mandatarissen) aangeven 'het niet te weten' en dat 5,7% van de respondenten 'geen enkele' (van de drie vakbonden) antwoordde. Bij niet-verkozen kandidaten en de mandatarissen (resp. 40,6 en 35,3%) leeft deze perceptie sterker dan bij de gewone leden (afgerond één op vijf). De ideologische ruimdenkendheid van de leden van de liberale vakbond manifesteert zich ook op andere manieren, o.m. in hun ideologische verankering en politieke vervlechting. Op de vraag of de liberale overtuiging heeft meegespeeld bij de vakbondskeuze zegt 58,8% van de ACLVB-leden dat dit effectief in (heel) belangrijke mate het geval is geweest. Ruim 20% stelt dat de liberale overtuiging er niet toe doet of dat dit (helemaal) niet beslissend was. Op basis van de individuele voorkeuren moet het belang van de ideologische overtuiging echter genuanceerd worden: amper 8,3% van de geldige respons (n=1588) bevestigt dat de liberale overtuiging de belangrijkste motivator was om zich bij de vakbond aan te sluiten. De belangrijkste motieven zijn: meer zekerheden (37,9%), het versterken van het collectief belang (22,7%) en de kwaliteit van de dienstverlening (13,2%). Conform de eerdere conclusies over het aan meer instrumentele en sociale motieven ondergeschikt belang van ideologische factoren om de syndicalisering en de vakbondskeuze te verklaren, is de liberale overtuiging op zich slechts voor een relatief kleine groep ACLVB-leden de (belangrijkste) reden om zich lid te maken van de liberale vakbond.

## 2.1 De deelname aan de politieke democratie

Behalve het ideologisch en syndicaal pluralisme (cf. supra), wordt representativiteit ook beïnvloed door de deelname van de vakbonden aan de politieke democratie en de economische democratie. Wat de partijpolitieke verbondenheid aangaat, zal geen enkele vakbond beweren dat ze vermenging van syndicalisme en politiek beoogt. Maar "[v]akbonden nemen publiek standpunten in en onderhouden contacten met verschillende politieke partijen. Ze doen dus aan politiek, zij het niet op een partijpolitieke wijze; [...]" (Devos, C. et al., 2009:19) Contacten tussen vakbond en politieke partij(en) zijn trouwens niet zelden structureel of geïnstitutionaliseerd.<sup>43</sup>

De politieke dimensie van het sociaal liberalisme houdt onder andere in dat de ACLVB zich niet inlaat met partijpolitiek en dat partijpolitieke bemoeienis met de syndicale werking niet wordt geduld<sup>44</sup>. En blijkbaar terecht, zo wijst recent onderzoek immers uit, want de koppeling aan één specifieke politieke partij wordt vooral in Europa door een meerderheid van vakbondsleden 'bekritiseerd' en zo niet alleszins met argwaan bekeken. Voor velen blijkt het zelfs een reden om zich niet te syndikereren. (Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R., 2010:316)

Alle drie de vakbonden, ACLVB niet uitgezonderd, beogen echter wel op het beleid te wegen. Al zou 63,4% het 'niet weten', de ondervraagde leden van de liberale vakbond zijn van mening dat het ACV (11,4%) en het ABVV (14,6%) zich het meest bezighouden met politiek; de ACLVB scoort relatief het zwakst (5,3%). Bij één op vijf ondervraagden leeft bovendien de perceptie dat het ABVV het sterkst verbonden is met een politieke partij (19,7% van de geldige respons) en in mindere mate het ACLVB (16,5%). Het ACV lijkt het minst verbonden met een politieke partij (11%). Ondanks het feit dat het ABVV op beide kwalificaties hoger scoort (enerzijds op het

43 We verwijzen in dit verband naar de Socialistische Gemeenschappelijke Actie; het overlegplatform tussen de top van de PS, Sp.a, ABVV\_FGTB en de Socialistische mutualiteiten. (cf. Knack, 15 februari 2012:19)

44 Cf. Art. 5 van de statuten: <http://www.aclvb.be/over-aclvb/ons-liberalisme/de-politiek-dimensie>

zich inlaten met politiek en anderzijds op de partijpolitieke affiliatie) is een kleine meerderheid overtuigd dat het ACV toch meer 'invloed op de politiek' uitoefent (16%) dan ABVV (14,5%) en ACLVB (12,4%). Ook hier stelt meer dan 53% van de respondenten, vooral de gewone leden, het in feite 'niet te weten'. Verder vindt de meerderheid van de respondenten (helemaal) niet dat vakbonden hun leden stemadvies (bij verkiezingen) moeten geven (2,45; met bijna 50% is (helemaal) niet akkoord en 40% neutraal).

Maar zoals reeds gezegd kan de rol van de vakbonden in de Belgische parlementaire democratie allerminst ontkend worden. Dat vakbonden onvermijdelijk belangrijke politieke actoren zijn, betekent dat hun maatschappelijke en economische rol en positie complex en niet zelden tegenstrijdig is. In dergelijke gevallen zal voorrang gegeven moeten worden aan een bepaalde rol, al naargelang de ideologische uitgangspunten, de context of het probleem dat aan de orde is. (Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R., 2010:317) Ondanks de appreciatie van de vakbond als actor in een breder maatschappelijk en politiek spel, stelt een grote meerderheid van de ACLVB-leden wel dat de vakbonden veeleer een economische rol opnemen. Wat dit volgens de leden betekent, doen we hier uit de doeken.

## 2.2 De deelname aan de economische democratie

Volgens de ondervraagden is de bedrijfsinterne aanwezigheid belangrijk. Vakbonden zijn vooral een tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding (3,92; SD=0,828 met net geen 75% die hier (helemaal) mee akkoord gaat). De meerderheid vindt trouwens ook de aanwezigheid van de vakbond in de kleine bedrijven belangrijk. Ruim 70% van de antwoorders gaat (helemaal) niet akkoord met de stelling dat vakbonden *niets* te zoeken hebben in kleine bedrijven (2,16; SD=0,893 met slechts 6% (helemaal) akkoord). Op dit punt verschillen mandatarissen (89%) en verkozen kandidaten (86,7%) het meest van gewone leden (68,3%) (Cramer's  $V = .079$ ;  $p < .000$ ). Een vergelijkbaar grote groep respondenten vindt dat de vakbonden meer te zeggen moeten

krijgen in alle bedrijven (3,43; SD=0,918)<sup>45</sup> en dat het niet normaal is dat de werkgever in een bedrijf over alles beslist (2,44; SD=0,949). Ook op dit punt gaan mandatarissen (73,6%) ook vaker dan niet-verkozen kandidaten (62,1%) en significant vaker dan de gewone leden (55,4%) (helemaal) niet akkoord (Cramer's  $V = .068$ ;  $p < .000$ ). Inspraak van de werknemers wordt nog belangrijker als het gaat over een zeg krijgen in alle grote beslissingen van hun bedrijf (3,63, met ruim 60% is hiermee (helemaal) akkoord tegenover net geen 10% die (helemaal) niet akkoord gaat).<sup>46</sup> Ook op dit punt nemen de mandatarissen (71,4%) en de niet-verkozen kandidaten (71,9%) een meer uitgesproken standpunt in dan de gewone leden (59%) (Cramer's  $V = .051$ ;  $p < .004$ ). Voorgaande resultaten sluiten aan op de overtuiging van het grootste deel van de respondenten dat het bedrijf *niet* het bezit is van de aandeelhouders *alleen* (3,66; SD=0,846 met ruim 60% (helemaal) akkoord versus 8% (helemaal) niet akkoord), een punt dat andermaal significant meer mandatarissen dan niet-verkozen kandidaten en gewone leden onderschrijven (resp. 72,6%, 67,2% en 58,7%; Cramer's  $V = .047$ ;  $p < .012$ ). Tenslotte stelt een meerderheid van de ondervraagde ACLVB-leden dat de vertegenwoordiging in de raad van bestuur moet worden uitgebreid (3,68; met ruim 60% (helemaal) akkoord en slechts 6% (helemaal) niet akkoord).<sup>47</sup> Ook hier verschilt de positie tussen mandatarissen, niet-verkozen kandidaten en gewone leden, maar is ze minder uitgesproken (resp. 67,1%, 69,8% en 61,1%; Cramer's  $V = .053$ ;  $p < .002$ ).

Op dit punt aanbeland kunnen we stellen dat een meerderheid van de ACLVB-leden – en bij uitstek de mandatarissen – van mening is dat de vakbondsdeelname aan de economische democratie zeker behouden en op sommige vlakken zelfs nog versterkt moet worden. Meer concreet gaat het om het streven naar 'meer inspraak' in de besluitvorming op bedrijfsniveau in die ondernemingen waar er reeds een vertegenwoordiging bestaat en om het opwaarderen en aanzwengelen van een vertegenwoordiging in kleine bedrijven. Maar wat heeft het individuele lid, dus de werknemer, daar rechtstreeks aan? Welke motieven hebben werknemers om een grote aanwezigheid van de vakbonden te eisen? En hoe ziet de basisbetrokkenheid er uit? Hoe groot is de

45 Ter vergelijking: uit een kleinschalige ( $n=501$ ) HIVA-rondvraag van 1997 bleek dat slechts één derde vond dat de vakbonden meer te zeggen moesten hebben in de bedrijven (een meerderheid van 37,2% was van het tegendeel overtuigd). (Hooghe & De Witte, 1998 in: Van Gyes, G. et al. 2000:124)

46 Uit de HIVA opinion poll van 1997 bleek dat een vergelijkbaar grote groep van 67,5% vond dat de werknemers meer inspraak het bedrijf moesten kunnen krijgen (resp. 12,2% niet akkoord). (Hooghe & De Witte, 1998 in: Van Gyes, G. et al. 2000:124)

47 Dit resultaat wijkt sterk af van het officiële standpunt van de vakbonden zelf die zich steeds gekant hebben tegen de rechtstreekse deelname van werknemers aan het bestuur van het bedrijf. (in casu van het ABVV en het ACV, cf. Van Gyes, G. et al. 2000:133)

afstand op de werkvloer tussen de vakbond en haar leden? Hoe betrokken zijn de leden met de uitvoering van de opdracht van een 'delegee'?

Engagement om zich aan te sluiten, om als werknemer deel te nemen aan het besluitvormingsproces en andere vormen van vakbondsdeelname kunnen volgens Bert KLANDERMANS (1986) verklaard worden door een drietal zaken: door een kosten-batenanalyse van een werknemer, door ontevredenheid van een individuele werknemer of een groep werknemers, of door interactie met andere groepen werknemers. (1986:190) Vakbondsdeelname zelf kan afgeleid worden van de mate waarin werknemers lid zijn, vakbondsvergaderingen bijwonen, deelnamen aan sociale verkiezingen, aan vakbondsacties deelnemen enzovoort. Wat het engagement van de leden betreft, slechts een kleine groep is lid van de syndicale delegatie (4,8%), van het CPBW (4%) of van de ondernemingsraad (3,5%), of lid van een niet verkozen groep van vakbondsmilitanten (4,7%). Die aantallen stegen de voorbije jaren en de sociale verkiezingen leren ons dat het aantal kandidaten die de liberale vakbond in de strijd wierp editie na editie toenam.

Kijken we naar de actieve deelname aan vakbondsvergaderingen en –bijeenkomsten dan leren de cijfers ons dat de overgrote meerderheid van de leden hieraan nooit heeft deelgenomen tegenover amper 6,6% vaak en 10,1% zelden. Het absentisme ligt bij de gewone leden bovendien significant hoger (85,9%) dan bij niet-verkozen kandidaten en mandatarissen (resp. 42% en 11,2%) deelnemen (Cramer's  $V = .303$ ;  $p < .000$ ). Ondanks de lage toegangsdrempel blijkt dat de belangrijkste redenen om niet aan vakbondsvergaderingen deel te nemen zijn dat men liever andere dingen doet (31,3%) of dat men niet op de hoogte was (27,9% van de geldige respons). Een combinatie van desinteresse en onduidelijke informatie dus. Bovendien, amper 12% van wie ooit aan een vakbondsvergadering heeft deelgenomen, nam daar ook het woord. Ook hier is het verschil tussen de gewone leden (91,1% nam nog nooit het woord) en de mandatarissen (20,7%) en niet-verkozen kandidaten (52,7%) statistisch belangrijk (Cramer's  $V = .287$ ;  $p < .000$ ). De deelname aan personeelsvergaderingen en de persoonlijke contactname met delegees scoort dubbel zo hoog, maar het blijft ook hier om een belangrijke minderheid van de leden te gaan. Niettemin lijkt het belang dat aan de vakbondsvergaderingen wordt ge-

hecht in het algemeen lager dan het belang dat aan de personeelsvergadering wordt gehecht.

Dries VERLET (2012) bestudeerde de individuele contacten tussen de leden en de vakbond of haar vertegenwoordigers meer in detail. Hieruit blijkt dat 45% van de respondenten nooit contact had met de centrale diensten of met het plaatselijk secretariaat, dat 55% nooit contact had met een delegee, en dat meer dan 60% nooit contact had met de bestendig secretaris. (2012:121) Niettemin denkt één op vijf van de respondenten dat van de drie grote vakbonden de ACLVB wel degelijk 'het meest' voeling heeft met de basis (21,7%) (tegenover slechts 2,9% voor ACV en 5,5% voor ABVV en 67,7% die het 'niet weet').

We kunnen er echter niet om heen: de afstand tussen de vakbond en de gewone leden en zelfs de niet-verkozen kandidaten is opvallend (groot) en bovenstaande bevindingen stemmen tot nadenken over het belang van het najagen van een hoge representativiteit en de waarde van een breed maatschappelijk en economisch draagvlak, in casu zoveel mogelijk leden, als de vakbond er duidelijk niet in slaagt om de brede laag van haar leden in bedrijfscontext te bereiken en te betrekken (cf. de vastgestelde relatief brede desinteresse voor de vakbondsvergaderingen). Op dit punt hebben vertegenwoordigers, de militanten en zeker de mandatarissen dus nog een ruime marge om hun liaisonfunctie nog verder in te vullen. Is het de vakbonden vooral om de macht van het getal te doen, en bij uitbreiding om de inzetbaarheid van die leden bij eventuele manifestaties, acties en stakingen en minder om het uitbouwen van nauwe relaties met de werknemers die ze vertegenwoordigen? Omdat ook activisme aan de achterban 'verkoch' moet kunnen worden, gaan we in het volgende deel dieper in op het imperatief van wat als een boutade 'onderhandelen als het kan, actievoeren als het moet' wordt genoemd.

### 3. HET IMPERATIEF VAN DE EISENPAKKETLOGICA

Zoals hiervoor reeds werd aangegeven zijn vakbonden (althans in België) organisaties die bepaalde specifieke rechten kunnen claimen, o.m. de deelname aan het geïnstitutionaliseerde sociaal overleg dat wordt gevoerd door 'de groep van tien'. Dit soort onderhandelin-

gen verloopt meestal moeizaam, want vaak is er een moeilijk overbrugbare kloof tussen de eisenbundels van de vakbonden en deze van de werkgevers en de bereidwilligheid om elkaar halfweg te ontmoeten is in de regel vrij klein. De duidelijkheid van het ingenomen standpunt van elke partij bepaalt in niet onbelangrijke mate de inzet en de houding, ook die van de vakbonden. De belangrijkheid van een (duidelijke) formulering van de strategische agenda blijkt o.m. uit de resultaten van een onderzoek van 2008 van de 15 grootste Britse vakbonden (goed voor 94% van alle gesyndiceerden): de meerderheid van de 12 vakbonden waarvan het ledenaantal de voorbije tien jaar toenam, had effectief ook een strategisch plan of een 'statement' met duidelijk prioriteiten. (Nowak, P., 2009:138)

### 3.1 Welke prioriteiten?

De verzamelde data stellen ons in staat om een beeld op te hangen van de belangrijkste standpunten ten aanzien van een aantal sociaal-economische en politieke thema's en uitdagingen. Op de vraag welke thema's vooral de aandacht van de vakbonden verdienen, scoren in volgorde van grootte het best: voor meer werkzekerheid zorgen (4,24/5), de belastingsdruk verminderen (4,20), de werkomstandigheden verbeteren (4,15), het wettelijk pensioen van werknemers verhogen (4,13) en de combinatie werk-gezin verbeteren (4,09). De aandacht voor deze prioriteiten wordt tevens weerspiegeld in een aantal opinies over de sociale zekerheid, tewerkstelling, inkomen en belastingen.

De ondervraagden gaan het vaakst (helemaal) akkoord met de stelling dat het sociale zekerheidssysteem een fundament van onze samenleving is (3,81/5; SD=0,818 met twee op drie die (helemaal) akkoord gaat en slechts 3,8% die (helemaal) niet akkoord gaat). 76,9 percent van de respondenten vindt bovendien dat de overheid de sociale zekerheid moet *versterken* (3,91/5; SD=1,352 dus veel minder eensgezind, met amper 2% die vindt dat de sociale zekerheid niet versterkt moet worden). Van een sociaal liberalisme gesproken.

Over de toegankelijkheid en de effecten van het systeem zijn de ACLVB-leden echter minder uitgesproken. Eerder positief scoort de stelling dat de sociale zeker-

heid toegankelijker gemaakt moet worden (3,45; SD=0,877 met 45,5% die (helemaal) akkoord gaat, d.i. vier keer meer dan er niet akkoord gaan). Eerder neutraal scoort de stelling dat ons sociale zekerheidssysteem ervoor zorgt dat mensen onverantwoordelijk en lui worden (2,98; SD=1,111 met iets meer respondenten die hiermee (helemaal) niet akkoord (34,2%) dan (helemaal) akkoord gaan (30,8%)) en dat het systeem te veel geld kost voor wat het oplevert (3,42; SD=1,076 met 47,4% die (helemaal) akkoord is, twee en half keer zoveel als er (helemaal) niet akkoord gaan met deze stelling). Meest genuanceerd is men over de kwestie of het systeem de mensen vroeger beter beschermde (3,01; SD=0,854 en 57% van de respondenten stemden neutraal en evenveel waren akkoord en niet akkoord). Maar op de keper beschouwd vindt ruim 48% van de respondenten dat ons sociaal zekerheidssysteem de beste manier is om het welzijn van iedereen te garanderen (3,43; SD=0,935 met amper 13% die (helemaal) niet akkoord gaat).

In verband met de 'pensioenen' wordt één stelling door een meerderheid van de respondenten vooralsnog (helemaal) niet aanvaard, namelijk dat het normaal is dat we langer moeten werken, omdat we tenslotte ook langer leven (2,39/5; SD=1,13 met minder dan een op vijf van alle ACLVB-ondervraagden gaat wel akkoord). Uit recent onderzoek bij de ABVV-vakbondsleden blijkt echter dat ACLVB-leden relatief minder afkerig staan tegenover het optrekken van de pensioenleeftijd.<sup>48</sup> De overgrote meerderheid van de respondenten maakt zich bovendien grote zorgen over de betaalbaarheid van hun eigen pensioen (4,37; SD=0,804) en dat van hun kinderen (4,34; SD=0,813). Dat pensioen is voor grote groepen werknemers enkel en alleen het wettelijk pensioen (de eerste pijler), waarvan geweten is dat dit gemiddeld genomen geen vetpot is.<sup>49</sup> Jongeren (-30 j.) maken zich kennelijk minder druk om de betaalbaarheid van het pensioen. Bij de groep ouderen (60+) is dat net andersom. Het valt ook op dat veel meer jongeren dan 60-plussers het niet eens zijn met de uitspraak dat we met zijn allen langer gaan moeten werken, omdat we nu eenmaal ook langer leven. De hervormingsretoriek slaat blijkbaar beter aan bij de oudere werknemers dan bij de jongeren. Wat het brugpensioen betreft, stelt 76,3% van de respondenten – ook de jongeren! – wel dat dit stelsel moet behouden blijven (4,04; SD=0,910). Wat

48 Van der Weyden, P. (2010:8-9): ABVV-leden (87,5%; n=2403), secretarissen (80,7%; n=128) en militanten (85,3%; n=1041) zijn het vooral helemaal niet eens met een verhoging van de pensioenleeftijd. Slechts 4,2% van de leden, 2,8% van de secretarissen en 0,8% van de militanten kan zich in een verhoging vinden.

49 Zo wees ook de studie van Jos Berghman uit 2009 uit. (Knack, 15 februari 2012:23)

die jongeren betreft, wie al job vindt, ziet zich volgens Rudi WIELERS geconfronteerd met de mindere condities van de snelwijzigende arbeidsmarkt, met minder vaste en meer tijdelijke contracten. Aan de andere kant stelt zich het probleem van het moeilijker verwerven van sociale rechten, de twijfels over pensioenrechten etc. In die context en vanuit hun beleving mag het dan ook niet verbazen dat de vakbeweging vandaag de dag in de eerste plaats als de behartigers van de belangen van de ouderen, met name van diegenen die reeds rechten hebben verworven, wordt gezien, dit ten koste van de jongere generatie die waarschijnlijk nooit zulke rechten zal krijgen. (2012:135) Niet iedereen gelooft dus bij voorbaat in het én-én verhaal van de vakbonden.

Met betrekking tot de thematische cluster tewerkstelling, inkomen en belastingen gaan de respondenten eerder niet akkoord met de bestaande inkomensongelijkheid (2,16/5; SD=0,966 met 66,6% van de respondenten die vindt dat die ongelijkheid niet mag blijven bestaan tegenover 8,4% die vindt dat die mag blijven bestaan).<sup>50</sup> Een even grote groep van 70% gaat minstens akkoord met het feit dat de overheid haar verantwoordelijkheid in het wegwerken van de verschillen moet nemen en moet tussenkomen (3,63; SD=1,06 met slechts 14% vindt dat de overheid niet moet tussenkomen).<sup>51</sup> Mensen van een maximaal inkomen verzekeren, betekent dat ze aan het werk gaan. Niet verwonderlijk stelt 91,6% van de respondenten dat het zorgen voor meer werkzekerheid een vakbondseis moet zijn (4,24; SD=0,617). Net geen 80% van alle leden antwoordt dat meer arbeidsplaatsen voor jongeren voorzien moeten worden (4,07; SD=0,757) en 73,5% dat meer opleiding moet voorzien worden (3,94; SD=0,745). Ruim 85% meent dat de werkomstandigheden verbeterd moeten worden (4,15; SD=0,678) en 78,8% van de ACLVB-ondervraagden is van mening dat de gezin-werkcombinatie gemakkelijker gemaakt moet worden (4,09; SD=0,780). Tenslotte gaat 44,6% (helemaal) akkoord met de stelling dat de werktijd kan verkort worden met behoud van loon (3,35; SD=1,078). Wat de belastingsdruk betreft, stelt een absolute meerderheid van de respondenten dat de belastingen te hoog zijn (4,33/5; SD= 0,870 net geen 70% is minstens (helemaal)

akkoord en slechts 3,2% gaat (helemaal) niet akkoord). Wel wordt de noodzaak van belastingen erkend, met name om de collectieve dienstverlening (voorzieningen) te financieren (3,27; SD=1,03 met 46,3% (helemaal) akkoord, ruim twee maal zoveel als de groep die hiermee (helemaal) niet akkoord gaat).

Voorgaande resultaten tonen opvallend duidelijk “de sociale onderstroom” van het sociaal liberalisme aan.<sup>52</sup> Over de financierbaarheid en de impact en de doeltreffendheid van het sociale zekerheidssysteem bestaat zonder meer twijfel, maar niet over het feit dat het systeem *fundamenteel* is voor ons samenlevingsmodel. Net zoals vroeger leeft de perceptie dat het systeem essentieel is voor het welzijn van veel mensen, doch dat het duur en niet voor iedereen even toegankelijk is. Ook wat tewerkstelling, inkomensongelijkheid en belastingen betreft, heeft de meerderheid van de leden van de liberale vakbond opmerkelijk veel appreciatie voor de tussenkomst van de overheid, in het bijzonder als die een op solidariteit gebaseerde verdeling van de welvaart en kansen op het oog heeft... Inhoudelijk staat dit ver af van het liberalisme van de liberale partijen. Dat mag op zich niet verwonderen aangezien “*ACLVB-leden vaker voor liberale partijen [stemmen], maar zich meer in het centrum van de links-rechts as [plaatsen] dan deze partijen. We kunnen dan ook verwachten dat de houding van de ACLVB-leden tegenover een aantal sociaaleconomische issues meer zal aansluiten bij de ACLVB, dan bij Open VLD of MR.*” (Bouteca, N. & Eelbode, F., 2012:136)

### 3.2 Welke eisen staan voorop?

Dit gezegd zijnde, welke eisen willen de ACLVB-leden bovenaan op de vakbondsagenda? De top-vijf “belangrijkste eisen” omvat (in volgorde van grootte van het aandeel in de totaliteit van geldige antwoorden): meer werkzekerheid (26,5% van de totale respons), de lonen verhogen (14,7%), de werkomstandigheden verbeteren (8,3%), de belastingen verminderen (6,7%) en de sociale zekerheid versterken (6,2%). Het aspect versterking van de pensioenen (eerste pijler (4,6%), tweede (2,1%) en derde pijler (1,7%)) samengenomen, scoort met 8,4%

<sup>50</sup> Dat is een opmerkelijk verschil met de resultaten van een ISPO-survey van 1995 bij 2099 werknemers (toen ging amper 9,1% niet akkoord met het behouden van de inkomensongelijkheid en vond 73,5% die ongelijkheid in orde) en een HIVA-enquête van 1997 (slechts 17% niet akkoord en 59,2% wel akkoord met de inkomensongelijkheid) (resp. Beerten et al., 1997 en Hooghe & De Witte, 1998 in: Van Gyes, G. et al. 2000:124)

<sup>51</sup> Verwijzend naar het ISPO-onderzoek (1995) (55,4%) en het HIVA-onderzoek (1997) (58%) ligt het aantal respondenten dat vindt dat de overheid moet ingrijpen om de inkomensverschillen te reduceren anno 2010 dus veel hoger. (Van Gyes, G. et al. 2000:124)

<sup>52</sup> Op het ACLVB-congres van 15 februari 2008 werden als centrale waarden van het sociaal liberalisme de individuele vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en het verzet tegen sociale onrechtvaardigheid en verdraagzaamheid beklemtoond.



dus ook belangrijk.<sup>53</sup> De belangrijkste eisen voor meer jobs, hogere lonen en een welvaartsvast pensioen sluiten dus aan bij de reeds toegelichte meest relevante en meest prioritaire maatschappelijke thema's waarmee de vakbond zich zou moeten inlaten. Ze keren tevens terug als meest centrale onderdelen van het eerder toegelichte eisenpakket. Ook hier vertoont ons onderzoek een belangrijke parallel met ander vakbondsonderzoek<sup>54</sup>.

Op de vraag welke vakbond de top-5 prioritaire eisen best nastreeft of verdedigt (i.e. welke vakbond best in staat is om deze eisen ook te realiseren), scoort ACLVB met ongeveer een derde van de geldige respons telkens het hoogst (tussen 31,3% en 36,3%), ACV het laagst (2,3 naar 5,1%) en het ABVV telkens net iets hoger (4,5% tot 9,1%). Opvallend voor dit onderdeel van het onderzoek is wel dat een ruime meerderheid (van 54,5% tot 57,6%) stelt het in feite niet te weten.

Samengevat kunnen we concluderen dat het behoud van de sociale zekerheid (m.b. het pensioenstelsel), tewerkstelling en het behoud van loon terecht het *bread and butter* zijn van het sociaal overleg. Opvallend is ook de opmerkelijke eensgezindheid in de meningen van de mandatarissen, de niet-verkozen kandidaten en de gewone leden. Voor zover de ACLVB deze strijdpunten in hun strategie blijft opnemen, mag de vakbondsleiding zich zeker gesteund voelen door haar achterban.

### 3.3 De kracht en de impact van de vakbond

Op basis van de verzamelde data kunnen we eveneens een en ander zeggen over de relatie tussen de ACLVB en de andere vakbonden, de overheid en de werkgevers en over de duidelijkheid van de opstelling van de grote vakbonden. Onmiddellijk vallen (opnieuw) de grote absolute en relatieve aantallen "weet niet"-antwoorden voor de voorgelegde stellingen op.<sup>55</sup> Dat aandeel is bovendien opvallend hoger bij de gewone leden dan bij de

niet-verkozen kandidaten en de mandatarissen (die het blijkbaar beter weten).<sup>56</sup>

In vergelijking met ACV (2,9%) en ABVV (2,3%) stelt de ACLVB (31,1%) zich volgens de ondervraagden het meest constructief op (61% die het niet weet), heeft de ACLVB ook de beste relaties met de werkgevers (30,9% tegenover 7% ACV, 3,6% ABVV en 58,5% 'weet niet'), verdedigt de ACLVB het best de werkzekerheid (27,3%), en is de ACLVB het meest strijdvaardig in het verdedigen van de werknemersbelangen (24,9% t.o.v. 3% ACV en 14,2% ABVV; 'weet niet' scoort hier 55,6%). Bovendien stelt de ACLVB minst vaak onrealistische eisen.<sup>57</sup> Alles samen genomen en rekening houdend met de grote groepen 'weet niet'-respondenten is het niet onlogisch dat één op vijf respondenten van mening is dat de ACLVB best in staat is om het merendeel van haar eisen te verwezenlijken (20,6%) (tegenover 6,3% voor ACV en 6,6% voor ABVV, en meer dan 62% die het niet weet).

Bekijken we de samenhang tussen de inschatting van de realisatiekans van de meeste van de eisen van de liberale vakbond en de andere hiervoor beschreven facetten waarop de drie grote Belgische vakbonden met elkaar werden vergeleken, dan wordt deze in aflopende volgorde vooral bepaald door de mate waarin de vakbond de werkzekerheid verdedigt (Pearson correlatie  $R = .419^{**}$  (\*\*=significant op een  $p < .01$  niveau)), de strijdvaardigheid in het verdedigen van de werknemersbelangen (Pearson  $R = .380^{**}$ ), de constructieve opstelling (Pearson  $R = .345^{**}$ ), de strijdvaardigheid ten opzichte van de regering (Pearson  $R = .238^{**}$ ), en het onderhouden van goede relaties met de werkgevers (Pearson  $R = .233^{**}$ ) ( $1.343 = n = 1.377$ ). Voor al deze relaties zijn er bovendien significant meer respondenten die menen dat de ACLVB de betere vakbond is (Pearson Chi-square sign.-level  $< .000$ ). De bescherming van de belangen van de werknemers en de werkzekerheid staan dus voorop en de perceptie van de effectiviteit van de vakbond wordt hierdoor vooral bepaald.

53 Het element brugpensioenstelsel behouden (4,1% van de totale respons) niet meegerekend.

54 Debusscher, M. & Elchardus, M. (2004): top-3 prioriteiten van het ABVV volgens de ondervraagde leden zijn meer jobs (56,8%), hogere lonen (35,2%) en hogere pensioenen (33,7%).

55 Het aandeel "Weet niet"-antwoorden schommelt tussen 50,9% voor de uitspraak 'Deze vakbond is het sterkst verbonden met een politieke partij' en een zeer hoge 77,7% voor de uitspraak 'De afgevaardigden van de vakbond zijn niet bekwaam'.

56 Wat zeker voor de hier behandelde stellingen het vermoeden bevestigt dat de beantwoordbaarheid van de vragen met de bredere (voor)kennis of het inschattingspotentieel van de respondent te maken heeft.

57 ABVV zou tevens vaakst 'onrealistische eisen stellen' (13,5%) (t.o.v. slechts 4,2% ACLVB en afgerond 4% ACV; ook hier zegt afgerond 72% van de antwoorders het niet te weten)

Niettegenstaande de opgesomde kwaliteiten en sterktes van de ACLVB, die erop wijzen dat de ACLVB veruit (in de ogen van de eigen leden) de meest doeltreffende vakbond is, denkt amper 8% van de respondenten dat de ACLVB de sterkste vakbond van België is (tegenover 18,3% ACV en 17,8% ABVV; 'weet niet' scoort 52,6%).

#### 4. HET IMPERATIEF VAN DE ACTIEVE BEWEGINGSLOGICA

Vakbonden werpen zich niet zelden op als bewakers van een goed functionerende economische democratie. Naast de vertegenwoordiging en de verdediging van de belangen van de werknemers op diverse binnenlandse en buitenlandse fora treedt een vakbond 'in rechte' immers ook op in alle geschillen die uit de toepassing van de CAO-wet kunnen ontstaan en is elke vakbond in België belast met de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen, vakbondspremies en dergelijke. Vrij in te vullen taken die elke erkende vakbond op zich kan nemen, zijn het verlenen van eerstelijnsadvies of juridische bijstand, vorming organiseren voor de mandatarissen, of een specifieke werking uitbouwen voor jongeren, vrouwen, migranten, ouderen enzovoorts die specifieke noden hebben. De uitbreiding van het niet-wettelijk verplichte takenpakket door de vakbonden in de laatste tien jaar, beoogt vanzelfsprekend de participatie van zoveel mogelijk werknemers aan het maatschappelijke en economische gebeuren (Martens, A., 2001:v), maar moet vooral ook bekeken worden in functie van de versterking van het vakbondsdeel hierin en dus van haar *raison d'être*. Kortom, er is een parallel te trekken: hoe dienstverlenender het karakter van de Belgische economie werd, hoe dienstverlenender de werking van de vakbonden. (Van Gyes, G., 2000:106)

Om een brede en solidaire vakbeweging te kunnen zijn, streven de vakbonden er naar om een syndicale actie *dicht bij de mensen* te organiseren. Omwille van de veranderende economie ging dit gepaard met een verbreding van de dienstverlening, in het beste geval steunend op frequente raadpleging en informatie-uitwisseling met de leden en de nieuwe steeds groter wordende doelgroepen van jongeren, vrouwen, migranten, ouderen, laaggeschoolden en werkzoekenden. We staan in dit gedeelte stil bij een aantal aspecten die bij de globale beoordeling van de effectiviteit van die doelgroepen

penbenadering van de vakbond een rol spelen: namelijk de tevredenheid over de dienstverlening en de actiebereidheid van de vakbond om druk uit te oefenen op de sociale dialoog (= syndicaal activisme).

#### 4.1 De werking van de vakbond: globale evaluatie

De tevredenheidsgraad van de ondervraagde leden van de liberale vakbond over de werking van de vakbond ligt hoog, gemiddeld 7,68 op een 11-puntenschaal (van 0 (helemaal niet tevreden) over 5 (neutraal) tot 10 (helemaal wel tevreden); SD=1,580). (Verlet, D. 2012:110). Op de vraag hoe tevreden men is over een aantal specifieke aspecten van de dienstverlening van het ACLVB, bestaat de top-5 hoogst scorende elementen uit: de vriendelijkheid van het personeel (8,14; SD=1,64), de kwaliteit van de dienstverlening (7,79; SD=1,723), de duidelijkheid van informatie (7,64; SD=1,732)<sup>58</sup>, het aanbod van diensten en extra voordelen (7,35; SD=1,750), en de ligging van de kantoren (7,34; SD=2,084). Voor andere zaken, o.m. de website, valt vooral de non-respons op. Verder blijkt de algemene tevredenheidsgraad over de werking van de vakbond samen te hangen met de tevredenheid over de verstrekte dienstverlening (Pearson correlation  $R=.790^{***}$  (\*\*\*=sign.-level  $p<.001$ ) en over de verstrekte informatie (Pearson  $R=.740^{***}$ ). We kunnen diezelfde lijn doortrekken voor de tevredenheid over de vriendelijkheid van het ACLVB-personeel (Pearson  $R=.693^{***}$ ) en over het aanbod van diensten en extra voordelen (Pearson  $R=.663^{***}$ ). Omgekeerd is die samenhang het kleinst voor die aspecten waarover men het minst tevreden is (o.m. het niveau van de ledenbijdrage, het ledenblad *Vrijuit*, de openingsuren van de plaatselijke secretariaten, of de website). (Verlet, D., 2012:112) Rekening houdend met het hoge "weet niet"-aandeel (>55%) concluderen we dat ACLVB volgens haar eigen leden de beste dienstverlening verstrekt (34,2% van de respondenten).

Mandatarissen lijken de syndicale werking positiever te evalueren dan de gewone leden en niet-verkozen kandidaten. Daarentegen lijken opleidingsniveau, de sociale klasse waartoe men behoort en het inkomen negatief gecorreleerd met de algemene tevredenheid. (Verlet, D., 2012:115-116) Omgekeerd, hoe hoger de tevredenheidsgraad van de huidige werksituatie of hoe va-

58 Behalve dan voor de informatieverstrekking over de vakbondsbijskomsten (cf. *supra*).

ker men contact heeft met een delegee (minstens één keer per maand), hoe hoger ook de tevredenheid over de ACLVB-dienstverlening. (ibid.:116 en 121) Ouderen, die over het algemeen de hoogste tevredenheidsgraad vertonen (8,16/11)<sup>59</sup> en de actieven beoordelen de werking in het algemeen dan weer iets strenger dan bijvoorbeeld bruggepensioneerden en de groep bestaand uit 'Anderen'. Werkzoekenden zijn niet opvallend meer of minder tevreden dan de andere groepen.

## 4.2 Wat is echt van belang?

Hechten de leden aan wat men het meest waardeert ook het meest belang? Welke zijn volgens de leden de meest prioritaire taken en opdrachten? En welk effect heeft deze afweging op de perceptie van performantieverschillen tussen de drie vakbonden of de individuele vakbondsvoorkeur en op het vertrouwen dat de vakbond uitstraalt? Bekijken we aan welke aspecten van de werking en dienstverlening de ACLVB-leden meest *belang* hechten, dan kunnen we stellen dat een meerderheid van de ondervraagden<sup>60</sup> overwegend belang hecht aan de kwaliteit van de dienstverlening (34,7% van de respons) en het verschaffen van duidelijke informatie (17,1%).<sup>61</sup> De vriendelijkheid van het personeel komt op de derde plaats (7,2%). (Verlet, D., 2012:112,127) Bekend lijkt dus in het algemeen ook bemind, al zijn er nuances aan te brengen. Ouderen hechten significant meer belang aan een kwaliteitsvolle dienstverlening dan jongeren (-30j.). (Lannoo, S. et al., 2010:118,177) Dat geldt ook voor de vriendelijkheid van het personeel (ibid.:177)<sup>62</sup> en de duidelijkheid van de verstrekte informatie (ibid.:182). Voorts blijkt dat ruim 76% van de respondenten 'niet weet' welke vakbond zijn leden niet goed zou informeren en 9,3% is van mening dat ze dat alle drie even goed doen. Op de vraag welke van de drie vakbonden geen bekwaam personeel heeft, stelt 77,7% het niet te weten en afgerond 8% is van mening dat geen enkele vakbond onbekwaam personeel heeft. Dit gezegd zijnde, wordt de beste afvaardiging en dienstverlening opvallend overtuigend aan het ACLVB toege-

schreven (34,2% van alle respondenten en toch weer 61% die het niet weet).

Bekijken we nu de evaluatie van enkele specifieke diensten, dan valt op dat acht van de vijftien voorgelegde diensten slechts door een kleine minderheid van de leden (<30%) gekend zijn en dat nog eens zes diensten door slechts 30% à 50% van de leden gekend zijn. Er is slechts één dienst door meer dan de helft van de onderzochten gekend is, namelijk de werkloosheidsuitkering. Op de vraag hoe de individuele diensten van het ACLVB worden geëvalueerd, wordt de lijst van meest gewaardeerde specifieke diensten aangevoerd door de werkloosheidsuitkering (4,34 op een 5-puntenschaal van 1 (heel slecht) over 3 (neutraal) tot 5 (heel goed); SD=0,714 en tevens het meest gekend bij 58,1% van alle respondenten). De top-5 wordt vervolledigd met de uitbetaling van de syndicale premie (4,02; SD=0,748 op één na best gekend door 48,5% van de leden), de uitbetaling van andere ACLVB-premies (3,99; SD=0,792, gekend door 37,2% van de leden), de werklozenbegeleiding en -adviesing (3,98; SD=0,843, gekend door 43,4%) en de juridische bijstand (3,91; SD=0,855, gekend door 41,6%). Ook hier zijn er nuances voor specifieke groepen: bruggepensioneerden zijn significant positiever over vakantiehuisen dan de andere leden, de uitbetaling van uitkeringen wordt beter geëvalueerd door de werkzoekenden; 60-plussers evalueren de juridische bijstand beter dan jongeren (-30j.), niet-werkenden waarderen de werklozenbegeleiding meer dan actieve leden, (gewezen) werklozen, en zeker zij die enkel tijdelijk werkloos waren, zijn gemiddeld meer tevreden over de dienstverlening in het algemeen en de vriendelijkheid van het personeel in het bijzonder.<sup>63</sup> Geen verrassingen dus.

Behalve voor de werklozenbegeleiding zijn de verdelingen voor de gewone leden, niet-verkozen kandidaten en mandatarissen trouwens overigens opvallend gelijk. De resultaten tonen eveneens aan dat de lange tijd onderontwikkelde ACLVB-doelgroepenwerking<sup>64</sup> voor vrouwen, senioren, milieu, diversiteit etc., de ondersteunende werking en vakantiehuisen én de ACLVB-

59 Vergelijkbare score als de groep van bruggepensioneerden, arbeidsongeschikten, werklozen en Anderen.

60 Ook hier is er een opvallend grote groep van ACLVB-leden die het 'niet weet' (24,3%).

61 Deze resultaten komen overeen met conclusies van ander vakbondsonderzoek, bijv. bij het ABVV, cf. Debusscher, M. & Elchardus, M. (2004): de dienstverlening (53%) en de goede informatie (38,7%) nemen ook de twee eerste plaatsen in (n=2997 geabonneerde De Nieuwe Werker-lezers).

62 Vriendelijkheid van het personeel blijkt relatief belangrijker voor 60-plussers, niet-werkenden en antwoorders uit de categorie 'Anderen'. Deze categorie omvat al wie niet-arbeidsongeschikt, niet-werkloos, niet- (brug)gepensionerd, bijvoorbeeld studenten en leefloners.

63 Daarentegen zijn werklozen minder tevreden over uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen en de begeleiding en adviesing van werklozen, terwijl zij toch de eerste en enige gegadigden van beide diensten zijn.

64 Internationale studies wijzen uit dat de doelgroepengerichte organisatie van de vakbond in het voordeel van de vakbond lijkt te spelen. Maar dezelfde studies lijken ook aan te geven dat er een limiet op de diversificatiestrategie zit. Volgens een Zweedse studie uit 2006 blijkt dat meer heterogene of gefragmenteerde vakbonden vaker leden verloren en dat de meer geconcentreerde en gespecialiseerde vakbonden leden wisten te behouden. (Kjellberg, A. in Vandaele, K., 2008:725) Dit sluit aan bij de studie van de effecten van concentratiebewegingen binnen de Belgische vakbonden: "Niet alleen [was er] een toename van de gemiddelde grootte per centrale, maar tegelijk tenderen grotere centrales naar een proportioneel sterker groeiritme dan kleine centrales." (Vandaele, K., 2003:158) Omgekeerd resulteert het niet inspelen op specifieke behoeften en trends in combinatie met het "niet erin slagen om nieuwe categorieën van werknemers aan te spreken" wis en zeker in "een verlies aan representativiteit en finaal aan politieke legitimiteit en invloed." (ibid.:160)

shop relatief gezien nog steeds minst gewaardeerd worden. Een voor de hand liggende reden is dat deze onderdelen nog niet zo lang bestaan, slechts recent aandacht hebben gekregen en daardoor minder gekend zijn (niettegenstaande het feit dat het thema 'women in trade unions' al midden de jaren 1980 op de tafel van menig vakbondsonderzoeker opdook (Klandermans, B. 1986:200), dateert het *Gender charter* van de liberale vakbond bijvoorbeeld van 2004; milieu kreeg voor het eerst uitgebreid aandacht in 2003). Vorming (3,82; SD=0,718), dat sinds 2001 via Comé.be georganiseerd, en loopbaanbegeleiding (3,80; SD=0,803) hangen tussen kop en staart in.

Samengevat, op basis van de evaluatie van de syndicale werking en de perceptie van belang en tevredenheid van de dienstverlening is de kern van de werking van de vakbond terug te brengen tot twee taken: aan de ene kant de uitbetalingen (van premies en uitkeringen) en aan de andere kant de consultatie, begeleiding en advisering.<sup>65</sup> Voor de uiteindelijke evaluatie van de werking van de vakbond is dat een bijzonder belangrijke vaststelling. Immers – zo blijkt ook uit de studie door Dries VERLET (2012) van de mate waarin de werking van de ACLVB wordt afgemeten op basis van specifieke diensten –, die globale evaluatie van de kerntaken gebeurt in niet onbelangrijke mate aan de hand van de evaluatie van de wettelijk opgelegde taken (uitbetalingen van de uitkeringen en de syndicale premies) (Pearson  $R=0,336^{**}$  resp.  $0,330^{**}$  met sign.-niveau  $p < .01$ ) en nog het meest op basis van de begeleiding van werklozen (Pearson  $R=0,510^{***}$ , met sign.-niveau  $p < .001$ ) en de juridische bijstand (Pearson  $R=0,477^{***}$ ). Bovendien, zo stelden we reeds vroeger “[H]oe hoger de tevredenheid over specifieke vormen van dienstverlening, hoe hoger ook de algemene tevredenheid [over de werking van de vakbond].” (Verlet, D., 2012:115) De vraag of de evaluatie van de werking en de dienstverlening een effect heeft op het algemeen vertrouwen dat men in de vakbond heeft, wordt, zowel voor de vakbeweging in het algemeen (Pearson  $R=0,392^{**}$ ) als voor de ACLVB in het bijzonder positief beantwoord (Pearson  $R=0,532^{***}$ ) (Verlet, D., 2012:119).<sup>66</sup>

### 4.3 Het syndicaal activisme: onderhandelen als het kan, staken als het moet

Onder de noemer van de (brede) actieve bewegingslogica valt naast de dienstverlening ook het syndicaal activisme. Een aantal zaken vallen meteen op: een zeer groot solidariteitsgevoel, het ruime respect voor de meeste vormen van activisme, maar tegelijk het relatief beperkte deelname aan acties. De sterkte van de organisatie van de vakbond bepaalt volgens Bert KLANDERMANS mee het succes van de acties. Maar los daarvan gaat van de dreiging met acties, precies omdat ze de industriële productie kan stilleggen, in ieder geval een ongelofelijk effect uit. (Schwartz 1976 in: Klandermans 1986:197)

Maatschappelijk omstreden stellingnames als werknemers mogen hun onderneming bezetten om de sluiting ervan tegen te gaan (3,38 op een 5-puntenschaal van 1 (helemaal niet akkoord) over 3 (neutraal) tot 5 (helemaal wel akkoord); SD=1,032) of –van vergelijkbaar kaliber- bedrijven die winst maken, mogen geen werknemers ontslaan (3,88; SD=1,04 met ruim 70% (helemaal) akkoord) scoren dusdanig hoog dat men niet anders kan besluiten dat in voorkomend geval een belangrijk ‘gevoel’ van onrechtvaardigheid ontstaat, ook al is de afdwingbaarheid minstens op wettelijke basis discussabel. Dat de herstructurering van (financiële) wereldhandel en -economie en van de internationalisatie van de bedrijven het rechtstreeks failliet inluiden van de solidariteit tussen werknemers (arbeiders en bedienden) (Ulrich Jürgens in Vandaele, K., 2008:723), dient dus genuanceerd. Uit de respons blijkt dus een relatief hoge mate van solidariteit van de vakbondsleden met alle werknemers: slechts 12% zou (helemaal) geen solidaire houding aannemen als er een conflict is op het werk in geval de ondernomen actie sanctioneerbaar is (3,50; SD=0,880; met de grootste groep – ruim 52% – die (zeker) wel een solidaire houding zou aannemen). Ook al wordt daar door het gros van de leden niet onmiddellijk op ingespeeld<sup>67</sup>, de overgrote meerderheid van de respondenten geeft dus zeker blijk van een grote inter-

65 Cf. Debusscher, M. & Elchardus, M. (2004): ABVV-leden doen meest beroep op de diensten die te maken hadden met de werkloosheid(sondersteuning) (63,6%) en (juridisch) advies (24,6%).

66 Het gemiddelde vertrouwen van de ACLVB-leden in de vakbeweging in het algemeen (3,33/5; SD=0,759) ligt opmerkelijk hoger dan dat van Vlaamse werknemers in de privésector (1995-2005). Cf. Van Gyes, G. in: Devos, C. et al. (2009:47): ISPO 1995: gemiddeld 2,77/5; ISPO 1999: 2,73/5 en APS 2005: 3,11/5. In verhouding hebben gewone leden relatief minder vertrouwen in zowel de vakbond in het algemeen (Cramer's  $V = .042$  en significantieniveau  $p < .046$ ) als de ACLVB (3,71/5; SD=0,789 en Cramer's  $V = .009$  en significantieniveau  $p < .006$ ) dan niet-verkozen kandidaten en die op hun beurt minder dan de mandatarissen. De verschillen tussen de drie subgroepen zijn bovendien het meest significant voor wat het vertrouwen in de ACLVB betreft (wat de hogere SD deels verklaart).

67 Respondenten tonen zich immers het meest neutraal (ongeveer 40% van alle antwoorders) ten aanzien van volgende stelling: 'moeilijkheden los ik liever alleen op, zonder inmenging van anderen [dus ook niet van de vakbond]' (2,81; SD=0,997).

persoonlijke werknemerssolidariteit en van een actiebereidheid.

Mandatarissen vertonen een opvallend hogere mate van inter-persoonlijke solidariteit (79,2% (helemaal) akkoord), hoger dan niet-verkozen kandidaten (63,9%) die op hun beurt hoger scoren dan de gewone leden (50,2%); Cramer's  $V = .056$ ;  $p < .001$ ). De inter-persoonlijke werknemerssolidariteit blijkt ook uit de stelling dat vakbonden een hardere politiek mogen voeren, willen ze de belangen van de werknemers werkelijk verdedigen (3,32;  $SD=0,911$ ; waarvan ruim 40% (helemaal) akkoord en net geen 16% niet akkoord)<sup>68</sup>, een stelling die zeer nauw aansluit bij de stelling dat vakbonden hardere acties moeten voeren om in bedrijven echt iets te zeggen te krijgen (3,09;  $SD=1,025$ ; waarvan afgerond 35% (helemaal) akkoord en 28% (helemaal) niet akkoord).

Syndicale acties kunnen volgens Manu Mus en Steven LANNOO (2012) in soortgroepen onderverdeeld worden: de zachte conventionele acties (bijv. betoging, ludieke actie, petitie, aangekondigde staking en stiptheidsactie) en de harde onconventionele acties (bv. gijzeling, vernieling, wilde staking), en een derde soort *hors catégorie*, namelijk de bedrijfsbezetting. (2012:199) In een poging het syndicaal activisme te concretiseren werd o.m. gekeken naar welke acties aanvaardbaar zijn om uiting te geven aan ongenoegen als er een conflict is met de werkgever én aan welke vormen van protest de respondent zelf reeds heeft deelgenomen. Het meest aanvaardbaar zijn (volgens afnemend belang): een petitie houden (3,91 op een 5-puntenschaal van 1 (helemaal niet aanvaardbaar) over 3 (neutraal) tot 5 (helemaal wel aanvaardbaar);  $SD=0,845$ ), een ludieke actie houden (3,63;  $SD=0,909$ ) en een staking houden met stakingsaanzegging (3,51;  $SD=0,972$ ). Het minst aanvaardbaar zijn: vernielingen aanrichten in het bedrijf (1,50;  $SD=0,813$ ) en een gijzeling (van de werkgever of het management) (1,64;  $SD=0,938$ ). Stiptheidsacties, betogen, het bezetten van het bedrijf en staken zonder stakingsaanzegging zitten daar tussen. Veel meer mandatarissen en niet-verkozen kandidaten dan gewone leden geven te kennen dat bedrijfsbezetting in

functie van het overleven van het bedrijf wel aanvaardbaar is (resp. 61,1%, 63,7% en 45,2%; Cramer's  $V = .062$ ;  $p < .000$ ). Bedrijfsbezetting komt echter heel zelden voor.

Ongeveer één op vier respondenten (vooral mandatarissen en niet-verkozen kandidaten) heeft al eens deelgenomen aan een betoging of aan een staking (die was aangekondigd). Niet-verkozen kandidaten en mandatarissen hebben significant meer dan gewone leden deelgenomen aan conventionele actiemiddelen zoals een betoging (resp. 62,6% en 62,2% versus 23,3% voor gewone leden), aan een staking met stakingsaanzegging (resp. 57,6% en 50% vs. 21,9% voor gewone leden), aan een petitie (resp. 49,1% en 53,3% vs. 24,5% voor gewone leden), aan ludieke acties (resp. 39,9% en 43,8% vs. 14% voor gewone leden), en in mindere mate aan een stiptheidsactie.<sup>69</sup> Voegen we alle bestudeerde stakingsvormen samen dan heeft slechts 23,1% van de gewone leden ooit gestaakt, tegenover 58,7% van de niet-verkozen kandidaten en 52,2% van de mandatarissen.<sup>70</sup> Dit sluit aan bij het voor België historisch laag aantal effectieve stakingsdagen van de jaren 2009-2010 die o.m. MUS & LANNOO (2012:195) aanhaalden in hun onderzoek van het syndicale actierepertoire en dat de voorbije jaren ook steeds vaker de pers haalt.<sup>71</sup> In 2011 veerde het aantal stakingsdagen echter terug op.<sup>72</sup> Europees gezien staat België, waar de syndicalisatiegraad beduidend hoger is dan bijvoorbeeld Nederland, Frankrijk of Duitsland (20%), wel nog in de kopgroep van landen waar meest wordt gestaakt. Voor de onconventionele actiemiddelen, behalve de onaangekondigde staking, bestaat dat verschil op subgroepniveau niet. (Mus & Lannoo 2012: 202; 204)

Ten aanzien van het gebruik van het stakingswapen is de overgrote meerderheid van de ACLVB-leden weliswaar duidelijk: eerder dan te staken, moet men [de vakbond] aan de mensen duidelijk maken wat de problemen van de werknemers zijn (3,83;  $SD=0,793$ ). De overgrote meerderheid van de respondenten heeft veeleer behoefte aan concrete duiding, overleg en een proactieve opstelling van de vakbonden om problemen op tijd aan te kaarten bij de bedrijven, dan aan syndicale

68 Het aandeel ja-stemmers voor die stelling, ligt dubbel zo hoog in vergelijking met het aandeel respondenten dat ten tijde van het al aangehaalde ISPO-onderzoek van 1995 (39,9%) en het HIVA-onderzoek van 1997 (36,9%) positief antwoordden op de stelling dat vakbonden zich agressiever moesten opstellen indien ze de werknemersbelangen willen ondersteunen. Uit die studie van 1997 blijkt zelfs dat een meerderheid van 42,6% niet akkoord ging met een agressievere aanpak van de vakbonden. (Hooghe & De Witte, 1998 in: Van Gyes, G. et al. 2000:124)

69 Wat ook opvalt, is de relatief hogere aantallen ontbrekende antwoorden (missings) (9,2% en 12,8% van de totale respons). Deze relatief hoge percentages kunnen deels verklaard worden door de gevoeligheid van het onderwerp (namelijk actie of protest tegen de werkgever) en deels door het feit dat de antwoordcategorie 'Geen mening' voor deze vraag ontbrak.

70 Deze verschillen tussen de drie subgroepen van respondenten zijn significant op een  $p < .000$  niveau, voor de stakingsbereidheid (Heeft u ooit gestaakt?) is Cramer's  $V = .184$ .

71 In de jaren 1990 werd jaarlijks gemiddeld 50.000 dagen meer gestaakt. Het voorbije decennium werd gemiddeld nog 240.000 dagen gestaakt per jaar. (<http://www.express.be/articles/nl/CRISP.htm>)

72 In 2011 waren er in heel België 383.207 stakingsdagen of 2,46 keer zoveel als in 2010. ([www.deredactie.be](http://www.deredactie.be), 3 juli 2012) Vermoed mag worden dat het percentage vakbondsleden dat ooit heeft gestaakt anno 2012 merkbaar hoger ligt.

acties en zeker niet aan stakingen. Dat die perceptie leeft zou mede kunnen verklaren waarom een vergelijkbaar grote groep van één op vier respondenten (helemaal) niet akkoord gaat met de bewering dat stakingen de situatie van de werknemers hebben verbeterd (3,21; SD=0,942) of dat men overwegend niet akkoord gaat met het feit dat vakbonden vaker stakingen moeten organiseren (als ze echt iets voor de werknemers willen bereiken) (2,53; SD=1,031 met 20% die wel akkoord gaat) noch met het feit dat staken het enige wapen is dat werknemers hebben (2,78; SD=1,117).

Ondanks het feit dat de stakingsdreiging sinds 2010 niet meer uit de lucht is geweest, is de grote meerderheid ervan overtuigd dat er betere manieren zijn om dingen te bereiken dan staken (3,55; SD=0,934), en dat men stakingen die de bevolking (publiek) schaden, moet verbieden (3,31; SD=1,108 met een minderheid van 25% is (helemaal) niet akkoord). Hier zijn gewone leden (45,6%) vaker dan niet-verkozen kandidaten (35,2%) of mandatarissen (31,5%) (Cramer's  $V = .059$ ;  $p < .000$ ) (helemaal) akkoord met dergelijk verbod op stakingen die de algemene bevolking schaden. Niet-verkozen kandidaten en mandatarissen brengen bovendien relatief meer begrip op voor hardere acties zoals spontane of 'wilde' stakingen of voor het gijzelen van de bedrijfsleiding. Willen we de keuze van het actiemiddel ten volle begrijpen, dan mogen we met andere woorden niet blind zijn voor de kortadere opstelling en de socialiserende rol op dat vlak van de delegees, ook voor de extreme acties.

## 5. ALGEMENE CONCLUSIE EN SLOTBESCHOUWINGEN

Zoals Guy VAN GYES het in zijn slotbedenkingen van het studierapport van 'De vakbond naar de 21ste eeuw' verwoordde, heeft vakbondsonderzoek betrekking op organisaties die hun bestaansreden willen justifiëren en verdedigen. (2001:64) Deze bijdrage had o.m. tot doel om de elementen waarin volgens de leden van de liberale vakbond die bestaansreden precies schuilt, bloot te leggen. Elementen die de rol, positie en legitimiteit van de vakbond in de huidige sociale en economische democratie ondersteunen, zijn o.a. een tastbare representativiteit, een transparante werking, een heldere strategische agenda en een duidelijke en concrete opstelling ten aanzien van de meest centrale eisen en dit zowel voor hun leden als voor de andere sociale partners. In

zekere zin beleeft de maatschappelijk, economisch en politiek sterk verankerde vakbeweging in België gouden tijden: de internationale economische crisis noopt immers tot bezuinigingsmaatregelen waardoor sociaal-economische 'heilige huizen' – we denken aan het pensioenstelsel en het loonindexeringsmechanisme – worden bedreigd. Dit zorgt er – althans in België – voor dat de vakbonden hun opstelling tegenover de politici en de werkgevers verscherpen. In deze bijdrage gingen we onder meer dieper in op de vraag of de vakbonden hierbij een medestander vinden in hun basis. Samengebond zijn dit de belangrijkste conclusies van dit onderzoek naar de rol, positie en relevantie van de vakbonden in België.

- Ten eerste, de vakbeweging is maatschappelijk gezien allesbehalve een overbodige luxe, ze heeft een duidelijk rol te spelen in het beschermen van de sociale zekerheid en in het verdedigen van de belangen van haar leden (tewerkstelling, loon, uitkeringen, belastingsniveau enzovoort) en haar rol net zoals haar werking worden – zo blijkt uit meerdere vakbondsstudies – door een meerderheid van de vakbondsleden als positief ervaren. Niettemin aangezien al heel wat bereikt is, leeft bij leden (en bij niet-gesyndiceerden) de perceptie dat de vakbonden minder nodig zijn dan vroeger.
- Ten tweede, ondanks de gewijzigde rol van de vakbond (relatief minder actievoeren om zekerheden te verkrijgen ten voordele van meer acties om ze te behouden) blijft de relevantie van de vakbond in België precies zitten in zowel de externe zowel als in de interne vertegenwoordiging (omdat dit historisch zo gegroeid is). Beide niveaus worden als evenwaardig gepercipieerd voor de vakbondsleden, al vindt een meerderheid van de leden dat er bijkomende inspanningen geleverd moeten worden om de vertegenwoordiging en meer inspraak van de werknemers in de kleine ondernemingen te realiseren.
- Ten derde, het syndicaal pluralisme wordt ervaren als een voordeel – ook al omdat de drie grote vakbonden in staat blijken om pragmatisch tot frontvorming over te gaan als dat de zaak dient. Van een structurele eenheidsvakbond wil de meerderheid van de ondervraagden niet weten.
- Ten vierde, lidmaatschap en vakbondaanhorigheid in België neemt toe, maar kan steeds minder op basis

van ideologische motieven worden verklaard. Vakbondslidmaatschap en -participatie sluiten trouwens niet a priori vormen van utilitair individualisme uit, wel in tegendeel. Het zijn overwegend instrumentele of persoonlijke motieven die iemand er toe aanzetten om zich aan te sluiten (i.e. de uitbetaling van premies, begeleiding en advisering). Omdat dit in steeds hogere mate gebeurt, moet het de vakbonden leiden om haar middelen vooral in te zetten op de diensten en werking die op die motieven inspelen.

- Ten slotte – het is niet al goed nieuws! – slaagt de vakbond er blijkbaar onvoldoende in om de leden actief te betrekken bij haar werking, vergaderingen, informatieverstrekking. De afstand tussen de vakbond en haar basis is (te) groot. Op dit punt gaan we hierna nog kort in.

In dit slot staan we nog even stil bij het bestaande sociaal overlegmodel. We stellen de vraag in welke mate de aard ervan fundamentele ingegrepen in de economische en maatschappelijke organisatie van tewerkstelling en de arbeidsmarkt en van de zekerheidsstelsels (on)mogelijk maakt?

Toen op 9 december 2011 Di Rupo I het vertrouwen van het parlement kreeg, dienden de vakbonden vier dagen later al een stakingsaanzegging in tegen de in het regeerakkoord opgenomen besparingsbepalingen. Toen minister van Pensioenen Van Quickenborne nog eens twee dagen later uitpakte met 'zijn' pensioenhervorming en het einde van het ambtenarenstatuut en –pensioen ook terug op de regeringstafel terecht kwam, was het hek helemaal van de dam. *“De reactie van de vakbonden was te voorspellen. (...) ‘Als Van Quickenborne actie wil, kan hij actie krijgen.’”* (Knack, 15 februari 2012:18-19) En die beloofde actie kwam er. Ondanks het feit dat vakbonden hoog hielden dat een vakbond die zich sterk, doortastend en pragmatisch opstelt, meer aanzien bij de basis, de werkgevers en de politici geniet en er om die reden ook beter in zal slagen om zijn algemeen maatschappelijk en socio-economisch streven te realiseren, kwam er vanuit brede lagen van de bevolking ook veel tegenkating en weerwerk tegen de aangekondigde algemene nationale stakingen van december 2011 en januari 2012. Omdat het maatschappelijke, economische en politieke draagvlak voor de geplande pensioenhervorming (o.m. het verhogen van de pensioenleeftijd, het afbouwen van de tijdskredietregeling enzovoort) breder was dan dat voor de protesten

van vakbondszijde, resulteerde de algemene stakingsdreiging echter enkel in de bijsturing van een aantal details van de allengs door het parlement goedgekeurde hervormingen, meer niet. En die hervormingen die grotendeels in het verlengde liggen van de beslissingen genomen door internationale instellingen en in het kader van Europese verdragen (i.c. de *sixpack*-afspraken) over de toekomst van ons sociaal model en de gevolgen van die afspraken zijn door de vakbonden compleet onderschat. (Rik Van Cauwelaert in Knack, 1 februari 2012:37) De vraag of de *post factum* harde opstelling van vakbonden ten koste gaat van de geloofwaardigheid en het vertrouwen - terwijl precies het tegendeel wordt beoogd - is even strategisch als pertinent. In alle geval, stellingnames in complexe en cruciale dossiers als deze zadelen “de vakorganisaties niet zelden op met een vorm van een zogenaamde *catch 22* (*damned if you do, damned if you don't*)” (Mus, M., 2012:174) De vraag die rijst is niet waar de vakbonden nog moeten voor strijden, maar wel op welke manier ze dat best doet om de legitimiteit van haar acties voldoende hoog te houden? Het hoofd bieden aan de hier beschreven uitdagingen blijft ook voor de vakbonden, net zoals voor de andere sociale partners, een opportuniteitsafweging.

De door Guy VAN GYES gestelde vraag of de Belgische vakbeweging aan het begin van de 21ste eeuw last zou krijgen van de typische krachten die uitgaan van ‘de wet van de remmende voorsprong’ (2000:139), kan vandaag niet eenduidig worden beantwoord. De vakbeweging in België is in vergelijking met de ons omringende landen om meerdere redenen uitzonderlijk. Eerst en vooral kunnen we stellen dat ondanks de economische crisis de vakbondsaanhang in België gestaag groeit en dat ze nooit hoger was dan ze anno 2012 is. Vakbondsmacht ligt echter vooral in ledensolidariteit en om die te maximaliseren is er nood aan een hoge representativiteit en organisatorische samenhang (Vandaele, K., 2003:156), en zoals hiervoor bleek vooral ook aan een goede werking van de vakbond. De organisatie van de vakbonden was na een periode van concentratie van de geledingen en afdelingen in de jaren 1990 aan het begin van de 21ste eeuw vooral gericht op een diversificatie van de activiteiten en het aanbod. Bovendien verschenen aan het begin van de 21ste eeuw nieuwe sociale categorieën steeds duidelijker op de radar van de vakbonden, o.m. *“(...)young people, women, job-seekers and ethnic minority workers.”* (Van Gyes, G. 2000:137) Zoals al gesteld wordt het een huzarenstuk om naast het beschermen

van de al opgebouwde sociale zekerheden, ook de belangen van al die nieuwe doelgroepen voldoende te behartigen.

Het is onmiskenbaar zo dat vanuit de brede bewegingsgedachte een wijdverspreide, maximaal ingebedde en veelzijdige vakbondswerking maatschappelijk wenselijk is. Daartegenover staat wel een groot palet van ambities, diensten en taken die niet zelden buiten het wettelijk opgelegde kader vallen en die ook veel energie en middelen opsorpen – middelen die allesbehalve oneindig zijn. Bovendien – zo toonde ons onderzoek aan – gaan de vakbonden er maar best van uit dat de (perceptie van) performantie en de algemene tevredenheid niet in eerste instantie door deze *side-kicks* worden bepaald, maar wel door haar kernopdrachten, zijnde het uitbetalen van vergoedingen en premies en het (juridisch) adviseren en begeleiden.

Naast de uitdaging van het consolideren en het versterken van de legitimiteit van de vakbondsacties, is de afstand tussen de vakbond en de basis duidelijk een tweede hoofdbreker voor de vakbonden in België. In het algemeen durven we stellen dat het streefdoel om een vakbondswerking voor en door de leden te realiseren, nog onvoldoende bereikt wordt. Daarvoor blijkt de afstand met de basis te groot en de afspiegeling van bijvoorbeeld het aantal vrouwen onder leden, kandidaten en mandatarissen veel te klein (Ravesloot, S., 2002:164-165). Met minder dan 45% heeft de algemene vakbondsbevoegdheid in 2011 trouwens het alarmpeil bereikt. (Randstad 2012:21) Of het aanscherpen van bijvoorbeeld het *gender*-evenwicht mee de betrokkenheid van de basis kan helpen dichtten, zal moeten blijken.

Uit ons onderzoek bleek dat leden vooral nood hebben aan duidelijke communicatie over het hoe en waarom van de vakbondskeuzes, zowel wat de dienstverlening als het gevoerde beleid en het actie voeren betreft. Het belang van de syndicale mandatarissen mag hierin niet onderschat worden: ondanks hun nogal eenzijdige profiel (gemiddeld jonger, vooral mannen, hoger opgeleid en dus uit de hogere inkomensklasse, cf. Bijlage 1) en ondanks het feit dat één op vijf van de ondervraagden niet op de hoogte blijkt van de aanwezigheid van een vakbondsdelegatie in haar of zijn organisatie (Van Liefdering, H., 2012:87), spelen mandatarissen op meerdere fronten een belangrijke rol. Zo bleek uit het onderzoek naar de lidmaatschapsmotieven van de ACLVB-leden dat van de vakbondsafgevaardigde een veel

grotere wervingskracht uitgaat dan van familie, vrienden of collega's. (Lannoo, S. & De Wilde, S., 2012:105) Bovendien spelen mandatarissen een socialiserende en mobiliserende rol, bijvoorbeeld ten aanzien van de aanvaarding en de aanwending van actiemiddelen (Mus, M., 2012:201). Het feit dat de helft meer ACLVB-leden liever via het plaatselijk secretariaat of de delegatie in contact treden met de vakbond dan via de vaste secretaris of de centrale diensten (Verlet, D., 2012:122-123), lijkt enkel het belang en de noodzaak te onderstrepen van *“nog veel meer aan communicatie en voorlichting”* over de aanwezigheid, de positie en de rol van ondernemingsraden, CPBW's en syndicale delegaties. (Van Liefdering, H., 2012:87) Omdat de frequentie van contact tussen leden met een delegatie (*in casu* hier minstens één keer per maand) samenhangt met de tevredenheid over de vakbondswerking, mag worden verwacht dat elke extra minuut of euro die in het overbruggen van de afstand tussen vakbond en basis wordt geïnvesteerd, ook zal opbrengen.

Tot slot van dit hoofdstuk lichtten we nog aantal spanningsvelden toe die beslissend kunnen zijn voor de strategische rol en de positie die de vakbond kan blijven innemen: namelijk intra- en inter-syndicale coherentie op vlak van focus en aanpak.

Primordiaal moet volgens de onderzochte leden van de liberale vakbond – maar dat lijkt een constante voor alle vakbondsonderzoek – de aandacht van de vakbeweging (blijven) uitgaan naar de brede maatschappelijke thema's als inter-persoonlijke solidariteit, sociale zekerheid en sociale gelijkheid en naar een goede verstandhouding met de andere sociale partners, de werkgevers en de overheid. Hierin verschilt de conclusie niet van deze die Kurt VANDAELE (2005:35) trok in verband met de noodzakelijkheid en wenselijkheid van het sociale overleg, i.e. de onderhandelingen voor een IPA. Volgens de ACLVB-leden mag de aandacht echter niet toegespitst zijn op de situatie van de Belgische werknemers en op arbeidsgerelateerde zaken alleen. Hier schuilt een eerste spanningsveld, dat te maken heeft met focus. Omdat de aandacht van de vakbonden vandaag wordt verdeeld over tal van relevante fora wordt steeds duidelijker dat vakbonden gevangen zitten tussen spanningsvelden die veroorzaakt worden door krachten die zich situeren op bedrijfs- en sectorniveau, op nationaal niveau en op Europees en internationaal niveau. Wil de vakbond ook op het internationale forum haar stem laten horen, dan is er geen andere strategie dan te



zoeken naar synergieën en buitenlandse samenwerkingsverbanden (met gelijkgezinde vakbonden) en dat in eerste instantie voor de niet-typisch nationale problemen. De problematiek van kwaliteitsvol onderwijs en vorming, van beroepsopleiding voor werkzoekenden en van begeleiding naar tewerkstelling, van vergrijzing en van welvaartsvastе verloning en pensioenen, van (arbeids)migratie, en van fiscale rechtvaardigheid zijn binnen de context van een eengemaakt Europa *de facto* grensoverschrijdend en supranationaal. Het verhaal van internationale coördinatie en solidariteit is voor de vakbond dus bij voorkeur een én-én verhaal.

Een tweede vaststelling is dat binnen het bestaande overlegmodel bij het streven naar meer welvaart absolute voorrang moet worden gegeven aan meer werkzekerheid, betere arbeidsvoorwaarden en het versterken van de sociale zekerheid. Een eerste kanttekening die we hierbij maken, is dat willen de vakbonden de effectiviteit van hun deelname aan het sociaal overleg maximaliseren, ze bij voorkeur moeten blijven optreden voor alle werknemers. Vanuit vakbondsstandpunt geniet deze vertegenwoordiging dus de voorkeur op deze waarin werknemers bijvoorbeeld rechtstreeks onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden<sup>73</sup> of deze waarbij ze rechtstreeks in de besluitvorming op bedrijfsniveau worden betrokken (cf. co-determinatie, co-management, managementdeelname enzovoort)<sup>74</sup>. Niettemin zijn er signalen dat het belang dat werknemers over de vakbondsgrenzen heen aan de ondernemingsraden hechten, verder afkalft en lijkt de tevredenheid over het optreden van de ondernemingsraad, het CPBW én de syndicale afvaardiging ook verder af te nemen en taant ook de betrokkenheid bij de vakbeweging verder. (Denys, J. in Knack, 9 mei 2012) Uit het werknemersparticipatieonderzoek van Randstad (2012) blijkt bovendien dat een grote meerderheid van de werknemers meer sociaal overleg wenst. Dat sluit zeker aan bij de eerder gemaakte observatie dat de meerderheid van de leden van de liberale vakbond geen hardere politiek of opstelling van de vakbonden ten opzichte van de andere partners in het sociaal overleg wenst – om het overleg meer kansen te bieden zeg maar. Enkel wanneer het sociaal overleg is uitgeput of niets oplevert, is het grijpen naar vakbondsactie verantwoord. Verwij-

zend naar de door de media massaal opgepikte publieke reacties van onbegrip tegen bijvoorbeeld de recente algemene stakingen en de wijze waarop de legitimiteit van de vakbondswerkwijze in vraag werd gesteld, onderlijnen het belang van een gezond en maatschappelijk acceptabel evenwicht tussen overleg (wat volgens de leden de voorkeur verdient) en vakbondsactie. Meer dan ooit is dit een tweede spanningsveld.

Een derde spanningsveld heeft te maken met het feit dat de meerderheid van de ondervraagde vakbondsleden zowel het syndicaal pluralisme als de occasionele frontvorming<sup>75</sup> tussen de drie vakbonden weet te appreciëren. Gebeurlijke vakbondsfrontvorming of het onderstrepen van het belang ervan voor de positionering van de vakbonden in de sociale dialoog mag in de huidige context zeker niet begrepen worden als een prelude op het ontstaan van een eenheidsvakbond... al zou die wel tot een meer coherente vakbonds-aanpak leiden en daarmee de stem van de vakbeweging zeker luider doen klinken. De wijze waarop het IPA 2011-2012 uiteindelijk wel ter uitvoering werd gebracht en de vele frustraties die dat met zich meebracht, zijn een illustratie van hoe de 'collectieve tegenmacht' die de vakbeweging binnen de typisch Belgische overlegeconomie vooralsnog vooral wil zijn (Renders, J., 2010:16) precies omwille van inter-syndicale wrijvingen en het inter-syndicale opbod steeds vaker op de grenzen van haar eigen invloedssfeer dreigt te stoten.

## REFERENTIES

Abts, K. Swyngedouw, M. & Billiet, J. (2011). *De structurele en culturele kenmerken van het stemgedrag in Vlaanderen. Analyse op basis van postelektorale verkiezingsonderzoek 2010*, Onderzoeksverslag, Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), ISPO-KULeuven, 48 p.

ACLVB (2003). *Resoluties Uitgebreid Congres 17/03/2003*, 5 p.

ACLVB (2008). *Ons sociaal liberalisme. ACLVB Congres resoluties*. 12 p.

73 Deze praktijk groeit, zo blijkt uit de werknemersparticipatiepeiling van het uitzendkantoor Randstad: in de jaren 2008-2011 zijn "(...)werknemers minder tevreden geworden over de mogelijkheden om op het werk hun mening te geven en te participeren. (...) Een plausibele verklaring is de economische crisis. (...) In ondernemingen die volgens de werknemers wel goed boeren, is de tevredenheid over de participatie ook hoger." (Knack, 9 mei 2012:40) Cf. ook Randstad arbeidsmarktstudie 2012, uitgevoerd bij 3000 respondenten uit bedrijven met minstens 20 werknemers, van wie 2000 uit de private sector, p. 7.

74 Kester, G. & Pinaud, H. (1996), p. 27-28: Het alternatief is dat vakbonden streven naar een consolidatie van beide onderhandelingsstrategieën.

75 Eén op vijf ACLVB-leden (en relatief gezien significant meer mandatarissen en niet-verkozen kandidaten dan gewone leden) meent dat het ACLVB in vergelijking tot het ACV of ABVV het meest in een verenigd vakbondsfront geïnteresseerd is.

- ACLVB (2008b). Congres "Ons sociaal liberalisme". 33 goede resoluties voor de uitdagingen van de toekomst. *Vrijuit*, februari 2008, pp. 2-5.
- ACLVB (2010). Echte vakbondsmensen. Grote enquête? *Vrijuit*, november 2010, pp. 15-18.
- Boeri, T., Brugiavini, A. & Calmfors, L. (2001). *The role of unions in the twenty-first century*, Oxford University Press, pp. 115-142 en pp. 163-186 en pp. 248-253.
- Boucké, T. (2006). *De Belgische vakbonden uitgedaagd? Een politilogische analyse van de evolutie van hun machtspositie*. Proefschrift aangeboden tot het behalen van de graad van doctor in de politieke wetenschappen, volume 1 & 2, 431 p.
- Boucké, T., Devos, C., Kesteloot, S. & Verlet, D. (2006) *Hoe blauw kleuren de leden van de liberale mutualiteit?* In: Verlet, D., Devos, C. & Boucké, T., *De Blauwe Voorzorg. De liberale mutualiteiten tegen het licht gehouden*, Garant, Antwerpen-Apeldoorn, pp. 163-182.
- Bouteca, N., Devos, C. & Mus, M. (2010). Sociale partners op de tweesprong van IPA en staats hervorming. *SAM-POL*, 2010/9, pp. 4-15.
- Bouteca, N. & Eelbode, F. (2012). Hoe liberaal zijn ACLVB'ers? Het ideologische profiel van de leden. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 129-145.
- Burnet, B. (2009). 2000-2009: America's Lost Decade. *Huffington Post*, December 26.
- Cortebeeck, L. (2008). *De solidaire samenleving. Over de rol van sterke vakbonden*. Davidsfonds/Leuven, pp. 7-21.
- Cox, G. (2005). De Belgische 'anomalie'. *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 1/2005, pp. 33-38.
- Debusscher, M. & Elchardus, M. (2004). *Lezersonderzoek De Nieuwe werker (ABVV)*. ABVV – tor – VUB, TOR2004/3, pp. 39-42.
- Deschouwer, K. (1982). *Het ABVV in Vlaanderen. Een enquête naar de wensen en verwachtingen van de Vlaamse ABVV-leden ten opzichte van hun vakbond*, Centrum voor Sociologie - VUB, 175 p.
- Devos, C., Van Liefveringe, H. & Verlet, D. (2006). *Op het kruispunt van de politiek. Links en rechts in Vlaanderen*. Academia Press, 221 p.
- Devos, C., Vandaele, K., Faniel, J. & Gobin, C. (red.) (2009). *Solidariteit in beweging. Perspectieven voor de vakbond van morgen*. Algemene Centrale-Amsab, 315 p.
- De Witte, H. (1996). Are trade union members (still) motivated by ideology? A review of the importance of ideological factors as determinants of trade union participation in (the Flemish part of) Belgium. In: Pasture, P., Verberckmoes, J. & De Witte, H. (eds.), *The lost perspective. Trade unions between ideology and social action in the new Europe. Volume 12. Significance of ideology in European trade unionism*, Avebury, Aldershot, pp. 275-304.
- Dixon, M. & Fiorito, J. (2009). Can unions rebound? Decline and renewal in the US labour movement. In: Gall, G. *Union revitalization in advanced economies. Assessing the contribution of union organization*, Palgrave Macmillan, pp. 154-173.
- Ebbinghaus, B. (2002). *Trade unions' changing role: membership, organizational reform, and social partnership in Europe*, EU Paper Series, The European Union Center, University of Wisconsin, May, 32 p.
- Faniel, J., Devos, C., Lannoo, S. & Mus, M. (2011). *Les membres de la CGSLB et leur syndicat*. Courrier hebdomadaire, CRISP, no. 2097-2098, 53 p.
- Huiskamp, R. & Smulders, P. (2010). Vakbondslidmaatschap in Nederland: nooit serieus over nagedacht! *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 26, no. 2, pp. 197-210.
- Hyman, R. & Gumbell-McCormick, R. (2010). Trade unions, politics and parties: is a new configuration possible?, *Transfer*, vol. 16, no. 3, pp. 315-331.

- IMARA (1986), *Onderzoeksrapport ACV. Bespreking van de resultaten*, IMARA Marketing Research, Leuven, 59p. +119p. tabellen.
- Jepsen, M. (2005). *Demography, Social Cohesion and the Future of the Welfare State*. A background paper for the ETUC/ETUI-REHS top-level summer school, Florence, 1-2 July 2005, ETUI-REHS Research Department, 9 p.
- Jepsen, M. (2006). *Facing the demographic changes. A European view*. ETUI-REHS, Brussels, 17 p.
- Joosen, M. (2008). *Effect van werkstatus op vakbondslidmaatschap en vakbondsbetrokkenheid*, Scriptie neergelegd tot het behalen van de graad van Licentiaat in de Psychologie, Optie Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Academiejaar 2007-2008, 52 p.
- Kester, G. & Pinaud, H. (1996). *The trade union challenge of democratic participation*. DWP 96.07.1 (E), 37 p.
- Klandermanders, B. (1986). Psychology and trade union participation: joining, acting, quitting, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 59, pp. 189-204.
- Lannoo, S., Devos, C., Faniel, J. & Verlet D. (2010). *Ledenequête ACLVB. Onderzoeksrapport*. GhIPS, Universiteit Gent & CRISP, 355 p.
- Lannoo, S. & De Wilde, S. (2012). Kom erbij! De motieven en kanalen van het lidmaatschap onder de loep. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 89-108.
- Lannoo, S., Mus, M., Devos, C. & Faniel, J. (2012). *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 5-14.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010). Understanding Union power: resources and capabilities for renewing union capacity, *Transfer*, vol. 16, no. 3, pp. 333-350.
- Luyten, D. (2011). Het nationale/federale overleg in België: een historiek in vogelvlucht. In: Devos, C., Mus, M. & Humblet, P. (red.), *De toekomst van het sociaal overleg*, Academia Press, Gent, pp. 1-12.
- Martens, P. (2012). Liberaal én syndicaal. *Knack*, 28 maart 2012, p. 21.
- Martens, A. (1985). Vakbondsgroei en vakbondsmacht. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 1, No. 2, pp. 35-42.
- Martens, A. & van der Hallen, P. (2001). Voorwoord. In: Martens, A., Van Gyes, G. & van der Hallen, P. (red.), *De vakbond naar de 21ste eeuw. Syntheserapport*. Leuven, KUL-HIVA, Programma Toekomstgericht Sociaal-Economisch Onderzoek – Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technologische en Culturele Aangelegenheden (DWTC), pp. v-vi.
- Martens, A., Van Gyes, G. & van der Hallen, P. (red.) (2001). *De vakbond naar de 21ste eeuw. Syntheserapport*. Leuven, KUL-HIVA, Programma Toekomstgericht Sociaal-Economisch Onderzoek – Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technologische en Culturele Aangelegenheden (DWTC), 72 p.
- McKay, C. (2010). The lost decade. Census data outlines Bush era setbacks in poverty, income, and health coverage. The New Democratic Leadership Council, 8 p.
- Mus, M. (2010). *De strijd vandaag: Wat kan het ABVV? Wat doet het ABVV?*, Presentatie voor de ABVV-meeting, Gent, 16 december 2010.
- Mus, M. (2012). Hoe sterk is de verticale ACLVB-lijn? In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 173-191.
- Mus, M. & Boucké, T. (2009) *Internationale concurrentie onder werknemers: waar staat de vakbond?* In: Devos, C., Vandaele, K., Faniel, J. & Gobin, C. (red.), *Solidariteit in beweging. Perspectieven voor de vakbond van morgen*. Algemene Centrale-Amsab, pp. 123-132.
- Mus, M. & Lannoo, S. (2012). Het syndicale actierpertoireum onderzocht: casestudy van de Liberale Vakbond in België. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 193- 214.

- MVO (2007). *Sociale dialoog maakt het verschil. Resultaten van het DIAMOND-project*. ACV-ABVV, September 2007, 14 p.
- Noels, G. (2010). Het verloren decennium en het foute kompas. *Trends*, 16 augustus.
- Nowak, P. (2009). *Building stronger unions: a review of organising in Britain*. In: Gall, G., Union revitalization in advanced economies. Assessing the contribution of union organization, Palgrave Macmillan, pp. 131-153.
- Pareyn, L. (2008). *Geschiedenis van het sociaal liberalisme. (Bijlage Congres ACLVB 2008)* Liberaal Archief vzw, 28 p.
- Randstad (2012). *Inspraak en medebestuur: hoe participeren werknemers in het bedrijfsleven?* Randstad arbeidsmarktstudie 2012, 24 p.
- Ravesloot, S. (2002). Gender mainstreaming en de vakbonden. Een onvoltooid toekomstige strijd? *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3/2002, pp. 163-166.
- Renders, J. (2010). *Macht of kracht? Waarom een sociale beweging nodig is*. Davidsfonds/Leuven, pp. 7-17 en pp. 130-156.
- Rohaert, E. (1986). *Nieuwe tijden, nieuwe kansen. Onderzoek naar de verwachtingen van de leden van het ACV*. ACV-Eeklo, 330 p.
- Roosblad, J.M. (2002). Hoofdstuk 2 De Nederlandse vakbeweging en arbeidsverhoudingen In: *Vakbonden en immigranten in Nederland (1960-1997)*, pp. 17-27.
- Schamp, T. (2012). Opinions over de rol en positie van de vakbond in samenleving en economie. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 147-171.
- Segers, J., Henderickx, E. & De Prins, P. (2010). Utilitair individualisme en vakbondsparticipatie in Vlaanderen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 26, No. 2, pp. 184-196.
- Snell, D. & Fairbrother, P. (2010). Unions as environmental actors, *Transfer*, vol. 16, no. 3, pp. 411-424.
- Staelraeve, S. & Van Roy, K. (2006). De identiteitskaart van de Landsbond der Liberale Mutualiteiten. Organisatie en structuur van het liberaal ziekenfonds in België anno 2006. In: Verlet, D., Devos, C. & Boucké, T., *De Blauwe Voorzorg. De liberale mutualiteiten tegen het licht gehouden*, Garant, Antwerpen-Apeldoorn, pp. 27-44.
- Swyngedouw, M. & Heerwegh, D. (2009). *Wie stemt op welke partij? De structurele en culturele kenmerken van het stemgedrag in Vlaanderen. Een analyse op basis van het postelektorale verkiezingsonderzoek 2007*, Onderzoeksverslag, Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), ISPO- KULeuven, 33 p.
- Truyens, G. (2009). Waar Vlaanderen 'werk' moet van maken..., *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, pp. 19-23.
- Van Cauwenberge, I. (1999). De Belgische politieke partijen en de werkloosheid in de jaren 90. *DEMOKRITOS*. Mededelingen van de Vakgroep Politieke Wetenschappen, no. 5, 45 p.
- Vandaele, K. (2002a). *Een schatting van de syndicalisatiegraad in België, 1990-2000*. Intern werkdocument, september 2002. UGent. 12 p.
- Vandaele, K. (2002b). De Belgische syndicalisatiegraad: opnieuw aan de betehand? *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3/2002, pp. 157-162.
- Vandaele, K. (2003). Op naar multi-sectorale vakbonden? Een blik op de Belgische vakbondsstructuur. *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3/2003, pp. 156-161.
- Vandaele, K. (2004a). Een halve eeuw vakbondslidmaatschap. Een verkennende longitudinale studie naar enkele cyclische determinanten voor de ledenontwikkeling van de Belgische vakbonden, 1946-1995, *Res Publica*, no. 1, pp. 6-32.
- Vandaele, K. (2004b). België, het land van de 'homo syndicus'? Een longitudinaal onderzoek naar de beïn-

vloedende factoren op de vakbondsledenontwikkeling. *OVER-Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 3/2004, pp. 196-201.

Vandaele, K. (2008). Reports. European trade unionism in transition? Workshop, Berlin, 9 and 10 September 2008, *Transfer*, vol. 15, no. 4, pp. 722-726.

Vander Weyden, P. (2010). *Onderzoeksrapport. Leden, militanten en secretarissen van het ABVV*. 19 p.

Van Gyes, G. (1999). Was het orkest goed? Kritische bespreking van de ACV-congrestekst 'Basissyndicalisme'. *ACW Publicaties – de gids*, februari 1999, pp. 13-25.

Van Gyes, G. (2001). Slotbedenking. In: Martens, A., Van Gyes, G. & van der Hallen, P. (red.), *De vakbond naar de 21ste eeuw. Syntheserapport*, Leuven, KUL-HIVA, Programma Toekomstgericht Sociaal-Economisch Onderzoek - Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technologische en Culturele Aangelegenheden (DWTC), september 2001, pp. 63-68.

Van Gyes, G. (2009). De Belgische syndicale legitimiteit: nergens beter dan thuis? In: Devos, C., Vandaele, K., Faniel, J. & Gobin, C. (red.), *Solidariteit in beweging. Perspectieven voor de vakbond van morgen*. Algemene Centrale-Amsab, pp. 45-57.

Van Gyes, G., De Witte, H. & van der Hallen, P. (2000). Belgian trade unions in the 1990s: does strond today mean strong tomorrow? In: Waddington, J. & Hoffmann, R., *Trade unions in Europe facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels, pp. 105-141.

Van Liefferinge, H. (2012). Wie zijn de leden van de ACLVB? Een sociaaldemografische en sociaaleconomische profielschets. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 67-88.

Vanneste, L. (2009). Vakbonden en politiek. In: Devos, C., Vandaele, K., Faniel, J., Gobin, C. (red.), *Solidariteit in beweging. Perspectieven voor de vakbond van morgen*. Algemene Centrale-Amsab, pp. 278-287.

Verbrugghe, B., Hedeboom, G., Ringoot, M. & Cossey, H. (1982). De syndicale werking vanuit de leden en militanten beschouwd. Kennis, participatie en evaluatie (Deel

II). In: Cossey, H., Hedeboom, G., Ringoot, M. & Verbrugghe, B. *De syndicale werking in de verbonden van het ACV*, HIVA-KUL, pp. 155-339.

Verlet, D. (2012). Iedereen content? Een analyse van de tevredenheid over de dienstverlening door de ACLVB. In: Devos, C., Lannoo, S., Mus, M. & Faniel, J., *Liberale Vakbond: contradictie in terminis? Een onderzoek naar het profiel en de overtuigingen van de leden van ACLVB*, Gent: Academia Press, pp. 109-128.

Verlet, D., Devos, C. & Boucké, T. (2006). De Liberale mutualiteiten doorgelicht. Een wetenschappelijke studie van de Landsbond van Liberale Mutualiteiten en haar leden. In: Verlet, D., Devos, C. & Boucké, T., *De Blauwe Voorzorg. De liberale mutualiteiten tegen het licht gehouden*, Garant, Antwerpen-Apeldoorn, pp. 11-25.

Verreet, E. (2010). Is de rol van de vakbonden uitgeleefd?, *Vacature*, 19 maart 2010, <http://www.vacature.com/blog/de-rol-van-de-vakbonden-uitgeleefd>.

Wielers, R. (2012). De kracht van de vakbeweging (Redactioneel), *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Vol. 28, No. 2, pp. 135-137.

Windey, P. (2011) De toekomst van het sociaal overleg in België. In: Devos, C., Mus, M. & Humblet, P. (red.), *De toekomst van het sociaal overleg*, Academie Press, Gent, pp. 159-164.

Yates, C. (2010). *Understanding caring, organizing women: how framing a problem shapes Union strategy*, *Transfer*, vol. 16, no. 3, pp. 399-410.

## BIJLAGEN:

### Bijlage 1: Verkort socio-economisch profiel van de gewone leden, niet-verkozen kandidaten en mandatarissen

De meest opvallende (statistisch significante) verschillen zijn deze: de niet-verkozen kandidaten en mandatarissen omvatten duidelijk meer mannen dan vrouwen dan de gewone leden (resp. 73,9% en 72,5% t.o.v. 54,8% voor de gewone leden) (Cramer's V = .088, p < .000) en ze zijn duidelijk jonger dan gewone leden (in resp. 91,3% en

95,6% van de gevallen 30-60 jaar oud, t.o.v. 70,6% gewone leden) (Cramer's  $V = .082$ ,  $p < .000$ ). Ten tweede, mandatarissen zijn duidelijk hoger opgeleid dan niet-verkozen kandidaten en gewone leden<sup>76</sup> (Cramer's  $V = .045$ ,  $p < .05$ ) en ze zijn minder vaak werkloos (geweest) (42 % is nooit werkloos geweest en slechts 1,1% is werkloos op het moment van de bevraging versus resp. 22,2% en 26,1% van de gewone leden en 33,5% resp. 2,3% van de niet-verkozen kandidaten) (Cramer's  $V = .107$ ;  $p < .000$ ). Ten derde, mandatarissen behoren duidelijk vaakst tot de hoogste inkomensklasse (twee keer zo vaak als de gewone leden) (Cramer's  $V = .100$ ,  $p < .000$ )<sup>77</sup> en zij komen ook vaakst zonder problemen 'rond' op het einde van de maand (26,7% van de gewone leden heeft te weinig versus 15,6% niet-verkozen kandidaten en 13% mandatarissen) (Cramer's  $V = .062$ ,  $p < .000$ ).<sup>78</sup> Ten slotte, duidelijk meer mandatarissen en niet-verkozen kandidaten dan gewone leden zijn eigenaar van een woning (Cramer's  $V = .079$ ;  $p < .000$ ).

## Bijlage 2: Links-rechts situering van ACLVB-leden

De bevinding dat de ACLVB-leden zich overwegend centrum-rechts positioneren sluit aan bij de onderzoeksresultaten van de grootschalige links-rechts studie van politici en kiezers in Vlaanderen in 2003. In het kader van dit onderzoek werd het begrip "links-rechts" als volgt ingevuld: links of rechts betekent socio-economisch en socio-cultureel progressief respectievelijk conservatief. Uit de cijfers blijkt o.m. dat vakbondsleden zich globaal genomen linkser positioneren dan niet-leden, maar dat voor de geënquêteerden die tevens lid waren van de ACLVB ( $n=50$ ) de ideologische positionering het meest uitgesproken centrum was (5 op een 10-puntenschaal). Iets rechtser dus dan niet-vakbondsleden en dan leden van ACV en ABVV. Dezelfde conclusie kunnen we trekken voor de geënquêteerden die tevens lid waren van de LM ( $n=106$ ): de leden van de LM en de neutrale mutualiteiten situeren zich centrum-rechts. We zagen reeds dat ACLVB-leden in meer dan vier op tien gevallen aangesloten zijn bij de LM. (Devos et. al, 2006:154-155).

76 De ACLVB-leden omvatten relatief meer laaggeschoolden (geen onderwijs, lager onderwijs of lager secundair onderwijs) dan bijvoorbeeld ABVV-ledenpopulatie of het aandeel laaggeschoolden in België. (Van Liefvering, H., 2012)

77 Zie ook Mus, M. (2012) die vaststelde dat "(...)de mandatarissen eerder behoren tot de allerhoogste inkomenscategorie."

78 De ACLVB-ledenpopulatie omvat een relatief hoger aandeel van mensen die maar net gepast rond komen (12,5% meer), en relatief kleiner aandeel mensen die meer dan genoeg hebben (16,7% minder) dan bijvoorbeeld terug te vinden is onder de volledige Belgische bevolking. (Van Liefvering, H., 2012) De ACLVB-leden zijn dus gemiddeld genomen niet meer of minder welstellend dan de gemiddelde Belg.

## SAMENVATTING

In deze bijdrage staan we stil bij de positie, rol en relevantie van de vakbeweging in België. We onderzoeken welke positie de vakbeweging inneemt op het economische forum en binnen het maatschappelijk debat. We doen dit aan de hand van o.m. de mening van de leden van de liberale vakbond. In een inleidend gedeelte situeren we de vakbeweging binnen de huidige turbulente maatschappelijke, economische en politieke context. Aansluitend analyseren we de deelname van de vakbonden aan de Belgische sociaaleconomische en politieke democratie. Voor de studie van de organisatie van een brede sociale beweging op maatschappelijk, economisch en politiek vlak focussen we op drie onderliggende vakbondslogica's: de representativiteitslogica, de eisenpakketlogica en de actieve bewegingslogica. In het concluderend gedeelte doen we een poging om de vaak gestelde vraag te beantwoorden welke opdracht de vakbond van de toekomst in België kan en volgens de leden vooral moet hebben en wat hierbij de belangrijkste aandachtspunten zijn.

## RÉSUMÉ

Dans cet article, nous examinons la position, le rôle et la pertinence du mouvement syndical en Belgique. Nous étudions la position de la des syndicats sur le forum économique et dans le débat public. Nous le faisons entre autres sur la base de l'avis des membres du syndicat libéral. Dans l'introduction, nous situons les syndicats dans le contexte actuel de turbulence social, économique et politique. Puis, nous analysons la participation des syndicats à la démocratie socio-économique et politique typique Belge. Pour l'étude de l'organisation d'un vaste mouvement social sur le plan social, économique et politique, nous nous concentrons sur trois logiques syndicales: la logique de la représentativité, la logique de l'exigence et la logique d'un mouvement actif. Dans la conclusion, nous tenterons de répondre à la question souvent posée, que c'est l'avenir de l'union en Belgique et au niveau de point de concentration primordial qu'en pensent les membres.

## ABSTRACT

In this paper we look at the position, the role and the relevance of the trade union movement in Belgium. We investigate the position of the trade union on the economic forum and within the public debate. We do this based largely on the opinion of the members of the liberal union. In an introductory section, we situate the unions within the current turbulent social, economic and political context. Then we analyze the participation of the trade unions in the typical Belgian socio-economic and political democracy. For the study of the organization of a broad social movement at social, economic and political level, we focus on three underlying union logics: the representativeness logic, the demands logic and the active movement logic. In the concluding section we try to answer the frequently posed question what the role of the union of the future in Belgium might be and according to the members ought to be, and in particular what issues are considered foremost relevant to be keep in mind.