

# Participatie in de vakbond

## Overzicht van theorie en onderzoek

Vakbondsparticipatie kent tal van vormen: het bezoeken van ledenvergaderingen, het vervullen van bezoldigde en onbezoldigde functies, vakbondslid zijn, op een vakbondslijst stemmen bij OR-verkiezingen, propaganda voor de vakbond maken, aan acties meedoen. Hoewel het onderscheid tussen al deze vormen van participatie veronachtzaamd wordt, is er een groeiend besef en ook evidentie dat vakbondsparticipatie niet unidimensioneel is; dat verschillende vormen van participatie onafhankelijk van elkaar variëren en uiteenlopende determinanten hebben. Dit artikel presenteert een overzicht van de resultaten van het onderzoek naar uiteenlopende vormen van participatie. Het mondt uit in een bespreking van de lacunes in de literatuur over vakbondsparticipatie en in aanbevelingen voor de richting waarin het onderzoek zich zou moeten begeven.

### De multidimensionaliteit van vakbondsparticipatie

Nicholson e.a. (1981) wierpen naar aanleiding van de uitkomsten van hun onderzoek de vraag op of vakbondsparticipatie wel een unidimensioneel begrip was. Mielke e.a. (1979) maakten onderscheid tussen deelname aan stakingen en deelname aan vakbondsactiviteiten (informatie zoeken, deelname aan ledenvergaderingen/aan verkiezingen, Vertrauensleute). Bij de eerste vorm van participatie was de politiek-economische houding de belangrijkste determinant, bij de tweede het al dan niet hebben van een kritische houding tegenover de vakbond. Anderson (1979) onderscheidde participatie in vakbondsactiviteiten (vergaderbezoek, stemmen, lezen vakbondsblad) van participatie in besluitvorming. Hochner en Goll (1981) werkten dit onderscheid verder uit en vonden in een factoranalyse vier categorieën van participatie (participatie in bestuursorganen, deelname aan vergaderingen, indirecte participatie in besluitvorming zoals kiezen van vertegen-

woordigers, directe participatie in besluitvorming zoals stemmen over contracten, of over stakingen). Vermeulen en Saris (1981) presenteerden gegevens die vraagtekens zetten achter de gewoonte om actievormen als een Guttman-schaal van meer naar minder vergaand te rangschikken. Zij maakten onderscheid tussen zachte, gematigde en harde acties. Aan een steekproef industriearbeiders legden ze de vraag voor welke actievorm de voorkeur had. Op één na alle theoretisch denkbare volgorden deden zich voor. Schutt (1982) en Klandermans (1984a en b) vergeleken de bereidheid te participeren in stakingen met die in gematigder acties en vonden eveneens aanwijzingen voor het multidimensionele karakter van participatie in vakbondsacties. Er is al met al een toenemende evidentie dat participatie in de vakbond op te delen is in verschillende categorieën activiteiten.

### Drie theoretische invalshoeken

Alvorens de eigenlijke resultaten te bespreken, zullen we echter kort stilstaan bij drie theoretische benaderingen die daarbij gehanteerd zijn. Vanuit een psychologische gezichtshoek is het meeste onderzoek van vakbondsparticipatie impliciet of expliciet geworteld in één van de volgende drie theoretische benaderingen:

1. *de frustratie-agressie-benadering*, die vakbondsparticipatie verklaart uit factoren als dissatisfactie, vervreemding;
2. *de rationele-keuze-benadering*, die participatie

\* Dr. Bert Klandermans is als universitair hoofddocent verbonden aan de vakgroep Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit. Hij verrichtte onderzoek naar mobilisatie en participatie in sociale bewegingen waaronder de vakbeweging. Hij is momenteel betrokken bij onderzoek naar collectieve actie binnen het CNV en naar de invloed van arbeidsplaatsonzekerheid op de bereidheid te participeren in vakbondsacties.

verklaart uit de afweging van de kosten en baten van participatie;

3. *de interactionistische benadering* die participatie relateert aan de interactie in netwerken en groepen binnen en/of buiten het bedrijf waarin werknemers verkeren.

Een korte discussie van deze benaderingen kan van nut zijn voor een goed begrip van de literatuur. Evidentie voor elk van de drie zal in het gedeelte over verschillende vormen van participatie aan de orde komen.

#### *Frustratie-agressie-benaderingen*

Frustratie-agressie-benaderingen zien in vakbondsparticipatie een reactie op frustratie, ontevredenheid met, of vervreemding in de werksituatie. Ze zien mensen en organisaties als naar evenwicht strevende systemen. Raakt het evenwicht verstoord, dan is het streven het te herstellen. Vakbonden zijn volgens deze benadering in de grond van de zaak de symptomen van onvolledige integratie in de onderneming (Van Outrive, 1969; Banks, 1974). Het frustratie-agressie-kader is ook toegepast op vakbonden als organisaties teneinde non-participatie en ledenverloop te verklaren uit frustratie, ontevredenheid over en vervreemding van de vakbondsorganisatie (Van de Vall, 1963; Laterveer, 1972; Teulings, 1983). Doordat in deze benadering ondernemingen en vakbonden als twee afzonderlijke systemen worden gezien, ontstond het probleem van de gelijktijdige integratie van een en dezelfde persoon in beide organisaties. Dit werd als 'dual allegiance' aangeduid (Purcell, 1954; Stagner en Rosen, 1965; Strauss, 1977).

Ontevredenheid met de werksituatie is op allerlei wijzen met vakbondsparticipatie in verband gebracht. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen ontevredenheid met het inkomen, het werk, de arbeidsomstandigheden en de invloed op de gang van zaken in het bedrijf. De bereidheid tot en daadwerkelijke participatie in stakingen zijn aan allerhande vormen van tevredenheid gerelateerd, zowel op individueel niveau (Mielke e.a., 1979; Schutt, 1982; Wheeler, 1983) als met geaggregeerde gegevens (Shalev, 1983; Schaffer en Kerbo, 1983, Aminzade, 1984).

Binnen vakbondsorganisaties werd nagegaan in hoeverre participatie samenhang met instemming met de vakbondsdoelen, gepercipieerde invloed op de besluitvorming, de tevredenheid ten aanzien van specifieke vakbondstaken e.d. (zie Strauss, 1977; Anderson, 1979; Henemann en Sandver, 1983 voor review).

#### *Rationele-keuze-theorieën*

Rationele-keuze-theorieën verklaren participatie uit de afweging van de kosten en baten van participatie. Ze liggen ten grondslag aan de macro-sociologische analyses van vakbondsgroei en -neergang (Bain en Price, 1980; Fiorito en Greer, 1982; Scheuer, 1984; Visser, 1985; Cornfield, 1986), en aan de analyses van stakingstatistieken (Ashenfelter en Johnson, 1969; Christman, Kelly en Galle, 1981; Friedman, 1983; Shalev, 1983). Crouch (1982) ontwierp vanuit deze gedachtegang een vakbondstheorie die zowel het ontstaan van vakbonden als de participatie in vakbondsactiviteiten en -acties kon verklaren. Korpi (1981) verbond de rationele-keuze-theorie met de relatieve-deprivatie-theorie. Uit relatieve deprivatie en de kosten van participatie voorspelde hij het nut van het realiseren van de actiedoelen. Uit dit nut en de kansen op succes voorspelde hij de waarschijnlijkheid dat een actor gemobiliseerd kan worden.

In deze macro-sociologische analyses worden individuele keuzen op zich niet bestudeerd. Ze worden simpelweg geassumeerd en vervolgens gebruikt om het verloop van collectieve processen te voorspellen. Veel minder theorie is ontwikkeld over de individuele besluiten zelf om al dan niet te participeren in vakbondsactiviteiten of acties. De psychologie heeft over dit onderwerp veel te bieden en Messick (1973), Friedman (1983) en Klandermans (1983a en b, 1984a en b) ondernamen allen pogingen psychologische theorieën over keuzegedrag op vakbondsparticipatie toe te passen. Messick werkte de sociale-dilemma-theorie in die richting uit, Friedman de subjectieve utility theory, en Klandermans value expectancy theory, alle drie behorend tot dezelfde groep theorieën in de psychologie. Allen veronderstellen dat de bereidheid om te participeren een multiplicatieve functie is van de waargenomen positieve en negatieve consequenties van participatie en de waarde van die consequenties voor het individu.

#### *Interactionistische theorieën*

Interactionistische theorieën relateren participatie aan de interactie in netwerken en groepen binnen en/of buiten het bedrijf waarin werknemers werken. Participatie is onlosmakelijk verbonden met de groeps cultuur, en de individuele beslissing om te participeren is beïnvloed door de groep waartoe een individu behoort. Goldthorpe e.a. (1969) en Bulmer (1975) kenden voor wat betreft de oriëntatie van werknemers ten aanzien van hun werk en de vakbeweging,

grote betekenis toe aan het sociale milieu waarin werknemers buiten hun werk leefden. Klassiek is de studie van Kerr en Siegel (1954) volgens welke geïsoleerd levende, homogene groepen arbeidskrachten die onaangenaam werk verrichten het meest stakingsgeneigd zouden zijn. Even klassiek is het onderzoek rond de zgn. 'occupational community' (Lockwood, 1960; Perline en Lorenz, 1970; Cousins en Brown, 1975; Stauss, 1977). Occupational communities komen onder bepaalde condities tot bloei: als de werk- en levensomstandigheden zodanig zijn dat frequente interactie tussen de leden mogelijk is; als leden zich identificeren met hun beroep; als ze sociaal actief zijn in activiteiten rond het werk; als er sprake is van relatief homogene groepen; als op het werk gebaseerde sociale groepen ook buiten het werk functioneren; als lokale vakbondsorganisaties kenmerken van een primaire groep hebben. Het bestaan van occupational communities bevordert vakbondsparticipatie aanzienlijk (zie ook Teulings (1983) werkplekmodel voor de verklaring van ledenverloop). Met deze benadering verwant zijn studies die arbeidersbewustzijn (Popitz e.a., 1957; Andrieux en Lignon, 1960; Mallet, 1963; Touraine, 1966; Deppe, 1971; Mann, 1973; Kern en Schumann, 1974) of maatschappijbeelden (Lockwood, 1966; Bulmer, 1975; Laterveer, 1972; Klandermaans e.a., 1976) aan participatie in de vakbond trachten te relateren. Naar wordt verondersteld zijn arbeidersbewustzijn en maatschappijbeelden geworteld in de sociale context: het gezin, de buurt, het werk en de vakbond. Vakbondsparticipatie zou waarschijnlijk zijn onder klassebewuste arbeiders of arbeiders met een bepaald maatschappijbeeld.

Er is de laatste jaren meer aandacht gekomen voor de sociale omgeving binnen het bedrijf als determinant van vakbondsparticipatie en bekende voorbeelden van onderzoek op dit gebied vormen de studies van Batstone e.a. (1977, 1978) en Nicholson e.a. (1981). Vergelijkbare studies zijn in Nederland verricht door Van Vliet (1979) en Teulings (1981). Ook in de VS zijn talloze studies van lokale vakbondsorganisaties verricht, maar volgens Strauss (1977) zijn deze veelal beperkt van opzet, en hij bepleit vergelijkend onderzoek van de invloed van lokale vakbondsorganisaties op vakbondsparticipatie. Een soortgelijk pleidooi voor onderzoek naar de betekenis van informele groepen en de sociale context in het bedrijf voor het uitbreken van stakingen in de VS houdt Schrager (1985). Hartley e.a. (1983)

hebben dit verder uitgewerkt door te bestuderen hoe de sociale context zich ontwikkelde ten tijde van een staking.

### Vormen van vakbondsparticipatie

In de literatuur komen we uiteenlopende vormen van vakbondsparticipatie tegen (Anderson, 1979; Hochner en Goll, 1981; Schutt, 1982; Klandermaans, 1984a en b). Daarvan gebruik makend is de rest van het artikel als volgt opgezet: 'participatie in de vakbondsorganisatie' is onderscheiden van 'participatie in vakbondsacties'. Participatie in de vakbondsorganisatie is op haar beurt weer onderscheiden in: lidmaatschap (toetreden, binding aan de organisatie, bedanken); het vervullen van een functie in de organisatie (actief lid, kaderlid/steward, bezoldigde bestuurder); participatie in de besluitvorming (informatie verzamelen, bezoeken ledenvergaderingen). Participatie in vakbondsacties zal gedifferentieerd worden naar gematigde en militante actie en de verschillende rollen die bij acties vervuld moeten worden.

#### *Participatie in de organisatie*

*Lidmaatschap.* Vakbondslidmaatschap is onderzocht in termen van toetreden als lid, binding aan de vakbond en bedanken als lid. De betekenis van toetreden en bedanken varieert al naar gelang er sprake is van closed shops of niet. In situaties waar closed shops ontbreken zijn toetreden en bedanken individuele, vrijwillige beslissingen.

In de VS is toetreding nadat de werknemers voor tegenwoordiging door een vakbond gekozen hebben verplicht. Een belangrijke drempel is derhalve deze certificatieverkiezing en het onderzoek in de VS richtte zich vooral daarop. Als gevolg daarvan hebben de meeste recente studies zich amper beziggehouden met de individuele beslissingen om lid te worden of te bedanken (Henemann en Sandver, 1983). Niettemin zal ik deze studies bespreken, omdat ze informeren over de context waarin die beslissingen plaatsvinden.

*Vakbondsgroei en -neergang.* Bain en Price (1980) gebruikten econometrische modellen om vakbondsgroei en -neergang in diverse landen te analyseren. Inflatie, loonstijging, werkloosheid, veranderingen op de arbeidsmarkt en in regeringsklimaat bleken factoren die ledengroei en -verlies bepaalden. Inflatie en loonstijging verhoogden de organisatiegraad, werkloosheid verlaagde hem, nieuwe categorieën werknemers (vrouwen, high-

tech) bleken moeilijker organiseerbaar en een vakbondsonvriendelijk regeringsklimaat drukte de organisatiegraad. Daartoe aangezet door de economische recessie zijn recent enkele studies uitgevoerd, die tot nuancing nopen van Bain en Price's model (Scheuer, 1984; Visser, 1985; Martens, 1985; Cornfield, 1986). De eerste drie toonden aan dat in sommige Westeuropese landen toegenomen werkloosheid niet tot ledenverlies leidde en in sommige landen zelfs tot ledenwinst. Een belangrijke oorzaak daarvoor blijkt, dat in deze landen de vakbonden een sleutelpositie innemen in het sociale zekerheidsstelsel. Daardoor blijven werklozen lid van de vakbond, of worden ze lid indien ze het niet waren (Scheuer, 1984; Martens, 1985). In het verlengde hiervan ligt Cornfields (1986) constatering dat in de VS in het bijzonder grote bedrijven zich steeds meer zijn gaan bezighouden met de sociale zekerheid van hun werknemers in de vorm van verzekeringen, pensioenen, studie-beurzen e.d. Ze namen die functies over van de vakbonden, waardoor de vakbonden in de wedstrijd om de loyaliteit van de ongeorganiseerden op verlies kwamen te staan.

Een aantal studies ging na in hoeverre 'nieuwe' categorieën personeel minder geneigd waren te participeren in vakbonden. Dit is verondersteld voor witte-boorden- en overheidspersoneel (zie Nicholson e.a., 1981 voor een overzicht), goed verdienende arbeiders (Goldthorpe e.a., 1969), en high-tech personeel (Mallet, 1963). In ieder geval voor witte-boorden- en overheidspersoneel gaat dit niet op, zij vormden de groeisector van de bonden de laatste jaren (Nicholson e.a., 1981; Scheuer, 1984; Visser, 1985; Cornfield, 1986).

De onderzoeken over vakbondsgroei en -neergang leveren een bevestiging van wat Cornfield de replenishment hypothese (bijvul-hypothese) noemt: ledenverlies ontstaat daar waar vakbonden door structurele oorzaken, als werkloosheid en herstructurering van de arbeidsmarkt, ledenverlies boeken in sectoren waar ze traditioneel sterk staan en er niet in slagen dat goed te maken door ledenwinst in nieuwe sectoren.

*Het toetreden tot een vakbond* is onderzocht in de vorm van collectief toetreden via certificatieverkiezingen en in de vorm van individueel, vrijwillig toetreden. Certificatieverkiezingen zijn vooral in de VS onderzocht. Aangezien hierover diverse, goede, recente overzichtsartikelen beschikbaar zijn (Brett, 1980; Fiorito en Greer, 1982; Henemann en Sandver, 1983, Cornfield,

1986) zal ik volstaan met een weergave van de belangrijkste conclusies uit deze reviews.

1. Ondanks de correlatieve en retrospectieve opzet leverde het onderzoek van individueel stemgedrag in certificatieverkiezingen een duidelijke conclusie op: arbeidssatisfactie en de perceptie dat vakbonden instrumenteel zijn voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden kunnen individueel stemgedrag in bevredigende mate verklaren. Er deden zich tussen de specifieke satisfactie-elementen geen verschillen in voorspellende kracht voor. Achtergrondvariabelen als leeftijd, senioriteit, opleiding, inkomen, sekse, ras en aard van het werk voegden weinig toe aan de in het totaal verklaarde variantie.

Een probleem met de certificatiestudies was hun zwakke theoretische onderbouwing. In een reactie hierop stelden Brief en Rude (1981) en Zalesny (1985) complexere modellen voor ter voorspelling van stemgedrag in certificatieverkiezingen. De eersten baseerden zich op het attitude-gedragsmodel van Fishbein en Ajzen, de laatste zette complexere modellen, als het attitude-gedragsmodel van Triandis en het vertrouwen-macht-effectiviteitsmodel van Gamson, af tegen simpele satisfactiemodellen. Wat Brief en Rude op theoretische gronden veronderstelden, nl. dat arbeidssatisfactie niet de enige determinant kan zijn van stemgedrag in certificatieverkiezingen, toonde Zalesny aan in een onderzoek onder universiteitspersoneel. De complexere modellen van Triandis en Gamson bleken veruit superieur in vergelijking met de eenvoudige satisfactiemodellen.

2. Onderzoek naar individuele beslissingen om toe te treden tot een vakbond is relevant in situaties waarin het werknemers vrijstaat lid te worden van een vakbond of niet. Van de Vall (1963) vond drie soorten motieven om lid te worden van een vakbond:

- a. *instrumentele motieven*: men participeert vanwege het profijt dat men ervan denkt te hebben (financiële steun bij stakingen, bescherming tegen de willekeur van werkgevers, andere vakbondsfaciliteiten);
- b. *ideeel-collectieve motieven*: men participeert vanwege algemeen maatschappelijke functies van de vakbeweging als verandingsbeweging;
- c. *sociale druk*: men participeert vanwege sociale druk van collega's, gezinsleden enz.

Bij toetreding bleken de ideëel-collectieve motieven een ondergeschikte rol te spelen. Veel belangrijker waren instrumentele motieven en sociale druk. Voor ouderen en hoofdarbeiders waren de ideëel-collectieve motieven relatief belangrijker dan voor jongeren en handarbeiders. Ook in recente onderzoeken behielden deze bevindingen hun geldigheid (SWI-VU, 1970; Laterveer, 1972; Klandermans e.a., 1976).

Van de Valls onderscheid tussen verschillende motieven paste goed bij later ontwikkelde attitude-gedragstheorieën als de waarde-verwachtingstheorie en de theorie van Fishbein en Ajzen en bij theorieën over collectief gedrag. Klandermans (1983a en b; 1984a en b) bracht ze samen in een algemeen model voor de verklaring van participatie in collectieve actie. Van der Veen (1985) ondernam een poging dat model toe te passen in een onderzoek naar de bereidheid om lid te worden van een vakbond onder ongeorganiseerde werknemers in de horecasector. Met behulp van de drie motieven die het model onderscheidt (collectieve motieven, sociale motieven en beloningsmotieven) kon 39% van de variantie in de bereidheid om lid te worden, worden verklaard. Het betrof hier echter een onderzoek van bescheiden omvang, zodat niet meer dan tentatieve conclusies mogelijk zijn.

*Binding aan de vakbond.* Het werkelijke probleem van vakbonden in situaties waar closed shops ontbreken, is overigens niet het werven van leden, maar het vasthouden van leden. In Nederland bestaan vakbonden die jaarlijks een kwart van hun ledenbestand uitschrijven. Niet-gepubliceerde uitkomsten van diverse onderzoeken van de auteur geven aan dat tussen de 30 en 50% van de leden van Nederlandse vakbonden er wel eens over denkt hun lidmaatschap op te zeggen. Maar ook in situaties met closed shops is binding aan de vakbond een zinvol begrip, aangezien er verschillen in verbondenheid met de vakbond binnen een ledengroep mee in kaart gebracht kunnen worden (Gordon e.a., 1980; Martin e.a., 1982). Op allerlei wijzen is de houding tegenover een vakbond onder vakbondsleden onderzocht (Strauss, 1977). Veel onderzoek werd verricht naar de tevredenheid met de eigen 'vakbond', met specifieke activiteiten van die bond, loyaliteit, dubbele loyaliteit (tegenover werkgever en vakbonden). De diversiteit aan variabelen en operationalisaties bemoeilijkt het trekken van conclusies. Teneinde enige lijn in het onderzoek te brengen, ontwikkelden Gordon e.a. (1980) een schaal voor het meten van binding aan de vak-

bond. In navolging van de literatuur over binding aan een arbeidsorganisatie onderscheidde de auteurs 3 dimensies:

1. de wens lid te blijven van de organisatie,
2. de bereidheid veel energie in de organisatie te steken,
3. een overtuigde acceptatie van haar waarden en doelen (maar zie Morrow, 1983 voor een kritische bespreking van het begrip binding aan de vakbond).

Het onderzoek van Gordon en zijn collega's (Gordon e.a., 1980, 1984; Ladd e.a., 1982) met de schaal toonde aan dat socialisatie-invloeden (houding collega's en vrienden, van huis uit meegekregen overtuigingen inzake vakbonden), en het niveau van participatie in de vakbond in heden en verleden samenhangen met binding aan de vakbond, maar dat demografische variabelen dat niet deden (zie ook Fukami en Larson, 1984). De samenhangen met arbeidssatisfactie waren complexer. Zolang het de loyaliteitsdimensie (1) betrof, vonden Gordon e.a. positieve correlaties met arbeidssatisfactie. Hetgeen de notie van dubbele loyaliteit bevestigde. Voorzover het de bereidheid betrof energie in de vakbondsorganisatie te steken (2), vonden ze negatieve correlaties. Een replicatiestudie leverde overeenkomstige resultaten op (Ladd e.a., 1982), evenals een Nederlandse replicatiestudie (Klandermans, 1983). Gebruikmakend van een verkorte versie van Gordons schaal vonden Fukami en Larson (1984) positieve correlaties tussen binding aan de vakbond en binding aan het bedrijf. Hochner en Goll (1981) toonden aan dat participatie in de besluitvorming van de vakbond de binding aan de vakbond versterkte.

*Bedanken als lid.* Hoewel ledenverlies zijn oorzaak in decertificatie kan hebben, is daar weinig onderzoek naar verricht (Henemann en Sandver, 1983). Ik zal mij daarom beperken tot onderzoek naar de motieven om te bedanken als vakbondslid. Onder invloed van het dramatische ledenverlies van de Nederlandse vakbonden is daar de laatste jaren in Nederland veel studie van gemaakt (IB.NVV, 1980, 1981); Teulings, 1983; Veltman, 1985; Van der Veen, 1985). 20 jaar eerder onderzocht Van de Vall (1963) eveneens de motieven om te bedanken, maar de context waarin deze studie stond verschilde sterk van die in de jaren tachtig. Van de Vall veronderstelde functieverlies van vakbonden als gevolg van de welvaart, terwijl de latere studies eveneens functieverlies veronderstelden, maar nu door de eco-

nomische recessie. Van de Vall (1963) vond twee soorten motieven om te bedanken:

1. *structurele motieven* – men ervaart de betekenis van de vakbond niet en vindt het lidmaatschap daarom te duur;
2. *functionele motieven* – men is teleurgesteld in de manier waarop de vakbond waardevolle functies vervuld (meestal hulpverlening).

Structurele motieven kwamen het meest voor (70%); vooral jongere leden bedankten om die reden. Functionele motieven kwamen minder voor (40%); het waren in sterkere mate oudere werknemers voor wie deze motieven golden.

Deze twee motieven komen we in het recente onderzoek weer tegen, alleen fungeert hier het al dan niet werkzaam zijn als scheidslijn. Een belangrijk deel van de ex-leden neemt niet meer deel aan het arbeidsproces, vanwege werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Voor hen heeft de vakbond geen betekenis meer. Ze bedanken als lid, tenzij ze een sterke binding met de vakbond hebben. Tot deze categorie behoren vooral de oudere ex-leden. Onder vakbondsleden die nog wel werk hebben, speelt ongenoegen met de dienstverlening een belangrijke rol bij het bedanken. De voordelen van het vakbondslidmaatschap wegen niet langer op tegen de nadelen (vooral contributie). Indien ze verder geen binding hebben met de vakbond bedanken ze als lid. Tot deze categorie behoren vooral de jongere ex-leden. Ontevredenheid met het beleid van de bond is nauwelijks een overweging (Industriebond NVV, 1981; Teulings, 1983; Veltman, 1985; Van der Veen, 1985).

Binding met de vakbond blijkt voor beide groepen ex-leden een belangrijke modererende factor. Dat is in overeenstemming met Hirschmans theorie (1970), volgens welke gevoelens van loyaliteit bepalen wat er in het geval van dissatisfactie met de organisatie gebeurt. Alleen bij geringe loyaliteit verlaat men de organisatie, als men althans die optie heeft. Vakbondsleden hebben die, als ze nog werken, zolang er geen closed shops zijn en als ze geen werk meer hebben, zolang vakbonden geen functie vervullen in de uitvoering van de sociale zekerheid. Ontbreekt de exit-optie dan kunnen ze de silence-optie kiezen in de vorm van een passief lidmaatschap (Barry, 1979; Lange, 1984).

#### *Het vervullen van een functie in de organisatie en participatie in de besluitvorming*

Sociaal-psychologisch onderzoek van vakbonden als organisaties is er weinig (Child e.a., 1963;

Walker, 1979; Hartley e.a., 1983). Toch zouden vakbonden juist als organisaties een interessant object van studie kunnen zijn, gekenmerkt door boeiende paradoxen: tegelijk vrijwillig en onvrijwillig, tegelijk democratisch en oligarchisch, tegelijk beweging en bureaucratie (Brett, 1980). In deze paragraaf zal ik literatuur bespreken, die betrekking heeft op vormen van participatie in het functioneren van vakbonden als complexe organisaties. Daarbij heb ik onderscheid gemaakt tussen het vervullen van functies in de organisatie en participatie in de besluitvorming. Het laatste onderwerp heeft in de literatuur een bijzondere klank gekregen, omdat het in de context van vakbondsdemocratie geplaatst werd.

Wanneer we het over functies in de organisatie hebben, kunnen we onderscheid maken tussen het actief zijn als lid (propaganda maken, leden werven, vergaderingen bezoeken, het bondsblad lezen e.d.), kaderlid (shop-steward) zijn en bezoldigd bestuurder zijn.

*Het actieve vakbondslid.* Schattingen van de graad van participatie in vakbondsactiviteiten lopen uiteen, en staan niet los van de participatiemogelijkheden, die in het onderzoek bestudeerd zijn. Indien men het bezoek aan ledenvergaderingen als criterium neemt, vallen de percentages laag uit (Van de Vall, 1963; Brett, 1980). Er zijn echter meer mogelijkheden om actief te zijn en wie die incalculeert komt op veel hogere percentages uit. Zo vonden Klandermans e.a. (1976) dat driekwart van de vakbondsleden het jaar voorafgaande aan het onderzoek ten minste één uit een reeks van mogelijke activiteiten ondernomen had, en Nicholson e.a. (1981) vonden zelfs 85%.

Hoewel lang niet altijd duidelijk is op welke activiteit verricht onderzoek betrekking heeft, komt uit de literatuur wel een beeld naar voren van de belangrijkste determinanten.

1. Demografische variabelen lijken van weinig invloed, vooral in multivariate-analyses (Perline en Lorenz, 1970; Anderson, 1979; Mielke e.a., 1979; Nicholson e.a., 1981; Klandermans e.a., 1976, 1981). Het zelfde geldt voor arbeidssatisfactie: de correlaties met participatie in vakbondsactiviteiten zijn gewoonlijk zwak (Perline en Lorenz, 1970; Laterveer, 1972; Anderson, 1979; Klandermans e.a., 1981; Nicholson e.a., 1981). Evenmin bestaat er een simpele samenhang tussen tevredenheid met de vakbond en participatie in de vakbond (Glick e.a., 1977).

2. Belangrijker zijn socialisatievariabelen. Variabelen als eigen politieke sympathieën en die van de ouders, klassebewustzijn, maatschappijbeeld, en politiek-economische ideologie hangen duidelijk samen met de mate waarin vakbondsleden actief zijn in de organisatie (Mielke e.a., 1979; Laterveer, 1972; Perline en Lorenz, 1970; Klandermans e.a., 1976, 1981; Nicholson e.a., 1981). Multivariate-analyse leert dat de invloed van deze variabelen wordt gefilterd door wat Strauss (1977) de 'pay-off from participation' noemt, d.w.z. individuen zijn actief omdat ze daarmee belangrijke behoeften bevredigen. Een duidelijke illustratie daarvan biedt Nicholsons studie, waarin politieke socialisatie als achtergrondvariabele de 'need for involvement' beïnvloedt. De 'need for involvement' motiveert tot participatie als leden verwachten deze behoefte door participatie te kunnen bevredigen. De auteurs interpreteren deze uitkomsten met behulp van de waardeverwachtingstheorie, dezelfde die Klandermans (1983a en b; 1984a en b) als uitgangspunt koos voor zijn theorie over de participatie in collectieve actie.
3. De verwachting door actief te zijn 'needs for involvement' te kunnen bevredigen, bleek in Nicholsons studie af te hangen van organisatie-karakteristieken van de vakbond. Hoe meer vakbondsleden de vakbond als open en toegankelijk percipieerden, hoe positiever hun verwachtingen hieromtrent waren. Shop-stewards vervulden hier een belangrijke rol. Zij waren het die voor de leden de openheid en toegankelijkheid belichaamden. Perline en Lorenz (1970) kwamen ook tot deze conclusie, hoewel zij daar nog factoren aan toe voegden als omvang en mate van centralisatie.
4. Een laatste cluster van variabelen die van grote betekenis bleek voor participatie en vakbondsactiviteiten, is, wat Strauss (1977) aanduidde als 'a sense of plant, job, or occupational community' (blz. 222). In de woorden van Spinrad (1960) 'union activity increases to the extent to which the work situation contains positive values and the workshop, immediate or extensive, is regarded as a significant reference group in comparison with other values and other membership groups' (blz. 243). Overigens wordt in de desbetreffende literatuur nogal eens vergeten, dat factoren als deze alleen participatiebevorderend zijn als vakbondsparticipatie in de 'occupational com-

munity' positief wordt gewaardeerd (Perline en Lorenz, 1970).

*Kaderlidmaatschap/shop-steward.* Kaderleden vervullen een door bestuurders en onderzoekers nog wel eens onderschatte rol in de vakbondsorganisatie. Ze vormen het schakelstation tussen leiding en leden. Zoveel als er bekend is over shop-stewards in Groot-Brittannië en de VS, zo weinig weten we over kaderleden in Nederland.

Verschillende studies hielden zich bezig met de *rekrutering* van shop-stewards (Chinoy, 1950; Nicholson, 1976; Batstone e.a., 1977). Ze toonden aan dat er heel verschillende wegen zijn waarlangs werknemers kaderlid worden. Nicholson (1976) geeft een tamelijk volledig overzicht van routes om shop-steward te worden. Ze lijken generaliseerbaar naar andere functies. Hij maakt onderscheid tussen externe en interne krachten die op een individu inwerken. De interne krachten verdeelt hij onder taak-, ideologisch en ambitiegerichte krachten. Als externe noemt hij: een crisis waarin de minst apathische werknemer de taak op zich neemt; toeval, een persoon raakt min of meer toevallig in functie; aandrang van collega's vanwege populariteit of prestige; voordracht door zittende steward of officials. De laatste twee kwamen het frequentst voor.

Nicholson (1976) vond geen systematische verschillen in *functievervulling* tussen shop-stewards die op verschillende wijze gerekruteerd waren. Een complexe interactie van aanvankelijke oriëntatie, daaropvolgend leren en daaruit resulterende omgang met management en achterban kunnen tot sterk uiteenlopende functievervulling leiden. Diverse typologieën zijn ontwikkeld om verschillen hierin te beschrijven. Zo onderscheiden Batstone e.a. (1977) 'leaders' voor wie de achterban niet het voornaamste referentiepunt vormt, maar het vakbondsbeleid en de mede-stewards minstens zo belangrijk zijn, van 'populists' die zich primair verantwoordelijk achten tegenover hun achterban. Martin en Magenau (1982) onderscheiden shop-stewards die een even sterke binding met het bedrijf als met de vakbond hebben van shop-stewards die een sterkere binding met de vakbond hebben. Ten dele hangen verschillen in functie-uitoefening samen met de verschillende geaardheid van de functies. Zowel Batstone e.a. (1977) als Nicholson e.a. (1981) wijzen op het bestaan van een quasi-elite binnen de shop-floor-organization. Laterveer (1972) laat zien dat leden van de Bondsraad (hoogste orgaan binnen een Nederlandse vakbond) qua opinie dichter bij bezoldigde bestuurders staan dan bij de overige

kaderleden. Vakbondsvertegenwoordigers in OR-en zijn behoudender dan kaderleden die een functie vervullen binnen de vakbondsorganisatie (Laterveer, 1972; Klaassen, 1986).

Tallos zijn de studies waarin *kaderleden/shop-stewards vergeleken worden met gewone leden* of waarin *blue-collar-kaderleden vergeleken worden met white-collar-kaderleden*. De belangrijkste verschillen tussen kaderleden en leden doen zich voor in vakbondsgerelateerde attitudes, waarden en gedragingen (Laterveer, 1972; Klandermans e.a., 1976, 1981; Strauss, 1977; Anderson, 1979; Nicholson e.a., 1981). Kaderleden participeren meer in vakbondsactiviteiten dan gewone leden; hebben in sterkere mate een klassebewustzijn dan gewone leden; staan positiever tegenover radicale, politieke vakbondstaken, dan gewone leden die hun prioriteit meer leggen bij de traditionele belangenbehartiging over lonen en arbeidsvoorwaarden. Op enkele demografische variabelen verschillen kaderleden nogal eens van gewone leden: ze zijn ouder, hoger opgeleid, langer in dienst van het bedrijf en langer lid van een vakbond, en hebben een hoger inkomen. Systematische verschillen in arbeidssatisfactie zijn er niet tussen leden en kaderleden. Wel vond Laterveer (1972) dat kaderleden vaker meenden dat het bedrijf hun capaciteiten niet benutte. Dit lijkt een antwoord te zijn op de vraag van Strauss (1977) of lokale functionarissen nog steeds een vakbondsliepbaan kiezen, omdat stijging binnen het bedrijf onmogelijk is. Toch is over het geheel genomen het aantal overeenkomsten tussen leden en kaderleden groter dan het aantal verschillen. Kaderleden vormen blijkbaar een redelijke afspiegeling van de leden (Nicholson e.a., 1981; Klandermans, 1978).

De verschillen tussen blue-collar- en white-collar-stewards zouden volgens Nicholson e.a. (1981) wel eens kleiner kunnen zijn dan vaak wordt aangenomen. Voorzover verschillen aanwezig zijn, verwijzen ze nogal eens naar reëel bestaande verschillen in de situatie waarin beide categorieën shop-stewards moeten opereren. Dat de functie van kaderlid bij tijd en wijle een spanningsrijke functie is, blijkt uit de gegevens over role-stress die Nicholson en zijn collega's (1976, 1981) presenteren.

*Bezoldigde bestuurders.* Hoewel er tal van biografieën van vakbondsleiders verschenen zijn, is het aantal systematische studies van bezoldigde vakbondsbestuurders gering. Strauss (1977) memoreert onderzoek uit vroeger jaren, maar betwijfelt

of de uitkomsten daarvan nog geldig zijn. Hij vermoedt dat de huidige generatie bestuurders zich meer identificeert met de baan dan met de bond. Hij bepleit hernieuwd onderzoek onder bezoldigde bestuurders, in het bijzonder van hun loopbaan binnen de bond. Een soortgelijk pleidooi treffen we aan bij Walker (1979). Twee onderzoeken van Nederlandse bodem kunnen in die behoefte voorzien. Laterveer (1972) ondervroeg alle bezoldigde bestuurders van de toenmalige metaalbedrijfsbond en vergeleek ze met leden en kaderleden. Jonkergouw (1982) onderzocht de carrières van alle bezoldigde bestuurders van de drie overkoepelende vakcentrales over de periode 1906-1978. Natuurlijk zijn de uitkomsten van deze onderzoeken niet zonder meer naar andere landen te generaliseren, maar enkele van de belangrijkste wil ik toch noemen.

Het meest opmerkelijke verschil tussen bestuurders enerzijds en leden en kaderleden anderzijds betrof het maatschappijbeeld. Allereerst kon een aanzienlijke groep leden (40%) en kaderleden (25%) op grond van hun respons niet onduidelijk een bepaald maatschappijbeeld worden toegedicht, tegen maar 2% van de bestuurders. Daarenboven bleek vrijwel iedere bestuurder de maatschappij te zien als een klassemaatschappij die radicaal moest veranderen (91%), tegen 51% van de kaderleden en maar 29% van de leden.

Jonkergouw (1982) liet zien hoe in samenhang met de toegenomen maatschappelijke erkenning van de Nederlandse vakbeweging het leiderschap van de overkoepelende organisaties veranderde. Professionele en technische deskundigheid werden belangrijker dan ideologische bevlogenheid. Een hogere opleiding, een witte-boordenloopbaan, een loopbaan binnen de vakbondsorganisatie, de afwezigheid van ervaring als onbezoldigde bestuurder werden steeds meer kenmerkend voor de leiders van de vakcentrales.

#### *Participatie in de besluitvorming*

Van verschillende kanten is betoogd dat het bij participatie in de besluitvorming om meer gaat dan alleen maar het bezoeken van ledenvergaderingen (Hemingway, 1978; Anderson, 1978, 1979; Hochner e.a., 1980; Lange, 1984). Verscheidene studies (Lipset e.a., 1956; Hemingway, 1978 en Nicholson e.a., 1981) toonden aan dat de besluitvorming binnen een vakbond niet alleen door participatie, maar ook door oppositie en het uitdrukking geven aan dissatisfactie te beïnvloeden is. Soms is het voldoende niet in actie te komen, zodat er voor de leiding weinig anders opzit dan het beleid bij te sturen (Klandermans,



1982, 1984a en b). Toch leert de studie van Akkermans (1985) dat de invloed van ledendruk ook weer niet overschat moet worden (maar zie voor een kritiek Teulings, 1985). Anderson (1978) noemt naast participatie in vergaderingen, deelname aan verkiezingen en feitelijke participatie in beslissingen, als vormen van participatie in besluitvorming. Feitelijke participatie kan formeel zijn, of informeel, plaatsvinden in gesprekken met vertegenwoordigers of op de werkvloer, door een kaderlid of een bestuurder aan te schieten enz. (Hochner e.a., 1980). Er is al met al een scala van gedragingen dat onder de noemer van participatie in de besluitvorming te onderzoeken zou zijn. Slechts enkele daarvan zijn ook werkelijk onderzocht, te weten deelname aan vergaderingen, deelname aan verkiezingen, feitelijke deelname aan beslissingen, discussie op de werkvloer.

Lipset e.a. (1956) merken op dat in plaats van de vraag te formuleren waarom vakbondsleden *niet* naar vergaderingen komen, beter gevraagd kan worden, waarom ze dat *wél* doen. Wat levert deelname hun op, vragen de auteurs zich af. Heel weinig, luidt hun eigen antwoord. Dit vestigt de aandacht op kosten-batenafwegingen als determinant van vergaderbezoek. Nicholson e.a. (1981), Klandermans (1984c) en Klaassen (1986) toonden aan dat de belangrijkste determinanten van participatie de verwachting is invloed uit te oefenen door vergaderingen te bezoeken. Het karakter van een vergadering kan wat dit betreft verschillen. Zo trekken vergaderingen die meer invloedsmogelijkheden bieden, meer leden aan voor wie het uitoefenen van invloed belangrijk is (Klaassen, 1986). Overigens bleken zowel de veronderstelde invloed op de uitkomst van de vergadering, als de veronderstelde invloed van de vergadering op het vakbondsbeleid van belang. Deelname aan vakbondsverkiezingen lijkt andere determinanten te hebben dan deelname aan vergaderingen (Nicholson e.a., 1981). De behoefte aan invloed hangt weliswaar significant samen met verkiezingsdeelname, maar het percentage verklaarde variantie is gering.

Een heel andere manier om participatie in de besluitvorming te bestuderen is te vragen in welke beslissingen werknemers daadwerkelijk geparticipeerd hebben (Anderson, 1979). Niet verrassend was de geïnvolveerdheid in vakbondsactiviteiten de belangrijkste determinant van het aantal beslissingen waarin iemand geparticipeerd had. Andere waren het aantal jaren dat iemand lid was van een vakbond, alsmede rol-karakteristieken die iemand tot deskundige bestempelden.

Batstone e.a. (1978) beschrijven in detail hoe allerhande vakbond-issues onderwerp van discussie zijn op de werkvloer en hoe deze discussie het beleid van shop-stewards beïnvloedt. De wijze waarop shop-stewards hun taak hierbij opvatten is van grote betekenis. Klandermans en Terra (1980, 1981) laten zien dat het aantal bezoekers van een vergadering bij lange na niet maatgevend is voor het aantal vakbondsleden dat over de onderwerpen van de vergadering praat. Na elke vergadering bespraken de bezoekers met collega's de uitkomsten van de vergadering, waardoor nog eens eenvijfde van de vakbondsleden aanwijsbaar in de discussie werd betrokken. Interessant is dat deze leden voor een belangrijk deel afkomstig waren uit de groep die beslist van plan was naar de vergadering te gaan, maar dat uiteindelijk om de een of andere reden niet deed.

#### *Participatie in vakbondsacties*

Aan de basis van vakbondsmacht ligt de dreiging acties te organiseren die de productie beïnvloeden. De soliditeit van een dergelijke machtsbasis hangt af van de gedisciplineerdheid van de vakbondsleden (Schwartz, 1976). Strategisch gebruik van actiemiddelen veronderstelt namelijk dat vakbondsleden bereid zijn actie te voeren en aan de gang zijnde acties te stoppen, wanneer hun vakbond daarom vraagt. Deze laatste paragraaf gaat over de participatie in acties die door vakbonden worden georganiseerd.

Ik zal hier niet de uitgebreide literatuur over arbeidsconflicten bespreken. Er zijn diverse recente overzichtsartikelen voorhanden (Brett, 1980; Shalev, 1983; Hartley, 1984). In deze literatuuroverzichten valt op dat het onderzoek zich eenzijdig op de staking als actiemiddel richt. Ontegenzeggelijk zijn stakingen de meest spectaculaire vorm van industriële actie, maar het enige middel zijn ze zeker niet: overwerk weigeren, langzaam-aan-acties, stiptheidsacties, korte werkonderbrekingen, demonstratieve vergaderingen zijn enkele van de andere middelen die toegepast worden. Om nog niet te spreken van ongeorganiseerde vormen van conflict (Edwards en Scullion, 1982a).

*Conflict als eenheid van analyse.* Over het algemeen geeft econometrisch onderzoek een stijging van het aantal stakingen te zien in perioden van economische groei en een daling in perioden van economische neergang. Een zelfde verband werd gevonden tussen stakingsfrequentie en werkloosheid. Recent internationaal vergelijkend onder-

zoek (Shalev, 1983) laat zien dat een dergelijk verband niet onder alle omstandigheden optreedt. Hier speelt de positie van de vakbonden een rol. Naarmate de vakbonden meer in staat zijn in de politieke sfeer doelen te realiseren, zijn ze minder gevoelig voor de toestand van de economie. Naarmate ze meer op collectieve onderhandelingen aangewezen zijn, zijn ze gevoeliger voor schommelingen in de economie.

Deze uitkomsten suggereren dat verklaringen van participatie in stakingen uit de gepercipieerde kosten en baten van participatie aannemelijker zijn dan frustratie-agressieverklaringen. De laatste zouden een lagere participatie in stakingen voorspellen in perioden van economische neergang wanneer de frustratie groter is. De eerste zouden deelname aan stakingen voorspellen wanneer de kosten-batenverhouding gunstig is, d.w.z. in perioden van economische bloei wanneer de kansen op succes groter zijn. De sterkte van de positie van de vakbond is als verklaring aangevoerd zowel voor het uitbreken als uitblijven van stakingen. Enerzijds hebben sterke vakbonden de middelen om actie te voeren (Aminzade, 1984), anderzijds hoeven ze minder vaak op het middel staking terug te vallen. Piven en Cloward (1978) gaan een stap verder als ze stellen dat sterke vakbondsorganisaties acties tegenhouden. Conell (1980) bracht daartegen in dat vakbonden wel degelijk een belangrijke ondersteuning voor collectieve acties betekenen en wel vooral doordat ze invloed uitoefenen op de timing van acties, zodat ze maximaal effectief zijn. Casestudies van stakingen gebruiken vaak de interactionistische benadering. Batstones studie (1978) van de sociale organisatie van stakingen is daar een voortreffelijk voorbeeld van. Ze schrijft een centrale rol toe aan invloedsnetwerken tussen werknemers en het gebruik van 'action vocabulaires' die de staking rechtvaardigen. Cruciaal was de rol van shop-stewards in het proces van definiëren van de situatie. De studie liet ook zien dat een staking niet uit een cumulatie van individuele grieven voortkomt, maar uit een herdefiniëring van de situatie, waardoor een coherent systeem van grieven en verklaringen geconstrueerd wordt. Hartley e.a. (1983) voegen daar een belangrijk aspect aan toe, door de onmisbare rol te belichten van de stakingsorganisatie. Gedurende het voorspel en de eerste dagen van een staking vormt zich een complexe organisatie zonder welke stakingen al snel zouden verlopen. Dergelijke organisaties zouden niet zo snel kunnen ontstaan en effectief kunnen opereren als niet tevoren al een vakorganisatie aanwezig was die ervaringen, organisatie-

modellen, mankracht en middelen aanreikte.

*Studies op individueel niveau.* Studies op individueel niveau zijn schaars en niet zonder problemen.

- Eén van de problemen is dat ze vaak geen onderscheid maken tussen verschillende actievormen, of verschillende actievormen samennemen in een schaal. Niet alleen veronderstellen ze daarmee dat acties unidimensioneel zijn, bovendien gaan ze ervan uit dat verschillende actievormen dezelfde determinanten hebben. Het een noch het ander blijkt houdbaar. Schutt (1982) en Klandermans (1984) toonden de multidimensionaliteit van participatie in acties aan voor militante acties als stakingen en gematigde acties als korte werkonderbrekingen en langzaam-aanacties. In een studie onder overheids personeel liet Schutt (1982) zien dat dezelfde set onafhankelijke variabelen de bereidheid om te participeren in gematigde acties veel minder goed verklaarde, dan die voor harde acties ( $R^2 = .11$  vs.  $.24$ ). Bovendien kunnen individuen binnen het geheel van één en dezelfde actievorm totaal verschillende taken hebben met sterk uiteenlopende risico's. Een voorbeeld daarvan geven Hartley e.a. (1983) wanneer ze picket-stakers vergeleken met non-picket-stakers.

- Een ander probleem is dat de intentie om te participeren en feitelijke participatie soms door elkaar heen gebruikt worden als afhankelijke variabelen, maar men kan zich afvragen of ze dezelfde determinanten hebben. Schutt (1982) presenteert uitkomsten die dat op zijn minst doen betwijfelen. Stagner en Eflal (1982) toonden aan dat de opvattingen en attitudes veranderden onder invloed van de stakingen. Sommige daarvan keerden weer naar hun uitgangsniveau terug, maar andere deden dat niet. Schumann (1971) liet zien dat de afloop van de staking daarin een belangrijke moderator was. Vergelijkingen achteraf van stakers en niet-stakers zijn dus net zo problematisch als vergelijkingen van stakers en niet-stakers terwijl de acties nog aan de gang zijn. Verschillen in opvattingen en attitudes kunnen zowel oorzaak als gevolg van participatie zijn.

- Longitudinaal onderzoek zou meer zicht geven op veranderingen in opvattingen en houding in de loop van een actie. Daarmee zou participatie in actie meer het karakter krijgen van een proces en zou het eenvoudiger zijn de koppeling

met mobilisatiecampagnes te leggen. Dat zou het ook mogelijk maken onderscheid aan te brengen tussen de mobilisatie van consensus (grievens interpretatie) en actiemobilisatie (de manipulatie van kosten en baten van participatie in industriële actie). Klandermans (1982, 1984a) beschreef twee campagnes waarin de mobilisatie van consensus mislukte, met als gevolg dat de vakbond er niet in slaagde zijn leden voor het voeren van acties te winnen. Edwards en Scullion (1982b), Hartley e.a. (1983) gaven in Groot-Brittannië voorbeelden van acties waarin dat wel lukte. Een belangrijk verschil tussen de vier campagnes is dat de eerste offensieve eisen betroffen (arbeidsplaatsenovereenkomsten en arbeidstijdverkorting) en de laatste defensieve (verdediging van de koopkracht en werkgelegenheid). Crouch (1982) beargumenteerde dat het gemakkelijker is werknemers te mobiliseren voor defensieve eisen dan voor offensieve.

Tegen de achtergrond van deze overwegingen zal duidelijk zijn, dat het onderzoek van individuele participatie in vakbondsacties de kinderschoenen nog niet ontgroeid is. De beschikbare evidentie laat niettemin een aantal voorlopige conclusies toe.

- De bereidheid aan vakbondsacties deel te nemen lijkt een functie van ideologie, binding aan de vakbond, grievens en ontevredenheid, de gepercipieerde kosten en baten van participatie, de steun van significante anderen (vrienden, collega's, chefs). Jongeren, mannen, leden van minderheidsgroepen en werknemers met een blue-collar achtergrond hebben een grotere stakingsbereidheid (Mielke e.a., 1979; Martin, 1983; Schutt, 1982; Black, 1983; Klandermans, 1984).

- Feitelijke participatie in acties hangt naast voornoemde variabelen bovendien af van variabelen die individuele kwetsbaarheid indiceren als hoger kindertal, lager inkomen, lagere kwalificatie, geringer aantal dienstjaren (Cole, 1969; Mielke e.a., 1979; Snarr, 1975; Schutt, 1982). Schutt (1982) en Martin (1983) trachtten een aantal verklaringsmodellen tegen elkaar af te zetten, waarin resp. economische en niet-economische dissatisfactie, achtergrondvariabelen, en binding aan de vakbond centraal staan. Beiden komen tot de conclusie dat participatie in vakbondsacties niet met één enkel model te verklaren is en dat elk het zijne bijdraagt. Overigens leveren geen van beide studies erg hoge percentages verklaarde variantie op (Schutt rapporteert

percentages tussen .11 en .24; Martin tussen .33 en .40). Ook nu bleek ontevredenheid geen belangrijke determinant van participatie. Daarmee is niet ontkend dat stakende werknemers ontevreden zijn, maar het onderstreept dat in de meeste gevallen ontevreden werknemers meestal *niet* staken (Batstone e.a., 1978; Friedman, 1983).

De meeste factoren die Schutt en Martin in hun afzonderlijke modellen opnemen, maken deel uit van Klandermans model om te participeren in collectieve acties (1983a en b; 1984a en b). Hij voegde daar als belangrijke factor de gepercipieerde instrumentaliteit van participatie in vakbondsacties aan toe. Deze instrumentaliteit is uit drie elementen opgebouwd: verwachtingen omtrent het aantal participanten, verwachtingen omtrent de eigen bijdrage tot de kans op succes, verwachtingen omtrent de kans op succes als velen participeren. Gegroepeerd tot drie verschillende motieven om te participeren, te weten collectieve, sociale en beloningsmotieven, werden met deze factoren percentages verklaarde variantie tussen de .40 en .60 bereikt.

### Conclusies

Vakbonden zijn fascinerende organisaties en in tegenstelling tot wat onheilsprofeten ons willen doen geloven, zullen ze niet snel verdwijnen. Met dit overzicht heb ik een pleidooi willen houden voor meer systematisch onderzoek van participatie in vakbondsactiviteiten en -acties. Hiervoor is een aantal rekvisieten nodig: goede theorie is er daar één van. Om te beginnen zou een goede *taxonomie van vakbondsparticipatie* ontwikkeld moeten worden. In dit artikel heb ik een poging daartoe ondernomen. De bruikbaarheid daarvan zal in de onderzoekspraktijk moeten blijken.

### Theoretische oriëntaties

Ik begon dit overzicht met te stellen dat één van drie benaderingen in de psychologie aan de basis van het meeste onderzoek naar vakbondsparticipatie ligt: frustratie-agressie, kosten-baten en interactionistische benaderingen.

1. De evidentie overziend lijkt de betekenis van het *frustratie-agressie-paradigma* beperkt. Tot op zekere hoogte viel dat te verwachten. In de grond van de zaak ziet de frustratie-agressie-benadering participatie als een vorm van spanningsreductie. De relatie tussen spanningsreductie en participatie zal echter op haar best zwak zijn. Collectieve actie is maar een van de mogelijke manieren van spanningsreductie en

dan nog één die zelden gebruikt wordt (Taze-laar en Sprengers, 1984). Spanningsreductie, frustratie-agressie levert hooguit onvolledige verklaringen voor vakbondsparticipatie. Ontevredenheid is noch een noodzakelijke, noch een voldoende voorwaarde voor participatie. Ze maakt niet duidelijk hoe individuen geactiveerd worden en waarom ze de ene actievorm prefereren boven de andere. De uitkomsten met betrekking tot de twee andere benaderingen zien er hoopgevend uit. Frustratie, deprivatie of grieven lijken te worden gefilterd door sociale organisatie binnen en buiten het bedrijf en door kosten-batenafwegingen. Op dit punt vullen de drie benaderingen elkaar aan, en nader onderzoek zou dat verder kunnen uitwerken. Onderzocht zou kunnen worden, hoe grieven geïnterpreteerd worden in de interactie met anderen; hoe actiestrategieën geformuleerd worden op basis van situatie-definities; hoe de kosten en baten van participatie gemanipuleerd worden teneinde maximale deelname te bereiken; en hoe individuele leden de kosten en baten inschatten om te beslissen of ze zullen participeren of niet, om enkele belangrijke vragen te noemen. Langs die weg zouden theorieën te ontwikkelen zijn die structurele omstandigheden vertalen in determinanten van individuele participatie. Hierbij is het belangrijk de intentie te participeren, actuele participatie en post-hoc gerapporteerde participatie goed uit elkaar te houden zoals Stagner en Eflal (1982) voor stakingen aantoonde.

2. Een belangrijk punt van kritiek op *rationele-keuzetheorieën* betreft de rationaliteitsaannames waarop ze gebaseerd zijn. De vraag is of menselijk gedrag wel zo rationeel is. Ter verdediging is erop gewezen dat rationaliteitsaannames niet noodzakelijkerwijs betekenen dat personen met overeenkomstige problemen dezelfde keuze maken (Schwartz, 1976). Verschillende keuzen kunnen binnen de situatie zoals de personen die percipiëren rationeel zijn. Voorts zij opgemerkt dat mensen zich ongetwijfeld soms irrationeel gedragen, maar dat er ook tal van situaties zijn waarin de rationaliteitsaannames wel opgaat. Onderzoek dat gedrag probeert te voorspellen uit kosten- en batenafwegingen levert dan ook regelmatig bevredigende voorspellingen op (Nauta, 1981). De verklaring hiervoor kan liggen in een kwestie die Salaniek en Pfeffer (1978) aansnijden. Deze auteurs merken op dat rationele-keuze-

theorieën niet zozeer oorzaken als wel rationaliserings van gedrag tot onderwerp hebben. Volgens hen geeft een persoon die redenen voor gedrag, die zijn inziens in zijn omgeving acceptabel zijn. Het zijn als het ware de redenen die hij tegenover anderen aanvoert ter rechtvaardiging van zijn gedrag. Deze discussie is niet nieuw in de psychologie: Bem (1972) stelde bijv. ten aanzien van attitudes dat die een rechtvaardiging in plaats van een oorzaak van gedrag zijn.

Het is niet eenvoudig deze kritiek te ondervangen. Een mogelijke oplossing is Nauta's (1981) suggestie op te volgen om te onderzoeken onder welke condities individuen zich meer dan wel minder rationeel gedragen. Rationele-keuzetheorieën kan men dan toepassen onder condities die rationeel handelen waarschijnlijk maken. Men kan zich echter afvragen of een dergelijke differentiatie van condities zo eenvoudig te maken is.

3. De *interactionistische benadering* heeft eveneens nadelen. Belangrijke vragen als: 'Waarom conformeren individuele groepsleden zich aan de groep?' 'Doet elk lid dat in dezelfde mate?' 'Waarom conformeren sommigen zich niet?' krijgen onvoldoende aandacht. De interactionistische benadering overschat de homogeniteit van groepen nogal eens, en levert geen verklaringen voor individuele verschillen binnen dezelfde sociale context.

#### *De multidimensionaliteit van vakbondsparticipatie*

Op verschillende plaatsen in dit overzichtsartikel heb ik benadrukt, dat vakbondsparticipatie multidimensioneel is. Deze stelling vond sterke ondersteuning. In dit stadium is het nog moeilijk systematisch te verantwoorden welke determinanten horen bij welke vormen van participatie. Afgezien van lid worden, kaderlid worden, de deelname aan stakingen en vakbondsvergaderingen zijn de verschillende vormen van participatie amper onderzocht. De beschikbare studies controleren zelden externe factoren als het economische klimaat, de industriële sector, bedrijfsomstandigheden, categorieën werknemers of politiek klimaat. Bovendien zijn gecontroleerde internationale vergelijkingen van participatie, zoals Strauss (1977; 1979) bepleit, nog steeds zeldzaam. Er zal veel meer onderzoek naar verschillende vormen van participatie verricht moeten worden alvorens conclusies te trekken zijn. In dat verband zou in het bijzonder aandacht ge-

schonken moeten worden aan de positie van de vrouwen. Participatie van vrouwen in vakbonden is bijna volledig genegeerd in de literatuur, hoewel het aandeel van vrouwen onder werknemers en in sommige vakbonden snel groeit (Visser, 1985). Veel vrouwen bevinden zich op het kruispunt van de vakbeweging en de vrouwenbeweging en hebben te kampen met conflicterende loyaliteiten. Een ander onderwerp dat aandacht verdient is de participatie in vakbonden in concerns en multinationale ondernemingen. Er is nauwelijks onderzoek verricht naar participatie en vakbondsstructuren die de grenzen van een bedrijfsvestiging of zelfs een land overschreiden. Vestigingen binnen hetzelfde concern wedijveren vaak met elkaar om middelen van het concern. Vakbondsstructuren die boven de vestigingen uitgaan zijn daarbij van grote betekenis. Voor individuele leden creëren ze echter psychologisch interessante problemen van loyaliteit en solidariteit.

#### Onderzoeksmethoden

Bij dat alles is een meer ontwikkelde methodologie nodig. Zoals recente studies zoals die van Mielke e.a. (1979), Schutt (1982) en Klandermans (1984b) aantoonde, kent vakbondsparticipatie een complex van determinanten. Zonder multivariate technieken is het onmogelijk deze knoop van variabelen te ontwarren. Bovendien is participatie zelden stabiel. In de loop van een mobilisatiecampagne fluctueert de participatiebereidheid. De scheidslijn tussen participanten en non-participanten is vaag en er is een druk grensverkeer. Longitudinaal onderzoek is de enige manier om deze fluctuaties in kaart te brengen. Gegeven het theoretische belang van sociale interacties in werkplaats en conflictorganisaties, zijn casestudies en participerende observaties onmisbaar, mits ze een algemeen theoretisch kader gebruiken dat met multimethode-onderzoek getoetst is.

#### Tot besluit

In de studies van participatie in vakbondsactiviteiten en -acties gaat het om meer dan één of andere vorm van individueel gedrag. De literatuur associeert vakbondsparticipatie bijv. met de positie van de vakbonden in de maatschappij en met vakbondsdemocratie. Herhaaldelijk is de vraag opgeworpen in hoeverre vakbonden hun functie aan het verliezen zijn in de welvaartstaat (Van de Vall, 1963; Ter Hoeven, 1963), in de post-industriële samenleving (Westley en Westley, 1971), en in hoeverre vakbonden nog aanslaan bij nieuwe categorieën werknemers (Goldhorpe

e.a., 1969; Horning, 1971). In het afgelopen decennium werd aangenomen dat vakbonden leden onder de economische recessie (Bain en Price, 1980; Teulings, 1983). Aan de wortel hiervan liggen assumpties over percepties, overtuigingen, attitudes en gedragingen van individuele werknemers en vakbondsleden. Veel van deze assumpties zijn nooit getoetst. Onderzoek naar de participatie in vakbondsactiviteiten zou hierin verandering kunnen brengen. □

#### Literatuur

- Akkermans, M.J.W.M., *Beleidsradicalisering en leden-druk. Een studie over de Industriebond-NVV in de periode 1968-1975*, dissertatie, Nijmegen 1985.
- Aminzade, R., 'Capitalist industrialization and patterns of industrial protest: a comparative urban study of nineteenth century France', *American Sociological Review*, 49, 1984, blz. 437-453.
- Anderson, J.C., 'A comparative analysis of local union democracy', *Industrial Relations*, 17, 1978, blz. 278-295.
- Anderson, J.C., 'Local union participation: A re-examination', *Industrial Relations*, 18, 1979, blz. 18-31.
- Andrieux, A. en J. Lignon, *L'ouvrir d'aujourd'hui sur les changements dans la condition et la conscience ouvriere*, Parijs 1960.
- Ashenfelter, O. en G.E. Johnson, 'Bargaining theory, trade unions and industrial strike activity', *American Economic Review*, 59, 1969, blz. 35-49.
- Bain, G. en R. Price, *Profiles of union growth*, Basil Blackwell, Oxford 1980.
- Banks, J.A., *Trade unionism*, Collier/McMillan Publishers, Londen 1974.
- Barry, B., 'Review article: exit, voice and loyalty', *British Journal of Political Science*, 4, 1979, blz. 79-107.
- Batstone, E., I. Boraston en S. Frenkel, *Shop stewards in action, The organization of workplace conflict and accomodation*, Basil Blackwell, Oxford 1977.
- Batstone, E., I. Boraston en S. Frenkel, *The social organization of strikes*, Basil Blackwell, Oxford 1978.
- Bem, D.J., 'Self-perception theory'. In: L. Berkowitz (red.), *Advances in experimental social psychology*, Academic Press, New York 1972, blz. 1-62.
- Black, A.W., 'Some factors influencing attitudes towards militancy, membership, solidarity, and sanctions in a teachers union', *Human Relations*, 36, 1983, blz. 973-986.
- Brett, J.M., 'Behavioral research on unions and union management systems'. In: B.M. Staw en L.L. Cummings (red.), *Research in organizational behavior*, 2, JAI Press, Greenwich, Conn. 1980.
- Brief, A. en D. Rude, 'Voting in union certification elections: a conceptual analysis', *Academy of Management Journal*, 6, 1981, blz. 261-267.
- Bulmer, M. (red.), *Working-class images of society*, Routledge en Kegan Paul, Londen 1975.
- Child, J., R. Loveridge en M. Warner, 'Towards an

- organizational study of trade union', *Sociology*, 7, 1963, blz. 71-91.
- Chinoy, E., 'Local union leadership'. In: A.W. Gouldner (red.), *Studies in Leadership*, Harper en Row, New York 1950.
  - Christman, L.J., W.R. Kelly en O.R. Galle, 'Comparative perspectives on industrial conflict'. In: L. Kriesberg (red.), *Research in social movements, conflict and change*, vol. 4, JAI Press Inc., Greenwich, Conn. 1981, blz. 67-93.
  - Cole, S.H., 'Teachers' strike: a study of the conversion of predisposition into action', *American Journal of Sociology*, 74, 1969, blz. 506-520.
  - Conell, C., *The value of union sponsorship to strikers*, unpublished doct. dissertation, University of Michigan, 1980.
  - Cornfield, D.B., 'Declining union membership in the post World War II era: the United Furniture workers, 1939-1982', *American Journal of Sociology*, 1986.
  - Cousins, J. en R. Brown, 'Patterns of paradox: ship-building workers' images of society'. In: M. Bulmer (red.), *Working-class images of society*, Routledge en Kegan Paul Ltd., Londen, 1975, blz. 55-83.
  - Crouch, C., *Trade unions: the logic of collective action*, Fontana, Londen 1982.
  - Deppe, F., *Das Bewusstsein der Arbeiter. Studien zur politischen Sociologie des Arbeiterbewusstseins*, Pahl Rugenstein Verlag, Keulen 1971.
  - Edwards, P.K. en H. Scullion, *The social organization of industrial conflict, control and resistance in the workplace*, Basil Blackwell, Oxford 1982a.
  - Edwards, P.K. en H. Scullion, 'The local organization of a national dispute: the British 1979 engineering strike', *Industrial Relations Journal*, 13, 1982b, blz. 57-64.
  - Fiorito, J. en C. Greer, 'Determinants of U.S. unionism: past research and future needs', *Industrial Relations*, 21, 1982, blz. 1-32.
  - Friedman, D., 'Why workers strike: individual decisions and structural constraints'. In: M. Hechter (red.), *The microfoundation of macrosociology*, Temple University Press, Philadelphia 1983.
  - Fukami, C.V. en E.W. Larson, 'Commitment to company and union: parallel models', *Journal of Applied Psychology*, 69, 1984, blz. 367-371.
  - Glick, W., P. Mirvis en D. Harder (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations*, 16, blz. 145-151.
  - Goldthorpe, J.D., D. Lockwood, F. Bechhofer en J. Platt, *The affluent worker in class structure*, Cambridge University Press, Cambridge 1969.
  - Gordon, M.E., J.W. Philpot, R.E. Burt, C.A. Thompson en W.E. Spiller, 'Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates', *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, blz. 479-499.
  - Gordon, M.E., L.L. Beauvais en R.T. Ladd, 'The jobsatisfaction and union commitment of unionized engineers', *Industrial and Labor Relations Review*, 37, 1984, blz. 359-370.
  - Hartley, J., J. Kelly en N. Nicholson, *Steel strike. A case study in industrial relations*, Batsford Academic and Education Ltd., Londen 1983.
  - Hartley, J.F., 'Industrial relations psychology'. In: M.M. Gruneberg en T.D. Wall (red.), *Social psychology and organizational Behaviour*, Wiley, Chichester 1984.
  - Hemingway, J., *Conflict and democracy. Studies in trade union government*, Clarendon, Oxford 1978.
  - Henemann, H.G. en M.N. Sandver, 'Predicting the outcome of union certification elections: a review of the literature'. *Industrial and Labor Relations Review*, 36, 1983, blz. 537-559.
  - Hirschman, A.O., *Exit, voice and loyalty, responses to decline in firms, organizations and states*, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1970.
  - Hochner, A., K. Koziara en S. Schmidt, 'Thinking about democracy and participation in Unions', *Proceedings of the 32nd Annual meeting of the Industrial Relations Research Association*, IRRA, Madison Wisc. 1980.
  - Hochner, A. en I. Goll, *Decisional and busy work participation by the rank-and-file in unions: the effect on satisfaction*, Dept. of Industrial Relations and Organizational Behavior School of Business Administration, Temple University, Philadelphia 1981.
  - Hoeven, P.J.A. ter, *Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam, sociologische analyse van een arbeidsmarkt*, Stenfert Kroese, Leiden 1963.
  - Horning, K., *Der 'neue' Arbeiter zum Wandel sozialer Schichtstrukturen*, Fischer Verlag, Frankfurt a M. 1971.
  - Industriebond, NVV, *Vakbeweging-leden*, Amsterdam 1980.
  - Industriebond, NVV, *Onderzoek ex-leden*, Amsterdam 1981.
  - Jonkergouw, Th.A.J.M., *Vakbondsleders in Nederland. Van indringer tot bondgenoot en steunpilaar*, dissertatie, Tilburg 1982.
  - Kern, H. en M. Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Europaische Verlaganstalt, Frankfurt a/M. 1974.
  - Kerr, C. en A. Siegel, 'The interindustry propensity to strike - an international comparison'. In: A. Kornhauser, R. Dubin en A. Ross (red.), *Industrial Conflict*, McGraw-Hill, New York 1954, blz. 189-212.
  - Klaassen, R., *Participatie van kaderleden in besluitvormingsprocessen van de vakbond*, doctoraalscriptie. Vrije Universiteit, Sociale Psychologie, Amsterdam 1986.
  - Klandermans, P.G., W. Huisman en B. Messelink, *Participatie in de vakbond: een kwestie van bewustzijn. Een exploratief onderzoek naar achtergronden van participatie en non-participatie in de vakbeweging in drie bedrijven van Philips in Den Haag*, Vakgroep Sociale Psychologie, Vrije Universiteit, Amsterdam 1976.
  - Klandermans, P.G., 'Enkele sociaal-psychologische factoren, die een voorspoedige ontwikkeling van het bedrijvenwerk in de weg kunnen staan', *Mens en Maatschappij*, 53, 1978, blz. 40-52.
  - Klandermans, P.G. en N. Terra, 'Een centrale onderneming raadpleegt zijn achterban; de mobilisatie van vakbondsleden voor een advies', *M en O*, 34, 1980, blz. 392-413.
  - Klandermans, P.G., N. Terra en D. Oegema, *Een vakbond mobiliseert, vakbondsbeustzijn en vakbondsparticipatie*, Vakgroep Sociale Psychologie, Vrije Universiteit, Amsterdam 1981.
  - Klandermans, P.G. en N. Terra, *Een vakbond mobiliseert. De beleving van de CAO-onderhandelingen in 1979*, Rapport nr. 5, Vakgroep Sociale Psychologie,

- Vrije Universiteit, Amsterdam 1981.
- Klandermans, P.G., 'Arbeitsplaatsen overeenkomsten: waarom de mobilisatiecampagne voor een vernieuwing mislukte', *Tijdschrift voor Agologie*, 11, 1982, blz. 23-26.
  - Klandermans, P.G., *Participatie in een sociale beweging, een mobilisatiepoging onderzocht*. VU-boekhandel/uitgeverij, Amsterdam 1983.
  - Klandermans, P.G., 'Mobilisatie en participatie in vakbondsacties. Een waardeverwachtingsbenadering', *Mens en Onderneming*, 37, 1983b, blz. 399-415.
  - Klandermans, P.G., *Een sterke bond bij Polysar?* Vrije Universiteit, Amsterdam 1983c.
  - Klandermans, P.G., 'Mobilization and participation in trade union action: a value expectancy approach', *Journal of Occupational Psychology*, 57, 1984a, blz. 107-120.
  - Klandermans, P.G., 'Mobilization and participation: social psychological expansions of resource mobilization theory', *American Sociological Review*, 49, 1984b, blz. 583-600.
  - Klandermans, P.G., *Membership meetings and decision making in trade unions*, paper presented at Egos-colloquium, Trade unions in Europe, the organizational perspective, Amersfoort 11-13 oktober 1984c.
  - Korpi, W., *The working class in welfare capitalism: work, unions and politics in Sweden*, Routledge Kegan Paul, Londen 1981.
  - Ladd, R.T., M.E. Gordon, L.L. Beauvais en R.L. Morgan, 'Union commitment: replication and extension', *Journal of Applied Psychology*, 67, 1982, blz. 640-644.
  - Lange, P., *Union democracy and liberal corporatism: Exit, Voice and Wage Regulation in Postwar Europe*, Cornell Studies in International Affairs, Western Societies Papers, Cornell University, 1984.
  - Laterveer, R., *Met andere ogen*, rapport van een attitude-onderzoek onder leden, kaderleden, bondsraadsleden en bezoldigde bestuurders van de metaalbedrijfsbond NVV, Amsterdam 1972.
  - Lipset, S.M., M.A. Trow en J.S. Coleman, *Union democracy, the internal politics of the International Typographical Union*, The Free Press, Glencoe, Ill. 1956.
  - Lockwood, D., 'The "new working class"', *European Journal of Sociology*, 1, 1960, blz. 248-259.
  - Lockwood, D., 'Sources of variation in working-class images of society', *Sociological Review*, 14, 1966, blz. 249-267.
  - Mallet, S., *La nouvelle classe ouvriere*, Parijs 1963.
  - Mann, M., *Consciousness and action among the western working class*, MacMillan Press Ltd, Londen 1973.
  - Martens, A., 'Vakbondsgroei en vakbondsmacht', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1 (2), 1985, blz. 35-42.
  - Martin, J.E., J.M. Magenau en M.F. Peterson, *Variables related to patterns of commitment among union stewards*, Wayne State University, Detroit 1982.
  - Martin, J.E., *Models of individual propensity to strike*, Paper presented for the American Institute of Decision Science, San Antonio nov. 1983.
  - Messick, D.M., 'To join or not to join: an approach to the unionization decision', *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, blz. 145-156.
  - Mielke, R., T. Schreiber en L.P. Schardt, 'Einstellung und Verhalten bei Industriearbeitern'. In: H.D. Mummendey (red.), *Einstellung und Verhalten, Psychologische Untersuchungen in Natürlicher Umgebung*, Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart 1979, blz. 95-133.
  - Morrow, P.C., 'Concept redundancy in organizational research: the call of work commitment', *Academy of Management Review*, 8, 1983, blz. 486-500.
  - Nauta, R., *Studie, politiek, cultuur: een onderzoek naar de relatie tussen motivatie en gedrag*, dissertatie, Groningen 1981.
  - Nicholson, N., 'The role of the shopsteward', *Industrial Relations Journal*, 7, 1976, blz. 15-26.
  - Nicholson, N., G. Ursell en P. Blyton, *The dynamics of white collar unionism. A study of local union participation*, Academic Press, Londen 1981.
  - Outrive, L. van, *Sociologie en vakbond; het onderzoek naar de vakbondsparticipatie binnen ondercheiden sociologische modellen*. Wetenschappelijke Uitgeverij, Antwerpen 1969.
  - Perline, M. en V.R. Lorenz, 'Factors affecting member participation in trade union activities', *American Journal of Economics and Sociology*, 29, 1970, blz. 425-437.
  - Piven, F.F. en R.A. Cloward, *Poor people's movements, why they succeed, how they fail*, Vintage books, New York 1979.
  - Popitz, H., H.P. Barhrt, E.A. Jures en H. Kesting, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Mohr/Siebeck, Tübingen 1957.
  - Purcell, T., *The worker speaks his mind on company and union*. Harvard Univ. Press, Cambridge, MA 1954.
  - Salancik, G.R., en J. Pfeffer, 'An examination of need satisfaction models of job attitudes', *Administrative Science Quarterly*, 22, 1977, blz. 427-456.
  - Schaffer, R.A. en H.R. Kerbo, *Hardship, political environment, and industrial conflict in the United States, 1890-1940*, Paper presented at the Annual meetings of the 78th American Sociological Association, Detroit 1983.
  - Scheuer, S., *The impact of unemployment on union density in Denmark*, Paper presented at Egos Colloquium on Trade Unions in Europe, Amersfoort 1984.
  - Schrage, L.S., *Wild cat strikes in the coal industry, 1961-1980: a test of three theories*, Paper presented at the Annual Meetings of the American Sociological Association, Washington DC. 1985.
  - Schumann, M., 'Am Beispiel der Septemberstreiks Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse'. In: K.H. Horning (red.), *Der neue Arbeiter, zum Wandel sozialer Schichtstrukturen*, Fischer Verlag, Frankfurt a.M. 1971, blz. 235-269.
  - Schutt, R., 'Models of militancy: support for strikes and work actions among public employees', *Industrial and Labor Relations Review*, 35, 1982, blz. 406-425.
  - Schwartz, M., *Radical protest and social structure*, Academy Press, New York 1976.
  - Shalev, M., 'Strikes and the crises: Industrial conflict and unemployment in the Western Nations', *Economic and Industrial Democracy*, 4, 1983, blz. 417-460.
  - Snarr, D.N., 'Strikers and non-strikers: a social

- comparison', *Industrial Relations*, 14, 1975, blz. 371-374.
- Sociaal Wetenschappelijk Instituut SWI-VU, *Een onbewegelijke beweging*, Eindrapport van een onderzoek naar positie en beleid van het CNV, Afd. Bedrijfssociologie, Vrije Universiteit, Amsterdam 1970.
  - Spinrad, W., 'Correlates of trade union participation: a summary of the literature', *American Sociological Review*, 25, 1960, blz. 237-244.
  - Stagner, R. en H. Rosen, *Psychology of union-management relations*, Brooks/Cole Publishers Company, Monterey California, 1965.
  - Stagner, R. en B. Eflal, 'Internal union dynamics during a strike: a quasi-experimental study', *Journal of Applied Psychology*, 67, 1982, blz. 37-44.
  - Strauss, G., 'Union government in the U.S.: Research past and future', *Industrial Relations*, 16, 1977, blz. 215-242.
  - Strauss, G., 'Can social psychology contribute to industrial relations'. In: G.M. Stephenson en C.J. Brotherton (red.), *Industrial Relations, a social psychological approach*, Wiley, Chichester, 1979, blz. 365-397.
  - Tazelaar, F. en M. Sprengers, 'Werkloosheid en sociaal isolement', *Sociologische Gids*, 31, 1984, blz. 48-79.
  - Teulings, A.W.M., *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland. Een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de ondernemingsraad*, dissertatie, Van Gennep, Amsterdam, 1981.
  - Teulings, A.W.M., *Strijd en zekerheid, een onderzoek naar ledenverloop en ledenbinding van de vakbeweging in crisistijd*. Universiteit van Amsterdam, Amsterdam 1983.
  - Teulings, A.W.M., 'De teloorgang van pluralistisch radicalisme in de vakbeweging', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, nr. 3, 1985, blz. 32-40.
  - Touraine, A., *La conscience ouvriere*, Editions du Seuil, Parijs 1966.
  - Vall, M. van de, *De vakbeweging in een welvaartsstaat*, Boom, Meppel 1963.
  - Vcen, G. van der, *Leden winnen en leden binden, een onderzoek naar mogelijkheden voor een vakbond om leden te winnen en het ledenverloop te verlagen*, doctoraalscriptie, Vrije Universiteit, Sociale Psychologie, Amsterdam 1985.
  - Veltman, J., 'Je bent jong en je wilt wat', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 3, 1985, blz. 54-62.
  - Vermeulen, C. en W.E. Saris, 'Het sociologisch raadsel van de haviken en de duiven', *Mens en Maatschappij*, 56, 1981, blz. 5-21.
  - Visser, J., 'Vakbondsgroei en vakbondsmacht in West-Europa', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1 (1), 1985, blz. 18-39.
  - Vliet, G.E. van, *Bedrijvenwerk als vorm belangenbehartiging*. Samsom, Alphen a/d Rijn, 1979.
  - Walker, K.F., 'Psychology and Industrial Relations: A general perspective'. In: G.M. Stephenson en C.J. Brotherton (red.), *Industrial Relations, a social psychological approach*, Wiley, Chichester, 1979, blz. 5-31.
  - Westley, W.A. en M.W. Westley, *The emerging worker. Equality and conflict in the mass consumption society*, McGill-Queen's University Press, Montreal, 1971.
  - Wheeler, H.N., *An integrative theory of industrial conflict*, Working paper, University of South Carolina, 1983.
  - Zalesny, M., 'Comparison of economic and non-economic factors in predicting faculty vote preferences in a union representation election', *Journal of Applied Psychology*, 70, 1985, blz. 243-256.