



Statistische Trends

Wie is er nog lid van een vakbond?

Inzicht in lidmaatschap, belang en tevredenheid

Willem Gielen
Jeanine Floris

Juni 2018

Inhoud

- 1. Inleiding 3**

- 2. Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden 4**

- 3. Organisatiegraad van werknemers 6**
 - 3.1 Verschillen naar achtergrondkenmerken 6
 - 3.2 Verschillen nader bekeken 8

- 4. Belang van en tevredenheid met vakbonden 9**
 - 4.1 Verschillen naar persoonskenmerken 9
 - 4.2 Verschillen naar baankenmerken 11
 - 4.3 Verschillen nader bekeken 14

- 5. Conclusie 15**
 - Technische toelichting 15
 - Literatuur 18
 - Tabellenbijlage 19

Het aantal vakbondsleden neemt al enkele jaren af. Ten opzichte van 2011 daalde het ledental van alle vakverenigingen met bijna 150 duizend personen tot 1,7 miljoen eind maart 2017. In dit artikel wordt ingezoomd op vakbondsleden in Nederland. Wie is er lid van een vakbond? Hoe hoog is de organisatiegraad van werknemers? In welke mate vinden werknemers het bestaan van vakbonden van belang? En zijn werknemers tevreden met de wijze waarop hun belangen worden vertegenwoordigd door vakbonden?

1. Inleiding

Vakbonden komen in Nederland al sinds het einde van de 19e eeuw op voor de rechten van werknemers, waarbij het behartigen van economische belangen centraal staat. De mate waarin vakbonden in staat zijn om invloed uit te oefenen op overheidsbeleid wordt veelal als afhankelijk gezien van de steun die zij ontvangen van leden (Ter Steege, Van Groeninge, Kuijpers en Van Cruchten, 2012; Schnabel, 2013). Recente CBS-cijfers laten zien dat het aantal personen dat lid is van een vakbond na 2011 weer aan het teruglopen is (CBS, 2017). In 2017 waren er zo'n 1,7 miljoen vakbondsleden in Nederland, het laagst gemeten cijfer sinds begin jaren negentig. Daarnaast is het ledenbestand van vakbonden aan het vergrijzen, jongeren laten de vakbond steeds vaker links liggen (Ter Steege et al., 2012). Met name bij personen tussen de 25 en 45 jaar nam het aantal leden in 2017 af (CBS, 2017). De daling in het aantal vakbondsleden zou een inperkend effect kunnen hebben op de invloed van vakbonden. Zo laten Bryson en Forth (2010) zien dat de vakbonden in Groot-Brittannië tegenwoordig door werknemers als een stuk minder machtig worden gezien dan in de jaren '80 van de vorige eeuw. Daarnaast wordt er door Schmitt en Mitukiewicz (2012) op gewezen dat het dalende aantal vakbondsleden in meerdere westerse landen gepaard gaat met een afname van het aantal werknemers dat onder een CAO valt.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat mannen vaker geneigd zijn om lid te worden van een vakbond dan vrouwen (Schnabel, 2002). Verder sluiten hoogopgeleiden zich minder vaak aan dan lager opgeleiden, omdat zij een betere individuele onderhandelingspositie zouden bezitten. Ook deeltijdwerkers en jongeren zouden minder vaak lid zijn van een vakbond. Deze kenmerken zullen in dit artikel specifiek worden onderzocht voor werknemers op basis van de recentst beschikbare gegevens. Wat uit de cijfers over lidmaatschap echter niet kan worden afgeleid is hoe werknemers over vakbonden denken. Daarom wordt ook aandacht geschonken aan het belang dat werknemers hechten aan vakbonden en hun tevredenheid over vakbonden in relatie tot hun baan. Hiervoor worden de eerder genoemde kenmerken meegenomen in de analyse, aangevuld met het soort dienstverband, het beroepsniveau en de beroepsklasse van werknemers. Deze kenmerken zijn in eerder CBS-onderzoek over vakbondslidmaatschap ook meegenomen (zie CBS, 2017; Ter Steege et al., 2012) en komen tevens naar voren in diverse wetenschappelijke publicaties over de determinanten van lidmaatschap (zie Schnabel, 2002).

Gebruikte bronnen

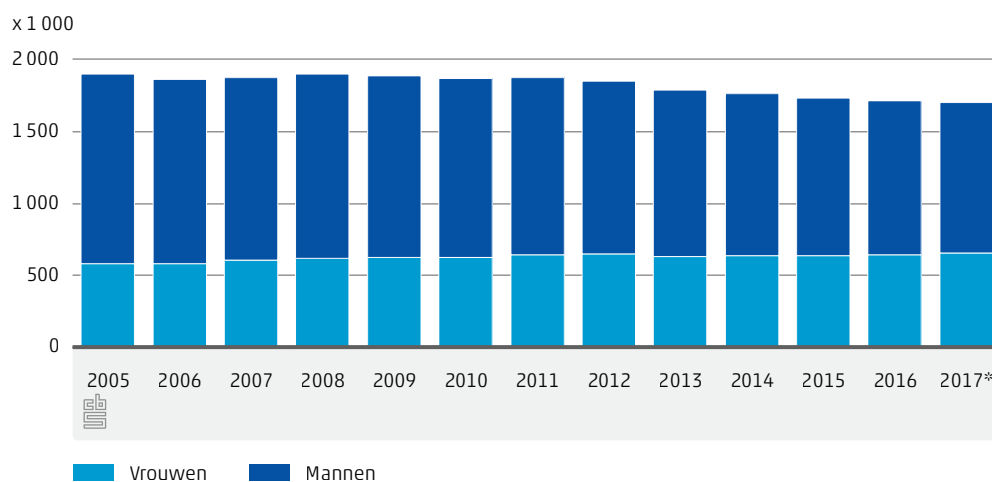
In dit onderzoek zijn drie bronnen gebruikt: de Statistiek Vakbewegingen en het onderzoek Sociale Samenhang en Welzijn (S&W) van het CBS, en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het CBS en TNO. Het aantal vakbondsleden in Nederland wordt gepubliceerd op basis van de Statistiek Vakbewegingen, een enquête onder alle vakbonden in Nederland. Deze bron bevat echter geen gegevens over de positie op de arbeidsmarkt van vakbondsleden. De NEA 2017 bevat informatie over het belang dat werknemers hechten aan vakbonden en de tevredenheid van werknemers over de manier waarop ze worden vertegenwoordigd door vakbonden. Vakbondslidmaatschap is na 2013 echter niet meer bevraagd in de NEA. Het onderzoek S&W heeft die informatie wel en wordt daarom gebruikt voor het bepalen van de organisatiegraad van werknemers. Dat is het aandeel vakbondsleden onder werknemers. De jaren 2012–2016 van S&W zijn samengevoegd ten behoeve van de robuustheid van de cijfers en de mogelijkheid om de organisatiegraad ook regionaal uit te splitsen. De organisatiegraad is dus telkens een gemiddelde over deze jaren. Meer informatie over de bronnen is te vinden in de Technische toelichting.

Paragraaf 2 geeft allereerst een overzicht van het aantal vakbondsleden in de afgelopen jaren, ook uitgesplitst naar geslacht en leeftijd. In paragraaf 3 zal worden ingegaan op de organisatiegraad naar diverse persoons- en baankenmerken. Tevens wordt onderzocht of verschillen in de organisatiegraad tussen groepen werknemers toegeschreven kunnen worden aan deze kenmerken. In paragraaf 4 komt naar voren welke groepen werknemers het meeste belang hechten aan vakbonden en welke er het vaakst tevreden mee zijn.

2. Ontwikkeling van het aantal vakbondsleden

Eind maart 2017 waren er in Nederland 1,7 miljoen vakbondsleden volgens de Statistiek Vakbewegingen. Dit is het laagst gemeten aantal sinds 1990. Leden van een vakbond kunnen werknemers zijn, maar ook zelfstandigen, werklozen of personen die niet behoren tot de beroepsbevolking. Het aantal personen dat bij een vakbond is aangesloten is ook in de afgelopen jaren teruggelopen. In 2017 bedroeg deze afname 15 duizend ten opzichte van het jaar ervoor, in 2016 was dat 17 duizend. Daarmee gaat de daling de laatste jaren minder snel dan voorheen. In 2015 nam het aantal vakbondsleden nog met 28 duizend af. In 2013 was de daling het sterkst, toen waren er 57 duizend minder personen bij een vakbond aangesloten dan een jaar eerder.

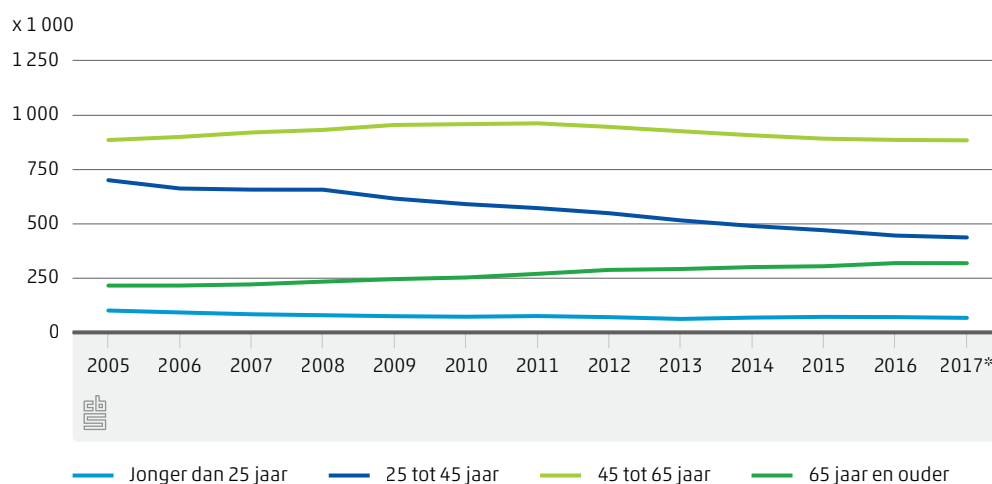
2.1 Aantal vakbondsleden naar geslacht



Bron: CBS, Statistiek Vakbewegingen.

Er bestaat een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen in de ontwikkeling van het aantal vakbondsleden. Het aantal vrouwen dat is aangesloten bij een vakbond stijgt al enkele jaren. In 2017 nam het aantal vrouwelijke leden met 8 duizend toe, de sterkste stijging sinds 2013. De afname van het aantal vakbondsleden in de afgelopen jaren is daarom volledig toe te schrijven aan een daling in het aantal mannelijke leden. De grootste daling was in 2013, toen er 41 duizend mannelijke leden minder waren dan in het jaar ervoor. Desondanks is het aantal mannen dat lid is van een vakbond nog steeds aanzienlijk groter dan het aantal vrouwen.

2.2 Aantal vakbondsleden naar leeftijd



Bron: CBS, Statistiek Vakbewegingen.

De meeste vakbondsleden zijn 45 tot 65 jaar oud: 883 duizend in 2017. Dat komt neer op ruim de helft van alle leden. Met 66 duizend vormen jongeren tot 25 jaar de kleinste groep. Deze verhouding is door de jaren heen niet veranderd, wel zijn er veranderingen zichtbaar binnen de leeftijdsgroepen. Zo daalde het aantal leden dat jonger is dan 45 jaar bijna elk jaar. Het overgrote deel hiervan zijn mannen. Het aantal 65-plussers steeg juist jaarlijks, met een lichte daling in 2017 als uitzondering. Tot slot is er bij de leeftijdsgroep van 45 tot 65 jaar sprake van een omslag. Tot 2012 steeg het aantal leden in die leeftijdscategorie, daarna daalde dat aantal.

3. Organisatiegraad van werknemers

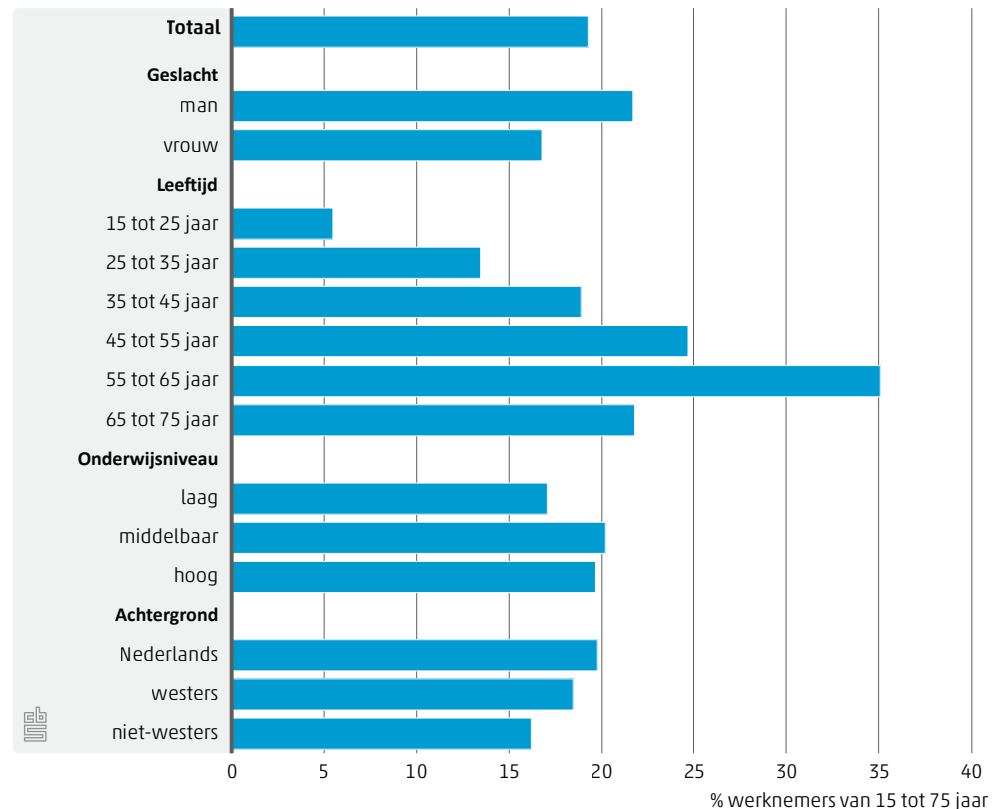
3.1 Verschillen naar achtergrondkenmerken

Gemiddeld over de periode 2012–2016¹⁾ was van alle werknemers in de leeftijd van 15 tot 75 jaar 19 procent lid van een vakbond. Dit aandeel liet in deze periode geen duidelijke toe- of afname zien. Vrouwelijke werknemers waren met 17 procent minder vaak lid dan mannelijke (22 procent). Naar leeftijd is er ook een verschil. Zo zijn vakbondsleden met name te vinden onder werknemers in de oudere leeftijdsgroepen. De organisatiegraad onder werknemers van 55 tot 65 jaar was 35 procent. Bij de groep 65- tot 75-jarigen was die kleiner: 22 procent. Werknemers van 25 tot 35 jaar zijn met 13 procent nog minder georganiseerd. Van de jongste werknemers (15 tot 25 jaar) was maar 5 procent lid. Dat kan te maken hebben met het feit dat een aanzienlijke groep 15- tot 25-jarige werknemers nog onderwijs volgt en daarnaast een kleine baan heeft. Deze groep vindt het wellicht niet nodig om lid te worden van een vakbond.

Naar het hoogst voltooide onderwijsniveau zijn de verschillen in de organisatiegraad minder groot. Met zo'n 20 procent was de organisatiegraad onder de middelbaar- en hoogopgeleiden iets hoger dan onder laagopgeleiden (17 procent). Verder blijkt dat werknemers met een Nederlandse achtergrond met 20 procent vaker lid waren van een vakbond dan werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond (16 procent).

¹⁾ Het meest recente jaar waarover uit S&W uitspraken gedaan kunnen worden is 2016, omdat de vragen over lidmaatschappen in de enquête van 2017 niet zijn opgenomen. Zie ook de Technische toelichting.

3.1.1 Organisatiegraad naar achtergrondkenmerken, 2012/2016

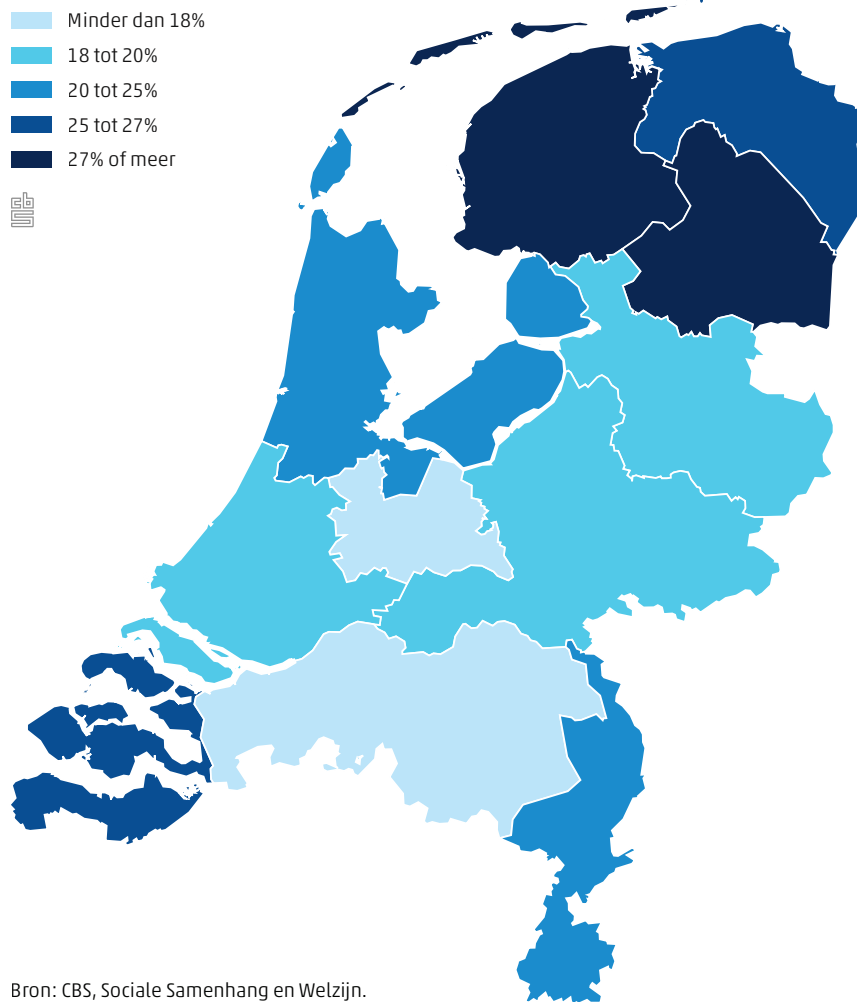


Bron: CBS, Sociale Samenhang en Welzijn.

De organisatiegraad hangt tevens samen met de arbeidsduur van werknemers. Zo was met 6 procent van de werknemers die een deeltijdbaan van minder dan 12 uur per week hebben, een aanzienlijk kleiner deel lid van een vakbond dan van de werknemers met een deeltijdbaan van 12 tot 35 uur per week (19 procent). Bij voltijders was het aandeel vakbondsleden met 22 procent het grootst.

Ook regionaal gezien bestaan er verschillen in de organisatiegraad van werknemers. Vooral in het noorden van Nederland zijn relatief veel werknemers lid van een vakbond. In Drenthe en Friesland was 27 procent lid, in Groningen 25 procent en in Flevoland 24 procent. In de rest van Nederland was de organisatiegraad lager. Zo was het aandeel vakbondsleden onder werknemers het kleinst in de provincies Noord-Brabant (15 procent) en Utrecht (17 procent). Uitzondering hierbij is de provincie Zeeland, waar de organisatiegraad onder werknemers 25 procent bedroeg.

3.1.2 Organisatiegraad van werknemers van 15 tot 75 jaar naar provincie, 2017



3.2 Verschillen nader bekeken

In de voorgaande paragraaf zijn de verschillen in de organisatiegraad van werknemers per achtergrondkenmerk afzonderlijk weergegeven. Om te achterhalen hoe deze kenmerken onafhankelijk van elkaar samenhangen met de organisatiegraad is daarnaast ook een logistische regressieanalyse uitgevoerd waarin alle kenmerken tegelijkertijd in een model zijn opgenomen (zie tabel B1 en de Technische toelichting). Uit deze analyse blijkt dat leeftijd erg bepalend is voor vakbondslidmaatschap. De verschillen tussen jongeren en ouderen blijven overeind als voor de andere achtergrondkenmerken gecontroleerd wordt: vakbonden zijn vooral het domein van 55- tot 65-jarige werknemers. Rekening houdend met verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers komt vakbondslidmaatschap verder nog steeds meer voor onder mannen, al is het verschil tussen beide groepen dan wel kleiner. Tussen hoog- en laagopgeleiden bestaat er gecorrigeerd voor de andere kenmerken geen statistisch significant verschil in de organisatiegraad. Middelbaaropgeleiden zijn wel wat vaker vakbondslid.

De verschillen tussen de drie herkomstgroepen hebben vooral te maken met leeftijd en arbeidsduur. Personen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn gemiddeld jonger en werken vaker in een baan van minder dan 12 uur per week dan personen met een westerse of Nederlandse achtergrond. Dit zijn juist de groepen werknemers die minder vaak lid zijn van een vakbond.

Rekening houdend met de overige kenmerken worden de verschillen naar arbeidsduur kleiner. Maar ook dan nog zijn werknemers die een baan tot 12 uur per week hebben aanzienlijk minder vaak vakbondslid dan werknemers die voltijdwerk hebben. Het verschil in lidmaatschap tussen personen met een deeltijdbaan van 12 tot 35 uur per week en voltijdwerkers is niet meer statistisch significant.

Ook blijkt dat de provincies Drenthe, Flevoland, Friesland en Zeeland niet significant verschillen van Groningen wanneer rekening gehouden wordt met de andere achtergrondkenmerken. Noord-Brabant blijft de provincie met het kleinste aandeel vakbondsleden onder werknemers.

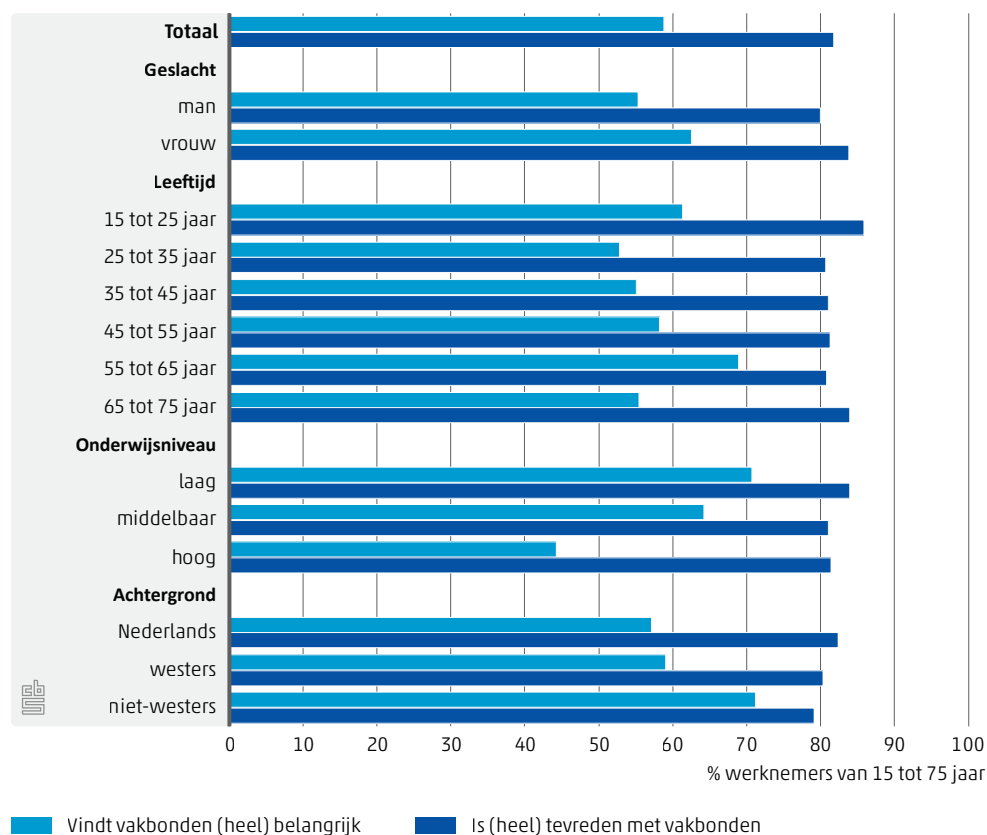
4. Belang van en tevredenheid met vakbonden

4.1 Verschillen naar persoonskenmerken

Van de vrouwen tussen de 15 en 75 jaar die in loondienst werken gaf in 2017 een groter aandeel (63 procent) aan het bestaan van vakbonden in hun baan belangrijk te vinden dan van de mannelijke werknemers (55 procent). Hierbij gaat het om alle werknemers, dus ook de personen die geen lid zijn van een vakbond. Tevens verschilde het aandeel dat belang hecht aan vakbonden naar leeftijd. Zo vond van de 15- tot 25-jarigen met 61 procent een relatief groot aandeel het bestaan van vakbonden belangrijk, terwijl dit bij de 25- tot 35-jarigen met 53 procent kleiner was. Onder de 55- tot 65-jarigen was het percentage dat het bestaan van vakbonden belangrijk vindt met 69 procent veruit het hoogst.

Van de laagopgeleiden was met 71 procent een grotere groep positief over het belang van vakbonden dan van de middelbaar- en hoogopgeleiden (respectievelijk 64 en 44 procent). Ook bij werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond was dit aandeel (71 procent) groter dan bij werknemers met een westerse migratieachtergrond (59 procent) of een Nederlandse achtergrond (57 procent).

4.1.1 Belang van en tevredenheid met vakbonden, 2017



Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

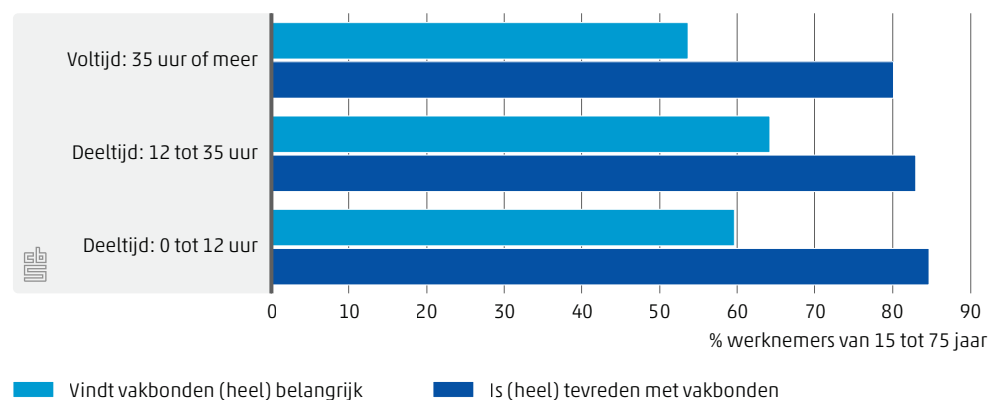
In het algemeen zijn de verschillen tussen groepen werknemers over de tevredenheid met de manier waarop vakbonden hun belangen vertegenwoordigen vrij gering. Vrouwelijke werknemers zijn vaker tevreden met de vertegenwoordiging door vakbonden en hechten hieraan zoals gezegd ook een groter belang dan mannen. Verder is hiervoor vastgesteld dat van werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar het grootste aandeel vakbondslid is (zie figuur 3.1.1) en dat deze werknemers ook het meeste belang hechten aan het bestaan van vakbonden. Desondanks was deze groep niet vaker tevreden met de wijze waarop vakbonden hun belangen vertegenwoordigen dan de andere leeftijdsgroepen. Vooral van de jongere (15 tot 25 jaar) werknemers was een groot aandeel tevreden. Dit is juist de groep die het minst vaak vakbondslid is.

Het aandeel vakbondsliden was relatief groot onder middelbaaropgeleide werknemers (zie figuur 3.1.1). Deze groep is wel wat minder tevreden over de manier waarop vakbonden hun belangen behartigen dan de laagopgeleiden. Opvallend is verder dat werknemers met een Nederlandse achtergrond het minste belang hechten aan het bestaan van vakbonden, maar tegelijkertijd wel het meest tevreden zijn over de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden.

4.2 Verschillen naar baankenmerken

Van de werknemers met een arbeidsduur van 12 tot 35 uur per week vond met 64 procent de grootste groep het bestaan van vakbonden van belang. Werknemers met een voltijd baan, die het vaakst lid zijn van een vakbond, waren met 54 procent juist het minst positief over het belang van vakbonden. Werknemers met een arbeidsduur van minder dan 12 uur per week zitten daar met 60 procent tussenin. Wat betreft de tevredenheid met de vertegenwoordiging door vakbonden was deze laatstgenoemde groep met 85 procent het vaakst tevreden. Voltijdwerkers waren met 80 procent het minst tevreden.

4.2.1 Belang van en tevredenheid met vakbonden naar arbeidsduur per week, 2017

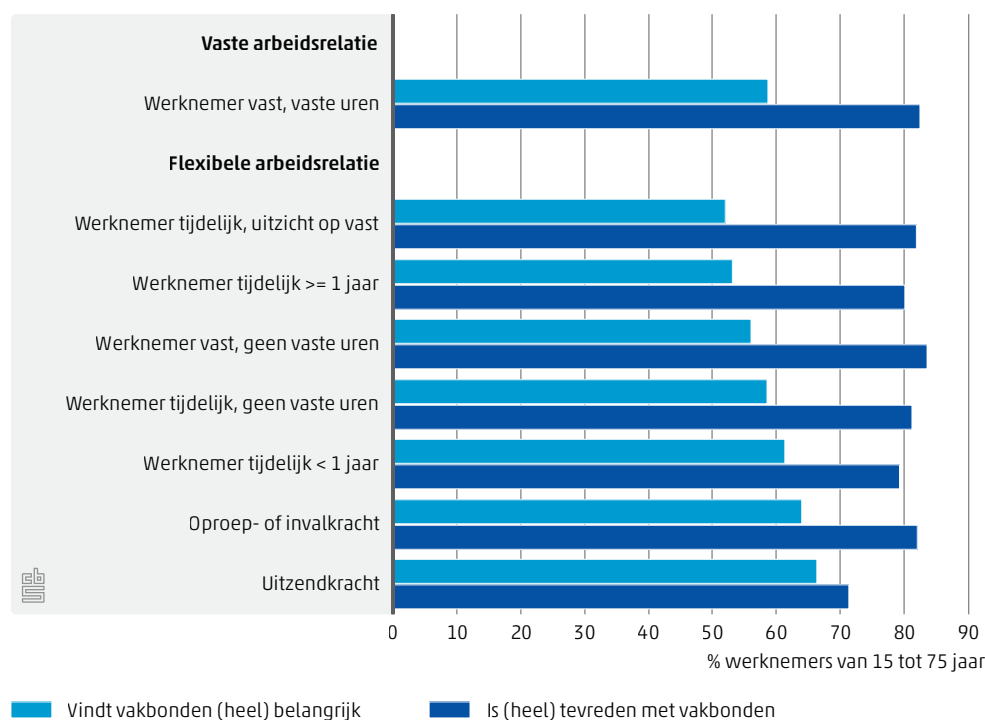


Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie vonden uitzendkrachten (66 procent) en oproep- en invalkrachten (64 procent) het vaakst dat het van belang is dat vakbonden bestaan. Daartegenover waren de werknemers met uitzicht op vast werk (52 procent) en werknemers met een tijdelijk dienstverband van één jaar of langer (53 procent) het minst positief over het belang van vakbonden. Van de werknemers met een vaste arbeidsrelatie hechte 59 procent belang aan vakbonden.

Wat de tevredenheid betreft zijn de verschillen tussen de groepen in verhouding kleiner. Wel is het opvallend dat uitzendkrachten, die vakbonden het vaakst van belang vinden, juist het minst tevreden waren over de wijze waarop vakbonden hun belangen vertegenwoordigen (71 procent is (heel) tevreden).

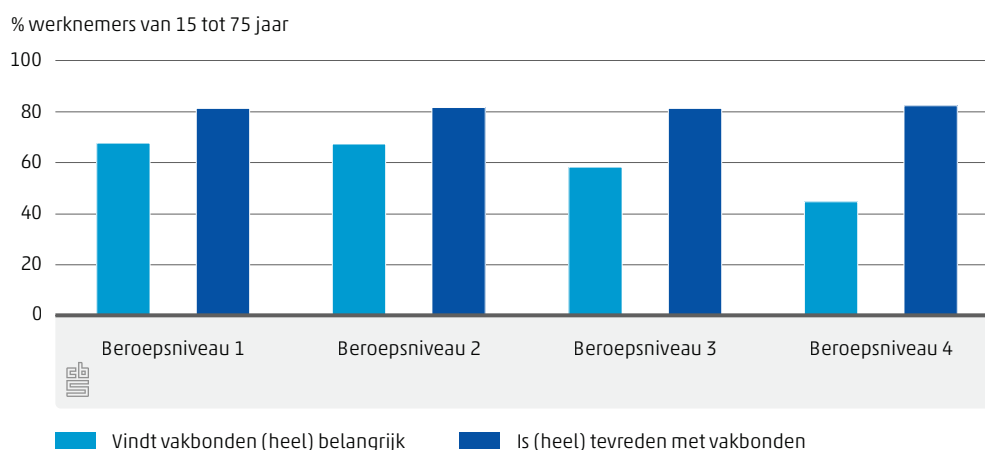
4.2.2 Belang van en tevredenheid met vakbonden naar positie in de werkring van werknemers, 2017



Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Ook tussen beroepsniveaus van werknemers zijn er verschillen in het belang dat wordt gehecht aan het bestaan van vakbonden. Zo gaven werknemers in de laagste twee beroepsniveaus (beide 68 procent) vaker aan vakbonden van belang te vinden dan werknemers op het derde (58 procent) of vierde (45 procent) beroepsniveau. De verschillen naar tevredenheid zijn opnieuw klein.

4.2.3 Belang van en tevredenheid met vakbonden naar beroepsniveau, 2017

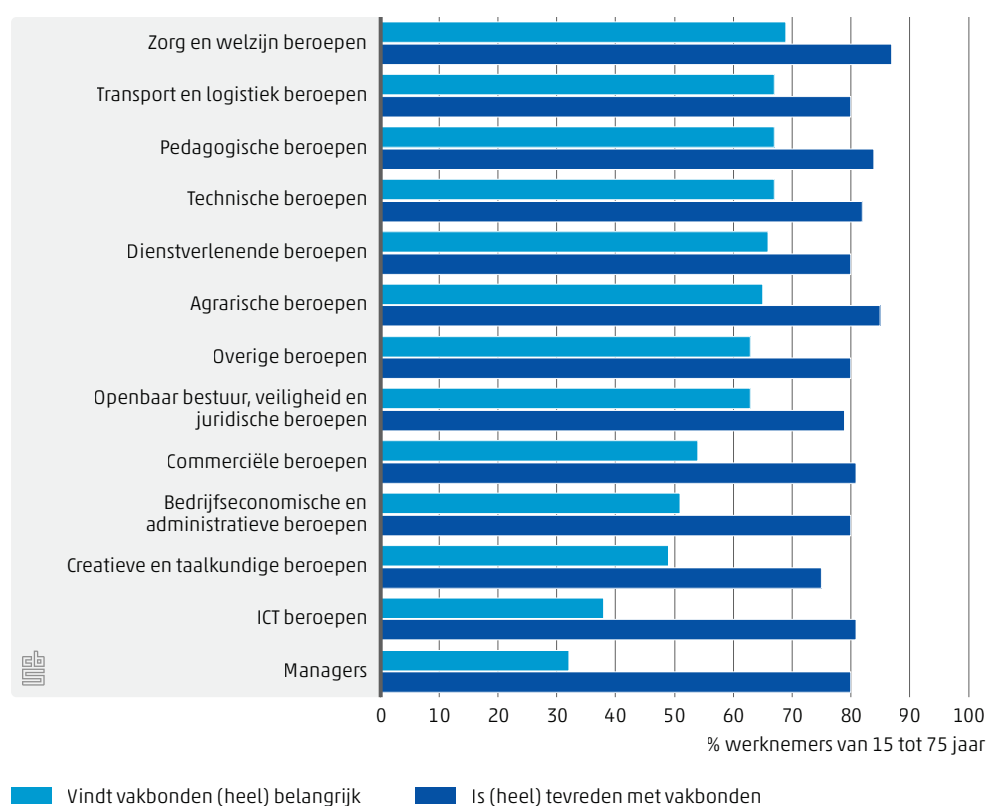


Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Beroepsniveau

Beroepen worden naar niveau ingedeeld volgens de International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO 2008), waarmee beroepen die overeenkomen in niveau van de benodigde bekwaamheden worden gecombineerd. Het beroepsniveau geeft de complexiteit en omvang van taken weer die bij een beroep horen. Beroepen zijn geordend in vier beroepsniveaus die lopen van beroepsniveau 1, dat beroepen behelst met eenvoudige en routinematige taken waarvoor elementair of lager onderwijs is nodig is, tot het beroepsniveau 4 waaronder beroepen vallen met zeer complexe gespecialiseerde taken waarvoor een hogere of wetenschappelijke opleiding nodig is.

4.2.4 Belang van en tevredenheid met vakbonden naar beroepsklasse, 2017



Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

In een groot deel van de beroepsklassen vond tussen 60 en 70 procent het bestaan van vakbonden belangrijk. Met 69 procent was het aandeel dat vakbonden van belang vindt het grootst onder de zorg- en welzijnsberoepen. Daarnaast zijn er twee beroepsklassen die relatief weinig belang hechtten aan vakbonden: de managers (32 procent) en ICT-beroepen (38 procent).

Werknemers met creatieve- en taalkundige beroepen waren met 75 procent het minst tevreden over vakbonden, terwijl werknemers in zorg- en welzijnsberoepen met 87 procent juist relatief vaak tevreden waren over de wijze waarop vakbonden hun belangen vertegenwoordigen.

4.3 Verschillen nader bekeken

Uit de logistische regressieanalyse (zie tabel B2) blijkt dat zowel de persoons- als de baankenmerken allen een significante samenhang vertonen met het belang dat werknemers hechten aan vakbonden. Ook na correctie is het belang dat vrouwen aan vakbonden hechten groter dan dat van mannen. Tevens blijkt dat werknemers van 55 tot 65 jaar, ook wanneer rekening wordt gehouden met andere kenmerken, veel vaker belang hechten aan vakbonden dan jongere of oudere werknemers. Dat ligt anders bij de jongste leeftijdscategorie: waar zonder correctie voor verschil in samenstelling de 15- tot 25-jarigen nog relatief veel belang hechten aan vakbonden, is dit niet meer zo wanneer met de andere kenmerken rekening wordt gehouden. Dit komt met name doordat van de jongste werknemers een relatief groot aandeel laagopgeleid is. Veelal zijn deze jonge werknemers immers nog onderwijsvolgend. Zoals eerder besproken hechten laagopgeleiden meer belang aan vakbonden.

Beroepsklasse hangt het sterkst samen met het belang dat werknemers hechten aan vakbonden. Wanneer wordt gecontroleerd voor de andere kenmerken, hechten werknemers met een pedagogisch beroep het meeste en managers het minste belang aan vakbonden. Van de baankenmerken heeft ook het beroepsniveau van werknemers een relatief sterk verband met het gehechte belang aan vakbonden. De uitkomst dat het derde en vierde beroepsniveau vakbonden in hun baan minder belangrijk vinden (figuur 4.2.2) verandert bovendien niet. Rekening houdend met de andere kenmerken verschillen uitzendkrachten daarnaast niet meer van werknemers met een vaste arbeidsrelatie.

Vergeleken met het belang dat werknemers hechten aan vakbonden laat een logistische regressieanalyse kleinere verschillen naar tevredenheid zien (zie tabel B3). Van de persoonskenmerken is leeftijd wederom relatief belangrijk. Net als uit figuur 4.1.1 blijkt dat met name de jongste categorie werknemers (15 tot 25 jaar) vaker tevreden is. De verschillen tussen de andere leeftijdscategorieën zijn beperkt. Bij de baankenmerken maken de positie in de werkkring en de beroepsklasse het meeste uit. Werknemers met een vaste arbeidsrelatie scoren het hoogst op tevredenheid met de vakbonden en uitzendkrachten het laagst. Verder zijn werknemers met een zorg- en welzijnsberoep, ook wanneer rekening wordt gehouden met de andere kenmerken, relatief vaak tevreden en werknemers met creatieve- en taalkundige beroepen juist in mindere mate.

5. Conclusie

In dit artikel zijn verschillen in vakbondslidmaatschap tussen bevolkingsgroepen onderzocht. Gebleken is dat onder werknemers met name mannen, werknemers die minimaal 12 uur per week werken, ouderen en hoger opgeleiden relatief vaak lid zijn van een vakbond. Ook van de werknemers die wonen in de provincies Drenthe, Flevoland, Friesland, Groningen en Zeeland is een groter aandeel vakbondslid dan van de inwoners uit de overige provincies. Van alle achtergrondkenmerken zijn de verschillen naar leeftijd het grootst, ook wanneer rekening wordt gehouden met de andere kenmerken; 55- tot 65-jarige werknemers zijn aanzienlijk vaker vakbondslid dan andere leeftijdsgroepen.

De verschillen tussen werknemers zijn vrij beperkt wat betreft de tevredenheid met vakbonden. Voor het belang dat men hecht aan vakbonden zijn deze duidelijk groter. Mannen hechten minder vaak belang aan het bestaan van vakbonden en zijn ook minder vaak tevreden met de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden dan vrouwen. Oudere werknemers (55 tot 65 jaar) hechten vaker belang aan vakbonden, maar het zijn juist de jongere werknemers (15 tot 25 jaar) die vaker tevreden zijn. Daarnaast vindt van de werknemers met een lager beroepsniveau (niveau 1 en 2) een groter aandeel vakbonden van belang dan van werknemers met een hoger beroepsniveau (niveau 3 en 4). Opvallend is wel dat bij een aantal kenmerken (zoals leeftijd en migratieachtergrond) juist de groepen werknemers die veel belang hechten aan vakbonden minder vaak tevreden zijn over de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden.

Net als uit eerder onderzoek van het CBS (zie Ter Steege et al., 2012) blijkt uit dit artikel dat vakbonden veel moeite hebben om jongere werknemers aan zich te binden. Het aantal vakbondsleden onder personen van 45 jaar of jonger is al enkele jaren aan het dalen en de organisatiegraad van deze werknemers is aanzienlijk lager dan de organisatiegraad onder 55- tot 65-jarigen. Bovendien hechten 15- tot 45-jarige werknemers ook een stuk minder vaak belang aan het bestaan van vakbonden.

Technische toelichting

Databronnen

Statistiek Vakbewegingen

De uitkomsten over het aantal vakbondsleden naar leeftijd en geslacht zijn afkomstig van de Statistiek Vakbewegingen. De Statistiek Vakbewegingen is een onderzoek dat jaarlijks gegevens verzamelt over vakverenigingen in Nederland op peilmoment 31 maart. De verzameling van de gegevens vindt plaats door een schriftelijke enquête (per e-mail) bij alle vakverenigingen. Gevraagd wordt hoeveel (contributie-) betalende leden de organisatie telde op 31 maart, uitgesplitst naar geslacht en leeftijd, en bij welke centrale organisatie(s) de vakvereniging is aangesloten.

Sociale Samenhang en Welzijn

De data over de organisatiegraad van werknemers komt voort uit het onderzoek Sociale Samenhang en Welzijn (S&W). In dit steekproefonderzoek wordt de sociale en maatschappelijke participatie van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder (exclusief de institutionele bevolking) gepeild, waaronder het lidmaatschap van vakbonden. Het onderzoek S&W is een doorlopend onderzoek waardoor de peilmomenten zijn verdeeld over het gehele jaar. De steekproefpersonen worden eerst via het internet benaderd, vervolgens telefonisch indien ze niet responderen en een telefoonnummer bekend is, en tot slot door een interviewer aan huis als er geen telefoonnummer voorhanden is.

Voor dit artikel is gebruik gemaakt van gemiddelde gegevens over de jaren 2012–2016. De reden dat vijf jaren zijn samengevoegd is dat er op deze manier genoeg massa beschikbaar is om uitspraken te kunnen doen voor kleine groepen en op regionaal niveau. In totaal zijn voor de periode 2012–2016 gegevens beschikbaar van 38 duizend personen. Het meest recente jaar waarover uit S&W uitspraken gedaan kunnen worden is 2016, omdat het vragenblok over lidmaatschappen in de editie van 2017 niet is voorgelegd aan respondenten.

In het verleden heeft het CBS de organisatiegraad bepaald op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Deze reeks is sinds 2012 echter stopgezet. Vanwege verschillen in de onderzoekopzet is deze eerdere reeks op basis van de EBB niet vergelijkbaar met de cijfers het onderzoek S&W.

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Het belang dat werknemers hechten aan vakbonden en de mate waarin werknemers tevreden zijn over hun vertegenwoordiging door vakbonden zijn ontleend aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2017 van CBS en TNO. In 2017 hebben 42 duizend personen gerespondeerd. Deze gegevens zijn via web-enquêteering en op papier verzameld in de periode van 1 oktober tot en met 31 december. De doelpopulatie betreft alle werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland werken en wonen.

Het belang dat werknemers hechten aan het bestaan van vakbonden is bepaald met de volgende vraagtekst: *'Hoe belangrijk vindt u de volgende aspecten van een baan? Het bestaan van vakbonden'*. Hierbij zijn drie antwoorden mogelijk: 'Niet belangrijk', 'Belangrijk' of 'Heel belangrijk'. Of werknemers tevreden zijn met de vertegenwoordiging van hun belangen door vakbonden is vastgesteld met de vraag: *'Hoe tevreden bent u over deze aspecten in uw huidige baan? Vertegenwoordiging van uw belangen door vakbonden'*. Hierbij zijn de volgende drie antwoorden mogelijk: 'Niet tevreden', 'Tevreden' of 'Heel tevreden'.

Verschillen tussen databronnen

De Statistiek Vakbewegingen levert cijfers over het aantal vakbondsleden, maar op basis van deze bron kan niet de organisatiegraad van werknemers worden vastgesteld. Of een vakbondslid werkzaam is en in welke hoedanigheid (werknemer of zelfstandige) is in deze statistiek namelijk niet vastgesteld. Voor cijfers over de organisatiegraad is in dit artikel daarom gebruikgemaakt van het onderzoek S&W, waarin zowel informatie over vakbondslidmaatschap als de arbeidspositie verzameld wordt. Op basis van S&W kan in

principe ook een schatting worden gemaakt van het aantal mensen dat lid is van een vakbond, maar deze wijkt af van het aantal volgens de Statistiek Vakbewegingen. Hiervoor zijn drie hoofdoorzaken te benoemen:

- Het onderzoek S&W is gebaseerd op een personenenquête waarbij aan respondenten zelf wordt gevraagd of ze lid zijn van een vakbond, terwijl de cijfers uit de Statistiek Vakbewegingen worden verkregen uit een enquête die is afgenomen onder de vakbonden. Er kan dus een verschil zitten in het aantal mensen dat zegt lid te zijn van een vakbond en het aantal mensen dat bij de vakbonden geregistreerd staat.
- Voor het onderzoek S&W wordt een steekproef getrokken onder Nederlanders van 15 jaar en ouder. De gegevens die voortkomen uit de enquête worden daarna representatief gemaakt voor de gehele Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder. Alhoewel dit met een grote nauwkeurigheid wordt gedaan, blijft een dergelijke methode een benadering waarbij altijd een bepaalde foutmarge aanwezig is. Daartegenover staat dat voor de Statistiek Vakbewegingen alle vakbonden in Nederland worden ondervraagd. Dat betekent dat bij deze statistiek er geen sprake is van een foutmarge. Daardoor kunnen tussen beide bronnen verschillen optreden.
- Het peilmoment voor de Statistiek Vakbewegingen is eind maart, terwijl het veldwerk voor S&W het gehele jaar doorloopt. Dit zou ook kunnen bijdragen aan het verschil in het aantal vakbondsleden tussen beide bronnen.

Logistische regressieanalyse

In het artikel is onderzocht of de vastgestelde samenhangen tussen lidmaatschap, belang van en tevredenheid met vakbonden enerzijds en diverse persoons- en baankenmerken anderzijds blijven bestaan als deze kenmerken tegelijkertijd in een regressiemodel worden opgenomen. Dit gebeurt met logistische regressieanalyses, waarmee de onderlinge relatieve kansverhoudingen, de zogenoemde odds ratios (O.R.), worden vastgesteld. De odds ratio in tabel B1 bijvoorbeeld geeft de verhouding weer tussen de kans dat een werknemer vakbondslid en de kans dat de betreffende werknemer geen lid is. De odds ratio bij lidmaatschap van mannen is gecorrigeerd voor de andere kenmerken gelijk aan 1,19 (zie tabel B1). Dat betekent dat de kansverhouding dat een man lid in plaats van geen lid is 1,19 keer zo groot is als dezelfde kansverhouding voor een vrouw (de referentiegroep). Daarnaast is ook de Wald-score opgenomen in het model. In een logistisch regressiemodel kan met de Wald-score worden bepaald of de desbetreffende odds ratio statistisch significant is. Voor alle analyses zijn de odds ratios zowel gecorrigeerd als ongecorrigeerd voor de andere kenmerken weergegeven. De ongecorrigeerde odds ratios corresponderen met de percentages zoals die in de hoofdtekst worden gepresenteerd.

Literatuur

Bryson, A. en Forth, J. (2010). Trade Union Membership and Influence 1999–2009. CEP Discussion Papers, 1003.

CBS. (2017). [Meer vrouwen, minder mannen vakbondslid](#). CBS-nieuwsbericht, 26 oktober 2017.

Schmitt, J. en Mitukiewicz, A. (2012). Politics matter: changes in unionisation rates in rich countries, 1960–2010. *Industrial Relations Journal*, 43, 3, 260–280.

Schnabel, C. (2002). Determinants of trade union membership. *Diskussionspapiere / Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik*, 15.

Schnabel, C. (2013). Union Membership and Density: Some (Not So) Stylized Facts and Challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19, 3, 255–272.

Ter Steege, D., E. van Groenigen, R. Kuijpers en van J. Cruchten (2012). Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers. *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal 2012. Den Haag/Heerlen: CBS, 9–25.

Tabellenbijlage

B1 Logistische regressieanalyse vakbondlidmaatschap naar achtergrondkenmerken van werknemers 15 tot 75 jaar, 2012/2016

	Lid van een vakbond – ongecorrigeerd			Lid van een vakbond – gecorrigeerd		
	O.R.	Wald	Significantie	O.R.	Wald	Significantie
Constante				0,73	7,3	**
<i>Geslacht (referentie: vrouw)</i>						
Man	1,37	76,8	***	1,23	20,4	***
<i>Leeftijd (referentie: 55 tot 65 jaar)</i>						
15 tot 25 jaar	0,11	709,8	***	0,14	480,3	***
25 tot 35 jaar	0,29	452,5	***	0,28	440,1	***
35 tot 45 jaar	0,43	242,1	***	0,41	250,0	***
45 tot 55 jaar	0,61	97,3	***	0,59	103,6	***
65 tot 75 jaar	0,51	19,2	***	0,72	3,5	
<i>Onderwijsniveau (referentie: laag)</i>						
Middelbaar	1,23	17,6	***	1,17	9,1	**
Hoog	1,20	12,5	***	1,06	1,0	
<i>Migratieachtergrond (referentie: Nederlandse achtergrond)</i>						
Westerse migratieachtergrond	0,92	1,9		0,88	3,8	
Niet-westerse migratieachtergrond	0,78	15,3	***	1,00	0,0	
<i>Arbeidsduur (referentie: voltijd baan - 35 uur per week of meer)</i>						
Minder dan 12 uur per week	0,21	271,3	***	0,36	90,1	***
12 tot 35 uur per week	0,83	23,4	***	0,92	3,1	
<i>Provincie (referentie: Groningen)</i>						
Friesland	1,09	0,5		1,06	0,2	
Drenthe	1,09	0,4		1,01	0,0	
Overijssel	0,71	9,2	**	0,68	10,4	**
Flevoland	0,96	0,1		0,97	0,0	
Gelderland	0,71	10,3	**	0,67	12,5	***
Utrecht	0,61	19,4	***	0,59	19,4	***
Noord-Holland	0,75	8,4	**	0,72	9,7	**
Zuid-Holland	0,70	12,4	***	0,66	15,7	***
Zeeland	1,03	0,0		1,00	0,0	
Noord-Brabant	0,52	38,2	***	0,48	42,9	***
Limburg	0,75	6,4	*	0,65	12,7	***
Pseudo R-kwadraat (Nagelkerke)				0,11		
N (ongewogen)				19 916		

* p < 0.05 ; ** p < 0.01 ; *** p < 0.001

Bron: CBS, Sociale Samenhang en Welzijn.

B2 Logistische regressieanalyse belang van vakbonden naar achtergrond- en baankenmerken van werknemers 15 tot 75 jaar, 2017

	Vindt vakbonden (heel) belangrijk - ongecorrigeerd			Vindt vakbonden (heel) belangrijk - gecorrigeerd		
	O.R.	Wald	Signifi- cantie	O.R.	Wald	Signifi- cantie
Constante				5,24	370,6	***
<i>Geslacht (referentie: vrouw)</i>						
Man	0,74	227,6	***	0,81	61,7	***
<i>Leeftijd (referentie: 15 tot 25 jaar)</i>		502,5	***		326,1	***
25 tot 35 jaar	0,71	109,1	***	0,92	3,9	*
35 tot 45 jaar	0,77	57,4	***	1,01	0,0	
45 tot 55 jaar	0,88	15,8	***	1,09	3,9	*
55 tot 65 jaar	1,40	88,1	***	1,71	135,8	***
65 tot 75 jaar	0,79	10,2	***	0,93	0,8	
<i>Onderwijsniveau (referentie: laag)</i>		1 940,4	***		557,1	***
Middelbaar	0,75	106,9	***	0,82	39,2	***
Hoog	0,33	1 490,1	***	0,45	441,7	***
<i>Migratieachtergrond (referentie: Nederlandse achtergrond)</i>		299,9	***		329,6	***
Westerse migratieachtergrond	1,08	5,4	*	1,21	24,7	***
Niet-westerse migratieachtergrond	1,86	299,5	***	2,05	320,1	***
<i>Arbeidsduur (referentie: voltijd baan - 35 uur per week of meer)</i>		395,8	***		24,4	***
Minder dan 12 uur per week	1,27	58,3	***	0,95	1,7	
12 tot 35 uur per week	1,54	392,5	***	1,11	14,0	***
<i>Positie werkring (referentie: werknemer vast, vaste uren)</i>		111,0	***		83,1	***
Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast	0,76	29,1	***	0,83	12,1	***
Werknemer tijdelijk >= 1 jaar	0,80	11,1	***	0,79	10,7	**
Werknemer tijdelijk < 1 jaar	1,12	4,1	*	0,95	0,6	
Uitzendkracht	1,39	35,9	***	1,06	1,0	
Oproep- of invalkracht	1,25	20,9	***	0,85	7,5	**
Werknemer vast, geen vaste uren	0,90	4,6	*	0,68	42,7	***
Werknemer tijdelijk, geen vaste uren	1,00	0,0		0,68	34,6	***
<i>Beroepsniveau (referentie: beroepsniveau 1)</i>		1 630,5	***		349,3	***
Beroepsniveau 2	0,99	0,0		1,13	5,8	*
Beroepsniveau 3	0,67	88,0	***	0,76	21,2	***
Beroepsniveau 4	0,39	557,9	***	0,58	75,9	***
<i>Beroepsklasse (referentie: pedagogische beroepen)</i>		1 839,0	***		1 296,3	***
Creatieve en taalkundige beroepen	0,47	64,5	***	0,51	46,9	***
Commerciële beroepen	0,59	110,0	***	0,33	388,5	***
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	0,52	207,8	***	0,30	532,8	***
Managers	0,24	534,6	***	0,25	417,8	***
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	0,85	6,0	*	0,56	59,9	***
Technische beroepen	1,00	0,0		0,56	97,4	***
ICT beroepen	0,30	384,4	***	0,31	308,2	***
Agrarische beroepen	0,93	0,6		0,43	61,7	***
Zorg en welzijn beroepen	1,11	4,5	*	0,79	20,4	***
Dienstverlenende beroepen	0,99	0,1		0,41	178,5	***
Transport en logistiek beroepen	1,03	0,2		0,47	109,1	***
Overige beroepen	0,86	2,9		1,11	0,1	
Pseudo R-kwadraat (Nagelkerke)				0,15		
N (ongewogen)				39 766		

* p < 0.05 ; ** p < 0.01 ; *** p < 0.001

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

B3 Logistische regressieanalyse tevredenheid met vakbonden naar achtergrond- en baankenmerken van werknemers 15 tot 75 jaar, 2017

	Is (heel) tevreden met vakbonden - ongecorrigeerd			Is (heel) tevreden met vakbonden - gecorrigeerd		
	O.R.	Wald	Significantie	O.R.	Wald	Significantie
Constante				11,47	513,7	***
<i>Geslacht (referentie: vrouw)</i>						
Man	0,77	101,9	***	0,81	41,8	***
<i>Leeftijd (referentie: 15 tot 25 jaar)</i>		85,9	***		118,4	***
25 tot 35 jaar	0,69	67,5	***	0,61	79,1	***
35 tot 45 jaar	0,71	57,2	***	0,59	87,3	***
45 tot 55 jaar	0,72	54,7	***	0,58	93,7	***
55 tot 65 jaar	0,70	56,6	***	0,56	101,3	***
65 tot 75 jaar	0,87	1,8		0,80	4,1	*
<i>Onderwijsniveau (referentie: laag)</i>		34,4	***		45,3	***
Middelbaar	0,82	33,0	***	0,77	43,6	***
Hoog	0,84	22,4	***	0,77	29,4	***
<i>Migratieachtergrond (referentie: Nederlandse achtergrond)</i>		30,8	***		11,2	**
Westerse migratieachtergrond	0,88	9,4	**	0,95	1,2	
Niet-westerse migratieachtergrond	0,82	24,6	***	0,87	10,7	**
<i>Arbeidsduur (referentie: voltijd baan - 35 uur per week of meer)</i>		79,3	***		9,5	**
Minder dan 12 uur per week	1,37	53,8	***	1,18	9,5	**
12 tot 35 uur per week	1,21	47,0	***	1,05	1,8	
<i>Positie werkring (referentie: werknemer vast, vaste uren)</i>		127,7	***		172,3	***
Werknemer tijdelijk, uitzicht op vast	0,96	0,3		0,90	2,7	
Werknemer tijdelijk >= 1 jaar	0,85	3,5		0,69	17,6	***
Werknemer tijdelijk < 1 jaar	0,82	9,0	***	0,67	31,0	***
Uitzendkracht	0,53	116,0	***	0,49	120,9	***
Oproep- of invalkracht	0,98	0,1		0,68	28,7	***
Werknemer vast, geen vaste uren	1,08	1,4		0,89	2,2	
Werknemer tijdelijk, geen vaste uren	0,92	1,4		0,63	32,4	***
<i>Beroepsniveau (referentie: beroepsniveau 1)</i>		5,4			20,6	***
Beroepsniveau 2	1,03	0,5		1,04	0,3	
Beroepsniveau 3	0,99	0,0		0,93	1,0	
Beroepsniveau 4	1,08	2,3		1,13	2,7	
<i>Beroepsklasse (referentie: pedagogische beroepen)</i>		177,0	***		167,2	***
Creatieve en taalkundige beroepen	0,57	23,7	***	0,58	21,0	***
Commerciële beroepen	0,78	14,9	***	0,76	15,9	***
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	0,77	19,5	***	0,83	8,0	**
Managers	0,73	17,0	***	0,83	5,5	*
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	0,71	17,2	***	0,82	4,9	*
Technische beroepen	0,87	4,6	*	1,06	0,6	
ICT beroepen	0,80	8,4	**	0,90	1,8	
Agrarische beroepen	1,02	0,0		1,04	0,1	
Zorg en welzijn beroepen	1,25	11,6	***	1,28	12,5	***
Dienstverlenende beroepen	0,74	19,7	***	0,70	18,9	***
Transport en logistiek beroepen	0,76	14,8	***	0,81	5,9	*
Overige beroepen	0,75	7,2	**	0,89	0,2	
Pseudo R-kwadraat (Nagelkerke)				0,03		
N (ongewogen)				38 534		

* p < 0.05 ; ** p < 0.01 ; *** p < 0.001

Bron: CBS/TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2017–2018	2017 tot en met 2018
2017/2018	Het gemiddelde over de jaren 2017 tot en met 2018
2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2017 en eindigend in 2018
2015/'16–2017/'18	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2015/'16 tot en met 2017/'18

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Eindredactie Statistische Trends

Annelies Boerdam
Marion van den Brakel
Moniek Coumans
Brigitte Hermans
Suzanne Loozen

Colofon

Uitgever
Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress
CCN Creatie en visualisatie, Den Haag

Ontwerp
Edenspiekermann

Inlichtingen
Tel. 088 570 70 70
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2018.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.