

Paul de Beer

# Hoe representatief zijn vakbonden?

Kort & Bondig

17

# Hoe representatief zijn vakbonden?

---

Paul de Beer

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



Juni 2024

© P. de Beer, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

Paul de Beer (2024). Hoe representatief zijn vakbonden?, AIAS-HSI Kort & Bondig 17. Amsterdam: AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks Kort & Bondig zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

---

*Dit is de zeventiende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek.*

*Deze 'Kort & Bondig' presenteert uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2023 (WWM'23), een representatief tweejaarlijks onderzoek naar opvattingen onder de Nederlandse bevolking over werk, dat in mei 2023 is uitgevoerd.*

*In deze 'Kort & Bondig' wordt onderzocht in welke mate vakbondsleden qua sociaal-demografische kenmerken en opvattingen verschillend van werkenden die geen vakbonds lid zijn. Anders gezegd: hoe representatief zijn de vakbondsleden voor de werkende bevolking in Nederland? We onderzoeken ook welke factoren kunnen 'voorspellen' of een werkende al dan niet lid is van een vakbond.*

*Eind 2024 zal een overkoepelende studie verschijnen met een integrale rapportage en analyse van de uitkomsten van de Waarde van Werk Monitor 2023.*

---

# Inhoud

Inleiding.....	5
Verschillen in kenmerken tussen vakbondsleden en niet-leden.....	6
Welke werkaspecten vinden vakbondsleden en niet-leden het belangrijkste?..	8
Waardoor verschillen de preferenties van vakbondsleden en niet-leden? ....	11
Wensen vakbondsleden een ander overheidsbeleid dan niet-leden? .....	14
Wat vinden leden en niet-leden van de vakbonden?.....	17
Welke factoren verklaren vakbondslidmaatschap? .....	19
Conclusie .....	26
Bijlage – schalen voor de werkaspecten.....	29

## Inleiding

Met enige regelmaat worden in discussies over het ‘poldermodel’ vragen opgeworpen over de representativiteit van de vakbonden. Daarbij wordt veelal verwezen naar het teruglopende ledental en de oververtegenwoordiging van bepaalde groepen. Dat nog maar een op de zes werknemers vakbondslid is en dat die leden bovendien relatief oud zijn en vaak een vaste baan hebben, roept de vraag op of de vakbeweging nog wel de belangen van alle werknemers – laat staan die van alle werkenden – vertegenwoordigt. Komen de belangen van de vijf op iedere zes werknemers die geen lid zijn, wel overeen met die van de vakbondsleden?

Vanwege verschillen in leeftijd, sekse, dienstverband en bedrijfstak tussen leden en niet-leden worden vaak verondersteld dat zij ook verschillen in hun voorkeuren en belangen. Maar is dit ook zo? Hebben jongeren en flexwerkers, die maar zelden vakbondslid zijn, andere preferenties ten aanzien van hun werk dan ouderen met een vast contract, die oververtegenwoordigd zijn onder de vakbondsleden? Om vast te stellen of de vakbeweging representatief is voor de werkende bevolking, zou het niet primair moeten gaan om de samenstelling van het ledenbestand, maar om de (overeenkomst in) opvattingen van vakbondsleden en van niet-leden. Deze Kort & Bondig wil daar meer licht op werpen.

We vergelijken allereerst de sociaal-demografische kenmerken van vakbondsleden met die van niet-leden. We vinden inderdaad aanzienlijke verschillen, vooral naar leeftijd en arbeidsrelatie. Vervolgens gaan we na welke aspecten van het werk vakbondsleden en niet-leden het belangrijkste vinden. In het algemeen hechten vakbondsleden meer belang aan de arbeidsvoorwaarden en niet-leden aan de zogenaamde intrinsieke aspecten van het werk. We onderzoeken of deze verschillen samenhangen met de kenmerken van leden en niet-leden, maar dit blijkt maar in beperkte mate het geval te zijn. Dat vakbondsleden andere werkaspecten het belangrijkste vinden heeft dus te maken met het feit dat zij vakbondslid zijn.

We gaan ook na of vakbondsleden andere opvattingen hebben over een aantal beleidswijzigingen, waaronder de invoering van een basisinkomen, verhoging

van het minimumloon en invoering van een maximuminkomen. Alleen ten aanzien van de laatste verandering verschillen leden en niet-leden substantieel van mening.

De grootste verschillen in opvattingen tussen vakbondsleden en niet-leden vinden we – niet geheel verrassend – bij hun opvattingen over de vakbonden zelf. Tenminste vier op de vijf leden zijn positief over de rol van vakbonden, van de niet-leden zijn dit er ongeveer drie op de vijf.

Tot slot analyseren we welke kenmerken van werkenden en hun werk en welke opvattingen van invloed zijn op de kans dat zij lid zijn van een vakbond. Een hogere leeftijd, een vast dienstverband, een baan in de niet-commerciële dienstensector, fysiek zwaar werk en veel belang hechten aan arbeidsvoorwaarden vergroten de kans dat iemand vakbondslid is aanzienlijk. Het sterkste effect heeft echter een positieve opvatting over de rol van vakbonden.

Het is belangrijk op te merken dat we in deze Kort & Bondig geen aandacht besteden aan de feitelijke opstelling van vakbonden. Ook als hun leden niet representatief zijn voor de werkende bevolking, is het goed mogelijk dat vakbonden in cao-onderhandelingen met werkgevers en in landelijk overleg met de regering ook de belangen en opvattingen van de niet-leden laten meewegen. Dit hebben wij niet onderzocht. Het gaat in dit onderzoek louter om de kenmerken en opvattingen van de leden van vakbonden.

## **Verschillen in kenmerken tussen vakbondsleden en niet-leden**

Alvorens in te gaan op de overeenkomsten en verschillen in opvattingen van vakbondsleden en niet-leden, schetsen we een beeld van hun achtergrondkenmerken. De gegevens zijn ontleend aan de Waarde van Werk Monitor 2023 (WWM'23). Aan 2.006 werkende respondenten is gevraagd of zij vakbondslid zijn. 355 van hen (18%) antwoordden bevestigend. Na weging is deze steekproef representatief voor alle werkenden in Nederland.

Tabel 1. Kenmerken van vakbondsleden en niet-leden (% van totaal, behalve leeftijd, aantal uren en onder/oververtegenwoordiging)

	Vakbonds- lid	Geen lid	Totaal	Onder/over- vertegen- woordiging
<b>man</b>	65	51	54	1,21
<b>vrouw</b>	35	48	46	0,76
<b>18 t/m 34 jaar</b>	16	35	31	0,50
<b>35 t/m 49 jaar</b>	30	31	31	0,96
<b>50 t/m 69 jaar</b>	54	34	38	1,45
<b>gemiddelde leeftijd (jaren)</b>	49,3	42,3	43,5	
<b>mediane leeftijd (jaren)</b>	51	41	43	
<b>laagopgeleid</b>	16	13	14	1,18
<b>middelbaar opgeleid</b>	48	39	41	1,18
<b>hoogopgeleid</b>	35	47	45	0,78
<b>vast contract</b>	84	57	61	1,36
<b>flexibel contract</b>	10	22	20	0,53
<b>zelfstandige</b>	6	21	18	0,32
<b>1-11 uur</b>	2	11	9	0,25
<b>12-19 uur</b>	6	8	8	0,81
<b>20-27 uur</b>	9	14	13	0,72
<b>28-34 uur</b>	22	18	19	1,15
<b>&gt;=35 uur</b>	61	50	52	1,17
<b>gem. arbeidsduur (uren)</b>	36	32	33	
<b>landbouw, nijverheid</b>	17	18	17	1,03
<b>commerciële dienstverlening</b>	39	31	37	0,83
<b>niet-commerciële dienstverl.</b>	44	51	45	1,13



Tabel 1 toont de samenstelling van de groep vakbondsleden, de niet-leden en de totale groep werkenden naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsrelatie, wekelijkse arbeidsduur en sector. Mannen, ouderen, laag- en middelbaar opgeleiden, werknemers met een vast contract die minimaal 28 uur per week werken en werkenden in de niet-commerciële dienstverlening zijn oververtegenwoordigd onder de vakbondsleden. Het meest markante verschil tussen leden en niet-leden is de leeftijd: iets meer dan een op de drie niet-leden is jonger dan 35 jaar, terwijl dit maar voor een op de zes vakbondsleden geldt. De helft van de (werkende) vakbondsleden is 51 jaar of ouder, terwijl de helft van de niet-leden 41 jaar of ouder is. Dit betekent dat slechts 9% van de werkenden onder 35 jaar vakbondslid is, tegenover 26% van de 50-plussers.

Ook zelfstandigen zijn sterk ondervetegenwoordigd onder de vakbondsleden, maar dat is begrijpelijk aangezien vakbonden zich vooral inzetten voor de belangen van werknemers. Verder zijn er erg weinig vakbondsleden onder deeltijders die minder dan 12 uur per week werken.

Voor geslacht en leeftijd kunnen we een vergelijking maken met recente CBS-cijfers over vakbondsleden. Die komen redelijk hiermee overeen. Volgens het CBS is een wat groter percentage van de vakbondsleden vrouw (namelijk 42%). Het CBS geeft verder alleen cijfers voor de leeftijdsgroepen tot 25 jaar, 25-44 jaar en 45 jaar tot de AOW-leeftijd. Als we onze gegevens indelen op basis van dezelfde leeftijdsgroepen, zijn de aandelen vrijwel gelijk.

## **Welke werkaspecten vinden vakbondsleden en niet-leden het belangrijkst?**

De veel gehoorde stelling dat de vakbonden qua samenstelling van hun ledenbestand niet representatief zijn voor de gehele werkende bevolking, is dus juist. Betekent dit nu ook dat de waarden en opvattingen van de vakbondsleden verschillen van die van de niet-leden?

De Waarde van Werk Monitor 2023 biedt inzicht in verschillen en overeenkomsten tussen de opvattingen van vakbondsleden en van niet-leden. In deze enquête hebben we aan alle werkenden gevraagd hoe belangrijk zij 17

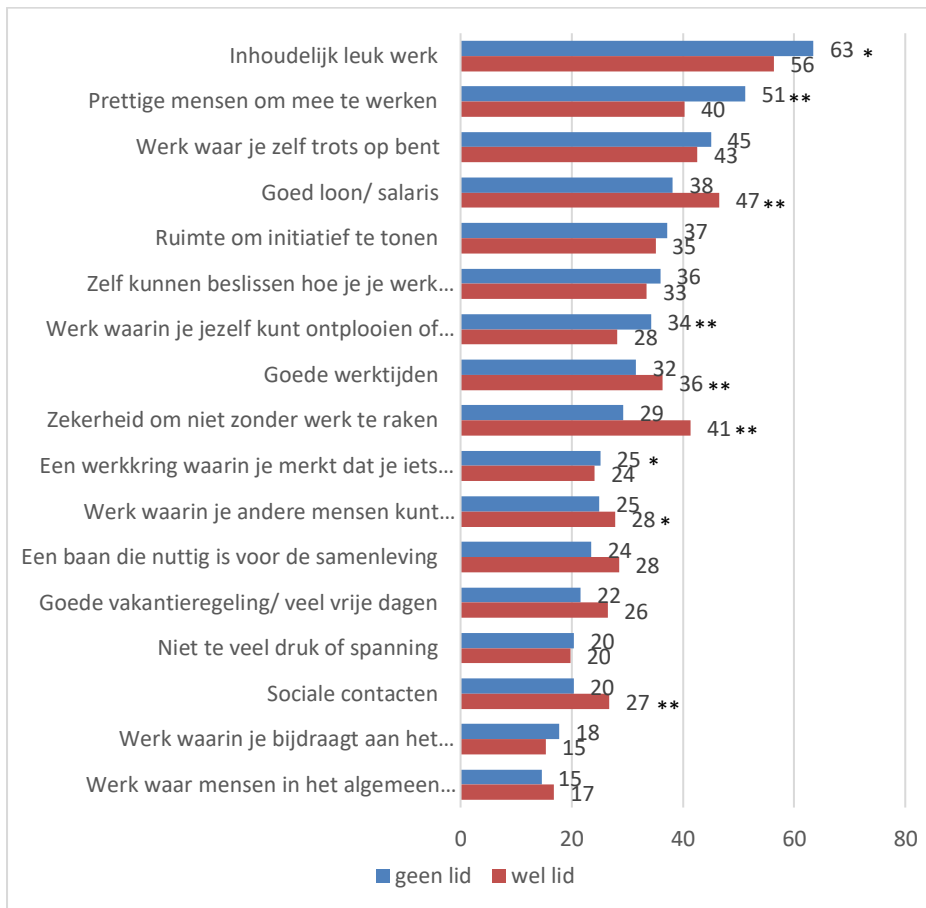
verschillende aspecten van betaald werk vinden. Bij elk daarvan konden zij antwoorden: 1: 'helemaal niet belangrijk'; 2: 'niet erg belangrijk'; 3: 'tamelijk belangrijk'; of 4: 'zeer belangrijk'. Omdat de meeste respondenten vrijwel alle werkaspecten op zijn minst 'tamelijk belangrijk' vinden, laten we in figuur 1 het percentage zien dat de werkaspecten 'zeer belangrijk' vindt. Daarin zijn substantiële verschillen tussen de werkaspecten. We laten zien wanneer de opvattingen van vakbondsleden en niet-leden significant van elkaar verschillen. Het is denkbaar dat deze verschillen vertekend worden doordat zelfstandigen, die slechts zelden vakbondslid zijn, andere prioriteiten stellen dan werknemers. Daarom zullen we het hierna vermelden als het beeld wijzigt als we zelfstandigen buiten beschouwing laten.

Zowel vakbondsleden als niet-leden vinden *Inhoudelijk leuk werk* het vaakst 'zeer belangrijk', maar de niet-leden vinden dit met 65% nog vaker zeer belangrijk dan de vakbondsleden (56%). Alle andere werkaspecten worden beduidend minder vaak zeer belangrijk gevonden. Onder niet-leden staan *Prettige mensen om mee te werken*, *Werk waar je zelf trots op bent* en een *Goed loon/salaris* op plaats 2, 3 en 4 (resp. 51%, 45% en 38%). Onder vakbondsleden is, na *Inhoudelijk leuk werk*, een *Goed loon/salaris* het belangrijkste (47%), gevolgd door *Werk waar je zelf trots op bent* (43%). *Zekerheid om niet zonder werk te raken* staat bij de vakbondsleden op de vierde plaats (41%), maar bij de niet-leden pas op de negende plaats (29%). Verder vinden vakbondsleden onder meer *Goede werktijden* en *Sociale contacten* significant vaker zeer belangrijk dan niet-leden. Niet-leden vinden juist *Werk waarin je jezelf kunt ontplooien en ontwikkelen* belangrijker dan vakbondsleden (34% versus 28%).

In het algemeen vinden vakbondsleden werkaspecten die samenhangen met primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (loon/salaris, werkzekerheid, werktijden, vakantieregeling) belangrijker dan niet-leden. Dat is begrijpelijk, want dat zijn precies de zaken waarover vakbonden met werkgevers afspraken maken in cao's. De werkaspecten die niet-leden belangrijker vinden dan vakbondsleden, zoals *Inhoudelijk leuk werk*, *Prettige mensen om mee te werken* en *Werk waar je zelf trots op bent*, zijn juist lastig om in cao's te regelen. De uitzondering hierop is *Werk waarin je jezelf kunt ontplooien en ontwikkelen*. Daarover worden in cao's wel afspraken gemaakt, bijvoorbeeld

in de vorm van scholings- en ontwikkelingsbudgetten, maar toch vinden niet-leden dit aspect belangrijker dan de vakbondsleden.

**Figuur 1. Percentage van de vakbondsleden en niet-leden dat verschillende werkaspecten 'zeer belangrijk' vindt**



**Noot: Significant verschil met de andere groep: \*\* p<0,05; \* p<0,1.**

Als we de vergelijking beperken tot werknemers en zelfstandigen buiten beschouwing laten, blijven de verschillen bijna even groot. Alleen het verschil tussen het belang dat leden en niet-leden hechten aan goed loon/salaris wordt beduidend kleiner (46% versus 41%), maar blijft significant.

## Waardoor verschillen de preferenties van vakbondsleden en niet-leden?

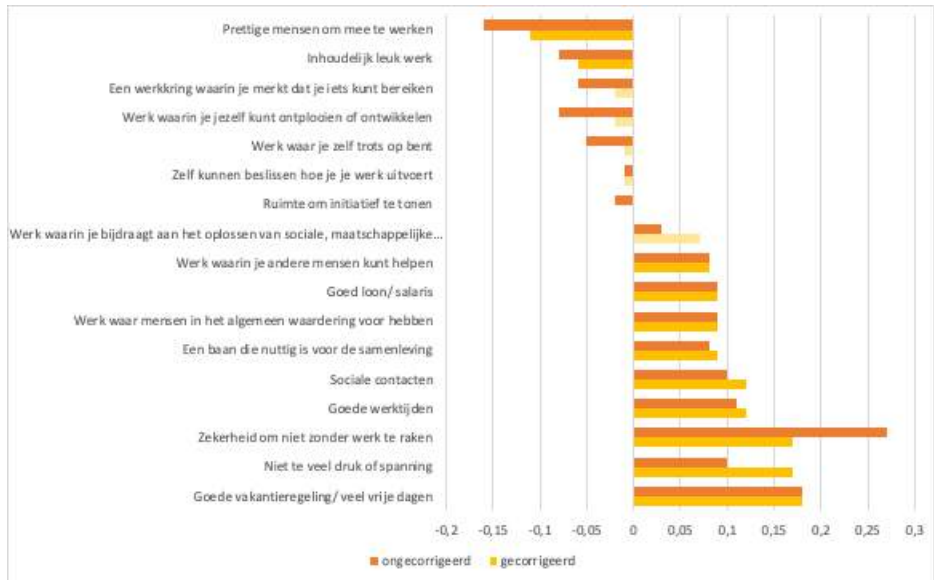
Verschillen in opvattingen en waarden tussen vakbondsleden en niet-leden kunnen twee oorzaken hebben. Ze kunnen een gevolg zijn van het feit dat vakbondsleden andere kenmerken hebben dan niet-leden en daarom ook andere preferenties. Zo vinden jongeren mogelijk andere werkaspecten belangrijk dan ouderen. Er is dan sprake van een samenstellingseffect: verschillen in opvattingen tussen vakbondsleden en niet-leden komen door verschillen in de samenstelling van de groep vakbondsleden en de groep niet-leden. Vakbondsleden en niet-leden met dezelfde kenmerken hebben in dat geval globaal dezelfde opvattingen.

De verschillen in opvattingen kunnen echter ook juist de reden zijn waarom sommigen wel en anderen niet vakbondlid zijn (zie hierna). Zoals hierboven al aangestipt kan het feit dat iemand veel belang hecht aan bepaalde arbeidsvoorwaarden een reden zijn om lid te worden van een vakbond die die arbeidsvoorwaarden probeert te verbeteren. Wie het meeste belang hecht aan werkaspecten waarvoor vakbonden zich in het algemeen minder inzetten, heeft minder reden om lid te worden.

Om vast te stellen welke van deze twee mogelijkheden de verschillen in opvattingen verklaart, gaan we na hoe groot de verschillen in opvattingen zijn als we corrigeren (of controleren) voor de verschillen in kenmerken. Anders gezegd, we gaan na of de opvattingen van vakbondsleden ook verschillen van niet-leden met dezelfde achtergrondkenmerken. We controleren voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, dienstverband (vast, flex, zelfstandige), arbeidsduur en sector. We kijken hierbij niet alleen naar het aandeel werkenden dat een werkaspect zeer belangrijk vindt, maar naar alle antwoordmogelijkheden. In figuur 2 geven we het verschil in gemiddelde score (van 1-4) tussen leden en niet-leden weer. De donkere balken geven het oorspronkelijke (ongecorrigeerde) verschil weer, de oranje balken het gecorrigeerde verschil. Als de balk zeer licht getint is, is het verschil, na correctie voor andere kenmerken, niet significant ( $p > 0,1$ ). Balken die naar links wijzen (een negatieve score) duiden erop dat niet-leden het betreffende

aspect belangrijker vinden, wijzen ze naar rechts (een positieve score) dan vinden vakbondsleden het werkaspect belangrijker.

**Figuur 2. Verschil in opvattingen tussen vakbondsleden en niet-leden als niet resp. wel rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken**



**Noot: Licht oranje balken: niet significant ( $p > 0,1$ )**

Na correctie voor achtergrondkenmerken vinden niet-leden alleen *Prettige mensen om mee te werken* en *Inhoudelijk leuk werk* significant belangrijker dan vakbondsleden. Vakbondsleden vinden negen van de 17 werkaspecten (significant) belangrijker als rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken (als we zelfstandigen buiten beschouwing laten geldt dit voor acht werkaspecten). In de meeste gevallen verandert het verschil maar weinig als rekening houden met achtergrondkenmerken. Bij *Zekerheid om niet zonder werk te raken* wordt het verschil tussen leden en niet-leden wel beduidend kleiner. Dit komt vooral doordat zelfstandigen dit aspect minder belangrijk vinden. Als we zelfstandigen buiten beschouwing laten is het gecorrigeerde verschil tussen leden en niet-leden vrijwel gelijk aan het ongecorrigeerde verschil.

Het verschil in het belang van *Niet te veel druk of spanning* wordt juist groter als we corrigeren voor achtergrondkenmerken.

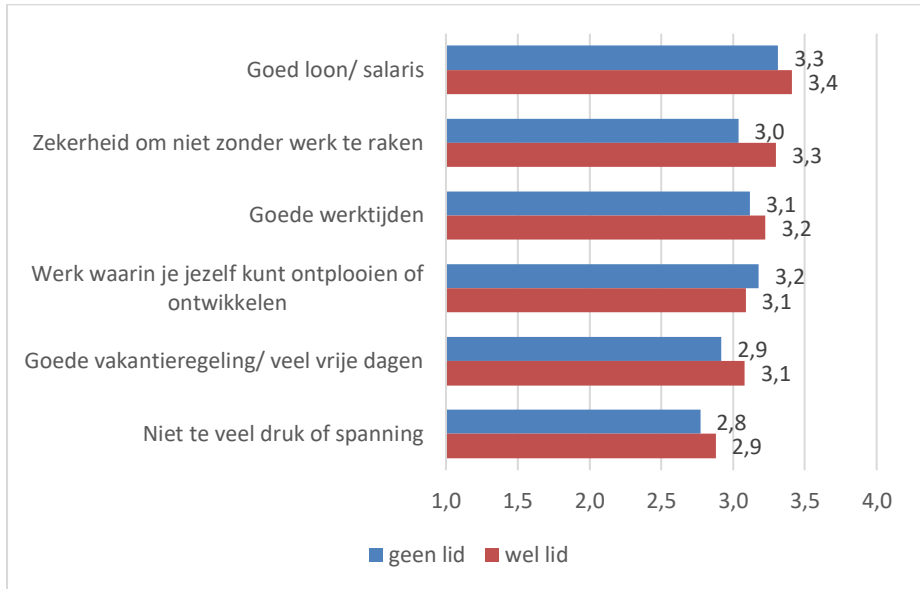
We concluderen dat vakbondsleden en niet-leden inderdaad verschillen in het belang dat zij aan verschillende werkaspecten hechten, en dat dit verschil niet primair komt doordat zij verschillen in achtergrondkenmerken. Anders gezegd, ook als vakbondsleden naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, arbeidsrelatie, arbeidsduur en sector zouden overeenkomen met niet-leden, zouden zij nog steeds andere opvattingen hebben. Dit suggereert dat mensen vakbonds lid worden *omdat* zij bepaalde zaken met betrekking tot hun werk – vooral de arbeidsvoorwaarden – belangrijker vinden dan anderen. (In de laatste paragraaf komen we hierop terug.)

Betekent dit nu dat vakbonden, als zij (alleen) naar hun leden luisteren, in cao-onderhandelingen andere prioriteiten zullen stellen dan de niet-leden zouden willen? Figuur 3 geeft een overzicht van zes werkaspecten uit de lijst van 17 waarover vakbonden in cao-onderhandelingen afspraken (kunnen) maken. We geven de gemiddelde score op de schaal van 1-4 weer. Vakbondsleden geven, op een aspect na, gemiddeld een hogere score dan niet-leden. Zoals gezegd is dat waarschijnlijk een belangrijke reden waarom zij vakbonds lid zijn. De volgorde verschilt ook enigszins. Zowel leden als niet-leden vinden *Goed loon/salaris* het belangrijkste, en *Goede vakantie­regeling/veel vrije dagen* en *Niet te veel druk of spanning* het minst belangrijk. Zij verschillen echter in het belang dat zij hechten aan de drie andere soorten arbeidsvoorwaarden. Vakbondsleden vinden, na het loon/salaris, *Zekerheid om niet zonder werk te raken* het belangrijkste, gevolgd door *Goede werktijden* en *Werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen*. De niet-leden geven aan deze drie arbeidsvoorwaarden de omgekeerde prioriteit: zij vinden ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden iets belangrijker dan goede werktijden en werkzekerheid.

Als vakbonden hun wensenlijstje bij cao-onderhandelingen alleen op de voorkeuren van hun leden baseren, zullen zij dus aan werkzekerheid en

werktijden een hogere prioriteit geven dan de niet-leden wensen en een lagere prioriteit aan ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden.<sup>1</sup>

**Figuur 3. Belang dat vakbondsleden en niet-leden hechten aan verschillende arbeidsvoorwaarden (schaal van 1-4)**



**Noot: Alle verschillen zijn significant ( $p < 0,05$ ).**

## Wensen vakbondsleden een ander overheidsbeleid dan niet-leden?

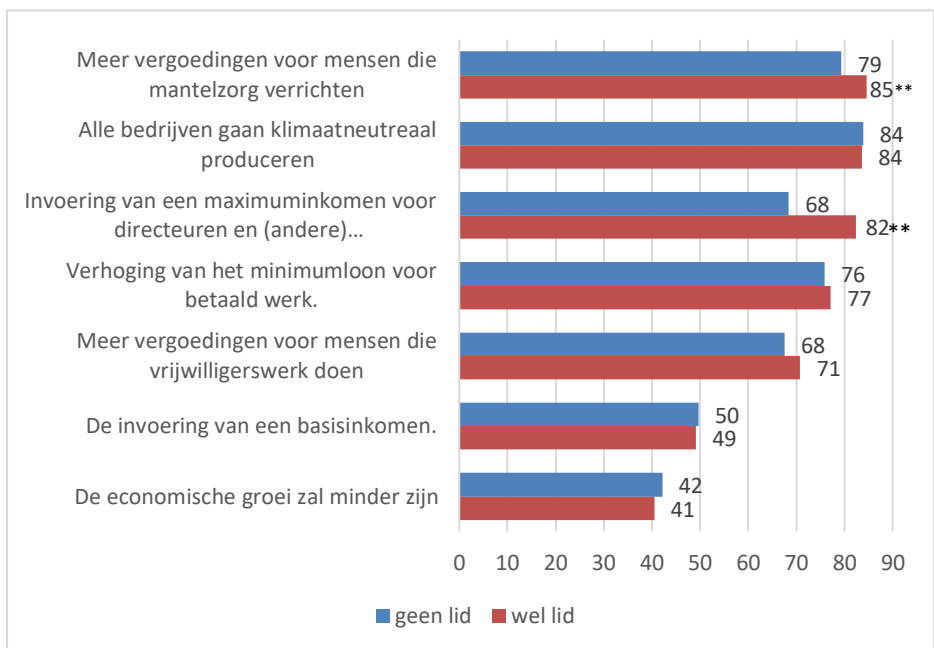
Vakbonden spelen niet alleen een belangrijke rol bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden van werkenden, maar kunnen via het nationale overleg met werkgevers en de overheid ook invloed uitoefenen op het overheidsbeleid. Ook dan is de vraag aan de orde of vakbonden de opvattingen

<sup>1</sup> Doordat slechts een op de zes werknemers vakbonds lid is, komen de prioriteiten van alle werkenden (inclusief vakbondsleden) overeen met die van de niet-leden.

van alle werkenden representeren als zij (alleen) afgaan op de wensen van hun leden.

In de Waarde van Werk Monitor hebben we ook vragen gesteld over een aantal mogelijke (beleids)veranderingen. Figuur 4 toont het percentage vakbondsleden en niet-leden dat hier (zeer) positief tegenover staat. Bij op twee na alle beleidswijzigingen is er geen significant verschil tussen de preferenties van vakbondsleden en niet-leden.

**Figuur 4. Percentage vakbondsleden en niet-leden dat positief staat tegenover enkele veranderingen**



**Noot:** Bij 'Alle bedrijven gaan klimaatneutraal produceren' en 'De economische groei zal minder zijn' het percentage dat de verandering tamelijk of zeer wenselijk vindt, bij 'Ik vind het belangrijk om met mijn werk bij te dragen aan de overgang naar een duurzame economie' het percentage dat het hier (helemaal) mee eens is; bij de andere items het percentage dat (zeer) positief tegenover de veranderingen staat. \*\* Significant verschil met de andere groep ( $p < 0,05$ )



De enige beleidsveranderingen waarover vakbondsleden significant vaker positief zijn dan niet-leden zijn *Meer vergoedingen voor mensen die mantelzorg verrichten* en *Invoering van een maximuminkomen voor directeuren en (andere) topfunctionarissen*. 85% respectievelijk 82% van de vakbondsleden is hierover (zeer) positief, tegenover 79% respectievelijk 68% van de niet-leden.

Bij de andere beleidsveranderingen zijn de verschillen tussen leden en niet-leden minimaal. Ruim vier op de vijf leden en niet-leden willen dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren. Ruim driekwart van beide groepen wil een verhoging van het minimumloon en ruim twee derde wil meer vergoedingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen. De helft van de leden en de niet-leden is positief over de invoering van een basisinkomen. Minder economische groei krijgt minder steun: ongeveer twee op de vijf leden en niet-leden vinden dat tamelijk of zeer wenselijk.

We concluderen dat de opvattingen van vakbondsleden en niet-leden over gewenste beleidsveranderingen weinig uiteenlopen. Als vakbonden in nationaal overleg met de werkgevers en de overheid afgaan op de wensen van hun leden, vertolken zij in het algemeen ook de wensen van de andere werkenden.

We kunnen dit hier slechts vaststellen voor een beperkt aantal mogelijke beleidsveranderingen. Mogen we aannemen dat vakbondsleden en niet-leden ook op andere beleidsterreinen waarop vakbonden invloed kunnen uitoefenen, vergelijkbare opvattingen hebben? We kunnen deze vraag met enige stelligheid bevestigend beantwoorden omdat we in een eerdere ronde van de Waarde van Werk Monitor in 2019 een veel langere lijst met mogelijke beleidsveranderingen aan vakbondsleden en niet-leden hebben voorgelegd.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Het ging om de volgende veranderingen:

Meer vergoedingen/ tegemoetkomingen voor mensen die vrijwilligerswerk doen

Hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid

Langer betaald vaderschapsverlof

Goedkopere kinderopvang

Verbetering van de kwaliteit van de kinderopvang

Verkorting van de voltijd werkweek (naar bijvoorbeeld 32 uur)

Langer betaald zwangerschapsverlof

Ook hieruit kwam naar voren dat leden en niet-leden over de meeste kwesties geen sterk verschillende opvattingen hebben. De belangrijkste uitzondering hierop was een *Hogere uitkering bij invaliditeit of arbeidsongeschiktheid*: 58% van de vakbondsleden was hier (zeer) positief over tegenover slechts 45% van de niet-leden. Daarnaast was er onder niet-leden meer steun (27%) dan onder vakbondsleden (12%) voor *Veranderingen die het gemakkelijker maken om werknemers met een vast contract te ontslaan*. Maar ook van de niet-leden was een grote meerderheid daar negatief over. De conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat vakbondsleden en niet-leden geen sterk verschillende opvattingen hebben over het gewenste sociaaleconomische beleid.

## Wat vinden leden en niet-leden van de vakbonden?

Het ligt voor de hand dat vanuit de meeste vakbondsleden positief zijn over de rol van vakbonden. Maar hoe zit dit met de werkenden die geen lid zijn?

We hebben zowel aan vakbondsleden als aan niet-leden een aantal vragen voorgelegd over de rol van vakbonden. Figuur 5 laat zien welk deel van de vakbondsleden en niet-leden het (helemaal) eens is met drie positieve uitspraken over vakbonden en het (helemaal) oneens is met twee negatieve uitspraken. Zoals verwacht is de overgrote meerderheid van de vakbondsleden positief. Zij zijn het (helemaal) eens met de uitspraken *Sterke vakbonden zijn nodig om te zorgen dat de lonen niet achterblijven bij de prijsstijging*, *Werkenden hebben sterke vakbonden nodig om hun belangen te beschermen* en *Zonder vakbonden zouden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zijn* en zij zijn het (helemaal) oneens met de uitspraken *Vakbonden zijn niet meer van deze tijd* en *Sterke vakbonden zijn slecht voor de Nederlandse economie*. Niet-vakbondsleden zijn minder vaak positief over de rol van vakbonden, maar niettemin zijn toch tenminste drie op de vijf niet-leden

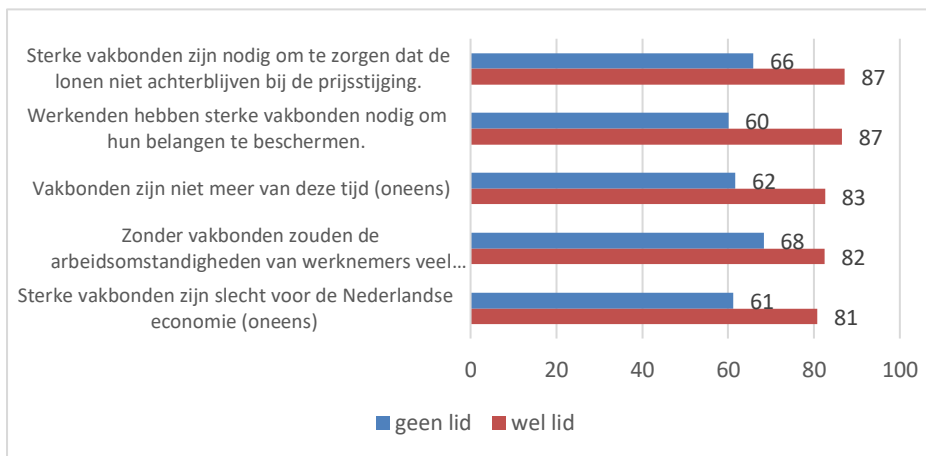
---

Uitbreiding van cao-regelingen voor bijzondere beloning (bv. onregelmatigheidtoeslag, (team-)bonus of eindejaarsuitkering)  
Invoering van een basisinkomen  
Langere uitkering bij werkloosheid  
Hogere bijstandsuitkering  
Veranderingen die het gemakkelijker maken om werknemers met een vast contract te ontslaan

positief. Dit betekent dat ruwweg twee derde van alle werkenden positief staat tegenover vakbonden.

We kunnen op basis van deze vijf vragen een schaal van 0-10 construeren die aangeeft hoe positief men tegenover vakbonden staat (zie de bijlage). Vakbondsleden scoren gemiddeld 8,0 op deze schaal en niet-vakbondsleden 6,7. Van de vakbondsleden scoort 6% een 5 of lager, van de niet-leden is dit 23%. Ook van de niet-leden geeft dus meer dan driekwart een voldoende aan de rol van vakbonden. Als gevolg hiervan is van degenen die tenminste een 7 aan vakbonden geven, toch maar 27% vakbonds lid. Van degenen die tenminste een 8 geven, is dit 35% en van degenen die een 9 of 10 geven, 40%. Een positiever oordeel over vakbonden gaat dus vaker samen met vakbonds lidmaatschap, maar zelfs van degenen die zeer positief tegenover vakbonden staan, is de meerderheid geen vakbonds lid.

**Figuur 5. Percentage vakbondsleden en niet-leden dat het (helemaal) eens is met enkele stellingen over vakbonden**



**Noot: Alle verschillen zijn significant ( $p < 0,05$ )**

Als we corrigeren voor de achtergrondkenmerken van de respondenten blijft het verschil tussen vakbondsleden en niet-leden even groot. Beperken we ons tot werknemers, dan wordt het verschil tussen vakbondsleden en niet-leden

wat kleiner doordat zelfstandigen over het algemeen minder positief zijn over de rol van vakbonden.

## Welke factoren verklaren vakbondslidmaatschap?

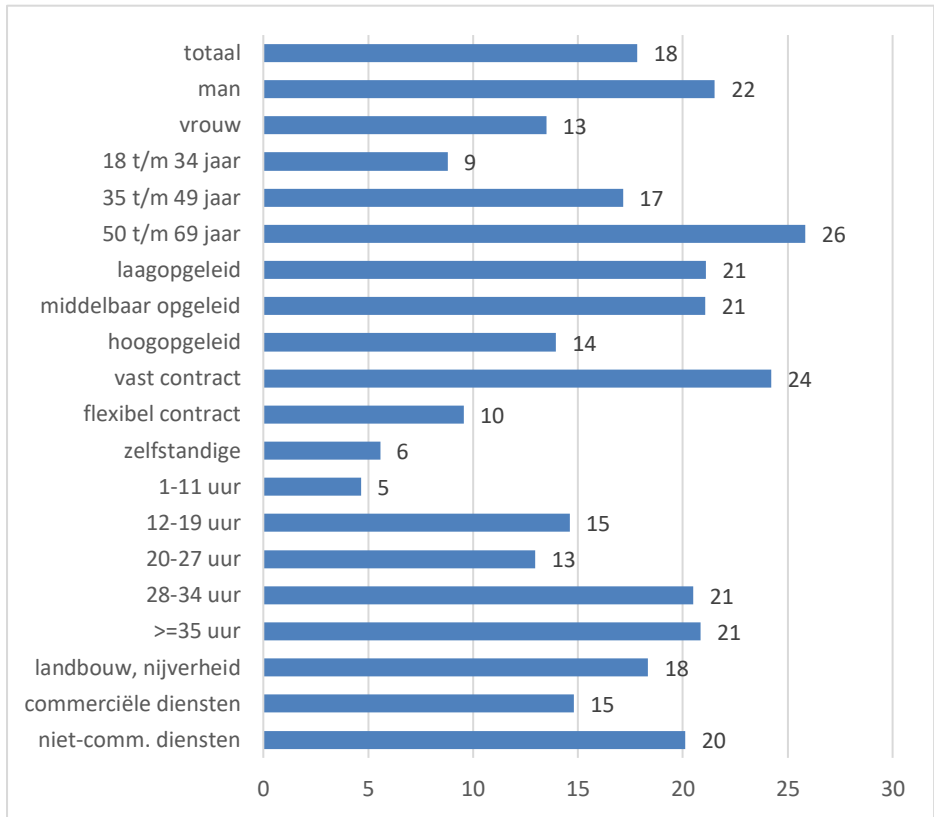
In de voorgaande paragrafen hebben we voor een reeks van opvattingen over werkaspecten, overheidsbeleid en de rol van vakbonden de overeenkomsten en verschillen tussen vakbondsleden en niet-leden in kaart gebracht. Deze analyses hadden een zuiver beschrijvend karakter. Tot besluit voeren we ook een verklarende analyse uit: welke factoren ‘voorspellen’ of iemand vakbondslid is?

Strikt genomen kunnen we op basis van een eenmalige meting geen causale verbanden vaststellen. We zullen echter in deze analyse veronderstellen dat de kenmerken van de respondenten, de kenmerken van hun werk en hun opvattingen verklaren dat zij al dan niet vakbondslid zijn (d.w.z. we beschouwen deze als onafhankelijke variabelen). Voor persoonskenmerken is dit vanzelfsprekend, maar de kenmerken van het werk en de opvattingen van de respondenten zouden in theorie ook beïnvloed kunnen worden door het feit dat men al dan niet vakbondslid is. Zo kunnen vakbonden zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden, waardoor in bedrijven of sectoren met veel vakbondsleden, waar de vakbonden sterker staan, de arbeidsvoorwaarden beter zijn. Vakbonden zouden via informatievoorziening en propaganda ook van invloed kunnen zijn op de opvattingen en preferenties van hun leden. Het lijkt echter plausibel dat het omgekeerde causale verband sterker is: werkenden worden mede vakbondslid vanwege de kwaliteit van hun werk, de werkaspecten die zij het belangrijkste vinden en hun opvattingen over vakbonden.

Figuur 6 toont van werkenden met verschillende kenmerken het percentage dat vakbondslid is (de organisatiegraad). Gemiddeld is 18% lid, maar dit percentage varieert sterk tussen diverse groepen. Van de mannen, ouderen, werknemers met een vast contract, laag- en middelbaar opgeleiden, werkenden met een arbeidsduur van 28 uur of meer en werkenden in niet-commerciële diensten is tenminste 20% (een op vijf) vakbondslid. Van de

jongeren onder 25 jaar, flexwerkers, zelfstandigen en werkenden met een arbeidsduur van minder dan 12 uur is dit minder dan 10% (een op tien).

**Figuur 6. Percentage vakbondsleden naar kenmerken van de werkenden**



Door middel van een aantal logistische regressieanalyses gaan we na welke factoren een significante invloed hebben op de kans dat een werkende vakbonds lid is als tegelijkertijd ook met de invloed van andere kenmerken rekening wordt gehouden (Tabel 2). In de eerste analyse (model 1) nemen we alleen enkele persoonskenmerken op: leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. De kans dat iemand vakbonds lid is, neemt toe met de leeftijd. Jongeren onder 30 jaar zijn significant minder vaak lid en 60-plussers juist significant vaker lid dan de middenleeftijdsgroepen. Vrouwen zijn minder vaak vakbonds lid dan

mannen. Het opleidingsniveau heeft geen significant effect op de kans dat iemand vakbondslid is.

In de tweede analyse (model 2) voegen we een aantal kenmerken van het werk toe: het dienstverband, de arbeidsduur, de sector en schalen (van 0-10) voor een aantal kwalitatieve aspecten van het werk. We nemen naast de arbeidsvoorwaarden en de psychosociale en fysieke werkbelasting – waarover vakbonden met werkgevers afspraken kunnen maken – ook de intrinsieke aspecten op en de vraag of het werk maatschappelijk nuttig is (zie de bijlage voor een nadere uitleg over deze schalen). De reden hiervoor is dat mensen die hun werk intrinsiek beter en nuttiger vinden, mogelijk meer tevreden zijn met hun werk en daardoor minder geneigd zijn zich aan te sluiten bij een vakbond die ernaar streeft hun werk te verbeteren.

Flexwerkers en vooral zelfstandigen zijn significant minder vaak vakbondslid dan werknemers met een vast contract. Personen die 20-27 uur per week werken hebben de kleinste kans om lid te zijn. Werkenden in niet-commerciële diensten (overheid, onderwijs, zorg en welzijn, kunst, cultuur en recreatie) zijn vaker vakbondslid dan werkenden in andere sectoren. Werkenden met goede intrinsieke werkaspecten (zoals inhoudelijk leuk werk, ontplooiingsmogelijkheden en prettige collega's) zijn minder vaak lid dan degenen die minder goed scoren op intrinsieke werkaspecten. Werkenden die vinden dat hun werk maatschappelijk nuttig is, zijn juist relatief vaak vakbondslid. Fysieke belasting (lichamelijk zwaar werk en/of gevaarlijk werk) vergroot ook de kans op vakbondslidmaatschap. Als met deze aspecten van het werk rekening wordt gehouden, hebben leeftijd en geslacht nog steeds een significant effect op de kans op vakbondslidmaatschap. Nu zijn ook 50-plussers significant vaker vakbondslid dan werkenden van 20-49 jaar.

In de derde analyse (model 3) voegen we het belang dat werkenden hechten aan respectievelijk arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk aan de analyse toe.<sup>3</sup> In lijn met wat we hierboven zagen, zijn werkenden die veel belang hechten aan de arbeidsvoorwaarden vaker lid dan degenen die hieraan minder belang hechten. Zoals al opgemerkt is dit begrijpelijk, omdat vakbonden juist over arbeidsvoorwaarden cao-afspraken maken. Het belang

---

<sup>3</sup> Naar het belang van de psychosociale en de fysieke belasting is niet gevraagd.

van intrinsieke aspecten en van nuttig werk heeft geen significant effect. De effecten van de intrinsieke werkaspecten en de fysieke belasting worden nu iets minder sterk. Middelbaar opgeleiden hebben nu een (marginaal) significant grotere kans om vakbondslid te zijn dan laagopgeleiden.

**Tabel 2. Geschatte parameters van logistische regressieanalyse van vakbondslidmaatschap**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<b>leeftijd (ref.=40-49 jaar)</b>					
18-29 jaar	-0,95***	-0,66**	-0,63**	-0,78**	-0,58*
30-39 jaar	-0,21	-0,16	-0,19	-0,33	-0,15
50-59 jaar	0,30	0,44**	0,54**	0,44*	0,51**
60-69 jaar	0,55***	0,94***	1,08***	0,92***	1,01***
<b>vrouw</b>					
	-0,37***	-0,33**	-0,36**	-0,17	-0,31**
<b>opleidingsniveau (ref.=laag)</b>					
middelbaar	0,19	0,38	0,57*	0,55*	0,48
hoog	-0,15	0,17	0,43	0,35	0,28
<b>dienstverband (ref.=vast)</b>					
flex		-0,84***	-0,79***	-0,94***	-0,79***
zelfstandige		-1,43***	-1,25***	-1,40***	-1,38***
<b>wekelijkse arbeidsduur (ref.= ≥35 uur)</b>					
1-11 uur		-0,60	-0,59	-0,55	-0,56
12-19 uur		0,05	-0,06	-0,02	0,07
20-27 uur		-0,44*	-0,47**	-0,48*	-0,41*
28-34 uur		0,14	0,10	0,10	0,14
<b>sector (ref.=landbouw, nijverheid)</b>					
commerc.diensten		-0,05	-0,01	-0,01	0,07
niet-comm.diensten		0,51**	0,52**	0,27	0,56**
<b>kwaliteit van het werk</b>					
arbeidsvoorwaarden		0,10	0,09	0,11	0,21**
intrinsieke werkaspecten		-0,20***	-0,13*	-0,10	-0,19**
nuttig werk		0,09*	0,06	0,06	0,12*
psychosociale belasting		0,03	0,03	0,06	0,05
fysieke belasting		0,10***	0,09**	0,10**	0,11***

<i>belang van werkaspecten</i>					
arbeidsvoorwaarden			0,19***	0,11*	
intrinsieke werkaspecten			-0,05	-0,12	
nuttig werk			0,05	0,06	
positief over vakbond				0,44***	
constante	-1,43***	-1,95***	-3,65***	-6,00***	-2,48***
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,069	0,177	0,191	0,284	0,177

**Noot: Significantie: \*\*\* p<0,01; \*\* p<0,05; \* p<0,1**

In model 4 voegen we de schaal toe voor het oordeel over de rol van vakbonden. Deze heeft van alle variabelen veruit het grootste effect, zoals ook blijkt uit de forse toename van de verklaarde variantie (Nagelkerke R<sup>2</sup>). Na toevoeging van deze variabele hebben intrinsieke werkaspecten niet langer een significant negatief effect.

Tot slot combineren we in model 5 de schalen voor arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk met het belang dat men hieraan hecht. Het ligt immers voor de hand dat de aanwezigheid dan wel afwezigheid van werkaspecten zwaarder weegt naarmate men deze belangrijker vindt. We hebben hiertoe van de score voor de werkaspecten 5 afgetrokken, zodat zij variëren van -5 tot +5, en deze vermenigvuldigd met de score op de schaal voor het belang van de werkaspecten gedeeld door tien, zodat de uiteindelijke variabele ook varieert van -5 tot +5.4 Elk van deze gewogen werkaspecten heeft een significant effect op de kans op vakbondslidmaatschap. Werkenden die positief scoren op arbeidsvoorwaarden en deze belangrijk vinden zijn relatief vaak vakbondslid; dat geldt ook voor werkenden die hun werk nuttig vinden en dit belangrijk vinden. Werkenden die vinden dat hun werk intrinsiek aantrekkelijk is en dit belangrijk vinden, zijn juist minder vaak vakbondslid. Het is enigszins verrassend dat juist degenen die goede arbeidsvoorwaarden hebben en dit belangrijk vinden vaker vakbondslid zijn. Blijkbaar wordt men dus niet lid omdat men veel belang hecht aan het feit dat men minder goede

---

<sup>4</sup> Omdat het belang van de psychosociale en de fysieke belasting niet is gevraagd, nemen we voor deze kenmerken dezelfde (ongewogen) variabelen op als in de voorgaande modellen.



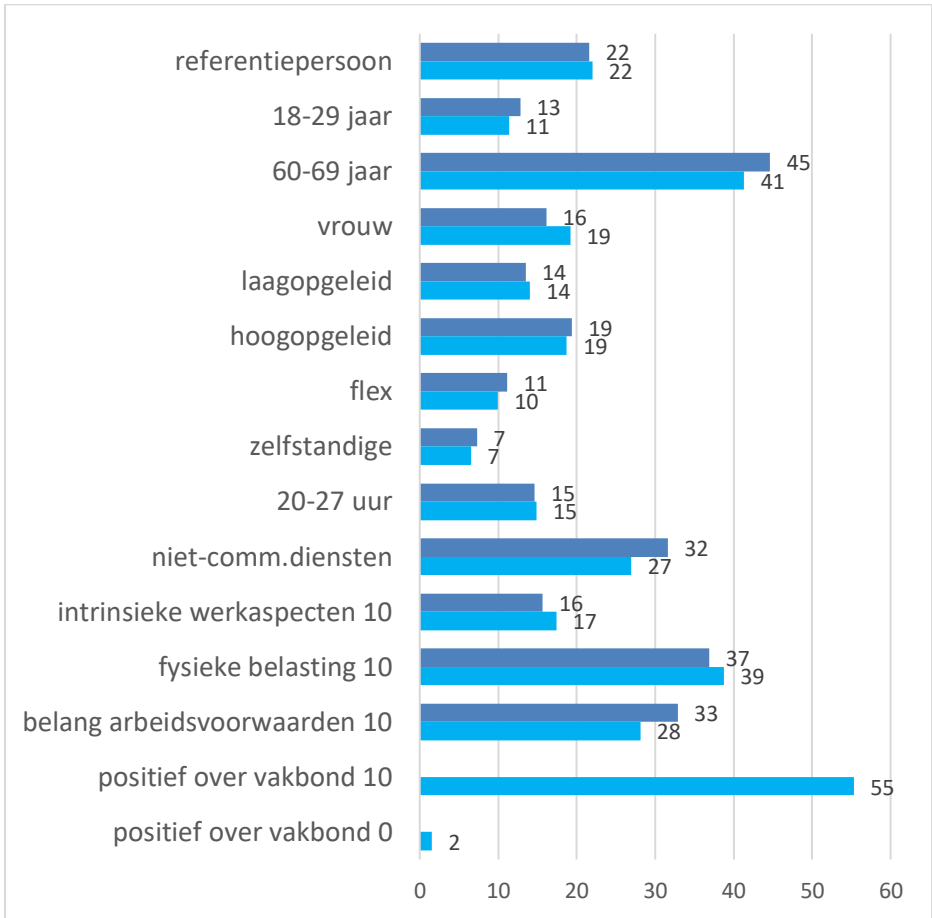
arbeidsvoorwaarden heeft. Uit nadere analyses blijkt dat alleen een positieve score op de (gewogen) werkaspecten effect heeft op vakbondslidmaatschap. Een negatieve score heeft geen significant effect. Anders gezegd: de aanwezigheid van (positieve) werkaspecten beïnvloedt de kans op lidmaatschap, maar het ontbreken ervan (in vergelijking met degenen die het er niet mee eens én niet mee oneens zijn dat de werkaspecten op hun werk van toepassing zijn) heeft geen invloed.

Om een indruk te krijgen van de grootte van de effecten van verschillende kenmerken, geven we in figuur 7, op basis van model 3 en 4, de geschatte kans weer dat verschillende werkenden vakbondslid zijn. Als referentiepersoon nemen we een 40-49-jarige, middelbaar opgeleide man met een vast *fulltime* contract in de landbouw of nijverheid. Verder veronderstellen we dat hij min of meer gemiddeld scoort op de verschillende werkaspecten, op het belang van de werkaspecten en op zijn waardering voor vakbonden. De geschatte kans dat hij vakbondslid is, is dan 22%. Als hij jonger zou zijn dan 30 jaar, halveert de kans op vakbondslidmaatschap bijna. Is hij 60 jaar of ouder dan is de kans juist tweemaal zo groot. Gaat het om een vrouw, een laagopgeleide of een hoogopgeleide, dan is de kans op lidmaatschap wat kleiner. Flexwerkers en vooral zelfstandigen hebben een nog veel kleinere kans om vakbondslid te zijn. De kans dat een zelfstandige vakbondslid is, is ongeveer een derde van de kans dat een overeenkomstige werknemer met een vast contract lid is. Personen die 20-27 uur per week werken hebben ook een beduidend kleinere kans op lidmaatschap dan personen die meer uren werken. Werkenden in de niet-commerciële dienstensector zijn veel vaker vakbondslid dan werkenden in de landbouw en nijverheid. Wie maximaal scoort op intrinsieke werkaspecten heeft een kleinere kans om lid te zijn dan iemand die gemiddeld scoort. Wie altijd zwaar en gevaarlijk werk doet, heeft echter een bijna tweemaal zo grote kans op vakbondslidmaatschap dan wie gemiddeld scoort op deze aspecten. Tot slot zijn ook degenen die zeer veel belang hechten aan arbeidsvoorwaarden aanzienlijk vaker lid dan degenen die hieraan een gemiddeld belang hechten.

Als we ook rekening houden met de mate waarin men positief tegenover vakbonden staat (model 4), blijkt dit veruit de belangrijkste verklarende factor te zijn. Als de referentiepersoon zeer positief tegenover vakbonden staat,

heeft hij 55% kans om lid te zijn; als hij er zeer negatief tegenover staat is deze kans maar 2%.

**Figuur 7. Geschatte kans (%) op vakbondslidmaatschap**



**Noot:** De referentiepersoon is een man, 40-49 jaar, middelbaar opgeleid, vast contract, >= 35 uur per week, nijverheid, score 7 op arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk, psychosociale belasting 4, fysieke belasting 2, belang arbeidsvoorwaarden, intrinsieke werkaspecten en nuttig werk 7, score 6,6 voor positief over vakbonden

## Conclusie

De representativiteit van vakbonden staat regelmatig ter discussie, omdat hun ledenbestand geen afspiegeling vormt van de beroepsbevolking. Onder de vakbondsleden zijn ouderen, mannen, werknemers met een vaste voltijdbaan en werkenden in de niet-commerciële dienstensector sterk oververtegenwoordigd. Soms wordt verondersteld dat vakbonden hierdoor andere prioriteiten stellen dan wanneer zij de belangen van alle werkenden even zwaar zouden meewegen. Maar is dit ook zo? Stellen vakbondsleden andere prioriteiten dan niet-leden?

In deze Kort & Bondig hebben we onderzocht in welke mate de opvattingen en preferenties van vakbondsleden en niet-leden overeenkomen dan wel verschillen. Hoewel er inderdaad enkele duidelijke verschillen zijn, concluderen we dat de opvattingen van werkenden die wel en niet vakbondslid zijn in het algemeen redelijk overeenkomen.

Een belangrijk verschil is wel dat vakbondsleden meer belang hechten aan de 'klassieke' arbeidsvoorwaarden, zoals loon, werkzekerheid, goede werktijden en vrije dagen, dan de niet-leden. De niet-leden hechten juist meer belang aan de 'intrinsieke' aspecten van het werk, zoals inhoudelijk leuk werk, prettige mensen om mee te werken en ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Deze verschillen zijn maar voor een klein deel te verklaren uit de verschillen in kenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, enzovoorts) tussen vakbondsleden en niet-leden, maar hangen direct samen met het feit dat men al dan niet vakbondslid is. Als we ons beperken tot de arbeidsvoorwaarden, waarover vakbonden in cao's afspraken maken, komt de volgorde waarin leden en niet-leden hieraan prioriteit geven, redelijk overeen. Zowel leden als niet-leden vinden het loon het belangrijkste. Wel geven leden daarna aan werkzekerheid de hoogste prioriteit en niet-leden aan ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Vakbonden kunnen via het 'polderoverleg' ook invloed uitoefenen op het overheidsbeleid. Als we een aantal mogelijke beleidsveranderingen voorleggen aan leden en niet-leden, verschillen hun opvattingen daarover weinig. Zo wil een ruime meerderheid van zowel de leden als niet-leden meer

vergoedingen voor mantelzorgers en vrijwilligers, een verhoging van het minimumloon en dat alle bedrijven klimaatneutraal gaan produceren. Alleen over de invoering van een maximuminkomen voor topfunctionarissen lopen de meningen meer uiteen, al is ook daar zowel een meerderheid van de leden als van de niet-leden voorstander van.

De meningen van vakbondsleden en niet-leden verschillen het meest als het gaat om de rol van de vakbonden zelf. Het overgrote deel van de vakbondsleden is positief over die rol. Van de niet-leden is dat een beduidend kleiner deel, maar toch altijd nog een ruime meerderheid. Dit betekent dat ongeveer twee derde van alle werkenden positief staat tegenover de rol van vakbonden.

Tot slot hebben we geanalyseerd welke factoren 'voorspellen' of een werkende al dan niet vakbondslid is. Strikt genomen kunnen we op basis van een eenmalige meting niet vaststellen wat oorzaak en wat gevolg is, maar we hebben verondersteld dat naast persoonskenmerken als geslacht en leeftijd ook de aard van het werk dat iemand doet en diens opvattingen van invloed zijn op de kans dat iemand vakbondslid is. We vinden dat ouderen, mannen en werknemers met een vast voltijds dienstverband in de niet-commerciële dienstensector een grotere kans hebben om vakbondslid te zijn dan jongeren, vrouwen, flexwerkers en zelfstandigen, mensen die 20-27 uur per week werken en werkenden in de landbouw, nijverheid en commerciële dienstverlening. Vooral het effect van leeftijd is groot: de kans dat een werkende 60-plusser vakbondslid is, is ruim driemaal zo groot als die kans van een vergelijkbare werkende onder de 30 jaar. Het opleidingsniveau heeft geen (significant) effect op de kans op vakbondslidmaatschap.

Verder zijn werkenden met fysiek belastend (zwaar en/of gevaarlijk) werk vaker vakbondslid en werkenden die hoog scoren op intrinsieke werkaspecten minder vaak. Werkenden die hun arbeidsvoorwaarden (zeer) belangrijk vinden zijn ook relatief vaak lid, vooral als zij relatief goed scoren op arbeidsvoorwaarden. Dit suggereert dat zij vooral lid zijn omdat zij die goede arbeidsvoorwaarden willen behouden. De belangrijkste determinant van vakbondslidmaatschap is echter, niet verrassend, de opvatting over de rol van

vakbonden. Wie positief staat tegenover die rol heeft een veel grotere kans om vakbonds lid te zijn dan wie heel kritisch is over de rol van vakbonden.

## Bijlage – schalen voor de werkaspecten

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de variabelen die zijn gebruikt om de schalen voor de aspecten van het werk te construeren. Elk schaal loopt van 0-10.

Schaal	Variabelen	Cronbachs alfa
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	Ik heb een goed loon/ salaris.	0,636
	Mijn werk biedt voldoende zekerheid.	
	Niet te veel druk of spanning.	
	Ik heb een goede vakantieregeling/veel vrije dagen.	
	Ik heb goede werktijden.	
<b>Intrinsieke werkaspecten</b>	Ik werk met prettige mensen.	0,827
	Er is voldoende ruimte voor initiatief.	
	Ik heb inhoudelijk leuk werk.	
	Ik ben (regelmatig) trots op het werk dat ik doe.	
	Ik heb veel sociale contacten in mijn werk.	
	Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer.	
	Ik kan mij ontplooiën of ontwikkelen in mijn werk.	
<b>Nuttig werk</b>	Ik heb werk waarin ik andere mensen kan helpen.	0,764
	Mijn werk biedt goede carrièremogelijkheden.	
	Ik doe werk waar mensen in het algemeen waardering voor hebben.	
	Ik heb een baan die nuttig is voor de samenleving.	
	Via mijn werk draag ik bij aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieu-gerelateerde problemen.	
<b>Psychosociale belasting</b>	Hoe vaak voelt u zich uitgeput na een werkdag?	0,734
	Hoe vaak moet u onder grote druk of stress werken?	
	Hoe vaak maakt u zich zorgen over uw werk terwijl u niet (meer) aan het werk bent?	
	Hoe vaak heeft u te maken met krappe deadlines?	

<b>Fysieke belasting</b>	Hoe vaak moet u zwaar lichamelijk werk doen?	0,670
	Hoe vaak werkt u onder gevaarlijke omstandigheden?	

Onderstaand zijn de variabelen weergegeven waarmee de schaal 'positief over vakbond' is geconstrueerd. Bij de variabelen waarachter 'negatief' staat vermeld zijn lage scores omgezet in hoge en vice versa.

Schaal	Variabelen	Cronbachs alfa
<b>Positief over vakbond</b>	Zonder vakbonden zouden de arbeidsomstandigheden van werknemers veel slechter zijn.	0,902
	Sterke vakbonden zijn slecht voor de Nederlandse economie. ( <i>negatief</i> )	
	Werkenden hebben sterke vakbonden nodig om hun belangen te beschermen.	
	Sterke vakbonden zijn nodig om te zorgen dat de lonen niet achterblijven bij de prijsstijging.	
	Vakbonden zijn niet meer van deze tijd. ( <i>negatief</i> )	

## **AIAS-HSI Kort & Bondig reeks**

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

## **Informatie over AIAS-HSI**

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website [www.aias-hsi.uva.nl](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### **Postadres**

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### **Bezoekadres**

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

