

Vakbonden en jongeren

Belgische inspiratie voor de Nederlandse vakbeweging

Lisa Berntsen

Publicatie nr. 19



DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Publicatie in het kader van het onderzoeksprogramma 2018-2020
'Positie en strategie van de vakbeweging'

Oktober 2019

De Burcht
Henri Polaklaan 9
1018 CP Amsterdam
tel: 020-6241166
info@deburcht.nl
www.deburcht.nl

© De Burcht, Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag vermenigvuldigd worden en/of openbaar gemaakt in enige vorm op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vakbonden en jongeren

Belgische inspiratie voor de Nederlandse vakbeweging

Lisa Berntsen

Publicatie nr. 19



DE BURCHT

Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Inhoud

Voorwoord	9
Hoofdstuk 1. Inleiding	12
Hoofdstuk 2. Vakbonden en jongeren: een literatuuroverzicht	16
<i>Inleiding</i>	17
<i>Jongeren en vakbondslidmaatschap</i>	17
Werkgeversweerstand tegen vakbonden	17
Veranderde arbeidsmarkt	18
Vakbondsinefficiënties	18
De houding en motieven van jongeren t.a.v. de vakbond	20
<i>Vakbonden en jongeren: wat werkt?</i>	23
Hoofdstuk 3. Vakbonden en jongerenstructuren in Vlaanderen	25
<i>Inleiding</i>	26
<i>Vakbonden in het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen</i>	26
<i>Vakbondsstructuren op de werkplek</i>	31
<i>Jongerenstructuren in de Vlaamse vakbonden</i>	35
<i>Welke inspiratie biedt dit voor de Nederlandse vakbeweging?</i>	39
Hoofdstuk 4. De vakbond, enkel iets voor grijsaards?	
Over het werven, behouden en activeren van jongeren als vakbondslid	42
<i>Inleiding</i>	43
<i>De gratis jongerenlidmaatschappen van de Belgische vakbonden</i>	43
<i>Werven en binden van de jonge (startende) werkende</i>	46
Jonge werkende vakbondsleden in België en Vlaanderen	46
De doorstroom van gratis naar betaald lidmaatschap	47
Werving en binding via tijdelijk gereduceerd lidmaatschap	50
Lokale jongerennetwerken om jonge leden te activeren en het vakbondsbeleid en de vakbondsorganisatie te verjongen	51
<i>Welke inspiratie biedt dit voor de Nederlandse vakbeweging?</i>	53
Hoofdstuk 5. De Belgische en Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen	56
<i>Inleiding</i>	57
<i>Het jeugdloon in Nederland: verlaging van de leeftijdsgrens door acties van Young & United</i>	58
<i>Het jeugdloon in België: van afschaffing naar herinvoering</i>	60
<i>De Belgische vakbondsacties tegen het jeugdloon</i>	61
Nationale vakbondsdruk tegen de jeugdlonen via media-acties	62
Tegenmaatregelen van de sociale partners op sectoraal niveau	64
<i>De sterke en minder sterke elementen van beide benaderingen</i>	65
De Belgische vakbondsacties tegen jeugdlonen kritisch beschouwd	65
De Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen kritisch beschouwd	67
<i>Wat kunnen de Nederlandse en Belgische vakbeweging leren van elkaars ervaringen?</i>	69

Hoofdstuk 6. Jong en de vakbond: tien inspirerende lessen uit België voor de Nederlandse vakbeweging	72
<i>Inleiding</i>	73
<i>10 inspirerende lessen voor de Nederlandse vakbeweging</i>	74
Literatuurlijst	77
Bijlages	85
1. <i>Interviewmethode en analyse</i>	86
2. <i>Tabellen</i>	88
Woord van dank	89

Overzicht figuren en tabellen

Figuur 1 Vakbondslidmaatschap jonge en oudere werknemers in België en Nederland	26
Figuur 2 Ontwikkeling van de ledentallen van de Belgische vakbonden	28
Tabel 1 Absoluut aantal en aandeel vakbondsleden in Vlaanderen, Wallonië en Brussel in 2016	29
Tabel 2 Verdeling OR-jeugdzetels in sociale verkiezingen in 2012 en 2016	32
Tabel 3 Ontwikkeling van het ledenaantal van jongerenlidmaatschappen in België	44
Tabel 4 ACV-leden onder de 25 jaar	47
Tabel 5 Ledenontwikkeling Belgische vakbonden	88

Vlaams-Nederlandse Woordenlijst

Afgevaardigden, of delegees, zijn vakbondsleden die verkozen zijn om de vakbond te vertegenwoordigen op de werkvloer.

Bediende is een werknemer die voornamelijk hoofdarbeid of intellectuele arbeid verricht, in tegenstelling tot een arbeider die voornamelijk handenarbeid verricht.

Beroepsinschakelingstijd is de wachttijd van een jaar voordat je een uitkering ontvangt als je geen werkt hebt. Als je na de beroepsinschakelingstijd geen werkt hebt en je bent jonger dan 25, dan kom je in aanmerking voor een inschakelingsuitkering.

CPBW, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is een verplicht overlegorgaan in ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Het comité is paritair, met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, en heeft een rol in zaken rondom welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk in de onderneming.

Delegees, of afgevaardigden, zijn vakbondsleden die verkozen zijn om de vakbond te vertegenwoordigen op de werkvloer.

Eenheidsstatuut is sinds 2014 van kracht en heft het arbeidsrechtelijke verschil tussen arbeider en bediende (gedeeltelijk) op, met betrekking tot de berekening van de opzegtermijn, de carensdag (de eerste thuisblijfdag i.v.m. ziekte) en proefperiode.

Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW) is een openbare instelling van sociale zekerheid die werkloosheidsuitkeringen en aanverwante uitkeringen betaalt.

Inschakelingsuitkering, eerder 'wachtuitkering', is de uitkering waar afgestudeerden na de beroepsinschakelingstijd recht op hebben.

Interprofessionele structuur verwijst naar de belangenbehartiging op regionaal/lokaal niveau.

Jobstudent is een student die werkt naast zijn/haar studie.

Jongerenwerking is een gangbare benaming in Vlaanderen voor organisatieactiviteiten (in brede zin) ten aanzien van jongeren.

Militanten zijn leden die interesse hebben om mee te denken binnen de vakbond, ook wel actieve leden genoemd.

Professionele structuur verwijst naar de belangenbehartiging op ondernemings-, sectoraal en nationaal niveau.

Sociale verkiezingen worden iedere vier jaar georganiseerd in bedrijven met meer dan 50 werknemers om de werknemersvertegenwoordigers te kiezen voor de Ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Studentenjob is een studentenbijbaan.

Vakcentrales organiseren werknemers per economische sector, nijverheidstak of dienstenactiviteit. Dit worden ook wel de beroepscentrales genoemd.

Voorwoord

De Nederlandse vakbonden kijken soms met enige afgunst naar hun Belgische collega's. Waar het aantal vakbondsleden als percentage van de beroepsbevolking in Nederland sinds 1980 is gehalveerd – van 33 procent naar 17 procent – ligt de zogenaamde organisatiegraad in België al decennialang iets boven de 50 procent. Wat doet de Belgische vakbeweging beter dan de Nederlandse?

Vaak wordt het verschil toegeschreven aan het feit dat de Belgische vakbonden verantwoordelijk zijn voor de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen, het zogenaamde Gent-systeem. Dit was mede de reden waarom de Nederlandse vakbonden weer een grotere rol willen gaan spelen bij de uitvoering van de WW en het arbeidsmarktbeleid. In het Sociaal akkoord van 2013 zijn daarover afspraken gemaakt met de werkgevers (onder de noemer 'regie WW'), maar vooralsnog komen de initiatieven op dit gebied moeizaam van de grond. Er zijn echter veel meer verschillen tussen de Belgische en de Nederlandse vakbonden die (mede) verklaren waarom de Belgen er beter in slagen om leden te werven en te binden. Een groot verschil is, dat in België jongeren ongeveer even vaak vakbondslid zijn als ouderen, waardoor het aannemelijk is dat het ledental in België ook in de toekomst op peil zal blijven. In Nederland is het lidmaatschap onder jongeren veel lager dan onder oudere werkenden. Van iedere volgende generatie werkenden wordt weer een kleiner deel vakbondslid dan van de vorige generatie. Aangezien de meeste vakbondsleden aan het begin van hun carrière tot de vakbond toetreden, betekent dit dat de organisatiegraad in Nederland in de toekomst nog verder zal dalen als de oudere generaties, die vaker lid zijn, de arbeidsmarkt gaan verlaten.

Het is daarom voor de Nederlandse vakbeweging uiterst relevant om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop hun Belgische collega's er telkens weer in slagen om jongeren als lid te werven en te behouden. Deze studie van Lisa Berntsen laat zien dat de verantwoordelijkheid voor de werkloosheidsuitkeringen slechts een van de factoren is die dit verschil tussen Nederland en België verklaren. Zeker zo belangrijk is, dat jongeren in de Belgische vakbeweging een volwaardige en geïnstitutionaliseerde positie hebben, waardoor zij zich, meer dan Nederlandse jongeren, in de vakbeweging lijken te herkennen.

Van een afstand bezien lijken het Belgische en het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen veel gemeen te hebben. In internationale vergelijkingen worden zij dan ook vaak in één groep ingedeeld (die van de corporatistische landen). Wie inzoomt, zoals in deze studie wordt gedaan, ontdekt echter tal van verschillen. Zelfs het gebruik van verschillende termen weerspiegelt dit. Zo spreken Vlamingen veelvuldig over 'jongerenwerking' – de activiteiten van vakbonden gericht op jongeren. Dat zij daar een aparte term voor hebben, zegt al iets over de prioriteit die de Belgische vakbeweging geeft aan het werven en binden van jongeren.

Voorbeelden uit het buitenland zijn nooit een-op-een over te nemen in een andere historische, culturele en institutionele context. Maar voorbeelden uit het buitenland kunnen wel inspireren om kritisch naar de eigen activiteiten te kijken en je af te vragen of het ook anders zou kunnen. Dit is dan ook het belangrijkste doel van deze publicatie van het Wetenschappelijk

Bureau voor de Vakbeweging: inspiratie bieden voor de Nederlandse vakbeweging om te reflecteren op de eigen werkwijze.

Paul de Beer

Wetenschappelijk directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Hoofdstuk 1

Inleiding

Leren van vakbondspraktijken uit het buitenland is de Nederlandse vakbeweging niet vreemd. Henri Polak, een van de grondleggers van de Nederlandse vakbeweging, liet zich al inspireren door Britse vakbonden voor de organisatievorm van de Algemene Nederlandse Diamantbewerdersbond (ANDB) en later het NVV, de voorloper van de FNV. Hiertoe vertaalde Polak het werk van Engelse onderzoekers om “de arbeiders van Nederland aan te sporen tot organisatie”:¹

Polaks voorbeeld volgend, onderzoek ik in deze rapportage wat de Nederlandse vakbeweging zou kunnen leren van het buitenland, in het bijzonder van Belgische vakbondspraktijken. In tijden waarin ledenaantallen teruglopen, de arbeidsvoorwaarden van groepen werknemers en werkenden onder druk staan en vakbonden op politiek en maatschappelijk terrein aan invloed inboeten, kunnen ideeën en ervaringen uit een andere context inspiratie bieden om dit tij te keren of bepaalde tendensen een halt toe te roepen.² Vernieuwende ideeën van elders, die afwijken van de gangbare vakbondspraktijk van een specifieke vakbond of sector, kunnen bijdragen aan zogenaamde vakbondsvernieuwing of -revitalisatie.³

Waarom is het nuttig voor vakbonden om over de grens te kijken? Allereerst, omdat het bijdraagt aan een scherpere probleemanalyse. Hoewel vakbonden in verschillende landen te maken hebben met vergelijkbare ontwikkelingen, verschilt de mate waarin deze zich voordoen wel degelijk. In veel landen neemt het aantal niet-georganiseerde werknemers op flexibele contracten toe: in Engeland werken flexibele arbeidskrachten veelal op uitzendcontracten, terwijl dit in Duitsland vaker kleine contracten zijn – bekend als ‘mini-jobs’. De invloed van flexibele contracten op werknemers in Engeland en Duitsland verschilt daarmee, en de manieren waarop Engelse en Duitse vakbonden met de opkomst hiervan omgaan en deze trachten te beteugelen ook. De verschillende manieren waarop flexibilisering zich manifesteert en de rol van vakbonden daarbij kunnen leerzame inzichten bieden voor vakbonden in andere landen.

Naar welke landen kunnen vakbonden die willen leren van het buitenland het beste kijken? Kijkt men het beste naar landen die op elkaar lijken qua institutionele context van arbeidsverhoudingen of liever naar landen die van elkaar verschillen? Beide zijn mogelijk en beide gebeuren in de praktijk. Het maakt bovendien uit waarnaar gekeken wordt. Hoewel de verschillen tussen vakbonden in vergelijkbare landen lijken toe te nemen, zoals Lehndorff e.a. (2017) constateren, zijn er op sectoraal niveau steeds meer overeenkomsten tussen landen (Keune en Pedaci 2019). De FNV leerde op het gebied van *organising* van vakbondspraktijken in de Verenigde Staten, terwijl de Verenigde Staten een totaal andere institutionele context van arbeidsverhoudingen kennen dan Nederland. De schoonmaaksector toont echter in beide landen verrassend veel overeenkomsten, met gefragmenteerde arbeidsrelaties, kleine onzekere

-
- 1 De opdracht in Polaks vertaling van het werk van Sidney en Beatrice Webb luidde “voor de arbeiders van Nederland als aansporing tot organisatie, heb ik dit boek vertaald” (in *De Geschiedenis van het Britse Vakverenigingswezen*, ongenummerde pagina). Met dank aan historicus Sjaak van der Velden voor het wijzen op dit belangrijke leermoment voor de Nederlandse vakbeweging.
 - 2 Het overnemen van vakbondspraktijken - veelal uit andere nationale of sectorale contexten - die afwijken van de gangbare praktijk van een specifieke vakbond of sector wordt door sommige auteurs vakbondsinnovatie genoemd (Simms e.a. 2018).
 - 3 In de Engelstalige literatuur wordt in dit opzicht meestal gesproken van ‘*trade union renewal*’ of ‘*trade union revitalisation*’.

contracten en veel (vrouwelijke) werknemers met een migratieachtergrond. Dit voorbeeld toont dat vakbonden niet alleen kunnen leren van vakbondspraktijken uit landen waar de vakbond in algemene zin een sterkere positie heeft; de positie van de Amerikaanse vakbeweging is immers over het algemeen zwakker dan de Nederlandse. Maar juist in bepaalde sectoren of werkplekken kan een, op nationaal niveau zwakkere, vakbeweging strategieën ontwikkelen waarmee haar invloed op dat niveau groter wordt.

Dit onderzoek is onderdeel van het onderzoeksprogramma 2018-2019 van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, de Burcht, naar de positie en strategie van de vakbeweging. Het doel van dit onderzoek is lessen⁴ te trekken voor de Nederlandse vakbeweging uit buitenlandse vakbondservaringen om het ledental te vergroten en leden te activeren.

In dit onderzoek heb ik gekeken naar vakbondspraktijken⁵ bij de bureaus, namelijk België, een land dat qua arbeidsverhoudingen veel overeenkomsten heeft met Nederland. Daarbij is specifiek gekeken naar wat Belgische vakbonden ondernemen ten aanzien van jongeren. Het ledenbestand van vakbonden vergrijsd immers, niet alleen in Nederland, en het aantrekken van jongeren als vakbondslid blijkt voor veel vakbonden niet gemakkelijk (Vandaele 2019; Keune 2015). Jongeren vormen een knelpunt, maar daarom ook een speerpunt voor vakbonden in de meeste Europese landen. Jongeren als doelgroep worden op verschillende manieren afgebakend. In dit onderzoek volg ik de benadering van de meeste vakbonden in Europa en beschouw iedereen tussen de 18 en 35 jaar als jongere. Dit betekent dat jongeren student, werkloos of werkende kunnen zijn.

De Belgische vakbondspraktijken zijn qua ledenwerving om twee redenen interessant. België heeft, allereerst, de meest stabiele organisatiegraad van Europa: die ligt al jaren om en nabij de 55 procent (Visser 2016). Dit wordt vaak verklaard door de rol van Belgische vakbonden in de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen, het bekende Gent-systeem, wat de vakbonden een min of meer automatische ledenaanwas oplevert. De Belgische organisatiegraad is echter stabielere dan in de Scandinavische landen, waar vakbonden ook ingebed zijn in het socialezekerheidssysteem. In Finland, Zweden en Denemarken neemt de organisatiegraad, hoewel deze nog altijd een stuk hoger is dan de Belgische, sinds de jaren '90 af.

Ook op het gebied van jongeren is België interessant. Het aandeel jonge werknemers (jonger dan 35 jaar) dat vakbondslid is in België, verschilt nauwelijks van het aandeel vakbondsleden onder oudere werknemers (ouder dan 35 jaar). Het Belgische ledenbestand vormt, met andere woorden, een solide afspiegeling van de Belgische beroepsbevolking. Vandaar dat deze studie bekijkt wat de Belgische vakbonden ondernemen ten aanzien van jongeren om inspiratie op te doen voor vernieuwende en andere vormen van vakbondswerk voor de Nederlandse vakbeweging.

⁴ In deze studie worden zowel lessen getrokken uit positief als negatief beoordeelde vakbondspraktijken.

⁵ Naar het voorbeeld van Eshuis (2018: 93) versta ik onder vakbondspraktijken verschillende concrete situaties waarin mensen vakbondswerk uitvoeren op individueel, lokaal, werkplek, bedrijfs-, bedrijfstak-, nationaal, Europees of internationaal niveau. Vakbondspraktijken kunnen door verschillende individuen of groepen van individuen uitgevoerd worden: zoals werkenden, niet-werkenden, vakbondsleden, bestuurders, vrijwilligers/kaderleden, OR-leden, etc.

In de periode oktober 2018 tot en met maart 2019 zijn 15 interviews afgenomen met in totaal 17 vertegenwoordigers van de vakbeweging in België (7), in Nederland (7) en op Europees niveau (4)⁶ en zijn twee gesprekken gevoerd met wetenschappers met expertise op het terrein van (Belgische) vakbonden en jongeren. Interviews met vertegenwoordigers van de Nederlandse vakbonden werden gedaan om gericht te kunnen leren van de Belgische ervaringen. De interviews werden allen opgenomen, getranscribeerd, en vervolgens thematisch geanalyseerd met behulp van kwalitatieve data-analyse software.⁷ De Belgische vakbondsvertegenwoordigers die werden gesproken, waren alle in Vlaanderen werkzaam, omdat de arbeidsverhoudingen in Vlaanderen het meest overeenkomen met die in Nederland. Hoewel sommige vakbondspraktijken kenmerkend zijn voor de manier waarop vakbonden opereren in Vlaanderen, zijn andere gangbaar in heel België. Waar nodig wordt dit onderscheid gemaakt in het rapport.

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 bespreek ik de literatuur ten aanzien van vakbonden en jongeren. De daaropvolgende hoofdstukken geven inzicht in verschillende vormen van Belgisch vakbondswerk ten aanzien van jongeren. Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de vakbonden in het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen en de jongerenstructuren die de verschillende vakbonden in Vlaanderen hebben opgericht. In hoofdstuk 4 bespreek ik de manieren waarop de Vlaamse vakbonden jongeren werven, behouden en activeren als vakbondslid. Beide hoofdstukken eindigen met enkele suggesties voor de Nederlandse vakbeweging op basis van het gepresenteerde materiaal. Hoofdstuk 5 vormt een enigszins afwijkend hoofdstuk. Hierin bespreek ik zowel de Belgische als Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen en laat ik zien wat de vakbonden in beide landen van elkaars ervaringen kunnen leren. In het laatste hoofdstuk geef ik een tiental aanbevelingen voor de Nederlandse vakbeweging waar zij kan leren van de Belgische vakbondspraktijken.

6 Eén vakbondsvertegenwoordiger uit België vervulde zowel een functie in België als op Europees niveau.

7 Zie bijlage 1 voor meer informatie omtrent de interviewmethode en analyse van het materiaal.

Hoofdstuk 2

Vakbonden en jongeren: een literatuuroverzicht

Inleiding

Vakbondspraktijken uit het buitenland zijn in de regel niet een-op-een te kopiëren voor vakbonden. Wanneer vakbonden leren van het buitenland betreft dit altijd een vertaling van een buitenlandse praktijk naar de eigen context en realiteit. De context van arbeidsverhoudingen, de gangbare praktijken van vakbondswerk, maar ook meer externe factoren, zoals bestaande wetgeving of het politiek klimaat, verschillen immers. Dat iets in de ene context werkt, wil bovendien niet zeggen dat het in een andere context hetzelfde werkt. Er zijn veel factoren die hierin een rol spelen.⁸

In dit hoofdstuk bespreek ik inzichten uit de internationale (wetenschappelijke) literatuur over vakbonden en jongeren. De literatuur bespreekt vooral de werving van jongeren als vakbondslid. Er is beduidend minder geschreven over de manieren waarop vakbonden op de langere termijn jongeren aan zich kunnen binden. Ik eindig dit hoofdstuk met een overzicht van de factoren die vakbondswerk ten aanzien van jongeren beïnvloeden en een vooruitblik op de rest van het rapport dat zich specifiek richt op lering trekken uit de Belgische vakbondspraktijken ten aanzien van jongeren.

Jongeren en vakbondslidmaatschap

De literatuur onderscheidt verschillende redenen waarom jongeren minder vaak lid zijn van een vakbond dan ouderen. De meest genoemde factoren zijn: toegenomen weerstand van werkgevers ten opzichte van vakbonden; de veranderende arbeidsmarkt; vakbondsinefficiënties, ofwel de openheid en houding van vakbonden ten aanzien van jongeren; en de houding en motieven van jongeren (Hodder en Kretsos 2015: 3-8; Waddington en Kerr 2002). Hoewel alleen de houding en motieven van jongeren specifiek betrekking hebben op jongeren, hebben de eerste drie factoren mogelijk een generatie-effect, waardoor de jongere generatie minder geneigd is vakbondslid te worden dan oudere generaties. Dit betekent dat de huidige generatie jongeren ook als zij ouder worden, minder vaak vakbondslid zal zijn dan de huidige generatie ouderen.

Werkgeversweerstand tegen vakbonden

In verschillende delen van de wereld neemt het aantal anti-vakbondsacties en niet-georganiseerde bedrijven toe (Hodder en Kretsos 2015). Ook in Nederland zijn er bedrijven waar de vakbond geen positie meer heeft. Een voorbeeld is Jumbo, dat gekozen heeft om een arbeidsvoorwaardenregeling met de OR af te spreken in plaats van een cao met de vakbonden. Een ander voorbeeld is de horeca, waar na een aantal jaren zonder cao inmiddels weer een cao is, maar deze niet is ondertekend door de FNV. Uit verschillende studies weten we dat vertegenwoordiging van de vakbonden op de werkvloer een positief effect heeft op de werving van leden (Visser 2002) en dit is voor de werving van jongeren niet anders (Keune 2015; Delespaul

⁸ Voor een overzicht van de verschillende factoren die vakbondsstrategieën, -doelen en resultaten beïnvloeden, zie Berntsen en Van der Valk (2019).

en Doerflinger 2019). Ook voor het betrekken van jongeren bij vakbondswerk kan het positief zijn: als er al een vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is op de werkvloer, is het een kleinere stap om een jongere aan te wijzen als kandidaatlid van de OR bijvoorbeeld. Wanneer jonge werknemers meer in contact staan met vakbonden op de werkvloer, zal een vakbond ook makkelijker de interesses van jongeren kunnen peilen en deze interesses vervolgens kunnen vertegenwoordigen (Keune 2015).

Veranderde arbeidsmarkt

Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat werknemers, en jongeren in het bijzonder, minder vaak voor vakbondslidmaatschap kiezen (Waddington en Kerr 2002). Onder invloed van neoliberalisme en globalisering is de arbeidsloopbaan meer gefragmenteerd dan vroeger. Jonge mensen hebben vaker te maken met een aaneenschakeling van tijdelijke en onzekere arbeidsrelaties en/of arbeidscontracten. Het vaste contract is allang geen vanzelfsprekendheid meer, en zeker niet voor degenen die starten op de arbeidsmarkt. Daar komt bij dat jongeren vaker werken in sectoren met een lage organisatiegraad of op relatief kleine werkplekken waar vakbondsstructuren meestal afwezig zijn (Pulignano en Doerflinger 2014). Hierdoor worden jongeren in de werkomgeving minder blootgesteld aan vakbondswerking, waardoor ze minder 'automatisch' dan andere groepen werknemers lidmaatschap overwegen (Lowe en Rastin 2000). Hoewel de mate van kwetsbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt verschilt tussen nationale en sectorale contexten, constateren Simms e.a. (2018) dat de kwetsbaarheid van de huidige generatie jonge werknemers groter is dan die van voorgaande generaties.⁹ Voor vakbonden is het lastiger om een stabiele vakbondsbasis op te bouwen onder (jonge) werknemers die op korte en kleine contracten werken: aansluiten bij vakbondsacties is immers niet zonder risico voor hen (ibid.; Keune 2015). Bovendien is het voor vakbonden makkelijker om werknemers te organiseren langs een bepaalde beroepsidentiteit, zeker wanneer het werk sterk geïndividualiseerd is en werknemers verspreid te werk zijn gesteld op uiteenlopende contracten (Simms e.a. 2018).

Vakbondsinefficiënties

Een andere factor van invloed wordt in de literatuur vaak vakbondsinefficiënties of vakbondsfalen (Haynes e.a. 2005) genoemd. Zo concluderen een aantal studies dat jonge werknemers denken dat vakbonden enkel de belangen van ouderen vertegenwoordigen (Cregan en Johnston 1990; Waddington en Kerr 2002). Volgens Waddington en Kerr (2002: 314) zijn jonge werknemers niet principieel tegen de vakbond, maar hebben jongeren weinig op met de voornamelijk oudere vertegenwoordigers die de vakbondsboodschap uitdragen. Dit hangt samen met een klassiek vakbonds dilemma waar vakbonden mee worstelen: het vertegenwoordigen van leden (de 'insiders') tegenover niet-leden (de 'outsiders'). Aangezien oudere leeftijdsgroepen vaker vakbondslid zijn, krijgen hun belangen de meeste aandacht bij veel vakbonden. Hoewel vrijwel alle vakbonden in meerdere of mindere mate aandacht besteden aan zogenaamde 'outsiders', zoals jongeren, migranten of kwetsbare werknemers, blijft het primaat toch vaak bij

⁹ Simms e.a. (2018) concluderen dit op basis van onderzoek in vier landen: Verenigd Koninkrijk, Verenigde Staten, Duitsland en Frankrijk.

de bestaande leden liggen. Sinds enkele jaren besteedt de TUC (*Trade Union Congress*) in Engeland specifiek aandacht aan de belangen van jongeren: sinds 2014 organiseert de TUC ieder jaar een maand lang allerlei jongerenactiviteiten; 2019 werd zelfs uitgeroepen als het jaar van de jonge werkkenden.¹⁰ Hoewel de meeste vakbonden tegenwoordig zeggen dat zij veel belang hechten aan het werven, organiseren en vertegenwoordigen van jonge mensen, verschilt de mate waarin zij activiteiten ten aanzien van jongeren organiseren en de financiële middelen die ze daarvoor vrijmaken nogal. In veel gevallen strookt de praktijk niet met de prioriteit die vakbonden zeggen te geven aan jongeren (Keune 2015; Vandaele 2012). Het is niet altijd duidelijk welke factoren het gebrek aan daadkracht van vakbonden ten aanzien van jongeren verklaren. In sommige landen, zoals Hongarije en Spanje, zijn het de beperkte financiële middelen en reserves die de mogelijkheden om activiteiten ten aanzien van jongeren te ontplooiën beperken (Keune 2015).

Vakbonden hebben wereldwijd niet altijd veel aandacht gehad voor jongeren, met name in landen waar de vakbondspositie minder afhangt van de macht van het getal (ledenaantal) en vakbonden veel invloed hebben via geïnstitutionaliseerde overlegstructuren. Cole noemde jongeren in 1955 al '*the weakest spot of the trade union movement*' (geciteerd in Hodder en Kretsos 2015: 7). Als gevolg van afnemende vakbondsinvloed binnen bestaande overlegstructuren en terugloop van het ledental en voorheen gegarandeerde financieringsinstrumenten, treedt hierin wel verandering op.

De Spaanse vakbonden ontleen hun invloed en financiële middelen bijvoorbeeld vooral aan hun rol in ondernemingsraden. Hierdoor richten zij zich vooral op ondernemingsraadverkiezingen en gaven weinig prioriteit aan de werving van jongeren. De financiële crisis was echter aanleiding voor de Spaanse vakbonden om meer aandacht te besteden aan de werving van jongeren (Keune 2015: 19). De Franse vakbonden worden voornamelijk gefinancierd door de overheid, sociale verzekeringen en werkgevers, en geven om die reden in zijn algemeenheid weinig prioriteit aan de werving van leden. Nadat de gegarandeerde financiering werd teruggeschroefd als gevolg van de arbeidsrecht hervormingen van 2008, trad in de Franse werkwijze ten aanzien van ledenwerving verandering op (Tapia en Turner 2018: 6). Ook de Nederlandse vakbonden kennen traditioneel beperkte prioriteit toe aan de werving van jonge leden, vanwege hun stabiele geïnstitutionaliseerde positie binnen het nationaal sociaal overleg. Het gebrek aan aandacht voor jongeren binnen de Nederlandse vakbonden was een van de redenen waarom het Alternatief voor Vakbond (AVV) werd opgericht in 2005. In reactie hierop blies FNV haar jongerentak (op)nieuw leven in (Keune en Tros 2014). Aan de andere kant zijn er ook landen waar de aanwas van jonge leden min of meer automatisch verloopt, door de rol van vakbonden als uitkeringsinstanties van sociale zekerheid (Gent-systeem), zoals in België en de Scandinavische landen. Ook in deze landen kan de werving van jonge leden minder aandacht krijgen, simpelweg omdat jonge leden toch al instromen (Keune 2015).

¹⁰ Dit is in het kader van het 150-jarig bestaan van de TUC: <https://www.tuc.org.uk/blogs/building-movement-fit-next-150-years>. Een van de onderdelen van het jaar van de jonge werkkenden is leren van buitenlandse ervaringen.

De meeste vakbonden hebben tegenwoordig een jongerenstructuur in hun organisatie (Hodder 2014; Vandaele 2013). Vandaele (2015) wijst er echter op dat jongerenstructuren enkel van invloed zijn wanneer ze meer zijn dan 'cosmetische structuren'. De mate waarin jongerenvertegenwoordigers effectief stemrecht hebben in besluitvormingsorganen is bijvoorbeeld van belang. Jongerenstructuren binnen vakbonden kunnen op confederaal (nationaal), regionaal, sectoraal en werkplekniveau georganiseerd zijn. Keune (2015) constateert dat jongerenstructuren op confederaal niveau beter zijn in het beïnvloeden van het politieke en publieke debat dan jeugdstructuren op sectoraal niveau. Door een positie op confederaal niveau kunnen jongeren bijvoorbeeld beter lobbyen voor wetgeving en beleid dat meer rekening houdt met hun belangen. Ook kunnen zij door hun positie binnen de confederatie hun eigen vakbondsleiders beter voorlichten over jongerenbelangen. Sectorale jongerenstructuren daarentegen zijn sterker in het beïnvloeden van collectieve onderhandelingen op sectoraal en bedrijfsniveau. Door het directere contact met jonge werknemers in de sector en in de bedrijven, kunnen zij beter inspelen op hetgeen leeft op de werkvloer onder jonge werknemers. Zo kunnen zij bijvoorbeeld zorgen dat cao's worden afgesloten waarin specifieke afspraken worden gemaakt ten behoeve van jonge werknemers (Keune 2015).

Daarnaast proberen verschillende vakbonden in hun communicatie beter aan te sluiten bij de interesses van jongeren (Blackburn 2013; Bailey e.a. 2010). Bijvoorbeeld door campagnes die de bekendheid met en kennis over collectieve organisatie en onderhandelingen vergroten, zoals de 'Are you OK?' campagne uit 2012 in Denemarken (Geelan 2015). In Vlaanderen gebruikt het ABVV, de socialistische vakbond, in haar communicatie naar jongeren simpel en aansprekend taalgebruik (Vlaams ABVV 2010: 26). Ook zoeken alle Belgische vakbonden jongeren actief op met informatie over hun vakbond, door aanwezig te zijn op festivals en (job)beurzen (Pulignano en Doerflinger 2014). Dit doen ze bijvoorbeeld met informatiestands, maar ook op meer ludieke wijze, bijvoorbeeld met een klimmuur die de weg vol obstakels symboliseert om een eerste vaste baan te bereiken (interview ABVV-vertegenwoordiger, november 2018). Hoewel de groep jongeren vaak als één beschouwd wordt, bestaan er grote verschillen tussen jongeren. De Duitse vakbonden timmeren aan de weg door verschillende groepen jongeren op verschillende manieren aan te spreken. Zo hebben zij aparte activiteiten ten aanzien van universitair (dual) geschoolden, en gebruiken ze *organising* tactieken om kwetsbare werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te organiseren (Keune 2015). Een andere manier waarop vakbonden een betere aansluiting zoeken bij de interesses van jongeren is door coalities aan te gaan met maatschappelijke organisaties (Tapia en Turner 2018).

De houding en motieven van jongeren t.a.v. de vakbond

De houding van jongeren en hun motieven ten aanzien van vakbondslidmaatschap zijn een ander veel besproken aspect in de literatuur. Een gebrek aan interesse onder jongeren voor het vakbondszwezen, alsmede een instrumentele houding van jongeren ten aanzien van het vakbondslidmaatschap ('wat levert mij dat op?'), worden veel genoemd (Keune 2015). De Witte (1988) onderscheidt een drietal motieven die een rol spelen in de keuze voor vakbondslidmaatschap: instrumentele, sociale en ideologische motieven.

Verschillende studies tonen het belang van *instrumentele motieven* in de keuze om lid te worden (Alivin en Sverke 2000; Delespaul en Doerflinger 2018; De Witte 1988; Charlwood 2002) én om lid te blijven (Waddington 2015). De kosten die verbonden zijn aan lidmaatschap worden door Freeman en Diamond (2003) gezien als een van de barrières voor jongeren om lid te worden. Veel vakbonden, inclusief de Belgische, spelen hierop in met goedkopere of gratis lidmaatschapsformules. Uit onderzoek onder vakbondsleden in België komt naar voren dat dienstverlening, bijvoorbeeld in de vorm van steun bij problemen op het werk, juridische bijstand of het uitbetalen van vergoedingen en premies, belangrijke motieven zijn om lid te worden (ACV 2019; Delespaul en Doerflinger 2019). Waddington (2015) toont bovendien, op basis van surveygegevens uit twaalf Europese landen, dat de belangrijkste redenen om lid te blijven van een vakbond van instrumentele aard zijn. Steun in geval van een mogelijk conflict op de werkvloer en een hoger loon en betere arbeidsvoorwaarden zijn de twee meest genoemde redenen om lid te blijven van een vakbond. Jongeren benadrukken bovendien het belang van steun op de werkvloer meer dan oudere werknemers (ibid.). In België zetten de vakbonden om deze reden sterk in op dienstverlening aan hun leden, inclusief jongeren (interviews vakbondsvertegenwoordigers). Duitse vakbonden proberen met een *condition-based organising* model (een soort 'voor wat hoort wat' model) aan te sluiten bij de instrumentele motieven van potentiële (jonge) leden: IG Metall steunde werknemers bijvoorbeeld bij het opzetten van een OR in een bedrijf op voorwaarde dat de werknemers een bepaald aantal leden wisten te werven (Simms e.a. 2018).

Naast instrumentele motieven spelen *sociale omgevingsfactoren* een belangrijke rol in de keuze om lid te worden. Onderzoek toont dat familieleden en vrienden/kennissen die vakbondslid zijn, een belangrijke ingang vormen tot het vakbondslidmaatschap (De Witte 1988; Delespaul en Doerflinger 2019; Blanden en Machin 2003; Gomez e.a. 2002). Jongeren worden eerder lid van een vakbond als zij meer vakbondsleden in hun sociale omgeving hebben. En andersom, uit recent HIVA-onderzoek komt naar voren dat de jongeren die hun lidmaatschap opzeggen verhoudingsgewijs minder vakbondsleden in hun sociale omgeving hebben dan jongeren die lid blijven (ACV 2019). Andere studies benadrukken bovendien het belang van de vakbond als ervaringsproduct ('*experience-good*') (Bryson en Gomez, 2003; Oliver 2010). Volgens Bryson en Gomez (2003: 81) stijgt de bereidheid om vakbondslid te worden '*after sampling membership at work or after an employee has experienced unionism by proxy through social interaction at home or with friends who have experienced unionism*'. Een verlaagd tarief en gratis lidmaatschap zijn manieren om jongeren kennis te laten maken met de voordelen van het vakbondslidmaatschap. Veel voordelen van lidmaatschap, zoals persoonlijk advies of begeleiding, zijn immers niet altijd duidelijk zonder dit ervaren te hebben.

De inzichten uit de literatuur op het terrein van *ideologische motieven* van jongeren ten aanzien van de vakbond verschillen. Sommige auteurs stellen dat jongeren weinig ideologische weerstand hebben tegen vakbonden, maar dat ze zich vooral niet aansluiten omdat ze simpelweg niet weten wat vakbonden doen (Freeman en Diamond 2003; Huisman en Smulders 2010; Tailby en Pollert 2011). Gebrek aan kennis over vakbonden wordt, met andere woorden, soms verkeerd opgevat als apathie (Waddington en Kerr 2002). Vragenlijstonderzoek in België toont

dat instrumentele stellingen vaker onderschreven worden door jonge vakbondsleden dan ideologische stellingen, maar dat nog altijd een meerderheid van de vakbondsleden aangeeft het belangrijk te vinden dat de vakbond opkomt voor de zwakkeren in de samenleving (ACV 2019). Waddington (2015) toont dat jongeren in vergelijking met oudere leden minder ideologisch betrokken zijn bij de vakbond. Het actief deel uitmaken van de vakbond scoort bovendien lager onder jongere dan onder oudere vakbondsleden als reden om vakbonds lid te blijven.

Daarnaast zijn er studies die wijzen op het belang van onderwijs om jongeren bewust te maken van het belang van vakbonds lidmaatschap (Cregan en Johnston 1990; Liagre en Van Gyes 2012; Delespaul en Doerflinger 2019). Een voordeel van vakbondsonderwijs op school is dat het jongeren tot vakbonds lidmaatschap kan bewegen ook wanneer vakbondsstructuren op de werkplek ontbreken (Cregan en Johnston 1990). Deze zienswijze zien we bijvoorbeeld in de praktijk gebracht in België, waar de vakbonden lessen aanbieden aan leerlingen in het laatste en voorlaatste jaar van de middelbare school. Tijdens deze lessen wordt niet alleen aandacht besteed aan het belang en nut van vakbonden, maar wordt ook gesproken over socialezekerheidsprincipes of wat er allemaal komt kijken bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Vertegenwoordigers van de vakbonden zijn allen enthousiast over het nut van deze lessen, al is de effectiviteit ervan moeilijk te meten. Belgische vakbonden geven soms ook gastlessen in het hoger onderwijs, maar dit is meer op ad hoc-basis. Er bestaan in België geen initiatieven vergelijkbaar met de vakbondskantoren op de campussen van technische hogescholen in Duitsland (Behrend en Hipp 2017), of het kennismakings lidmaatschap 'Probeer de bond' van het CNV binnen de Nederlandse ROC's. In meerdere landen werken vakbonden aan het vergroten van hun zichtbaarheid en bekendheid onder jongeren door voorlichting te geven op scholen en door het voeren van publiekscampagnes (Keune 2015).

Wat betreft het jongerenvraagstuk spelen kortgezegd twee zaken een rol: hoe jongeren te motiveren om lid te worden van een vakbond en hoe jongeren lid te houden van de vakbond? Hoewel er beduidend minder onderzoek verricht is naar de factoren die blijvend lidmaatschap bevorderen, zijn er indicaties dat de redenen die belangrijk zijn om lid te worden, ook belangrijk kunnen zijn om jongeren als lid te behouden (zie bijv. Waddington 2015). Het werven van jonge leden krijgt vaak meer prioriteit dan het actief betrekken van jongeren bij vakbondswerk, bijvoorbeeld als kaderlid. Naast een kwetsbare arbeidspositie en gedeeltelijk instrumentele motieven van jongeren, bevordert de dominantie van oudere leden in de vakbond, beperkte interne vakbondsdemocratie en beperkte carrièremogelijkheden binnen de vakbond een actieve rol van jongeren binnen de vakbeweging niet. Met andere woorden, de deuren van vakbondsorganisaties staan vaak niet open voor jongeren (Tapia en Turner 2018). Zelfs de Belgische vakbonden hebben, ondanks hun hoge organisatiegraad onder jongeren, moeite met het activeren van jonge leden (Pulignano en Doerflinger 2014). In dit kader wijzen Tapia en Turner (2018) op het belang van leiderschapstrainingen voor jonge vakbondsactivisten om jongeren duurzaam bij vakbondsactiviteiten en de vakbond als organisatie te betrekken. Hierin is het bovendien belangrijk dat vakbonden de juiste balans vinden tussen het steunen van jongeren en hun activiteiten (bijvoorbeeld in de vorm van opleidingen en trainingen) en hen tegelijkertijd een zekere mate van autonomie bieden (ibid.).

Vakbonden en jongeren: wat werkt?

Vanuit de literatuur weten we dat de institutionele context van arbeidsverhoudingen en de sociaaleconomische en politieke omstandigheden vakbondswerk verschillend beïnvloeden. Ze vormen immers de kaders waarbinnen vakbonden opereren: op bepaalde terreinen creëert dit mogelijkheden, terwijl het aan de andere kant ook opties beperkt (Berntsen en Van der Valk 2019). Dit geldt voor al het werk dat vakbonden doen, ook wanneer dit jongeren betreft.

Wel zijn er volgens de literatuur een aantal factoren die vakbondswerk specifiek ten aanzien van jongere generaties beïnvloeden. Zo benadrukken deze onderzoeken dat de aanwezigheid van vakbonden op de werkvloer een positief effect heeft op ledenwerving, ook van jonge werkkenden. De toegenomen kwetsbaarheid van jongere generaties werknemers op de arbeidsmarkt, vaak werkzaam op korte, onzekere contracten, vraagt om andere manieren om deze werknemers bij de vakbeweging te betrekken: vakbonden moeten op zoek naar (nieuwe) gezamenlijke verbindende factoren, zoals een gedeelde beroepsidentiteit, om werknemers op uiteenlopende contracten te organiseren. Verder toont bestaand onderzoek dat het handelen van vakbonden en de keuzes die zij maken de positie van jongeren in de samenleving en binnen vakbonden beïnvloedt (Tapia en Turner 2018). Keuzes waar vakbonden voor staan zijn onder andere: op welke plek(ken) in de vakbondsorganisatie wordt een jongerenstructuur gecreëerd; hoeveel financiële middelen stelt een vakbond beschikbaar voor jongerenwerk; in hoeverre krijgen jongeren(structuren) een bepaalde mate van autonomie binnen een vakbondsorganisatie; hoe open is een vakbondsorganisatie voor jongeren; hoe zwaar weegt de jongerenstem in de vakorganisatie? Naast organisatorische overwegingen, betreft het ook strategische keuzes ten aanzien van de inzet van vakbondsactiviteiten: hoe spreek je jongeren aan? Behartig je belangen van jongeren anders dan de belangen van andere groepen werknemers? Organiseer je specifieke vakbondsactiviteiten voor verschillende groepen jongeren? Hoe stimuleer je langdurig engagement? Dit zijn afwegingen die vakbonden in verschillende landen maken als het gaat om jongeren.

Tot slot toont de literatuur dat vakbondslidmaatschap vanuit verschillende motieven ingegeven kan zijn: instrumenteel, sociaal of ideologisch. Een veelvoorkomende constatering is dat jongeren simpelweg onbekend zijn met de vakbond, en als ze weten wat een vakbond is, niet op de hoogte zijn wat lidmaatschap voor hen kan betekenen. Dit suggereert dat inspelen op instrumentele behoeften onder jongeren een motivator kan zijn voor vakbondslidmaatschap.

Deze korte literatuurinventarisatie biedt nuttige inzichten in de factoren die vakbondswerk ten aanzien van jongeren kunnen bevorderen en belemmeren. De beperkte diepgang van deze studies maakt het echter moeilijk om op basis van de literatuur concrete suggesties te formuleren waarmee de Nederlandse vakbeweging haar aantrekkingskracht voor jongeren kan vergroten. Studies bespreken vooral wat vakbonden doen, maar niet wat dit al dan niet oplevert en waardoor dat komt. Daar is meer inhoudelijk onderzoek voor nodig. Vandaar dat dit onderzoek zich specifiek richt op de Belgische situatie en gericht kijkt wat werkt in België en waardoor, om op basis daarvan aanbevelingen te doen voor de Nederlandse vakbeweging. De

literatuurinzichten uit dit hoofdstuk dienen als zoeklicht voor de situatie in België: waar richten de Belgische vakbonden zich met name op in hun werk ten aanzien van jongeren en wat levert dat op?

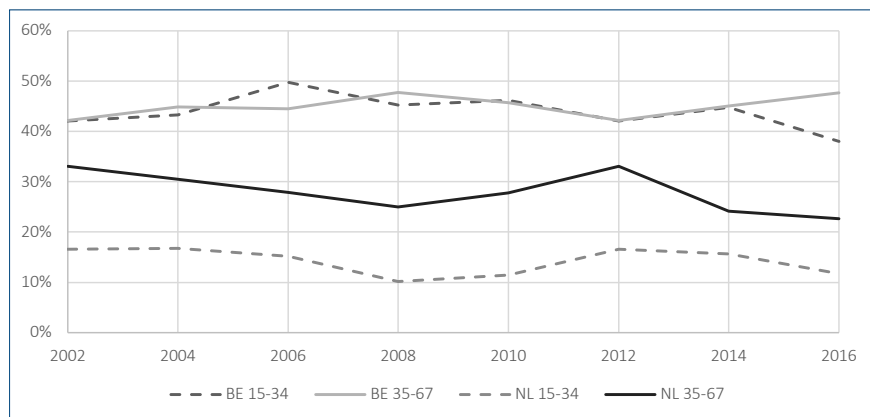
Vaak worden de stabiele organisatiegraad van België en de succesvolle werving van jongeren in belangrijke mate toegeschreven aan de institutionele rol van Belgische vakbonden als uitkeringsinstantie voor werkloosheidsuitkeringen. Als dit inderdaad de belangrijkste factor is, wat kan de Nederlandse vakbeweging dan leren van de Belgische ervaringen? De Nederlandse vakbeweging zou kunnen streven om weer een rol te krijgen in de uitvoering van de sociale zekerheid om meer leden te werven. Gezien de grote institutionele wijzingen die daarvoor vereist zijn, is dit niet de meest realistische optie. Mogelijk zijn er op andere vlakken uit de Belgische ervaringen interessante en toepasbare lessen te trekken voor de Nederlandse vakbeweging. Op andere terreinen is de positie van de Nederlandse en de Belgische vakbonden immers redelijk vergelijkbaar. In de navolgende hoofdstukken van deze rapportage ga ik daarom nader in op de vakbondspraktijken ten aanzien van jongeren in België, en in het bijzonder Vlaanderen, met als doel daar lering uit te trekken voor de Nederlandse vakbeweging.

Hoofdstuk 3

Vakbonden en jongerenstructuren in Vlaanderen

Inleiding

De Belgische vakbeweging staat bekend om haar stabiele hoge organisatiegraad en ledenaantallen. Al jaren is ongeveer 55 procent van de Belgische beroepsbevolking lid van een vakbond.¹¹ Het ledenbestand van de Belgische vakbonden vormt bovendien een solide afspiegeling van de beroepsbevolking, zodat er weinig verschil bestaat in de organisatiegraad van jongere en oudere werknemers (zie figuur 1). In Nederland, daarentegen, zijn jongere werknemers gemiddeld veel minder vaak vakbonds lid dan oudere werknemers. Deze cijfers wijzen enerzijds op een effectieve instroom van jonge werknemers als vakbonds lid in België en anderzijds op een stabiele verdeling van vakbonds leden over de verschillende leeftijdscategorieën (zie ook Liagre en Van Gyes 2012).



Figuur 1 Vakbonds lidmaatschap jonge en oudere werknemers in België en Nederland (in % van de beroepsbevolking naar leeftijd). Bron: ESS data. Bewerking: Paul de Beer.

Wat verklaart deze relatief stabiele positie van de Belgische vakbonden? In dit hoofdstuk bespreek ik allereerst de geïnstitutionaliseerde positie van de Belgische vakbonden binnen het socialezekerheidsstelsel, alsmede de vertegenwoordigingsstructuren op de Belgische werkplek. In deze bespreking ga ik nadrukkelijk in op de positie van jongeren. Daarna sta ik uitgebreid stil bij de specifieke vakbondsstructuren ten aanzien van jongeren in Vlaanderen. Aan het eind van dit hoofdstuk geef ik aan welke inspiratie dit kan bieden voor de Nederlandse vakbeweging.

Vakbonden in het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen

België kent drie vakbondsconfederaties. De twee grootste zijn het christelijke ACV-CSC (Algemeen Christelijk Vakverbond/*Confédération des Syndicats Chrétiens*) en het socialistische

¹¹ Dit aandeel is exclusief gepensioneerden en werklozen. Als deze groepen meegerekend worden, zoals in België gebruikelijk is, bedraagt het aantal vakbonds leden in België (van 18 jaar en ouder) om en nabij de 70 procent van de beroepsbevolking.

ABVV-FGTB (Algemeen Belgisch Vakverbond/*Fédération Générale du Travail de Belgique*). De kleinere ACLVB-CGSLB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden/*Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique*) is geschoeid op liberale leest.¹² Daarnaast zijn er enkele onafhankelijke vakbonden die voornamelijk actief zijn in de overheidsdiensten. In vergelijking met Nederland is de ontzuiling van de Belgische samenleving minder ver gevorderd. Op maatschappelijk, economisch en politiek vlak is de verzuiling nog altijd zichtbaar in België: de kantoren van de verzuilde ziekenfondsen zetelen bijvoorbeeld vaak naast een kantoor van de vakbond uit dezelfde zuil. De opkomst van categorale bonden is beperkt in België vanwege strenge regels over vakbondsrepresentativiteit. In België mogen alleen representatieve vakbonden cao's afsluiten. Dit zijn vakbonden die meer dan 50.000 leden hebben in meerdere sectoren en beroepsgroepen in zowel Vlaanderen als Wallonië; bovendien moet een representatieve vakbond een nationale structuur hebben (Vilrocx en Van Leemput 1992). Het ACV, het ABVV en de ACLVB zijn de drie representatieve vakbonden in België. De cao's die zij afsluiten zijn goed voor de hoge cao-dekkingsgraad van meer dan 90 procent (Visser 2016).

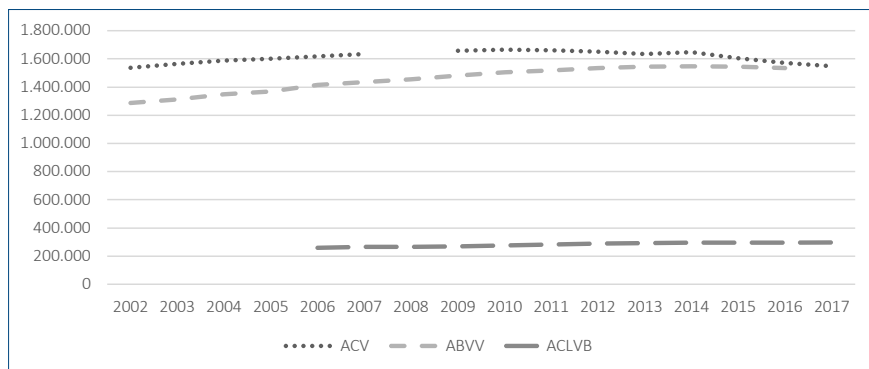
De drie representatieve vakbonden zijn bovendien, vergelijkbaar met de Nederlandse vakbonden, ingebed in nationale overlegstructuren waar zij geconsulteerd worden door overheden. In de Nationale Arbeidsraad geven vakbonden advies over arbeidsrechtelijke en sociale vraagstukken en het afsluiten van cao's. In de Hoge raad voor bescherming en preventie op het werk worden vakbonden geconsulteerd over veiligheids- en gezondheidszaken. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CBR) is de Belgische equivalent van de Nederlandse Sociaal-Economische Raad (SER), met een gelijke vertegenwoordiging van werkgeversorganisaties en vakbonden. Daarnaast bestaat de 'groep van tien' waarin de nationale voorzitters van de werkgeversorganisaties en de vakbonden samenkomen om te spreken over politiek gevoelige onderwerpen.

Elke twee jaar sluiten de sociale partners op nationaal niveau een Interprofessioneel Akkoord (IPA), een sectoroverstijgend akkoord. In het IPA worden afspraken gemaakt over collectieve arbeidsvoorwaarden. De breedte van de thema's waarover afspraken gemaakt worden in het IPA loopt echter duidelijk terug: waar in de jaren '90 nog akkoorden over de werkgelegenheid werden gesloten, leggen de akkoorden onder de laatste regeringen vooral een loonstop op (Brepoels 2016: 579-580). Met dit laatste wordt de nationale loonnorm bedoeld, de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling. De loonnorm kadert het loonoverleg in de sectoren en bedrijven.

De vakbondsledentallen worden in België niet bijgehouden door overheidsinstanties. De primaire bron voor gedetailleerde gegevens over ledenaantallen zijn de vakbonden zelf. De vakbonden rapporteren hun ledenaantallen verschillend: het ABVV deelt de jaargemiddelden,

¹² Deze studie richt zich op de vakbonden in Vlaanderen. In het navolgende worden daarom alleen de Nederlandstalige afkortingen gebruikt, dus ACV, ABVV en ACLVB.

en de ACLVB en het ACV geven eindejaarcijfers (Faniel en Vandaele 2012: 124).¹³ De ledencijfers van het ACV dalen licht sinds 2010, zie figuur 2. De cijfers van het ABVV rapporteren een gestage groei, al vlakt het ledental licht af sinds 2014. Het ledental van de kleinere ACLVB stijgt gestaag richting de 300.000 leden.¹⁴



Figuur 2 Ontwikkeling van de ledentallen van de Belgische vakbonden; de cijfers voor 2008 ontbreken voor het ACV. Bron: ACV administratief verslag 2017; 2013; 2007; ABVV Evolutie Ledenaantal 2017; <https://www.aclvb.be/nl/structuur-en-kerncijfers-van-de-aclvb>

De drie vakbonden zijn actief in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. De socialistische ideologie is verhoudingsgewijs meer ingebed in Wallonië, terwijl de christelijke traditie sterker is in Vlaanderen. Dit heeft zijn weerslag op de ledenaantallen van de socialistische en de christelijke vakbond aan de Vlaamse en de Waalse kant. Het ACV telt relatief meer leden in Vlaanderen dan in Wallonië, terwijl dit voor het ABVV omgekeerd is, zie tabel 1.¹⁵ In het Brussels hoofdstedelijk gewest vertegenwoordigen het ACV en ABVV een vergelijkbaar aantal leden. Het ABVV-ledental toont een gestaag stijgende trend in Vlaanderen en Brussel, terwijl het sinds 2012 licht daalt in Wallonië. Hoewel de CSC (Waalse ACV) en het FGTB (Waalse ABVV) regelmatig als één front optreden, kwam dit tot in ieder geval de jaren '90 aan de Vlaamse kant minder vaak voor doordat de ideologische verschillen tussen het ACV en ABVV in Vlaanderen groter waren (Vilrocx en Van Leemput 1992). De organisatiestructuren binnen de confederaties verschillen tussen Vlaanderen en Wallonië. In deze rapportage zal alleen de organisatorische structuur van de vakbonden aan Vlaamse kant besproken worden.

¹³ Bekend is dat de Belgische vakbonden hun ledencijfers met een zeker percentage verhoogden in het verleden. Redenen hiervoor waren onderlinge concurrentie tussen de vakbonden, alsmede onregelmatige en vertraagde lidmaatschapbetaling, waardoor het ledenaantal onderschat werd. De globale 'propagandacoëfficiënt' die het ACV toepaste is bekend en wordt sinds het administratief verslag van 2005 niet meer toegepast. In de internationale database van Jelle Visser worden de ledencijfers van alle Belgische vakbonden ook na 2005 nog gecorrigeerd met een coëfficiënt van 12,97%. Volgens Faniel en Vandaele (2012: 125) is het zeer plausibel dat het ABVV nog steeds een (onbekende) correctiecoëfficiënt toepast. Het ACLVB daarentegen heeft naar eigen zeggen de correctiecoëfficiënt gestaag afgebouwd sinds het begin van de jaren negentig (ibid.).

¹⁴ Zie bijlage 2 voor een tabel met de ontwikkeling van de Belgische ledencijfers.

¹⁵ De ACLVB splitst deze cijfers niet uit.

Tabel 1 Absoluut aantal vakbondsleden en aandeel (in % van de bevolking van 18 jaar en ouder) in Vlaanderen, Wallonië en Brussel in 2016

regio	ABVV leden 2016		ACV leden 2016		Belgische bevolking, 18+ in 2016
	absoluut	aandeel	absoluut	aandeel	
Vlaanderen	735.583	14%	978.358	19%	5.236.254
Wallonië	608.466	21%	399.456	14%	2.851.628
Brussel	191.259	21%	180.099	20%	917.006
Bron	ABVV (2017)		ACV (2017)		Steunpunt werk (2019)

Naast het ledental zijn de uitkomsten van de vierjaarlijkse sociale verkiezingen (waarover meer in de volgende paragraaf), die sinds 1950 worden georganiseerd, een goede graadmeter voor de onderlinge krachtverhoudingen van de drie vakbondsconfederaties (Brepoels 2015: 572). Deze uitkomsten vertonen weinig verschuivingen: ABVV, ACV, en ACLVB halen respectievelijk een aandeel van 35, 53 en 10 procent bij de sociale verkiezingen (ibid.). De meerderheid van de bedrijven die sociale verkiezingen organiseren, ligt in Vlaanderen (Op den Kamp en Van Gyes 2010: 15). De relatief hogere organisatiegraad van het ACV in Vlaanderen verklaart voor een belangrijk deel waarom het ACV sterker naar voren komt in de sociale verkiezingen.

Het ACV en ABVV hebben beide verschillende sectorale vakbonden: de vakcentrales. Daarnaast kennen beide geografische divisies, uiteraard tussen Wallonië, Vlaanderen en Brussel, maar ook tussen de provincies. Dit wordt de interprofessionele structuur genoemd: de verbonden. De ACLVB daarentegen kent geen sectorale divisies, enkel regionale divisies. De meeste leden van het ABVV zijn aangesloten bij de Algemene Centrale, bij de BBTK (Bedienden, Technici, Kaders) en de ACOD (openbare diensten), samen goed voor 75 procent van de ABVV leden (ABVV, 2017). Het ACV kent verschillende vakcentrales die naar taal gesplitst zijn. De drie grootste centrales zijn ACV Puls, tot voorkort de LBC-NKV (Landelijke bediendencentrale-Nationaal verbond voor Kaderpersoneel), ACV Voeding en Diensten en ACV Bouw-Industrie & Energie, samen goed voor 52 procent van de leden (ACV 2017). Het ACV is in vergelijking met het ABVV meer gecentraliseerd. De algemene centrale van het ACV is machtiger en beheert de centrale stakingskas. De vakcentrales zijn binnen het ABVV sterker en hebben meer autonomie. Zij beheren bijvoorbeeld hun eigen stakingskassen (Vilrocx en Van Leemput 1992: 369).

De organisatiegraad in België ligt al jaren stabiel op ongeveer 55 procent (Visser 2016). Hoe de organisatiegraad verschilt tussen sectoren is echter onbekend. De laatst beschikbare organisatiegraadcijfers per sector dateren van het jaar 1992 (ibid.). De Belgische vakbonden publiceren wel de ledenaantallen per vakcentrales (sectorale bonden). Traditioneel trekt het ACV meer hoger geschoolden ('bedienden')⁶, terwijl het ABVV sterker vertegenwoordigd is onder de

¹⁶ België kent een statutair onderscheid tussen arbeiders, een werknemer die voornamelijk handenarbeid verricht, en bedienden, werknemers die voornamelijk hoofdarbeid of intellectuele arbeid verrichten. In 2014 werd met het eenheidsstatuut enkele arbeidsrechtelijke verschillen tussen arbeiders en bedienden gelijkgetrokken.

zogenaamde blauwe boorden werknemers ('arbeiders') (Vilrocx en Van Leemput 1992: 367). De bediendencentrales (de BBTK¹⁷ en de Algemene Centrale) van het ABVV groeiden het afgelopen decennium, wat gezien de veranderende werkgelegenheidsstructuur niet verrassend is.

De Belgische vakbonden zijn sterk verankerd in het Belgische socialezekerheidsstelsel. De Belgische vakbonden zijn aangewezen uitbetalingsinstellingen van werkloosheids- en aanvullende uitkeringen. Het gros van de uitbetalingen van de werkloosheidsuitkeringen gebeurt via de vakbonden (Faniel en Vandaele 2012: 129). Niet-vakbondsleden kunnen voor de uitbetaling van hun uitkering terecht bij de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. De dienstverlening van de Hulpkas is beperkter dan wat vakbonden bieden, waardoor zoveel Belgen hun uitkering via een vakbond laten uitbetalen. Deze vakbondsbedding in het socialezekerheidsstelsel staat bekend als het 'Gent-systeem', genoemd naar de stad waar eind negentiende eeuw de eerste private werkloosheidskassen ontstonden. Naast deze werkloosheidsuitkering, bieden de vakbonden bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding aan hun leden, wat het lidmaatschap tevens aantrekkelijk maakt voor niet-werkenden. De inbedding van vakbonden binnen het socialezekerheidsstelsel leidt bovendien tot stabiele ledenaantallen: de ledenaanwas stagneert immers niet gedurende economisch zware tijden; integendeel, een economische teruggang leidt vaak tot een ledenstijging doordat de vakbonden werkloosheidsuitkeringen betalen.

Jongeren stromen tevens in door de rol van Belgische vakbonden in de uitbetaling van de zogenaamde inschakelingsuitkering (eerder 'wachtuitkering'), de uitkering waarop afgestudeerden na de beroepsinschakelingstijd recht hebben (Faniel en Vandaele 2012: 131). De inschakelingsuitkering wordt via de vakbonden of door de Hulpkas uitbetaald. De afgelopen jaren zijn de voorwaarden van deze uitkering echter ingeperkt: de leeftijd om hiervoor in aanmerking te komen is verlaagd, de lengte van de uitkeringsduur beperkt en er werd een diploma- of getuigschriftplicht ingevoerd voor jongeren onder de 21 jaar.

De Belgische vakbonden hebben een sterke positie binnen het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen. Toch loopt het ledenaantal de laatste jaren ook bij de Belgische bonden iets terug (ACLVB vormt hierop een uitzondering). Ook wordt de rol van de vakbonden als uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen door sommige rechtse politieke partijen ter discussie gesteld. In hoeverre de Belgische bonden hun stabiele positie kunnen handhaven de komende jaren, is de vraag. Voor het ACV is dit onder andere aanleiding geweest om een 30-tal stappen te formuleren naar een betere ledenwerving en ledenzorg (ACV 2019).

17 De BBTK centrale vertegenwoordigd bedienden, technici en kaderleden in de sectoren handel, financiën (banken, openbare kredietinstellingen en verzekeringen), industrie, social profit (gezondheidszorgen, opvoeding, cultuur, enz.), informatie en communicatie.

Vakbondsstructuren op de werkplek

De geïnstitutionaliseerde rol van de Belgische vakbonden in de nationale sociaal-overlegorganen is min of meer vergelijkbaar met die van de vakbonden in Nederland. De Belgische bonden staan echter sterker dan de Nederlandse collega's in de vertegenwoordigingsstructuren op de werkplek. Met een drietal medezeggenschapsorganen en de vierjaarlijkse Sociale Verkiezingen hebben de Belgische vakbonden, met name in de grotere bedrijven, een sterke positie.

In bedrijven met gewoonlijk meer dan 50 werknemers zijn de vakbonden institutioneel aanwezig in de vorm van syndicale delegaties, of vakbondsafvaardigingen, en met vertegenwoordigers in de ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Deze drie vormen de belangrijkste medezeggenschaps- en inspraakorganen op de Belgische werkplek. De Belgische ondernemingsraden hebben alleen adviesbevoegdheden, en zijn daarmee minder invloedrijk dan de Nederlandse ondernemingsraden. De OR in België wordt geïnformeerd over veranderingen in de arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsvooruitzichten en kan daar adviezen over uitbrengen. In geval van collectieve ontslagen moet de werkgever in overleg treden met de OR, waarbij de OR voorstellen kan doen (Van de Putten 2015). De werknemersvertegenwoordigers in zowel de OR als het CPBW worden gekozen via Sociale Verkiezingen. Deze worden sinds 1950 iedere vier jaar georganiseerd. De vakbondsafgevaardigden worden aangewezen door een vakbond (het ACV, ABVV of ACLVB) om de bij een vakbond aangesloten personeelsleden bij de werkgever te vertegenwoordigen.

Vanaf 1963 zijn er ook aparte mandaten voor jongerenvertegenwoordigers bij de Sociale Verkiezingen. De leeftijdsgrens voor jongerenkandidaten werd in 1991 verhoogd van 21 naar 25 jaar. Wanneer er ten minste 25 jongeren onder de 25 jaar in dienst zijn bij een bedrijf, wordt een jongerenzetel beschikbaar gesteld (Op den Kamp en Van Gyes, 2010: 4). De meerderheid van de sociale verkiezingen vindt plaats in Vlaanderen en jongerenverkiezingen komen dan ook meer dan gemiddeld voor in Vlaanderen (Op den Kamp en Van Gyes 2010). Het vinden van genoeg kandidaten kan problematisch zijn: een derde van de verkiezingen bij de jongeren gaat niet door vanwege een gebrek aan kandidaten om een verkiezingsstrijd te organiseren (Op den Kamp en Van Gyes 2010: 70). De afname van het aantal kandidaten voor de sociale verkiezingen speelt bij zowel het ABVV als het ACV (zie tabel 2). Ook de deelname aan de verkiezingen is dalende. Dit was reeds bij de categorie jongeren het geval, en treft inmiddels alle kandidaats-categorieën (arbeiders, bedienden, kader) (ABVV 2018: 252). Waar in 2012 nog 70 procent van de stemgerechtigden een stem uitbracht tijdens de sociale verkiezingen, daalde dit percentage in 2016 naar 61. De opkomst in bedrijven waar het werknemersbestand voor meer dan 60 procent uit werknemers onder de 35 jaar bestaat, is met 43 procent beduidend lager. Een vergelijkbare trend is waarneembaar in bedrijven waar veel vrouwen werken: hoe meer vrouwelijke werknemers een bedrijf heeft, hoe lager de opkomst is bij de sociale verkiezingen (Verschueren 2016).

Tabel 2 Verdeling OR-jeugdzetels in sociale verkiezingen in 2012 en 2016 tussen de drie Belgische vakbonden (percentages; en absoluut aantal zetels)

AANDEEL JEUGDZETELS IN OR	ACV		ABVV		ACLVB		aantal jeugdige werknemers (<25)	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016
nationaal	56,51 (360)	54,93 (284)	37,36 (238)	36,36 (188)	6,12 (39)	8,70 (45)	89.845	86.397
Vlaanderen	60,20 (239)	58,61 (194)	32,24 (128)	31,12 (103)	7,56 (30)	10,27 (34)	56.607	54.926

Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, website (bezoekt op 29 januari 2019): <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42382>

Wat opvalt aan de gegevens in tabel 2 over de jeugdzetels voor de OR tijdens de sociale verkiezingen van 2012 en 2016, is dat de verdeling redelijk overeenkomt met de zetelverdeling voor alle mandaten. De relatief sterkere positie van zowel het ACV als de ACLVB in Vlaanderen komt ook uit de gegevens over de behaalde jongerenmandaten naar voren. In 2016 werd 51 procent van alle stemmen uitgebracht op ACV-kandidaten, en verkreeg het ACV 55 procent van de jongerenzetels. Het ABVV behaalde 35 procent van alle stemmen, en kreeg 36 procent van de jongerenzetels. Landelijk behaalde het ACLVB in 2016 12 procent van de stemmen, en verkreeg 9 procent van de jongerenzetels. Echter, in vergelijking met 2012 is het absolute aantal jongerenzetels dat verdeeld werd over de drie vakbonden gedaald met 122 in heel België, en met 66 in Vlaanderen. Hoewel er wat kleine verschuivingen zijn in de zetelverdeling tussen de vakbonden, loopt het zetelaantal bij zowel het ACV als het ABVV terug. Het ABVV haalt alleen in de social-profit sector, waar het ACV traditioneel sterker vertegenwoordigd is, een jongerenzetel meer binnen in 2016 dan in 2012. Hoewel de ACLVB meer jongerenzetels behaalde in 2016 dan in 2012, is het absolute aantal jongerenzetels van het ACLVB klein met 45 zetels in 2016 voor heel België. Er zijn een aantal redenen waarom het aantal jongerenzetels terugloopt: jongeren volgen langer een opleiding, waardoor er minder vaak 25 jongeren jonger dan 25 werkzaam zijn op een werkplek (en er een jongerenmandaat beschikbaar is voor de medezeggenschapsorganen); het aandeel grote ondernemingen (met meer dan 50 medewerkers, waar sociale verkiezingen worden gehouden) loopt terug; en minder jongeren voelen zich aangetrokken tot de vakbond.

Naast de OR en het CPBW is de vakbondsafvaardiging het derde orgaan waarmee de Belgische vakbonden invloed uitoefenen op de werkplek. De vakbondsafvaardiging bestaat langer dan de OR en het CPBW (Vilrocx en Van Leemput 1922). Het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten.¹⁸ Dat betekent dat alleen werkgevers die onder toepassing van de cao-wet vallen, een vakbondsafvaardiging in hun bedrijf dienen te erkennen. De dekkingsgraad van cao's in België is echter hoog (96 procent

¹⁸ Cao nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen regelt de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging. De manier waarop de vakbondsafvaardiging wordt opgericht en samengesteld wordt op sectoraal of op ondernemingsniveau geregeld.

in 2013; Visser 2016). Een vakbondsafvaardiging is met name in de grotere bedrijven aanwezig. De vakbondsafgevaardigden hebben, net als leden van de OR en het CPBW, een mandaat van vier jaar, welke hernieuwbaar is. Daarnaast heeft de vakbond het recht om het mandaat van een eigen afgevaardigde tussentijds in te trekken en een vervanger aan te wijzen. De vakbondsafvaardiging is bevoegd om:

- op te treden in verband met de arbeidsverhoudingen;
- te onderhandelen met het oog op het sluiten van cao's;
- te waken over de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de cao's, het -arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- door de werkgever gehoord te worden naar aanleiding van een (dreigend) geschil of betwisting van collectieve aard;
- werknemers bij individuele klachten bij te staan;
- voorafgaande informatie te verkrijgen over veranderingen die contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen;
- opdrachten van de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk te vervullen bij ontstentenis van deze organen.¹⁹

Met de vakbondsafvaardiging heeft de Belgische vakbeweging een derde, sterke poot op de werkvloer. Het merendeel van de afgevaardigden bestaat echter niet uit de jongste vakbondsleden. Vakbonden stellen eerder iemand aan met een zekere staat van dienst, die enkele jaren ervaring heeft binnen een werkorganisatie. Pulignano en Doerflinger (2014: 17) constateren dat het lang duurt voordat jonge leden, militanten en afgevaardigden geaccepteerd worden als gelijkwaardige leden en vertegenwoordigers van de vakbond.

Hoewel de sociale verkiezingen de vakbonden elke vier jaar in de kijker plaatsen, worden deze verkiezingen niet overal gehouden. In kleinere ondernemingen (met minder dan 50 medewerkers) en in de openbare sector vinden sociale verkiezingen vaak niet plaats. Daarnaast constateren het ACV en het ABVV dat het moeilijker is om vakbondsleden te vinden die zich kandidaat willen stellen voor de sociale verkiezingen. De positie van de Belgische vakbonden op de werkvloer is sterk in de grotere ondernemingen, maar minder sterk en soms afwezig in de kleinere bedrijven.

¹⁹ Informatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=523> (bezocht 19 maart 2019).

De positie van jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van jongeren in België verschilt per regio. Hoewel het jeugdwerkloosheidscijfer hoger ligt in België dan in Nederland, is de jeugdwerkloosheid groter in Wallonië en Brussel dan in Vlaanderen (Steunpunt Werk 2017). Volgens Liagre en Van Gyes (2012) is de jeugdwerkloosheid met name onder jonge vrouwen, jongeren met een migratieachtergrond en laaggeschoolde jeugd problematisch. Het aandeel jongeren dat geen opleiding volgt en geen werk heeft in de leeftijd 15-24 (NEET-cijfer²⁰) ligt met 7,2% in Vlaanderen (en 11,6% in Wallonië en 13,3% in Brussel) hoger dan de 4% in Nederland (Steunpunt Werk 2018a).

Een ander issue voor de jeugd in België is dat de school-naar-werk-transitie sterk afhangt van het opleidingsniveau. Deze transitie wordt relatief makkelijk gemaakt door hoger geschoolden, maar is problematisch voor jongeren met een lage opleiding (Pulignano en Doerflinger 2014). De gemiddelde werkgelegenheidsgraad van schoolverlaters tussen de 15 en 24 jaar²¹ in Europa ligt op 56%. In Vlaanderen is dit percentage 65% en in Wallonië 38%. In Nederland maken jongeren de school-naar-werk-transitie makkelijker, waar het aandeel op 76% ligt (Steunpunt Werk 2018b).

Bijna de helft van de Belgische jongeren tussen de 15 en 24 jaar met werk in loondienst heeft een tijdelijk contract (in 2016). Dit ligt dicht bij het Europees gemiddelde. In Vlaanderen ligt dit aandeel precies op het Europees gemiddelde van 44%. Nederland scoort slechter: 57% van de jongeren tussen 15 en 24 jaar met werk in loondienst heeft een tijdelijk contract (Steunpunt werk 2018c). Als we echter kijken naar het aandeel jongeren in dezelfde leeftijd dat tijdelijk werk heeft geaccepteerd omdat ze geen passend werk kunnen vinden²², ligt dit aandeel hoger in Vlaanderen (22,6%) dan in Nederland (9,5%).

Hoewel studeren en werk in België relatief weinig gecombineerd wordt, neemt dit de laatste jaren toe. Op 1 januari 2017 zijn de regels rondom studentenarbeid versoepeld, waardoor jobstudenten meer uren mogen werken verspreid over meer dagen. Voor werkgevers geldt een gunstig belastingtarief voor studentenarbeid (Liagre 2017). Het aantal studentenjobs steeg van 719.334 in 2016 naar 778.281 in 2017. Dat het belang van studentenjobs toe blijft nemen ligt niet alleen aan een toename van het aantal studenten, dit komt ook door de steeds verdere versoepeling van het studentenstatuut (Liagre 2017).²³ In 2012 hadden 441.749 studenten één of meerdere studentenbanen, en in 2017 ligt dit aantal op 522.765 (RSZ 2018).

Kortom, de arbeidsmarktpositie van jongeren in Vlaanderen is gunstiger dan die van jongeren in andere delen van België. Echter, in vergelijking met Nederland ondervinden jongeren in Vlaanderen meer moeite met (passend) werk vinden. Wel hebben Vlaamse jongeren minder vaak een tijdelijke aanstelling dan jongeren in Nederland; dit heeft voor een deel te maken met soepele wetgeving in Nederland rondom flexibele arbeid.

²⁰ Not in Employment, Education or Training.

²¹ Schoolverlaters worden hier gedefinieerd als alle jongeren van 15 tot en met 24 jaar die aangeven dat ze in het voorgaande jaar nog student waren en in het huidige jaar geen student meer zijn.

²² Dit wordt onvrijwillige tijdelijk arbeid genoemd. Dit zijn loontrekkenden die een tijdelijke job uitoefenen omdat ze geen passend vast werk vinden. Tijdelijk werk in het kader van een opleiding, stage of leercontract wordt hierbij uitgesloten.

²³ Sinds 2012 konden studenten werken volgens de zogenaamde vijftig-dagenregeling: verspreid over het volledige kalenderjaar niet meer dan 50 dagen. Sinds 1 januari 2017 mogen studenten 475 uur per kalenderjaar werken onder een voordelig statuut. Bij een 38-urige werkweek komt dit overeen met 62,5 dagen, maar in de praktijk laat dit een veel grotere spreiding over het kalenderjaar toe. Iemand die bijvoorbeeld 2 à 3 uur per dag in een studentenrestaurant werkt, komt hier ruim 190 dagen mee toe (Liagre 2017).

Jongerenstructuren in de Vlaamse vakbonden

Op welke manier hebben de vakbonden in Vlaanderen jongeren een plek gegeven in hun organisatiestructuren? Om specifieke en nieuwe doelgroepen aan te spreken – zoals jongeren, maar ook vrouwen of migranten bijvoorbeeld – zetten vakbonden vaak aparte structuren of afdelingen op (Eurofound 2010). Dit hebben de Belgische vakbonden ook gedaan. Het ACV en de ABVV richtten beide in de tweede helft van de 20^e eeuw hun jongerenstructuren op. De ACLVB deed dit beduidend later, in 2010. In België spreekt men in dit kader (en niet alleen in vakbondskringen) meestal van ‘jongerenwerking’. Dit begrip wordt niet gedefinieerd, maar betreft organisatieactiviteiten (in brede zin) ten aanzien van jongeren.

Het ACV richtte in 1970 een jeugdafdeling op om studerende en werkende jongeren te organiseren voor een toekomstbestendige vakbond (ACV 1977: 32, geciteerd in Pulignano en Doerflinger 2014: 10). Elke regionale afdeling kreeg een jeugdcommissie. Het ACV werkte echter al voor het oprichten van de formele structuren, en nu nog steeds, samen met de Katholieke Arbeidersjongeren (KAJ), een katholieke jeugdbeweging.²⁴ Deze samenwerking betrof bijvoorbeeld financiële steun van het ACV aan het KAJ. Omgekeerd leverde de samenwerking het ACV een instroom van jonge leden op (Pulignano en Doerflinger 2014). Dat het werven van jonge leden belangrijk was, werd tijdens het nationale congres van 1985 onderschreven: het ACV formuleerde het aantrekken van jeugd als strategisch doel om de vakbond te revitaliseren (Kelber 1987, geciteerd in Pulignano en Doerflinger 2014: 10).

Het aantrekken en betrekken van de jeugd bij vakbondswerk blijft ook meer recent een belangrijk aandachtspunt van het ACV. Verjonging staat hoog op de ACV-agenda: de verjonging van het ACV-ledenbestand, het militantenkader en de structuren van de ACV worden tijdens het jaarcongres 2010 als prioriteit geformuleerd (ACV 2010: 56). Een van de actiepunten is dat “in elke organisatie, verbond en centrale, een aanspreekpunt voor de jonge militant [is]. Deze jongerenverantwoordelijke is binnen de eigen organisatie de trekker en ondersteuner van de initiatieven naar jonge militanten”. Er wordt echter niet gespecificeerd hoe de functie van jongerenvertegenwoordiger ingevuld zou moeten worden (voltijds/deeltijds). Volgens een ACV-vertegenwoordiger was dat nog een stap te ver. Bovendien wordt in 2010 vastgelegd dat de uitvoering van krachtlijn 100 van het ACV-congres aangaande verjonging geëvalueerd wordt door de Algemene Raad (ACV 2010: 62). Het belang van verjonging wordt bij het ACV-congres van 2015 nog eens herbevestigd. Krachtlijn 35 stelt dat het ACV “meer dan ooit een vakbond [wil] zijn voor jongeren en met jongeren, op school of van school, werkend of nog niet werkend, me[t] een vast of met een precair contract. Ook in [de] ondernemingswerking” (ACV 2015b: 16). Onderdeel hiervan is onder andere het uitbouwen van een structurele jongerenwerking in elke beroepscentrale en verbond (ACV 2015b: 17). Hoe een structurele jongerenwerking er precies uit moet zien, wordt – opnieuw – niet gedefinieerd. Wel stelt het ACV specifiek te willen werken rond: duurzame arbeidsmarktintegratie van jongeren; studie-naar-werk-transities;

²⁴ Het ACV heeft banden met meerdere jeugdbewegingen. De meeste jeugdbewegingen in België hebben een katholieke achtergrond, al verschilt de mate waarin hier nog actief aandacht aan wordt besteed.

aansluiten bij de maatschappelijke, solidaire visie die leeft onder jongeren; uitbouw van een gecoördineerde jongerenaanpak tussen centrales, verbonden en confederatie; versterken van creatieve acties in samenwerking met jongeren- en studentenorganisaties; jongeren als diverse doelgroep aanspreken (d.w.z. jongeren met en zonder werk, studenten, preciaire werknemers, afgevaardigden en militanten); en het opbouwen van een jonge en militante collectieve identiteit (ACV 2015a: 6). De jongerenaanpak van het ACV concentreert zich op een goede dienstverlening, met gerichte informatie voor jongeren in verschillende posities op de arbeidsmarkt (van student, tot werkzoekende, tot uitzendkracht), en actieve outreach om jongerenwerving te bevorderen, en daarnaast wil het jongeren een prominente plaats toekennen in de ACV-vakbondsstructuren (ACV 2015a: 5).

Het ABVV zette al in 1948 de eerste jongerenstructuren op. Daarbij werd bovendien, net zoals het ACV, samenwerking gezocht met de socialistische jeugdbeweging om jonge leden te bereiken (ABVV 1951: 123; geciteerd in Pulignano en Doerflinger 2014: 11). Ook werden jongerenonderwerpen, zoals arbeidsrechtelijke bescherming van jonge werknemers of jeugdvertegenwoordiging binnen ondernemingsraden, besproken tijdens jongerenconventies, georganiseerd door de nationale jeugdafdeling van het ABVV (ibid.). In de jaren zestig werd de jongerenwerking uitgebreid met jeugdcomités in de provincies. Deze moesten de zichtbaarheid van de vakbond vergroten onder jongeren en leden aanmoedigen om actief te worden (ABVV, 1965; geciteerd in Pulignano en Doerflinger 2014: 11). De nationale jeugdafdeling kent sinds 1970 het Vlaamse ABVV Jongeren en het Franstalige *Jeunes FTGB* (ABVV, 1972: 259; geciteerd in Pulignano en Doerflinger 2014: 11). Deze afdelingen opereren, behalve voor nationale zaken, onafhankelijk van elkaar. Deze splitsing werd onder andere gevoed door het instellen van aparte ministers voor onderwijs en cultuur voor Vlaanderen en Wallonië (Pulignano en Doerflinger 2014: 11).

Tijdens het statutair congres van 1997 werd het ABVV-doelgroepenbeleid ten aanzien van jongeren als volgt vastgesteld: alle jongeren, studenten, jongeren met leercontract, jongeren in wachttijd, jongeren met wachtvergoeding en jonge werknemers “moeten samenwerken en de kern vormen van een Jongerenbeweging van het ABVV die in staat is gericht te werken en de jongereneisen uit te dragen” (ABVV 2018: 28). Hoewel het ABVV zich richt op alle doelgroepen, worden studenten en jongeren in wachttijd gegroepeerd in de Studentencentrale van het ABVV (de vzw Magik²⁵) en worden werkende jongeren lid van de beroepscentrales van het ABVV (ibid.).

Het Vlaams ABVV kent drie sporen in de jongerenwerking: dienstverlening ten aanzien van de overgang van school naar werk; gratis lidmaatschap voor scholieren en studenten; en ondersteuning van werkende militante jongeren (Vlaams ABVV 2010: 49). De vakbondswerking met jonge, werkende militanten wordt niet via de provinciale domeinen georganiseerd (dus niet interprofessioneel / regionaal), maar ligt voornamelijk bij de beroepscentrales (de sectorale bonden) (Vlaams ABVV 2014: 55). Wel wordt dit ondersteund vanuit de jongerencommissie van

25 De jongerencentrale Magik van het Vlaams ABVV is een vereniging zonder winstoogmerk (een vzw) en kwam door de focus van Magik op dienstverlening in aanmerking voor subsidies. Tijdens de subsidiëeringsperiodes opereerde Magik onafhankelijk van de syndicale jongerenwerking van het ABVV en stelde zich zelfstandiger op ten opzichte van het ABVV (correspondentie ABVV-vertegenwoordiger, augustus 2019).

het ABVV. De jongerencommissie bestaat uit jonge afgevaardigden vanuit de beroepscentrales en medewerkers van de provinciale en federale jongerenwerking die maandelijks bijeenkomen om ervaringen uit te wisselen en strategieën en standpunten te bepalen. Een voorbeeld van een vakbondswerking van werkende jongeren is het *Working Class Heroes* netwerk. Dit netwerk onderhoudt internationale contacten en zet zich breder in dan alleen voor loon- en arbeidsvoorwaarden. In 2010 had dit netwerk 1.500 jonge actieve vakbondsleden bereikt (Vlaams ABVV 2010: 49), maar inmiddels is het beperkt actief.

De dienstverlenende tak van het ABVV in Vlaanderen groeide de laatste jaren sterk. In 2016 verdubbelde de collectieve en individuele dienstverlening en in 2017 steeg het aantal schoolverlaterslessen dat gegeven werd met 70 procent, waarmee 5.000 scholieren bereikt werden. Het ABVV bouwde daarmee, naar eigen zeggen, vanaf 2016 een voorsprong uit op de andere vakbonden (Vlaams ABVV 2018: 49).²⁶ Inmiddels zijn de externe middelen om schoolverlaterslessen te geven beperkter geworden. Het ABVV heroriënteert de jongerenwerking, waarbij het zwaartepunt van de activiteiten niet langer zal liggen bij dienstverlening, maar evenrediger verdeeld wordt tussen dienstverlening en publieke acties en lobby (interview ABVV-vertegenwoordiger, december 2018). Het wegvallen van overheidssubsidies heeft in eerdere periodes invloed gehad op de jongerenwerking van het ABVV. In 2010 stelde de algemeen secretaris van het ABVV daarom: “Persoonlijk ben ik ervan overtuigd dat we naar een puur syndicale financiering van de jongerenwerking moeten gaan. Je kan niet altijd afhankelijk blijven van subsidies vanuit de Vlaamse overheid. Als je als vakbond jongeren wil, dan moet je daar ook in investeren.” (Vlaams ABVV 2010: 15). Het argument dat je, wanneer je jongeren belangrijk vindt, dat niet enkel moet zeggen maar ook moet tonen, keert veel terug in de gesprekken die tijdens dit onderzoek gevoerd zijn met ABVV-vertegenwoordigers en afgevaardigden op verschillende plekken in de organisatie.

De jongerenwerking van het ABVV richt zich met name op dienstverlening en bewegingswerk (Vlaams ABVV 2018: 50). De oprichting en inbedding van jongerenstructuren wordt niet als expliciet aandachtspunt benoemd in de ABVV-congresresolutie, zoals het ACV bijvoorbeeld doet.²⁷ De jongerenstructuren bij het ABVV zijn mogelijk al sterker ingebed in de organisatiecultuur op verschillende niveaus van de vakbondsorganisatie (federaal, provinciaal en in de sectoren).

De jongerenwerking binnen de liberale vakbond startte in 2010 en is beperkter van omvang in vergelijking met de christelijke en socialistische vakbond. De noodzaak voor een jongerenwerking werd lange tijd niet gevoeld binnen het ACLVB. De interne dynamiek en het gevoel van urgentie veranderden volgens een ACLVB-vertegenwoordiger onder invloed van veranderingen in het ALCVB-personeelsbestand: door de pensionering van medewerkers en het in dienst treden van meer jonge werknemers (interview, december 2018).

26 In gesprekken met ACV-vertegenwoordigers wordt aangegeven dat het ACV jaarlijks ongeveer 14.000 scholieren bereikt met gastlessen op school. Over het bereik van de gastlessen wordt in de congresnotulen van het ACV geen melding gemaakt.

27 Een uitzondering hierop vormt het 'jong ABVV platform', dat als een van de drie speerpunten van de ABVV jongerenwerking werd geformuleerd, naast jongerendienstverlening en het bewegingswerk met jongeren (Vlaams ABVV 2018: 50).

De jongerenwerking bij de ACLVB is sterk gecentraliseerd en valt onder de verantwoordelijkheid van twee jongerencoördinatoren, een voor Wallonië en een voor Vlaanderen. In 2019 wordt de jongerenwerking van de ACLVB gedecentraliseerd naar een werking met zelfsturende teams begeleid door een coördinator van de centrale dienst in Brussel. Elke regionale zone (de ACLVB kent er negen in Vlaanderen) krijgt een jongerenverantwoordelijke. Dit zijn jonge vakbondsmedewerkers (twintigers) die de verantwoordelijkheid voor jongerenwerking als onderdeel van hun takenpakket krijgen. Zij krijgen daar in eerste instantie een halve dag per week voor, en deze kan flexibel ingezet worden. De jongerenverantwoordelijken pakken de problematiek van jongeren in hun werkgebied op, lossen problemen van jobstudenten op, bieden begeleiding naar werk of vorming, en houden de Facebookpagina en de website bij. Daarnaast denken de jongerenverantwoordelijken mee over de standpuntbepaling naar de regering. Deze veranderende structuur wordt momenteel geïmplementeerd en zal mogelijk als voorbeeld dienen voor verandering van de structuur aan de Waalse kant.

... we hebben ook gezegd, dat het een werking moet zijn die blijft, en die je stap voor stap vernieuwt. Wat een beetje het probleem was: we hebben twee zeer goede kerels gehad, die de werking echt opgestart hebben, maar zij werden op den duur geconfronteerd met het feit dat ze niet in de zones raakten, omdat 'ze niet van daar waren'. Hierdoor viel die werking iedere keer stil. (...) Er was dus een goede werking, maar het doel nu met negen [jongerenverantwoordelijken in de regio's] is dat we een constante werking creëren. Zodat we niet iedere keer stilvallen als er iemand vertrekt of een andere functie op zich neemt. (ACLVB-vertegenwoordiger, december 2018)

Het idee achter de veranderende structuur is tweeledig: een duurzame werking opbouwen, ingebed in bestaande vakbondsstructuren, alsmede het ACLVB duidelijker profileren in de regio's als vakbond die voor jongeren opkomt.

De vormgeving van de jongerenwerking van de drie vakbonden in Vlaanderen volgt de organisatorische structuur en insteek van de vakbonden redelijk nauw. De ACLVB zet in haar jongerenwerking vooral in op dienstverlening, in navolging van haar ideologische gedachtengoed, en wil met de recente herstructurering de jongerenwerking sterker inbedden in de bestaande geografisch gestructureerde organisatiestructuur. De jongerenwerking kent een lange traditie binnen het ABVV en het ACV, en dit weerspiegelt zich in de manier waarop deze is ingebed in de organisatiestructuur: met een coördinerende jongerenwerking op Vlaams niveau, vertegenwoordigers in de provincies en jongerenafgevaardigden en vakbondsvrijwilligers in de beroepscentrales. Het ACV is meer gecentraliseerd dan het ABVV, wat binnen de ABVV-structuren meer mogelijkheden lijkt te scheppen voor engagement van jongeren van onderaf. In hoofdstuk 4 ga ik nader in op enkele concrete casussen van jongerenengagement van het ABVV.

Welke inspiratie biedt dit voor de Nederlandse vakbeweging?

Dit hoofdstuk schetst kort het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen en de positie van de vakbonden en van jongeren daarbinnen. In vergelijking met Nederland is de Belgische vakbond sterker vertegenwoordigd op de werkvloer door de drie verschillende inspraakorganen. Bovendien wordt de Belgische vakbeweging elke vier jaar in de kijker gespeeld tijdens de sociale verkiezingen. Ook hebben de Belgische vakbonden een stabielere positie qua organisatiegraad door hun geïnstitutionaliseerde rol als uitkeringsinstantie voor werkloosheidsuitkeringen. De positie van Belgische vakbonden in de nationale sociaal overlegorganen is vergelijkbaar met die in Nederland. De arbeidsmarktpositie van jongeren is in Vlaanderen echter, hoewel beter dan in Wallonië en Brussel, niet beter dan in Nederland: jongeren in Nederland hebben minder moeite met het vinden van (passend) werk, al betreft dit wel vaker dan in België een tijdelijk contract.

Hoewel de geïnstitutionaliseerde positie van de Belgische vakbonden in het socialezekerheidsstelsel zorgt voor een redelijk constante ledenaanwas, heeft de inperking van de duur van de inschakelingsuitkering en de leeftijdsverlaging de instroom van jongeren de afgelopen jaren wel geremd. De automatische aanwas van jonge leden is dus niet per se een gegeven in België. In het volgende hoofdstuk ga ik nader in op de specifieke strategieën die de vakbonden in Vlaanderen hanteren om jongeren te werven en aan zich te binden.

Structurele inbedding van jongerenstructuren

Wat de Nederlandse vakbeweging kan leren van de Belgische ervaringen beschreven in dit hoofdstuk, is het belang van een structurele inbedding van een jongerenwerking in de verschillende lagen van de vakbondsorganisatie. Zowel het ABVV als het ACV kennen een lange traditie van jongerenstructuren in de organisatie. Als we dit vergelijken met de situatie in Nederland, kent de jongerenwerking binnen het CNV een vergelijkbaar lange traditie (opgericht in 1955) en sindsdien opererend als onafhankelijke bond binnen de CNV-koepel. Het CNV geeft met CNV-jongeren als onafhankelijke bond het jongerengeluid een sterke stem binnen de vakcentrale: CNV-Jongeren heeft een zetel in het algemeen bestuur van het CNV. De jongerenwerking binnen het FNV kent een meer diffuus verleden²⁸, waar het nut en de noodzaak van een aparte jongerenafdeling in de FNV geregeld onderwerp van discussie is geweest (Keune en Tros 2014). Zo werd de jongerenvakbond van de FNV in de jaren '90 opgeheven, vanwege een gebrek aan leden en omdat men vond dat jongeren zich beter konden verenigen in de sectoren waar ze werkten. In 2011 werd FNV Jong weer opgericht, na kritiek vanuit het Alternatief voor Vakbond dat bestaande vakbonden zich alleen inzetten voor oudere en gevestigde werknemers (Keune en Tros 2014: 15). Na de oprichting kende FNV Jong een korte periode een onafhankelijk statuut. Op dit moment is FNV jong een van de sectorale bonden binnen de FNV-vakcentrale. De stem van FNV Jong binnen de vakorganisatie is beperkt, doordat deze afhankelijk is van het ledenaantal. FNV Jong is bijvoorbeeld met één zetel vertegenwoordigd in het FNV-ledenparlement (ter vergelijking: FNV senioren heeft 17 zetels). Hoewel de Belgische

²⁸ Binnen de vakorganisaties die zich later verenigden in de FNV, werden ook na de Tweede Wereldoorlog jongerenorganisaties opgericht. In 1945 werd de Katholieke Arbeiders Jeugd (KAJ) opgericht, later opgevolgd door de Katholieke Werkende Jongeren (KWJ).

jongerencentrales, waar de gratis jongerenleden onder vallen (waarover meer in het volgende hoofdstuk), kunnen bogen op een groter ledenaantal om de jongerenstem in de confederatie en tijdens congressen naar voren te brengen, hebben zij geen onafhankelijke positie. Ze zijn onderdeel van en worden gefinancierd door dezelfde confederatie. In de praktijk kunnen de jongerenbonden in België wel jongerenthema's agenderen op de congressen, maar hebben zij beperkte mogelijkheden om een eigen stemgeluid te laten horen in de beslissende organen (interviews Belgische vakbondsvertegenwoordigers).

Hoewel jongerenstructuren goed ingebed zijn in de Belgische vakbondsstructuren, hebben verschuivingen in vakbondsfinanciering en ontvangen subsidies, een weerslag op de mogelijkheden tot het opzetten, verduurzamen of verbeteren van jongerenwerking. Dit is in Nederland ook een belangrijke factor die de opzet en omvang van jongerenstructuren en activiteiten beïnvloedt.

... in alle lagen van de vakorganisatie

De jongerenwerking binnen de Vlaamse bonden bestaat uit structuren op federaal, provinciaal, sectoraal en werkplekniveau. De werkingen op provinciaal en sectoraal niveau worden gecoördineerd vanuit confederaal niveau bij het ABVV en ACV. Deze mate van coördinatie zien we niet terug in de Nederlandse vakbeweging. Het CNV heeft geen formele jongerenstructuren in de sectorale bonden. Hier zijn wel overlegvormen en bijeenkomsten rondom jongerenthema's. Ook de FNV heeft geen gecoördineerd beleid wat betreft de jongerenstructuren in de sectorale bonden. Het verschilt in Nederland dus per sectorale of zelfstandige bond in hoeverre er jongerenstructuren bestaan. In vergelijking met België zijn de Nederlandse vakbonden veel minder aanwezig in de regio's met een aanspreekpunt voor vragen rondom jongerenthema's.

Gastlessen door een zichtbare vakbond

Een vakbondspraktijk die in België alom gewaardeerd wordt, is de schoolverlatersles. Met deze gastlessen op middelbare scholen vergroten de Belgische vakbonden hun zichtbaarheid en bekendheid onder jongeren. Jongeren maken via de gastlessen kennis met het werk en de dienstverlening van een vakbond, en dit overtuigt hen mogelijk tot toekomstig (gratis) lidmaatschap. Hoewel zowel de FNV als het CNV gastlessen aanbiedt aan scholen, is de omvang daarvan gering in vergelijking met de gastlessenpraktijk van de Belgische vakbonden. Hoewel de effectiviteit van gastlessen voor ledenwerving moeilijk te meten valt, zijn de Belgische vakbondsvertegenwoordigers allen overtuigd van het nut hiervan. De Nederlandse vakbeweging zou kunnen overwegen om hier naar Belgisch voorbeeld meer in te investeren.

Een zichtbare vakbond op de werkplek, ook voor jongeren

De vakbonden in Vlaanderen staan sterk in hun vertegenwoordiging op de werkplek. De specifieke jongerenmandaten in de OR en CPBW voor werknemers jonger dan 25 jaar zorgen voor jonge vakbondsvertegenwoordiging op de werkvloer. Echter, het aantal jongerenzetels dat de vakbonden vullen is met 20 procent teruggelopen ten opzichte van het vorige sociale verkiezingsjaar. Dus het aantal werkplekken waar jongeren daadwerkelijk een zetel bezetten,

is in de praktijk beperkt en dalende. Bovendien is dit alleen een optie in grotere bedrijven waar een bepaald deel van het personeel jonger is dan 25 jaar. Hoewel OR-plekken in Nederland niet vakbondsgebonden zijn, zou de Nederlandse vakbeweging kunnen overwegen om hier een standpunt in te nemen. Bijvoorbeeld door te stellen dat OR-vertegenwoordigingen bij voorkeur een evenwichtige afspiegeling moeten vormen van de leeftijdsamenstelling van het personeelsbestand van een organisatie. Streven naar het gelijktrekken van het moment van de OR-verkiezingen kan tevens een optie zijn om in Nederland de zichtbaarheid van vakbondswerk in bedrijven te vergroten.

Vakbondsverjonging

De vakbonden in Vlaanderen zijn door hun jongerenvertegenwoordigers binnen verschillende lagen van de vakbondsorganisatie en op de werkvloer zichtbaarder als vakbond voor en door jongeren dan de vakbonden in Nederland. De mate waarin de vakbond zelf verjongt is echter ook in Vlaanderen een blijvend vraagstuk. Met name de militanten en vakbondsafgevaardigden hebben vaak van een gevorderde leeftijd. In het navolgende hoofdstuk ga ik nader in op de manier waarop de vakbonden in Vlaanderen jongeren actief proberen te betrekken bij vakbondswerk als militant en afgevaardigden. Voor vakbonden die niet alleen een vakbond voor jongeren willen zijn, maar ook (gedeeltelijk) door jongeren, is verjonging van het vakbondspersoneelsbestand een belangrijk aandachtspunt.

Een diverse insteek en goede coördinatie van activiteiten ten aanzien van jongeren

Als we de benadering qua jongerenwerking in België en Nederland vergelijken, valt op dat de Belgische vakbonden sterker inzetten op dienstverlening aan jongeren. Diensten die de Belgische vakbonden aanbieden aan studenten en jonge werklozen zijn bijvoorbeeld assistentie bij het invullen van studiefinancieringsaanvragen en een hulplijn voor vragen over studentenarbeid. Om gebruik te maken van deze dienstverlening worden jongeren gratis lid van de vakbond zolang zij nog geen betaalde baan hebben (hierover meer in het volgende hoofdstuk).

Hoewel lobbywerk een belangrijk onderdeel is van de activiteiten van de Belgische jongerenafdelingen, vormt dit niet de hoofdmoot van hun activiteiten. Binnen FNV Jong en CNV Jongeren vormt lobbywerk wel het grootste deel van de tijdbesteding van het jongerenbestuur (Keune en Tros 2014). De jongerenafdelingen binnen de Belgische bonden houden zich naast lobbywerk ook veel bezig met dienstverlening en bewegingswerk, en coördinatie van jongerenwerk binnen de eigen vakorganisatie. De Nederlandse vakbeweging kan lering trekken uit de Belgische praktijken om het werk in de verschillende lagen van de vakbondsorganisatie ten aanzien van jongeren meer te coördineren. Daarnaast zou de Nederlandse vakbeweging kunnen overwegen de activiteiten ten aanzien van jongeren meer te diversifiëren, door ook specifieke diensten te ontwikkelen voor jonge werknemers.

Dit hoofdstuk besprak de keuzes die de vakbonden in Vlaanderen maken om een structurele jongerenwerking organisatorisch in te bedden. In het volgende hoofdstuk bespreek ik de manieren waarop de Belgische vakbonden jongeren proberen te werven en te behouden als vakbondslid.

Hoofdstuk 4

*De vakbond, enkel iets voor grijsaards?*²⁹

Over het werven, behouden en activeren van jongeren als vakbondslid

²⁹ Deze titel is ontleend aan de opmerkingen van gelijke aard die tijdens het onderzoek geregeld gemaakt werden door vakbondsvertegenwoordigers in Vlaanderen. Van Gyes en Liagre hebben in 2013 tevens een presentatie gegeven onder vergelijkbare titel ('Vakbond, enkel voor grijsaards'), zie website HIVA.

Inleiding

Uit onderzoek weten we dat de kans op vakbondslidmaatschap laag is onder jonge werknemers, stijgt met de leeftijd, en weer daalt tegen het einde van de loopbaan. Blanchflower (2007) toonde aan dat deze omgekeerde U-curve bestaat in de meeste landen. België vormt hierop echter een uitzondering: in België bestaat er nauwelijks verschil in de organisatiegraad tussen jongere en oudere werknemers, zoals we in het vorige hoofdstuk zagen. Dat betekent dat België een effectieve instroom van jonge werknemers als vakbondslid realiseert en daarnaast een evenwichtige spreiding van vakbondsleden kent over verschillende leeftijdscategorieën (Liagre en Van Gyes 2012).

In dit hoofdstuk bespreek ik de wijze waarop de vakbonden in Vlaanderen jongeren werven en behouden als vakbondslid. Ik richt me dus zowel op de instroom – het lid worden – als op de doorstroom – het lid blijven. Hoewel enkele onderzoeken uit België en Nederland erop wijzen dat het uitstroomepercentage van vakbondsleden het hoogst is in de eerste paar jaar van lidmaatschap³⁰, kwam uit de interviews niet naar voren dat de vakbonden in Vlaanderen sterk op ledenbinding sturen in deze eerste periode van lidmaatschap. Een manier om jonge leden te binden, is door ze actief te betrekken bij de vakbond en vakbondsactiviteiten. De wijze waarop het ABVV dit doet, bespreek ik in een aparte paragraaf in dit hoofdstuk. Ik sluit het hoofdstuk af met enkele lessen die de Nederlandse vakbeweging uit de Belgische praktijk van ledenwerving en ledenbinding zou kunnen trekken.

De gratis jongerenlidmaatschappen van de Belgische vakbonden

De Belgische vakbonden kennen een ervaringsgerichte aanpak ten aanzien van studenten en jonge werklozen in de vorm van gratis vakbondslidmaatschap.³¹ Alle drie vakbonden bieden een gratis lidmaatschap aan jongeren, studenten en schoolverlaters zonder werk. Dit wordt onder verschillende noemers gedaan: Enter binnen het ACV; Magik binnen het ABVV en FreeZbe binnen het ACLVB. De gratis jongerenlidmaatschappen geven toegang tot informatie en dienstverlening van de vakbond. Dit betreft bijvoorbeeld informatie over studiefinanciering, stages of studentenwerk. Ook bieden de bonden ondersteuning bij de transitie van school naar werk door middel van informatie over een eerste arbeidscontract. Daarnaast kunnen jongeren gebruik maken van juridische ondersteuning, bijvoorbeeld bij een conflict in een studentenbijbaan. Het ACV heeft een speciale infolijn over studentenarbeid, genaamd ISA, waar jongeren telefonisch of via chat informatie en advies kunnen inwinnen over studentenwerk. Het ACLVB biedt zijn leden, ook de gratis leden, bovendien een kortingspas waarmee leden korting krijgen in winkels, culturele centra, hotels en reisbureaus (ACLVB 2017).

³⁰ Deze onderzoeken zijn (nog) niet gepubliceerd, maar in de interviews werd hier door verschillende gesprekspartners naar verwezen.

³¹ Op de websites van de verschillende vakbonden staat dat dit lidmaatschap tot 25 jaar is. Echter, wanneer iemand na zijn/haar 25e nog studeert, blijven ze gratis lid, totdat hij/zij de arbeidsmarkt betreedt.

Uit de cijfers blijkt dat het aantal Enter-leden van ACV een stijgende lijn vertoonde tot 2008 naar 60.000 en sindsdien is teruggelopen naar 40.000 leden in 2017 (zie tabel 3). Het aantal Enter-leden loopt met name terug in Vlaanderen. Volgens een ACV-vertegenwoordiger zijn bepaalde geijkte wervingskanalen minder effectief geworden, met name de werving via (katholieke) scholen (interview ACV-vertegenwoordiger, maart 2018). Het ledental van ABVV-jongeren toont een stijgende lijn naar 46.799 in 2016. Opvallend is dat de lidmaatschapstijging van ABVV-jongeren met name in Vlaanderen gerealiseerd wordt. De teller staat in Vlaanderen op 40.817 gratis ABVV jongerenleden in 2016.³² In Wallonië kent het ABVV in de meeste regio's geen gratis lidmaatschap voor studenten en jonge werklozen. Gegevens over het FreeZbe lidmaatschap van de ACLVB zijn niet openbaar.

Tabel 3 Ontwikkeling van het ledenaantal van jongerenlidmaatschappen in België

	ENTER (ACV)	ABVV jongeren totaal	ABVV jongeren in Vlaanderen	ACLVB jongeren*
2002	32.329	8.741		3.492
2003	38.228	10.429		3.505
2004	45.818	13.733		3.562
2005	53.003	15.452	8.494	3.773
2006	58.602	20.678	13.421	3.881
2007	61.347	24.989	16.867	3.980
2008		26.760	18.543	3.993
2009	60.174	28.434	20.310	4.027
2010	58.199	28.285	22.123	4.115
2011	55.132	29.889	23.673	
2012	49.087	29.707	24.439	
2013	46.774	35.557	29.912	
2014	47.853	40.412	34.875	
2015	44.878	43.509	37.340	
2016	42.219	46.799	40.817	
2017	40.386			
Bron:	ACV (2017; 2013; 2007)	ABVV (2017)	Vlaams ABVV (2018; 2014; 2010)	Faniel en Vandaele (2012)
* Geen lidmaatschapsgegevens beschikbaar voor FreeZbe van ACLVB				

³² Hoewel het aandeel jongerenleden van het ABVV een stuk lager ligt in Wallonië, is deze groep sterker geëngageerd met het ABVV. Bij protestacties in Brussel zijn er in de regel meer ABVV-jongeren van de Waalse jongeren centrale aanwezig dan van de Vlaamse jongeren centrale. Het mobilisatievermogen van ABVV-jongeren in Vlaanderen is lager, omdat zij vooral lid lijken te worden vanwege de dienstverlening.

De gratis lidmaatschapsformules bieden jongeren een laagdrempelige mogelijkheid om de voordelen van vakbondslidmaatschap te ervaren. Niet alle voordelen van vakbondslidmaatschap, met name de niet-financiële voordelen, zijn immers direct helder voor niet-leden. Met een gratis lidmaatschap kunnen Belgische jongeren als het ware ‘proeven’ van de voordelen van het lidmaatschap en kennis maken met de werking van de vakbond (Faniel en Vandaele 2012: 128). De drempel tot vakbondslidmaatschap wordt dus verlaagd:

Ja, dat is gratis om dat laagdrempelig te maken. Jongeren gaan, denk ik, niet gauw betalen om lid te worden van een jongerenvakbond op jonge leeftijd omdat ze dan denken: waarom zouden we dat ooit nodig hebben? (ABVV vertegenwoordiger, december 2018).

Het gratis lidmaatschap is als het ware een lokkertje om jongeren binnen te halen in de vakbeweging en hen kennis te laten maken met de voordelen van vakbondslidmaatschap, zoals de dienstverlening, advies en informatievoorziening. Het idee is dat zij door deze ervaring eerder zullen kiezen om betalend lid te worden zodra zij de arbeidsmarkt betreden.

Ik denk dat belangrijk is dat je jongeren vanaf het begin duidelijk maakt dat een vakbond hen iets te bieden heeft. Want je zou kunnen zeggen, maar dat is puur marketing: we willen zoveel mogelijk leden, want als vakbond zijn we sterk en kunnen je belangen pas echt verdedigen als we met veel zijn. Dat is eigenlijk de basis van vakbondswerk. En dat is de boodschap die we willen meegeven. Maar dat is niet de boodschap waarmee je ze kunt binnentrekken, om het zo te zeggen. Je moet eerst iets laagdrempeligs hebben, waar ze nu op korte termijn iets aan hebben. (ACV vertegenwoordiger, december 2018)

De vakbonden in Nederland kennen, in tegenstelling tot België, geen gratis lidmaatschappen voor studenten en niet-werkenden. Wel zijn er op ad hoc-basis, bijvoorbeeld binnen een campagne (zoals de jeugdlooncampagne van FNV Young & United) gratis eenjarige lidmaatschappen verstrekt. Een uitzondering hierop vormt de eerdergenoemde Probeer de bond van het CNV. Dit is een project van het CNV binnen de ROC's waar MBO-studenten een tweejarig gratis kennismakingslidmaatschap wordt aangeboden. De Nederlandse vakbonden kennen wel een gereduceerd lidmaatschapstarief voor jongeren. Bij FNV Jong betalen jongeren tot 23 jaar en studenten €2,08 per maand. Lid worden van CNV Jongeren kan voor €1,50 per maand, ook als niet-student, tot 29 jaar.³³ Hoewel deze bedragen beduidend lager liggen dan het reguliere vakbondslidmaatschap, is het niet gratis en daarmee minder laagdrempelig dan de gratis lidmaatschapsformules van de Belgische vakbonden. De ledenaantallen van de Nederlandse jongerenvakbonden liggen ook een stuk lager dan in België: CNV Jongeren heeft 1.400 leden en FNV Jong 8.000 leden. In hoeverre de lage vakbondstarieven voor jongeren in Nederland een belemmering voor lidmaatschap vormen, is echter nooit onderzocht.

³³ Deze leeftijdsgrens wordt mogelijk opgetrokken naar 35 jaar, de leeftijdsgrens die de meeste vakbonden in Europa hanteren.

Werven en binden van de jonge (startende) werkende

De vakbonden in Vlaanderen richten zich bij het werven van jongeren niet alleen op jonge studenten en werkzoekenden, maar uiteraard ook op jongeren die werken. Zodra jongeren een baan hebben, kunnen zij alleen betalend lid zijn van de vakbonden in België. Ze vallen dan ook niet meer onder de jongerencentrale van de vakbondsconfederatie, waar de gratis lidmaatschapsformules onder vallen, maar worden lid van een van de beroepscentrales (de sectorale vakbonden).

In deze paragraaf bespreek ik het aandeel werkende jongeren dat lid is van de Belgische vakbonden, de mate waarin jongeren doorstromen van het gratis naar het betaald lidmaatschap, een aparte lidmaatschapsformule met een verlaagd lidmaatschapstarief van één jaar, en een jongeren netwerk van de ABVV in de Antwerpse havens.

Jonge werkende vakbondsleden in België en Vlaanderen

Gegevens over het aantal werkende jongerenleden worden slechts summier verstrekt door de Belgische vakbonden. Het ACV geeft in de jaarverslagen cijfers over het aantal ACV-leden onder 25 jaar (zie tabel 4). Het is niet bekend of deze cijfers in- of exclusief de gratis jongerenleden zijn. Uit deze gegevens blijkt dat het aantal ACV-leden onder 25 jaar is gehalveerd sinds 2007. Liagre en van Gyes (2012: 38) geven echter aan dat het ACV-aandeel onder jonge werkenden (van 18-29 jaar) vrij stabiel is en dat dit aandeel in zowel 1985 als 2010 ongeveer 27 procent van het totale aantal ACV-leden was. Dit verschil in inzicht komt misschien door de bredere leeftijdsgroep die Liagre en van Gyes hanteren. Aan de andere kant lopen de gegevens van Liagre en van Gyes tot 2010, en het is mogelijk dat dit aandeel sindsdien is teruggelopen.

Op basis van de cijfers uit de jaarverslagen kunnen we concluderen dat het aandeel ACV-leden onder 25 jaar 5,2 procent van het totale ACV-ledenbestand in 2016 bedraagt (ACV 2016).³⁴ Ter vergelijking, dit aandeel is 2,9 procent bij de FNV en 7,3 procent bij het CNV in hetzelfde jaar (CBS 2018)³⁵. Het aandeel ABVV-leden onder 25 jaar (exclusief de gratis lidmaatschappen) bedraagt 5,3 procent in Vlaanderen. Het aandeel jonge ABVV-leden onder 25 jaar inclusief de gratis leden is groter: 10,7 procent van het totale aantal ABVV-leden in Vlaanderen. Dit percentage is toegenomen en lag in 2008 nog op 7,6 (Walraven 2017). Onbekend is hoeveel leden onder 25 jaar het ABVV in heel België heeft. Het aandeel betalende leden onder de 25 bij het ACV en het ABVV lijkt vergelijkbaar.³⁶ Dit aandeel van 5 procent ligt hoger dan het aandeel jongeren onder de 25 dat lid is van de FNV, maar dus lager dan het aandeel CNV-leden onder de 25.

34 Uit het administratief jaarverslag is niet op te maken of dit in- of exclusief de gratis jongerenleden is.

35 Het is niet bekend of het aantal leden onder de 25 jaar bij het CNV in- of exclusief de gratis jongerenleden van CNV Probeer de Bond is.

36 Mits de cijfers van het ACV-leden onder de 25 exclusief gratis jongerenleden zijn.

Tabel 4 ACV-leden onder de 25 jaar

	2007	2013	2015	2016	2017
ACV-leden < 25 jaar	174.278	138.708	94.500	82.503	88.131
Bron: ACV 2017; 2016; 2015c; 2013; 2007					

Het ACLVB verstrekt geen ledencijfers uitgesplitst naar leeftijd. Wel merkt een ACLVB-vertegenwoordiger op dat de instroom van jonge werkende leden relatief klein is bij het ACLVB. De meeste nieuwe leden die zich aansluiten bij het ACLVB zijn rond de 35-40 jaar. Het ACLVB heeft geen duidelijke verklaring hiervoor, behalve dat aansluitingen vaak rond een gebeurtenis plaatsvinden, zoals ontslag, een arbeidsongeval of ziekte (interview, december 2018).

De doorstroom van gratis naar betaald lidmaatschap

Niet alleen het absolute aantal jongeren dat gratis lid wordt, verschilt tussen de Belgische vakbonden, er bestaat ook een verschil in het aandeel jongeren dat vanuit het gratis lidmaatschap doorstroomt naar de beroepscentrales als betalend lid. Dit aandeel ligt bij het ACV op 10 procent; het ACLVB converteert ongeveer 1 op de 3 gratis leden naar betaald lidmaatschap; en bij het ABVV stromen drie op de vier jongeren door naar betaald lidmaatschap (ABVV 2018: 50; interviews ACV- en ACLVB-vertegenwoordigers).

Het hoge conversiecijfer van het ABVV valt op. Bij de werving van jongerenleden gebruikt het ABVV grotendeels dezelfde kanalen als de andere vakbonden: door aanwezig te zijn op festivals en (job)beurzen, en door gastlessen te verzorgen op scholen. Wel lijkt het ABVV sterker in te zetten dan de andere vakbonden op aantrekkelijke en passende communicatievormen naar jongeren (Vlaams ABVV 2010: 26). Mogelijk is het ABVV als socialistische en meer activistische vakbond in vergelijking met de andere twee aantrekkelijker voor jongeren waarvan soms gezegd wordt dat zij linkser georiënteerd zijn (interview ABVV-vertegenwoordiger, maart 2018).³⁷ Werving via familiebanden werd tot voor kort ingezet door het ABVV om jongeren te bereiken. Wanneer ouders advies kwamen inwinnen bij het ABVV, bijvoorbeeld over het invullen van studiebeursaanvragen, werd hen gevraagd of hun studerende kinderen al aangesloten waren. Dit wordt momenteel niet meer gedaan, omdat het ABVV van mening is dat jongeren zelf de keuze moeten maken om lid te worden (interview ABVV-vertegenwoordiger, maart 2018). De laatste jaren heeft het ABVV bovendien sterk ingezet op uitbreiding van de schoolverlaterslessen, zoals ik in het vorige hoofdstuk besprak, wat mogelijk meer jongeren gemotiveerd heeft om gratis lid te worden van het ABVV.

Een eenduidige verklaring waarom het conversiecijfer hoger ligt bij het ABVV dan bij de andere vakbonden, is er echter niet. Het ABVV biedt jongeren een gratis lidmaatschap aan, wat

³⁷ In Duitsland zette de DGB in het students@work project niet alleen in op dienstverlening, maar ook op het stimuleren van het al aanwezige politiek engagement van jongeren(leden) (zie Behrend en Hipp 2017).

heel simpel opgezegd kan worden (enkel door een mail te sturen). Ook benaderen zij de gratis jongerenleden niet actief om hen betalend lid te maken. Wanneer zij student-af zijn, ontvangen zij geheel vrijblijvend informatie over het betalend lidmaatschap van het ABVV. Een gratis lidmaatschap wordt dus niet automatisch omgezet in een betalend lidmaatschap, een jongere moet zichzelf expliciet aanmelden als betalend lid. Bij het ACLVB wordt de vraag om betalend lid te worden wel gesteld:

Zolang je je eerste job niet hebt bieden we gratis dienstverlening aan. Jongeren moeten zich wel aansluiten, zodat we ze kunnen registreren en contacteren, maar voor de rest is het een gratis lidmaatschap. En zo gauw ze gaan werken wordt de vraag gesteld: hebben we het goed gedaan en heb je een toekomstvisie van aansluiting? (ACLVB-vertegenwoordiger, december 2018)

Naast de hoge conversiegraad van het ABVV valt het lage conversiecijfer van het ACV op.³⁸ Al in 2010 werd op het ACV-congres gesteld dat de “Enter-actie ... grondig [moet] worden geëvalueerd en bijgestuurd” door meer informatie te verspreiden op bijvoorbeeld scholen en festivals, meer doelgerichte propaganda te voeren, samenwerking tussen verschillende ACV-organisatielagen te versterken en doorstroming vanuit Enter naar volledig lidmaatschap te ondersteunen (ACV 2010: 57). Toch loopt de instroom van Enter-leden sinds 2012 terug en is men ontevreden over de doorstroom naar betalend lidmaatschap:

Het doorstroompercentage is heel weinig en dat komt denk ik, omdat er veel wordt ingezet op eenmalige kortstondige prikacties waarbij je op korte tijd zoveel mogelijk jongeren probeert te bereiken en hen vraagt om lid te worden. Het is gratis, en er is misschien een winactie of zo. Maar daardoor bouw je geen band op en leren die jongeren de vakbond niet echt kennen. (...) We ontwerpen nu een plan om de instroom van jongeren te versterken en om de opvolging nadien te verbeteren, zodat we van die 10 procent doorstroom waar we nu op zitten, dat we daar 50 van maken. (ACV-vertegenwoordiger, december 2018)

Onderdeel van het plan om de doorstroom te verbeteren is om jongeren vanaf het begin duidelijk te maken wat een vakbond hen te bieden heeft en de opvolging te verbeteren. Hiervoor zijn bijvoorbeeld experimenten gedaan met verschillende communicatietechnieken die jongeren aanspreken. Er wordt ook nagedacht over de naam die het ACV hanteert voor de gratis lidmaatschapsformule. Nu heeft dat een eigen merknaam – Enter – , waardoor het onder jongeren mogelijk minder bekend is als onderdeel van de vakbond ACV. Onder jongeren die gratis lid werden tijdens de jeugdlooncampagne van Young & United ontstond ook verwarring toen zij na een jaar betalend lid werden van FNV Jong (waarover meer in het volgende hoofdstuk). Aan de andere kant, een aparte naam kan jongeren juist aanspreken wanneer zij geen of negatieve connotaties hebben bij een bepaalde vakbond.

³⁸ De conversiegraad van het Enter lidmaatschap is niet altijd zo laag geweest: in 2007 werd volgens Crick (2013) 80 procent van de Enter leden betaald lid zodra ze een baan vonden.

De vakbonden in Vlaanderen zoeken verschillende manieren om jongeren te interesseren voor betaald vakbondslidmaatschap. Het ACLVB verandert haar jongerenwerking in Vlaanderen in 2019, en wil de nieuwe activiteiten met regelmaat evalueren:

De bedoeling is om de activiteiten te evalueren: werkt het of werkt het niet? Werkt het niet, dan zetten we iets nieuws in de plaats; werkt het wel, dan doen we het verder.

[LB:] Wat zijn de criteria om te beoordelen of het wel of niet werkt?

Dat zal in eerste instantie een buikgevoel zijn. En dat mag en dat moet. Want het domste wat we zouden kunnen doen is zeggen dat het morgen twintig leden of zo moet opleveren. Het criterium is de feedback van de jongeren: helpen we de jongeren? Zolang we jongeren helpen, ik denk dat dat een maatschappelijke taak is van een vakbond, dan is het in eerste instantie goed. In tweede instantie gaan we inderdaad zien of we die 30 procent [doorstroom van gratis naar betaald lidmaatschap] misschien eens naar een 35 procent kunnen krijgen. Ik denk dat we daarin ook realistisch moeten zijn dat we de 70 procent niet gaan halen. In eerste instantie is de feedback van de jongeren belangrijk: zijn zij content over onze dienstverlening? Dan komt de rest automatisch. Misschien is dat direct, of pas als ze 40 of 45 zijn, dat is ook goed. We gaan eerst doen waar we goed in zijn: mensen helpen, bijstaan, adviseren. Dat ze ons zo leren kennen en dan volgt de rest later. Dat is ook de visie die we hebben meegegeven aan de jongeren: durf iets te doen, durf fouten te maken. Als er niemand op af komt, dan komt er niemand op af. Dan hebben we het ten minste geprobeerd.

[LB:] Hebben jullie ook zo'n open cultuur binnen jullie vakbond?

Ja, of althans, we werken daaraan. We gebruiken de jongeren ook om dat nog wat te versnellen. Zodat andere medewerkers ook zien: hee, het kan ook anders; het kan ook met een open cultuur, met inbreng van onderaf. Dit is belangrijk, omdat, ik zeg niet dat we vastgeroest zijn of waren, maar ja, de wereld verandert, dus de vakbond moet ook eens veranderen.

[LB:] Wie bekijkt dat? Bekijken jullie samen of het werkt of niet, of vraag je daar iemand bij?

We doen dat in eerste instantie samen. (...) en dat mag een stuk buikgevoel zijn. (ACLVB-vertegenwoordiger, december 2018)

De vakbonden in Vlaanderen proberen op verschillende manieren de jonge werknemer aan zich te binden, en op basis van voortschrijdend inzicht worden daar nieuwe keuzes in gemaakt. Dit gebeurt op basis van zowel formele als informele interne evaluaties, waarin meetbare resultaten niet altijd als doorslaggevende factor hoeven te dienen voor het continueren van bepaalde activiteiten.

Werving en binding via tijdelijk gereduceerd lidmaatschap

Verschillende studies tonen dat instrumentele motieven een belangrijke rol spelen bij jongeren in de keuze voor vakbondslidmaatschap. Het verlagen van de kosten van vakbondslidmaatschap zou jongeren kunnen motiveren om lid te worden (Bailey e.a. 2010; Liagre en Van Gyes 2012). Met een eenjarig gereduceerd lidmaatschapstarief van tien euro per maand voor werknemers onder 25 jaar speelt het ACV in op deze mogelijke behoefte. Het ACV hoopt hiermee de stap naar betalend lidmaatschap voor een jonge beginnende werknemer kleiner te maken. Het gereduceerd lidmaatschap is ook een vorm van een kennismakings-lidmaatschap, want na een jaar wordt dit een regulier lidmaatschapstarief. Het ACV is in 2015 gestart met deze ACV Go formule, en ziet dat het een kleine kentering gebracht heeft in het dalende aandeel jongeren onder hun leden (interview ACV-vertegenwoordiger, december 2018).

De aantrekkelijkheid van dit lidmaatschap is echter niet alleen de financiële korting. Delespaul en Doerflinger (2019) concluderen op basis van vragenlijstonderzoek onder ACV Go leden dat de verlaagde contributie slechts voor een minderheid van de deelnemers aan de ACV Go formule een reden was om lid te worden. De meeste ACV Go leden gaven aan lid te zijn geworden om gebruik te maken van de dienstverlening (een ander instrumenteel motief) of omdat familieleden of vrienden al lid waren (een sociaal motief).

In april 2017 telde het ACV Go lidmaatschap 12.000 leden (Delespaul en Doerflinger 2019: 44). In hoeverre dit lidmaatschap daadwerkelijk een nieuwe doelgroep aantrekt, die zonder de lidmaatschapskorting geen vakbondslid zou worden, is onbekend. De studie van Delespaul en Doerflinger, alhoewel niet gebaseerd op een representatieve steekproef onder de ACV Go leden, lijkt dit niet te ondersteunen. Het idee achter het gereduceerd lidmaatschapstarief was om hoger geschoolde jongeren aan te trekken in de minder goed georganiseerde sectoren, met name zij die geen recht hebben op een syndicale premie³⁹ (interview ACV-vertegenwoordiger, maart 2019). Uit de gegevens van Delespaul en Doerflinger (2019) blijkt dat hoger geschoolde werknemers inderdaad lid worden via de gereduceerde lidmaatschapsformule. Een deel van de leden van ACV Go zijn echter jonge werknemers werkzaam in sterk georganiseerde sectoren die hoogstwaarschijnlijk ook zonder de lidmaatschapskorting lid waren geworden (interview ACV-vertegenwoordiger, maart 2019). Door het aanbieden van de ACV Go formule, loopt het ACV in feite de reguliere contributie van een jaar mis. Aan de andere kant zijn de doorstroomcijfers van het ACV Go lidmaatschap naar regulier lidmaatschap wel hoog: meer dan 80 procent blijft lid van het ACV na het eerste jaar (interview ACV-vertegenwoordiger, december 2018).

Het ACV is de enige vakbond in België met een verlaagde lidmaatschapscontributie om jonge werknemers aan te trekken. Hoewel de overgrote meerderheid doorstroomt naar regulier lidmaatschap, is onduidelijk in hoeverre het verlaagde lidmaatschapstarief daadwerkelijk een nieuwe groep werkende jongeren aantrekt die zonder deze korting geen lid waren geworden.

³⁹ Net als in Nederland kunnen Belgische vakbondsleden, afhankelijk van de sector en het bedrijf waarin zij werken, een deel van hun vakbondscontributie terugkrijgen. De hoogte van deze tegemoetkoming verschilt per sector en is bepaald in de cao. Anders dan in Nederland, waar het vakbondslid via een fiscale regeling een gedeelte van de vakbondscontributie via de werkgever terug kan krijgen, is het in België de vakbond (of een sociaal fonds) die dit bedrag terugstort aan de leden.

Lokale jongerennetwerken om jonge leden te activeren en het vakbondsbeleid en de vakbondsorganisatie te verjongen

Om jongeren te motiveren actief vakbondslid te worden en zich in te zetten voor vakbondswerk kunnen jongerennetwerken op de werkvloer een effectief middel zijn. Begin 2017 is de BTB, de Belgische transportarbeidersbond van het ABVV, in de havens van Antwerpen begonnen met het opzetten van een jongerennetwerk. Het doel van het jongerennetwerk was om jongeren een stem te geven binnen de vakbondsorganisatie:

Wij wilden meer engagement van jongeren in de besturen hebben. Eigenlijk wilden we de stem van jongeren meer laten bepalen. (...) [Een groot deel van de havenarbeiders is jonger dan 35] en die moeten allemaal nog heel lang in die haven blijven werken. Het beleid van de vakbond moet ook op maat zijn van die mensen. Dat is belangrijk. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019).

Het idee was om jongeren actiever te betrekken bij vakbondswerk en vakbondsbeleid door met jongeren te werken: “want het is toch door de jongeren dat je andere jongeren kunt bereiken” (interview, maart 2019). De opzet van het jongerennetwerk in de Antwerpse havens was geïnspireerd door het jeugdnetwerk van de Canadese ILWU (*International Longshore and Warehouse Union*). Het idee was om jongeren op een andere manier te benaderen:

Het startpunt was: we gaan vooraleerst een vriendengroep creëren, voordat we ze gaan volladen met syndicale standpunten, met politieke standpunten, met allerlei zaken die militanten en delegees eigenlijk doen op de werkvloer. Dus we wilden ze niet in vergaderzaaltjes duwen, maar proberen met teambuilding een vriendengroep op te bouwen. En zo zijn we gestart. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019)

Voor de eerste bijeenkomst werden alle BTB-leden onder de 35 jaar in de Antwerpse havens uitgenodigd die op enig moment een vakbonds(informatie)bijeenkomst hadden bijgewoond.⁴⁰ Een groep van om en nabij de 30 jongeren kwam op deze bijeenkomst af en daarmee is de opbouw van het jongerennetwerk gestart. Dit verliep via kennismakingsactiviteiten en sociale activiteiten (samen bowlen en een biertje drinken bijvoorbeeld), en maatschappelijke activiteiten (zoals een goed doel steunen).

En we zagen dat in die eerste maanden evalueren in een heel hechte vriendengroep. Dat is eigenlijk de sterkte geworden van de werking hier in Antwerpen: dat die mensen allemaal de tijd hebben gekregen om elkaar te leren kennen. En natuurlijk proberen we op de vergaderingen geen vormingen te geven, maar we geven hen wel een beetje een syndicaal gedachtegoed mee. Ik denk dat dat automatisch gebeurt als je over zaken begint te praten. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019)

⁴⁰ De organisatiegraad in de Antwerpse havens is bijna 100 procent. Deze organisatiegraad is onder andere zo hoog doordat de vakbonden een belangrijke rol spelen in het wervingsbeleid van de haven.

Na de initiële fase van opbouw kwamen meer vakbondsthema's aan bod op de maandelijkse bijeenkomsten. Op deze manier raakten jongeren langzaamaan vertrouwd met de thema's en de werking van een vakbond, zoals de manier van vergaderen binnen een vakbondsorganisatie. Toen het jongerennetwerk één jaar actief was, vond het vijfjaarlijkse congres plaats waarop de leden van het uitvoerend bestuur van de BTB gekozen werden. Meerdere jongeren uit het netwerk stelden zich hiervoor kandidaat, waardoor een kwart van het bestuur inmiddels bestaat uit leden onder 35 jaar. Het doel om jongeren een duidelijke stem te geven in de vakbond en invloed te geven op vakbondsbeleid werd aldus in hoog tempo gerealiseerd.

De BTB heeft ervoor gekozen om de jongeren in het jongerennetwerk van de Antwerpse havens relatief veel autonomie te geven. De jongeren bepalen in grote mate zelf de onderwerpen en activiteiten van hun netwerk. Het logo van de *Antwerp Dockers* is bijvoorbeeld ontworpen door een van de jongeren uit het netwerk. Op deze manier wordt aansluiting gezocht bij de kwaliteiten en interesses van de jongeren betrokken bij het netwerk. Het netwerk heeft een eigen lokaal binnen het Antwerpse vakbondsgebouw, wat ook buiten kantooruren geopend kan worden. Dit lokaal hebben de jongeren zelf ingericht en aangekleed, waardoor een huiselijke sfeer ontstaan is waar jongeren graag komen. Verder hebben de jongeren zelf een reglement opgesteld wat ze met elkaar ook naleven. Een van de regels die ze bijvoorbeeld zelf opstelden, was dat er tijdens een vergadering geen alcohol wordt gedronken. Het jongerennetwerk bestaat momenteel uit ongeveer 60 jongerenleden, waarvan 25 de kerngroep vormen die altijd aanwezig is op vergaderingen en bij acties.

Een belangrijke rol in het jeugdnetwerk in de Antwerpse havens is weggelegd voor twee vakbondsmedewerkers van de BTB van boven de 35.⁴¹ Zij waren de initiatiefnemers en degenen die intern binnen de BTB de goedkeuring wisten te krijgen om een jongerennetwerk op te zetten volgens een nieuwe aanpak. Met steun vanuit de vakbond kregen zij de ruimte om de jongerenaanpak in gang te zetten en uit te breiden. Beiden hebben veel vrije tijd geïnvesteerd in de opzet van het jongerennetwerk. Ze brainstormen over ideeën, leiden vergaderingen in goede banen, zien erop toe dat ideeën ook daadwerkelijk ten uitvoer worden gebracht, en dit veelal buiten kantoor tijden.

Inmiddels is de jongerenaanpak van de *Antwerp Dockers* uitgerold in de havens van Gent en Zeebrugge en dient het als voorbeeld voor de opzet van jongerennetwerken in andere landen. Vakbondsmedewerkers uit de Rotterdamse havens hebben bijvoorbeeld gekeken naar de ervaringen uit Antwerpen bij het opzetten van het jongerennetwerk *FNV Youngsters* in de Rotterdamse havens. In de Antwerpse havens merkt men dat jongeren van de andere vakbonden zich aan willen sluiten bij het jongerennetwerk van de BTB "omdat ze op de werkvloer horen hoe leuk het is om in een jongerenorganisatie te zitten" (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019). Het ABVV probeert bovendien om jonge vakbondsleden uit dit soort lokale jongerennetwerken meer met elkaar in contact te brengen door jaarlijks een ABVV jongerendag te organiseren gericht op netwerken en informatie en kennis uitwisselen.

41 Een van hen lanceerde het idee om in de Antwerpse havens een jongerennetwerk te creëren naar Canadees voorbeeld.

Op deze manier stimuleert het ABVV op lokaal (werkplek) niveau de betrokkenheid bij en invloed op vakbondswerk en vakbondsbeleid van jongeren.

Welke inspiratie biedt dit voor de Nederlandse vakbeweging?

Dit hoofdstuk liet zien dat de vakbonden in Vlaanderen schoolverlaterslessen verzorgen en jongeren kennis laten maken met de voordelen van vakbondslidmaatschap via gratis lidmaatschapsformules. Zij zetten bovendien sterk in op dienstverlening aan jongeren. Met andere woorden, de Belgische bonden proberen jongeren aan te sluiten door in te spelen op de (verschillende) instrumentele behoeften en motieven van (verschillende groepen) jongeren. Hierdoor realiseren de Belgische vakbonden een solide instroom van jongeren. De doorstroom naar betalend lidmaatschap zodra deze jongeren een eerste betaalde baan hebben, verschilt echter sterk tussen de vakbonden. Het ACV zet meer dan de andere vakbonden in op een gedifferentieerd dienstenaanbod voor jongeren, met een gereduceerd lidmaatschapstarief voor jonge werkenden en verschillende vormen van dienstverlening, zoals een specifieke infolijn voor studentenarbeid. Het ABVV heeft de laatste jaren enkele actieve jongeren-netwerken ontwikkeld op de werkvloer die de verbinding van jongeren met de vakbond versterken.

Laagdrempelig kennismakingslidmaatschap

Wat kan de Nederlandse vakbeweging hiervan leren? Allereerst toont de Belgische casus dat het inzetten op voorlichting van schoolgaande en studerende jongeren hun interesse voor vakbondslidmaatschap kan wekken. Een gratis lidmaatschap voor niet-werkende jongeren maakt de kennismaking met de voordelen van vakbondslidmaatschap laagdrempelig. Dit wil echter niet zeggen dat een jongere die gratis lid wordt, ook interesse heeft om betalend vakbondslid te worden. Dit komt duidelijk naar voren in de verschillende doorstroompercentages die de Belgische vakbonden realiseren. Jongeren betrekken bij vakbondsactiviteiten en vakbondswerk ook, of misschien juist, als zij gratis lid zijn, is belangrijk om ze op langere termijn te behouden als betalend lid.

Dienstverlening

De vakbonden in Vlaanderen zetten sterk in op dienstverlening aan jongeren. Deze wordt voor een groot deel uitgevoerd in de regio (provincies), waar jongeren terecht kunnen voor advies, informatie en ondersteuning. Zolang een jongere niet werkt, kan hij/zij gratis gebruik maken van de aangeboden dienstverlening. Zodra een jongere gaat werken wordt hij/zij lid van een van de beroepscentrales (de sectorale vakbonden). Het verschilt sterk per centrale in hoeverre daar specifieke structuren zijn ten aanzien van jongeren. Hoewel het dienstverleningsaanbod jongeren lijkt te overtuigen om lid te worden van de vakbond, is hier een stevig kostenplaatje aan verbonden. De niet-werkende jongeren betalen immers (nog) niet voor hun lidmaatschap. Of en in hoeverre uitbreiding van dienstverlening aan jongeren die geen (of weinig) lidmaatschapscontributie betalen voor de Nederlandse vakbeweging een realistische optie is, is dan ook de vraag.

Differentiatie in lidmaatschapsformules

Hoewel een verlaagde lidmaatschapscontributie jongeren kan overhalen om vakbondslid te worden, is dit voor vakbonden vooral interessant wanneer ze daar nieuwe groepen jongeren mee kunnen aantrekken die op langere termijn lid blijven. Met nieuwe groepen worden jongeren bedoeld die zonder een verlaagd lidmaatschapstarief geen lid van de vakbond zouden zijn geworden. In navolging van de Belgische voorbeelden, zou de Nederlandse vakbeweging kunnen overwegen meer te differentiëren in lidmaatschapsformules. Bijvoorbeeld met een gratis kennismakingslidmaatschap, of een gereduceerd lidmaatschapstarief waarmee leden bijvoorbeeld afzien van bepaalde vormen van vakbondsdienstverlening.

Actieve lokale jongeren-netwerken die inspelen op de interesses van jongeren

Het jongeren-netwerk uit de Antwerpse havens toont een manier om jonge vakbondsleden te stimuleren actief te worden binnen een vakbond. Bij de opbouw van dit netwerk is er bewust voor gekozen om eerst een hechte (vrienden)groep op te bouwen, en pas in een later stadium vakbondsthema's te bespreken met jongeren. Ook toont deze casus dat jongeren betrokken kunnen worden bij vakbondswerk door een jongeren-netwerk een bepaalde mate van autonomie te gunnen en flexibiliteit in het agenderen van thema's die de betrokken jongeren aanspreken. Dit kan een effectieve aanpak zijn voor de Nederlandse vakbeweging wanneer zij de opbouw van lokale jongeren-netwerken wil stimuleren.

Verjonging van vakbondsbeleid en -organisatie vanuit lokale jongeren-netwerken

Het jongeren-netwerk in de Antwerpse haven stimuleerde niet alleen de betrokkenheid van jongeren bij de vakbeweging. Vanuit het actieve jongeren-netwerk zijn jongeren doorgestroomd naar formele posities binnen de vakbeweging, door bijvoorbeeld zitting te nemen in besturen. Hierdoor verjongt de vakbondsorganisatie en hebben jongeren bovendien invloed op het gevoerde vakbondsbeleid. Dit toont een manier waarop vakbonden lokale jongeren-netwerken in kunnen zetten om op een breder terrein verjonging teweeg te brengen, namelijk in de vakbondsorganisatie en in het vakbondsbeleid.

Jongeren als vakbondslid behouden

Wat de beste manier is om ledenbinding te bewerkstelligen is een vraagstuk waar veel vakbonden voor staan (Waddington 2015). Uit de interviews kwam niet naar voren dat de Belgische vakbonden hier actief beleid op voeren. De ledenbinding van jonge werknemers is lastig, met name als jongeren van baan en sector veranderen, waardoor ze door verschillende onafhankelijk van elkaar opererende vakbondsstructuren schuiven. Waar de Belgische vakbonden het goed doen qua instroom van jongeren, is de kans dat jongeren vervolgens snel weer uitstromen relatief groot.⁴² Vakbonden (in zowel Nederland als België) zouden dus niet alleen meer kunnen ondernemen om jongeren te behouden als lid, ook de monitoring van de uitstroombetrouwen kan van belang zijn in de strijd om ledenbehoud. Studies wijzen er immers op

42 Voor het ACV geldt bijvoorbeeld dat jongeren oververtegenwoordigd zijn in de instroom van nieuwe leden: drie op de tien nieuwe leden zijn jonger dan 25 jaar, en twee of de drie nieuwe leden zijn zelfs jonger dan 35 jaar. Tegelijkertijd is de uitstroombetrouwen ook het hoogst onder jonge, prille leden en onder oudere, niet meer actieve leden (Liagre en van Gyes 2012: 52).

dat de eerste paar jaar cruciaal zijn voor langdurig lidmaatschap: als iemand eenmaal vijf jaar lid is, dan is de kans groot dat deze persoon ook lid zal blijven.

Dit hoofdstuk besprak de lidmaatschapsformules en (dienstverlenings)strategieën die de vakbonden in Vlaanderen hanteren om jonge leden te werven en te behouden. In het volgende hoofdstuk bespreek ik de Belgische en Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen en wat de vakbewegingen in beide landen kunnen leren van elkaars aanpak.

Hoofdstuk 5

De Belgische en Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen

Inleiding

Nederland kent sinds jaar en dag een systeem van jeugdlonen.⁴³ In landen waar een minimumjeugdloon bestaat, kunnen werkgevers jonge werknemers op basis van hun leeftijd een lager loon betalen. De twee meest voorkomende redenen waarom landen een jeugdloon hanteren zijn: 1) het stimuleren van werkgelegenheid voor jongeren en 2) jongeren stimuleren een opleiding af te ronden (in plaats van te gaan werken voor een jeugdloon). Hoewel jeugdlonen in verschillende landen staande praktijk zijn, ontbreekt overtuigend wetenschappelijk bewijs dat een jeugdloon de tewerkstelling van jongeren positief beïnvloedt: de gevonden effecten zijn niet noemenswaardig of zeer klein (Sturm 2018; O'Higgins en Moscariello 2017; Kelly en McGuinness 2017). Indirect zijn er mogelijk wel effecten, zoals verslechtering van secundaire arbeidsvoorwaarden, trainingsmogelijkheden of het aantal werkuren (Kelly en McGuinness 2017).

Hoewel België, net als Nederland, lange tijd een minimumjeugdloon kende, werden jeugdloonshalen in België minder breed toegepast. In veel Belgische sectoren werd door de sociale partners besloten om geen jeugdlonen te hanteren. In Nederland heeft daarentegen een groter deel van de werkende jongeren te maken met een jeugdloon. Hoewel de FNV Young & United campagne heeft gezorgd dat de leeftijdsgrens voor het Nederlandse jeugdloon vanaf 1 juli 2019 is verlaagd van 23 naar 21 jaar, blijft in Nederland een (minimum)jeugdloon gelden voor jongeren tot 21 jaar. In België zijn recentelijk verschillende ontwikkelingen geweest omtrent de jeugdlonen in België: de afschaffing van jeugdlonen op sectoraal niveau werd gevolgd door afschaffing op nationaal niveau in 2013-2015. Kort na de afschaffing kwam de Belgische regering echter met een initiatief om de jeugdlonen voor startende werknemers tot 21 jaar opnieuw in te voeren.

Dit hoofdstuk gaat over de laatste ontwikkelingen op het gebied van jeugdlonen in België en Nederland. Ik bespreek hoe de Belgische vakbonden hebben getracht op verschillende niveaus de overheidsmaatregel om de jeugdlonen te herintroduceren tegen te houden. De wet over de invoering van de jeugdlonen werd aangenomen door het parlement en op 30 maart 2018 gepubliceerd in het Belgisch staatsblad. Door val van de Belgische regering eind 2018 bleef de inwerkingtreding van de jeugdlonen tijdelijk ongewis, omdat er nog geen Koninklijk Uitvoeringsbesluit was wat de wet uitvoerbaar maakt. Zoals een vakbondsvertegenwoordiger stelde: “We zijn vier jaar bezig geweest om die [herinvoering van de jeugdlonen] te vertragen en tegen te houden, maar het is nog altijd niet volledig van tafel” (interview, maart 2019). Op 7 april 2019 volgde echter het Koninklijk Uitvoeringsbesluit, en werden de jeugdlonen per 1 maart 2019 ingevoerd.⁴⁴

In Nederland voerde de FNV in 2015 en 2016 actie voor de afschaffing van het jeugdloon via de

43 Andere Europese landen waar een jeugdloon bestaat zijn Frankrijk, Griekenland, Ierland, Luxemburg, Portugal, Slowakije, het Verenigd Koninkrijk en Malta (Kelly en McGuinness 2017).

44 Wet betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal [2019/201744], zie [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl?N=&=&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)&rech=1&language=nl&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&cn=2019040706&caller=image_a1&fromtab=wet&la=N&pdf_page=20&pdf_file=http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2019/04/19_2.pdf](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl?N=&=&sql=(text+contains+(%27%27))&rech=1&language=nl&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&cn=2019040706&caller=image_a1&fromtab=wet&la=N&pdf_page=20&pdf_file=http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2019/04/19_2.pdf).

campagne Young & United. Een jaar na de start van de campagne kwam de toezegging vanuit het Nederlandse kabinet dat de leeftijdsgrens voor jeugdlonen verlaagd zou worden tot 21 jaar. Sinds 1 juli 2019 verdienen 21-jarigen in Nederland hetzelfde loon als volwassenen.

Aangezien zowel de Belgische als de Nederlandse vakbeweging recentelijk acties hebben ondernomen tegen jeugdlonen, bespreek ik in dit hoofdstuk de acties in beide landen. Dit hoofdstuk wijkt in deze zin af van de voorgaande hoofdstukken: dit hoofdstuk gaat over concrete acties tegen jeugdlonen en bespreekt niet alleen de Belgische vakbonds aanpak, maar tevens de Nederlandse. Door de vakbondsacties in beide landen te bespreken, laat ik zien op welke manier vakbonden van elkaars ervaringen en aanpak op een vergelijkbaar thema kunnen leren. Hiermee brengt dit hoofdstuk meer nuance in het rapport: ik laat zien dat de Belgische vakbonden het niet per se altijd 'beter' doen, en dat de Belgische vakbonden ook kunnen leren van de Nederlandse aanpak. In dit hoofdstuk sta ik uitgebreider stil bij de Belgische vakbondsacties, omdat ik meerdere Belgische vakbondsvertegenwoordigers expliciet hierover gesproken heb. De jeugdlooncampagne kwam tijdens mijn interviews met Nederlandse vakbondsvertegenwoordigers meestal wel aan bod, maar was niet de belangrijkste focus van de gesprekken. De bespreking van de Nederlandse jeugdlooncampagne is gebaseerd op eigen interviews en gedocumenteerd materiaal.⁴⁵

Ik begin dit hoofdstuk met een bespreking van de Nederlandse jeugdlooncampagne. Vervolgens ga ik kort in op de stand van zaken rond het jeugdloon in België en de acties van de Belgische vakbonden op nationaal en sectoraal niveau. Dan bespreek ik de sterke en minder sterke punten van zowel de Belgische als de Nederlandse vakbonds aanpak en de lessen die de Nederlandse en Belgische vakbeweging kunnen trekken uit elkaars ervaringen.

Het jeugdloon in Nederland: verlaging van de leeftijdsgrens door acties van Young & United

In 2014 ontstond vanuit de FNV het idee om campagne te voeren om meer jongeren te betrekken bij de vakbond. Het jeugdloon kwam uit verschillende brainstormsessies en focusgroepen naar voren als een aansprekend thema waarvoor jongeren te mobiliseren zouden zijn. Met behulp van een marketingbedrijf werd gekozen om een aansprekende campagnenaam en campagneslogan te gebruiken, concrete eisen te formuleren, en het taalgebruik aan te passen aan de jongerendoelgroep (Speelman 2019).

Er werd gekozen om de campagne niet onder de FNV-noemer te voeren, maar om een eigen naam, logo en identiteit te creëren die "los staat van stereotypen over de vakbond". Dit zou jongeren meer aanspreken en ruimte geven om "nieuwe en radicalere actievormen uit te proberen" (Speelman 2019). De campagneslogan "half loon voor volwassen werk" vatte het

45 O.a. de sociologie masterscriptie van Willem Speelman (2019) *Approaching the next generation: Expressions of union identity in framing practices directed towards young people*, Universiteit van Amsterdam.

onderwerp van de campagne kort en duidelijk samen. In de acties van Young & United werd deze slogan bovendien visueel ingezet: bij een aandeelhoudersvergadering van Ahold stond een jonge vakkenvuller in een half pak bijvoorbeeld. Ook het taalgebruik in de campagne werd aangepast, door online berichten te plaatsen met #fuckjeugdloon. De doelstelling van de Young & United campagne was verder helder: afschaffing van het jeugdloon. Daarnaast stelde de FNV zich ten doel om: 1) jonge leden te werven; 2) jonge werkenden te activeren; en 3) de zichtbaarheid van de FNV onder jongeren vergroten.

Op 24 maart 2015 werd de campagne gelanceerd als “een nieuwe beweging van werkenden jongeren die gaan actievoeren voor een volwassen loon vanaf 18 jaar, meer vaste contracten en echte banen waar je van kunt leven”.⁴⁶ De jeugdlooncampaigned richtte zich op de politiek om de wettelijke jeugdlonen te verlagen. De campagne betrof jongeren actief en er werden mediagenieke en aansprekende publieksacties gedaan, onder andere tegen een aantal grote bedrijven, zoals Albert Heijn en McDonalds. De kwetsbare positie van jonge werkenden werd via verschillende mediakanalen naar voren gebracht door jongeren aan het woord te laten die het hoofd moeilijk boven water kunnen houden vanwege het lage loon dat zij verdienden.

In enkele maanden tijd werden 130.000 handtekeningen opgehaald tegen het jeugdloon en in september steunde een meerderheid van de Tweede Kamer een motie tot verhoging van het jeugdloon. Ron Meyer, de campagneleider van Young & United, noemde dit een historische overwinning die door de tientallen acties van Young & United werd behaald.⁴⁷ In november hadden 6.700 leden zich aangemeld en claimde Young & United de grootste (politieke) jongerenbeweging van Nederland te zijn.⁴⁸ Tegen het einde van 2015 hadden 12 gemeenten en zeven grote bedrijven toegezegd jeugdloonvrij te worden. Dat wil zeggen dat ze hun eigen medewerkers een volwassen loon zullen betalen vanaf 18 jaar, en ditzelfde zullen vragen van hun leveranciers.⁴⁹ Op 21 April 2016 maakte het kabinet bekend dat de leeftijdsgrens van 23 naar 21 jaar verlaagd zou worden en dat de minimumjeugdlonen in fases verhoogd zouden worden (per 1 juli 2017 en 1 juli 2019).⁵⁰ Hoewel de jeugdlonen niet afgeschaft zijn (volgens de originele eis), en nog altijd gelden tot 21 jaar, wordt de verlaging van de leeftijdsgrens door de campagne van Young & United als grote overwinning gezien in zowel binnen- als buitenland. In de woorden van FNV-bestuurder Gijs van Dijk: “FNV Young & United heeft de politiek wakker geschud. Een jaar geleden maakte bijna niemand in Den Haag zich druk om de lage betaling van jongvolwassenen in Nederland. Met het ontstaan van Young & United is een nieuwe generatie jongeren opgestaan die wil knokken voor hun rechten.”⁵¹

46 Bericht van 24 maart 2015 op <https://www.youngandunited.nl/persbericht-young-united-wil-volwassen-loon-vanaf-18-en-meer-vaste-contracten/>

47 Bericht van 9 oktober 2015 op de website van <https://www.youngandunited.nl/fuck-jeugdloon-demonstratie/>.

48 Bericht van 25 november 2015 op <https://www.youngandunited.nl/we-zijn-de-grootste/>.

49 Bericht van 22 december 2015 op <https://www.youngandunited.nl/knallend-debuutjaar-voor-young-united/>.

50 Het jeugdloon van een 18-jarige stijgt van 45,5% van het minimumloon naar 47,5% (vanaf 1 juli 2017) tot 50% (per 1 juli 2019); voor een 19-jarige verandert het loon van 52,5% van het minimumloon naar 55% (vanaf 1 juli 2017) naar 60% (per 1 juli 2019); voor een 20-jarige is het loon per 1 juli 2019 80% en dit was 61,5% en vanaf 1 juli 2017 70%. De jeugdlonen voor jongeren van 17 jaar liggen per 1 juli 2019 op 39,5% van het minimumloon; voor een 16-jarige is dit 34,5% van het minimumloon; en voor een 15-jarige is dit 30% van het minimumloon.

51 Bericht van 21 april 2016 op <https://www.youngandunited.nl/jeugdloon-v-a-21-jaar-afgeschaft/>

Het jeugdloon in België: van afschaffing naar herinvoering

In de jaren '70 werden in België minimumjeugdlonen geïntroduceerd. De hoogte van de jeugdlonen werd vastgesteld door de Nationale Arbeidsraad⁵² en via collectieve overeenkomsten (Kelly en McGuinness 2017). Hoewel België lange tijd een nationaal minimumjeugdloon kende, waren er meerdere sectoren waar de jeugdlonen niet werden toegepast (Lopez Novella 2018: 4). In de bouwsector en de voedselnijverheid werden bijvoorbeeld geen jeugdlonen toegepast (ibid: 25). Het nationale jeugdloon bedroeg in de periode 1991-2013 voor 18-jarigen 82 procent van het nationaal minimumloon, voor 19-jarigen was dit 88 procent, en voor 20-jarigen 94 procent (Kelly en McGuinness 2017: 37).

In 2015 werden de nationale jeugdlonen in België voor jongeren boven de 18 jaar afgeschaft.⁵³ Dit gebeurde met een stapsgewijze afschaffing in 2013 en 2014⁵⁴ (Pulignano en Doerflinger 2014; Marimpi en Koning 2018). Volgens Pulignano en Doerflinger (2014) kwam deze nationale afschaffing tot stand op initiatief van de Belgische vakbonden. Hoewel de vakbonden de afschaffing in 2007 al aan de onderhandelingstafel ter sprake brachten, wisten ze de andere partijen toen niet te overtuigen. In 2013 lukte dit wel (ibid.). De afschaffing was echter van korte duur. Eind 2016 kwam de Belgische regering met het voorstel om de minimumjeugdlonen voor jongeren onder 21 jaar die voor het eerst een arbeidsovereenkomst sluiten, opnieuw in te voeren. De minister van Werk, Kris Peeters, wilde met de maatregel de jeugdwerkloosheid structureel bestrijden en “1.000 bijkomende jobs creëren”.⁵⁵ Het voornemen van de minister was om de jeugdlonen opnieuw in te voeren door de betrokken cao's aan te passen, of, indien nodig, bij wet op te leggen.

De Belgische vakbonden waren (en zijn) sterk gekant tegen de (her)invoering van de jeugdlonen, en bestreden de invoering van de maatregel op verschillende fronten.

52 In de Nationale Arbeidsraad geven Belgische vakbonden advies over arbeidsrechtelijke en sociale vraagstukken en het afsluiten van cao's.

53 De jeugdlonen voor jongeren onder de 18 jaar bestaan nog altijd. Het jeugdloon voor 16-jarigen is 70 procent van het minimumloon en voor 17-jarigen is dit 76 procent.

54 De jeugdlonen werden in 2013-2015 afgeschaft in dertien paritaire comités (PC): het aanvullend PC voor de werklieden (100); PC voor de meester-kleermakers (107); PC voor de pannbakkerijen (113.04); PC voor de textielnijverheid (120); PC voor de stoffering en houtbewerking (126); PC voor bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (202); PC voor de warenhuizen (312); PC voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (323); PC voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven (327.01); PC voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse gewest en van de Duitstalige gemeenschap (327.03); PC voor de vrije beroepen (336); PC voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten (341); overige gezondheidsinrichtingen en -diensten, met uitzondering van tandtechnische bedrijven (330.04) (Lopez Novella 2018: 25).

55 Brief van Kris Peeters, minister van Werk, betreft begrotingsnotificatie inzake startersbanen aan de voorzitter Groep van 10, ongedateerd.

De Belgische vakbondsacties tegen het jeugdloon

Zowel de jongeren van het ACV als het ABVV maken zich hard tegen de herinvoering van de jeugdlonen. ACV Jongeren bericht dat zij “campagne blijven voeren tegen jeugdlonen, totdat dit onzalige plan helemaal is afgevoerd”⁵⁶. Ook de voorzitter van de Waalse jongerenvakbond van het ABVV, *Jeunes FGTB*, stelt dat zij gelijke rechten blijven eisen voor sociale zekerheid en een einde aan elke vorm van loondegressiviteit (Scaicchitano 2016). Dit tegengeluid komt niet enkel vanuit de jongerenflanken van de vakbonden. In de Nationale Arbeidsraad wijzen de vakbonden de overheidsplannen om de jeugdlonen opnieuw in te voeren om een drietal redenen af: 1) de Belgische regering breekt in op het sociaal overleg zowel op nationaal als op sectoraal niveau; 2) het discriminatoire effect van de maatregel is niet te verantwoorden “door het schamele aantal jobs dat hiermee zou bekomen worden”; en 3) er is geen wetenschappelijk bewijs dat de invoering van de jeugdlonen de jeugdwerkloosheid zal terugdringen (NAR 2018: 5). Het Belgische Planbureau constateerde in de evaluatie van de afschaffing van de jeugdlonen in 2013-2015 dat de afschaffing “een beperkte impact heeft gehad ondanks een aanzienlijke stijging van het minimumloon van de jongeren” (Lopez Novella 2018: 3). Met andere woorden, de nationale afschaffing van de jeugdlonen van enkele jaren eerder had nauwelijks effect op de Belgische jeugdwerkloosheid. Een van de redenen voor dit minimale effect was de beperkte schaal waarop jeugdlonen überhaupt werden toegepast in België (ibid).

Volgens verschillende vakbondsvertegenwoordigers is de manier waarop de overheid de herinvoering van jeugdlonen introduceerde tekenend voor de veranderde relatie tussen vakbond en overheid. Zo constateert een Belgische vakbondsvertegenwoordiger dat de vakbonden de laatste jaren enkel geconsulteerd worden voor kleine bijstellingen en verfijningen van kabinetsplannen, en weinig tot geen ruimte krijgen om mee te denken over concrete maatregelen:

Ja, eigenlijk heeft de laatste Belgische regering de neiging om een aantal ideeën in de zomer bij elkaar te smijten en te zeggen: zo gaan we het doen. En dan komen ze met een schijnoverleg. Dat is een groot verschil met vroeger: toen werd er meestal iets afgetoetst met de sociale partners, en werd een idee vervolgens samen naar buiten gebracht. Nu is het eerst het idee, het wordt gelanceerd, en dan mogen wij de komma's en details nog aanpassen. Dus dat verloopt zeer stroef. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018).

Een andere vakbondsvertegenwoordiger bevestigt dat “met de rechtse regering, vakbonden veel meer links gelaten worden” (interview, maart 2019). Hierdoor zijn de afgelopen jaren meerdere verslechtingen doorgevoerd ten aanzien van jongeren, zoals eerder al vermeld in de vorm van een verhoging van het aantal uren studentenarbeid dat verricht mag worden, en de inperking van de duur en de verlaging van de leeftijdsgrens van de inschakelingsuitkering.

⁵⁶ Bericht van 25 januari 2017 op <https://www.acv-online.be/acv-online/Actueel/Nieuws/2017/overzicht/2017-01-25-ACV-Jongeren-blijft-campagne-voeren-tegen-jeugdlonen.html>

Het zijn bovendien niet alleen de vakbonden die zich uitspreken tegen het jeugdloon. De Vlaamse jeugdraad laat ook van zich horen: “Een minimumloon moet een salaris zijn dat de jongere in staat stelt een waardig en autonoom leven uit te bouwen. (...) Een lager minimumloon voor (laaageschoolde) jongeren, die vaak al horen tot de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt, is discriminatie op basis van leeftijd en kan dus voor ons niet door de beugel” (Vlaamse Jeugdraad 2017). Ook linksgeoriënteerde denktanks publiceren kritische stukken over de invoering van een jeugdloon.⁵⁷

In hun strijd tegen de herinvoering van de jeugdlonen kiezen de Belgische vakbonden voor een brede inzet van vakbondsacties. Tegelijkertijd leeft het besef dat er gerede kans bestaat dat de regering de invoering toch doorvoert ondanks vakbondsprotesten.

Met het jeugdloon hebben we ook eerst vanuit het jongerenoverleg besproken welke acties we konden opzetten. En dan hebben we heel snel beseft dat we met een regering zitten die heel rechts is, zeer neoliberal, waardoor we in het defensief zitten. Dus we moeten realistisch zijn: los van het aantal acties dat we gaan doen, directe acties en publieke acties, weten we dat de kans groot is dat de regering dat toch gaat invoeren. (...) Dus we wisten dat onze positie hierin vrij zwak was. Daarom hebben we gekozen om én media-gerichte acties te gaan doen, én te gaan lobbyen bij de minister, én sectoraal te kijken wat we kunnen tegenhouden. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

We wisten al, dat als we alleen maar in zouden zetten op media-acties bijvoorbeeld, dan ging dat niet lukken met deze rechtse regering. Maar we wisten ook dat we geen 100.000 mensen op straat zouden krijgen voor de startersjobs [jeugdloonmaatregel]. Het is eigenlijk een symbooldossier, het gaat om een kleine groep jongeren. Dus we wisten ook dat we er niet in zouden slagen om heel de vakbond bijeen te krijgen voor die jeugdlonen. Daarom hebben we van begin af aan gezegd: we gaan inzetten op verschillende fronten om onze kansen op succes zo groot mogelijk te maken. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

Kortom, de vakbonden proberen op verschillende niveaus de maatregelen tegen te houden, tegelijkertijd beseffend dat de omvang en de impact van de jeugdloonmaatregel beperkt is.

Nationale vakbondsdruk tegen de jeugdlonen via media-acties

De jongerentakken van de Belgische vakbonden spreken zich uit tegen de jeugdlonen via verschillende mediakanalen.⁵⁸ Het ACV plaatst berichten op de website www.fuckjeugdloon.be en neemt daarmee een van de slogans van de FNV Young & United campagne over. Ook voeren de vakbonden kleine acties om media-aandacht te genereren over de overheidsplannen omtrent het jeugdloon:

⁵⁷ Zie bijvoorbeeld: <https://www.denktankminerva.be/opinie/2017/7/17/vijf-kanttekeningen-bij-de-verlaging-van-de-minimumlonen-voor-jongeren> (juli 2017); of <https://www.denktankminerva.be/opinie/2017/11/22/de-spookeffecten-van-een-lager-minimumloon-dereguleren-voor-het-goede-doel> (november 2017).

⁵⁸ Het ACV plaatst bijvoorbeeld berichten op de website www.voorverbeteringvatbaar.be. Dit is een blog opgezet door de ACV vakcentrale LBC-NVK, nu ACV Puls, en wordt onderhouden door jonge militanten en medewerkers van deze vakcentrale.

We hebben de acties heel kleinschalig gehouden. We hebben een keer een sofa [bank] op straat gezet met een grote grabbelton met snoep en jongeren vervolgens op straat uitgenodigd om op onze sofa te gaan zitten. En dan vroegen we: hoe oud ben je? Besef je dat je als je volgende week was gaan werken, dat op je loon zoveel procent wordt beknipt? En dan schrikken ze allemaal. Want het is niet rechtvaardig. En op dat moment, toen we die actie deden, gingen jongeren het netto nog fel voelen in hun portefeuille. (interview ABVV vertegenwoordiger, maart 2019)

Dergelijke vakbondsacties dwingen politici, via de media, te reageren op de vragen en kritische geluiden vanuit de vakbond. Het ACV constateert bovendien dat de media relatief veel berichten over de jeugdloonontwikkelingen omdat de minister van Werk, Kris Peeters, in de regering zat voor het CD&V⁵⁹, de centrumpartij die historisch gelieerd is aan het ACV. De strijd binnen de eigen zuil was vanuit mediaperspectief interessant.

De druk vanuit de vakbeweging leidt al snel tot een netto-bijpassing. Dit is een bedrag dat het verschil in nettoloon door de invoering van de jeugdlonen compenseert.

[met de jeugdloonmaatregel heeft men] het brutoloon verlaagd, tot maximaal 18 procent afhankelijk van de leeftijd. Maar het nettoloon heeft een bijpassing, zodat het nettoloon hetzelfde blijft. Dus netto gaat die jongere op het einde van de maand niks merken. Dat is dankzij de druk die wij als vakbonden hebben gezet, dat jongeren er nu netto niet op achteruitgaan. Maar, en dat is een maar, de bruto-verlaging is een ondermijning van het systeem van sociale zekerheid en daarom zijn we nog altijd zwaar gekant tegen de maatregel. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019)

In België wordt het brutobedrag aangepakt, maar het nettobedrag niet, waardoor je als jongere eigenlijk geen bijdrage meer doet in de sociale zekerheid. En daar hebben we veel acties rond gevoerd en de regering heeft ons toch gevolgd en heeft de scherpe kanten eraf gedaan, waardoor er geen nettoverlies meer is, maar wel natuurlijk als je een uitkering wilt aanvragen. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

Werkgevers die het loon van een startende werknemer jonger dan 21 jaar verlagen volgens de overheidsmaatregel, dienen elke maand “aan de nieuwe werknemer bovenop het loon een forfaitaire toeslag te betalen”.⁶⁰ De compenserende toeslag zal per geval door de werkgever berekend worden. Het is, met andere woorden, geen algemene forfaitaire toeslag. De werkgeversorganisaties vinden de berekening van de loontoeslag per individuele werknemer te ingewikkeld (NAR 2018: 4).

Hoewel de vakbonden blij zijn met de netto-bijpassing, blijft de achteruitgang wat de opbouw van sociale rechten betreft, met name qua pensioensopbouw, de vakbonden een doorn in het oog (NAR 2018: 6). Het ACV berekent de financiële gevolgen van het jeugdloon voor een

⁵⁹ Het CD&V kent een werkgevers en werknemersflank. Kris Peeters was voor zijn ministerschap voorzitter van de werkgeversvereniging voor het midden- en kleinbedrijf.

⁶⁰ art. 18, para 4, Belgisch Staatsblad 30.03.2018, Hoofdstuk 3, Afdeling 1 Starterslonen voor jongeren

jonge startende garagemedewerker van 18 jaar: de eindejaarspremie en het vakantiegeld gaan met respectievelijk 147 en 319 euro omlaag; het inkomen bij ziekte daalt met 7,51 euro per dag en de uitkering tijdelijke werkloosheid met 6,08 euro per dag (Van Ranst 2017). De maatregel benadeelt jongeren dus ook op langere termijn, alleen was het voor de vakbonden moeilijker om jongeren hiertegen te mobiliseren dan tegen het nettoverlies dat ze daadwerkelijk aan het eind van elke maand zouden voelen.

Tegenmaatregelen van de sociale partners op sectoraal niveau

Hiervoor zagen we al dat Belgische vakbondsvertegenwoordigers beseften dat hun publieks- en media-acties de herinvoering van de jeugdlonen mogelijk niet tegen zouden houden. Vandaar dat de bonden besloten om ook op sectoraal niveau te proberen de invloed van de maatregelen te beperken. Waar de Belgische overheidsmaatregel inbreekt op het sociaal overleg tussen de sociale partners omtrent loonontwikkelingen, zetten de Belgische vakbonden ditzelfde instrument in om de regeringsmaatregel te ondervangen.

En toen hebben we vrij snel besloten om zo veel mogelijk sectoraal tegen te houden, want daar kan je het verschil gaan maken. We zijn begonnen met engagementsverklaringen, die we naar de centrales hebben gestuurd via de jongerenverantwoordelijken. Die zijn daar ook gaan lobbyen om er ook voor te zorgen dat er sectoraal inderdaad zoveel als mogelijk werd tegen gehouden. Hierin zijn we ook geslaagd. Dus eigenlijk waren er al voordat die wet in het leven werd geroepen, akkoorden in verschillende sectoren waarin gezegd werd: hier komen geen startersjobs [jeugdlonen]. Waardoor die wet voor het grootste deel een lege doos is geworden. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

In een aantal cao's is opgenomen dat jeugdlonen in de betreffende sector niet ingevoerd worden. In andere sectoren hebben sociale partners zogenaamde paritaire verklaringen ondertekend, waarin ze aangeven niet akkoord te zijn met de regeringsmaatregelen om het jeugdloon opnieuw in te voeren. In de paritaire verklaring (d.d. 9 juni 2017) van de sociale partners van de sector metaal-, machine- en elektrische bouw lezen we bijvoorbeeld dat zij de jeugdloonmaatregel zien als “nefast [funest] voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische dan wel beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden de loondegressiviteit voor jongeren afgeschaft.” Maar, zoals een vakbondsvertegenwoordiger aangeeft, deze paritaire verklaringen zijn:

... niet waterdicht, want er kan nog een werkgever zijn die zegt: ik ga dat wel doen. Maar dan kunnen wij zwaaien met dit papiertje [de paritaire verklaring]. Eigenlijk kun je dan, ja, ambras [ruzie] maken. Wij verwachten dan van de werkgeversorganisatie dat zij die [werkgever] tot de orde roepen en zeggen dat dat niet kan. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019).

Dit soort ondervangingen van de herinvoering van jeugdlonen op sectoraal/bedrijfstakniveau zijn vooral afgesloten in de sterker georganiseerde sectoren, de beter betalende sectoren en de sectoren waar de personeelstekorten groot zijn. Zoals een vakbondsvertegenwoordiger het verwoordde:

In de meer technische en geschoolde jobs gaat men dat systeem [van jeugdlonen] niet invoeren, omdat men denkt: ja, als we ze nootjes voederen, dan krijgen we apen, dus dan zijn ze weg. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019)

In andere sectoren, waar de lonen sowieso boven het minimumloon liggen, zijn geen bepalingen opgenomen, omdat de jeugdlonen dan niet van toepassing zijn. Dit wil zeggen dat in sectoren waar de lonen op het niveau van het minimumloon liggen, jongeren dubbelhard geraakt worden. Met andere woorden, de invoering van jeugdlonen pakt dubbel discriminatoir uit: niet alleen qua leeftijd, maar ook de kwetsbare beroepen. In deze meer kwetsbare sectoren is het de Belgische vakbonden niet gelukt om soortgelijke paritaire verklaringen te tekenen met de werkgevers.

De sterke en minder sterke elementen van beide benaderingen

Hoewel zowel de Belgische als de Nederlandse vakbeweging acties voerden tegen het jeugdloon, deden zij dit op verschillende manieren. In beide landen werden (gedeeltelijke) successen behaald, en tegelijkertijd niet alles gerealiseerd wat de vakbonden initieel voor ogen hadden. In deze paragraaf bespreek ik de sterke en minder sterke punten van beide benaderingen om op basis daarvan in de volgende paragraaf lessen te trekken voor zowel de Belgische als Nederlandse vakbeweging uit elkaars ervaringen.

De Belgische vakbondsacties tegen jeugdlonen kritisch beschouwd

De Belgische vakbondsacties tegen jeugdlonen richtten zich met name op de nationale politiek en op het maken van ondervangende afspraken met werkgevers op sectoraal niveau. Met beperkte inzet van financiële en personele middelen wisten de Belgische vakbonden met gerichte media-acties snel de scherpste kantjes van de herinvoering van de jeugdlonen van tafel te krijgen door de realisatie van een netto-compensatie. Een ander sterk punt van de Belgische aanpak vormden de overeenkomsten met werkgevers om het jeugdloon niet opnieuw in te voeren in bepaalde sectoren.

Op een aantal terreinen hadden de Belgische vakbonden volgens betrokkenen echter misschien meer kunnen bereiken: door jongeren meer te betrekken bij vakbondsacties, door de strijd te verbreden als overheidsinbreuk op geïnstitutionaliseerde vormen van loononderhandelingen en door coalities aan te gaan.

De betrokkenheid van jongeren zelf bij de vakbondsacties tegen het jeugdloon was beperkt. De herinvoering van de Belgische jeugdlonen is alleen van toepassing op nieuwe contracten, waardoor de maatregel geen gevolgen heeft voor jongeren die al aan het werk zijn. De herinvoering van het jeugdloon geldt alleen voor jongeren die voor het eerst de Belgische arbeidsmarkt betreden: ze raakt dus de huidige generatie scholieren en studenten.

Het was moeilijk om op dit dossier jonge werknemers te organiseren, die zelf niet geraakt worden door de maatregel, want het geldt alleen voor nieuwe contracten. Dus dan moet je naar studenten toe. Dus als we op scholen kwamen vertelden we dat, maar dat boeit niet hè. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019).

Na de invoering van de netto-bijpassing was ons argument: je gaat minder uitkering krijgen. En jongeren gaan ervan uit dat ze gaan werken, en werk zullen blijven hebben. Die meesten gaan niet uit van een doemscenario. Dus het argument van let op: je gaat later minder pensioen of minder uitkering krijgen, dat spreekt jongeren minder aan. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019).

Ook had de vakbond mogelijkheden kunnen creëren om jongeren nauwer te betrekken bij vakbondsacties, volgens een betrokken vakbondsvertegenwoordiger. Nu wilden jongeren mogelijk wel in actie komen na het horen over de voornemens van de Belgische regering, maar bood de vakbond daar slechts beperkt mogelijkheden toe.

Hoewel de Belgische jongerenvakbonden steun kregen in hun acties tegen het jeugdloon vanuit de verschillende lagen van de vakbondsorganisatie, is het “wel altijd een dossier gebleven van de jongeren. Het is nooit een dossier geweest van heel de vakbond” (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019). Aangezien de overheidsmaatregel aangaande het jeugdloon direct inbreekt op loononderhandelingen tussen werkgever en vakbond, is het volgens deze vakbondsvertegenwoordiger niet enkel een jongerenthema maar een belangrijk speerpunt van Belgische arbeidsverhoudingen dat ondermijnd wordt door de overheid. De vakbondsstrijd had dus breder gevoerd kunnen worden, door de sectoren bijvoorbeeld meer bij acties te betrekken. Aan de andere kant, de steun vanuit de vakbondsorganisatie stelde de jongerenvakbonden wel in staat om op verschillende terreinen acties te kunnen voeren:

we konden het niveau waarop we jongeren normaal gezien organiseren, overstijgen. We konden schakelen op sectoraal niveau, op nationaal niveau samenzitten met werkgevers, en zelfs binnen de regering konden we eigenlijk altijd veel trammelant maken omdat zij [mensen uit de vakbondsorganisatie] eigenlijk altijd meedachten. (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019)

Hierdoor konden de jongerenvakbonden hun acties wel breed uitzetten.

De Belgische vakbonden vormden in hun strijd tegen het jeugdloon nauwelijks coalities. Hoewel de jongerentakken van de Belgische vakbonden vergelijkbare standpunten innamen tegen het jeugdloon, werd er nauwelijks gezamenlijk opgetrokken. Zoals een vakbondsvertegenwoordiger het verwoordde: “op dit specifieke dossier, heb ik hen [andere vakbond] wel altijd gemist” (interview, maart 2019). Een uitzondering op dit gebrek aan gezamenlijk actieplan, vormde de gelegenheidscoalitie “Jongeren tegen Wet Peeters”, een samenwerkingsverband van jongerenorganisaties, studentenverenigingen en jongerenvakbonden. De “Jongeren tegen Wet Peeters” hebben bijvoorbeeld een keer samen

geprotesteerd. Dit was een protestactie tegen de begrotingsplannen van het kabinet en richtte zich niet alleen op de herinvoering van jeugdlonen. Deze betoging trok 8.000 mensen. Hoewel jongeren prominent vooraan liepen in het protest en daardoor duidelijk zichtbaar waren als jongerenbeweging, liepen daarachter “ook veel oude knarren” (interview vakbondsvertegenwoordiger, maart 2019). Laatstgenoemden staan niet op de foto’s, waardoor de beeldvorming in de pers een grote jongerenbetoging afspiegelde.

De Belgische vakbonden zetten tevens niet of nauwelijks in op het vormen van internationale coalities. Hoewel het ACV een slogan overnam van de Nederlandse campagne, werden op internationaal of Europees niveau nauwelijks concrete stappen gezet. De jeugdraad van het Europees Verbond van Vakverenigingen (*youth committee* van het ETUC) is bijvoorbeeld enkele jaren bezig geweest met het voorbereiden van een collectieve klachtenprocedure bij de Raad van Europa over jeugdlonen, alleen is deze tot op heden (nog) niet ingediend.

De Nederlandse vakbondsacties tegen jeugdlonen kritisch beschouwd

Net als de Belgische vakbondsacties, richtte ook de Nederlandse jeugdlooncampaagne zich op de nationale politiek. Waar de Belgische vakbondsacties reactief en defensief waren, waren de Nederlandse offensief en daarmee agenda-bepalend. De acties van Young & United tegen jeugdlonen werden al gauw ondersteund door verschillende politieke partijen. Bovendien trokken de aansprekende acties veel media-aandacht en kregen ze sympathie vanuit een breder publiek. Een jaar na de start van de campagne volgde de Kabinetstoezegging tot verlaging van de leeftijdsgrens. Dat Young & United zich profileerde als een beweging van werkende jongeren, met jongeren als gezicht van de campagne, was een ander sterk punt. Met Young & United heeft FNV zich zowel in Nederland als internationaal weten te profileren als een bond die zich ook inzet voor jongeren.

Hoewel Young & United over het algemeen gezien wordt als een succesvolle campagne, zijn ook hier enkele punten waar de vakbeweging meer op in had kunnen zetten. Dit betreft onder andere de informatieverstrekking aan nieuw geworven leden; het langdurig verbinden en activeren van jonge leden met de vakbond; en de samenhang tussen Young & United en de FNV duidelijker communiceren.

In tegenstelling tot de Belgische acties, werd de Young & United campagne nadrukkelijk gevoerd samen met jongeren. Ruim een half jaar na de start van de campagne had Young & United bijna 7.000 leden weten te werven: zij kregen een gratis Young & United campagnelidmaatschap. Dit lidmaatschap werd na een jaar omgezet in een betaald lidmaatschap van FNV Jong, omdat Young & United geen sector of zelfstandige vakbond is binnen de FNV centrale. Dit was echter niet duidelijk voor veel van de nieuw geworven jonge leden, mede omdat Young & United zich zo duidelijk als eigen en aparte identiteit profileerde tijdens de acties. Veel leden van de Young & United campagne werden geworven doordat een callcenter iedereen belde die de petitie tegen het jeugdloon had getekend. Deze leden waren daardoor mogelijk niet goed op de hoogte van de voorwaarden van hun lidmaatschap en de vakbond waar ze bovendien lid van waren geworden via Young & United. Ongeveer een kwart van de nieuwe

leden van Young & United zijn uiteindelijk betaald lid geworden van FNV Jong. Met duidelijkere informatie naar de nieuwe leden toe, had dit percentage mogelijk hoger kunnen liggen.

Een van de sterke punten van de Young & United campagne was de betrokkenheid van jongeren. Zo werd tijdens de campagne bijvoorbeeld een kadergroep van jongeren gevormd: de Actieraad. Deze raad bepaalde onder andere “met welke acties bedrijven en politici verder onder druk werden gezet om het jeugdloon af te schaffen”.⁶¹ Hoewel jongeren betrokken werden, had dit volgens een betrokkene meer gekund:

Eén van de mindere dingen was de invloed die we als jongeren zelf in de campagne hebben gehad. Ik denk zelf dat het doel van een organisator is dat je eerst iemand aan een handje meeneemt en heel veel leert, en dat is heel belangrijk. Maar zodra je merkt dat diegene het ook zelf kan, dan moet je ook verantwoordelijkheid uit handen durven geven en actieve jongeren zelf acties laten voeren, of in elk geval laten coördineren en zo op te leiden. Maar vooral dat laatste werd soms wel vergeten waardoor je dan al een jaar lid was en actief, en sommige zelfs langer, maar dan nog steeds werd behandeld alsof je net lid was en alles nog moest leren, zeg maar. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

De groep van ongeveer 200 jonge leden die de actieve kern vormde tijdens de Young & United campagne (Speelman 2019) werd bovendien na de toezegging van het Kabinet om de leeftijdsgrens voor de jeugdlonen te verlagen niet actief gehouden door de FNV. Zoals een betrokkene het verwoordde:

En er is ook niks gedaan om die actieve jongeren actief te houden, waardoor ... kijk, het blijven jongeren, ik haat die clichés die altijd over jongeren worden verteld, maar het is wel waar dat jongeren hun focus snel verliezen en dan weer wat anders leuk gaan doen. En dat was nu ook. Heel veel jongeren die zijn zich weer gaan focussen op hun studie, of zijn lid geworden van een politieke jongerenorganisatie, of weet ik het. Dus die zijn allemaal wat anders gaan doen en dat is prima, maar dat is wel zonde geweest voor de beweging. (interview vakbondsvertegenwoordiger, december 2018)

Tijdens de Young & United campagne werden jongeren vooral in lokale groepen in de vier grote steden gemobiliseerd. Dit lukte slechts beperkt, en op langere termijn bleek dit geen goede basis om jongeren actief te houden en nieuwe jongeren tot actie te motiveren: weinig jongeren wisten op lokaal niveau andere jongeren te organiseren. De woonplaats is immers een minder logische plek om mensen te mobiliseren voor vakbondsacties dan de werkplek (interview vakbondsvertegenwoordiger, januari 2019).

Volgens de betrokken *organizers* bood de aparte identiteit van Young & United mogelijkheden tot een andere manier van vakbondswerk: met meer nadruk op activisme, dynamiek en collectiviteit (Speelman 2019). Stereotype associaties met de vakbond (zoals enkel

61 Bericht van 30 januari 2016 op <https://www.youngandunited.nl/young-united-installeert-actieraad/>

bedoeld voor ouderen) werden omzeild door een andere merknaam te voeren. Een betrokken vakbondsmedewerker stelt echter dat veel jongeren überhaupt geen connotatie hebben met de FNV, of een vakbond, simpelweg omdat ze er nog nooit van gehoord hebben en er nooit mee in aanraking zijn gekomen:

Het grote voordeel bij jongeren is dat niemand ons [FNV] kent. Dus die negatieve connotatie die dertigers, veertigers en ouder vooral hebben bij FNV, die is er niet! Jongeren hebben simpelweg nog nooit van een FNV of vakbond gehoord. (interview vakbondsvertegenwoordiger, januari 2019)

De vraag blijft, met andere woorden, of Young & United minder succesvol was geweest als de associatie met FNV duidelijker naar voren was gebracht tijdens de campagne. De onduidelijkheid onder de nieuw geworven leden over de verschillende organisatieonderdelen binnen de FNV (tussen Young & United en FNV Jong) waren hiermee mogelijk gedeeltelijk voorkomen. Ook intern had de campagne eerder een brug kunnen slaan naar FNV Jong: de Young & United campagne werd gevoerd vanuit de *organizing* afdeling van de FNV. FNV Jong was in eerste instantie niet betrokken bij de campagne, en haakte pas in een later stadium aan.

Wat kunnen de Nederlandse en Belgische vakbeweging leren van elkaars ervaringen?

Hoewel zowel de Belgische als Nederlandse vakbonden in de afgelopen jaren de strijd zijn aangegaan tegen jeugdlonen, zijn er enkele belangrijke verschillen in de vakbonds aanpak en in de rol van jeugdlonen. Allereerst is de toepassing van jeugdlonen in België minder wijdverspreid dan in Nederland. In de meerderheid van de Belgische sectoren wordt het jeugdloon niet toegepast door werkgevers, in tegenstelling tot de Nederlandse praktijk. Bovendien liggen de minimumjeugdlonen (ook na de afgedwongen verhoging van de Young & United campagne) hoger in België dan in Nederland.⁶² Verder was de campagne van FNV Young & United een agenda-zettende campagne, terwijl de Belgische vakbondsacties juist defensief waren: de Belgische vakbonden probeerden een voorgenomen overheidsmaatregel tegen te houden en de impact ervan op jongeren te verzachten.

De bespreking in dit hoofdstuk toont dat vakbonden opereren in een complex veld van geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen, waarbij de houding en reacties van nationale en lokale overheden en werkgevers belangrijke invloed hebben op de uitkomsten van vakbondswerk. Bovendien laat dit zien dat er voor vakbonden geen eenduidige en pasklare antwoorden zijn, zelfs niet wanneer vakbonden geconfronteerd worden met vergelijkbare problematiek, zoals jeugdlonen. Aan de andere kant, kunnen vakbonden wel leren van elkaars ervaringen en aanpak. In deze paragraaf zet ik op een rij wat de Belgische en Nederlandse vakbeweging kunnen leren van elkaars ervaringen.

⁶² Waar een 18-jarige in Nederland sinds 1 juli 2019 recht heeft op 50% van het Nederlands vakvolwassen minimumloon, verdient een 18-jarige in België sinds 1 maart 2019 minimaal 82% van het Belgisch vakvolwassen minimumloon.

Inzet cao-instrument tegen overheidsmaatregel

De Belgische vakbonden probeerden de overheidsmaatregel niet alleen op nationaal niveau tegen te houden, maar zetten tevens het cao-instrument in om de impact van de overheidsmaatregel te verkleinen. Aangezien de vakbonden beseften dat hun protesten de invoering van jeugdlonen mogelijk niet tegen zouden houden, ondervingen ze de impact (gedeeltelijk) op sectoraal niveau. Door met werkgevers overeen te komen dat jeugdlonen niet toegepast zouden worden in bepaalde sectoren, en deze afspraken vast te leggen in cao's of in paritaire verklaringen, beperkten de vakbonden de reikwijdte van de overheidsmaatregel. Hoewel verschillende bedrijven en gemeenten zich tijdens de Young & United campagne committeerden aan de afschaffing van jeugdlonen, werden dergelijke afspraken niet op sectoraal niveau gemaakt.⁶³ Een les voor de Nederlandse vakbeweging is dus om het cao-instrument in te zetten om voordelen of maatregelen voor jongeren af te spreken. Het cao-instrument kan niet alleen nadelige effecten van overheidsmaatregelen ondervangen, het kan tevens ingezet worden om voordelen voor jongeren te realiseren. Bijvoorbeeld wanneer regelingen voor oudere werknemers vastgelegd worden in de cao's, zouden vakbonden tegelijkertijd regelingen specifiek voor jongere werknemers af kunnen sluiten.

Strategische en efficiënte inzet van vakbondsmiddelen

Met kleine mediagenieke acties kregen de Belgische vakbonden redelijk snel beweging en reacties vanuit de nationale politiek. Zo werd vrij snel na de lancering van het idee mede door vakbondspetenten de netto-compensatie overgenomen door de overheid, waardoor jongeren er aan het einde van de maand netto niet op achteruitgaan. Met relatief beperkte inzet van middelen werd daarmee snel concreet resultaat geboekt. Bovendien bleven de Belgische vakbonden ook na de toezegging van de netto-compensatie gekant tegen de invoering. Door het te blijven agenderen, werd de invoering van de jeugdlonen lage tijd vertraagd. De Young & United campagne, daarentegen, had een stevig budget ter beschikking om de campagne en mobilisaties vorm te geven. De Belgische ervaring leert dat met strategische en efficiënte inzet van middelen en mensen voor een beperkt budget ook resultaten bereikt kunnen worden. Met andere woorden, een ruim budget is geen noodzakelijke voorwaarde om resultaten te realiseren, al maakt het vakbondswerk uiteraard gemakkelijker.

Betrek jongeren bij vakbondsacties

De Young & United campagne wist binnen relatief korte tijd veel jongeren te werven en te betrekken bij vakbondsacties. Hiermee liet de Nederlandse vakbond een duidelijk jong vakbondsgeluid horen. De Belgische vakbonden, daarentegen, voerden acties tegen de jeugdlonen zonder de betrokkenheid van jongeren. Dat gebeurde (te) weinig, omdat de Belgische vakbonden het lastig vonden om scholieren en studenten te mobiliseren voor een toekomstige inperking van hun pensioen, ziekte- en werkloosheidsuitkering. Door jongeren te betrekken, zal een vakbond waarschijnlijk meer waardering oogsten onder deze doelgroep wat zich kan vertalen in meer ledenwinst. De ervaringen binnen Young & United leren dat dit inderdaad jongeren kan

63 Bij de Bijenkorf werd, in navolging van de Young en United campagne, het jeugdlon per cao afgeschaft in ruil voor halvering van de overwerkvergoeding voor de zondag (Van der Valk 2016: 141).

aantrekken als vakbondslid. Tegelijkertijd leren dezelfde ervaringen dat vakbonden wel stappen moeten ondernemen en manieren moeten zoeken om jonge (actieve) leden langdurig aan zich te binden. Aan de andere kant, tonen de Belgische ervaringen dat resultaten op jongerenthema's ook (gedeeltelijk) behaald kunnen worden zonder de betrokkenheid van jongeren. Betrokkenheid van de jonge doelgroep is, met andere woorden, niet in alle gevallen noodzakelijk om veranderingen teweeg te brengen.

Zoek bredere coalities

Jongeren kunnen mogelijk nauwer betrokken raken bij vakbondsactiviteiten wanneer vakbonden bredere coalities aangaan. Aangezien alle drie de vakbonden in België nog altijd gekant zijn tegen het jeugdloon, zou hun boodschap tegen het jeugdloon sterker uitgedragen zijn wanneer zij gezamenlijk waren opgetrokken. Om de jeugdloonproblematiek breder te agenderen en meer jongeren te mobiliseren, kunnen vakbonden coalities aangaan met studentenverenigingen, jeugdbewegingen of jongerenorganisaties. Dergelijke coalities werden zowel in België als in Nederland niet aangegaan tijdens de acties tegen jeugdlonen.⁶⁴ Daarnaast spelen discussies omtrent jeugdlonen niet alleen in België en Nederland. Meerdere landen in Europa kennen een vorm van een jeugdloon, en daarmee hadden de vakbonden de strijd op een breder vlak kunnen voeren. Dit sluit aan bij het laatste punt.

Kader jongerenthema's binnen de bredere vakbondsagenda

Het feit dat de Belgische overheid met de herinvoering van het jeugdloon inbreekt op de loononderhandelingen tussen sociale partners, raakt de kern van vakbondswerk. De Belgische vakbonden hadden dit thema breder kunnen kaderen als een inbreuk op geïnstitutionaliseerd sociaal overleg, waarmee het tevens een kernthema wordt van de vakbeweging als geheel. Hiermee zou een overheidsmaatregel om het jeugdloon opnieuw in te voeren, juist nadat het enkele jaren daarvoor afgeschaft werd op initiatief van de vakbonden, door de vakbonden niet alleen als aan jongerenissue geagendeerd kunnen worden, maar als een breder vakbondsissue. Dit zou bovendien het draagvlak binnen de vakbeweging en de mogelijkheden tot vakbondsacties vergroten. Dezelfde mogelijkheid bestaat uiteraard voor de Nederlandse vakbeweging indien zij alsnog de keuze zouden maken om te strijden voor afschaffing van het jeugdloon voor jongeren van 18 jaar en ouder.

⁶⁴ Young & United zocht wel steun bij politieke jongerenorganisaties.

Hoofdstuk 6

**Jong en de vakbond:
tien inspirerende lessen uit België
voor de Nederlandse vakbeweging**

Inleiding

In dit laatste hoofdstuk stel ik een tiental inspirerende lessen voor die de Nederlandse vakbeweging uit de Belgische vakbondspraktijken zou kunnen halen. Deze aanbevelingen zijn gedestilleerd uit de praktijkervaringen zoals gedeeld door Belgische vakbondsvertegenwoordigers, allen werkzaam binnen de Vlaamse afdelingen van de Belgische vakbonden. Dit betekent dat deze lessen niet gebaseerd zijn op een volledig beeld van de Belgische vakbondspraktijk ten aanzien van jongeren, maar op het beeld dat geschetst werd door de vertegenwoordigers die ik heb gesproken tijdens dit onderzoek.

Dit beeld is onherroepelijk gekleurd. In vakbondskringen worden vakbondssuccessen beduidend vaker gedeeld dan minder succesvolle acties of strategieën. Deze vertekening zien we ook terug in academische publicaties, waar meer geschreven wordt over vakbondssuccessen dan over vakbondsfalen (Hickey e.a. 2010; Simms e.a. 2013). De interviews, zowel aan Nederlandse als aan Belgische kant, bevestigen de terughoudendheid om minder geslaagde ervaringen te delen met andere vakbonden of met wetenschappers. Een van de gesprekspartners zei bijvoorbeeld: “Ja, het is hier de gewoonte dat vakbonden niet in de potten laten kijken en dat gaat [vakbond x] en [vakbond y] ook niet laten doen. Maar ik weet wel dat ook zij met problemen zitten. Maar we zien dat niet graag gedrukt staan. We willen onze miserie ook niet kenbaar maken naar de buitenwereld, want dan kunnen andere groeperingen onze kwetsbaarheid lezen”. Ook intern worden vakbondservaringen lang niet altijd gedeeld. Een andere gesprekspartner vertelde: “Kijk, ik zit jou hier nu te vertellen wat allemaal niet goed ging. Nou dat is echt niet zo heel normaal hoor! Ik moest laatst een presentatie geven over [vakbondsactiviteit] en toen heb ik de eerlijke presentatie gegeven: van dit waren onze doelstellingen, dit hebben we wel gehaald, dit hebben we niet gehaald, en dit zijn de mogelijke oorzaken. (...) Nou, dat viel niet overal in goede aarde.” Hoewel minder geslaagde vakbondsacties of -campagnes net zo goed interessante leermogelijkheden bieden voor vakbonden, toont de praktijk dat vakbonden (ook intern) toch vooral de neiging hebben om van elkaars successen te leren. Voor vakbonden is op dit terrein nog veel te winnen.

De tien lessen die hier gepresenteerd worden, vormen zeker geen blauwdruk voor het antwoord van de Nederlandse vakbeweging op het jongerenvraagstuk. Wel bieden ze op basis van de vakbondservaringen uit België enkele handvatten voor het ontwikkelen van een vakbondsstrategie gericht op jongeren in Nederland. Wanneer het empirisch onderzoek in een ander land was gedaan, waren er ongetwijfeld ten dele andere aanbevelingen uitgerold. De Nederlandse vakbeweging kan bijvoorbeeld nog meer doen op sociale media om jongeren aan te spreken. Daar de Belgische vakbeweging niet uitblinkt in haar online aanwezigheid, kan ik logischerwijs geen aanbeveling hieromtrent doen op basis van het onderzoeksmateriaal uit België.

Op basis van de wetenschappelijke literatuur over vakbonden en jongeren weten we dat vakbonds aanwezigheid op de werkplek en aansluiten bij de behoeften van werknemers op verschillende contractvormen belangrijk zijn voor het wervingsproces van nieuwe leden, inclusief

jongeren. Vakbonden die zich nadrukkelijk openstellen voor jongeren, bijvoorbeeld met specifieke jongerenstructuren of activiteiten gericht op jongeren, trekken tevens meer jonge leden aan. Ook door in te spelen op de verschillende behoeften van verschillende groepen jongeren kunnen vakbonden meer jonge leden aan zich binden. Met name tegemoetkomen aan de instrumentele behoeften van jongeren lijkt effectief te zijn om deze doelgroep te bereiken. Uit dit onderzoek blijkt dat de Belgische vakbonden inzetten op al deze elementen, op aansluiting bij de behoeften en belangen van jonge werknemers op verschillende (tijdelijke, kwetsbare) contractvormen na. Dit gebeurt wel op kleinere schaal, maar vormt niet het zwaartepunt van de jongerenwerking van de Belgische vakbonden.

Hieronder volgen een tiental inspirerende lessen die de Nederlandse vakbeweging kan trekken uit de Belgische ervaringen. Het moge duidelijk zijn dat het een-op-een kopiëren van deze aanbevelingen naar de Nederlandse context geen garantie biedt op succesvol resultaat. Het is hooguit aannemelijk dat elementen van deze Belgische praktijken een vergelijkbaar effect kunnen hebben in Nederland. De aanbevelingen bieden dus suggesties voor nieuwe en andere vakbonds aanpakken waar de Nederlandse vakbeweging mee zou kunnen experimenteren om meer jonge leden te werven, jongeren meer te betrekken bij de vakbeweging en de vakbond te verjongen.

1. Introduceer een gratis (kennismakings)lidmaatschap voor jongeren die nog dagonderwijs volgen

De Belgische vakbonden hebben een gratis lidmaatschap voor scholieren, studenten en jonge werklozen⁶⁵ waarmee jongeren laagdrempelig kennis kunnen maken met de voordelen van vakbondslidmaatschap en het werk van de vakbond. De Belgische praktijken tonen dat jongeren hierdoor weliswaar gratis lid worden, maar dat een gratis lidmaatschap zich niet automatisch vertaalt in een betaald lidmaatschap wanneer jongeren de arbeidsmarkt betreden. Een gratis lidmaatschap werkt alleen als vakbonden jongeren in deze periode weten te overtuigen van het nut van langdurig en betaald lidmaatschap, bijvoorbeeld door jongeren te betrekken bij vakbondsactiviteiten en vakbondswerk.

2. Differentieer het lidmaatschap, zowel naar prijs als naar diensten waarop het lid aanspraak maakt

Door middel van differentiatie in lidmaatschapsformules kunnen vakbonden verschillende en nieuwe groepen jongeren overhalen tot vakbondslidmaatschap. Het biedt vakbonden ruimte om in te spelen op de verschillende behoeftes en interesses die bestaan onder verschillende groepen jongeren. Zo richt het eenjarige kortingstarief van het ACV zich op het aantrekken van een groep hoger geschoolde jonge werknemers die geen aanspraak kunnen maken op een vakbondsvergoeding. In het verlengde hiervan zou de Nederlandse vakbeweging kunnen overwegen meer te differentiëren in lidmaatschapsformules. Bijvoorbeeld in de vorm van kennismakingslidmaatschappen of gereduceerde tarieven voor leden die afzien van aanspraak op bepaalde vormen van vakbondsdienstverlening.

⁶⁵ Dit jongerenlidmaatschap wordt niet aangeboden in verschillende delen van Wallonië door het ABVV.

3. Bied dienstverlening op maat die aansluit bij de (instrumentele) interesses en behoeften van (verschillende groepen) jongeren

De Belgische vakbonden kennen een uitgebreide dienstverlening aan hun leden. Dit geldt ook voor jongeren, zowel gratis als betalend lid. In de regio kunnen jongeren bij vakbondskantoren advies, informatie en ondersteuning krijgen. Het ACV heeft bovendien een infolijn over studentenarbeid en overweegt een infolijn voor startende werknemers te beginnen. Door in de dienstverlening aan te sluiten bij de interesses en behoeften van verschillende groepen jongeren, raken jongeren makkelijker overtuigd van het nut van vakbondslidmaatschap. Uit het onderzoek naar vakbondsinteresses onder jongeren en de Belgische ervaringen blijkt telkens dat instrumentele behoeften ('wat heb ik eraan?') een belangrijke rol spelen in de keuze voor vakbondslidmaatschap. De Nederlandse vakbeweging zou daar meer mee kunnen doen.

4. Verzorg meer gastlessen om de zichtbaarheid van de vakbond te vergroten

Een vakbondspraktijk die in België alom gewaardeerd wordt, is de gastles op middelbare scholen. Hiermee vergroten de vakbonden hun zichtbaarheid en bekendheid onder jongeren. Hoewel de effectiviteit van gastlessen voor ledenwerving moeilijk te meten is, zijn de Belgische vakbondsvertegenwoordigers allen overtuigd van het nut hiervan. Hoewel de Nederlandse vakbeweging ook gastlessen verzorgt, is de omvang gering in vergelijking met de Belgische praktijk. De Nederlandse vakbeweging zou hier meer in kunnen investeren.

5. Wees als vakbond zichtbaar aanwezig op de werkplek, ook voor jongeren

De vakbonds aanwezigheid op de Belgische werkvloer is veel sterker dan in Nederland, wat een positief effect heeft op ledenwerving én -binding. Ook bestaan er voor medezeggenschapsorganen in België specifieke jongerenkandidaten. Dit stimuleert de aanwezigheid van jonge vakbondsvertegenwoordigers op de werkvloer. Hoewel OR-plekken in Nederland niet vakbondsgebonden zijn, zou de Nederlandse vakbeweging zich wel op het standpunt kunnen stellen dat de OR-vertegenwoordiging bij voorkeur een evenwichtige afspiegeling vormt van de leeftijdssamenstelling van het personeelsbestand van een organisatie.

6. Zorg voor een structurele en gecoördineerde inbedding van jongerenstructuren in alle lagen van de vakorganisatie

Een andere les uit de Belgische praktijken voor de Nederlandse vakbeweging is het belang van een structurele inbedding van jongerenstructuren en -activiteiten in de verschillende lagen van de vakbondsorganisatie. Hierbij is het belangrijk dat er ruimte is voor een (eigen) jongerenstem binnen de vakorganisatie. Bovendien kennen de Belgische bonden jongerenstructuren op federaal, provinciaal, sectoraal en werkplekniveau, die gecoördineerd worden vanuit confederaal niveau. De coördinatie van jongerenactiviteiten tussen verschillende sectorale en lokale vakbonden kan sterk verbeteren in Nederland. In vergelijking met België zijn de Nederlandse vakbonden veel minder aanwezig in de regio's met een aanspreekpunt voor vragen rondom jongerenthema's.

7. Verbreed de vakbondsactiviteiten t.a.v. jongeren van lobby naar dienstverlening en activerend vakbondswerk

Lobby vormt, anders dan bij de centrale jongerenafdelingen van de Nederlandse vakbonden, niet de hoofdmoot van de activiteiten van de Belgische jongerenafdelingen. De Belgische jongerenafdelingen van de vakbonden houden zich naast lobbyactiviteiten ook bezig met dienstverlening, bewegingswerk (activerend vakbondswerk) en coördinatie van jongerenwerk binnen de eigen vakorganisatie. Naast meer coördinatie intern, kunnen de Nederlandse jongerenafdelingen hun activiteiten ten aanzien van jongeren meer diversifiëren om daarmee de aansluiting met verschillende groepen jongeren te vergroten.

8. Verbreed de vakbondsactiviteiten en vakbondsagenda om verschillende groepen jongeren (blijvend) te interesseren in vakbondswerk

Wat jongeren die nog op school of in de collegebanken zitten, aantrekt in een vakbond, komt niet noodzakelijkerwijs overeen met wat jonge werknemers interesseert. Hoe beter een vakbond kan inspelen op verschillende interesses van verschillende groepen jongeren, hoe aantrekkelijker vakbondslidmaatschap wordt. Daarbij is het belangrijk niet enkel vakbondsthema's te agenderen, maar aansluiting te zoeken bij de bredere interesses van (verschillende groepen) jongeren. Dit kan ook door samenwerking aan te gaan met andere organisaties waar jongeren zich wel aan willen verbinden, zoals studentenorganisaties, jeugdbewegingen of sociale bewegingen.

9. Gebruik het cao-instrument om jongerenvoordelen en -maatregelen te realiseren

Vakbonden kunnen het cao-instrument breder inzetten om negatieve effecten van overheidsbeleid op de positie van jongeren te verkleinen, zoals de Belgische vakbonden hebben gedaan rondom de recente herinvoering van het jeugdloon in België. Daarnaast zouden vakbonden cao-regelingen die ten goede komen aan oudere werknemers meer moeten matchen met cao-regelingen die jonge werknemers ten goede komen. Hiermee toont een vakbond dat hij zich inzet voor de belangen van alle werkenden ongeacht de leeftijdsgroep.

10. Maak vakbondsverjonging een speerpunt in alle organisatielagen en activiteiten van de vakbond

Verjonging van het vakbondspersoneelsbestand is een belangrijk aandachtspunt voor vakbonden die meer jongeren willen aantrekken. Vakbonden moeten niet alleen meer doen voor jongeren, maar ook samen met hen: een vakbond voor, door en met jongeren. Vakbonden kunnen hier op verschillende manieren naar streven. Het is belangrijk om duidelijk uit te dragen dat verjonging een speerpunt is van de vakbond in allerlei activiteiten, bijvoorbeeld door dit op te nemen in de vakbondsagenda en/of in de statuten.

Literatuurlijst

ABVV (2017) Evolutie ledenaantal. ABVV: Brussel. Online beschikbaar via: <http://www.abvv.be/documents/20182/310766/Evolutie+ledenaantal+2017/a618eae7-037f-4e63-82a3-72f1259a356f> [bezocht op 24 januari 2018]

ABVV (2018) *Statutair Rapport ABVV 2014-2018*, Brussel: ABVV.

ACLVB (2017) *Vrijuit: Maandblad van de liberale vakbond*, februari editie, beschikbaar op: <https://www.aclvb.be/sites/default/files/aclvb/Documents/Ledenmagazine/vrijuit-februari-2017.pdf> [bezocht 13 maart 2019].

ACV (2007) *Administratief verslag 2007*. ACV: Brussel

ACV (2010) *Morgen mee maken: Verslagboek ACV Congres 21-23 oktober 2010*. ACV: Brussel.

ACV (2013) *Administratief verslag 2013*. ACV: Brussel

ACV (2015a) *Zeggenschapscongres ACV: Activiteitsresoluties Congres 2015*, ACV: Brussel.

ACV (2015b) *Zeggenschapscongres ACV: Definitieve krachtlijnen ACV Congres 2015*, ACV: Brussel.

ACV (2015c) *Administratief verslag 2015*. ACV: Brussel

ACV (2016) *Administratief verslag 2016*. ACV: Brussel.

ACV (2017) *Administratief verslag 2017*. ACV: Brussel.

ACV (2019) Ledenevoluties Belgische vakbonden bekeken vanuit ACV: Aanpak en verschillen met Nederland, presentatie Herman Fonck tijdens seminar over organisatiebeleid bij de Burcht, Amsterdam, 25 april 2019.

Alivin, M. & M. Sverke (2000) Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization, *Economic and Industrial Democracy* 21(1): 71-95.

Bailey, J., R. Price, L. Esders & P. McDonald (2010) Daggy shirts, daggy slogans? Marketing unions to young people, *Journal of Industrial Relations* 52(1): 43-60.

Behrend, C. & L. Hipp (2017) *Reaching out to young people in Germany: Insides from the peak-level trade union project Students@Work*, niet gepubliceerde case-study.

Berntsen, L. & P. van der Valk (2019) Conceptueel kader belemmerende en bevorderde factoren van vakbondswerk, beschikbaar via website de burcht (<https://www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/publicaties>).

- Blackburn, D. (2013) Can unions be effective for young workers? *International Union Rights* 20(3): 5-7.
- Blanchflower, D. (2007) International patterns of union membership. *British Journal of Industrial Relations* 45(1): 1-28.
- Blanden, J. & S. Machin (2003) Cross-generation correlations of union status for young people in Britain, *British Journal of Industrial Relations* 41(3): 391-415.
- Brepoels, J. (2016) *Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn? De geschiedenis van de Belgische arbeidersbeweging 1830-2015*. Kalmthout: Van Halewyck.
- Bryson, A. & R. Gomez (2003) Buying into union membership, in H. Gospel & S. Wood (red.) *Representing workers: Union recognition and membership in Britain*, London: Routledge, pp. 72-91.
- Bryson, A. & R. Gomez (2005) Why have workers stopped joining unions? Accounting for the rise in never-membership in Britain, *British Journal of Industrial Relations* 43(1): 67-92.
- CBS (2018) Leden van vakverenigingen; geslacht en leeftijd, beschikbaar op: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80598ned/table?ts=1529648779215>.
- Charlwood, A. (2002) Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain, *British Journal of Industrial Relations* 40(3):463-491.
- Cregan, C. & S. Johnston (1990) An industrial relations approach to the free rider problem: young people and trade union membership in the UK. *British Journal of Industrial Relations* 28(1): 84-104.
- Crick, C. (2013) *Our time is now: Young people and unions: lessons from overseas*. Unite.
- Delespaul, S. & N. Doerflinger (2019) Een verlaagde prijs als motief voor vakbondslidmaatschap voor jongeren? Inzichten uit België, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 35(1): 40-54.
- Eshuis, W. (2018) Onderzoek naar vakbondsstrategieën: wat kun je daarvan leren? In Boumans, S. & W. Eshuis (red.) *Positie en strategie vakbeweging: Beschouwingen, analyses en voorstellen*. Amsterdam: De Burcht, pp. 93-100.
- Eurofound (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Dublin: Eurofound.
- Faniel, J. & K. Vandaele (2012) Geen grenzen aan de groei: De Belgische syndicalisatiegraad in de jaren 2000. *OVER-WERK, Tijdschrift van het Steunpunt WSE* 4: 124- 132.
- Freeman, R. & W. Diamond (2003) Young workers and trade unions, in H. Gospel en S. Wood (red.) *Representing workers: Union recognition and membership in Britain*, Londen: Routledge, pp. 29-50.

Geelan, T. (2015) Danish trade unions and young people: Using media in the battle for hearts and minds, in Hodder, A. en L. Kretsos (red.) *Young workers and trade unions: A global view*, Palgrave McMillan, pp. 71-89.

Gomez, R., M. Gunderson, & N. Meltz (2002) Comparing youth and adult desire for unionization in Canada, *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 521-542.

Haynes, P., Vowles, J. & P. Boxall (2005) Explaining the younger-older worker union density gap: Evidence from New Zealand. *British Journal of Industrial Relations* 43(1): 93-116.

Hickey, R., S. Kuruvilla & T. Lakhani (2010) No panacea for success: Member activism, organizing and union renewal, *British Journal of Industrial Relations* 18(1): 53-83.

Hodder, A. (2014) Organising young workers in the public and commercial services union, *Industrial Relations Journal* 45(2): 153-168.

Hodder, A. & L. Kretsos (red.) (2015) *Young workers and trade unions: A global view*, Palgrave McMillan,

Huiskamp, R. & P. Smulders (2010) Vakbondslidmaatschap in Nederland: nooit *serieus* over nagedacht! *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 26(2): 197-210.

Kelly, E. & S. McGuinness (2017) *A study of sub-minimum wage rates for young people*. Final report to the low pay commission, Dublin: the economic and social research institute.

Keune, M. (2015) *Trade unions and young workers in seven EU countries*, final report YOUUnion project, Universiteit van Amsterdam: Amsterdam.

Keune, M. & M. Pedaci (2019) Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU, *European Journal of Industrial Relations*, online doi: 10.1171/0779/5096598608101918982277182.

Keune, M. & F. Tros (2014) Country report: The Netherlands. (Adapt special bulletin; No. 4/2014). Modena: Adapt/YOUnion - Union for Youth.

Lehndorff, S., H. Dribbusch & T. Schulten (2017) European trade unions in a time of crises: an overview, in Lehndorff, S., H. Dribbusch en T. Schulten (red.) *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, Brussel: ETUI, pp. 7-36.

Liagre, P. & G. Van Gyes (2012) *Jongeren en vakbond: Een synthese van bestaand onderzoek*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

Liagre, P. (2017) Het studentenstatuut onder de loep, blogpost Denktank Minerva, 25 september 2017, beschikbaar op: <https://www.denktankminerva.be/analyse/2017/9/22/het-studentenstatuut-onder-de-loep> [bezocht op 14 maart 2019]

López Novella, M. (2018) *Removing youth sub-minimum wage rates in Belgium: did it affect youth employment?* Working paper 4-18, Brussel: Federaal Planbureau.

Lowe G. & S Rastin (2000) Organizing the next generation: influences on young workers' willingness to join unions in Canada, *British Journal of Industrial Relations* 38(2): 203-222.

Marimpi, M. & P. Koning (2018) Youth minimum wages and youth employment, *IZA Journal of labor policy* 7(5): 1-18, doi: 10.1186/s40173-018-0098-4.

NAR (2018) *Advies nr. 2.108 Arbeidsdeal*. Brussel: NAR (Nationale Arbeidsraad).

O'Higgins, N. & V. Moscariello (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, Working Paper nr. 223, ILO, Employment Policy Department, Geneva.

Oliver, D. (2010) Union membership among young graduate workers in Australia: using the experience good model to explain the role of student employment, *Industrial Relations Journal* 41(5): 505-519.

Op den Kamp, H. & G. Van Gyes (2010) Een halve eeuw Sociale Verkiezingen: Een trendanalyse van 1950 tot 2008, in opdracht van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Leuven: HIVA/K.U. Leuven.

Pulignano, V. & N. Doerflinger (2014) *Belgian trade unions and the youth: initiatives and challenges*. Report YUnion project, Centre for Sociological Research (CeSO), Comparative Industrial Relations in Europe, CeSO/CAAE/2014-1, pp. 1-45.

Putte, B. van de (2015) *De positie van de vakbonden in België doorgelicht*, rechten masterscriptie, Universiteit Gent.

RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) (2018) Kerncijfers studentarbeid. Beschikbaar via: http://rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/aanvullende-jaarstatistiek-over-de-studentenarbeid#Tabel_1_kerncijfers

Sciacchitano, A. (2016) Retour de la dégressivité salariale des jeunes? Rétrograde, discriminant et irresponsable! Online beschikbaar via: <http://www.fgtb.be/-/retour-de-la-degressivite-salariale-des-jeunes-retrograde-discriminant-et-irresponsable-> [bezocht 6 juni 2018].

Simms, M., Holgate, J. & E. Heery (2013) *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing*, Ithaca: Cornell University Press.

Simms, M., D. Eversberg, C. Dupuy & L. Hipp (2018) Organizing Young Workers Under Precarious Conditions: What Hinders or Facilitates Union Success, *Work & Occupations*, DOI: 10.1177/0730888418785947.

Speelman, W. (2019) *Approaching the next generation: Expressions of union identity in framing practices directed towards young people*, masterscriptie sociologie, Universiteit van Amsterdam.

Steunpunt Werk (2017) *Bevolking (15-64 jaar) volgens socio-economische positie, activiteits-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraad, naar geslacht, leeftijd en woonplaats (Belgische gemeenten; jaargemiddelden 2003-2016)*, Online beschikbaar via: <https://www.steunpuntwerk.be/> [bezoekt 14 maart 2019]

Steunpunt Werk (2018a) *Aandeel NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training) naar geslacht in de Europese Unie, 2000-2017*. Online beschikbaar via: <https://www.steunpuntwerk.be/> [bezoekt 14 maart 2019]

Steunpunt Werk (2018b) *Werkzaamheidsgraad schoolverlaters (15-24 jaar) naar geslacht in de Europese Unie, 2007-2016*, Online beschikbaar via: <https://www.steunpuntwerk.be/> [bezoekt 14 maart 2019]

Steunpunt Werk (2018c) *Aandeel onvrijwillige tijdelijke arbeid bij loontrekkenden naar leeftijd in de Europese Unie, 2007-2016*. Online beschikbaar via: <https://www.steunpuntwerk.be/> [bezoekt 14 maart 2019]

Sturm, S. (2018) Do minimum wages lead to job losses? Evidence from OECD countries on low-skilled and youth employment, *ILR Review* 71(3): 647–675.

Tailby, S. & A. Pollert (2011) Non-unionized young workers and organizing the unorganized, *Economic and Industrial Democracy* 32(3): 499–522.

Tapia, M. & L. Turner (2018) Renewed Activism for the Labor Movement: The Urgency of Young Worker Engagement, *Work & Occupations*, DOI: 10.1177/0730888418785657.

Valk, P. van der (2016) *Caó onder druk? Onderzoek naar ontwikkelingen van collectieve arbeidsverhoudingen in relatie tot de caó*. Amsterdam: De Burcht.

Vandaele, K. (2012) Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 203–218.

Vandaele, K. (2013) Union responses to young workers since the great recession in Ireland, the Netherlands and Sweden: are youth structures reorienting the union agenda? *Transfer* 19(3): 381-397.

Vandaele, K. (2015) Trade unions' 'deliberative vitality' towards young workers: Survey evidence across Europe, in Hodder, A. en L. Kretsos (red.) *Young workers and trade unions: A global view*, Palgrave MacMillan, pp. 16-36.

Vandaele, K. (2019) *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Brussel: ETUI.

Van Ranst, J. (2017) Jeugdlonen als opstap naar vast werk? Bericht van 7 december 2017 op: <http://www.voorverbeteringvatbaar.be/jeugdlonen-als-opstap-naar-vast-werk/>.

Verschueren, S. (2016) We gingen minder stemmen bij de sociale verkiezingen. *De Tijd* 22 mei 2016. Beschikbaar via: <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie-verkiezingen/We-gingen-minder-stemmen-bij-de-sociale-verkiezingen/9769114>.

Vilrocx, J. & J. van Leemput (1992) Belgium: A new stability in industrial relations? In A. Ferner & R. Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell Publishers, pp. 357-392.

Visser, J. (2002) Why fewer workers join unions in Europe: A social customs explanation of membership trends, *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 403-430.

Visser, J. (2016) ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

Vlaams ABVV (2010) *Een sterke vakbond is broodnodig: Activiteitenverslag 2006-2009, congres Vlaams ABVV*, Brussel: Vlaams ABVV.

Vlaams ABVV (2014) *Vooruit! De komst moet sociaal en duurzaam, Activiteitenverslag 2010-2013*. Brussel: Vlaams ABVV.

Vlaams ABVV (2018) *Rood is troef: Slimme antwoorden voor de vakbond van morgen. Activiteitenverslag 2014-2017*. Brussel: Vlaams ABVV.

Vlaamse Jeugdraad (2017) Degressieve minimumlonen voor -21 jarigen, nieuwsbericht 7 maart 2017. Beschikbaar via: <https://vlaamsejeugdraad.be/nieuws/degessieve-minimumlonen-voor-21-jarigen>.

Waddington, J. & A. Kerr (2002) Unions fit for young workers? *Industrial Relations Journal* 33(4): 298-315

Waddington, J. (2015) Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times, *European Journal of Industrial Relations* 21(3) 205–221.

Walraven, J. (2017) Het jongerenvraagstuk van de vakbonden. Bericht van 26 september 2017 op: <https://www.apache.be/2017/09/26/het-jongerenvraagstuk-van-de-vakbonden/?sh=94007df5e2bf12def8127-1558895614>

Witte, H. de (1988) Waarom worden jongeren lid van een vakbond? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 4(3): 18–34.

Bijlage

Bijlage 1

Interviewmethode en analyse

Voor dit onderzoek werden 17 vakbondsvertegenwoordigers geïnterviewd in België (7), in Nederland (7) en op Europees niveau (4).⁶⁶ In België werden vertegenwoordigers van het ACV, het ABVV en het ACLVB gesproken, en in Nederland vertegenwoordigers van het CNV en de FNV. Eén van de vakbondsvertegenwoordigers in België werd tweemaal geïnterviewd. De helft van de interviews, zowel in Nederland als in België, werd telefonisch afgenomen, de andere helft vond *face-to-face* plaats. De interviews duurden gemiddeld een uur, met enkele uitschieters naar boven van twee uur en drie uur. De interviews werden tussen oktober 2018 en maart 2019 afgenomen. De geïnterviewde vakbondsvertegenwoordigers werkten op nationaal (of in het geval van België, op Vlaams niveau), sectoraal of organisatieniveau. Allen hielden zich in hun dagelijkse werk bezig met jongerenvraagstukken. Ongeveer de helft van de geïnterviewde vakbondsvertegenwoordigers was jonger dan 35 jaar en het merendeel was man (er werden vijf vrouwen geïnterviewd). Het merendeel van de geïnterviewden was voltijds bezoldigde vakbondsmedewerker.

Van alle interviews werden geluidsopnames gemaakt. De interviews zijn allen getranscribeerd (uitgetypt) en geanalyseerd. De analyse werd gedaan met behulp van kwalitatieve data-analyse software. De interviews werden thematisch geanalyseerd: dat wil zeggen dat er gekeken werd welke thema's terugkeerden in de verschillende gesprekken. Belangrijke thema's waren bijvoorbeeld de verschillende strategieën die vakbonden hanteren, hoe ze jongeren proberen te werven, hoe ze jongeren aan zich proberen te binden, en hoe verjonging in de vakbondsorganisatie ingebracht kan worden.

Daarnaast werd gesproken met twee wetenschappers met expertise op het terrein van (Belgische) vakbonden en jongeren. Deze gesprekken werden niet opgenomen. Deze gesprekken leverden inzichten op over recent en ouder onderzoek over jongeren en Belgische vakbonden. Een van hen verleende ook de contactgegevens van een aantal vakbondsvertegenwoordigers binnen de Belgische vakbonden werkzaam op jongerenthema's.

Gezien het beperkte aantal interviews, en de herkenbaarheid van de respondenten, is gekozen om de naam van de betreffende vakbond alleen op te nemen in de verwijzing bij een citaat wanneer het specifiek betrekking heeft op de aanpak van de betreffende vakbond. Op andere plekken is deze informatie bewust weggelaten om te voorkomen dat informatie terug te leiden is naar een van de specifieke vakbonden of de geïnterviewde personen. Het onderzoek wil immers inspiratie ophalen uit de Belgische (Vlaamse) vakbondspraktijken, en daarvoor is het niet nodig om overal te specificeren welke vakbondsvertegenwoordiger precies wat gezegd heeft.

66 Eén vakbondsvertegenwoordiger uit België vervulde zowel een functie in België als op Europees niveau.

Hoewel er in Vlaanderen meer vakbondsmedewerkers werkzaam zijn op het terrein van jongeren dan in Nederland, blijft het een klein veld. Om toch de anonimiteit van de respondenten voor zover mogelijk te waarborgen is gekozen om de functieomschrijvingen van de gesproken gesprekspartners niet op te nemen in dit rapport. Alle interviewpartners worden in dit rapport daarom aangeduid als vakbondsvertegenwoordigers, dit geldt zowel voor de citaten uit de Belgische als Nederlandse interviews.

Bijlage 2

Tabellen

Tabel 5 Ledenontwikkeling Belgische vakbonden

	ACV	ABVV	ACLVB
2002	1.536.723	1.286.968	
2003	1.563.935	1.311.446	
2004	1.587.825	1.347.704	
2005	1.601.278	1.368.821	
2006	1.616.145	1.415.403	258.756
2007	1.635.579	1.434.527	265.309
2008		1.455.454	266.200
2009	1.658.188	1.481.614	268.455
2010	1.665.217	1.503.748	274.308
2011	1.661.817	1.517.538	280.533
2012	1.651.724	1.536.306	289.672
2013	1.635.095	1.544.562	292.079
2014	1.647.500	1.547.172	293.952
2015	1.605.820	1.544.916	294.268
2016	1.571.709	1.535.308	295.584
2017	1.547.905		296.617
Bron:	ACV administratief verslag 2017; 2013; 2007	ABVV Evolutie ledenaantal 2017	https://www.aclvb.be/nl/structuur-en-kerncijfers-van-de-aclvb

Woord van dank

Graag maak ik van deze plek gebruik om de verschillende vakbondsvertegenwoordigers te bedanken die de tijd hebben genomen om hun ervaringen, overtuigingen en inzichten met mij te delen. Ik hoop dat dit schrijven inspiratie biedt en een stimulans kan zijn om de waardevolle uitwisseling van ervaringen over de grenzen heen voort te zetten.