

## **VAKBONDEN NIET ENKEL VOOR GRIJSAARDS**

### **Belgische inspiratie voor de Nederlandse vakbeweging**

In tijden waarin de Nederlandse vakbeweging haar ledenaantal gestaag ziet dalen, kan een blik op het buitenland inspiratie bieden over mogelijkheden om deze dalende trend te keren. Dit onderzoek van de Burcht, het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, heeft om deze reden inspiratie opgehaald bij de Belgische bureaus over manieren om jongeren te werven, te binden en in te bedden binnen de vakbondsorganisatie.

Waarom zouden vakbonden zich in de strijd tegen ledenverlies richten op jongeren? Uit nationaal en internationaal onderzoek blijkt telkens weer dat jongere generaties werkenden, degenen die de arbeidsmarkt betreden, minder vaak lid worden dan oudere generaties werkenden. Met andere woorden, de geleidelijke vervanging van oudere door jongere generaties op de arbeidsmarkt, gaat gepaard met een gestage daling van de organisatiegraad van vakbonden. Willen vakbonden hun organisatiegraad stabiliseren of weer verhogen, dan is het essentieel dat zij meer jongeren als lid aantrekken en blijvend aan zich weten te binden. In de zoektocht naar nieuwe leden is het bovendien verstandig als vakbonden zich expliciet op jongeren richten. Op basis van internationaal onderzoek weten we immers dat de kans op lidmaatschap daalt met de leeftijd. Anders gezegd, de kans dat iemand zich aanmeldt als vakbondslid is groter in de eerste jaren dat hij of zij de arbeidsmarkt betreedt, dan later in zijn of haar arbeidscarrière.

Waarom zou de Nederlandse vakbeweging willen leren van de aanpak van de Belgische bureaus? België, en dan met name Vlaanderen, is niet alleen vanwege de afwezige taalbarrière voor de Nederlandse vakbeweging interessant. In 1970 was de organisatiegraad in Nederland en België nagenoeg gelijk. Sindsdien is deze in Nederland gehalveerd, terwijl de organisatiegraad in België is gestegen en inmiddels al jaren stabiel is rond de 55 procent. Bovendien vormt het ledenbestand van de Belgische vakbonden een relatief solide afspiegeling van de Belgische beroepsbevolking: de organisatiegraad van jonge werknemers (jonger dan 35 jaar) verschilt nauwelijks van die van oudere werknemers (ouder dan 35 jaar).

Hoewel de verantwoordelijkheid van Belgische vakbonden voor de uitvoering van werkloosheidsuitkeringen (het Gent-systeem) vaak als belangrijkste reden wordt genoemd voor de hoge en stabiele organisatiegraad van Belgische vakbonden, spelen bij de werving van jonge leden ook andere factoren een belangrijke rol. Zo proberen Belgische vakbonden de financiële barrière om lid te worden van een vakbond zo laag mogelijk te houden door scholieren en studenten een gratis lidmaatschap te bieden en rekent een van de Belgische vakbonden voor jongeren in hun eerste jaar op de arbeidsmarkt een gereduceerd tarief. Daarnaast bieden de Belgische vakbonden jongeren een duidelijke eigen plek binnen de vakbondsstructuur, zowel op centraal niveau als in (sommige) sectoren. Zij zijn vertegenwoordigd in de besluitvormingskanalen van de vakbonden en er zijn speciale zetels voor jonge vakbondsleden in de ondernemingsraden. Dit draagt zowel bij aan verjonging van de vakbondsstructuren als aan een grotere zichtbaarheid van vakbonden voor jongeren. Hoewel we niet precies weten hoe effectief de Belgische aanpak ten aanzien van jongeren is, zou de relatief hoge en redelijk stabiele organisatiegraad van jongeren in België voor de Nederlandse vakbonden redenen moeten zijn om soortgelijke activiteiten te overwegen. Op basis van het onderzoek doe ik daartoe de volgende tien suggesties:

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

De Belgische vakbonden hebben een gratis lidmaatschap voor scholieren, studenten en jonge werklozen 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 werkenden 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.

## **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 op scholen om de zichtbaarheid van de vakbond te vergroten**

Een vakbondspraktijk die in België alom gewaardeerd wordt, is de gastlessen 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 zichtbaar aanwezig als vakbond 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 per se

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 leeftijdsamenstelling van het personeelsbestand van een organisatie.

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

Een belangrijke 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. Verbreed de inzet van 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.

**Meer lezen? Lees het volledige onderzoeksrapport (“Vakbonden en jongeren, Belgische inspiratie voor de Nederlandse vakbeweging”) op: [www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/publicaties](http://www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/publicaties)**