

# Wie heeft wie nodig? Vakbonden en jongeren in België

Pulignano, V., & Doerflinger, N. (2014). *Belgian trade unions and the youth: Initiatives and challenges*. Working paper Centre for Sociological Research (CeSO). Comparative Industrial Relations in Europe, CeSO/CAAE, nr. 2014-1, 45 pp. Leuven: Centre for Sociological Research.

***Er bestaat een paradox wat betreft vakbonden en jongeren. Hoewel beide partijen elkaar eigenlijk nodig hebben, vinden ze elkaar maar moeizaam. De jeugd is een bijzonder kwetsbare groep op de arbeidsmarkt die door de vakbonden beschermd zou kunnen worden en de vakbonden hebben juist nieuwe leden nodig om hun positie als sociale onderhandelingspartner op lange termijn te kunnen behouden.***

op de analyse van documenten en twaalf semigestructureerde interviews met vertegenwoordigers van de drie grote Belgische vakbonden (die rond het thema jongeren werken) en participerende observaties bij vakbondsevenementen georganiseerd voor jongeren.<sup>1</sup>

## Introductie

De vakbonden hebben nieuwe leden nodig om hun positie inzake sociale vraagstukken en collectieve onderhandelingen op lange termijn te kunnen behouden. Maar jonge mensen die behoefte hebben aan vakbonden om hun individuele en collectieve rechten te versterken, aarzelen blijkbaar om lid te worden. De beide partijen zouden van elkaar kunnen profiteren, maar vinden elkaar niet.

Zoals in vele andere landen in Europa zijn ook in België meer ouderen dan jongeren lid van een vakbond, maar dit verschil is in België veel minder groot (Liagre & Van Gyes, 2012). De lidmaatschapskosten zijn in België in verhouding lager dan in andere landen in Europa; en voor scholieren en studenten onder de 25 jaar is het lidmaatschap zelfs gratis. Ondanks het vergeleken met andere Europese landen hoge percentage aan jonge leden in de Belgische vakbonden blijkt het voor de vakbonden een uitdaging te zijn om jongeren te mobiliseren en te motiveren voor vakbondsactiviteiten. Deze studie is gebaseerd

## De positie van jongeren op de arbeidsmarkt

De Belgische jeugd kent drie specifieke problemen: een moeilijke overgang van school naar werk, hoge structurele jeugdwerkloosheid en tijdelijke arbeidscontracten.

Volgens Sourbron en Herremans (2013) is de overgang van school naar werk afhankelijk van het opleidingsniveau. Terwijl deze stap voor hoogopgeleide jongeren vaak vrij eenvoudig is, blijkt ze voor lager opgeleiden moeilijker te zijn. Het teruglopend aantal banen voor laag opgeleide mensen maakt het er voor hen niet makkelijker op een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, aldus de VDAB (Van Hauwermeiren & Marin, 2013). Dat verklaart wellicht het feit dat de werkloosheid onder jongeren ongeveer drie maal hoger is vergeleken met de meest actieve groep op de arbeidsmarkt. Bovendien zijn er met betrekking tot het percentage werklozen grote verschillen tussen de drie gewesten in België (zie Cockx, 2013).

Terwijl de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen relatief laag is, behoren de aandelen voor Wallonië en Brussel tot de hoogste in Europa. Bijzonder vaak werkloos zijn jonge vrouwen, jongeren met een migrantenachtergrond en laagopgeleiden (Liagre & Van Gyes, 2012). Ten slotte vormt het hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten vooral voor laag opgeleide jongeren een probleem. Jonge mensen krijgen vaker tijdelijke contracten aangeboden (zie Smets, 2013).

Ongeveer een derde van de Belgische jongeren (15- tot 24-jarigen) heeft een tijdelijk arbeidscontract. Het feit dat veel jongeren hun positie op de arbeidsmarkt in de dienstverlenende sector bekleeden, verklaart voor een deel het hoge aandeel tijdelijk aangestelden (Liagre & Van Gyes, 2012). Volgens de Hoge Raad van Werkgelegenheid (2013) worden vooral aan werkloze of inactieve jongeren tijdelijke contracten aangeboden. Al met al accepteerden vier op de vijf jonge mensen een tijdelijk contract bij gebrek aan een vaste baan (Hoge Raad van Werkgelegenheid, 2013).

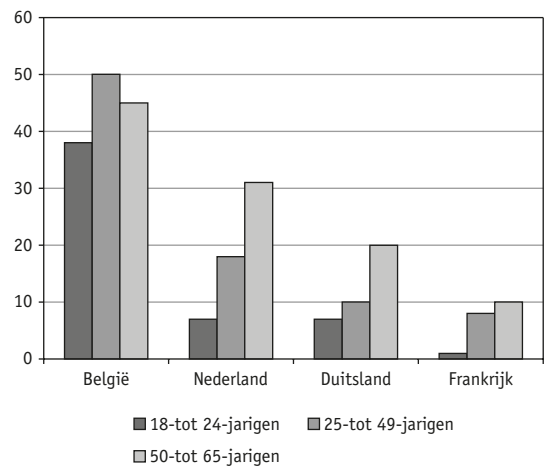
## Vakbonden en jongeren

Het percentage Belgische werknemers dat lid is van een vakbond is met 50% in 2012 vrij stabiel (Visser, 2013). De vakbonden ontlenen hun kracht aan het feit dat ze goed in de maatschappij zijn verankerd. De vakbonden zijn betrokken bij het management van de sociale verzekeringen, omdat ze in het kader van het Ghent-systeem medeverantwoordelijk zijn voor regelingen rond de werkloosheidsuitkering (Vandaele, 2006). Dit versterkt de macht van de vakbonden en neemt een sleutelpositie in bij het aan zich binden van de leden. Bovendien zijn vakbonden vooral in grote bedrijven sterk vertegenwoordigd in de ondernemingsraden. In België is het percentage werknemers dat lid is van een vakbond nogal laag onder jongeren, het neemt met de leeftijd toe en wordt aan het eind van de carrière weer lager (zie figuur 1) (Liagre & Van Gyes, 2012).

Figuur 1 illustreert de Belgische situatie vergeleken met de buurlanden, maar maakt ook duidelijk dat jongeren zich minder vaak bij een vakbond aansluiten dan oudere werknemers.

**Figuur 1.**

Lidmaatschap van een vakbond naar leeftijd in 2012



Bron: European Social Survey (2012), in Liagre en Van Gyes (2012)

## Waarom zijn in België minder jongeren lid van een vakbond?

Op deze vraag zijn verschillende antwoorden te formuleren, zoals het beeld dat jongeren hebben van de maatschappij en hun onbekendheid met de vakbonden.

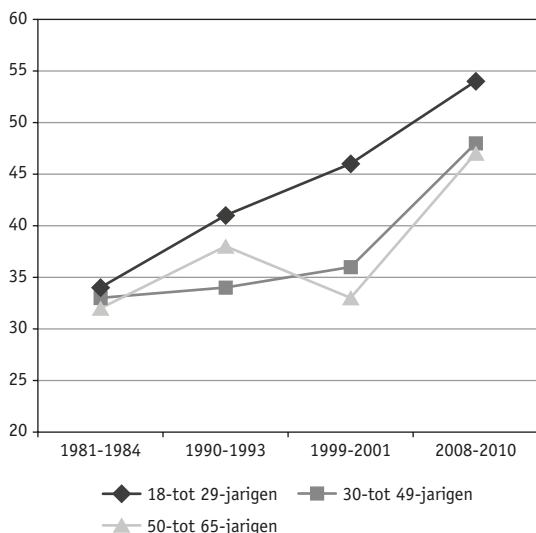
“Vakbonden zijn niet sexy.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

Mensen noemden in de enquête twee aspecten: aan de ene kant berichten de media vooral over stakingen, maar nauwelijks over onderhandelingen en nieuwe collectieve overeenkomsten. Bovendien worden niet zozeer de redenen om te staken uitgelegd als wel de gevolgen voor de gemeenschap, zoals verkeersopstoppingen. Zo krijgt de bevolking het idee dat de vakbondsactiviteiten vooral stakingen betreffen, hoewel het aantal stakingen in België op een historisch laag niveau staat (Vandaele, 2012).

“Die jongeren, die weten wat een vakbond is, denken als eerste aan stakingen – waarbij de meeste schoolverlaters niet eens weten wat een vakbond is.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

**Figuur 2.**

Percentage van de werkende bevolking met vertrouwen in Belgische vakbonden doorheen de jaren



**Bron:** European Value Survey 1981-1984, 1990-1993, 1999-2001, 2008-2010 in Liagre en Van Gyes (2012)

Aan de andere kant is het beeld van vakbonden dat van “oude mannen in gekleurde jasjes” (vertegenwoordiger van ACV-CSC). Jonge vakbondsleden staan zelden in het middelpunt van de belangstelling en dat heeft gevolgen voor de manier waarop jongeren tegen vakbonden aan kijken. Als de vakbonden hoofdzakelijk naar buiten treden via oudere leden, waarom zouden jongeren zich dan aansluiten? Volgens internationaal onderzoek (D’Art & Turner, 2008) verklaart de nogal negatieve instelling van jongeren tegenover de vakbonden hun aarzeling om lid te worden. Belgisch onderzoek ondersteunt deze hypothese echter niet, zoals blijkt uit figuur 2.

Uit Belgische gegevens blijkt dat het vertrouwen in de vakbonden vooral onder jongeren over de jaren eerder gegroeid is. Maar waarom is het lidmaatschap dan toch lager? Om dit te verklaren kijken wij naar wat jongeren motiveert om zich bij een vakbond aan te sluiten (De Witte & Cossey, 1987a, 1987b; De Witte, 1988).

- Instrumentele motieven:* men wordt lid vanwege de dienstverlening, de ondersteuning en de bescherming bij arbeidsconflicten.
- Sociale motieven:* men wordt lid om aansluiting te vinden bij bepaalde groepen en netwerken

of omdat men door familie, vrienden of collega’s gevraagd wordt.

- Ideologische motieven:* men wordt lid vanwege een bepaalde ideologie (bijvoorbeeld sociale rechtvaardigheid) die door de vakbonden vertegenwoordigd wordt.

Volgens verschillende studies (bijvoorbeeld De Witte, 1988, 1995) zijn het vooral instrumentele en sociale motieven die iemand bewegen lid te worden van een vakbond, terwijl ideologische motieven de keuze voor een specifieke vakbond bepalen (Kahmann, 2002). Jongeren noemen vooral instrumentele motieven gebaseerd op een kosten-batenafweging (Bryson et al., 2005). Dit benadrukt ook een vertegenwoordiger van ACV-CSC:

“Lidmaatschap wordt gezien als een verzekering tegen wat fout kan gaan; men zou het kunnen beschouwen als de ‘goedkoopste advocaat’.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

Instrumentele motieven kunnen ook in verband worden gebracht met het Ghent-systeem. De koppeling van de werkloosheidsverzekering met de vakbonden is een sterke stimulans om toe te treden. Een andere factor vormen de lidmaatschapskosten. Terwijl onderzoek onder Nederlanders (Huiskamp & Smulders, 2010) heeft laten zien dat lidmaatschapskosten een obstakel zouden kunnen zijn, is dit in België nauwelijks het geval. Belgische vakbonden vragen ongeveer vijftien euro per maand, waarbij in veel sectoren een deel van de kosten terugbetaald wordt (de syndicale premie). Bovendien beïnvloeden ook sociale motieven de beslissing, omdat jongeren wiens ouders zelf lid zijn zich vaker bij een vakbond aansluiten.

“Als hun ouders geen lid zijn van een vakbond, weten jongeren niet eens meer wat een vakbond is en doet.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

## Hoe vakbonden de jeugd bereiken

### Vakbondsactiviteiten op macroniveau

Jeugdwerkgelegenheid staat in België hoog op de politieke agenda. Om de positie van de jeugd op de arbeidsmarkt te versterken, bundelen de drie

vakbonden vaak hun krachten in de politieke discussie.

“Op nationaal niveau werken wij samen met de andere vakbonden om achter de schermen te kunnen lobbyen.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De laatste jaren was de hervorming van het systeem van werkloosheidsuitkeringen een belangrijk thema. Schoolverlaters die geen werk kunnen vinden, kunnen na een bepaalde wachttijd (de beroepsinschakelingsstijd) financiële steun aanvragen (de inschakelingsuitkering), maar de recente crisis zette dit systeem onder druk. De vakbonden wilden het systeem behouden, maar wisten dat een hervorming onvermijdelijk was. Uiteindelijk bleef het systeem bestaan, maar de wachttijd werd verlengd van negen naar twaalf maanden en de duur van het recht op financiële steun werd beperkt tot drie jaar. In het voorjaar van 2014 werd bovendien besloten dat jongeren met medische problemen recht hebben op financiële steun gedurende vijf in plaats van drie jaar. Zulke lobbyactiviteiten op hoog niveau zijn niet alleen cruciaal voor de jeugd, maar ook voor de vakbonden zelf. Daarmee laten zij immers zien dat de jeugd meetelt en dat zij de belangen van jongeren effectief kunnen behartigen. Dergelijke activiteiten, die achter de schermen plaatsvinden, zijn echter vaak niet makkelijk zichtbaar voor het (jeugdige) publiek.

“Toen we de wetgeving rond werkloosheidsuitkeringen bespraken, wilden we dat de jeugd daarvan wist. Dus stuurden we een delegatie van jongeren naar de minister en zetten de bijbehorende video op Youtube. We moeten laten zien wat we doen en dat niet alleen oude mannen met grijze baarden in nette pakken met de minister praten.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

De discussie rond de hervorming van het systeem van werkloosheidsuitkeringen kan in verband gebracht worden met de rol van de vakbonden in het Ghent-systeem. De vakbonden hadden er zeker belang bij de speciale voordelen voor de jeugd te behouden, daar zij ook uitkeringsgerechtigd zijn. Door de afschaffing van het systeem zouden de vakbonden minder aantrekkelijk zijn geworden voor de jeugd. Met andere woorden: de vakbonden

zouden jonge ‘klanten’, die op steun in de vorm van werkloosheidsuitkeringen aangewezen zijn, hebben verloren, dus waarschijnlijk ook jonge leden. De lobbyactiviteiten van de vakbonden hebben er niet alleen voor gezorgd dat het systeem werd hervormd in plaats van afgeschaft, maar hebben ook de rol van de vakbonden als dienstverleners gestabiliseerd.

Jeugdbelangen zijn bijna afwezig in collectieve arbeidsovereenkomsten in België. Slechts twee onderwerpen worden in cao's vastgelegd: jeugdlonen en specifieke opleidingsstrategieën voor (jeugdige) risicogroepen. De regelgeving rond jeugdlonen werd veranderd en de reden voor deze verandering maakt de rol en positie van de vakbonden in de Groep van Tien duidelijk. Vakbonden hebben geprobeerd de belangen van de jeugd in de Groep van Tien in te brengen, inclusief interdisciplinaire overeenkomsten elke twee jaar. In de onderhandelingen van 2007 eisten de vakbonden voor de eerste keer de afschaffing van de verhoudingsgewijs lage minimumjeugdlonen voor jongeren tot 21 jaar. Volgens de cao's 43 en 50 van de Nationale Arbeidsraad waren de minimumlonen toen voor 20-jarigen 6% lager, voor 19-jarigen 12% lager en voor 18-jarigen 18% lager dan voor oudere werknemers. Tot de leeftijd van 22 was er dus elk jaar een loonsverhoging van 6%. In 2007 konden de vakbonden de andere partijen aan de onderhandelingsstafel echter niet overtuigen van hun standpunt over jeugdlonen. De crisis veranderde de prioriteit van de sociale partners, maar in 2013 stonden de jeugdlonen weer op de agenda. Tegen die tijd konden de vakbonden de andere partijen overtuigen. Verschillende overeenkomsten werden gesloten, die zullen resulteren in de stapsgewijze afschaffing van de jeugdlonen voor jongeren boven de 18. De jaarlijkse aanpassing van 6% werd gereduceerd tot 4% in april 2013, tot 2% in januari 2014 en tot 0% vanaf januari 2015.

## Vakbondsactiviteiten op microniveau

Volgens verschillende studies is de belangrijkste reden waarom veel jongeren geen lid worden van een vakbond dat ze nog nooit werden gevraagd (Gallagher, 1999; Waddington & Kerr, 2002; Kahmann, 2002). De vakbonden moeten eerst de interesse van de jeugd voor vakbondswerk wekken,

Tabel 1.

Overzicht van verschillende vakbondsactiviteiten gericht op de jeugd

Activiteit	Beschrijving	Redenen	Voordelen	Mogelijke nadelen
<b>Voorbeelden van reguliere activiteiten</b>				
<b>Lessen voor schoolverlaters (alle vakbonden)</b>	Vakbonden komen naar de scholen om scholieren uit het laatste jaar te onderrichten over de arbeidsmarkt en het sociale verzekerings-systeem	De overgang van school naar werk vergemakkelijken, de dienstverlening van de vakbonden laten zien	Een groot aantal jongeren wordt bereikt, goede methode voor het leggen van een eerste contact	Arbeids- en tijdsintensief
<b>Universitaire campusgroepen (ABVV-FTGB)</b>	Jeunes FTGB richten universitaire campusgroepen op om ongelijke behandeling in de hogere opleidingen aan te vechten	Betere belangenbehartiging van studenten in hogere opleidingen	Goede methode voor het leggen van een eerste contact, verschillende activiteiten en initiatieven (ook gericht op hogere opleidingen)	De benadrukking van ideologie zou de attractiviteit van de groepen kunnen verminderen
<b>Werk- en studievoorlichtingen (alle vakbonden)</b>	Voorlichtingen in verschillende steden waar hogere opleidingen en arbeidsmogelijkheden worden voorgesteld aan scholieren uit het laatste jaar	De vakbonden kunnen er informeren over studentenrechten en de arbeidsmarkt in het algemeen	Mogelijkheid om contact met leraren te leggen en toekomstige lessen voor schoolverlaters te promoten, bereikt veel mensen in korte tijd	Jongeren willen meer te weten komen over hogere opleidingen, de aanwezigheid van vakbonden zou irrelevant kunnen zijn
<b>Aanwezigheid op festivals (alle vakbonden)</b>	Aanwezigheid op verschillende festivals, vaak wordt er een spel of een quiz georganiseerd	Jongeren bereiken in een informele en ontspannen omgeving, een spel of quiz bevordert interactiviteit	Een groot aantal jongeren wordt bereikt, een goede manier voor de vakbonden om zich als jong en aantrekkelijk te presenteren	Arbeids- en tijdsintensief, mogelijk geen lidmaatschappen van lange duur, weinig mogelijkheid voor echte discussies
<b>TRANSIT (alle vakbonden)</b>	Informatieve sessies en een toneelstuk over het zoeken naar werk, gebaseerd op samenwerking van verschillende partijen	De overgang van school naar werk vergemakkelijken door het geven van relevante informatie	Door de samenwerking met scholen wordt een groot aantal jongeren bereikt	Beperkt tot Antwerpen (sinds 2008), Boom en Mechelen (beide sinds 2014)
<b>FreeZbe Award (ACLVB)</b>	Eens per jaar wordt de FreeZbe Award voor bijzonder engagement toegekend aan een jongerendélégé	Jongeren aanmoedigen actief te worden, beloning voor goed werk	Aanmoediging tot navolging, korte video's van de winnaars worden op Youtube en de homepage van FreeZbe gezet	Krijgt slechts beperkte aandacht, zelfs binnen de vakbond
<b>Voorbeelden van ad hoc activiteiten</b>				
<b>The Voice of Europe, huiskamerdiscussies (ACV)</b>	Een vakbondslid stelt zijn/haar huiskamer ter beschikking aan tien geïnteresseerden, een (buitenlandse) gast bespreekt een Europees thema	Bevordert de discussie over relevante Europese thema's	Diepgaande discussies over interessante thema's bieden nieuwe perspectieven, persoonlijke sfeer	Beperkt aantal deelnemers, moeilijk om vakbondsleden te vinden die hun woonkamer ter beschikking stellen

Activiteit	Beschrijving	Redenen	Voordelen	Mogelijke nadelen
<b>Introductie van smartphone app (ABVV)</b>	Studenten werden met gratis friet aange-moedigd om bijeen te komen, degenen die de app downloaden deden mee aan een wedstrijd	De app geeft toegang tot informatie over stu-dentenwerk en jeugd-gerelateerde wetgeving	Benadrukt dat de vakbonden openstaan voor nieuwe media en technologie	Dezelfde informatie is zowel op papier als online beschikbaar
<b>Zwart boek tijdelijk werk (ACV)</b>	Een boek met getuige-nissen en ervaringen van jongeren over tij-delijk werk	Bewustmaken van de situatie van jongeren met tijdelijk werk	Goed begrijpelijk, met veel citaten, appelleert aan emotie, brede aan-dacht van de media	Geen garantie dat het boek daadwerkelijk wordt gelezen
<b>Graaf een gat, win een vat (ACV)</b>	Tijdens een speurtocht naar één van 50 vaten bier worden met behulp van hints vragen over studentenwerk beant-word	Hoog opgeleide jonge-ren bereiken en over studentenwerk infor-meren	Mogelijkheid aan te knopen bij jeugdbewe-gingen, goede methode voor het leggen van een eerste contact, onderhoudend	Deelname alleen voor groepen mogelijk, al-cohol als twijfelachtige motivatie

**Bron:** eigen onderzoek

voordat ze jongeren kunnen aanmoedigen lid te worden. Dus worden er via de media, in bedrijven en via internet campagnes georganiseerd om niet alleen bepaalde thema's te promoten, maar ook om de vakbonden zelf onder de aandacht te brengen. Omdat er geen persoonlijk contact tussen jongeren en de vakbond opgebouwd wordt, kan van zulke campagnes nauwelijks verwacht worden dat zij de jeugd aanspreken.

“Wij moeten naar de jongeren toegaan in plaats van andersom.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De vakbonden benaderen ook jongeren in opleiding. Ze voeren een dialoog met de jongeren om hun behoeftes te begrijpen. Daardoor wordt aandacht gewekt voor vakbondsactiviteiten en de mogelijke voordelen van lidmaatschap. Bovendien is de jeugd een heterogene groep en dus maken de vakbonden gebruik van meerdere methodes en acties om de verschillende doelgroepen binnen de jeugd te bereiken.

## **Hoe de vakbonden de jeugd bereiken: uitdagingen en oplossingen**

Hoewel de vakbonden een breed spectrum aan initiatieven hebben ontwikkeld om jongeren aan

te moedigen zich aan te sluiten, blijven nog drie grote uitdagingen over: leden motiveren om aan vakbondsacties deel te nemen, in kleine bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werkende jongeren bereiken en omgaan met het hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten onder jongeren.

Ten eerste is het volgens empirische data moeilijk geworden om jongeren te motiveren aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.

“Vroeger kwamen er wel 400 of 500 mensen naar onze ad hoc-activiteiten. Tegenwoordig zijn we blij met 150 deelnemers.” (vertegenwoordiger van ACV-CSC)

De reden hiervoor is, zoals al eerder gezegd, dat jongeren vooral uit instrumentele motieven lid worden van een vakbond, met als gevolg dat de jeugd meer geïnteresseerd is in de dienstverlening van de vakbonden dan in de organisatie zelf.

“We moeten onder ogen zien dat jongeren andere waarden hebben dan oudere leden. Zij identificeren zichzelf met postmaterialistische waarden zoals geluk of gelijkheid. Ze sluiten zich alleen aan wanneer de waarden waarin zij geloven deel uitmaken van de beweging. ... De maatschappij past zich niet aan ons aan, wij

moeten ons aan de maatschappij aanpassen.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

Daarom zijn de vakbonden begonnen zich te verbinden aan algemenere sociale thema's. ABVV-FTGB en ACV-CSC houden zich bijvoorbeeld sinds kort bezig met 'groene' thema's, zoals de gevolgen van de klimaatverandering.

Ten tweede is het voor de vakbonden moeilijk om de relatief grote groep jongeren te bereiken die in kleine bedrijven en in moeilijk toegankelijke sectoren werken. Volgens de Belgische wetgeving zijn alleen bedrijven met meer dan honderd werknemers verplicht een ondernemingsraad op te richten.

“Door herstructurering worden grote bedrijven kleiner, maar de drempelwaarde voor het oprichten van een werknemersvertegenwoordiging blijft hetzelfde. Omdat de werkgelegenheid tegenwoordig vooral in kleinere bedrijven toeneemt, is de kans groot dat de jongeren daar niet door een vakbondslid worden vertegenwoordigd. Voor ons is het dus een uitdaging om nieuwe manieren te vinden om deze jongeren te bereiken.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

Er zijn twee mogelijkheden om deze uitdaging aan te gaan. Aan de ene kant zouden vakbonden op sectorniveau kunnen lobbyen voor lagere drempelwaarden, waarboven voor bedrijven een werknemersvertegenwoordiging verplicht is. Wanneer bedrijven afslanken, zouden vakbonden zich er voor kunnen inzetten dat de drempelwaarden ook worden aangepast. Aan de andere kant zouden vakbonden kunnen proberen jonge mensen te bereiken die in zulke bedrijven en moeilijk toegankelijke sectoren werken. De liberale vakbond ACLVB-CGSLB heeft bijvoorbeeld een actie gestart die zich tot jongeren richt die in kleine bedrijven werken.

Ten derde wordt de grootschalige inzet van tijdelijke arbeidscontracten als problematisch ingeschat. Vooral nieuwkomers op de arbeidsmarkt die de overgang van school naar werk maken, worden geconfronteerd met deze flexibele contracten. Het op deze manier aangeboden werk houdt meestal snelle wisselingen van werkplek in, wat het voor de vakbondsvertegenwoordigers moeilijk maakt om deze jongeren te bereiken. Empirische

onderzoeksgegevens benadrukken nog een ander probleem:

“Op bedrijfsniveau besteden sommige vertegenwoordigers met de sociale verkiezingen in het achterhoofd meer aandacht aan de vaste werknemers. Wat op bedrijfsniveau gebeurt, hangt sterk af van de vertegenwoordigers die daar werken.” (vertegenwoordiger van ABVV-FTGB)

Dit onderstreept hoe belangrijk de instelling van de vertegenwoordigers tegenover werknemers met tijdelijke arbeidscontracten in het algemeen is. Snelle wisselingen van werk zouden de motivatie van de vertegenwoordigers om ook de belangen van de jongeren met tijdelijke arbeidscontracten te behartigen kunnen verminderen. Tot nu toe hebben de vakbonden hun vertegenwoordigers nog geen specifieke training betreffende deze thematiek aangeboden.

## Conclusie

---

Uit deze studie kunnen een aantal conclusies getrokken worden, die voor de vakbonden als richtlijnen kunnen dienen bij hun toekomstig werk rond jongeren.

In de eerste plaats blijkt persoonlijk contact het belangrijkste bij het werven van nieuwe leden. Een directe, persoonlijke benadering met een open dialoog wordt gezien als de beste methode om jongeren van het nut van vakbonden en van de voordelen van lidmaatschap te overtuigen. In de tweede plaats is de manier waarop de vakbonden zich presenteren en duidelijk maken dat de belangen van de jeugd hen interesseren essentieel. In de derde plaats blijken creatieve evenementen een groter aantal deelnemers te trekken dan andere activiteiten en kunnen zij ook bijdragen aan een jonger imago van de vakbonden. Ten slotte, en hiermee samenhangend, komen er naar evenementen waaraan alle vakbonden ongeacht hun politieke oriëntatie samenwerken, eveneens meer geïnteresseerden.

Nieuwe leden werven is tegenwoordig echter niet de grootste uitdaging voor de Belgische vakbonden. Militanten rekruteren blijkt moeilijker te zijn. Terwijl instrumentele motieven een argument kunnen zijn om lid te worden, kan betwijfeld worden

of deze redenen ook tot activisme of militantisme kunnen motiveren. Met andere woorden: als mensen enkel vanwege de dienstverlening lid worden van een vakbond, waarom zouden ze dan een stap verder gaan en ook echt actief worden? Lidmaatschap is dan wel een voorwaarde om actief of militant te kunnen worden, maar als jongeren zich bij een vakbond aansluiten vanwege de dienstverlening, kan het moeilijk zijn hen tot actieve participatie te overhalen. De vakbonden zien dit als een probleem, maar hebben er nog geen mogelijke oplossingen voor gevonden. Geformaliseerde programma's en gestructureerde benaderingen met als doel leden tot actieve deelname te motiveren, zijn waarschijnlijk belangrijker dan pogingen om nieuwe leden te winnen. In dit opzicht worden de Belgische vakbonden geconfronteerd met een dilemma, dat blijkbaar typisch is voor Europese vakbonden, namelijk hoe de twee essentiële principes van traditionele vakbonden als organisaties die zich voor hun eigen belangen, maar ook voor sociale rechtvaardigheid inzetten, met elkaar in overeenstemming gebracht kunnen worden.

Valeria Pulignano

Nadja Doerflinger

Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), Faculteit Sociale Wetenschappen, KU Leuven

## Noot

1. De studie maakt deel uit van het project "YOUNION – Union for Youth", gefinancierd door de Europese Commissie. <http://moodle.adaptland.it/course/view.php?id=327>

## Bibliografie

- Bryson, A., Gomez, R., Gunderson, M., & Meltz, N. (2005). Youth-adult differences in demand for unionization: Are American, British and Canadian workers all that different? *Journal of Labor Research*, 26(1), 155-167.
- Cockx, B. (2013). *Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies*. Congres Jeugdwerkloosheid. Brussel, 11 december 2013.
- D'Art, D., & Turner, T. (2008). Workers and the demand for trade unions in Europe. Still a relevant social force? *Economic and Industrial Democracy*, 29(2), 165-191.
- De Witte, H. (1988). Waarom worden jongeren lid van een vakbond? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4(3), 18-33.
- De Witte, H. (1995). Worden vakbondsleden (nog) bewogen door een ideologie? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 11(3), 261-279.
- De Witte, H. (2000). Onzekerheid over de arbeidsplaats, attitudes t.o.v. de vakbond en vakbondslidmaatschap. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16(2), 119-135.
- De Witte, H., & Cossey, H. (1987a). *Jongeren en A.C.V. Deel I: Beschrijvend luik. Subrapport 3: De deelname van jongeren aan de ondernemingswerking*. Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven: Leuven.
- De Witte, H., & Cossey, H. (1987b). *Jongeren en A.C.V. Deel II: Verklarend luik. Subrapport 2: Verklaring voor het actief worden in een deelwerking van het A.C.V.* Hoger Instituut voor de Arbeid, KU Leuven: Leuven.
- Hoge Raad van de Werkgelegenheid. (2013). *Ver slag 2013. Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt*, <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39096> (Februari 2014).
- Kahmann, M. (2002). *Trade unions and young people. Challenges of the changing age composition of unions*. DWP 2002.02.02. Brussels: European Trade Union Institute.
- Liagre, P., & Van Gyes, G. (2012). *Jongeren en vakbond. Een synthese van bestaand onderzoek*. HIVA: Leuven.
- Smets, J. (2013). *Jeugdwerkloosheid*. Congres Jeugdwerkloosheid. Brussel, 11 december 2013.
- Sourbron, M., & Herremans, W. (2013). Jeugdwerkloosheid in Europa: Vlaanderen bij de beter presterende regio's. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(4), 70-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Vandaele, K. (2006). A report from the homeland of the Ghent system: unemployment and union membership in Belgium. *Transfer*, 13(4), 647-657.
- Vandaele, K. (2012). *De stakingsbeweging in België sinds 1991*, Studienamiddag UGent, 28.02.2012.
- Vandaele, K., & Faniel, J. (2012). Geen grenzen aan de groei: de Belgische syndicalisatiegraad in de jaren 2000. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(4), 124-132. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Van Hauwermeiren, A., & Marin, L. (2013). Schoolverlatersrapport VDAB. Geef je opleiding een STEM. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(4), 80-85. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco.
- Visser, J. (2013). *The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. ICTWSS Database, version 4.0. Amsterdam: Amsterdam institute for Advanced Labour Studies. [<http://www.uva-aias.net/208>].