

Jongeren en vakbeweging, een paar apart

Een verkennend onderzoek naar de
geringe aansluiting tussen jonge
werknemers en de vakbeweging

JO ZAAD



KDS

► kenniscentrum duurzame
stad & streekontwikkeling



Fontys

Hogeschool
Management Economie en Recht

JONGEREN EN VAKBEWEGING, EEN PAAR APART

**Een verkennend onderzoek naar de geringe aansluiting
tussen jonge werknemers en de vakbeweging**

JO ZAAD

Inhoud

Voorwoord	5
Hoofdstuk 1: Probleemschets	7
1.1 Het probleem.....	7
1.2 De ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie	9
1.3 De vraagstelling.....	10
Hoofdstuk 2: Methodische verantwoording.....	11
Hoofdstuk 3: Probleemerkenning en imago	13
3.1 Probleemerkenning	13
3.2 Imago van de vakbeweging en andere redenen waarom jongeren geen lid worden	14
3.3 Conclusie.....	15
Hoofdstuk 4: Levensfase, activiteiten, markt of identiteit.....	16
4.1 Levensfase	16
4.2 Activiteiten	16
4.3 Conclusie.....	19
Hoofdstuk 5: De ontwikkeling van de arbeidsrelatie	21
5.1 De visie van de Jongerenorganisaties.....	21
5.2 De visie van de vakbonden	22
5.3 De visie van de HR functionarissen.....	22
5.4 Conclusie.....	23
Hoofdstuk: Conclusies en aanbevelingen.....	25
6.1 Conclusies.....	25
6.2 Aanbevelingen.....	26
Samenvatting	28
Literatuurlijst	30
Bijlage 1: Aandachtspunten interviews	31
Auteursgegevens	32

Voorwoord

In 2006 vroeg mijn teamleider mevrouw Dr. Annelies Wallert mij of ik een onderzoek wilde uitvoeren binnen het Kenniscentrum Duurzame Stad en Streekontwikkeling (KDS), verbonden aan de Fontys Hogescholen te Eindhoven. Ik heb deze gelegenheid met twee handen aangegrepen. Het thema van het onderzoek, de geringe aansluiting tussen de vakbeweging en jonge werknemers, sluit zowel aan bij een onderzoekslijn binnen het KDS (Jongerenparticipatie) als bij mijn interesse in het vakgebied Arbeidsverhoudingen. De begeleidende lector was mevrouw Dr. Yolanda te Poel.

Ik heb ervaren dat het doen van onderzoek verrijkend is voor het docentschap en voor de ontwikkeling van het onderwijsprogramma. Het vereist wel discipline omdat een en ander moet gebeuren naast andere drukke werkzaamheden.

Er is een verbinding gelegd tussen het onderzoek en het reguliere onderwijsprogramma van de opleiding Management, Economie en Recht binnen de Fontys Hogeschool MER te Eindhoven. In de hoofdfase van de opleiding zijn door studenten, in opdracht van FNV Bondgenoten, in januari en juni 2007 een tweetal conferenties georganiseerd. De eerste conferentie ging over de geringe aansluiting tussen vakbonden en jongeren en het thema van de tweede conferentie was of vakbonden nog wel van belang zijn voor kenniswerkers?

Ik dank Annelies Wallert voor de faciliteiten en de ondersteuning die zij mij geboden heeft. Tevens bedank ik Yolanda te Poel voor de prettige maar vooral deskundige begeleiding. Het resultaat is mede aan haar inzet te danken.

De opbouw van dit verslag is als volgt. In hoofdstuk 1 wordt het probleem van de geringe aansluiting tussen jonge werknemers en vakbonden door middel van een literatuuronderzoek nader omschreven en geanalyseerd. Dit hoofdstuk eindigt met een vraagstelling en een aantal deelvragen. Hoofdstuk 2 is een methodische verantwoording van het empirische onderzoek.

De resultaten van het empirisch onderzoek worden besproken in de hoofdstukken 3, 4 en 5.

In hoofdstuk 6 worden conclusies getrokken en aanbevelingen geformuleerd.

Hoensbroek/Eindhoven februari 2008

Hoofdstuk 1

Probleemschets

Het onderwerp van dit verkennend onderzoek is de geringe aansluiting tussen jongeren en vakbeweging. In dit hoofdstuk wordt het probleem nader omschreven, geanalyseerd en geplaatst binnen de ontwikkelingen van de arbeidsverhoudingen.

Met arbeidsverhoudingen worden de interacties bedoeld tussen werkgevers, werknemers en overheid en de resultaten van deze interacties: formele en informele regels die het arbeidsproces beheersen (Albeda e.a.1998)

1.1 Het probleem

Vakbonden zijn maatschappelijke organisaties die in Nederland al ruim honderd jaar opkomen voor individuele en collectieve belangen van werknemers. Daarnaast heeft de zogenaamde brede vakbeweging (FNV en CNV) zich ook altijd gezien als een emancipatiebeweging voor de versterking van de maatschappelijke positie van werknemers. Denk daarbij aan de strijd voor het kiesrecht, de leerplicht en de sociale zekerheid.

Een belangrijke indicator voor de maatschappelijke betekenis van de vakbeweging is de Cao.

In een Cao zijn arbeidsvoorwaarden voor grote groepen werknemers tegelijkertijd geregeld op basis van afspraken tussen werkgevers(verenigingen) en vakbonden

De eerste Cao's ontstonden rond de eerste Wereldoorlog en deze regeling is de loop der jaren alleen maar belangrijker geworden. In 1996 viel 80,6% van de werknemers in de private en de gepremieerde en gesubsidieerde sector onder een Cao (Huiskamp 2003).

Op basis van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst 1927 heeft de vakbeweging binnen onze samenleving een monopoliepositie gekregen wat betreft het afsluiten van Cao's. De Cao kan dan ook beschouwd worden als het belangrijkste product van de vakbeweging.

Om de positie van de georganiseerde werknemer op de arbeidsmarkt niet te verzwakken is in artikel 14 van de Wet op de Cao bepaald dat de werkgever verplicht is Cao-afspraken ook toe te passen op niet georganiseerde werknemers. Dit veroorzaakt het zogenaamde free-riders probleem. Ook ongeorganiseerde werknemers profiteren van een van de belangrijkste producten van de vakbeweging.

Met name na de tweede Wereldoorlog heeft zich in Nederland een institutioneel patroon ontwikkeld van overheid, vakcentrales, vakbonden, werkgeverscentrales, werkgeversverenigingen, wetgeving en overlegplatforms zoals de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid (SER, STAR). Het Nederlandse model van arbeidsverhoudingen wordt ook wel het poldermodel genoemd waarbij het accent ligt op het in gezamenlijk overleg regelingen tot stand brengen. Dit stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen is uitgebreid beschreven onder meer in de studies van Albeda e.a. (1998) en Windmuller e.a.(1985).

Vakbonden zijn verenigingen en het ledenaantal is daarom om diverse redenen van wezenlijk belang. De organisatiegraad, het percentage werknemers dat aangesloten is bij een vakbond, bepaalt voor een belangrijk deel de inkomsten en de machtspositie en is een indicatie voor de representativiteit van de vakbeweging. De organisatiegraad varieert per bedrijfstak maar is gemiddeld nooit echt boven de veertig procent uitgekomen. Sectoren waarbinnen de vakbeweging relatief sterk is zijn energie en water, de bouwnijverheid, het openbaar bestuur en het onderwijs. Vooral binnen de commerciële dienstverlening is er altijd sprake geweest van een lage organisatiegraad. Deze sector wordt steeds belangrijker binnen onze economie.

De maatschappelijke betekenis van de vakbonden is altijd groter geweest dan je alleen op basis van ledenaantallen zou verwachten. Uit onderzoek blijkt dat een groot deel van de werknemers vertrouwen heeft in de vakbeweging. De FNV-barometer, een opiniepeiling onder een steekproef uit de Nederlandse bevolking, laat zien dat in de jaren negentig het belang van de vakbeweging door de Nederlandse bevolking werd beoordeeld tussen de 6,7 en 7,1. Uit onderzoek blijkt dat jongeren niet negatief denken over de vakbeweging maar er is sprake van een grote onbekendheid. Zij weten weinig van de vakbeweging en komen deze organisatie in formele en informele contacten weinig tegen. Ook hebben zij het idee dat de vakbeweging er voor hen niet is. Zij bevinden zich aan het begin van hun loopbaan, werken soms in deeltijd en hebben niet altijd een vast arbeidscontract. De vakbond wordt geassocieerd met fulltime werken, met vaste arbeidscontracten en heeft voor hen geen aansprekend imago. (Visser, van Rij 1999).

Vanaf de jaren 80 van de vorige eeuw is de organisatiegraad behoorlijk aan het dalen. De gemiddelde organisatiegraad is teruggelopen tot ongeveer 22 %.

Van het leeftijdscohort 15-24 jaar was in 1997 11,9 % georganiseerd en in 2004 10 %. Het leeftijdscohort 25-44 jaar kende in 1997 een organisatiegraad van 26,1 % en in 2004 was dat 21 %.

In 1997 was nog 39,1 % van de mensen tussen 45 en 64 georganiseerd. In 2004 is dat gedaald tot 35 %. (CBS) Een conclusie dringt zich onmiddellijk op naast de lage gemiddelde organisatiegraad, dat de vakbeweging onvoldoende aansluiting heeft bij jonge werknemers onder de 45 jaar.

Meerdere factoren zijn debet aan deze daling van de organisatiegraad. Twee aspecten vallen in het oog, een sociaal cultureel veranderingsproces (individualisering) en een veranderde samenstelling van de beroepsbevolking. Het basisprincipe van de vakbeweging is solidariteit, immers samen ben je sterker dan alleen. Vanwege de individualisering en de toegenomen welvaart komt dit basisprincipe onder druk te staan. Het is niet meer vanzelfsprekend lid te worden van de vakbeweging terwijl dat vroeger in sommige sociale milieus wel het geval was. Nog ingrijpender wellicht is de veranderde samenstelling van de beroepsbevolking.

De volgende cijfers zijn gebaseerd op het CBS en een onderzoek van de Beer (Huiskamp 2003). Het aantal hoger opgeleiden, vrouwen, tweeverdieners, werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en deeltijders is aanzienlijk toegenomen.

In 1975 was nog 74 % van de beroepsbevolking opgeleid op het niveau laag (basisonderwijs) of uitgebreid laag (mavo, voorbereidend beroepsonderwijs). In 1999 was 72 % van de beroepsbevolking opgeleid op het niveau midden (havo, vwo, mbo) en hoog (hoger onderwijs).

In 1999 bevond bijna 29 % van de beroepen zich op hoger of wetenschappelijk niveau.

De arbeidsparticipatie van vrouwen is toegenomen van 25 % in 1975 tot bijna 40 % in 1999.

In 2005 waren 3,2 miljoen vrouwen actief op de arbeidsmarkt (ruim 58 %).

Nederland heeft zijn jarenlange achterstand op dit gebied ingehaald.

In 1997 kon 45,5% van de beroepsbevolking beschouwd worden als tweeverdieners.

De vaste fulltime aanstelling kan nog steeds beschouwd worden als de norm (voor mannen tussen 25 en 54 jaar), maar het aantal tijdelijke banen is tussen 1970 en 1998 toegenomen van 5 % tot 11 %. In dezelfde periode is het aantal deeltijd vaste dienstverbanden toegenomen van 12 % naar 26 procent. Bij deze cijfers moet aangetekend worden dat vooral vrouwen in deeltijd werken en dat jongeren en vrouwen oververtegenwoordigd zijn bij flexibele arbeidsrelaties.

Vakbonden steunden in het verleden vooral op de lager en middelbaar opgeleide mannelijke kostwinner met een fulltime aanstelling en een vaste baan. De meeste vakbondsleden voldoen nog steeds aan deze kenmerken waardoor er sprake is van versmalling van het eigen ledenbestand. Groeperingen waarmee de vakbeweging traditioneel geen aansluiting heeft zoals vrouwen, hoger opgeleiden, flexibele werknemers, nieuwe Nederlanders, zijn binnen de beroepsbevolking aanzienlijk gegroeid.

Deze situatie veroorzaakt drie problemen: een probleem van levensvatbaarheid, geloofwaardigheid en democratisch gehalte (Visser, van Rij 1999). De vraag kan gesteld worden namens wie de vakbeweging eigenlijk spreekt?

Een vakbeweging die ook in de toekomst een rol wil vervullen binnen de arbeidsverhoudingen zal haar ledenbestand moeten verbreden en aansluiting moeten zoeken bij jonge werknemers. Veel van deze jonge werknemers tot 45 jaar hebben niet meer het traditionele vakbondsprofiel.

Van dit probleem is men zich bij de vakbeweging zeer bewust. De FNV probeert al vanaf eind jaren negentig aantrekkelijker te worden en aansluiting te vinden bij de huidige sociaaleconomische en culturele ontwikkelingen. Men probeert bijvoorbeeld zaken te regelen voor flexibele werknemers (Cao voor uitzendkrachten en de wet flexibiliteit en zekerheid) en het taalgebruik aan te passen aan mondige werknemers (de vakbond als uw zaakwaarnemer). Ook is FNV Jong opgericht en de voorzitter heeft een zetel gekregen binnen de SER.

In het bestuursplan CNV 2007-2010 wordt gesteld dat de aandacht moet uitgaan naar jonge werknemers beneden de 45 jaar, desnoods ten koste van de belangen van oudere werknemers. Op alle mogelijke manieren moet geprobeerd worden jongeren te bereiken. Zij moeten ervan overtuigd worden dat een vakbondslidmaatschap hen iets oplevert. Bij het benaderen van deze doelgroep moet meer het accent gelegd worden op het eigen belang dan op solidariteit. (Trouw, juni 2006).

Ook kent het CNV een eigen jongerenafdeling: CNV Jongeren.

De vakbond de UNIE (lid van de vakcentrale MHP) heeft een internetvakbond opgericht. Voor 10 Euro per jaar kunnen werknemers een keer gratis terecht met problemen bij een helpdesk. Vervolgfragen kosten 10 euro per keer. De UNIE probeert binnen de zorg contacten te leggen met beroepsverenigingen en hun belangen in te brengen bij de Cao- onderhandelingen. Ook probeert deze vakbond meer aansluiting te vinden met jongeren beneden de 35 jaar, vooral in sectoren waar de organisatiegraad laag is bijvoorbeeld de horeca.

Een interessante ontwikkeling is de oprichting van het alternatief voor vakbond (AVV) in 2005 door een aantal hoog opgeleide jongeren. Deze vereniging richt zich expliciet op jonge werknemers, werknemers met flexibele

arbeidscontracten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Zij verwijt de traditionele vakbeweging te weinig oog te hebben voor de belangen van deze groepen en pleit ervoor de ondernemingsraad het voortouw te laten nemen bij Cao-onderhandelingen. Iedere werknemer mag meestemmen over de eigen Cao. Ook biedt zij bovengenoemde groepen de mogelijkheid deel te nemen aan een open niet bedrijfstakgebonden pensioensfonds.

Kortom de vakbeweging en groeperingen daarbuiten zijn zich ervan bewust dat aansluiting vinden bij jonge werknemers een noodzakelijke overlevingsstrategie is. Tegelijkertijd weten zij dat het geen eenvoudige opgave is de producten van de vakbeweging aan de man te brengen. Slechts weinig jongeren zullen alleen uit overtuiging lid worden. Zij zullen heel duidelijk de voordelen moeten zien van een vakbondslidmaatschap. De vraag zal beantwoord worden wat een lidmaatschap oplevert.

In een brochure van FNV Bondgenoten (2006), speciaal gericht op jonge werknemers, worden de volgende producten onderscheiden: persoonlijk advies over werk en inkomen; juridische hulp bij werk, inkomen, letselschade en beroepsziekten; invloed op de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden en invloed op sociale plannen bij reorganisaties en fusies; belastingadvies; hulp bij het aanvragen van bijstand en gemeentelijke subsidies; betere arbeidsomstandigheden; loopbaanadvies en loopbaantraining; een voordelige zorgverzekering; fikse kortingen met de ledenpas en tenslotte een ledenblad met veel informatie.

Bij een aantal van deze producten heeft de vakbeweging concurrenten. Denk bijvoorbeeld aan de rechtsbijstandverzekering. Ook lijkt het erop dat veel (hoog opgeleide) werknemers denken dat ze een aantal zaken zelf kunnen uitzoeken en regelen.

1.2 De ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie

Het vraagstuk van jongerenparticipatie kan alleen maar goed geanalyseerd worden als het geplaatst wordt tegen de achtergrond van actuele ontwikkelingen binnen het totale veld van de arbeidsverhoudingen.

Huiskamp heeft hier een interessante studie aan gewijd "Arbeidsrelaties en Onderneming" (2003). Het hoofdonderwerp van deze studie is de ontwikkeling van de arbeidsrelatie aan het begin van de 21^e eeuw in Nederland. De arbeidsrelatie wordt omschreven als het geheel van impliciete en expliciete verwachtingen waaronder een werkgever besluit iemand in dienst te nemen en een werknemer besluit bij een werkgever te gaan werken. Tot voor kort werd deze arbeidsrelatie voor een belangrijk deel vorm gegeven in collectieve regelingen zoals de Cao en in de individuele arbeidsovereenkomst. Het accent gaat echter verschuiven van collectieve regelingen naar meer op een groep of individu toegesneden regelingen (decentralisatie). Dat blijkt onder meer uit de vernieuwing van het Cao proces binnen een aantal ondernemingen, Raamcao's, Cao's a la carte en het ontstaan van een derde contract.

De totstandkoming van Cao's was altijd een proces waar behalve de ondernemingsleiding alleen de vakbonden betrokken waren. In sommige ondernemingen worden nu ook andere groeperingen binnen het bedrijf (leidinggevenden, ondernemingsraadsleden, werkgroepen) actief betrokken worden bij het onderhandelingsproces. Het draagvlak voor de Cao wordt op deze manier vergroot. Er komen steeds meer Bedrijfstak-cao's waarbij een nadere invulling moet plaatsvinden binnen de organisatie of een onderdeel van de organisatie. Werknemers kunnen soms, binnen bepaalde grenzen, hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen.

Ook is een trend waarneembaar van het ontstaan van een derde contract naast de Cao en de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever (namens hem de leidinggevende) en de werknemer gaan regelmatig om tafel zitten om de verwachtingen heel expliciet op individueel niveau te benoemen en te omschrijven (contracteringsgesprek). In steeds meer organisaties wordt (een deel van) de beloning gekoppeld aan het realiseren van deze afspraken (prestatiebeloning).

Een interessante vraag daarbij is welk patroon van arbeidsverhoudingen zich zal gaan ontwikkelen in de toekomst. Huiskamp (2003) onderscheidt een aantal mogelijke scenario's waarbij hij twee variabelen betreft: de aard van de arbeidsrelatie en de rol van de vakbeweging bij het invullen van deze arbeidsrelatie. In het eerste scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt en de Cao de dominante vorm van regulering van deze arbeidsrelatie. De modernisering van de Cao zet zich door. De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming en de vakbeweging vergroot haar marktaandeel en krijgt aansluiting met groepen die zich op dit moment moeilijk laten organiseren.

Ook in het tweede scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt maar de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden wordt sterk geïndividualiseerd of de ondernemingsraad speelt, onafhankelijk van de vakbond, een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming.

In het derde scenario ontwikkelen zich naast de vaste arbeidsrelatie steeds meer andere (markt)relaties (freelancers, zelfstandigen zonder personeel). Binnen een organisatie bestaat een waaier aan markt- arbeidsrelaties. De werkingssfeer van de Cao breidt zich uit tot mensen die geen vaste arbeidsrelatie met een organisatie hebben. De Cao reguleert de invulling van het derde contract. Ook binnen dit scenario blijft de vakbeweging een belangrijke speler.

In het vierde scenario tenslotte is er niet zozeer sprake van vaste arbeidsrelaties maar van marktrelaties en tijdelijke samenwerkingsverbanden. In het laatste scenario speelt de vakbeweging nagenoeg geen rol meer.

Huiskamp meent dat deze scenario's zich ook tegelijkertijd kunnen voordoen. In de ene bedrijfstak, bijvoorbeeld de ICT en de Call centers, zijn het tweede of vierde scenario dominant en in andere bedrijfstakken het eerste of derde scenario. Ook de situatie op de arbeidsmarkt is van invloed. Een gespannen arbeidsmarkt stimuleert vooral scenario 1 en 2, terwijl een ontspannen arbeidsmarkt vooral scenario 4 stimuleert. Mensen kunnen zich ook, afhankelijk van leeftijd, bewegen van het ene naar het andere scenario. Jongeren beginnen bijvoorbeeld in het vierde scenario maar vanaf hun 25^e jaar bevinden zich in het eerste scenario. Als ze ouder worden komen ze weer terecht in het derde of vierde scenario.

Als de vakbeweging op de langere termijn wil overleven heeft deze, naar mijn mening, belang bij de ontwikkeling van het eerste en derde scenario. De uitdaging is haar marktaandeel onder jongeren, vrouwen, flexibele werknemers, hoger opgeleiden en zelfstandigen zonder personeel te vergroten en door te gaan met de vernieuwing van het Cao proces. Ook is het van belang haar relatie met ondernemingsraden te versterken. Deze werknemersorganen krijgen een steeds belangrijkere rol binnen de arbeidsvoorwaardenvorming en zijn voor veel werknemers herkenbaarder dan de vakbeweging (Zaad, 1994).

1.3 De vraagstelling

Uit onderzoek en oriënterende gesprekken met vakbondsbestuurders komen een aantal elementen naar voren die een rol spelen bij het probleem dat jongeren zich steeds minder aangesproken voelen door de vakbeweging. Belangrijk is het imago van de vakbeweging. Er wordt gesteld dat de vakbeweging een gebrek heeft aan figuren waarmee jonge mensen zich kunnen identificeren. Tevens speelt bij jonge werknemers solidariteit als lidmaatschapsmotief een steeds kleinere rol. Zij stellen zich eerder op als klant. De vraag wordt gesteld wat een lidmaatschap oplevert en welke kosten het met zich meebrengt. Een commerciële rechtsbijstandverzekering is dan een geduchte concurrent van het vakbondslidmaatschap. Veel jongeren zijn hoger opgeleid en hebben het idee dat ze veel zaken zelf kunnen regelen. Er is ook minder waardering voor conflict en de vakbeweging wordt daarmee geassocieerd.

Uit het onderzoek van Visser en van Rij (1999) komt de opvatting naar voren dat jonge werknemers vooral vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap op het moment dat zij zich sociaal settelen (het kopen van een huis, het aangaan van een samenlevingsverband, het krijgen van kinderen, een vaste baan).

Dit sociaal settelen is een proces dat zich binnen onze samenleving voor grote groepen mensen rond het dertigste levensjaar voltrekt. Deze levensfasebenadering zal meegenomen worden als vraag binnen het onderzoek.

De vraagstelling van dit onderzoek is: **hoe kunnen vakbonden aansluiting vinden bij jonge werknemers (25-44 jaar) tegen de achtergrond van ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie?**

De volgende deelvragen komen daarbij aan de orde:

Is er sprake van probleemherkenning?

Wat is tegenwoordig het belangrijkste lidmaatschapsmotief?

Wat zijn de oorzaken waarom jongeren wel of geen lid worden en speelt imago daarbij een rol?

Wordt de levensfasebenadering herkend door de respondenten?

Welke activiteiten worden er door vakbonden/jongerenorganisaties ondernomen om jonge werknemers te bereiken?

Wat is de visie op de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsrelatie?

Onderzoek, dat zich in feite bezig houdt met de overlevingskansen van de vakbeweging, is maatschappelijk relevant. De vakbeweging vervult een aantal nuttige functies binnen onze samenleving. Zij zorgt voor een stuk tegenmacht (countervailing power) ten opzichte van de macht van de werkgevers waardoor deze niet onevenredig groot wordt. Ook zorgt zij ervoor dat de werkgever niet met iedere werknemer afzonderlijk hoeft te onderhandelen. De vakbeweging kanaliseert sociale conflicten waardoor deze niet helemaal uit de hand lopen en zorgt dus mede voor een sociaal klimaat dat de economische positie van Nederland ten goede komt. De meeste vakbonden hebben niet alleen oog voor individuele of groepsbelangen maar ook voor bredere maatschappelijke belangen, denk bijvoorbeeld aan de belangen van werklozen, het integratievraagstuk en het milieu. Vakbonden zijn maatschappelijke organisaties die nuttig zijn voor leden en niet-leden en die een bijdrage leveren aan de sociale samenhang.

Hoofdstuk 2

Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt de manier waarop dit onderzoek aangepakt is verantwoord.

De doelstelling van dit onderzoek is te achterhalen of het geschetste probleem van het gebrek aan aansluiting met jongeren door een aantal relevante stakeholders erkend wordt en hoe zij dit probleem analyseren. Na een analyse van deze gegevens worden er conclusies getrokken en aanbevelingen geformuleerd hoe vakbonden beter aansluiting kunnen vinden bij jonge werknemers.

Er worden een drietal stakeholders onderscheiden die bij deze problematiek betrokken zijn: jongerenorganisaties, vakbondsmedewerkers en functionarissen werkzaam binnen het Human Resources Management (HR). In het totaal zijn er in de periode december 2006 tot mei 2007 14 semi-gestructureerde interviews afgenomen (voor de vragenlijst zie bijlage 1). Van elk interview is een verslag gemaakt dat ter goedkeuring is voorgelegd aan de betreffende respondent.

Wat betreft de jongerenorganisaties is er gesproken met vertegenwoordigers van FNV Jong, CNV jongeren en het Alternatief voor Vakbond (AVV) (drie interviews).

Deze laatste organisatie beschouwt zichzelf niet als een jongerenorganisatie maar als een vakbond. Deze groepering is toch onder de jongerenorganisaties geschaard omdat de organisatie in 2005 door een aantal hoogopgeleide jongeren is opgericht en een belangrijk speerpunt is dat vakbonden, in de ogen van het AVV, te veel opkomen voor de belangen van oudere generaties.

In het totaal zijn er zes vakbondsmedewerkers geïnterviewd. De helft is afkomstig van FNV Bondgenoten de grootste vakbond van Nederland. Er is gesproken met een beleidsmedewerker werkzaam op het hoofdkantoor te Utrecht, 1 voormalig bestuurder en 1 bestuurder die nog steeds als zodanig werkzaam is. De twee bestuurders zijn of waren werkzaam in Zuid Nederland (Brabant, Limburg). Een tegenhanger van FNV Bondgenoten is de CNV Bedrijvenbond. Er heeft een interview plaatsgevonden met 1 bestuurder werkzaam in de regio Brabant, Limburg. Ook is er gesproken met een vertegenwoordiger van De UNIE een vakbond die zich speciaal richt op hoger opgeleiden. Deze functionaris is werkzaam op het hoofdkantoor te Culemborg. Tenslotte is een bestuurder geïnterviewd werkzaam bij de Algemene Bond voor Werknemers te Heerlen (ABW). Deze vakbond is niet bij een vakcentrale aangesloten.

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven is wordt in deze tijd de arbeidsrelatie steeds meer ingevuld op het niveau van de organisatie zelf (decentralisatie). HR functionarissen zijn namens de organisatie intensief bij deze invulling betrokken. Er is gesproken met een HR manager werkzaam bij de beleidsgroep HR van ABP/Loyalis te Heerlen, een HR manager werkzaam bij O-I Manufacturing Netherlands BV te Maastricht en een HR manager werkzaam bij de Meandergroep Zuid Limburg (gezondheidszorg). Twee van deze drie personen zijn direct betrokken bij Cao-onderhandelingen.

Twee andere respondenten zijn ook bij deze groep ondergebracht: een bestuurslid van de Limburgse Werkgeversvereniging tevens directeur van een bedrijf in de groot metaal in Noord Limburg en een wetenschapper op het terrein van HR werkzaam bij de faculteit managementwetenschappen van de Open Universiteit Nederland te Heerlen (OUN)

Vier van de veertien respondenten behoren zelf tot het cohort werknemers tussen de 25 en 44 jaar. De andere respondenten zijn ouder.

Een eerste analyse van de onderzoeksgegevens is uitgevoerd door twee personen. Bij deze eerste analyse is inductief te werk gegaan en is bekeken of er in het onderzoeksmateriaal sprake is van zogenaamde “sensitizing concepts” (Strauss), dat wil zeggen onderscheidingen/thema’s die pregnant naar voren komen. Een aantal gevonden concepten zijn: imago/communicatiepatronen vakbeweging versus kenmerken jongerencultuur, jongere generatie versus oudere generatie, hoger opgeleiden versus lager opgeleiden, nadruk op identiteit versus marktdenken, solidariteit versus individualisme, behoefte aan binding van werknemers versus arbeidsmarktpositie. In de volgende hoofdstukken zal er een vergelijkende analyse plaatsvinden op basis van deze thema’s en de vraagstelling.

Omdat de vraagstelling kwalitatief is en er geen sprake is van een representatieve steekproef met een uitgebreide kwantitatieve verwerking kan deze studie beschouwd worden als een vorm van kwalitatief onderzoek.

Stakeholders	Organisatie	Aantal respondenten
Jongerenorganisaties	AVV	1
	CNV Jongeren	1
	FNV Jong	1
Vakbonden	FNV Bondgenoten	3
	CNV Bedrijvenbond	1
	De UNIE	1
	ABW	1
HR Functionarissen	ABP/Loyalis	1
	O-I Manufacturing	1
	Meandergroep	1
	Bedrijf in Noord-Limburg	1
	OUN	1

Tabel 1: Overzicht respondenten

Hoofdstuk 3

Probleemerkenning en imago

In het vorige hoofdstuk is aangegeven dat er drie groepen respondenten worden onderscheiden namelijk jongerenorganisaties, vakbonden en HR functionarissen. In eerste instantie wordt in dit hoofdstuk ingaan op de vraag of er sprake is van probleemerkenning. Daarna wordt expliciet ingaan op het imago van de vakbond en de vraag waarom jongeren geen lid worden.

3.1 Probleemerkenning

Uit literatuur en cijfers komt naar voren dat het voor vakbonden steeds moeilijker wordt aansluiting te krijgen met jonge werknemers. Als deze aansluiting niet of onvoldoende lukt, brengt dat de maatschappelijke positie van deze verenigingen in gevaar. De vraag is of dit probleem onderkend wordt bij de drie groepen.

Bij alle drie de **jongerenorganisaties** is er sprake van probleemerkenning. Het **AVV** is het meest radicaal in zijn standpunt. Vakbonden zijn organisaties die alleen maar opkomen voor de belangen van de oudere generaties en dat is niet raar gezien de kenmerken van het ledenbestand en het kader. Een voorbeeld is het in 2005 gesloten hoofdlijnenakkoord Vervroegd Uittreden, Pensionering en Levensloop (VPL), afgesloten door de sociale partners in de overheidssectoren in samenwerking met het ABP. Dit akkoord komt erop neer dat de vutregeling blijft bestaan voor ambtenaren/onderwijspersoneel geboren voor 1 januari 1950 maar dat dit grotendeels moet worden opgebracht door de jongere werknemers. Dit akkoord gaat, volgens de respondent, in tegen het overheidsbeleid dat er langer gewerkt moet worden en is in strijd met Wet gelijke behandeling op basis van leeftijd bij arbeid. Er is dan ook door het AVV een zaak aangespannen bij de rechter.

Ook bij **CNV Jongeren** wordt het probleem erkend. De respondent stelt dat het lijkt of vakbonden (onbedoeld) vooral de belangen behartigen van oudere werknemers. Dat werd weer eens duidelijk bij de museumplein demonstratie in 2004 (deze demonstratie was gericht tegen de plannen van de regering Balkenende 3 om vervroegd uittreden fiscaal onaantrekkelijk te maken). Daar bleek dat voor jongeren het behoud van de kortdurende werkloosheidsuitkering veel belangrijker is.

Een overeenkomstige opvatting horen we bij **FNV Jong**. Er was geen instroom meer van jonge werknemers en in eerste instantie werd gedacht dat dit een conjunctureel probleem was. Nu wordt het erkend als een structureel probleem.

De FNV is er zich volledig van bewust dat er sprake is van generatieverschillen. Belangrijk is de museumpleindemonstratie van 2004. Vakbonden kozen ervoor de rechten van de oudere generaties te verdedigen maar er is toen niet overlegd met jongere vakbondsleden.

Ook bij de **vakbonden** is er in het algemeen sprake van probleemerkenning.

Bij twee van de drie respondenten die werkzaam zijn of waren bij **FNV Bondgenoten** wordt het probleem erkend. Voor vakbonden is er een dringende noodzaak aansluiting te vinden bij jonge werknemers willen zij in de toekomst nog een rol van betekenis spelen. Vroeger werd men lid omdat ouders dat meegaven in hun opvoeding. Ook beschikken vakbonden exclusief over informatie die voor werknemers van belang is. Deze twee zaken zijn fundamenteel veranderd. Informatie kan men tegenwoordig ook vinden op internet en vakbondslidmaatschap maakt geen deel meer uit van de opvoeding.

Toegegeven wordt dat de opkomst van het AVV de mensen wakker heeft geschud.

Een respondent houdt er een andere mening op na: *“aan de ene kant is het duidelijk dat de uitstroom van leden onvoldoende vervangen wordt door instroom en dat we geen aansluiting kunnen vinden bij jongeren. Aan de andere kant is de vraag of we ooit sterk zijn geweest in het aansluiting vinden bij jongeren. Werknemers vanaf 35 jaar zijn toch al heel lang onze doelgroep. De vakbond heeft wel een probleem maar dat is niet beperkt tot te weinig instroom van jongeren maar ook de instroom en het behoud van oudere werknemers. Het jongerenprobleem maakt deel uit van een breder probleem”*.

Ook stelt deze respondent dat de vraag of de vakbeweging op langere termijn een toekomst heeft slechts beperkt speelt in zijn werkomgeving.

Bij de **CNV bedrijvenbond** is er sprake van een sterk probleembewustzijn. De respondent meent dat er een absolute noodzaak is om aansluiting te vinden met de leeftijdsgroep 25-44 jaar. Deze groep medewerkers is actief bezig met zijn carrière en in die groep gebeurt heel veel. Het is jammer als de vakbond daarbij niet betrokken is, dat beperkt de werkzaamheden van de vakbond. Deze groep werknemers is momenteel moeilijk te bereiken. Op alle mogelijke

manieren probeert CNV Bedrijvenbond deze generatie te bereiken. De respondent noemt dat wel eens “de zoektocht naar de heilige graal”. Wat moet er gebeuren om voor deze groep, die totaal andere communicatiepatronen hanteert als de oudere generatie, aansprekend te zijn?

Door de respondent werkzaam bij de **UNIE** wordt het probleem marketingtechnisch benaderd en in een breder kader geplaatst. Uitgaande van de levensfase benadering van producten is wat het huidige vakbondswerk betreft sprake van stabilisatie en wellicht zelfs eindfase. Slechts ongeveer 23 % van de mensen is georganiseerd en de organisatiegraad neemt af. Vooral jonge werknemers worden niet meer automatisch lid van de vakbond. De belangrijkste reden daarvoor is de toegenomen individualisering. Binnen dit deel van de markt is overheidbeleid, overleg binnen de SER en de STAR, vertaling van een en ander naar bedrijfstakken en bedrijven, ledencontributies en werkgeversbijdragen van belang. Respondent vraagt zich af hoe lang dit nog toekomst heeft?

Ook bij de **ABW** wordt erkend dat deze vakbond onvoldoende aansluiting heeft met jonge werknemers. De overgrote meerderheid van de leden is ouder dan 44 jaar.

Ook aan de **HR functionarissen** is hun mening op dit punt gevraagd.

Alle vijf respondenten erkennen dat de vakbonden moeite hebben aansluiting te vinden bij jonge werknemers vooral vanwege de individualisering en het toegenomen opleidingsniveau van werknemers. Ook wordt gewezen op de rechtsbijstandverzekering als een belangrijke concurrent voor bepaalde diensten van de vakbeweging. Globalisering en de overgang van productgeoriënteerde naar kennisgeoriënteerde activiteiten verzwakken de positie van de vakbeweging omdat steeds meer werknemers hoger opgeleid zijn. Bij hoger opgeleide kenniswerkers wordt de arbeidsrelatie anders ingevuld. Er is meer sprake van samenwerking tussen werkgever en werknemer. De werkgever probeert zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van hoger opgeleide medewerkers.

3.2 Imago van de vakbeweging en andere redenen waarom jongeren geen lid worden

Uit de gesprekken met alle drie de groepen is gebleken dat vakbonden een imagoprobleem hebben. Een imago hoeft niet (helemaal) overeen te komen met de werkelijkheid maar mensen baseren hun mening/gedrag op dat imago. Daarom is dit een zeer belangrijk aandachtspunt. Het imago van de vakbonden is een van de redenen waarom veel jonge werknemers geen lid worden van de vakbond. Daarnaast spelen andere factoren een rol zoals individualisering, klantdenken en een toegenomen opleidingsniveau.

Wat betreft de **jongerenorganisaties** is het **AVV** het meest duidelijk. Vakbonden worden niet alleen gezien als ouderenbonden maar zijn ook ouderenbonden. Jongeren hebben daar niks te zoeken.

De respondent van **CNV Jongeren** meent dat jongeren zich onvoldoende in een vakbond herkennen en verwijst daarbij naar de museumpleindemonstratie van 2004. Ook stelt hij dat vakbonden eenzijdig in het nieuws komen vooral als er sprake is van conflict. Volgens hem houden jongeren in het algemeen niet van conflict. De respondent van **FNV Jong** meent dat de vakbond meerdere imago's heeft. Uit onderzoek blijkt dat de FNV op zich een positief imago heeft maar dat de vakbond geassocieerd wordt met conflict en met conservatisme als het om veranderingen gaat.

Alle drie de respondenten zijn het met elkaar eens dat de vakbonden de laatste jaren te weinig oog hebben gehad voor jongerenbelangen.

Hoe wordt er gedacht bij de **vakbonden** zelf?

Volgens een van de medewerkers van **FNV Bondgenoten** heeft de vakbond een primair en een secundair imago. Het primaire imago is associatie met conflict en de stakende witte wat oudere man. Het secundaire imago is de vakbond als een soort sociale ANWB.

Deze respondent legt ook de nadruk op verschil in communiceren bij jongeren en de wat taai overlegstructuren binnen de vakbond. Kaderleden binnen bedrijven werken soms als een leemlaag bij het oplossen van problemen. Een andere respondent meent dat vakbonden niet worden gezien als winnaar en jongeren houden van winnaars. Ook wordt de vakbond gezien als iets voor ouderen en onvoldoende herkenbaar. Ook het werk van de vakbonden op macroniveau (SER, STAR) is onvoldoende zichtbaar voor veel mensen.

De respondent werkzaam bij de **CNV bedrijvenbond** erkent dat vakbonden vooral worden gezien als instituut voor oudere werknemers. Daarnaast wordt er door deze respondent benadrukt dat er een verschil is tussen de communicatiepatronen bij de vakbond en communicatiepatronen bij jongeren. Als groep zijn jongeren heel moeilijk te bereiken en ze gaan ook op een heel andere manier bindingen aan. Zij willen zelf bepalen “wanneer, wat, hoe en wie”. Jongeren binden zich niet meer zo gemakkelijk langdurig aan een vereniging.

De respondent van de **UNIE** stelt dat vakbonden onvoldoende inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen in het bijzonder individualisering. Vooral jongeren zijn niet meer als collectief te benaderen.

De medewerker van de **ABW** meent dat vakbonden vooral het probleem hebben dat ze onbekend zijn.

Bij zowel de **Jongerenorganisaties** als de **vakbonden** wordt gesteld dat jongeren zich moeilijk laten aanspreken op waarden zoals solidariteit of ideologische overtuiging als lidmaatschapsmotieven. Er is eerder sprake van de houding van een klant. Bij de overweging of men wel of niet lid wil worden wordt de vraag gesteld wat kost het me en wat levert het me op? Bij het beantwoorden van deze vraag kiezen veel jongeren voor een rechtsbijstandverzekering in plaats van vakbondslidmaatschap.

Vakbonden benadrukken daarnaast nog het meeliftgedrag. Ook ongeorganiseerden profiteren van veel “producten” van de vakbeweging. Denk bijvoorbeeld aan het werk binnen de SER, de STAR, het afsluiten van Cao's en sociale plannen. Als je toch al gratis profiteert waarom moet je dan nog lid worden?

Aan de **HR functionarissen** is expliciet gevraagd hoe zij denken over de relatie tussen jongeren en vakbonden en hoe zij in het algemeen aankijken tegen vakbonden. Daarbij moet aangetekend worden dat, gezien de positie van HR functionarissen binnen de organisatie, deze beschouwd kunnen worden als tegenspeler van vakbonden. Van hen wordt verwacht dat ze het organisatiebelang behartigen.

Iedere respondent is het ermee eens dat jongeren tegenwoordig eerder zullen kiezen voor een rechtsbijstandverzekering dan voor een lidmaatschap van de vakbond. Ondanks het feit dat de meesten de vakbond een zinvol instituut vinden heeft deze geen positief imago.

Vakbonden wordt verweten dat ze paternalistisch zijn, dat ze onvoldoende oog hebben voor maatschappelijke ontwikkelingen, dat ze te veel opkomen voor het behoud van rechten, soms onvoldoende onprofessioneel handelen en te veel het accent leggen bij het officiële institutionele veld van de arbeidsverhoudingen. Er worden vragen gesteld bij de representativiteit van vakbonden, vooral wat jongeren en hoogopgeleiden betreft, en deze respondenten hopen dat vakbonden meer gaan meedenken met het bedrijf.

3.3 Conclusie

Bij alle drie de groepen is er dus sprake van probleemherkenning. Toch zijn er op dit punt verschillen binnen en tussen de groepen.

Bij de **jongerenorganisaties** wordt benadrukt dat vakbonden te weinig oog hebben gehad voor de belangen van jongere generaties. De museumplein demonstratie van 2004 heeft dit beeld behoorlijk versterkt. Het meest ver in deze opvatting gaat het AVV. De opdracht voor de vakbeweging wordt dan, met inachtneming van maatschappelijke ontwikkelingen zoals individualisering, technologische ontwikkelingen en cultuurkenmerken van jongere generaties, weer interessant te worden voor jonge werknemers.

Ook de **vakbonden** erkennen dat er een probleem is en wijzen o.a. naar individualisering en andere communicatiepatronen van jongeren. Twee respondenten plaatsen het probleem echter in een breder kader. Vakbonden hebben niet alleen een probleem met jongeren maar ook met het werven en behouden van oudere werknemers. Ook meent een respondent dat het huidige systeem van vakbondswerk zijn langste tijd heeft gehad. Bij deze twee respondenten is niet alleen de vraag hoe aansluiting te vinden bij jonge werknemers maar ook hoe het vakbondswerk in het algemeen aangepakt moet worden.

De **HR functionarissen** benadrukken vooral maatschappelijke ontwikkelingen zoals individualisering en het toegenomen opleidingsniveau van medewerkers. Mensen kunnen heel goed voor hun eigen belangen opkomen. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat vakbonden wel inzien dat zij hard moeten gaan werken aan hun imago. Bij alle drie de groepen worden imagoproblemen benoemd. Het meest opvallende imago is toch wel dat vakbonden worden geassocieerd met oudere mannelijke werknemers en met conflict.

Hoofdstuk 4

Levensfase, activiteiten, markt of identiteit

In hoofdstuk 1 is beschreven dat sommige onderzoekers en vakbondsmedewerkers ervan uitgaan dat mensen vooral vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap op het moment dat zij zich sociaal settelen. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de respondenten hierover denken. Daarna wordt ingaan op de vraag welke activiteiten jongerenorganisaties en vakbonden ondernemen om jongere werknemers te bereiken.

Tevens wordt ingegaan op het spanningsveld tussen markt en identiteit. Bij een marktgerichte benadering staat het denken in termen van klanten en producten voorop. Als belangrijkste lidmaatschapsmotief wordt beschouwd een rationele afweging maken tussen kosten en baten.

Identiteitsgebonden werken heeft te maken met maatschappijvisie en als vakbond tevens oog hebben voor relevante maatschappelijke vraagstukken. Mensen worden niet alleen lid op basis van een rationele afweging van kosten en baten maar ook vanuit waarden zoals rechtvaardigheid en solidariteit. Er is een samenhang tussen identiteit en het concept brede vakbeweging. In beide gevallen wordt de vakbeweging gezien als een sociale beweging die de samenleving wil veranderen.

4.1 Levensfase

Een van de vragen die gesteld is aan de jongerenorganisaties en de vakbonden is: “Er bestaat een opvatting dat jongeren vooral vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap als er sprake is van een proces van sociaal settelen. Wat is uw mening over deze levensfasebenadering?”

Bij de gesprekken met de **Jongerenorganisaties** is er onvoldoende bevestiging van deze hypothese. Het AVV heeft hier nog nooit over nagedacht en de respondent van FNV Jong meent dat sociaal settelen bij interesse voor vakbondslidmaatschap een rol kan spelen.

De respondent werkzaam bij CNV Jongeren meent zelfs dat sociaal settelen niet echt gunstig is voor vakbondslidmaatschap. Mensen kunnen in die situatie elke Euro goed gebruiken en bezuinigen wellicht op vakbondslidmaatschap.

Bij de **vakbonden** wordt deze levensfasebenadering meer herkend.

Alle drie de respondenten van **FNV Bondgenoten** herkennen deze situatie. Een iemand stelt zelfs dat werknemers vanaf 35 jaar altijd onze doelgroep geweest zijn. Een ander meent dat werknemers in die situatie meer behoefte hebben aan ondersteuning maar dat vakbondslidmaatschap dan concurreert met de rechtsbijstandverzekering. De derde respondent meent dat in dit kader niet alleen kind en gezin van belang zijn maar elke fundamentele verandering in het leven van een jongere. Belangrijke momenten zijn: het lopen van een stage, solliciteren, de eerste “echte” baan, het wisselen van werk enz. Vooral op dat soort momenten hebben mensen behoefte aan ondersteuning door een deskundige van een vakbond.

Ook bij de **CNV bedrijvenbond** wordt de levensfasebenadering herkend maar de respondent benadrukt dat lidmaatschap dan concurreert met andere uitgaven.

De respondent werkzaam bij de **ABW** herkent de levensfasebenadering maar in het algemeen constateert hij toch dat mensen pas te laat het belang van een vakbond inzien, meestal pas als er problemen zijn.

4.2 Activiteiten

In het vorige hoofdstuk is geconcludeerd dat bij alle drie de groepen sprake is van probleemherkenning.

Vakbonden hebben problemen met aansluiting vinden bij jonge werknemers. Een vraag die gesteld is aan de jongerenorganisaties en de vakbonden is dan ook: “Op welke manier probeert uw organisatie aansluiting te vinden bij jonge werknemers en welke activiteiten zijn tot nu toe ondernomen?”

4.2.1 Jongerenorganisaties

De respondent van het **AVV** meent dat het niet alleen gaat om aansluiting vinden bij jonge werknemers. Het gaat er ook om andere categorieën die nu aan de kant staan zoals zelfstandigen en flexibele werknemers te interesseren. Het allerbelangrijkste is dat de vaststelling van de Cao gedemocrateerd wordt. Het is niet meer acceptabel dat een kleine groep vakbondsleden bepaalt wat voor alle werknemers binnen een bepaalde organisatie of bedrijfstak geldt. Iedereen moet de mogelijkheid krijgen zijn stem uit te brengen en de ondernemingsraad moet binnen dit geheel een belangrijke rol spelen.

Over de financiering van deze vorm van collectieve belangenbehartiging heeft de respondent nog geen concrete ideeën maar hij is ervan overtuigd dat dit vraagstuk opgelost wordt.

In het nieuwe systeem zullen vakbonden zich vooral moeten profileren als serviceorganisaties die werknemers een stem geven ten opzichte van een werkgever. Daarnaast kunnen ze ervoor kiezen ook aan individuele belangenbehartiging te doen.

Het AVV gaat niet uit van het concept brede vakbeweging maar ziet de vakbeweging als een organisatie die belangen behartigt van werknemers en kleine zelfstandigen binnen de werksituatie. Er is sprake van een marktbenadering. De vakbeweging moet datgene doen waar leden/klanten behoefte aan hebben.

CNV Jongeren werkt heel veel met projecten.

Een bekend project is de rechten van jongeren in hun bijbaan en vakantiebaan. Zij hebben bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan het gegeven dat veel jongeren in supermarkten al op heel jonge leeftijd hun bijbaan verliezen omdat ze schijnbaar te duur zijn. CNV jongeren heeft daarover een klacht ingediend bij de commissie gelijke behandeling en daar gelijk gekregen. Er heeft ook overleg plaatsgevonden met de brancheorganisatie. Al met al is dit, volgens de respondent, een vrij succesvol project geweest dat volop in de publiciteit heeft gestaan.

Een ander project is samen opgezet met pensioenfondsen om jongeren meer inzicht te geven in het Nederlandse pensioensysteem. Daar weten ze heel weinig van af. Daarbij is ook aandacht besteed aan duurzaam beleggen. Samen met de gemeente Dordrecht is er een project opgezet voor werkloze jongeren vooral gericht op het aanleren van sollicitatievaardigheden.

Een aantal andere projecten zijn: het voorkomen van discriminatie van allochtone jongeren, deelname aan een christelijk sociaal jongerencongres over de spanning tussen gemeenschap en individualisme en een kinderarbeidproject in Senegal met als uitdagende werktitel "Kinderarbeid is niet per definitie slecht!".

De respondent stelt dat bij al deze projecten gelet wordt op de reacties van vrijwilligers en deelnemers via Internet en aandacht in de pers. Dit moet ook verantwoord worden naar de subsidiegevers toe. De ledengroei wordt gestimuleerd door dit soort projecten. Daarnaast krijgen ze leden door via Internet of telefonisch concrete problemen van jongeren op te lossen. Overigens moeten leden als ze ouder zijn dan 27 jaar deze organisatie verlaten.

Bij deze projecten valt op dat er sprake is van een combinatie van belangenbeharting en het aan de orde stellen van maatschappelijke thema's. Het CNV beschouwt zich als een identiteitsorganisatie en dat geldt ook voor de jongerenorganisatie. Respondent erkent dat rationele afweging van kosten en baten steeds meer het belangrijkste lidmaatschapsmotief wordt en maakt zich daar zorgen over. Hij vraagt zich af of er nog toekomst is voor een identiteitsorganisatie zoals het CNV?. Hij hoopt het wel maar er is ook kans dat vakbonden meer consultancy bureaus worden die worden ingehuurd als er behoefte is aan onderhandelingsdeskundigheid en ander soort deskundigen. In dat geval zou de vakbond meer een commercieel instituut worden. Ook vinden onderhandelingen meer individueel en wellicht met de ondernemingsraad plaats. De identiteit van de huidige vakbeweging (vooral het CNV en de FNV) wordt dan volgens de respondent aangetast.

FNV Jong heeft activiteiten ondernomen die vooral als doel hebben het imago van de vakbond naar jongeren toe te verbeteren. Het moet voor jongeren weer interessant worden zich bij de FNV aan te sluiten. FNV Jong is in tegenstelling tot CNV Jongeren geen aparte organisatie met leden maar een soort netwerkorganisatie binnen de vakcentrale die opkomt voor de belangen van de 235000 FNV leden beneden de 35 jaar. Jonge leden zijn geraadpleegd om te achterhalen wat zij belangrijk vinden. Daaruit zijn de volgende onderwerpen naar voren gekomen: jeugdwerkloosheid, stages, sociale zekerheid en kinderarbeid.

Wat betreft het vraagstuk van jeugdwerkloosheid is er samengewerkt met de taskforce jeugdwerkloosheid. Er is daarbij vooral aandacht geweest voor de positie van allochtone jongeren. Binnen de SER hebben er hoorzittingen plaatsgevonden en zijn zogenaamde "best practices" besproken. Uiteindelijk heeft dit geleid tot het SER advies "Niet de afkomst maar de toekomst" (2007).

De problemen met betrekking tot stages zijn onderzocht. Belangrijke aandachtspunten zijn het tekort aan stageplaatsen en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. De radiozender (SLAM)FM heeft er aandacht aan besteed en er was een uitgebreide stagecampagne richting ROC studenten. Personeelsfunctionarissen en stagiaires zijn bij elkaar gebracht middels "speeddating".

Bij sociale zekerheid was er vooral aandacht voor het onderwerp flexibele contracten en de problemen die daarmee samenhangen. Ook de discussie over het ontslagrecht en de WW-uitkering zijn in dit kader aan de orde gesteld. Samen met FNV mondiaal en de AOB is er een pilotproject kinderarbeid geweest in Marokko. Ook is er een concrete actie geweest voor een Marokkaanse jongen die zijn handen kwijt was en geholpen is met een prothese.

Ook bij deze organisatie valt op dat belangen van jongeren opgepakt worden in samenhang met maatschappelijke problemen/vraagstukken die voor hen van belang zijn. Het concept brede vakbeweging is duidelijk te herkennen. Omdat respondent werkzaam is bij de vakcentrale en lid is van de SER is er sprake van rechtstreekse beleidsbeïnvloeding.

4.2.2 Vakbonden

Bij **FNV Bondgenoten** worden zowel landelijk als regionaal activiteiten ondernomen om duurzame ledengroei te bevorderen. Daarbij is men niet alleen gericht op jongeren maar ook op ouderen. De volgende activiteiten richting jongeren worden ondernomen:

1. De kadergroep Jongeren is weer nieuw leven ingeblazen onder de naam Platform Jong Bondgenoten. Sommige van deze mensen zijn ook actief binnen FNV Jong vanuit de FNV Vakcentrale. Het platform functioneert ook als adviescommissie naar de Bondsraad van FNV Bondgenoten toe.
2. Er is een grootscheepse marketingcampagne gericht op ROC Twente en ROC Amsterdam. Studenten worden op weg naar school geconfronteerd met advertenties, er wordt verwezen naar een webpagina FNVnu.net en er is een speciale Hyves pagina aangemaakt. Studenten kunnen gratis vragen stellen rondom werk en inkomen. Ook kunnen ze sinds 1 januari 2007 gratis lid worden en is er zelfs een gratis slipp cursus aan verbonden. De mogelijkheid van stagebemiddeling maakt ook deel uit van deze actie.
3. Al heel lang wordt voorlichting op scholen georganiseerd vooral binnen het ROC. De overgrote meerderheid van de FNV leden heeft een MBO-opleiding.
4. Een respondent is betrokken bij het ontwikkelen van een virtueel netwerk genaamd My Union specifiek gericht op jongeren tot 35 jaar. Een groot gedeelte van de "content" hierop moet nog ontwikkeld worden. Er komt een koppeling met FNV Bondgenoten. Jongeren zouden bijvoorbeeld contact kunnen leggen met een (kader)lid en als een vorm van beroepsoriëntatie met hem of haar kunnen meelopen.
5. Een andere respondent functioneerde als opdrachtgever bij door Hogeschoolstudenten in Eindhoven georganiseerde conferenties over de vakbeweging en jongeren en vakbeweging en hoger opgeleiden.
6. Bij de High Tech campus te Eindhoven, waar veel hoger opgeleide werknemers werkzaam zijn, loopt er momenteel een project om als vakbond ingang te vinden bij hoger opgeleiden. Veel hoger opgeleiden zijn werknemers beneden de 45 jaar.

Een respondent meent dat het van belang is bij al dit soort initiatieven aansluiting te vinden bij de moderne Jeugdcultuur vooral wat betreft de communicatiepatronen van jongeren.

Zowel de marktbenadering als de identiteitsbenadering komen terug bij de drie respondenten.

Een respondent legt sterk de nadruk op de marktbenadering. "Vakbonden zullen veel meer moeten gaan denken in termen van producten die zij leveren. De vakbond beschikt over veel deskundigheid en een aantal goede producten. Een belangrijk product is bijvoorbeeld het bemiddelen bij probleemsituaties. Deze producten moeten natuurlijk wel aan de man gebracht worden. Producten van de vakbond (een Cao, een sociaal plan of een advies) moeten niet alleen door leden betaald worden, maar door iedereen die hiervan profiteert. Behalve leden en vereniging is het ook van belang te denken in termen van klanten die betalen voor verleende diensten". Een andere respondent benadert de zaak vanuit de andere kant.

"Het belangrijkste is dat de vakbeweging weer een duidelijke identiteit krijgt en bijna letterlijk een gezicht. In de tijd van Stekelenburg en Kok had de vakbeweging een aanspreekbaar gezicht. Op dit moment hebben we weinig, voor de grote groep mensen in Nederland, aanspreekbare figuren in de top van de vakbeweging zitten.

Ook onze standpunten zijn niet altijd even helder en we vervallen al gauw in allerlei compromissen die weinig wervend zijn voor de mensen. We zouden veel meer "tot hier en niet verder" moeten uitstralen op bepaalde beleidsonderwerpen. Ik ga ervan uit dat mensen die een gevoel hebben voor rechtvaardigheid zich door de vakbond aangesproken zouden moeten voelen. In Nederland bestaat een behoorlijke maatschappijkritische onderstroom. Op de een of andere manier lukt het ons niet om deze mensen aan te spreken terwijl een politieke partij zoals de SP dat wel lukt. Die hebben trouwens ook geen "jongerenprobleem".

Ik denk dat we als vakbond te ver van de mensen af staan. Wij moeten ons veel meer gaan begeven tussen de mensen en hun problemen aan de orde stellen".

Twee respondenten pleiten voor de uit Amerika afkomstige methodiek "organizing".

Het is van belang als vakbond terug te keren naar de werkvloer en daar samen met mensen heel concrete problemen op te lossen. Het betreffende probleem moet natuurlijk herkend en erkend worden en er moet een zekere groepsvorming plaatsvinden rondom dat probleem. Mensen moeten zichzelf beschouwen als probleemeigenaar en de vakbond moet vooral een sterk ondersteunende rol hebben in de oplossing ervan.

Bij FNV Bondgenoten komen zowel de markt- als de identiteitsbenadering pregnant naar voren.

Ook de **CNV Bedrijvenbond** organiseert activiteiten die speciaal gericht zijn op jongeren.

Op het hoofdkantoor te Utrecht zijn er medewerkers die zich speciaal bezig houden met deze doelgroep. Ze beheren onder andere een forum op een Jongeren Site. Ook worden er festiviteiten bezocht waar veel jongeren komen met de bedoeling de bond te promoten. Er worden voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd op ROC's en soms op VMBO scholen. Bij deze voorlichting wordt er ingegaan op zaken die kunnen spelen binnen de werksituatie en jongeren krijgen een gratis lidmaatschap aangeboden zolang zij nog niet werken.

CNV Bedrijvenbond heeft een nieuwe Rechtsbijstandverzekering ontwikkeld (ook betrekking op zaken buiten de werksituatie) die concurrerend is ten opzichte van commerciële aanbieders en interessant is voor jonge werknemers.

Respondent meent echter dat al deze activiteiten minder opleveren dan men verwacht had. Ook maakt hij zich zorgen over de identiteit van de vakbeweging. Als mensen al kiezen voor de vakbond doen ze dat op basis van een afweging tussen kosten en baten. Kiezen voor de christelijke vakbond op basis van overtuiging of identiteit gebeurt steeds minder.

Het is tegenwoordig ook moeilijk aan te geven waarom je zou moeten kiezen voor het CNV en niet voor de FNV of de UNIE. Mensen zien de verschillen niet meer.

Eerder al is aangegeven dat de **UNIE** de problematiek marketingtechnisch benaderd.

Sommige vakbonden proberen hun positie binnen de bedrijven te versterken en gaan meer het conflict aan.

Respondent meent dat deze benadering wellicht goed is voor vakbonden die zich met name richten op de lager en middelbaar opgeleiden. De UNIE spreekt dit niet aan. Zij wil zich ontwikkelen tot een netwerkorganisatie die hoger en middenkader op alle mogelijke manieren ondersteunt binnen en buiten de arbeidsrelatie en daarbij uitgaat van vraagsturing en differentiatie. De UNIE heeft een aantal nieuwe producten ontwikkeld die interessant zijn voor jonge en oudere werknemers. Er worden door de respondent een aantal voorbeelden genoemd.

Een product dat de UNIE aanbiedt binnen een nieuwe markt is belangenbehartiging binnen de zorgsector in samenwerking met de beroepsverenigingen binnen deze sector. De UNIE Zorg en Welzijn behartigt de belangen van ongeveer 30.000 leden. Als vak- en netwerkorganisatie heb je niet alleen te maken met leden maar ook met de account managers van de diverse beroepsverenigingen.

Een nieuw product binnen een nieuwe markt is de Internetvakbond. Voor 10 Euro per jaar kun je een keer gratis terecht met problemen bij een helpdesk. Vervolg vragen kosten 10 euro per keer. Respondent meent dat met name dit product aansluit bij de individualisering, de jongerencultuur en het gegeven dat mensen zich niet meer zo makkelijk aan een vereniging binden. De Internetvakbond wordt hier en daar zelfs al betrokken bij Cao onderhandelingen.

Ook bij de **ABW** is de marktbenadering volop te herkennen al zijn er verschillen met de UNIE.

Respondent noemt een aantal mogelijkheden om aansluiting te vinden bij jonge werknemers.

Belangrijk is een bewuste marketingstrategie en daarbij benadrukken dat je als kleine vakbond kort bij de leden staat. Als bond moet je gaan denken in termen van producten en klanten. Producten moet je op alle mogelijke manieren bij klanten aan de man brengen. Daarnaast is het van belang binnen de werksituatie concrete problemen op te lossen en laten zien wat je doet. Van daaruit kan je positie versterkt worden.

Een andere strategie is relaties aangaan met scholen en voorlichting over de vakbond organiseren voor scholieren.

Omdat de ABW zich met name richt op lagere en middelbare functieniveaus worden contacten gelegd met het VMBO en het MBO.

Respondent meent dat deze voorlichting individuele scholieren ervan moet overtuigen dat het in hun eigen belang is zich te zijner tijd als vakbondslid in te schrijven en dat een vakbond zich op meer richt dan alleen de arbeidssituatie. Deze voorlichting kan ook door vakbonden gezamenlijk opgepakt worden omdat het een gemeenschappelijk belang is voor alle vakbonden.

Aan de **HR functionarissen** is ook de vraag voorgelegd welke activiteiten vakbonden moeten ondernemen om beter aansluiting te vinden bij jonge werknemers. Daarbij komt bij de meeste respondenten naar voren dat, zoals ook al aangegeven is in het vorige hoofdstuk, de vakbeweging minder het accent moet leggen bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen. Vakbonden moeten zien te achterhalen wat jongeren belangrijk vinden in hun werk en leefsituatie en daarop inspelen. Er moet meer gedacht worden in termen van verschillende leden/klanten categorieën en daarop moet het aanbod afgestemd worden.

4.3 Conclusie

De levensfasebenadering, wat betreft vatbaarheid voor vakbondslidmaatschap als jongeren zich sociaal settelen, wordt slechts herkend door de vakbondsmedewerkers. Voor de rest is er weinig ondersteuning voor deze hypothese.

Zowel door jongerenorganisaties als door vakbonden worden er activiteiten ondernomen om jonge werknemers te bereiken. Dat is ook te verwachten gezien het feit dat in hoofdstuk 2 geconcludeerd is dat er een groot probleembewustzijn bestaat.

Het AVV wil het hele systeem van arbeidsvoorwaardenvorming veranderen maar heeft dat nog niet helemaal praktisch uitgewerkt. Belangen van de jongere generaties maar ook van kleine zelfstandigen en flexibele werknemers moeten pregnanter naar voren worden gebracht. De andere twee jongerenorganisaties ondernemen activiteiten die in het belang zijn van jongeren die wel of (nog) niet aan het arbeidsproces deelnemen. Ook schuwt men niet maatschappelijke thema's aan de orde te stellen zoals het integratievraagstuk en kinderarbeid. Een belangrijk aandachtspunt is het verbeteren van het imago van de vakbeweging bij de jongere generaties. Bij deze twee organisaties herkent men het concept van de brede vakbeweging.

Bij de vakbonden worden er heel wat activiteiten ondernomen gericht op huidige en toekomstige jonge werknemers: voorlichtingscampagnes gericht op met name MBO- studenten, internetactiviteiten die aansluiten bij de communicatiepatronen van jongere generaties, het opzetten van jongerenplatforms enzovoort. Een aantal respondenten constateert dat de vakbond weer terug moet naar de werkvloer om daar samen met mensen concrete problemen op te lossen. Dat versterkt niet alleen de positie van de vakbond bij jongeren maar ook bij oudere werknemers.

Bij FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond is er een spanning te constateren tussen markt en identiteit. Respondenten erkennen dat bij keuze van lidmaatschap een rationele afweging van kosten en baten steeds belangrijker wordt maar tegelijkertijd hebben een aantal respondenten daar moeite mee. Zij vinden andere lidmaatschapsmotieven ook van belang zoals een gevoel voor rechtvaardigheid en solidariteit en hebben er moeite mee de vakbeweging te zien als een organisatie die producten verkoopt aan klanten.

Bij de ABW en zeker bij de UNIE wordt het probleem marketingtechnisch benaderd. Het is van belang te onderzoeken waar (potentiële) klanten behoefte aan hebben om daar je productenaanbod op af te stemmen. Ook bij de HR Functionarissen kun je deze benadering herkennen. Ook wordt door het merendeel van deze groep geconstateerd dat het accent van de vakbeweging minder moet gaan liggen bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen maar er meer onderzoek moet worden waar leden behoefte aan hebben.

Hoofdstuk 5

De ontwikkeling van de arbeidsrelatie

In hoofdstuk 1 is ingegaan op de door Huiskamp (2003) ontwikkelde toekomstscenario's wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsrelatie. Onder arbeidsrelatie verstaat hij het geheel van impliciete en expliciete verwachtingen waaronder een werkgever besluit iemand in dienst te nemen en een werknemer besluit bij een werkgever te gaan werken. De invulling van deze relatie gebeurt wettelijk, door de individuele werkgever en werknemer maar ook door werkgeversverenigingen, vakbonden en door de ondernemingsraad. De door hem geformuleerde scenario's worden nog eens herhaald.

In het eerste scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt en de Cao de dominante vorm van regulering van deze arbeidsrelatie. De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming en de vakbeweging vergroot haar marktaandeel en krijgt aansluiting met groepen die zich op dit moment moeilijk laten organiseren.

Ook in het tweede scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt maar de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden wordt sterk geïndividualiseerd of de ondernemingsraad, onafhankelijk van de vakbond, speelt een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming.

In het derde scenario ontwikkelen zich naast de vaste arbeidsrelatie steeds meer andere marktrelaties (freelancers, zelfstandigen zonder personeel). Binnen een organisatie bestaat een waaier aan markt- arbeidsrelaties. De werkingssfeer van de Cao breidt zich uit tot mensen die geen vaste arbeidsrelatie met een organisatie hebben. De Cao reguleert de invulling van het derde contract (individuele afspraken tussen werkgever en werknemer). Ook binnen dit scenario blijft de vakbeweging een belangrijke speler.

In het vierde scenario is er niet zozeer sprake van vaste arbeidsrelaties maar van marktrelaties en tijdelijke samenwerkingsverbanden. De vakbeweging speelt geen rol bij de invulling van de arbeidsrelatie.

In dit hoofdstuk wordt behandeld hoe de onderscheiden groepen denken over de toekomst van de arbeidsrelatie.

5.1 De visie van de Jongerenorganisaties

De respondent van het **AVV** herkent het meest het derde scenario. Naast de vaste arbeidsrelatie komen er steeds meer marktrelaties (zelfstandigen zonder personeel, freelancers). Hij meent dat er steeds meer sprake zal zijn van tijdelijke samenwerkingsverbanden tussen diverse categorieën personeel. Zoals al vaker aangegeven in dit verslag moeten vakbonden zich, wat het AVV betreft, niet alleen richten op werknemers maar ook op zelfstandigen zonder personeel en freelancers.

De respondent meent dat ondernemingsraden steeds belangrijker zullen worden bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.

Ook de respondent van **FNV Jong** meent dat in de toekomst het aantal marktrelaties zal toenemen en dat er binnen de arbeidsverhoudingen meer flexibiliteit en maatwerk zijn. De vaste arbeidsrelatie zal niet meer per definitie de norm zijn. Het aantal zelfstandigen zonder personeel groeit, ook als leden van de FNV. Respondent ziet mogelijkheden voor vakbonden om nieuwe ledengroepen aan zich te binden. Nu al heeft de FNV een vakbond voor zelfstandigen zonder personeel.

De respondent van **CNV Jongeren** heeft onlangs een congres bezocht georganiseerd door het TNO over werken in de toekomst. Daar werd ervan uitgegaan dat mensen in de toekomst allemaal in dienst komen van "human capital companies" en van daaruit projectmatig binnen allerlei bedrijven geplaatst worden. De respondent verwacht echter dat de behoefte aan zekerheid blijft met name bij de lager en middelbaar opgeleiden (scenario 1). Wellicht dat hoger opgeleiden met een sterke arbeidsmarktpositie minder behoefte hebben aan een vast arbeidscontract. Er is een kans dat voor een deel van de beroepsbevolking scenario 3 en 4 werkelijkheid zullen worden en dat is, volgens hem, niet gunstig voor een identiteitsorganisatie zoals het CNV.

Geconcludeerd kan worden dat de jongerenorganisaties niet uitsluiten dat scenario 3 zich verder zal ontwikkelen en zien daar kansen voor de vakbeweging om nieuwe doelgroepen aan zich te binden. Ook scenario 4 kan hier en daar werkelijkheid worden.

5.2 De visie van de vakbonden

Bij **FNV Bondgenoten** wordt er verschillend gedacht over de toekomst van de arbeidsrelatie.

Een respondent (de jongste van de drie bij FNV Bondgenoten) ziet steeds meer elementen van scenario 3, namelijk dat het aantal marktrelaties toeneemt met name onder technische mensen en hoger opgeleid personeel. Deze respondent meent dat zelfstandigen zonder personeel en freelancers voor de vakbond steeds belangrijker worden en verwijst naar de vakbond die de FNV een aantal jaren geleden voor deze categorie heeft opgericht.

De twee andere respondenten achten scenario 1 waarschijnlijker en zijn ervan overtuigd dat de meeste mensen belang blijven hechten aan de vaste arbeidsovereenkomst. Zij menen dat bedrijven zelf ook behoefte hebben aan medewerkers die zich verbonden voelen met de organisatie. Bij freelancers en mensen met een tijdelijk arbeidscontract is dat minder het geval. Zij verwachten dat de vakbond een belangrijke rol blijft vervullen bij de invulling van de arbeidsrelatie.

Een soortgelijke gedachtegang komen we tegen bij **CNV Bedrijvenbond**. Uiteindelijk zal voor de meeste jongeren de vaste arbeidsrelatie van belang blijven, meent de respondent.

In het begin kiezen zij het liefst voor vrijheid en weinig binding maar hij verwacht dat dit in de fase waarin zij zich settelen, zal gaan veranderen. Er zal uiteraard altijd een groep flexibele werknemers blijven en er zullen ook marktrelaties (freelancers enz.) blijven bestaan.

De respondent van de **UNIE** heeft niet aangegeven welke van de door Huiskamp ontwikkelde scenario's volgens hem werkelijkheid zullen worden. Hij benadrukt dat de UNIE probeert bedrijfsmatig met behulp van managementconcepten en modellen te reageren op maatschappelijke ontwikkelingen. Centraal staat daarbij niet meer de collectiviteit maar het individu dat de volgende belangen heeft: goede arbeidsvoorwaarden, een goede gezondheid, zekerheid, ontwikkelingsmogelijkheden. De UNIE probeert als organisatie op al deze terreinen met name de hoger opgeleide werknemer te ondersteunen. De opvatting van de Unie sluit het meeste aan bij scenario 3.

De respondent van de **ABW** gaat ervan uit dat de meeste mensen, zeker de lager opgeleide medewerkers, belang blijven hechten aan een vaste arbeidsovereenkomst maar dat "lifetime employment" tot het verleden behoort. Hij meent dat vakbonden een rol blijven vervullen al is het maar omdat ondernemingsraden en individuen in een hiërarchische verhouding staan tot de werkgever. Een dergelijke afhankelijkheid verzwakt de onderhandelingspositie. Er zullen wel door vakbonden steeds meer raamafspraken gemaakt worden die op het niveau van de afzonderlijke organisatie uitgewerkt worden.

In het algemeen kan geconcludeerd worden dat de meeste vakbondsmedewerkers uitgaan van scenario 1. Dat is ook wel te verwachten omdat dit scenario het meest gunstig is voor de overlevingskansen voor de vakbeweging op de langere termijn. Toch zijn er ook respondenten die er anders over denken en in de andere scenario's kansen zien voor de vakbeweging.

5.3 De visie van de HR functionarissen

Bij deze groep respondenten is tijdens de interviews sterkt het accent gelegd op hun visie op de (toekomstige) ontwikkeling van de arbeidsrelatie.

Een van de respondenten uit deze groep maakt bezwaar tegen het formuleren van scenario's. Er wordt dan in zijn ogen onvoldoende rekening gehouden met ontwikkelingen binnen de arbeid zelf. Op dat terrein gebeurt er momenteel wel een en ander.

De arbeidsrelatie kent drie aspecten: een ruilaspect, een gezagsaspect en een samenwerkingsaspect. Deze respondent meent dat dit laatste aspect steeds belangrijker zal worden. Dit heeft vooral te maken met fundamentele veranderingen binnen de aard van het werk zelf. Bij 60% van het werk is sprake van een dienstverleningsproces. Dat geldt natuurlijk voor de zakelijke en de niet zakelijke dienstverlening maar ook voor kenniswerkers binnen andere sectoren. De invulling van het werk krijgt steeds meer een individueel karakter. De werkgever is afhankelijk van de deskundigheid, de motivatie en betrokkenheid van de medewerker. Tegelijkertijd is het ook moeilijker om aan te geven wat precies van een dergelijke werknemer verwacht wordt. De werkgever (namens hem de leidinggevende) en de werknemer zullen regelmatig met elkaar moeten overleggen om elkaars verwachtingen te expliciteren. Het zogenaamde derde contract wordt steeds belangrijker. Steeds meer zaken zullen in dit contract geregeld gaan worden, waaronder ook ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van de werknemer en arbeidsvoorwaardelijke afspraken. De centrale institutionele regelgeving zal in veel sectoren minder belangrijk worden. Er is steeds meer decentralisatie en differentiatie.

Ook meent deze respondent dat er minder sprake zal zijn van een tegenstelling tussen arbeid en kapitaal maar meer van tegenstellingen binnen de arbeid zelf. Het accent zal minder liggen op categorale sociale ongelijkheid maar

meer op individuele ongelijkheid Welke werknemers krijgen de interessante projecten en loopbaanmogelijkheden? Tegelijkertijd wordt de arbeidsmarkt, zeker voor hoogopgeleiden, steeds gespannener. Er zal een gevecht om de werknemer ontstaan. Werkgevers hebben er steeds meer belang bij werknemers aan zich te binden. Werkgever en werknemer zijn van elkaar afhankelijk en hij verwacht dat er meer harmonieuze arbeidsrelaties zullen ontstaan. De respondent beseft terdege dat bovengeschetst beeld niet voor alle sectoren zal gelden.

Er zullen sectoren blijven waar de verhoudingen nog op traditionele manier ingevuld worden en waar er belangentegenstellingen zullen zijn. Werkgevers van organisaties die zich vooral richten op de lokale markt hebben meer behoefte aan collectieve regelingen (het voorkomen van oneigenlijke concurrentie) dan organisaties die zich richten op de wereldmarkt

Een andere ontwikkeling die deze respondent waarneemt is dat er steeds meer hybride arbeidsrelaties komen. Dit heeft volgens hem niet alleen te maken met het feit dat functies steeds algemener worden maar ook dat niet altijd helder is hoe de gezagsrelatie geregeld is. Binnen organisaties werken mensen met een vaste arbeidsovereenkomst samen met freelancers, zelfstandigen zonder personeel en gedetacheerden. Als er dan toch in scenario's gedacht moet worden herkent deze respondent het meest het scenario waar de vaste arbeidsrelatie wel uitgangspunt blijft maar waar vakbonden nagenoeg geen rol spelen wat betreft de invulling van de arbeidsrelatie (scenario 2). Hij meent dat de meeste mensen behoefte hebben aan stabiliteit en zeker geen "werkondernemer" zullen worden. "Werkondernemer" in de betekenis van de ene naar de andere werkgever gaan.

Veel van bovengenoemde aspecten komen terug bij de andere gesprekken binnen deze groep. Ook een andere respondent verwacht dat scenario 2 steeds meer werkelijkheid zal worden. Volgens hem is de belangrijkste tendens decentralisatie. Werkgevers hebben steeds meer behoefte om de arbeidsvoorwaarden aan te passen aan de lokale markt. In die zin is het te verwachten dat de Cao's steeds dunner worden en er steeds meer op het niveau van de instellingen geregeld kan worden, in overleg met de ondernemingsraad Het vroeger zo belangrijke macro en meso- niveau binnen de arbeidsverhoudingen wordt steeds minder van belang.. In toenemende mate is hetgeen de individuele medewerker verwacht (microniveau) uitgangspunt. De respondent stelt dat de organisatie steeds meer afhankelijk wordt van bepaalde competenties van de medewerker zoals klantgerichtheid, eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid.

Drie andere respondenten menen dat ook in de toekomst collectieve regelingen en een formeel wettelijk kader van belang blijven al zullen algemene regelingen specifiek op het niveau van de afzonderlijke organisatie en toegespitst op individuen ingevuld moeten worden. Een probleem is echter de onvoldoende representativiteit van de vakbeweging. De rol van de ondernemingsraad wordt belangrijker en een iemand oppert zelfs de mogelijkheid dat ondernemingsraden lid moeten kunnen worden van de vakbond. De respondenten maken een onderscheid tussen lager en hoger opgeleiden. Een iemand meent dat: " een grote groep mensen behoefte blijft hebben aan onzekerheidsreductie en dus hecht aan een vaste arbeidsrelatie en vakbonden die een en ander voor hen regelen. Dit zullen vooral laag opgeleide medewerkers zijn of mensen die niet geneigd zijn het heft in eigen hand te nemen".

Voor de meeste hoger opgeleiden geldt een ander verhaal. Het is een uitdaging om deze categorie met een sterke arbeidsmarktpositie aan de organisatie te binden en het is de vraag of zij de vakbond nog nodig hebben. Deze drie respondenten verwachten een combinatie van scenario 1 en 2.

5.4 Conclusie

Het formuleren van scenario's is voor een deel het kijken in een glazen bol. Niemand weet hoe de toekomst van de arbeidsverhoudingen er zal uitzien en men kan op basis van analyse van de huidige situatie toekomstige ontwikkelingen proberen te beïnvloeden. Verschillende scenario's zullen zich tegelijkertijd voordoen onder meer afhankelijk van het opleidingsniveau van de medewerkers en de kenmerken van de betreffende bedrijfstak. De jongerenorganisaties en twee vakbondsmedewerkers verwachten dat scenario 3 steeds belangrijker zal worden en zij zien daarin kansen. De vakbond zal aansluiting moeten vinden bij zelfstandigen zonder personeel en freelancers. De meeste vakbondsmedewerkers en HR functionarissen gaan ervan uit dat de vaste arbeidsovereenkomst de norm zal blijven maar er wordt verschillend gedacht over de invulling van deze arbeidsrelatie. De vakbonden gaan ervan uit dat zij in de toekomst daar een belangrijke rol in zullen blijven spelen (scenario 1). Een aantal HR functionarissen sluit dat, zeker voor lager opgeleide medewerkers, niet uit maar voor hoger opgeleide medewerkers geldt een ander verhaal. Op deze categorie zal, vanwege hun sterke arbeidsmarktpositie en het belang van hun competenties voor het succes van de organisatie, steeds meer scenario 2 van toepassing zijn.

Toekomst arbeidsrelatie (dominant scenario)	Uitspraken (n =18)
Scenario 1	Vakbondsmedewerkers 4
Scenario 1 vooral voor lager opgeleiden	HR functionarissen 3 Jongerenorganisaties 1
Scenario 2	HR functionarissen 2
Scenario 2 vooral voor hoger opgeleiden	HR functionarissen 3
Scenario 3	Jongerenorganisaties 3 Vakbondsmedewerkers 2

Tabel 2: De toekomst van de arbeidsrelatie

Hoofdstuk 6

Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken gebaseerd op de informatie uit de voorafgaande hoofdstukken. Ook worden er aanbevelingen geformuleerd bedoeld voor de vakbeweging.

De vraagstelling van dit onderzoek is: **hoe kunnen vakbonden aansluiting vinden bij jonge werknemers (25-44 jaar) tegen de achtergrond van ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie?**

De volgende deelvragen zijn aan de orde gesteld:

Is er sprake van probleemerkenning?

Wat is tegenwoordig het belangrijkste lidmaatschapsmotief?

Wat zijn de oorzaken waarom jongeren wel of geen lid worden en speelt imago daarbij een rol?

Wordt de levensfasebenadering herkend door de respondenten?

Welke activiteiten worden er door vakbonden/jongerenorganisaties ondernomen om jonge werknemers te bereiken?

Wat is de visie op de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsrelatie?

6.1 Conclusies

De respondenten van de jongerenorganisaties, de vakbonden en de HR functionarissen erkennen dat de vakbonden momenteel een structureel probleem hebben, namelijk dat ze onvoldoende aansluiting vinden bij werknemers tussen de 25 en 44 jaar.

Voor dit probleem worden door de respondenten maatschappelijke oorzaken genoemd en oorzaken gelegen in het gedrag van de vakbonden zelf. De belangrijkste maatschappelijke oorzaken zijn het individualiseringsproces, het toegenomen opleidingsniveau en veranderingen in de arbeidsrelatie bij met name kenniswerkers.

Vakbondslidmaatschap en solidariteit zijn niet meer vanzelfsprekend, zeker voor jonge werknemers. Bij de afweging of men wel of niet lid wil worden speelt daarom een rationele afweging van kosten en baten de hoofdrol. Vakbonden ondervinden steeds meer concurrentie van commerciële rechtsbijstandverzekeringen. Ook het toegenomen opleidingsniveau is van belang. Werknemers kunnen zelf informatie, van belang in de arbeidssituatie, achterhalen en hebben steeds minder het gevoel dat ze vakbonden nodig hebben om hun belangen te behartigen. HR functionarissen benadrukken dat hoger opgeleide kenniswerkers in de dienstverlening en in de industrie een sterke arbeidsmarktpositie hebben en dat werkgevers net zo afhankelijk zijn van deze werknemers als omgekeerd.

Als oorzaken gelegen in het gedrag van de vakbonden zelf worden genoemd: een te sterke oriëntatie op de belangen van oudere generaties boven de 44 jaar, onvoldoende aansluiting met communicatiepatronen van jongeren en een te sterk accent bij het officiële institutionele veld van de arbeidsverhoudingen. De museumpleindemonstratie van 2004 wordt door de jongerenorganisaties gezien als het symbool van de eenzijdige oriëntatie op de oudere generaties. De meeste leden van de vakbond maar ook de kaderleden zijn ouder dan 44 jaar en deze generaties hebben soms andere belangen maar zeker een andere manier van communiceren dan jongeren die opgegroeid zijn met Internet, mobiele telefoons, digitale vriendennetwerken enz.

Vanwege het accent op het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen zijn vakbonden meestal niet zichtbaar binnen de directe werkomgeving. Al deze factoren hebben bijgedragen aan een imagoprobleem. Vakbonden zijn voor de meeste (jonge) werknemers onvoldoende herkenbaar of aansprekend en worden geassocieerd met oudere mannelijke werknemers en met conflict.

In dit onderzoek is weinig bevestiging gevonden voor de zogenaamde levensfasebenadering, de opvatting dat jongeren vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap als men zich sociaal settelt.

Door de jongerenorganisaties en de vakbonden worden er activiteiten ondernomen om de kloof met jonge werknemers te overbruggen gericht op imagoverbetering en afgaand op wat voor jongeren belangrijke levensthema's zijn. De belangrijkste zijn: het integratievraagstuk, kinderarbeid, jeugdwerkloosheid en de stageproblematiek. Daarnaast zijn er voorlichtingscampagnes, internetactiviteiten die aansluiten bij de communicatiepatronen van jongere generaties en worden er jongerenplatforms opgezet.

Het AVV pleit voor een radicale verandering binnen de arbeidsvoorwaardenvorming en zoekt ook aansluiting bij kleine zelfstandigen en flexibele werknemers. Iedereen moet bij de arbeidsvoorwaardenvorming betrokken

worden en de ondernemingsraad zal in dit geheel een belangrijke rol spelen. Er is nog geen gedetailleerd plan hoe dit uitgevoerd moet worden. Sommige respondenten menen dat de vakbond minder het accent moet leggen bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen en weer terug moet naar de werkvloer om daar samen met mensen concrete problemen op te lossen. Dat versterkt de herkenbaarheid van de vakbeweging bij jongere en oudere werknemers. Bij de oplossingsstrategieën is er een spanning te constateren tussen markt en identiteit.

Diverse respondenten van FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond hebben er moeite mee de vakbeweging louter te zien als een organisatie die producten verkoopt aan klanten. Zij benadrukken het belang van identiteit en solidariteit bij het werven van toekomstige leden naast meer economische lidmaatschapsmotieven.

Bij de ABW en bij de UNIE is de marktbenadering dominant. Het is van belang te onderzoeken waar (potentiële) klanten behoefte aan hebben en daar je productaanbod op af te stemmen.

De HR Functionarissen sluiten zich aan bij de marktbenadering en menen dat vakbonden moeten onderzoeken waar jonge werknemers behoefte aan hebben. Ook pleiten zij ervoor dat de vakbeweging minder het accent legt bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen.

Er zijn diverse meningen over de toekomst van de arbeidsrelatie, het geheel van impliciete en expliciete verwachtingen waaronder een werkgever besluit iemand in dienst te nemen en een werknemer besluit bij een werkgever te gaan werken (Huiskamp 2003). De respondenten van de jongerenorganisaties en een aantal vakbondsmedewerkers gaan ervan uitgaan dat marktrelaties in belang zullen toenemen. Dat biedt mogelijkheden voor vakbonden om nieuwe doelgroepen, zoals freelancers en zelfstandigen zonder personeel, aan zich te binden. De meeste vakbondsmedewerkers en HR functionarissen menen dat de vaste arbeidsovereenkomst de norm zal blijven. De respondenten van de vakbonden gaan ervan uit dat zij in de toekomst een belangrijke rol zullen blijven spelen in de invulling van deze relatie. De meeste HR functionarissen zijn het met hen eens wat betreft de lager opgeleiden. De invulling van de arbeidsrelatie van de hoger opgeleiden zal echter, volgens de HR functionarissen, meer individueel en in overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. De vakbond zal daar geen grote rol meer in spelen.

6.2 Aanbevelingen

Maatschappelijke ontwikkelingen en factoren gelegen in het gedrag van de vakbonden zelf veroorzaken het in dit onderzoek beschreven probleem. Er is sprake van een complexe problematiek die niet in een handomdraai op te lossen is. Oplossingsstrategieën moeten enerzijds gericht zijn op adequaat inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en anderzijds op veranderingen in het gedrag van de vakbonden zelf. Er zijn al veel activiteiten in deze richting in gang gezet maar de effecten zijn nog niet helder.

Er worden acht aanbevelingen geformuleerd die aansluiten op activiteiten die momenteel al door vakbonden ondernomen worden en die scenario 1 en 3 kunnen stimuleren. De eerste aanbeveling is gebaseerd op de studie van Kuperus (2005) over overlevingsstrategieën van verenigingen.

Vakbonden die zich beschouwen als identiteitsorganisatie (FNV, CNV) doen er goed aan een tweeledige ledenwervingstrategie te ontwikkelen. Tot op zekere hoogte wordt de marketingbenadering van de UNIE en de ABW overgenomen. Er wordt gedacht en gehandeld in termen van producten, klanten en beproefde marketingstrategieën. Regelmatig moet onderzocht worden welk soort leden men in huis heeft en wat hun behoeften en overtuigingen zijn. Op basis van deze informatie kan op een niet dwingende manier geprobeerd worden een deel van de klantleden te interesseren voor de ideologische overtuigingen van de betreffende organisatie. Een klantlid kan dan veranderen in een lid dat zich betrokken voelt bij de identiteit van de organisatie. Voor een identiteitsorganisatie is het van belang een voldoende grote groep leden te hebben die zich betrokken voelt bij de ideologie van de organisatie (eigenaarleden). Dat zal zeker niet voor alle leden gelden. Er ontstaan dus verschillende soorten lidmaatschap met de daarbij behorende producten en kosten.

Lager opgeleiden zullen anders benaderd moeten worden dan hoger opgeleiden. De eerste categorie is meer gebaat met collectieve regelingen, bijvoorbeeld in de vorm van een Cao. De tweede categorie zal meer individueel ondersteund moeten worden bij de vormgeving van de eigen loopbaan. Als er sprake is van individuele onderhandelingen kan de vakbond haar deskundigheid aanbieden. Vakbondsfunctionarissen kunnen zich, op basis van voorkeur en competenties, specialiseren op een van deze categorieën.

Het imago is een gemeenschappelijk probleem van alle vakbonden. Dit moet dan ook gezamenlijk aangepakt worden. Er moet een landelijke projectgroep geformeerd worden waarbij sprake is van verschillende soorten deskundigheden bijvoorbeeld op het terrein van jongerencultuur, communicatie, marketing, ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen. Een aantal deskundige mensen van buiten de vakbeweging moet zeker deel uitmaken van deze groep. De projectgroep krijgt als opdracht een aansprekende imagocampagne te ontwikkelen en uit te voeren die als doel heeft de vakbond weer op de kaart te zetten in Nederland. Deze campagne is op de volgende

zaken gericht: een groot publiek bekend maken met het (noodzakelijke) werk van de vakbeweging binnen onze samenleving, de associatie van de vakbeweging met conflict en de oudere mannelijke kostwinner doorbreken en inzicht geven in de overeenkomsten maar ook de verschillen tussen de diverse vakbonden.

Binnen de vakbonden is cultuurverandering nodig. Dit kan door, met respect voor de oudgedienden, geleidelijk het professionele en het vrijwillige kader van de vakbeweging te verjongen en te vernieuwen. Dit kader probeert met behulp van moderne communicatietechnieken en aansprekende thema's aansluiting te vinden bij jonge werknemers.

Vakbonden moeten aanwezig en herkenbaar zijn op de werkplek zelf. Dit vraagt van werkgevers dat ze de nabijheid van de vakbonden binnen hun organisaties accepteren. Alleen dan is het mogelijk om de door diverse respondenten genoemde methodiek van "organizing" (samen met mensen binnen de werksituatie concrete problemen oplossen) toe te passen. Ook is het van belang dat vakbonden invloed hebben op de randvoorwaarden waarbinnen individuele afspraken worden gemaakt tussen de leidinggevende en de werknemer, het zogenaamde derde contract. Ondernemingsraden zijn representatiever dan de vakbonden zelf. Het is dus noodzakelijk voor de vakbonden om de samenwerking met deze organen te intensiveren.

Er is een kans dat het aantal marktrelaties binnen organisaties (freelancers, zelfstandigen zonder personeel) toeneemt, niet alleen bij lager opgeleiden maar ook bij hoger opgeleide kenniswerkers. Zij vormen een relevante doelgroep voor de vakbeweging. De belangen van deze groep medewerkers dienen op de agenda geplaatst te worden.

Met inachtneming van juridische mogelijkheden moeten door de vakbonden bij collectieve afspraken zoveel mogelijk voordelen bedongen worden voor georganiseerde werknemers ten opzichte van ongeorganiseerde werknemers. Het moet meer dan nu verschil uitmaken of een werknemer georganiseerd of ongeorganiseerd is. Daarbij moet echter voorkomen worden dat ongeorganiseerden georganiseerde werknemers verdringen op de arbeidsmarkt.

Aansluiting vinden bij jonge werknemers is van fundamenteel belang voor de toekomst van de vakbeweging. Alle beleidsmaatregelen in dit kader moeten daarom systematisch op hun effecten geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden. Creatieve probleemoplossingen worden gestimuleerd.

Samenvatting

Vakbonden zijn maatschappelijke organisaties die opkomen voor groeps- en individuele belangen van werknemers. Met name na de tweede Wereldoorlog heeft zich in Nederland een institutioneel patroon ontwikkeld van overheid, vakcentrales, vakbonden, werkgeverscentrales, werkgeversverenigingen, wetgeving en overlegplatforms. Dit institutioneel patroon staat onder druk niet alleen omdat er binnen de arbeidsverhoudingen steeds meer geregeld wordt binnen de afzonderlijke arbeidsorganisatie (decentralisatie) maar ook omdat de organisatiegraad van werknemers behoorlijk afgenomen is. De gemiddelde organisatiegraad is teruggelopen van ongeveer 26 % in 1997 tot 22% nu. Deze terugloop is vooral opvallend in het leeftijdscohort 25-44 jaar. Wij hebben onderzocht wat de visie van een aantal stakeholders is op oorzaken en verbetermogelijkheden van de geringe aansluiting tussen vakbonden en jonge werknemers onder de 45 jaar.

In een literatuurstudie komt naar voren dat er twee relevante maatschappelijke ontwikkelingen zijn die de positie van de vakbonden verzwakken namelijk individualisering en de veranderde samenstelling van de beroepsbevolking. Het basisprincipe van de vakbeweging is solidariteit. Vanwege de individualisering en de toegenomen welvaart komt dit basisprincipe onder druk te staan. Vakbonden steunden in het verleden vooral op de lager en middelbaar opgeleide mannelijke kostwinner met een fulltime aanstelling en een vaste baan. De meeste vakbondsleden voldoen nog steeds aan dit profiel. Groeperingen waarmee de vakbeweging traditioneel geen aansluiting heeft zoals vrouwen, hoger opgeleiden en nieuwe Nederlanders zijn echter binnen de beroepsbevolking aanzienlijk gegroeid. Bij de vakbonden is sprake van een versmalling van het ledenbestand.

Het vraagstuk van jongerenparticipatie wordt in dit onderzoek geanalyseerd tegen de achtergrond van ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie. Een studie van Huiskamp (2003) over dit onderwerp is als uitgangspunt genomen. Huiskamp onderscheidt vier mogelijke scenario's voor het begin van de 21^e eeuw. In het eerste scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt en de Cao de dominante vorm van regulering van deze arbeidsrelatie. De ondernemingsraad speelt een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming en de vakbeweging vergroot haar marktaandeel en krijgt aansluiting met groepen die zich op dit moment moeilijk laten organiseren. Ook in het tweede scenario blijft de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt maar de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden wordt sterk geïndividualiseerd of de ondernemingsraad, onafhankelijk van de vakbond, speelt een belangrijke rol bij de arbeidsvoorwaardenvorming. In het derde scenario ontwikkelen zich naast de vaste arbeidsrelatie steeds meer andere marktrelaties (freelancers, zelfstandigen zonder personeel). Binnen een organisatie bestaat een waaier aan markt- arbeidsrelaties. De werkingssfeer van de Cao breidt zich uit tot mensen die geen vaste arbeidsrelatie met een organisatie hebben. De Cao reguleert de invulling van het derde contract (individuele afspraken tussen werkgever en werknemer). Ook binnen dit scenario blijft de vakbeweging een belangrijke speler. In het vierde scenario is er niet zozeer sprake van vaste arbeidsrelaties maar van marktrelaties en tijdelijke samenwerkingsverbanden. De vakbeweging speelt geen rol bij de invulling van de arbeidsrelatie.

Na de literatuurstudie is er een empirisch onderzoek uitgevoerd. De doelstelling is te achterhalen of het geschetste probleem van het gebrek aan aansluiting met jongeren door een aantal relevante stakeholders erkend wordt en hoe zij dit probleem analyseren.

De vraagstelling is: hoe kunnen vakbonden aansluiting vinden bij jonge werknemers (25-44 jaar) tegen de achtergrond van ontwikkelingen binnen de arbeidsrelatie?

Er zijn een drietal stakeholders onderscheiden: jongerenorganisaties, vakbondsmedewerkers en functionarissen werkzaam binnen het zogenaamde Human Resources Management (HR).

Alle respondenten erkennen dat de vakbonden een structureel probleem hebben, namelijk dat ze onvoldoende aansluiting hebben met werknemers tussen de 25 en 44 jaar.

Voor dit probleem worden maatschappelijke oorzaken genoemd en oorzaken gelegen in het gedrag van de vakbonden zelf. De belangrijkste maatschappelijke oorzaken zijn het individualiseringsproces, het toegenomen opleidingsniveau en veranderingen in de arbeidsrelatie bij met name kenniswerkers. Bij de afweging of men wel of niet lid wil worden speelt solidariteit een steeds kleinere rol. Het gaat vooral om een rationele afweging van kosten en baten. Vakbonden ondervinden daarom steeds meer concurrentie van commerciële rechtsbijstandverzekeringen. Ook het toegenomen opleidingsniveau is van belang. HR functionarissen benadrukken dat hoger opgeleide kenniswerkers in de dienstverlening en in de industrie een sterke arbeidmarktpositie hebben en dat werkgevers net zo afhankelijk zijn van deze werknemers als omgekeerd. Waarom zouden deze medewerkers dan lid moeten worden van een vakbond?

Als oorzaken gelegen in het gedrag van de vakbonden zelf worden genoemd: een te sterke oriëntatie op de belangen van oudere generaties boven de 44 jaar, onvoldoende aansluiting met communicatiepatronen van jongeren en een te sterk accent bij het officiële institutionele veld van de arbeidsverhoudingen. Deze factoren hebben bijgedragen aan een imago probleem. Vakbonden zijn voor de meeste (jonge) werknemers onvoldoende herkenbaar of aansprekend en worden geassocieerd met oudere mannelijke werknemers en met conflict.

In het onderzoek is weinig bevestiging gevonden voor het idee dat jongeren vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap bij sociaal settelen (levensfasebenadering).

Door de jongerenorganisaties en de vakbonden worden er activiteiten ondernomen om de kloof met jonge werknemers te overbruggen gericht op imagoverbetering en afgaand op wat voor jongeren belangrijke levensthema's zijn. De belangrijkste activiteiten zijn: het aan de orde stellen van onderwerpen zoals het integratievraagstuk, jeugdwerkloosheid, kinderarbeid en de stageproblematiek. Daarnaast zijn er voorlichtingscampagnes, internetactiviteiten die aansluiten bij de communicatiepatronen van jongere generaties en worden er jongerenplatforms opgezet.

Het Alternatief voor Vakbond pleit voor een radicale verandering binnen de arbeidsvoorwaardenvorming.

Sommige respondenten menen dat de vakbond minder het accent moet leggen bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen en weer terug moet naar de werkvloer om daar samen met mensen concrete problemen op te lossen. Dat versterkt de herkenbaarheid van de vakbeweging bij jongere en oudere werknemers

Bij de oplossingsstrategieën is er een spanning te constateren tussen *markt* en *identiteit*.

Diverse respondenten van FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond hebben er moeite mee de vakbeweging louter te zien als een organisatie die producten verkoopt aan klanten. Zij benadrukken het belang van identiteit en solidariteit bij het werven van toekomstige leden naast meer economische lidmaatschapsmotieven.

Bij de ABW en bij de Unie is de marktbenadering dominant. Het is van belang te onderzoeken waar (potentiële) klanten behoefte aan hebben en daar je productenaanbod op af te stemmen.

De HR Functionarissen sluiten zich aan bij de marktbenadering en menen dat vakbonden moeten onderzoeken waar jonge werknemers behoefte aan hebben. Ook pleiten zij ervoor dat de vakbeweging minder het accent legt bij het institutionele veld van de arbeidsverhoudingen.

In het onderzoek komen diverse meningen over de toekomst van de arbeidsrelatie naar voren. De respondenten van de jongerenorganisaties en twee vakbondsmedewerkers gaan ervan uitgaan dat marktrelaties in belang zullen toenemen. Dat biedt mogelijkheden voor vakbonden om nieuwe doelgroepen aan zich te binden.

De meeste vakbondsmedewerkers en HR functionarissen menen dat de vaste arbeidsovereenkomst de norm zal blijven. De respondenten van de vakbonden gaan ervan uit dat zij in de toekomst een belangrijke rol zullen blijven spelen in de invulling van deze relatie. De meeste HR functionarissen zijn het met hen eens wat betreft de lager opgeleiden. De invulling van de arbeidsrelatie van de hoger opgeleiden zal meer individueel en in overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. De vakbond zal daar geen grote rol meer in spelen.

Aan het einde van het onderzoek worden er acht aanbevelingen geformuleerd, gericht aan de vakbeweging, om een betere aansluiting te krijgen met jonge werknemers.

Literatuurlijst

Albeda, Dercksen, Tros, Arbeidsverhoudingen in Nederland Alphen aan de Rijn/Diegem 1998

FNV Bondgenoten, B Young, eenmalige uitgave 2006

Perry Feenstra, CNV kiest radicaal voor jongere, Trouw 23-06-2006

Rien Huiskamp, Arbeidsrelaties en Onderneming, Utrecht 2003

Marika Kuperus , De vereniging op survival, Alphen aan den Rijn 2005

SER, Niet de afkomst maar de toekomst, Den Haag 2007

Jelle Visser, Coen van Rij, Vakbeweging en Flexibiliteit, Den Haag 1999

Windmuller, de Galan, van Zweeden , Arbeidsverhoudingen in Nederland, Utrecht 1985

Jo Zaad, Ondernemingsraad en Vakbond, vriend of vijand? In Personeelbeleid december 1994 nr. 12, blz. 73 tot en met 77

Bijlage 1

Aandachtspunten interviews

Jongerenorganisaties

1. Hoe is uw organisatie gestructureerd?
2. Willen vakbonden op de langere termijn overleven dan is het noodzakelijk aansluiting te vinden bij jonge werknemers. Is er sprake van probleemerkening?
3. Op welke manier probeert uw organisatie aansluiting bij jongeren en welke activiteiten zijn er tot nu toe ondernomen?
4. Er bestaat een opvatting dat jongeren met name vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap als er sprake is van een proces van sociaal settelen. Wat is uw mening over deze levensfasebenadering?
5. Noem een aantal redenen waarom jonge werknemers geen lid worden van een vakbond?
6. Is het gemakkelijk binnen uw organisatie jongerenbelangen aan de orde te stellen?
7. De onderzoeker Huiskamp heeft een aantal mogelijke scenario's ontwikkeld wat betreft de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Wat is uw mening hierover?

Vakbonden

1. Willen vakbonden op de langere termijn overleven dan is het noodzakelijk aansluiting te vinden bij jonge werknemers. Is er sprake van probleemerkening?
2. Hoe kan uw vakbond aansluiting vinden bij jonge werknemers en welke activiteiten zijn er tot nu toe ondernomen?
3. Er bestaat een opvatting dat jongeren vooral vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap als er sprake is van een proces van sociaal settelen. Wat is uw mening over deze levensfasebenadering?
4. Welke andere situaties zijn er waarbij werknemers vatbaar zijn voor vakbondslidmaatschap en is er bij de keuze sprake van een rationele afweging van kosten en baten?
5. Noem een aantal redenen waarom jonge werknemers geen lid worden van een vakbond?
6. De onderzoeker Huiskamp heeft een aantal mogelijke scenario's ontwikkeld wat betreft de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Wat is uw mening hierover?

HR functionarissen

1. De onderzoeker Huiskamp heeft een aantal scenario's ontwikkeld wat betreft de toekomst van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Wat is uw mening hierover?
2. Willen vakbonden op de lange termijn overleven dan is het noodzakelijk aansluiting te vinden bij jonge werknemers. Is er sprake van probleemerkening?
3. Hoe kunnen vakbonden beter aansluiten bij jonge werknemers?
4. Hoe ervaart U vanuit uw positie het functioneren van de vakbeweging?

Auteursgegevens

Jo Zaad (1953) is in 1978 afgestudeerd als socioloog aan de Rijksuniversiteit te Groningen. Daarna was hij acht jaar werkzaam als Or-adviseur.

Sinds 1986 is hij werkzaam in het Hoger Onderwijs, eerst als docent Personeelsmanagement en Arbeidsverhoudingen bij een deeltijdopleiding voor HR functionarissen. Vanaf 2004 is hij docent Management en Arbeidsvraagstukken bij de Fontys Hogeschool Management, Economie en Recht te Eindhoven. Daar is hij tevens projectleider Maatschappelijke Organisaties.

Van 1990 tot 1996 was hij secretaris van de districtsadviescommissie Regionaal Sociaaleconomisch beleid bij de FNV Limburg.

Drs. J.M. (Jo) Zaad
Hogeschool Management, Economie en Recht
Rachelsmolen 1
Postbus 347
5600 AH Eindhoven
Telefoon 0877 879603
j.zaad@fontys.nl