

14 | Ervaringen met diversiteit in de vakbond: vrouwen en jongeren

Patricia Vendramin

14.1 Inleiding

De wortels van de syndicale geschiedenis liggen bij de mannelijke industriële arbeid. Toch, wil de vakbond vandaag alle werknemers in de arbeidswereld vertegenwoordigen en die arbeidswereld is veel diverser dan vroeger, zowel in termen van types werknemers als verschillende beroepssituaties. In deze bijdrage zal onze aandacht niet uitgaan naar het volledige diversiteitsspectrum, maar enkel naar twee groepen: de vrouwen en de jongeren. We willen weten hoe ze hun plaats vinden in een organisatie die gevormd is door een mannelijke geschiedenis, maar die reeds vele jaren verschillende programma's implementeert om te komen tot de integratie van groepen die tot dan toe slechts een beperkte plaats kregen binnen de organisatie.

Deze tekst is gebaseerd op een actie-onderzoek dat samen met ondernemingsafgevaardigden tot stand gebracht werd (Cultiaux & Vendramin, 2011). In 2010 hebben een honderdtal afgevaardigden deelgenomen aan werkgroepen van een twaalfstal personen, die elk vier dagen samenkwamen. Deze afgevaardigden hebben via groepsanalyse hun beeld op het syndicale engagement gegeven. Daarbij werd vooral gefocust op hun perceptie van vrouwen en jongeren in de organisatie. De werkmethode is gebaseerd op de gezamenlijke analyse van van ervaringen van deelnemers. Het beeld van de diversiteitservaring dat hier wordt weergegeven, is dat van de afgevaardigden op het terrein. Het is niet het beeld van de vaste afgevaardigden van de organisatie, noch het officiële standpunt van de organisatie, het is de uitdrukking van een dagelijks gevoel door de militante(n)(s).

14.2 Atypische groepen op de arbeidsmarkt

Om te beginnen is het nuttig te wijzen op de specifieke kenmerken van de situatie van vrouwen en jongeren op de arbeidsmarkt, want openstaan voor diversiteit houdt in dat men ongewone profielen of minderheden opneemt in de organisatie, maar ook dragers van verschillende realiteiten op de arbeidsmarkt. Bij zowel de vrouwen als de jongeren, onderscheidt hun tewerkstellingservaring zich van de standaardnorm, die gebaseerd is op de traditionele mannelijke tewerkstelling.

Als we naar opleiding kijken, hebben vrouwen gemiddeld hogere diploma's dan mannen. Toch blijft het werkloosheidspercentage hoger en het arbeidsstatuut minder gunstig voor vrouwen dan voormannen. Ze hebben meer tijdelijke en deeltijdse betrekkingen, waarvoor ze meestal niet gekozen hebben. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het voorwerp van veel studie en aandacht, maar er is geen duidelijke evolutie merkbaar. Ze lijkt zelfs toe te nemen naargelang het diploma hoger is. Ze vormt onder andere een afspiegeling van de verschillende loopbanen van mannen en vrouwen (glazen plafond, arbeidsonderbrekingen enz.).

Een ander aspect van de verschillende wereld is de beroepssegmentatie: een aantal beroepen wordt nog steeds hoofdzakelijk door vrouwen uitgeoefend, terwijl in andere sectoren bijna uitsluitend mannen werken. Bovendien blijft de toegang tot verantwoordelijke functies moeilijk voor vrouwen. Het aandeel vrouwen bij de leden stijgt. Maar de sectoren en beroepen waarin vooral vrouwen werken, verschillen van die waar vooral mannen werken. Het zijn ook sectoren en beroepen waarin de syndicale traditie minder oud is dan die in traditionele, door mannen gedomineerde sectoren. De levenssituaties van vrouwen zijn ook grondig verschillend, want ze dragen onder meer de last van afhankelijke personen (kinderen en bejaarde ouders) en het huishouden. Tijd en beschikbaarheid staan centraal bij het engagement in een militante organisatie, maar het belang hiervan verschilt voor mannen en vrouwen. Vrouwen engageren zich dan ook later in de vakbond, wanneer ze ontlast zijn van een aantal gezinstaken.

De situatie van jongeren op de arbeidsmarkt wijkt eveneens af van de standaard-tewerkstellingsnorm die de referentie blijft op het vlak van instroom en eisen. De jonge generatie heeft een voordeel op het vlak van opleiding. Dit geldt in het bijzonder voor meisjes, die in verhouding beter gediplomeerd zijn dan jongens. Maar dit gunstige verschil doet de jeugd niet ontsnappen aan de werkloosheid bij het begin van het beroepsleven, ook al vermindert het de jeugdwerkloosheid wel. Ook jongeren en in het bijzonder jonge vrouwen moeten noodgedwongen deeltijds en tijdelijk werk verrichten. De situatie van jongeren verschilt van die van oudere werknemers, zowel door hun specifieke positie op de arbeidsmarkt (in het bijzonder door de onstabiele beroepsinschakelingstrajecten) als door de verschillen op het vlak van arbeidsstatuten en -voorwaarden. Ze kunnen heel wat minder risico's nemen met betrekking tot hun werk dan hun voorgangers. Het verbaast dan ook niet dat men in deze populatie op Europees niveau het laagste percentage werknemers aangesloten bij een vakbond terugvindt (Keune, 2015). Vooraleer de jonge generatie werknemers zich engageert in een vakbondsorganisatie, moet ze de door de maatschappij opgelegde beproevingen doorstaan. Ze wachten dikwijls op een stabilisering van hun beroepsleven of ze sluiten zich niet aan omdat ze weten dat hun job tijdelijk is of dat ze maar tijdelijk in een bedrijf actief zullen zijn. Jongeren bevinden zich op een bijzonder moment in hun leven, namelijk het begin van de zelfstandigheid en van het volwassen leven. Ze engageren zich in een reeks domeinen, op hetzelfde moment: werk, liefdesleven, financiële zelfstandigheid, alleen gaan wonen enz. Deze meervoudige ervaringen vervangen de tra-

ditionele gemeenschappelijke referentiepunten waarin het syndicalisme is geworteld. Dit verklaart waarom de jongeren vandaag minder dan hun voorgangers op dezelfde leeftijd de rol van de vakbonden kennen. Tezelfdertijd hebben ze in dit vroege stadium van hun leven nog een zeer beperkte kennis van de realiteit van de arbeidswereld. Ze ontdekken deze slechts via hun eigen ervaring en die van hun collega's.

14.3 Zich aansluiten bij een vakbondsorganisatie

Traditioneel traden jonge werknemers tot een vakbond toe zodra ze begonnen te werken. Ze werden onthaald door de afgevaardigden en als vanzelf sloten ze zich aan. Dat is voor vele oudere afgevaardigden het standaardtraject dat ze hebben afgelegd. De afgevaardigden gingen de nieuwelingen opzoeken zodra laatstgenoemden in de onderneming begonnen te werken. Deze praktijk was wijdverspreid in grote ondernemingen (waar dikwijls hoofdzakelijk mannen werkten). Vandaag is dit soort onthaal niet meer de regel. Een aantal afgevaardigden wil dit zelfs niet meer doen. Ze zijn er niet van overtuigd dat meteen al zwaaien met een vakbondspet ertoe zal leiden dat een jongere zich aansluit, zeker niet nu de vakbond soms een ondoorzichtig of zelfs negatief imago heeft. Eerst moeten ze hun vertrouwen winnen en hen overtuigen door daden. Deze toenadering tot het syndicaat gebeurt meestal via bemiddeling. De spontane aansluitingen als geëngageerd lid, zonder de invloed van naasten of bemiddeling zijn eerder zeldzaam. Deze situatie geldt niet alleen voor de jongeren. Het vakbondsengagement begint meestal door een nauwe band met een 'aangever'. In de vakbondswereld spelen de collega's die bij een vakbond zijn aangesloten een belangrijke rol in het aansluitingsproces, ook al bestaan er ook andere wegen.

Het is eerst en vooral de wil om te handelen die mensen ertoe aanzet om zich te engageren. Militant worden, biedt een kans om greep te krijgen op de wereld, om een apathische houding of zelfs depressie te vermijden. Wanneer een jongere een eerste mandaat vervult, wil hij handelen. Daarom heeft hij het moeilijk wanneer hij niet mag deelnemen of gedwongen wordt om vrijwel niets te doen omdat het juist deze zin om te handelen is die hem bij de vakbond heeft gebracht. Jonge militanten zeggen hierover bijvoorbeeld het volgende: *'Ik wil verandering brengen. De wereld waarin ik leef, bevalt me niet. Als niemand iets doet, zal er niets veranderen. Doe daarom ten minste iets, zodat ik een gerust geweten zal hebben.'* *'Het ACV is de eerste plaats waar ik me engageerde, dus blijf ik daar. Ik wil mij inzetten. Ik wil anderen helpen, me nuttig maken.'* Maar je plaats vinden in een vakbondsafvaardiging is soms een hindernisloop, die er ook toe kan leiden dat de militant zijn engagement als militant verbreekt of overstapt naar een andere vakbond.

De ideologische redenen van jongeren voor hun engagement als militant zijn de volgende: de strijd tegen onrechtvaardigheid, het verzet tegen *'de politieke en economische systemen die mank lopen'*, minder alleen zijn, de menselijke waardigheid bevorderen, het gevoel van menselijkheid, altruïsme; ook oog hebben voor de lange termijn en het doorgeven van een erfenis. Veel jongeren lijken zich te engageren om een zaak te verdedigen in een logica van sociale kritiek. Ze doen dit via projecten die betrokkenheid

en solidariteit stimuleren door bescheiden acties met succes af te ronden (Cultiaux & Vendramin, 2011).

Het engagement van jongeren is gekenmerkt doordat ze voorrang geven aan actie in plaats van lidmaatschap. Het is van belang de zaak waarvoor men opkomt, te blijven verdedigen, ongeacht het kader waarin men dit doet.

Actie voeren leidt ook tot voldoening. Een jongere die zich engageert om de anderen te verdedigen *'voelt zich een beetje verantwoordelijker'*, zelfs al brengt dit ook een zware verantwoordelijkheid met zich mee. De ervaring van het werk als militant bestaat er ook in om te leren omgaan met vruchteloze confrontaties, met tegenslagen, met afstand nemen. Een jonge militant zegt daarover: *'Dat maakt me groter. Ik ben erg veranderd sinds ik militant ben. Ik ben zelfzekerder geworden (...) ik doe wat ik rechtvaardig vind.'* De zin van de vakbondsactie is *'de ogen van de werkgever openen'*. De belangrijkste strategie is niet de confrontatie. De zin van de syndicale actie is ook dat ze een tegengewicht biedt voor politieke partijen.

Uit de bevindingen van de mannelijke en vrouwelijke militanten komt ook de hypothese naar voren dat het vrouwelijke vakbondsengagement pragmatischer zou zijn. Vooraleer een vrouw zich engageert in de vakbond of voor een actie, zou ze meer nadenken en de verschillende aspecten van haar beslissing evalueren. Dat is ook een conclusie van het onderzoek dat in de Zwitserse vakbonden werd gevoerd, *'vakbondsmen of -vrouwen zijn vereist een zeer grote investering en de combinatie met bepaalde externe verplichtingen, zoals het gezin, is bijzonder moeilijk (Fillieule & Monney, 2013).'*

In ons onderzoek maken vrouwen vaker dan mannen gewag van eerdere praktische problemen als ze praten over hun ervaringen. De verhalen van de mannen gaan in verhouding veel meer over identiteits- of ideologische problemen. Dit staat echter niet los van de situatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen zijn talrijker aanwezig in de bedrijfstakken waarin vakbonden pas recent aanwezig zijn en er minder sterk zijn. Mannen werken vaker in de sectoren met krachtige vakbonden. We vinden een onderscheid tussen de pragmatische militant, die afstand houdt tegenover zijn engagementen, en de totale militant (Pereira, 2007), die zich volledig toelegt op een exclusief engagement. De hypothese van een genderdimensie in het onderscheid tussen de totale en de pragmatische militant zou verder onderzocht moeten worden.

14.4 Zijn plaats vinden

Zodra de actieve militant de beslissing heeft genomen om zich binnen de organisatie te engageren, moet hij er zijn plaats zien te vinden. Het feit dat men zich engageert voor militante activiteiten is het resultaat van de afstemming tussen een aanbod van, en een vraag naar militantisme. Bij de institutionele selectie spelen specifieke gender mechanismen en intergenerationele verhoudingen een rol.

14.4.1 De mannelijke norm, de naturalisatie van de verschillen en het glazen plafond

Militante organisaties kiezen hun leden en vormen ze naar hun beeld; deze selectie en vorming zijn duidelijk gekenmerkt door sociale genderverhoudingen. De organisatie zal eveneens de ‘goede jongeren’ kiezen. *‘Strijdbewegingen worden gekenmerkt door dezelfde classificatieprincipes als de maatschappijen waarin ze zijn ontstaan, hoewel ze deze maatschappijen juist trachten te veranderen’* (Fillieule & Monney, 2013).

De eerste vaststelling die uit de verhalen van de militanten blijkt, is dat het vooral de mannen zijn die spreken over de wijze waarop vrouwen hun vakbondswerk verrichten. Ze evalueren het werk van hun collega’s-militantes in termen van afwijking, verschillen ten aanzien van een niet in vraag gestelde norm, namelijk die van het mannelijke model van de actieve militant. *‘Ze handelen niet zoals wij’*. Een militante zegt het volgende: *‘Ik was er kapot van als mannen zouden ‘zo doen we dat niet in ons team’*.’ Nochtans worden deze verschillen en afwijkingen dikwijls positief geëvalueerd, maar het blijven afwijkingen tegenover een referentie. Wanneer mannelijke militanten verklaren dat er geen verschillen bestaan, vermelden ze daarbij dat *‘de vrouwen zoals hen handelen’*. Een militant zegt: *‘Ik voel geen verschil in de manier van handelen, een vrouw verdedigt [de belangen] even goed als een man.’*

De vakbond is een mannenwereld. Het engagement van vrouwen wordt beoordeeld door het te vergelijken met ‘een referentie’, het engagement van de mannen, zelfs al kent men hen bepaalde eigen kwaliteiten toe. Deze vaststelling suggereert dat vakbondsorganisaties ontstaan voor vrouwen maar daarbij (onbewust?) werken volgens een assimilatielogica (volledige instemming, conformiteit) en niet volgens een integratielogica (uitwisselingsdynamiek). Hetzelfde kan gesteld worden voor de jongeren. Wanneer vrouwen echter de vakbondsgeschiedenis van een organisatie of een bedrijfstak domineren, lijken ze meer open te staan voor nieuwkomers van het andere geslacht. Een militant zegt het volgende: *‘De non-profitsector is een zeer vrouwelijke omgeving. Ik heb de indruk dat vrouwen de strijd alleen hebben moeten leveren, aangezien er geen mannen waren. Ons vakbondsteam bestaat vooral uit vrouwen en het buigt niet voor de directie. Wij, mannen, zijn hier nog nieuw. Zij zijn hier al langer maar ze zijn niet zo macho als wij; ze hebben ons goed onthaald.’*

Yates (2010) bekijkt de heersende opvattingen bij de vakbonden over verschillen tussen mannen en vrouwen via het *framing*-concept en trekt daarbij conclusies over het vermogen van vakbonden om diversiteit in hun organisatie op te nemen. Volgens deze auteur zijn de heersende opvattingen in de vakbonden vandaag niet gepast om hun relaties met vrouwen veilig te stellen, noch om de structurele hindernissen op de arbeidsmarkt voor de participatie van de betrokken vrouwen te overwinnen. Deze auteur is van oordeel dat als de vakbonden relevant willen blijven en hun militantenbasis willen heropbouwen, ze zich moeten omvormen tot organisaties die in staat zijn om een stem te geven aan een groeiende diversiteit van groepen werknemers (Yates, 2005), met name de vrouwen en de jongeren, maar ook migranten.

In ons actie-onderzoek was de ‘stijl’ van mannelijke en vrouwelijke militanten vaak een onderwerp van discussie. Het waren meestal de mannen die dit onderwerp aanbrachten.

Het gaat hier niet om eventuele ideologische verschillen, of verschillen inzake gemeenschapsgevoel, arbeidsomstandigheden, bekwaamheden, beschikbaarheid of levensomstandigheden die de kern vormen van de discussies. De verhalen over de verschillen tussen actieve militantes en militanten zijn vooral gebouwd op genderstereotypen: de strijdlustige man aan de ene kant en de vrouw die communiceert en nadenkt aan de andere. De conflictcultuur tegenover de onderhandelingscultuur. Militanten zeggen het volgende: *‘De man is strijdlustig, de vrouw niet. Dat maakt deel uit van de aard van de man, die erin bestaat te vechten. Er is een biologisch en sociaal verschil dat ervoor zorgt dat het moeilijker is voor de vrouw. Vrouwen kiezen minder voor de strijd; ze zijn affectiever.’* of *‘De tussenkomsten van vrouwen zijn diplomatischer. Er wordt misschien meer naar hen geluisterd. Wij vallen aan. Maar de methode van de vrouwen is misschien doeltreffender. Wij houden zo nu en dan van een conflict. We vinden dat leuk.’* Een militante zegt daarentegen: *‘Ik benader de chefs als een vrouw, niet als een man. Er zijn militanten die komen, brullen en niets bereiken. Ik ben zoals een vrouw; ik ben meer een psycholoog. Ik discussieer en ik behaal resultaten (...) En ik zorg ervoor dat er geen argwaan kan groeien, ik ga dus niet naar bed met de chef met wie ik onderhandel. Ik zie dat het voor iedereen geldt, brullen (...) Wanneer je rustig blijft, is de helft van het probleem al opgelost. Als je onmiddellijk om je heen begint te slaan, zal je niets bereiken.’*

Deze verschillende ‘stijlen’ worden in zekere zin genaturaliseerd, zowel voor vrouwen als voor mannen. Men kan veronderstellen dat dit komt omdat militanten ervan uitgaan dat de stijl van militantisme aangeboren is, en niet het resultaat is van een leerproces. Als dat zou kloppen, zou dat betekenen dat opleidingen slechts operationele kennis kunnen bijbrengen, maar dat ze geen invloed heeft op de wijze waarop men militeert. Een militant zegt aldus: *‘Bij de vrouwen is het aangeboren.’* Naast de clichés over de verschillen tussen mannen en vrouwen, suggereert deze visie dat er twee soorten militantisme zijn: het militantisme van de actie en het militantisme van de dialoog. We stellen vast dat deze perceptie van de militant-man en de militant-vrouw doorschemert in de door de militanten aangebrachte verhalen over genderverschillen. Naast deze ‘aangeboren stijlverschillen’ zeggen veel militanten, mannen en vrouwen, toch dat er verder geen verschillen zijn. Deze egalitaire benadering vormt de kern van het syndicale project. Het is dus a priori moeilijk voor een militant om andere dan aangeboren verschillen tussen militanten te erkennen. Als het grondbeginsel gelijkheid is, moet de perceptie van eventuele verschillen genaturaliseerd worden (vrouwelijke versus mannelijke eigenschappen).

Het bestaan van een glazen plafond binnen de vakbondsorganisatie werd niet uitdrukkelijk aangehaald door de afgevaardigden in de werkgroepen. Uit de verhalen van de arbeidskaders, blijkt wel een ongelijke verdeling van de functies en taken tussen mannen en vrouwen. Een militante deelt het volgende mee: *‘Ik had er genoeg van te worden beschouwd als de secretaresse van het team omdat ik een vrouw was.’* In hun studie van de Zwitserse vakbonden spreken Fillieule en Monney over de ‘collectieve toe-eigening

van het werk van de militantes.’ De auteurs wijzen op een taakverdeling in de organisatie van vakbondsevenementen, waarbij aan vrouwen het onzichtbare werk, de praktische organisatie toebedeeld wordt; en aan mannen het denk- en beleidsmatige werk, dat duidelijk zichtbaar is en waarvoor men veel appreciatie krijgt. Dit is echter geen nieuwe ontdekking; het is net deze vaststelling die ertoe leidt dat men pleit voor een *gender mainstreaming*-aanpak in de hele syndicale organisatie. Uit andere studies die de scheidingslijnen binnen grote militante organisaties analyseren (Nicourd, 2009), blijkt dat hoe meer de groeperingen geïnstitutionaliseerd (vakbonden, partijen) en geformaliseerd waren, hoe duidelijker het verschil was tussen de functies die door mannen en de functies die door vrouwen werden vervuld, waarbij de vrouwen werden benadeeld.

14.4.2 Relaties tussen jongeren en ouderen

De opname van nieuwelingen in het militantenwerk loopt niet altijd vlekkeloos. De jongeren moet erkend worden voor zijn werk, maar is een beginneling in het vakbondswerk. De jongere moet zich de onuitgesproken hiërarchieën tussen militanten eigen maken en zijn plaats vinden in teams die niet altijd van verandering houden. De jonge mandataris heeft soms de bittere smaak van ‘onder het bevel van iemand te staan’. Een jonge militant zegt het volgende: *‘We worden als kleine kinderen met veel ideeën beschouwd. Veel dromen, die echter onuitvoerbaar zijn.’* Een andere zegt nog: *‘De ancients hadden het zeer moeilijk om hun loopbaan en hun geloofwaardigheid uit te bouwen. De jongere die hier binnenkomt, moet zich maar bewijzen. Achteraf zien we wel wat hij waard is, wanneer hij echt mag meespelen met de groten.’* De jonge beginneling moet een rol leren die door het vakbondsteam wordt toegewezen en die niet noodzakelijk overeenstemt met het idee dat de jongere van deze rol heeft. Zijn enthousiasme en zijn ongeduld als jonge beginneling stuiten op de grenzen van deze rol.

De ancients nemen hun taak van opleider van jongeren dikwijls ter harte, want het militantisme leert men grotendeels in de praktijk. Dit leerproces verloopt echter vaak via een eenrichtingsrelatie tegenover de ancients, een paternalistische en bijzondere relatie met een jongere waarvan men verwacht dat hij zich aanpast aan praktijken en ideeën, en dit als geïsoleerd individu en niet als vertegenwoordiger van een groep van gelijken. Maar zowel met betrekking tot hun arbeidsrelaties als met betrekking tot de modaliteiten van het aanleren van de ‘stiel’ van militant, zijn de jonge generaties zeer gevoelig voor waarden als zelfstandigheid en responsabilisering. Ze zijn zich bewust van hun beperkingen op het vlak van ervaring maar willen dat de oudsten hun kennis erkennen en dat ze nieuwe zaken, nieuwe zienswijzen mogen voorstellen. De voorwaarden lijken, opzettelijk uit protectionisme of onvrijwillig uit gewoonte, niet altijd vervuld te zijn om ook iets van de nieuwelingen te leren. Jonge militanten die zich aansluiten bij vakbondsteams worden onvoldoende als individuen beschouwd die ook kennis, interpretaties van de werkelijkheid, toekomstvisies, werkmethodes en opvattingen over het vakbondswerk op het terrein hebben. Hoewel bepaalde vakbonds-

teams gebruikmaken van beproefde middelen om de nieuwelingen, in het bijzonder jonge nieuwelingen, op te nemen, lijkt de bekommernis om wederzijds van elkaar te leren weinig aanwezig. Een oudere militant legt zijn standpunt uit aan een jongere: *‘Je moet je eigen bijdrage leveren, het is waar dat de anciens protectionistisch zijn, maar dat is nu eenmaal zo, je kunt ze niet veranderen.*

Birindelli (2009), die de relatie tussen jonge en oude Italiaanse vakbondsmilitanten onderzoekt, bestudeert dit bijzondere paternalisme. De bevindingen van zijn onderzoekswerk vinden we tot op zeker niveau terug in het empirische onderzoek bij de ACV-militanten. Jonge vakbondsmilitanten hebben behoefte aan erkenning en ondersteuning van de anciens. Er lijkt echter een generationeel blok te ontstaan uit een ‘negatief’ gevoel ten aanzien van de jongeren. Terwijl de anciens erkennen dat de jongeren de toekomst van de organisatie zijn, menen ze dat de jongeren weinig interesse hebben voor de organisatie, de collectieve aspecten en de vakbondsidentiteit. Ze vinden het engagement van de jongeren onregelmatig en zwak. In de relatie tussen jongeren en ouderen ontstaat een relatie van leerling-meester. Het gevoel van erkenning van de oudere gaat uit naar één enkele persoon (een bepaalde jongere). De erkenning gaat uit naar een ‘goede jongere’, maar in feite blijft de erkenning van de jongeren als groep dubbelzinnig en troebel. Er ontstaan vormen van paternalisme. In de praktijk versterkt de oudere door ‘die’ jongere, als ‘zijn’ jongere te erkennen buiten de groep van jongeren, een vorm van individualistische deelname aan het vakbondsleven.

De praktijken van individuele coöptatie tussen jongeren en anciens vernietigt aldus de vakbondsidentiteit van de jonge vakbondsmilitanten. Birindelli spreekt over de moeilijkheid voor de jonge vakbondsmilitanten om een identiteit op te bouwen als vertegenwoordiger van de jongeren in het bedrijf. De auteur stelt voor dat de oudere militanten de jongeren als groep en niet als individuen zouden erkennen. Deze eerder paternalistische relatie tussen jongeren en ouderen blijkt ook uit het onderzoek dat bij de ACV-afgevaardigden werd uitgevoerd. Ze leidt ertoe dat de jongere gevormd wordt, wat voor hem tot een gevoel van een kloof met de andere jongeren leidt. Een jonge militant distantieert zich aldus van de andere jongeren: *‘Ik zie duidelijk dat het te maken heeft met een mentaliteit. Ze hebben allemaal de mentaliteit van een kind, ik ben maar 28 jaar (...) Ze denken alleen maar aan geld (...) In het leven heb je doelen, prioriteiten nodig, vele jongeren hebben geen doelen meer.’* Birindelli stelt verder dat, het vakbondswerk een primaire bron van sociale identiteit en het vakbondsleven is een onderscheidend element ten aanzien van de anderen, in het bijzonder de andere jongeren. Ook bij de ACV-militanten zagen we dit terugkomen. In concreto zijn jonge vakbondsmensen niet ‘zomaar’ jongeren. Als jongeren zich volledig afhankelijk maken van de ouderen, zijn ze veroordeeld tot een ondergeschikte participatie. Om volwassen vakbondsmilitanten te worden moeten jonge vakbondsmilitanten zelfstandig zijn en verantwoordelijkheden opnemen.

14.5 Conclusie

Om diversiteit te integreren in vakbondsorganisaties moet men tegelijkertijd in de eisenbundels kwesties opnemen met betrekking tot de diversiteit van de werknemers en de arbeidssituaties, en in de eigen structuur de beginselen van gelijkheid en integratie installeren. Organisaties veranderen door de zaken die ze verdedigen, maar de veranderingen gaan traag en de structuren zijn een weerspiegeling van de maatschappijen waartoe ze behoren. Integratie is ingewikkelder dan assimilatie; ze erkent de andere vanuit de verschillen en wil hem niet aanpassen aan een beeld of een model. Als de vakbond de diversiteit van de werknemers effectief erkent en integreert in haar werking, versterkt ze haar legitimiteit en vergroot ze haar machtsbronnen. Enkel op die manier kunnen ze vanuit het rechtvaardigheidsprincipe alle groepen op de arbeidsmarkt vertegenwoordigen en hun belangen verdedigen.