



ZVRÁCENÍ KLESAJÍCÍHO TRENDU



**Jak přitáhnout mladé
do odborů**



22,2%

29,3%

22,4%

29,7%

47%

10%

14,5%

6,6%

MLADÍ LIDÉ: VYSOKÁ NEZAMĚSTNANOST, NÍZKÁ MÍRA ČLENSTVÍ V ODBORECH

Pro odborové organizace v evropském průmyslu je zásadní přibírat mladé pracovníky a zapojovat je do činnosti. Přijímání mladých členů je jediným způsobem, jak zajistit dlouhodobou životaschopnost našich organizací a současně řešit palčivé problémy jako nezaměstnanost mladých, chudobu, prekarizaci a nízké mzdy.

Od finanční krize uběhlo více než deset let a nezaměstnanost mladých se v Evropě úporně drží na 14,5 %, zatímco celková míra nezaměstnanosti činí 6,6 %. Na horních příčkách stále figurují země, které nejvíce zasáhla opatření tzv. Troiky: Řecko (29,7 %), Španělsko (29,3 %), Itálie (22,4 %), Rumunsko (22,2 %).

U mladých, kteří si práci najdou, je pravidlem nejistota: 47 % mladých zaměstnanců má smlouvu na dobu určitou, kdežto u práce schopného obyvatelstva celkově je to 10 %.

Celá generace pracovníků je poznamenána podřadnými, špatně placenými pracovními pozicemi, které se promítají do nižších budoucích příjmů, nižších penzí a celoživotní finanční nejistoty. To je nežádoucí nejen pro jednotlivce, ale trpí tím i celé národní ekonomiky, zejména pak v jižní, střední a východní Evropě. Země s nejvyšší nezaměstnaností vysokoškoláků zažívají nejvyšší úroveň emigrace, což vede k odlivu mozků.

Současně pozorujeme dlouhodobý úbytek členů odborových organizací. Existuje reálná možnost, že odbory tak, jak je známe, v mnoha evropských zemích během příští generace vymizí. Podíl mladých lidí na členské základně odborů zůstává v průměru nižší, než je podíl lidí nad 54 let. Není přijímán dostatečný počet mladých členů, aby nahradili přirozený odliv členů, kteří odcházejí do důchodu. Mediánový věk členů odborů roste v téměř všech evropských zemích. Pokud se tento trend nepodaří zvrátit, mnohé odborové organizace jednoduše zaniknou.







MLADÍ PRACOVNÍCI ZAPOJENÍ DO INDUSTRIALL EUROPE PRACUJÍ NA ZVRÁCENÍ TOHOTO POKLESU

Zaujmut mladé pracovníky je hlavním úkolem, který si vytyčila pracovní skupina industriAll Europe pro mladé. Ta v květnu 2022 prosadila ve výkonném výboru industriAll Europe přijetí **Akčního plánu pro mladé**. Ten zavazuje industriAll Europe včetně všech přidružených organizací k přijetí konkrétních opatření, která by zvýšila zapojení mladých pracovníků do odborového hnutí. Pracovní skupina pro mladé od té doby rozpracovává a zavádí národní akční plány.

Ve spojení s touto iniciativou na vnitrostátní úrovni přišla industriAll Europe s rozsáhlou studií, která analyzuje míru angažovanosti mladých lidí v přidružených organizacích, kroky činěné k podpoře jejich účasti a zejména opatření, která nejúčinněji přispějí k růstu počtu mladých členů a k jejich většímu zapojení. Studie poskytuje solidní základnu poznatků tak, aby odbory mohly činit osvědčené kroky k většímu zapojení stávajících mladých členů do práce odborů. To je předpokladem k přilákání většího počtu mladých pracovníků, kteří nebudou zvažovat členství, dokud nebudou mít pocit, že odbory je i jejich problémy berou vážně. Studie ukazují, že pracovníci, kteří do odborů nevstoupí do svých 35 let, do nich nejspíše nevstoupí nikdy. Mladí pracovníci se tedy musejí aktivně zapojovat do práce odborové organizace, aby oni sami i jejich vrstevníci spatřovali v členství smysl. Pokud se to podaří, zvyšuje se pravděpodobnost, že tyto lidé zůstanou členy po celý svůj pracovní život. V opačném případě může odborové hnutí přijít o celou generaci a s ní i o realistickou šanci čelit výzvam příštích desetiletí.



ZJIŠTĚNÍ: ZAOSTŘENO NA MLADÉ V EVROPSKÝCH PRŮMYSLOVÝCH ODBOŘECH

Úplná zpráva IndustriAll Europe¹, kterou níže shrnujeme, se podrobně podívala na obtíže při organizaci mladých lidí i na kroky směřující k jejich přilákání do odborů a k tomu, aby v nich poté byli aktivní. Cílem bylo zjistit, zda se síla odborových struktur pro mladé lidi a jejich vliv na rozhodování promítají do větší aktivity mladých, do organizace aktivit a do přijímání dalších mladých lidí. Autor provedl průzkum mezi členy pracovní skupiny pro mladé a výkonného výboru industriAll Europe, aby získal podrobné informace o strukturách pro mladé členy v přidružených organizacích a o strategiích pro sdružování mladých pracovníků. Hlavní závěry ohledně toho, jak se průmyslovým odborům daří zapojovat mladé zaměstnance, jsou smíšené. Existuje však několik jasných poznatků o tom, co funguje a co nefunguje, pokud jde o přilákání a udržení mladých lidí.



- 1. Podíl mladých na členské základně činí pouze 15,3 %.** Zhruba ve třetině odborových organizací tento podíl roste, v další třetině klesá a v té poslední je stabilní. Zastoupení mladých členů je však téměř ve všech odborových organizacích nižší než zastoupení lidí nad 54 let.
- 2. Snižené či nulové poplatky pro mladé pracovníky jsou účinným nástrojem, přes noc však pokles nezvrátí.** Průzkum nejspíše ukázal, že by odborové organizace, které nabízejí nižší poplatky, měly větší podíl mladých členů, avšak členství mladých pracovníků je v nich stabilnější. To naznačuje, že speciální poplatky pro mladé pracovníky nejspíše podněcují delší členství. Statistiky jasně vypovídají, že když člen do odborů vstoupí v mládí, s vysokou pravděpodobností v nich zůstane v

¹ *Representing and recruiting young workers in trade unions. A report based on the views of the members of the Youth Network and Executive Committee of IndustriAll Europe*, autor: Kurt Vandaele, výzkumník při European Trade Union Institute (ETUI), Brusel.





průběhu celé kariéry. Náklady spojené s nižšími poplatky pro mladé pracovníky by tak měly poměřovány s finančními i organizačními přínosy, plynoucími z udržení jejich členství po celou dobu jejich pracovního života.

- 3. Formální struktury pro mladé mají klíčový význam a neefektivnější jsou, když mají finanční zdroje a personální zázemí.** Většina zkoumaných odborových organizací má formální strukturu pro mladé členy. Organizace, o kterých respondenti tvrdili, že nemají dostatečné kapacity, co se týče personálního a finančního zajištění, byly zároveň popisovány jako nejméně efektivní. Struktury s bohatšími zdroji jsou s větší pravděpodobností vnímány jako efektivní. Respondenti byli požádáni, aby popsali typ struktur pro mladé v odborové organizaci a aby zhodnotili jejich účinnost. Výbory mladých členů na národní úrovni a formální sítě jsou velmi běžné, ale jejich účinnost je považována za omezenou. Jako neefektivnější struktury se naproti tomu ukázaly oddělené sekce pro mladé členy a existence specializovaných mladých funkcionářů.

- 4. Struktury pro mladé samy o sobě nedostačují – potřebují mít reálný hlas v rozhodování odborů.** Průzkum zjistil, že struktury pro mladé mohou obecně ovlivnit obecné rozhodování o každodenních otázkách týkajících se mladých zaměstnanců. Respondenti však byli v mnohem menší míře přesvědčeni, že struktury pro mladé dokážou ovlivnit rozhodování v obecném smyslu slova. Ještě méně jsou podle nich schopny utvářet strategickou orientaci odborů nebo se zapojovat do kolektivního vyjednávání či sociálního dialogu. Podle respondentů mají největší vliv na rozhodování struktury pro mladé členy tam, kde mají nejsilnější kapacity. Vylučování hlasů mladých z těchto diskusí může vést k přehlížení specifických problémů mladých zaměstnanců. Pokud se odbory těmto otázkám nebudou věnovat, budou další mladí zaměstnanci s menší pravděpodobností považovat odbory za efektivní a vstupovat do nich. Proto je tak důležité, aby se zástupci mladých pracovníků v odborech podíleli na všech aspektech rozhodování.





- 5. Zapojení mladých pracovníků na všech úrovních znamená, že budou zastoupeni i na té nejvyšší.** Celkem 37 % respondentů uvádí, že mladí zaměstnanci nemají žádný formální vliv na výkonné orgány odborů a podle dalších 29 % mají zastoupení, ale nikoli právo hlasovat a vystupovat. Méně než polovina respondentů (39 %) uvádí, že výkonný orgán odborové organizace má pro mladé lidi vyhrazena místa s hlasovacím právem. Největší vliv mají zástupci mladých zaměstnanců v odborových organizacích, které jim udělují hlasovací právo a mají pro ně struktury se středně či velmi silnou interní kapacitou.
- 6. Struktury pro mladé členy s větší kapacitou jsou aktivnější při školení dalších mladých členů a propagaci odborů mezi nečleny.** Průzkum zjistil souvislost mezi zdroji poskytnutými mládežnickým strukturám a silou zastoupení ve výkonných orgánech na jedné straně a mezi frekvencí interních školicích aktivit a externích kampaní věnovaných různým otázkám na druhé straně. Pokud mladí pracovníci dostanou zdroje a prostor k tomu, aby s dalšími mladými pracovníky hovořili o problémech v práci, vede to k větší aktivitě odborů orientované na mladé pracovníky. Dále lze říci, že když mají struktury pro mladé členy vliv na rozhodování, jejich pocit, že jsou bráni vážně, se evidentně odráží v jejich větší angažovanosti.
- 7. Silné struktury pro mladé pracovníky, které jsou dobře vybaveny zdroji, jsou klíčové pro získávání a organizaci těchto pracovníků.** Odbory jsou si jasně vědomy problémů a činí kroky k jejich řešení: většina z nich má výslovnou strategii ke zvýšení počtu členů a 90 % organizací, které takovými plány disponují, v posledních pěti letech zorganizovalo kampaň oslovující mladé. Nejvýznamnějším zjištěním studie v této oblasti je silná vazba mezi dostatečně financovanou strukturou pro mladé pracovníky a prováděním kampaní, cílených na potenciální mladé členy. Ukazuje se, že když mladí dostanou v odborech hlas a mají zdroje k provádění odborových aktivit, nese to ovoce v podobě větší aktivity a přílivu členů.





DOPORUČENÍ – JAK ZVRÁTIT TREND?

Zjištěné poznatky vedou k jasným doporučením. Ta se shodují s doporučeními, která navrhla pracovní skupina pro mladé při industriAll Europe a následně přijal výkonný výbor.

- 1. Odbory by měly mladým zaměstnancům nabízet snížené či nulové členské poplatky,** ale toto opatření musí být spojeno s plánem zapojení a aktivizace mladých členů.
- 2. K zapojení mladých pracovníků jsou zapotřebí příslušné struktury, ale ty musejí mít dostatečné zdroje, aby byly efektivní.** Nejúspěšnější struktury pro mladé jsou ty, které mají funkcionáře na plný úvazek, své vlastní finanční zdroje, a dokonce samostatnou sekci pro mladé.
- 3. Pro mladé členy by měla být vyhrazena místa s hlasovacími právy v rozhodovacích orgánech včetně výkonných výborů.** Jako odboráři víme, že pokud se neúčastníte diskuse a nemůžete hlasovat, nemáte skutečný hlas. Pokud se problémům mladých pracovníků nedostává pozornosti ve všech patrech odborové organizace, budou přehlíženy, a odbory nebudou pro mladé atraktivní.
- 4. Mladým pracovníkům je třeba poskytnout čas a zdroje k výškolení nových členů a přípravě nových aktivistů.** Mladí lidé přicházející do odborů musejí být vnímáni jako budoucnost odborového hnutí a jako lidé, kteří tam vnášejí své zkušenosti, nikoli jako žáci, které je třeba naučit, „jak to tady děláme“. Je jim třeba naslouchat, podporovat je a dávat jim zdroje k rozvoji kampaní a materiálů, které přilákají další mladé pracovníky.
- 5. Všechny odborové organizace by měly mít strategie pro získávání mladých členů a jejich plné zapojování do odborové práce.** Tyto strategie by měli vyvíjet zejména mladí lidé sami a mělo by se jim dostat potřebné podpory od celých odborů. Přijímání mladých členů musí být pro odbory prioritou, jako by s tím stála a padala budoucnost, protože tomu tak opravdu je.



