



A HANYATLÁSI TREND MEGFORDÍTÁSA



Hogyan lehet bevonni a fiatal munkavállalókat az ipari szakszervezetekbe?



22,2%

29,3%

22,4%

29,7%

47%

10%

14,5%

6,6%

FIATALOK: MAGAS MUNKANÉLKÜLISÉG, ALACSONY SZAKSZERVEZETI TAGSÁG

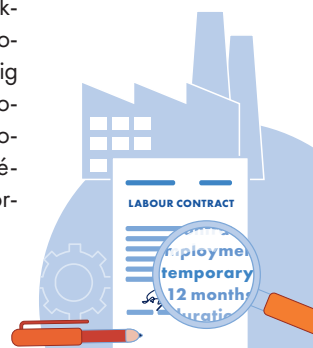
A fiatal munkavállalók toborzása és bevonása egzisztenciális kérdés az európai ipari szakszervezetek számára. A fiatal munkavállalók szakszervezetekbe történő betagozódása az egyetlen módja annak, hogy biztosíthassuk szervezeteink hosszú távú életképességét, miközben kezeljük a fiatalkori munkanélküliség, szegénység, bizonytalanság és alacsony bérezés válságát.

Több mint egy évtizeddel a pénzügyi válság után a fiatalok munkanélkülisége továbbra is makacsul magas: Európa-szerte 14,5%-os, szemben a 6,6%-os általános aránnyal. A lista élén áll még mindig azok az országok állnak, amelyeket a trojka döntése a legsúlyosabban érintett: Görögország (29,7%), Spanyolország (29,3%), Olaszország (22,4%) és Románia (22,2%).

Azon fiatalok számára, akik munkát találnak, a bizonytalan foglalkoztatás a megszokott életmód: a fiatal munkavállalók 47%-a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezik, szemben az általános munkaerő 10%-ával.

A munkavállalók egész generációját sújtják az alacsony minőségű és rosszul fizetett állások, amelyek alacsonyabb jövőbeli kereseteket, alacsonyabb nyugdíjakat és egész életen át tartó pénzügyi bizonytalanságot jelentenek. Ez nemcsak az egyéneknek rossz: a nemzetgazdaságok is szenvednek, különösen Dél-, Közép- és Kelet-Európában. A legalacsonyabb diplomás foglalkoztatási rátával rendelkező országok tapasztalják meg a legmagasabb szintű kivándorlást, amely a képzett munkaerő elvándorlásához vezet.

Eközben a szakszervezeti tagság aránya továbbra is a hosszú távú hanyatlás útján maradt. Valós esély van arra, hogy az általunk ismert szakszervezetek sok európai országban eltűnnek a következő generáció során. A fiatal tagok aránya a szakszervezetekben átlagosan még mindig alacsonyabb az 54 év felettiéhez képest. A fiatal tagokat nem toborozzák elegendő számban ahhoz, hogy ellensúlyozzák a nyugdíjba vonuló tagok természetes lemorzsolódását. A szakszervezeti tagok átlagéletkora szinte minden európai országban nőtt. Ha ezt a trendet nem fordítják meg, számos szakszervezet egyszerűen megszűnik létezni.







AZ INDUSTRIALL EUROPE FIATAL MUNKAVÁLLALÓI LÉPÉSEKET TESZNEK A HANYATLÁS MEGFORDÍTÁSÁRA

Az IndustriAll Europe Ifjúsági Munkacsoportja által végzett munka középpontjában a fiatal munkavállalók aktív bevonása áll. 2022 májusában a munkacsoport elérte, hogy az IndustriAll Europe Végrehajtó Bizottsága elfogadja a munkacsoport **ifjúsági cselekvési tervét**. A terv arra kötelezi az IndustriAll Europe szervezetet és annak tagszervezeteit, hogy konkrét lépéseket tegyenek a fiatal munkavállalók munkavállalói mozgalomban való részvételének javítása érdekében. Azóta az ifjúsági munkacsoport nemzeti cselekvési tervek kidolgozásán és megvalósításán dolgozik.

Ezzel a nemzeti szintű törekvéssel párhuzamosan az industriAll Europe nagyszabású tanulmányt készített annak érdekében, hogy megértse a fiatalok tagszervezetein belüli elkötelezettségének szintjét, a fiatal munkavállalók részvételének ösztönzésére tett lépéseket, és ami a legfontosabb, hogy mely intézkedések a leghatékonyabbak a fiatalok tagságának és elkötelezettségének növelésében. A tanulmány szilárd bizonyítékokon alapul, így a szakszervezetek megtehetik azokat a lépéseket, amelyek bizonyítottan bevonják a meglévő fiatal tagjaikat. Ez előfeltétele annak, hogy több fiatal munkavállalót toborozzunk, akiknek látniuk kell, hogy a szakszervezetek komolyan veszik őket és a problémáikat, mielőtt hajlandóak lennének csatlakozni. A tanulmányok szerint azok a munkavállalók, akik 35 éves koruk előtt nem csatlakoznak valamelyik szakszervezethez, valószínűleg soha nem is fognak. Ezért kell a fiatal munkavállalókat aktívan bevonni a szakszervezet munkájába, és bebizonyítani nekik és sorstársaiknak, hogy megéri csatlakozni. A csatlakozás után nagyobb valószínűséggel tartják fenn a tagságot a munkában töltött éveik során. Ha ezt nem teszik meg, a munkavállalói mozgalom egy egész generációt, és ezzel együtt minden reális esélyt elveszíthet arra, hogy szembenézzon a következő évtizedek kihívásaival.



MEGÁLLAPÍTÁSOK: AZ EURÓPAI IPARI SZAKSZERVEZETEKHEZ TARTOZÓ FIATALOK ÉLES PILLANATKÉPE

Az IndustriAll Europe teljes körű jelentése¹, amelynek összefoglalója az alábbiakban olvasható, részletesen megvizsgálta a fiatalok megszervezésének kihívásait, a fiatalok szakszervezetekbe történő bevonása érdekében tett lépéseket, majd a tagok bevonását a szakszervezeti aktivizmusba. A cél annak feltárása volt, hogy egy szakszervezet ifjúsági struktúrájának erőssége és a döntéshozatalra gyakorolt hatása erősíti-e az ifjúsági aktivizmust, a tevékenységek szervezését és a fiatal tagok toborzását. A szerző felmérést végzett az IndustriAll Europe Ifjúsági Munkacsoportjának és Végrehajtó Bizottságának tagjai között, hogy részletes információkat gyűjtsön a tagszervezetek ifjúsági struktúráiról és a fiatal munkavállalók megszervezésének stratégiáiról. A legfontosabb megállapítások vegyes eredményeket mutatnak abban a tekintetben, hogy az ipari szakszervezetek hogyan reagálnak a fiatal munkavállalók bevonásával kapcsolatban jelentkező kihívásokra. Számos egyértelmű tanulság van azonban arra vonatkozóan, hogy mi működik – és mi nem –, amikor a fiatalok bevonásáról és megtartásáról van szó.



- 1. A fiatal tagok aránya a tagság mindössze 15,3%-át teszi ki.** A szakszervezetek körülbelül egyharmadában ez az arány növekszik, egyharmadában csökken, míg az utolsó harmadban változatlan. A fiatal tagok aránya azonban szinte az összes szakszervezetben alacsonyabb, mint az 54 évnél idősebb tagok aránya.
- 2. A fiatal munkavállalók csökkentett vagy ingyenes tagsága hatékony eszköz, de nem fogja egyik napról a másikra megfordítani a hanyatlást.** A fiatal tagok vonatkozásában a felmérés nem talált magasabb arányt a kedvezményes tagsági díjat felszámító szakszervezetek körében, de a fiatal tagok körében nagyobb volt a stabilitás. Ez azt jelzi, hogy a fiatal munkavállalókra vonatkozó kedvezményes díjak valószínűleg ösztönzik a hosszabb ideig tartó tagságot. Alapos bizonyíték van arra, hogy ha egy tag fiata-

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, Kurt Vandaele, az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) vezető kutatójának jelentése.



lon csatlakozik, akkor valószínűleg az egész karrierje során szakszervezeti tag marad. Ezért a fiatal munkavállalók tagsági díjának csökkentésével járó költségeket mérlegelni kell azzal a pénzügyi és ipari előnnyel szemben, amelyet a fiatal munkavállalók munkával töltött teljes életszakaszára kiterjedő tagság jelent.

3. A formális ifjúsági struktúrák kulcsfontosságúak, és akkor a leghatékonyabbak, ha pénzügyi erőforrásokkal és személyzettel rendelkeznek. A megkérdezett szakszervezetek többsége rendelkezett valamilyen formális ifjúsági struktúrával. Azokat, amelyeket a válaszadók a személyzet és a pénzügyi támogatás tekintetében gyenge kapacitásúként azonosítottak, egyúttal a legkevésbé hatékonyak is minősültek. A több erőforrással rendelkező struktúrákat nagyobb valószínűséggel tekintették hatékonyaknak. A válaszadókat arra kérték, hogy írják le az ifjúsági struktúrák típusát a szakszervezetükben, és értékeljék annak hatékonyságát. A nemzeti szintű ifjúsági bizottságok és a formális hálózatok nagyon gyakoriak, de csak viszonylag hatékonyak. Ezzel szemben a fiatal tagok számára létrehozott külön részleg vagy szekció és a főállású ifjúsági referens(ek) a leghatékonyabb struktúrának bizonyult(ak).

4. Az ifjúsági struktúrák önmagukban nem elegendőek; valódi hangra van szükségük a szakszervezeti döntésekben. A felmérés megállapította, hogy az ifjúsági struktúrák általában képesek befolyásolni a szakszervezeti döntéshozatalt a mindennapi ifjúsági kérdésekben. A válaszadók azonban sokkal kevésbé voltak meggyőződve arról, hogy az ifjúsági struktúrák általában képesek befolyásolni a döntéshozatalt, és még kevésbé gondolták, hogy ezek képesek alakítani a szakszervezet stratégiai irányultságát, vagy részt venni a kollektív tárgyalásokban vagy a szociális párbeszédben. Azokban az esetekben, ahol az ifjúsági struktúrákat ítélték a legerősebb kapacitásúnak, azt is érzékelték, hogy ezek a legnagyobb befolyással bírnak a döntéshozatalra. E megbeszélések során a fiatalabb hangok kizárása azzal a kockázattal jár, hogy figyelmen kívül hagyják a fiatal munkavállalókat különösen érintő kérdéseket. Ha a szakszervezet nem foglalkozik ezekkel, a többi fiatal munkavállaló kevésbé valószínű, hogy hatékonyan tartja a szakszervezeteket, és így kevésbé valószínű, hogy csatlakozni fog. Ezért kulcsfontosságú, hogy a fiatal munkavállalók képviselői részt vegyenek a szakszervezeti döntéshozatalt minden aspektusában.





- 5. A fiatal munkavállalók minden szinten történő bevonása azt jelenti, hogy a képviselet lehetőségét a legmagasabb szinteken biztosítják számukra.** A válaszadók 37%-a arról számolt be, hogy a fiatal munkavállalóknak egyáltalán nincs formális véleményük a szakszervezet vezetőségéről, további 29%-uk pedig rendelkezik képviselettel, de nem rendelkezik szavazati és/vagy felszólalási joggal. A válaszadók kevesebb mint fele (39%) számolt be arról, hogy a vezetőségben vannak fenntartott helyek szavazati joggal rendelkező fiatalok számára. Azon szakszervezetek esetében, amelyek szavazati jogot biztosítanak az ifjúsági képviselőknek és mérsékelt vagy magas belső kapacitással rendelkező ifjúsági struktúrákkal rendelkeznek, úgy ítélték meg, hogy a fiatal tagok befolyással bírnak a szakszervezeti döntéshozatalra.
- 6. A nagyobb kapacitással rendelkező ifjúsági struktúrák aktívabbak a többi fiatal tag képzésében és a szakszervezet nem tagok körében történő népszerűsítésében.** A felmérés összefüggést talált egyrészt az ifjúsági struktúrák számára biztosított források és a végrehajtó bizottságokban való képviseletük súlya, másrészt a belső képzési tevékenységek és a külső kampányok gyakorisága között. Ha a fiatal munkavállalóknak biztosítják az erőforrásokat és a teret ahhoz, hogy más fiatal munkavállalókkal beszéljenek a munkájuk során őket érintő kérdésekről, az a fiatal munkavállalókat célzó több szakszervezeti tevékenységhez vezet. Továbbá, amikor az ifjúsági struktúráknak beleszólásuk van a döntéshozatalba, az érzés, hogy komolyan veszik őket, bizonyíthatóan a fiatal tagok nagyobb aktivizmusához vezet.
- 7. Az erős és megfelelő erőforrásokkal rendelkező ifjúsági struktúrák kulcsfontosságúak a fiatal munkavállalók megszervezéséhez és toborzásához.** A szakszervezetek tisztában vannak a kihívásokkal, és lépéseket tesznek a probléma kezelésére: a legtöbb szakszervezet célzott stratégiával rendelkezik a tagság növelésére, és az ilyen szakszervezetek 90%-a az elmúlt öt évben ifjúsági toborzási kampányokat is folytatott. A tanulmány legjelentősebb megállapítása ezen a területen a jól finanszírozott ifjúsági struktúra és a fiatalok körében folytatott toborzási kampányok közötti szoros kapcsolat. Rámutat arra, hogy ha a fiatal munkavállalóknak hangot adunk a szakszervezetben, és forrásokat biztosítunk számukra a szakszervezeti tevékenységek végzéséhez, az több aktivitást és új tagságot eredményez.





AJÁNLÁSOK – HOGYAN FORDÍTSUK MEG A TRENDET?

A megállapítások egyértelmű ajánlásokat eredményeznek. Ezek az industriAll Europe Ifjúsági Munkacsoportja által javasolt és a Végrehajtó Bizottság által elfogadott javaslatokat tükrözik.

- 1. A szakszervezeteknek csökkentett vagy ingyenes tagságot kell kínálniuk a fiatal munkavállalóknak**, de ezt olyan tervvel kell kiegészíteni, amely bevonja a fiatal tagokat, és aktivistává teszi őket.
- 2. A fiatal munkavállalók bevonásához szükség van az ifjúsági struktúrákra, de megfelelő forrásokat is kell biztosítani a számukra ahhoz, hogy hatékonyak legyenek.** A legsikeresebb ifjúsági struktúrák azok, amelyek elkötelezett teljes munkaidős alkalmazottakkal, saját pénzügyi erőforrásokkal és emellett külön ifjúsági részleggel is rendelkeznek.
- 3. A fiatal munkavállalóknak teljes szavazati joggal rendelkező helyet kell rendelkezniük a döntéshozó testületekben, beleértve a végrehajtó bizottságokat is.** Szakszervezeti tagként tudjuk, hogy aki nincs bent a teremben és nincs szavazata, annak nincs igazi hangja. Ha a fiatal munkavállalók aggodalmait nem hallják meg a szakszervezet minden szintjén, akkor figyelmen kívül hagyják őket, és a szakszervezetek nem fognak vonzónak tűnni a számukra.
- 4. Időt és erőforrásokat kell biztosítani a fiatal munkavállalóknak a többi fiatal tag és új aktivisták képzésére.** A szakszervezetbe belépő fiatalokra a munkavállalói mozgalom jövőjeként kell tekinteni, akik a saját tapasztalataikkal járulnak hozzá az üggyhöz, nem pedig úgy, mint valami tanulóakra, akiknek megtaníthatjuk „a mi módszerünket”. Meg kell hallgatni, támogatni kell őket, és erőforrásokat kell biztosítani számukra a más fiatalokat is bevonó kampányok és anyagok kidolgozásához.
- 5. Minden szakszervezetnek stratégiákkal kell rendelkeznie a fiatal munkavállalók toborzására és a szakszervezet életébe való teljes körű bevonására.** Ezeket a stratégiákat elsősorban maguknak a fiataloknak kell kidolgozniuk, és ehhez a teljes szakszervezettől meg kell kapniuk a szükséges támogatást. A fiatal tagok toborzásának prioritásnak kell lennie a szakszervezet számára, mintha a jövő múlna rajtuk, hiszen tulajdonképpen ez a valós helyzet.



