




# ODWRÓCENIE TENDENCJI SPADKOWEJ



**Jak angażować młodych  
pracowników w działalność  
związków zawodowych**



22,2%

29,3%

22,4%

29,7%

47%

10%

14,5%

6,6%

## MŁODZI LUDZIE: WYSOKI POZIOM BEZROBOCIA, NISKI POZIOM PRZYNALEŻNOŚCI DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

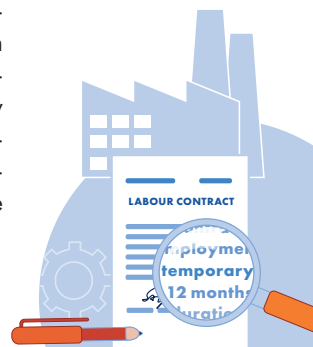
Rekrutowanie i angażowanie młodych pracowników to kwestia, która zaważy na przyszłości związków zawodowych w Europie. Zrzeszanie młodych pracowników w związkach to jedyny sposób na zapewnienie długofalowej żywotności naszych organizacji, a jednocześnie stawienie czoła kryzysowi bezrobocia młodzieży, ubóstwu, niepewności i niskiemu poziomowi płac.

Ponad dekadę po kryzysie finansowym bezrobocie młodzieży pozostaje na niezmiernie wysokim poziomie wynoszącym obecnie w Europie 14,5% przy ogólnej stopie bezrobocia rządu 6,6%. Państwa, które utrzymują się na szczycie zestawienia, to w dalszym ciągu państwa najbardziej dotknięte działaniami Troiki: Grecja (29,7%), Hiszpania (29,3%), Włochy (22,4%) i Rumunia (22,2%).

Wśród młodych osób, które znajdują pracę, normą jest niepewność zatrudnienia: 47% młodych pracowników jest zatrudniona na czas określony, podczas gdy wśród ogółu pracowników odsetek ten wynosi 10%.

Całe pokolenie pracowników odstraszone nisko płatnymi stanowiskami niskiej jakości, co oznacza niższe przyszłe zarobki, mniejsze emerytury i mniejsze bezpieczeństwo finansowe w perspektywie długofalowej. To zło nie tylko dla jednostek: cierpią na tym również gospodarki państw, zwłaszcza w południowej i środkowo-wschodniej części Europy. W krajach o najniższych wskaźnikach zatrudnienia absolwentów odnotowuje się wysoki poziom emigracji, prowadzący do tzw. drenażu mózgow.

Tymczasem utrzymuje się długofalowa tendencja spadkowa poziomu uzwiązkowienia. Istnieje realna możliwość, że za życia kolejnego pokolenia związki zawodowe w dotychczasowym kształcie zanikną w państwach europejskich. Odsetek młodych ludzi zrzeszonych w związkach jest nadal mniejszy niż odsetek osób powyżej 54 roku życia. Nie rekrutuje się dostatecznie wielu młodych członków, aby uzupełniać naturalny odpływ przechodzących na emeryturę. Mediana wieku osób należących do związków wzrosła niemal we wszystkich państwach europejskich. Jeżeli tendencja ta się nie odwróci, wiele związków zwyczajnie przestanie istnieć.







## MŁODZI PRACOWNICY Z EUROPEJSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO INDUSTRIALL PODEJMUJĄ DZIAŁANIA, BY ODWRÓCIĆ TENDENCJĘ SPADKOWĄ

Angażowanie młodych ludzi stanowi centralny element działań podejmowanych przez Komitet Wykonawczy grupy roboczej ds. młodzieży industriAll Europe. W maju 2022 r. grupa robocza zapewniła przyjęcie **planu działania na rzecz młodzieży** przez Komitet Wykonawczy industriAll Europe. W planie tym zobowiązano industriAll Europe i podmioty stowarzyszone do podejmowania konkretnych działań służących zwiększeniu zaangażowania młodych pracowników w ruch związkowy. Od tamtego czasu grupa robocza ds. młodzieży pracuje nad przygotowaniem i wdrażaniem krajowych planów działania.

Równoległe z tym impulsem na poziomie krajowym industriAll Europe przeprowadziła szeroko zakrojone badanie, aby zrozumieć poziom zaangażowania młodzieży w podmiotach stowarzyszonych i kroki podejmowane w celu zachęcania młodych ludzi do przynależności do związków, a także, co najważniejsze, aby ustalić, które działania najskuteczniej zachęcają młodych ludzi do członkostwa i zaangażowania. Badanie zapewniło solidną dawkę dowodów, zatem związki mogą wykorzystać te sprawdzone sposoby na angażowanie młodych osób, które są już członkami związku. Stanowi to warunek wstępny, aby przyciągnąć większą liczbę nowych młodych pracowników, którzy – zanim zdecydują się dołączyć – muszą dostrzec, że związki traktują ich i ich problemy poważnie. Z badań wynika, że pracownicy, którzy nie wstąpią do związku przed 35 r.ż. raczej nie zdecydują się na to później. Z tego powodu należy aktywnie angażować młodych pracowników w działania związku, aby oni i ich rówieśnicy dostrzegali korzyści płynące z takiej przynależności. Gdy tak się stanie, bardziej prawdopodobne będzie, że osoby te pozostaną członkami przez całe życie zawodowe. W przeciwnym razie, ruch związkowy może stracić całe pokolenie, a wraz z nim realne szanse na sprostanie wyzwaniom kolejnych dekad.



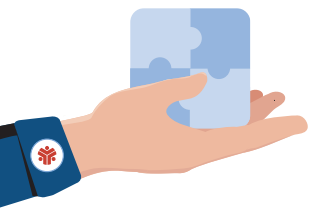
## WNIOSKI Z BADANIA: MŁODZI LUDZIE W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH W EUROPIE – OBRAZ SYTUACJI

Pełne sprawozdanie IndustriAll Europe<sup>1</sup>, którego podsumowanie zamieszczono poniżej, przedstawia szczegółowy obraz wyzwań związanych z organizowaniem młodych ludzi oraz kroków podejmowanych w celu przyciągnięcia ich do związku, a następnie angażowania ich w aktywizm związkowy, gdy już staną się członkami takiej organizacji. Celem było ustalenie, czy siła struktury młodzieżowej związku i jej wpływ na procesy decyzyjne przekłada się na zwiększony poziom aktywizmu młodych ludzi, organizowanie działań i rekrutowanie młodych członków. Autor sprawozdania przeprowadził ankietę wśród członków grupy roboczej ds. młodzieży industriAll Europe i komitetu wykonawczego, aby uzyskać szczegółowe informacje na temat struktur młodzieżowych w podmiotach stowarzyszonych oraz strategii organizowania młodych pracowników. Z głównych ustaleń płyną niejednoznaczne informacje co do tego, w jaki sposób związki zawodowe radzą sobie z wyzwaniem polegającym na angażowaniu młodych pracowników. Jest jednak kilka jasnych wniosków pokazujących, co działa, a co nie działa, jeżeli chodzi o przyciąganie i zatrzymywanie młodych ludzi.



- 1. Młodzi członkowie stanowią zaledwie 15,3% członków.** W około jednej trzeciej związków ten odsetek rośnie, w jednej trzeciej spada, w jednej trzeciej zaś pozostaje bez zmian. W niemal wszystkich związkach odsetek młodych członków jest jednak mniejszy niż odsetek osób powyżej 54 roku życia.
- 2. Obniżona składka członkowska lub bezpłatne członkostwo dla osób młodych to skuteczne narzędzie, ale nie odwróci tendencji spadkowej z dnia na dzień.** Z badania nie wynika, aby związki oferujące obniżoną składkę odnotowywały wyższy odsetek młodych członków, choć stabilność członkostwa młodych ludzi jest w nich większa. Pokazuje to, że specjalne poziomy składki dla młodych pracowników prawdopodobnie sprzyjają długoterminowemu członkostwu. Ist-

<sup>1</sup> *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* (Reprezentowanie młodych pracowników w związkach zawodowych i ich rekrutowanie Sprawozdanie na podstawie opinii członków sieci ds. młodzieży i komitetu wykonawczego IndustriAll Europe), autor: Kurt Vandaele, starszy badacz Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI), Bruksela.




nieją mocne dowody świadczące o tym, że jeżeli członek dołączy do związku w młodym wieku, prawdopodobnie pozostanie w związku przez całe życie zawodowe. W związku z tym koszty obniżenia składki członkowskiej dla młodych pracowników należy rozpatrywać w kontekście finansowych i branżowych korzyści płynących z ich pozostawania w związku przez całe życie zawodowe.

- 3. Formalne struktury młodzieżowe mają kluczowe znaczenie i są najskuteczniejsze, gdy dysponują zasobami finansowymi i personelem.** Większość związków, wśród których przeprowadzono ankietę, ma pewnego rodzaju formalne struktury młodzieżowe. Te, które respondenci opisywali jako charakteryzujące się słabymi zdolnościami pod względem personelu i wsparcia finansowego, opisywane są również jako najmniej skuteczne. Struktury o większych zasobach częściej postrzegano jako skuteczne. Respondentów proszono o opisanie rodzaju struktur młodzieżowych w ich związku oraz ocenę ich skuteczności. Komitety młodzieżowe na szczeblu krajowym i formalne sieci są bardzo powszechne, ale są uznawane za jedynie stosunkowo skuteczne. Z kolei najbardziej skutecznymi strukturami były odrębne działy lub sekcje dla młodych członków i zatrudniani na pełen etat specjaliści ds. młodzieży
- 4. Struktury młodzieżowe same w sobie nie wystarczą; młodzi ludzie muszą mieć realną możliwość wpływania na decyzje związku.** Z badania wynika, że struktury młodzieżowe mogły ogólnie wpływać na zapadające w związkach bieżące decyzje dotyczące zagadnień związanych z młodymi pracownikami. Respondenci byli jednak zdecydowanie mniej przekonani, że struktury młodzieżowe były w stanie wpływać na decyzje ogólne, a jeszcze w mniejszym stopniu były w stanie kształtować strategiczny kierunek związku lub uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych lub dialogu społecznym. Tam, gdzie uznawano, że struktury młodzieżowe mają największą zdolność, postrzegano je również jako posiadające w największym stopniu wpływ na podejmowanie decyzji. Wyłączenie młodych osób z takich dyskusji wiąże się z ryzykiem przeoczenia zagadnień dotyczących właśnie młodych pracowników. Jeżeli takie problemy nie będą rozwiązywane przez związek, pozostali młodzi pracownicy będą mniej skłonni postrzegać związki zawodowe jako skuteczne i będą mniej chętni, by do nich wstąpić. Z tego powodu kluczowe jest, aby przedstawiciele młodych pracowników byli angażowani we wszystkie procesy decyzyjne w związku.





- 
- 5. Angażowanie młodych pracowników na wszystkich szczeblach oznacza, że mają oni miejsce przy stole, przy którym zapadają najważniejsze decyzje.** 37% respondentów sygnalizuje, że młodzi pracownicy nie mają żadnego formalnego głosu w organie wykonawczym związku, a kolejne 29%, że są oni reprezentowani, ale nie mają prawa głosu lub prawa do zabierania głosu. Mniej niż połowa respondentów (39%) informuje, że w organie wykonawczym są zarezerwowane miejsca dla młodych ludzi i przysługuje im prawo głosu. Związki, w których przedstawiciele młodych mają prawo głosu, a struktury młodzieżowe charakteryzują się umiarkowanym lub wysokim poziomem wewnętrznej zdolności, są uznawane za związki, w których młodzi członkowie mają największy wpływ na podejmowanie decyzji zapadających w związku.
  - 6. Struktury młodzieżowe charakteryzujące się większą zdolnością są bardziej aktywne w szkoleniu innych młodych członków i promowaniu związku wśród osób nienależących do związku.** W badaniu ustalono, że istnieje korelacja między zasobami przyznanymi strukturom młodzieżowym a siłą ich reprezentacji w komitetach wykonawczych z jednej strony a częstotliwością wewnętrznych działań szkoleniowych i zewnętrznych kampanii na temat problemów z drugiej strony. Gdy młodzi pracownicy mają do dyspozycji zasoby i przestrzeń pozwalające im porozmawiać z innymi młodymi pracownikami o problemach, z którymi mają do czynienia w pracy, prowadzi to do większego ukierunkowania działań związku na młodych pracowników. Co więcej, gdy struktury młodzieżowe mają głos przy podejmowaniu decyzji, poczucie, że są traktowani poważnie wyraźnie przekłada się na większy poziom aktywizmu wśród młodych członków.
  - 7. Mocne i dysponujące zasobami struktury młodzieżowe mają kluczowe znaczenie dla organizacji i rekrutacji młodych pracowników.** Związki mają pełną świadomość wyzwań i podejmują działania, by rozwiązać problem: większość związków ma specjalne strategie służące zwiększeniu poziomu członkostwa, a 90% związków dysponujących takimi planami przeprowadziło w ciągu ostatnich pięciu lat kampanie ukierunkowane na rekrutowanie młodzieży. Najbardziej istotnym ustaleniem z badania w tej dziedzinie jest istnienie ścisłego związku między dysponującą zasobami strukturą młodzieżową a podejmowaniem kampanii na rzecz rekrutowania młodzieży. Pokazuje to, że przyznanie głosu w związku młodym pracownikom i zapewnienie im zasobów do prowadzenia działalności związkowej przynosi korzyść w postaci większego aktywizmu i nowych członków.



## ZALECENIA – JAK ODWRÓCIĆ TENDENCJĘ?

Ustalenia prowadzą do jasnego zestawu zaleceń. Odpowiadają one propozycjom przedstawianym przez grupę roboczą ds. młodzieży industriAll Europe i przyjętym przez komitet wykonawczy.

- 1. Związki zawodowe powinny oferować młodym pracownikom niższą składkę członkowską lub bezpłatne członkostwo, ale musi za tym iść plan angażowania młodych członków i czynienia z nich aktywistów.**
- 2. Struktury młodzieżowe są niezbędne, by angażować młodych ludzi, ale aby były skuteczne, muszą dysponować odpowiednimi zasobami.** Odnoszące największe sukcesy struktury młodzieżowe to struktury ze specjalnym personelem zatrudnionym na pełen etat, własnymi zasobami finansowymi, a nawet odrębnym działem ds. młodzieży.
- 3. Młodzi pracownicy powinni mieć zapewnione miejsca z pełnym prawem głosu w organach decyzyjnych, w tym w komitetach wykonawczych.** Jako związkowcy wiemy, że nieobecność na sali obrad i brak prawa głosu oznacza brak realnego wpływu na sytuację. Jeżeli obawy młodych pracowników nie będą słyszane na wszystkich szczeblach związku, będą pomijane, a związki nie będą jawić się młodym ludziom jako coś atrakcyjnego.
- 4. Należy zapewnić młodym pracownikom czas i zasoby, na szkolenie innych młodych członków i kształtowanie nowych aktywistów.** Młodzi ludzie dołączający do związku muszą być postrzegani jako przyszłość ruchu związkowego i jako osoby, których doświadczenie może być atutem, a nie jako uczniowie, którzy mają być uczeni, „jak to się u nas robi”. Należy ich słuchać i wspierać oraz zapewnić im dostęp do zasobów umożliwiających rozwój kampanii i materiałów, które przyciągną innych młodych pracowników.
- 5. Wszystkie związki powinny mieć opracowane strategie rekrutowania młodych pracowników i pełnego angażowania ich w życie związku.** Strategie te powinni zasadniczo rozwijać sami młodzi ludzie, którym należy zapewnić konieczne wsparcie całego związku. Rekrutowanie młodych członków musi być priorytetem dla związku, tak jakby od tego zależała jego przyszłość. Bo – tak naprawdę – tak właśnie jest.



