

Zalecenia dotyczące  
**ANGAŻOWANIA MŁODYCH  
LUDZI W DZIAŁALNOŚĆ  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**



Jednym z głównych celów Komitetu Młodzieżowego EKZZ jest powierzenie ważniejszej roli młodzieży i jej pozycji w związkach zawodowych, reprezentowanie młodzieży w EKZZ oraz wzmocnienie pozycji krajowych/federacyjnych struktur młodzieżowych w związkach zawodowych.

*„Związki zawodowe stoją w obliczu kryzysu egzystencjalnego. Albo będziemy rekrutować znaczne liczby nowych, młodych członków, albo w ciągu kilkudziesięciu lat przestaniemy istnieć jako organizacje członkowskie o charakterze masowym: jeżeli obecna tendencja do odchodzenia od związków zawodowych się utrzyma, w ciągu najbliższych 10 lat stracą one w Europie co najmniej 11 milionów członków, czyli 26% ich obecnej liczby.*

*Zdecydowana większość europejskich związków zawodowych – w 27 z 31 państw – nie jest w stanie powstrzymać spadku liczby członków i doświadcza powolnej, ale niemal ciągłej utraty popularności.*

*Wzrosła również mediana wieku członków związków, jako że wielu z nich jest po czterdziestce lub niewiele po pięćdziesiątce. Odnotowano też znaczny spadek odsetka osób poniżej 25 roku życia przystępujących do związków. Jest to niepokojące, ponieważ istnieje silna korelacja między wstąpieniem do związku za młodu a pozostaniem jego członkiem – w przypadku osób które nie wstępują do związków w stosun-*

*kowo młodym wieku, szanse na wstąpienie później są znacznie mniejsze. Rekrutacja większej liczby młodych ludzi ma zatem kluczowe znaczenie dla przetrwania ruchu związkowego.*

*Wiele związków zawodowych próbuje pozyskiwać nowych członków, nie mając żadnej ogólnej, strategicznej koncepcji działalności związkowej i perspektyw na przyszłość. Rekrutacja i utrzymanie nowych członków w organizacji musi rozpocząć się od wspólnej analizy możliwości i zagrożeń dla członkostwa w związku zawodowym działającym w konkretnym miejscu lub branży, a następnie należy określić i dokonać strategicznych wyborów.*

*Zachęcamy więc wszystkie zespoły kierownicze europejskich związków zawodowych, by – o ile jeszcze tego nie zrobiły – rozpoczęły dokonywanie wyborów strategicznych, w tym dotyczących struktur młodzieżowych, a także prosimy o pełne poparcie federacji i konfederacji związkowych”<sup>1</sup>.*

**Celem tego dokumentu jest przedstawienie związkom zawodowym zaleceń, które umożliwią im zaangażowanie młodych pracowników w struktury związkowe.**

Zalecenia te opierają się na różnych sugestiach zebranych w ramach prac Komitetu Młodzieżowego EKZZ, a mianowicie:

## ZALECENIA TE OPIERAJĄ SIĘ NA:

- › doświadczeniach naszych członków i dobrych praktykach z całej Europy
- › wynikach wspólnego badania dotyczącego zaangażowania i reprezentacji młodzieży w związkach zawodowych w Europie, przeprowadzonego przez EKZZ i ITC-MOP
- › [Sprawozdaniu](#) „Boosting unions’ participation to guarantee quality transitions and employment to young people in Europe” [Zwiększenie uczestnictwa związków zawodowych w celu zagwarantowania młodym ludziom w Europie wysokiej jakości przemian i zatrudnienia] opublikowanym przez Komitet Młodzieżowy EKZZ w 2018 r.
- › [ILO Global Survey](#) „Review of Policies and Actions for the Integration of the Youth into Trade Unions” [Przegląd polityki i działań na rzecz integracji młodzieży w związkach zawodowych]

<sup>1</sup> „The future of youth” [Przyszłość młodzieży], dokument programowy 2019. Fragmenty z rozdziału „Organise, organise, organise” [Organizować, organizować, organizować]

# ZALECENIA DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

## 1. UZYSKANIE DOSTĘPU DO DANYCH

Wiedza na temat potencjalnych członków to pierwszy krok do zainteresowania ich daną organizacją. To dlatego kluczowe są dane.

Wiele związków zawodowych nie przechowuje danych swoich członków według wieku. Związki te nie są więc w stanie określić, jaki odsetek ich członków stanowią młodzi ludzie. Co ważniejsze nie mogą one ekstrapolować danych, które wskazywałyby, w jakich głównie sektorach zatrudniani są młodzi ludzie i jaka jest ich forma zatrudnienia.

### BAZA DANYCH CZŁONKÓW Z PODZIAŁEM WEDŁUG WIEKU:

**1.1.** Należy zapewnić posiadanie przez organizację związkową aktualnej bazy danych swoich członków. Dane osobowe członków powinny być podzielone według: wieku, płci, sektora rynku pracy i warunków zatrudnienia. Pozwala to nie tylko uzyskać konkretny profil młodych ludzi, którzy są członkami związków zawodowych, ale także dostarcza

informacji o tendencjach na rynku pracy ludzi młodych. Jest to niezbędne do dostosowania kampanii i szkoleń kierowanych do młodych ludzi do ich potrzeb. Co więcej dzięki tym informacjom związki zawodowe są w stanie łatwiej zidentyfikować wśród młodych członków osoby z potencjałem przywódczym.

**1.2.** Dane osobowe to delikatna kwestia, podlegająca przepisom o ochronie prywatności. Dlatego też zaleca się, aby związek zawodowy wyznaczył jedną osobę odpowiedzialną za gromadzenie danych dotyczących młodzieży i zarządzanie nimi. Osoba ta byłaby również odpowiedzialna za analizę danych i określanie tendencji.

**1.3.** Należy wykorzystywać zasoby, takie jak dane krajowe i statystyki, w celu określenia zaangażowania młodych ludzi na rynku pracy, w podziale na sektory i rodzaje umów o pracę. Im więcej wiadomo o profilu młodzieży na rynku pracy, tym lepiej można ukierunkować swój komunikat i zaspokoić specyficzne potrzeby młodych ludzi.



## 2. REKRUTACJA I ZASIĘG

Aktywne zwracanie się do potencjalnych członków jest kluczem do pozyskania członków i zaangażowania młodych ludzi. Na temat działalności związków zawodowych wielu młodych ludzi wie niewiele. Związki zawodowe muszą więc podjąć dodatkowe starania, aby do nich dotrzeć.

Wielu młodych ludzi ma trudności z wejściem na rynek pracy, jest bezrobotnych albo pracuje w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia. Wszyscy oni są potencjalnymi członkami związków.

### ANGAŻOWANIE MŁODYCH LUDZI:

- 2.1.** Młodych ludzi należy angażować od najmłodszych lat: odwiedzać szkoły, instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego oraz uczelnie, aby rozmawiać z młodymi ludźmi, jeszcze zanim staną się pracownikami. Im szybciej, tym lepiej. Warto kształcić i promować wartości związków zawodowych. To zwiększy prawdopodobieństwo, że wartości te zostaną przyjęte i zastosowane w momencie wejścia uczniów i studentów na rynek pracy.
- 2.2.** Należy zastanowić się, jak sprawić, by składki członkowskie były bardziej dostępne dla młodych członków. Można wprowadzić składkę studencką lub nawet bezpłatne członkostwo. Można również zaoferować zniżki lub karty korzyści dla młodych członków.
- 2.3.** Należy oferować usługi skierowane do młodych ludzi i udzielać indywidualnego wsparcia różnym grupom, takim jak bezrobotna młodzież i młodzi pracownicy w niepewnej sytuacji zawodowej.
- 2.4.** Kampanie należy ukierunkowywać na młodych ludzi, z myślą o pozyskiwaniu ich jako członków ruchu związkowego. Można to zrobić, pokazując im znaczenie związków zawodowych w dzisiejszych czasach, informując o przysługujących im prawach, przedstawiając potencjalne korzyści finansowe i dając im przestrzeń na aktywizm.
- 2.5.** Podczas rekrutacji młodych członków należy kierować się przyjaznym podejściem do młodych ludzi, docierając do nich na wydarzeniach, które są uważane za „fajne” i atrakcyjne (np. koncertach, festiwalach, imprezach filmowych itp.). Warto być obecnymi tam, gdzie są młodzi ludzie: na

festiwalach lub imprezach, do których można się przyłączyć lub które można zorganizować, podczas których można połączyć zabawę z istotnymi tematami i „edukacją” związkową prowadzoną w milej i przyjaznej atmosferze. Należy docierać do pracowników z niepewnymi formami zatrudnienia i osób bezrobotnych.

- 2.6.** Najlepiej działa efekt rówieśniczy. Z młodymi ludźmi powinni rozmawiać młodzi ludzie: oni mówią tym samym językiem i mają te same problemy. Należy dać młodym członkom związku zawodowego możliwość prowadzenia kampanii i docierania do innych młodych ludzi. To oni będą siłą napędową, więc należy w nich zainwestować.
- 2.7.** Należy wykorzystać swój kapitał społeczny i zachęcać każdego członka do zainteresowania organizacją nowe osoby. W tym celu pomoc może wprowadzenie różnego rodzaju nagród/korzyści związanych z pozyskiwaniem nowych członków. Każdy członek związku może być organizatorem związkowym.
- 2.8.** Należy dotrzeć do marginalizowanych grup pracowników. Młodzi ludzie nie są grupą jednorodną. Wśród nich znajdują się grupy słabsze, które mierzą się z własnymi problemami. Należy określić kategorie młodych pracowników, którzy są szczególnie podatni na zagrożenia i niedostatecznie reprezentowani na rynku pracy, aby zapewnić im wsparcie dostosowane do ich potrzeb. Ich pozyskanie do organizacji możliwe jest poprzez konkretne kampanie mające na celu podnoszenie świadomości oraz zawieranie partnerstw i sojuszy z związanymi z ich szczególną sytuacją.



### 3. PODEJŚCIE I KOMUNIKACJA PRZYJAZNE DLA MŁODZIEŻY



Ważne jest, aby obecni i potencjalni młodzi członkowie informowani byli o pracy związku zawodowego w języku przez nich zrozumiałym i wspólnym dla młodych ludzi.

Związki zawodowe dysponują już różnymi narzędziami i sposobami komunikowania się ze swoimi członkami, ale w większości przypadków nie są one ukierunkowane na młodych ludzi. Młodzi ludzie sprawnie poruszają się w świecie cyfrowym. Niektóre organizacje związkowe nie posługują się jednak obecnie tego rodzaju narzędziami komunikacji. Pomijając narzędzia mediów społecznościowych i szczególne działania podnoszenia świadomości społecznej prowadzone w szkołach/na uczelniach skierowane do młodzieży, związki zawodowe nie opracowały dotąd jasnych strategii umożliwiających dotarcie do młodych ludzi, rekrutowanie ich, włączenie do organizacji i promowanie.

#### KOMUNIKACJA I PROWADZENIE KAMPANII:

- 3.1.** Inwestowanie w wizerunek związku zawodowego jest niezbędne. Proste i jasne przesłanie na temat tego, co ruch reprezentuje, jest dobrym punktem wyjścia, by zachęcić młodych ludzi do zapisania się do organizacji.
- 3.2.** Należy mówić językiem młodych ludzi. Kampanie skierowane do młodych ludzi muszą się im podobać i ich przyciągać. Warto inwestować w kampanie ukierunkowane, w których przesłanie jest skierowane do konkretnej grupy docelowej.
- 3.3.** Należy używać narzędzi komunikacyjnych, które przemawiają do młodych ludzi i przyciągają ich uwagę, takich jak media społecznościowe, filmiki, podcasty czy biuletyny informacyjne. Młodzi ludzie sprawnie poruszają się w środowisku internetowym i są stale obecni w sieci.
- 3.4.** Należy zaoferować młodym ludziom konkretną pomoc, np. infolinię lub czat, gdzie mogą się skonsultować w przypadku problemów związanych z pracą, zadać pytania dotyczące praw przysługujących im w miejscu pracy itp.

## 4. STWORZENIE SILNEJ STRUKTURY MŁODZIEŻOWEJ W ZWIĄZKU ZAWODOWYM

Stworzenie i posiadanie struktury młodzieżowej w ramach związku zawodowego zapewnia — nie tylko młodym ludziom, ale także związkom zawodowym — szereg korzyści, wśród których wymienić można:

- › znaczący udział młodych ludzi w związku zawodowym;
- › systematyczną pracę nad tematyką dot. młodzieży;
- › budowanie potencjału młodzieżowych związków zawodowych i inwestycje w zasoby ludzkie.

### TWORZENIE STRUKTURY MŁODZIEŻOWEJ:

**4.1.** Należy utworzyć strukturę młodzieżową, np. Komitet Młodzieżowy, która będzie stałą strukturą dla młodych działaczy związkowych. Powinna ona mieć własny statut, co zapewni jej niezależność od organizacji związkowej. Jednocześnie struktura młodzieżowa powinna być osa-

dzona w statucie organizacji związkowej. Struktura młodzieżowa powinna również posiadać przewidziany w swoim statucie mandat, który powinien być jasno określony i znany całej organizacji. Autonomia struktury młodzieżowej upoważni młodych członków do dyskusowania na tematy, które są dla nich istotne.

**4.2.** Należy regularnie organizować spotkania członków struktury młodzieżowej. Spotkania mogą odbywać się stacjonarnie, ale również zdalnie, zwłaszcza jeśli podróżowanie jest czasochłonne.

**4.3.** Autonomiczna i aktywna struktura młodzieżowa to pierwszy krok do stworzenia sieci kontaktów między młodymi ludźmi i dla młodych ludzi. Taka sieć to szansa pozyskania nowych członków, ale także dostosowania się organizacji związkowej do nowych trendów w komunikacji i cyfryzacji.



## 5. INWESOWANIE W STRUKTURĘ MŁODZIEŻOWĄ

Należy inwestować zasoby finansowe, ludzkie i materialne w celu zapewnienia funkcjonowania struktury młodzieżowej. Należy zapewnić podstawowe zasoby, które pozwolą na powstanie w pełni operacyjnej struktury i osiągnięcie pozytywnych wyników.

Zazwyczaj struktury młodzieżowe nie są organizacjami niezależnymi finansowo, mają ograniczone zasoby własne i są w dużym stopniu zależne od wsparcia ze strony organizacji związkowej. Nic więc dziwnego, że jeśli zabraknie inwestycji, zabraknie również młodych członków.

### ZASOBY PRZEZNACZONE NA STRUKTURĘ MŁODZIEŻOWĄ:

**5.1.** Należy wspierać swoją strukturę młodzieżową poprzez powołanie płatnego sekretariatu/koordynatora ds. młodzieży/specjalisty ds. młodzieży do pracy nad zagadnieniami z tej dziedziny i który będzie regularnie śledził działania, zwłaszcza jeśli kierownictwo struktury młodzieżowej pracuje w ramach wolontariatu. Chodzi o kogoś, kto będzie zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, kto może pracować bezpośrednio z młodymi ludźmi i dla nich, mogąc zapewnić ciągłość pracy i stałych działań. Osoba ta powinna w pełni poświęcić się swojemu zakresowi obowiązków: powinna wprowadzić konkretne mechanizmy i strategię

skierowane do młodych ludzi, działać „w terenie” i być obecna tam, gdzie i kiedy to konieczne.

**5.2.** Należy strukturze młodzieżowej wyznaczyć miejsce do pracy z odpowiednim wyposażeniem. Miejsce, gdzie jej członkowie będą mogli się spotkać i pracować.

**5.3.** Należy zapewnić wystarczające wsparcie finansowe na realizację programu ds. młodzieży i działań podejmowanych w ramach tego programu. Autonomia struktury młodzieżowej oznacza również, że zarządza ona własnymi środkami finansowymi. Dzięki temu młodzi ludzie mogą realizować swoje pomysły i być rozliczani ze swoich działań.

**5.4.** W razie potrzeby należy wspomagać strukturę młodzieżową w uzyskaniu zewnętrznych środków finansowych, takich jak finansowanie projektów, sponsoring, wsparcie ze strony fundacji itp. poprzez udzielenie wsparcia w postaci fachowej wiedzy np. w zakresie pisania wniosków projektowych.

**5.5.** Należy zapewnić moralne i polityczne wsparcie oraz angażować się w działania i inicjatywy na rzecz osób młodych.





## 6. ZAANGAŻOWANIE STRUKTUR MŁODZIEŻOWYCH W PROCESY

Zaangażowanie młodych ludzi w związki zawodowe nie powinno służyć jedynie zwiększeniu biernego członkostwa, ale raczej zapewnić konstruktywne uczestnictwo młodych ludzi w strukturach związkowych. Nie tylko wzmocni to strukturę młodzieżową, ale może również pomóc związkom zawodowym w inwestowaniu w zasoby ludzkie.

Młodzi członkowie są nadal zbyt słabo reprezentowani w organach decyzyjnych i procesach organizacji związkowych. Rola młodych ludzi w związku zawodowym powinna być bardziej wyrazista. Obecnie wydaje się, że mają zbyt mało przestrzeni, nie tylko na szczeblu politycznym.

### ZAANGAŻOWANIE MŁODZIEŻY:

- 6.1.** Należy być otwartymi na sugestie młodych ludzi we wszystkich kwestiach, nie tylko tych związanych z młodymi ludźmi. Mogą one wydawać się nieistotne lub nietypowe, ale dla nich są ważne.
- 6.2.** Należy wzmacniać pozycję młodych pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych w celu zwiększenia ich udziału w procesach decyzyjnych (w ramach związku zawodowego), angażować ich i wysłuchać, dawać im uprawnienia do podejmowania decyzji i możliwość wzięcia na siebie odpowiedzialności.
- 6.3.** Należy zapewnić przedstawicielom młodzieży na szczeblu związków zawodowych gwarantowane uprawnienia w zakresie zabierania głosu i głosowania w najwyższych organach decyzyjnych.
- 6.4.** Należy określić kontyngenty dla osób młodych, a więc pewien odsetek udziału młodych ludzi w organach decyzyjnych.
- 6.5.** Należy pytać młodych ludzi o zdanie i słuchać ich opinii na temat problemów i wyzwań, przed którymi stoją, aby opracować strategię/kampanie/plany działania zapewniające rozwiązania i możliwości.
- 6.6.** Nawet w mniej formalnych procesach decyzyjnych (regularne posiedzenia, grupy robocze itp.) należy słuchać i brać pod uwagę opinie młodych ludzi.
- 6.7.** Należy uwzględniać zagadnienia dot. młodzieży we wszystkich strategiach i planach działania związków zawodowych. Tematy dotyczące młodzieży muszą być uwzględniane w regularnej pracy organizacji. Ważne, aby nie tylko oferować możliwości, ale także udzielać odpowiedniego wsparcia i okazywać zaangażowanie. To motywuje młodych ludzi do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy. Buduje to również odpowiedni stopień zaufania w ramach struktury.





## 7. POLITYKA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH WOBEC MŁODYCH LUDZI

Praca związków zawodowych musi uwzględniać wyzwania i potrzeby młodych ludzi. Czasem wyzwania te nie są włączane do głównego nurtu polityki i dotyczą konkretnie młodych ludzi lub ich sektorów. Polityka powinna więc uwzględniać te zagadnienia i być na nie szczególnie ukierunkowana.

### POLITYKA:

- 7.1.** Należy reagować na wyzwania, z jakimi mierzą się młodzi ludzie na rynku pracy. Należy opracować konkretną politykę i inicjatywy ustawodawcze służące lepszemu promowaniu ich praw i ułatwianiu im dostępu do rynku pracy oraz wspierające wysokiej jakości, ekologiczne miejsca pracy. Należy opracować politykę w takich dziedzinach jak praktyki, staże, bezrobocie wśród młodzieży, niepewne zatrudnienie, praca za pośrednictwem platform internetowych, wynagrodzenia dla młodzieży, umowy zerogodzinowe, dyskryminacja (ze względu na wiek i inne przyczyny) itp.
- 7.2.** Należy poszerzyć zakres tematów, którymi zajmuje się związek zawodowy, aby zbliżyć się do młodych ludzi. Należy określić, jakimi obszarami interesują się młodzi ludzie i w jaki sposób są one związane z pracą związków zawodowych, a także nakreślić powiązania. Takimi tematami mogą być: środowisko, migracja, tematy związane z LGBTQI+, równość płci, niepewne zatrudnienie i niestandardowe formy zatrudnienia, praca za pośrednictwem platform internetowych, sprawiedliwość społeczna itp.
- 7.3** Należy włączyć młodych członków do dialogu społecznego, negocjacji i negocjacji zbiorowych.
- 7.4.** Należy inwestować w badania nad przepisami (krajowymi i międzynarodowymi, w tym konwencjami), które mogą być narzędziem lepszej ich ochrony. Będą to też narzędzia, które pomogą uwidocznic władzom i reszcie społeczeństwa potrzeby młodych ludzi.



## 8. BUDOWANIE POTENCJAŁU MŁODYCH DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH

Inwestowanie w zasoby ludzkie poprawi działanie związków i struktur młodzieżowych, co może prowadzić do poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Jednocześnie pomoże to w pracy związku zawodowego i zapewni fachową wiedzę członkom związku.

### BUDOWANIE POTENCJAŁU:

- 8.1.** Należy angażować młodych związkowców w działalność edukacyjną i szkolenia prowadzone przez związek zawodowy. Należy organizować specjalne szkolenia wyłącznie dla młodych członków. Szkolenia te mają odpowiadać potrzebom młodych członków i ich zainteresowaniom. Należy pamiętać, że młodzi ludzie zepchnięci na margines mają szczególne potrzeby, które powinny zostać zaspokojone.
- 8.2.** Należy dać młodym związkowcom możliwość uczestniczenia w szkoleniach związkowych za granicą i poznawania nowych praktyk od swoich rówieśników.
- 8.3.** Należy inwestować w budowanie potencjału młodych związkowców w zakresie negocjacji zbiorowych, rzecznictwa i lobbingu. Ponieważ najwięcej nauczą się przez praktykę, należy włączać ich w te procesy.
- 8.4.** Należy inwestować w nowych, młodych członków poprzez mentoring i coaching oraz zapewnić transfer wiedzy.



## 9. ZACHĘCANIE DO WSPÓŁPRACY I TWORZENIA SIECI KONTAKTÓW

Zawieranie sojuszy z różnymi organizacjami może wzmocnić rolę związkowej struktury młodzieżowej, jej widoczność i zasięg, a także zwiększyć jej wiedzę fachową.

### TWORZENIE SOJUSZY:

- 9.1. Należy stworzyć mapę sieci współpracy młodzieży i wskazać organizacje, z którymi można zbudować partnerstwo — w kwestiach związanych z młodzieżą związki zawodowe często mogą znaleźć sojuszników. W wielu państwach działają rady młodzieżowe, również na szczeblu regionalnym i lokalnym.
- 9.2. Należy budować partnerstwo na gruncie tematycznym. Różne lokalne/krajowe/międzynarodowe organizacje zajmujące się tematyką młodzieży, płci, równości, środowiska itp. mogą przyczynić się do działalności związku zawodowego. Wyeksponuje to też bardziej zasięg związku zawodowego, a nawet może skutkować pozyskaniem nowych członków.
- 9.3. Należy zbierać informacje i wymieniać się dobrymi praktykami w zakresie zaangażowania młodzieży w związki zawodowe w różnych krajach lub na szczeblu federacji. Warto następnie wykorzystać te przykłady w praktyce w swojej własnej organizacji.
- 9.4. Należy wspierać zaangażowanie młodych związkowców na szczeblu regionalnym i europejskim, na którym mogą dzielić się praktykami, uczyć się od swoich rówieśników i czerpać inspirację z pomysłów, które mogą realizować również na szczeblu lokalnym/krajowym.





[www.etuc.org/en/issue/youth](http://www.etuc.org/en/issue/youth)



[www.facebook.com/etucyouth/](https://www.facebook.com/etucyouth/)



[www.twitter.com/etuc\\_youth/](https://www.twitter.com/etuc_youth/)

Boulevard Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels, Belgium  
+32 (0)2-224 04 11

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**  
youth

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**  
Labour Relations  
and Social Dialogue  
Bratislava · Warsaw · Belgrade