

Odporúčania pre
**ZAPÁJANIE MLADÝCH ĽUDÍ DO
ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ**



Jedným z hlavných cieľov Výboru pre mládež ETUC je posilniť a splnomocniť mládež v odborových organizáciách, reprezentovať mládež v ETUC a posilniť postavenie národných/federálnych mládežníckych štruktúr odborových organizácií.

„Odborové organizácie čelia existenčnej kríze. Bud' prijme-me značný počet nových, mladých členov, alebo o niekoľko desaťročí už nebudeme existovať ako organizácie s masovým členstvom: ak súčasný trend znižovania členstva v odboroch bude pokračovať, odbory v Európe stratia v nasledujúcich 10 rokoch viac ako 11 miliónov členov, t. j. 26 % súčasných členov.

Prevažná väčšina európskych odborových organizácií - 27 z 31 krajín - nedokáže zastaviť pokles členstva a zažíva pomalú, ale takmer nepretržitú stratu odborovej organizovanosti.

Zvýšil sa aj stredný vek členov odborov, mnoho členov je vo veku 45 až 50 rokov. Výrazne pokleslo percento ľudí, ktorí do odborov vstupujú vo veku do 25 rokov. Je to znepokojujúce, pretože existuje silná súvislosť medzi vstupom mladých ľudí do odborov a ich zotrvaním v nich – nie je veľmi pravdepodobné, že ľudia, ktorí nevstúpia do odborov relatívne mladí, sa pripoja neskôr. Nábor ďalších mladých ľudí je preto pre prežitie odborového hnutia rozhodujúci.

Mnoho odborových zväzov sa snaží získať nových členov bez akéhokoľvek globálneho strategického zmysľania o činnosti odborov a o ich budúcich perspektívach. Prijímanie a udržiavanie nových členov sa musí začať spoločnou analýzou príležitostí a hrozieb pre členstvo v odborových organizáciách v konkrétnej miestnej a/alebo odvetvovej odborovej organizácii, po ktorej bude nasledovať identifikácia a realizácia strategických výberov.

Preto povzbudzujeme všetky vedúce tímy európskych odborov, aby začali - pokiaľ tak ešte neurobili - uskutočňovať vlastné strategické rozhodnutia vrátane ich mládežníckych štruktúr a požadovať úplnú podporu federácií a konfederácií odborových zväzov.“¹

Cieľom tohto dokumentu je poskytnúť odborovým organizáciám odporúčania, ktoré im umožnia zapojiť mladých pracovníkov do štruktúr odborových organizácií.

Odporúčania sú založené na rôznych vstupoch poskytnutých počas práce Výboru pre mládež ETUC, a to najmä:

ODPORÚČANIA SÚ ZALOŽENÉ NA:

- › Skúsenosti našich členov a osvedčené postupy z celej Európy
- › Výsledky spoločného prieskumu ETUC a ITC-MOP o zapojení a reprezentácii mládeže v odborových organizáciách v Európe
- › Správa „Boosting unions' participation to guarantee quality transitions and employment to young people in Europe“ (Podpora účasti odborov na zaručenie kvalitných prechodov a zamestnania mladých ľudí v Európe), ktorú vydal Výbor pre mládež ETUC v roku 2018.
- › ILO Global Survey „Review of Policies and Actions for the Integration of the Youth into Trade Unions“ (Prehľad politik a opatrení na integráciu mládeže do odborových organizácií).

¹ „The future of youth“ (Budúcnosť mládeže) politický dokument z roku 2019. Výňatok z kapitoly „Organise, organise, organise“ (Organizovať, organizovať, organizovať)

ODPORÚČANIA PRE ODBOROVÉ ORGANIZÁCIE

1. ZÍSKAVAJTE ÚDAJE

Prvým krokom k prilákaní potenciálnych členov do vašej organizácie je ich poznanie. Z tohto dôvodu sú údaje kľúčové.

Mnoho odborových organizácií neuchováva údaje o členoch rozčlenené podľa ich veku. V dôsledku toho tieto odbory nedokážu kvantifikovať percento mladých ľudí medzi svojimi členmi. Dôležitejšie je, že nedokážu extrapolovať údaje, ktoré by poskytli indikácie o tom, v ktorých odvetviach sú títo mladí ľudia primárne zamestnaní a aký druh zamestnania majú.

DATA BÁZA ČLENOV ČLENOVÁ PODĽA ICH VEKU:

1.1. Zaisťte, aby mala vaša odborová organizácia aktualizovanú databázu svojich členov. Osobné údaje členov by mali byť rozčlenené podľa: veku, pohlavia, sektoru trhu práce a podmienok zamestnania. Zistíte tak nielen jasný profil mladých ľudí, ktorí sú členmi danej odborovej organizácie, ale aj trendy na trhu práce týkajúce sa mládeže. Tieto

poznatky sa pri prispôbovaní kampaní a školení zameraných na mladých ľudí ukázali ako nevyhnutné. Okrem toho majú odbory vďaka týmto informáciám lepšiu pozíciu pri identifikácii potenciálnych vodcov medzi mladými členmi.

1.2. Osobné údaje sú chýlostivé a riadia sa predpismi pre ochranu osobných údajov. Preto sa odporúča, aby vaša odborová organizácia mala jednu osobu, ktorá by sa venovala a bola zodpovedná za zhromažďovanie a správu týchto údajov o mladých ľuďoch. Táto osoba by bola tiež zodpovedná za analyzovanie údajov a identifikovanie trendov.

1.3. Využite zdroje, ako sú národné údaje a štatistiky na identifikovanie účasti mladých ľudí na trhu práce podľa sektoru a podľa typu pracovných zmlúv. Čím viac vedomostí o profile mládeže na trhu práce máte, tým lepšie môžete zamerať svoje poslanstvo a riešiť ich konkrétne potreby.



2. NÁBOR A DOSAH

Kľúčom k získaniu členstva a zapojeniu mladých ľudí je aktívne oslovovanie potenciálnych členov. Mnoho mladých ľudí nepozná prácu odborových organizácií. Preto odborové organizácie musia investovať ďalšie úsilie, aby ich dokázali osloviť.

Mnoho mladých ľudí čelí ťažkostiam pri vstupe na trh práce, sú nezamestnaní, alebo pracujú v neštandardných formách zamestnania. Všetci sú potenciálnymi členmi.

ZAPOJENIE MLADÝCH ĽUDÍ:

- 2.1.** Zapojte mladých ľudí už od raného štádia: choďte do škôl, inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy a na univerzity, aby ste sa s mladými ľuďmi zhovárali ešte skôr, ako začnú pracovať. Čím skôr začnete, tým lepšie. Robte osvetu a propagujte hodnoty odborových organizácií – zvýšite tak pravdepodobnosť, že tieto hodnoty budú prijaté a uplatňované pri zapojení sa študentov do pracovného procesu.
- 2.2.** Skúmajte, ako by mohli byť členské poplatky pre mladých členov dostupnejšie. Použite študentský poplatok alebo dokonca bezplatné členstvo. Prípadne môžete mladým členom ponúknuť zľavu alebo karty výhod.
- 2.3.** Ponúknite mladým ľuďom špecializované služby a pomoc šitú na mieru pre rôzne skupiny ľudí, ako sú nezamestnaní mladí ľudia a mladí pracovníci v nestabilnej práci.
- 2.4.** Zamerajte kampane na mladých ľudí s konkrétnym cieľom získať ich ako členov odborového hnutia. Môžete to urobiť tak, že im vysvetlíte význam odborových organizácií v súčasnosti, dáte im informácie o ich právach, ich potenciálnych ekonomických výhodách a poskytnete im priestor pre aktivizmus.
- 2.5.** Pri náboe nových mladých členov vytvorte prístup priateľský k mládeži tým, že ich oslovíte na akciách, ktoré sa považujú za „cool“ a atraktívne (napríklad na koncertoch, festivaloch, filmových podujatiach atď.). Buďte prítomní tam, kde sú mladí ľudia: na festivaloch alebo podujatiach, ku ktorým sa môžete pripojiť alebo ich usporiadať, kde je možné v uvoľnenom a priateľskom prostredí spojiť zábavu s príslušnými témami a „vzdelávaním“ týkajúcim sa odborov. Oslovujte pracovníkov v nestabilnej práci a nezamestnaných.

2.6. Najlepšie funguje tzv. prístup peer-to-peer (rovný s rovným). Mladí ľudia by sa mali rozprávať s mladými ľuďmi, hovoria rovnakým jazykom, majú rovnaké problémy. Podporte mladých ľudí z vašej odborovej organizácie, aby viedli kampaň a ňou oslovili ostatných mladých ľudí. Títo ľudia budú vašimi mobilizátormi, investujte do nich.

2.7. Využite váš sociálny kapitál, podporte každého člena organizácie pri jeho/jej snahe prilákať nových členov. Pri tom by vám mohli pomôcť rôzne druhy ocenení/výhod na prilákanie nových členov. Každý člen odborov môže byť organizátorom odborových organizácií.

2.8. Oslovte marginalizované skupiny pracovníkov. Mladí ľudia nie sú homogénnou skupinou a existujú medzi nimi špecifické zraniteľné skupiny s vlastnými výzvami. Identifikujte tie kategórie mladých pracovníkov, ktoré sú zraniteľné a nedostatočne zastúpené na trhu práce, aby ste im poskytli podporu šitú na mieru. Zorganizujte ich tak, že ich oslovíte pomocou konkrétnych kampaní na zvyšovanie povedomia a rôznych partnerstiev a aliancií zodpovedajúcich ich jedinečnej situácii.



3. PRÍSTUP A KOMUNIKÁCIA PRIATEĽSKÁ K MLÁDEŽI



Pre existujúcich a potenciálnych mladých členov je zásadné, aby boli informovaní o práci odborových organizácií v jazyku, ktorý je zrozumiteľný a zdieľajú ho mladí ľudia.

Odbory už majú rôzne nástroje a spôsoby komunikácie so svojimi členmi, ale vo väčšine prípadov nie sú určené špeciálne pre mladých ľudí. Mladí ľudia majú vycibrené digitálne zručnosti a schopnosti, niektoré odborové organizácie v súčasnosti týmto komunikačným nástrojom nerozumejú. Okrem nástrojov sociálnych médií a špecifických aktivít na zvyšovanie povedomia na školách/univerzitách, ktoré sa zameriavajú na mladých ľudí, odborové organizácie ešte nepripravili jasné stratégie na oslovenie, nábor, organizovanie a podporu mladých ľudí.

KOMUNIKÁCIA A REALIZÁCIA KAMPANÍ:

- 3.1.** Investovanie do imidžu odborových organizácií je dôležité. Jednoduchá a jasná správa o tom, čo toto hnutie predstavuje, je dobrým začiatkom pre prípravu mladých ľudí na vstup.
- 3.2.** Hovorte jazykom mladých ľudí. Kampane zamerané na mladých ľudí ich musia osloviť a prilákať. Investujte do cieľených kampaní, kde sú vaše správy zamerané na vaše konkrétne publikum.
- 3.3.** Používajte komunikačné nástroje, ktoré mladých ľudí oslovia a zaujmú ich pozornosť, ako sú sociálne médiá, videá, podcasty alebo informačné vestníky. Mladí ľudia veľmi dobre ovládajú internet a sú neustále prítomní on-line.
- 3.4.** Ponúknite mladým ľuďom špecifickú a konkrétnu pomoc, napr. hotline alebo chat, pomocou ktorých sa môžu radiť v prípade problémov súvisiacich s prácou, otázok týkajúcich sa práv na pracovisku atď.

4. VO VAŠEJ ODBOROVEJ ORGANIZÁCIÍ VYTVORTE SILNÚ MLÁDEŽNÍCKU ŠTRUKTÚRU

Vytvorenie a fungovanie mládežníckej štruktúry v rámci odborovej organizácie zaručuje množstvo pozitívnych výsledkov nielen pre mládež, ale aj pre odbory, ako napríklad:

- › zmysluplná účasť mladých ľudí v odborovej organizácii;
- › systematická práca s mládežníckymi témami;
- › budovanie kapacít mládežníckych odborových organizácií a investície do ľudských zdrojov.

VYTVORENIE MLÁDEŽNÍCKEJ ŠTRUKTÚRY:

4.1. Vytvorte mládežnícku štruktúru (MŠ), napr. Výbor pre mládež, ktorý bude permanentnou štruktúrou pre mladých odborových aktivistov. Mala by mať vlastný štatút, aby sa zabezpečila jej autonómia od odborovej organizá-

cie. Zároveň by MŠ mala byť zakotvená v štatúte odborovej organizácie. MŠ by tiež mala mať mandát stanovený v jej štatúte, ktorý je jasne definovaný a známy celej organizácii. Autonómia MŠ posilňuje postavenie mladých členov pri diskusiách o témach, ktoré sa ich týkajú.

4.2. Usporiadajte pravidelné stretnutia pre členov MŠ. Stretnutia môžu byť fyzické, ale aj digitálne, najmä ak je cestovanie časovo náročné.

4.3. MŠ, ktorá je autonómna a aktívna, je prvým krokom k vytvoreniu siete mladých ľudí a pre mladých ľudí. Takáto sieť je príležitosťou pre nábor, ale aj pre organizáciu, aby sa prispôbila novým trendom súvisiacim s komunikáciou a digitalizáciou.



5. INVESTUJTE DO VAŠEJ MLÁDEŽNÍCKEJ ŠTRUKTÚRY

Investujte finančné, ľudské a materiálne zdroje, aby ste zabezpečili funkčnosť MŠ. Poskytnite základné zdroje, ktoré môžu viesť k úplnej prevádzkovej štruktúre a pozitívnym výsledkom.

MŠ nie sú zvyčajne finančne nezávislé organizácie, majú obmedzené vlastné zdroje a sú veľmi závislé od podpory odborovej organizácie. Ak chýbajú investície, nebude prekvapením, že chýba aj členstvo mladých ľudí.

ZDROJE PRIDELené MLÁDEŽNÍCKEJ ŠTRUKTÚRE:

5.1. Podporte svoju MŠ tým, že budete mať platený sekretariát/koordinátora mládeže/mládežníckeho referenta, ktorí budú schopní pracovať na špecializovaných témach a pravidelne sa zapájať do práce, najmä ak vedenie mládežníckej štruktúry pracuje dobrovoľne. Kontinuitu práce a permanentné činnosti môže zabezpečiť osoba, ktorá bude zamestnaná na plný úväzok a bude môcť pracovať priamo s mladými ľuďmi a pre mladých ľudí. Takéto osoby by sa mali práci plne venovať: mali by zaviesť konkrétne mechanizmy a stratégie zamerané na mladých ľudí, mali by chodiť „do terénu“ a podľa potreby byť prítomní v danom čase na danom mieste.

5.2. Vyčleňte pre MŠ pracovný priestor s príslušným vybavením. Miesto, kde sa môžu stretávať a pracovať.

5.3. Poskytnite dostatočnú finančnú podporu na realizáciu mládežníckeho programu a jeho aktivít. Autómia MŠ tiež znamená, že si sama spravuje svoje finančné zdroje. Týmto spôsobom dokážu mladí ľudia zodpovedne realizovať svoje nápady.

5.4. Ak je to potrebné, pomáhajte MŠ pri získavaní externých finančných zdrojov, napr. vo forme financovania projektov, sponzorstva, podpory od nadácií atď., tak, že im pomôžete s odbornými znalosťami, napr. pri písaní návrhov projektov.

5.5. Zabezpečte, aby ste aktivitám a iniciatívam pre mladých ľudí poskytovali vašu morálnu a politickú podporu a odanosť.



6. ZAPOJENIE MLÁDEŽNÍCKYCH ŠTRUKTÚR DO PROCESOV ROZHODOVANIA

Účasť mladých ľudí v odboroch by nemala byť zameraná iba na zvyšovanie pasívneho členstva, ale skôr na zabezpečenie zmysluplnej účasti mladých ľudí v odborových štruktúrach. Posilní to nielen mládežnícku štruktúru, ale môže to tiež pomôcť odborovým organizáciám investovať do ľudských zdrojov.

Mladí členovia sú stále príliš málo zastúpení v rozhodovacích orgánoch a procesoch odborových organizácií. Postavenie mladých ľudí v odboroch by mal byť dôraznejšie. Zdá sa, že v súčasnosti je pre nich málo priestoru, nielen na politickej úrovni.

ZAPOJENIE MLÁDEŽE:

- 6.1.** Buďte otvorení návrhom mladých ľudí na všetky témy, nielen na otázky spojené s mládežou. Môžu sa vám zdať nepodstatné alebo neobvyklé, ale pre nich sú dôležité.
- 6.2.** Posilnite postavenie mladých pracovníkov v odboroch, aby sa viac zúčastňovali na procesoch rozhodovania (v rámci odborových organizácií), zapojte ich a počúvajte ich, dajte im právomoc rozhodovať a príležitosť prevziať zodpovednosť.
- 6.3.** Zabezpečte, aby mali zástupcovia mládeže na úrovni odborov zaručenú právomoc hovoriť a hlasovať v najvyšších rozhodovacích orgánoch.
- 6.4.** Stanovte kvóty pre mládež, čo je určité percento účasti mladých ľudí v rozhodovacích orgánoch.
- 6.5.** Žiadajte názor mladých ľudí a počúvajte ho, pokiaľ ide o problémy a výzvy, ktorým čelia, aby ste vedeli vypracovať stratégie/kampane/akčné plány, ktoré poskytnú riešenia a vytvoria príležitosti.
- 6.6.** Aj v menej formálnych rozhodovacích procesoch (pravidelné stretnutia, pracovné skupiny atď.) sa uistite, aby bol názor mladých ľudí vypočutý a zohľadnený.
- 6.7.** Zabezpečte, aby bol rozmer mládeže zahrnutý do všetkých odborových stratégií a akčných plánov. Témy súvisiace s mládežou musia byť začlenené do bežnej práce organizácie. Je dôležité nielen ponúkať príležitosti, ale aj primerane poskytovať pomoc a angažovať sa. To mladých ľudí motivuje k zvyšovaniu svojich schopností a vedomostí. Taktiež sa tak v rámci štruktúry buduje primeraná úroveň dôvery.



7. POLITIKY ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE PRE MLADÝCH ĽUDÍ

Práca v odborových organizáciách musí zahŕňať výzvy a potreby mladých ľudí. Tieto výzvy niekedy nie sú bežne zohľadnené a boli by špecifické pre mladých ľudí alebo odvetvia mladých ľudí. Preto by politiky mali byť pri takýchto otázkach inkluzívne, a aj špecifické.

POLITIKY:

- 7.1.** Riešte výzvy, ktorým mladí ľudia čelia na trhu práce. Vytvorte špecifické politiky a legislatívne iniciatívy, aby ste lepšie podporili ich práva, uľahčili ich prístup na trh práce a kvalitné a ekologické pracovné miesta. Vyvíjajte politiky na témy ako je učňovské vzdelávanie, sťažie, nezamestnanosť mladých ľudí, nestabilná práca, práca založená na platforme, platy mladých ľudí, zmluvy bez určenia pracovnej doby, diskriminácia (na základe veku alebo iných dôvodov) atď.
- 7.2.** Rozšírte rozsah tém, ktoré odborové organizácie riešia, aby sa priblížili k mladým ľuďom. Identifikujte oblasti, o ktoré majú mladí ľudia záujem, zistíte, ako súvisia s prácou odborových organizácií a prepojte ich. Takýmito témami by mohli byť: životné prostredie, migrácia, témy súvisiace s LGBTQI+ komunitou, rodová rovnosť, nestabilná práca a neštandardné formy zamestnania, práca založená na platforme, sociálna spravodlivosť atď.
- 7.3.** Zapojte mladých členov do sociálneho dialógu, rokovaní a kolektívneho vyjednávania.
- 7.4.** Investujte do výskumu legislatívy (národnej a medzinárodnej vrátane dohovorov), ktorá môžu byť nástrojom na ich lepšiu ochranu. Okrem iného tak získate nástroje na lepšie zviditeľnenie mladých ľudí a ich potrieb na úradoch a u ostatných ľudí.



8. BUDOVANIE KAPACÍT MLADÝCH ODBORÁROV

Investovanie do ľudských zdrojov zlepší prácu členov odborových organizácií a mládežníckych štruktúr, čo môže viesť k zlepšeniu situácie mladých ľudí na trhu práce. Súčasne napomôže práci odborových organizácií a zabezpečí odbornosť členov odborových organizácií.

BUDOVANIE KAPACÍT:

- 8.1.** Zapájajte mladých odborárov do vzdelávacích aktivít a školení poskytovaných odborovou organizáciou. Vytvorte tiež mládežnícke školenia len pre mladých členov. Zabezpečte, aby tieto školenia zodpovedali potrebám mladých členov a ich záujmom. Majte na pamäti, že marginalizovaní mladí ľudia majú špecifické potreby, ktoré by mali byť uspokojené.
- 8.2.** Poskytnite mladým odborárom príležitosti, aby sa mohli zúčastniť na školeniach organizovaných odbormi v zahraničí a naučili sa od svojich kolegov novým praktikám.
- 8.3.** Investujte do budovania kapacít mladého odborára v oblasti kolektívneho vyjednávania, advokácie a lobingu. Najviac sa naučia praxou, preto ich do týchto procesov zapájajte.
- 8.4.** Do mladých členov odborov investujte prostredníctvom mentoringu a koučingu a zabezpečte prenos vedomostí.



9. PODPORUJTE SPOLUPRÁCU A VYTVÁRANIE SIETÍ

Uzatváranie aliancií s rôznymi organizáciami môže posilniť úlohu mládežníckych štruktúr odborových organizácií, ich viditeľnosť a dosah, ako aj zvýšiť ich odbornosť.

VYTVÁRANIE ALIANCIÍ:

- 9.1. Zmapujte mládežnícke siete a identifikujte organizácie na budovanie partnerstiev – odborové organizácie dokážu pri riešení mládežníckych otázok často nájsť spojencov. Mládežnícke rady sú aktívne v mnohých krajinách, ako aj na regionálnej a miestnej úrovni.
- 9.2. Vytvorte partnerstvo v otázkach špecifických pre jednotlivé témy. Existujú rôzne miestne/národné/medzinárodné organizácie pracujúce s témami mládeže, rodu, rovnosti, životného prostredia atď., ktoré môžu prispieť k práci odborej organizácie. To zároveň zvyšuje viditeľnosť dosahu odborov a môže mať dokonca za následok získanie nových členov.
- 9.3. Zhromažďujte a zdieľajte informácie o osvedčených postupoch týkajúcich sa zapojenia mládeže do odborov v rôznych krajinách alebo na federálnej úrovni. Tieto príklady použite v praxi vašej vlastnej organizácie.
- 9.4. Podporujte zapájanie mladých odborárov na regionálnej a európskej úrovni, kde môžu zdieľať postupy, učiť sa od svojich kolegov a získavať nápady, ktoré môžu realizovať aj na miestnej/národnej úrovni.





www.etuc.org/en/issue/youth



www.facebook.com/etucyouth/



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