

Gençlerin Sendikalara
KATILMALARINI SAĞLAMAYA
YÖNELİK TAVSİYELER



ETUC Gençlik Komitesinin ana hedefleri, sendikalarda gençleri güçlendirmek ve yetkilendirmek, ETUC nezdinde gençleri temsil etmek ve ulusal/federasyon sendika gençlik yapılarını güçlendirmektir.

“Sendikalar bir varoluş krizi ile karşı karşıya. Ya çok sayıda yeni ve genç üye kaydedeceğiz, ya da on veya yirmi yıl içinde, kitlesel üyelik organizasyonları olarak varlığımızı sürdürmeyeceğiz: şu anki sendikasızlaştırma eğilimi devam ederse, Avrupa’daki sendikalar 10 yıl içinde 11 milyondan fazla üyeyi, yani şu anki üyelerinin %26’sını kaybedecek.

Avrupa sendikalarının büyük bir çoğunluğu – 31 ülkeden 27’si – üye sayısındaki azalmayı durduramıyor ve sendika yoğunluğu yavaş fakat sürekli bir hızda azalıyor.

Sendika üyelerinin ortalama yaşı da yükseldi, çoğu üye 40’lı yaşların ortalarında veya 50’lilerin başlarında. Sendikaya 25 yaşın altında katılan insanların yüzdesi önemli ölçüde düştü. Bu endişe verici, çünkü gençlerin katılmaları ve üyeliklerini sürdürmeleri arasında güçlü bir ilişki var – bir sendikaya nispeten genç yaşta katılmayan insanların daha

sonraki bir dönemde katılma ihtimalleri oldukça düşük. Bu nedenle, daha genç kişilerin kaydedilmesi sendika hareketinin varlığını sürdürmesi için kritik önem taşıyor.

Pek çok sendika, sendika hareketi ve gelecek beklentiler konusunda genel stratejik bir düşünceye sahip olmadan yeni üyeler edinmeye çalışıyor. Yeni üyelerin nasıl kaydedileceği ve tutulacağı, belirli ve/veya sektörel bir sendikada sendika üyeliğine ilişkin fırsatların ve tehditlerin paylaşımlı bir analizi ile başlamalı ve ardından stratejik tercihler belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

Bu nedenle, tüm Avrupa sendika yönetimlerini – henüz başlamamışlarsa – gençlik yapıları dâhil, kendi stratejik seçimlerini yapmaya başlamaya teşvik ediyor ve sendika federasyonları ile konfederasyonlarının tam desteğini istiyoruz.”¹

Bu belgenin amacı, genç işçilerin sendika yapılarına katılmalarını sağlamak için sendikalara tavsiyelerde bulunmaktır.

Tavsiyeler, ETUC Gençlik Komitesi’nin çalışmasıyla sağlanan çeşitli katkılara dayalıdır, bir deyişle:

TAVSİYELER:

- › Avrupa genelindeki üyelerimizin deneyimleri ve iyi uygulamalar
- › ETUC ve ITC-ILO tarafından Avrupa’da sendikalara gençliğin katılımı ve temsili konulu ortak bir araştırmanın sonuçları
- › 2018 yılında ETUC Gençlik Komitesi tarafından yayımlanan “Boosting unions’ participation to guarantee quality transitions and employment to young people in Europe” (Avrupa’da gençlere kaliteli geçiş ve istihdam imkanı sağlamak için sendikaların katılımını destekleme) [raporu](#).
- › “Review of Policies and Actions for the Integration of the Youth into Trade Unions” (Gençlerin Sendikalara Entegrasyonuna Yönelik Politikalara ve Adımlara Dair İnceleme) başlıklı [ILO Global Survey](#)

¹ “The future of youth” (Gençliğin geleceği) politika belgesi 2019. “Organise, organise, organise” (Örgütlen, örgütlen, örgütlen) bölümünden alınmıştır

SENDİKALARA TAVSİYELER

1. VERİLERİN GÜCÜNDEN YARARLANMA

Potansiyel üyelerinizi tanımak, onları organizasyonunuza çekmenin birinci adımıdır. Bu nedenle, veriler çok önemlidir.

Bazı sendikalar yaşa göre sınıflandırılmış olan üyelik verileri tutmamaktadır. Sonuç olarak, bu sendikalar üyeliklerinde gençlerin yüzdesini bilmemektedir. Daha da önemlisi, bu gençlerin esas olarak istihdam edildikleri sektörler ve istihdam türü bakımından gösterge sunacak verilerden çıkarım yapamamaktadırlar.

YAŞA GÖRE AYRIŞTIRILMIŞ ÜYELİK VERİ TABANI:

1.1. Sendikanızın üyeleri hakkında güncel bir veri tabanına sahip olmalarını sağlayın. Üyelik kişisel verileri yaşa, işgücü piyasası sektörüne ve istihdam koşullarına göre sınıflandırılmalıdır. Bu veriler, sendika üyesi gençlerin net bir profilini sağlamakla kalmaz, genç işgücü piyasası hakkındaki eğilimleri de verir. Bu, gençleri hedefleyen kam-

panyaların ve eğitimlerin oluşturulmasında çok önemli olacaktır. Ayrıca, bu bilgilerle sendikalar genç üyeler arasında potansiyel liderlik materyalinin belirlenmesinde daha iyi bir yerde olurlar.

1.2. Kişisel veriler hassastır ve gizlilik yönetmelikleriyle yönetilir. Bu nedenle, sendikanın gençler hakkında bu verilerin toplanmasından ve yönetilmesinden sorumlu ve bu göreve atanmış bir kişi bulundurması önerilir. Bu kişi verilerin analizinden ve eğilimlerin belirlenmesinden de sorumlu olacaktır.

1.3. Gençlerin işgücü piyasasına katılımını belirlemek için ulusal veri ve istatistikler gibi kaynakları sektörlere ve iş sözleşmelerine göre kullanın. İşgücü piyasasında gençlik profili hakkında ne kadar bilgi sahibi olursanız, mesajınızı o kadar daha iyi hedefleyebilir ve onların ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilirsiniz.



2. KAYIT VE ERİŞİM

Üye kazanmak ve gençlerin katılımını sağlamak bakımından potansiyel üyelere aktif biçimde hitap etmek önemlidir. Pek çok genç, sendika işlerini bilmemektedir. Bu nedenle, sendikaların onlara ulaşmak için ek çaba sarf etmesi gerekir.

Pek çok genç ya işgücü piyasasına girerken zorluklarla karşılaşır, ya işsizdir ya da standart dışı istihdam şekillerinde çalışmaktadır. Bunların tümü potansiyel üyelere aittir.

GENÇLERİN KATILIMINI SAĞLAMA KONUSUNDA:

- 2.1.** Gençleri erken bir aşamadan itibaren dâhil edin: hatta işçi olmadan önce gençlerle konuşmak için okullara, meslek eğitim ve öğretim enstitülerine ve üniversitelere gidin. Ne kadar erken başlarsanız, o kadar iyi olur. Bu değerler benimsemeleri ve işgücüne katıldıklarında uygulamaları ihtimalini artırmak için sendikaların değerlerini tanıttın ve öğretin.
- 2.2.** Üyelik ücretlerini genç üyeler için nasıl daha erişilebilir kılabacağımızı keşfedin. Öğrenci tarifesi ve hatta ücretsiz üyelik uygulayın. Genç üyelere indirim veya avantaj kartları da sunabilirsiniz.
- 2.3.** Gençlere özel hizmetler, işsiz gençler ve güvencesiz işlerdeki genç işçiler gibi farklı gruplara özel hazırlanmış destek sunun.
- 2.4.** Gençleri sendika hareketinin üyeleri olarak kaydetme hedefiyle kampanyaları gençlere odaklayın. Bu, onlara günümüzde sendikanın önemi gösterilerek, onları hakları ve potansiyel ekonomik avantaj konusunda bilgilendirerek ve onlara faaliyet alanı sunarak yapılabilir.
- 2.5.** Yeni genç üyeleri kaydederken, onlara “harika” ve çekici olarak etkinliklerle ulaşarak gençlere dost bir yaklaşım oluşturun (örneğin, konserler, festivaller, film etkinlikleri vb.). Gençlerin buldukları yerlerde hazır olun: katılabileceğiniz veya organize edebileceğiniz ilgili konuları ve sendika “eğitimi” ile eğlenceyi rahat ve dostane bir ortamda birleştiren festivaller veya etkinlikler. Güvencesiz işçileri ve işsiz insanları ele alın.

- 2.6.** En çok akran yaklaşımı işe yarar. Gençler gençlerle konuşmalı; onlar aynı dili konuşur ve aynı sorunları yaşarlar. Sendikanızdaki genç üyeleri kampanya yapmaları ve diğer gençlere ulaşmaları için yetkilendirin. Sizi bu insanlar harekete geçirecek, onlara yatırım yapın.
- 2.7.** Sosyal sermayenizi kullanın, organizasyonunuzun her bir üyesini yeni üyeleri çekmeye çalışmalarını teşvik edin. Yeni üyeleri çekmek üzere çeşitli ödüller/avantajlar sunmak yararlı olabilir. Her sendika üyesi bir sendika yöneticisi olabilir.

- 2.8.** Marjinalleşmiş işçi gruplarına ulaşın. Gençler homojen bir grup değildir ve aralarında kendi zorlukları olan belirli hassas gruplar bulunur. Onlara özel destek sağlamak amacıyla işgücü piyasasında hassas ve yeterli temsil edilmeyen bu genç işçi kategorilerini belirleyin. Onların benzersiz durumlarına karşılık gelen belirli farkındalık kampanyalarıyla ve farklı ortaklıklar ve ittifaklar ile yaklaşarak onları organize edin.



3. GENÇLERE DOST YAKLAŞIM VE İLETİŞİM



Mevcut ve potansiyel genç üyelerin, bir sendikanın çalışması hakkında gençlerin anlayabileceği ve paylaşılabilirliği bir dille bilgilendirilmeleri kritik önem taşır.

Sendikalar zaten üyeleriyle iletişim kuracak farklı araç ve yollara sahiptir, ancak çoğu durumda, bunlar özellikle gençler için tasarlanmamıştır. Gençler kendilerini dijital becerilerde ve yeteneklerde geliştirmişlerdir, bazı sendika organizasyonları bu iletişim araçlarından halen uzak durumdadır. Okullarda/üniversitelerde gençleri hedefleyen sosyal medya araçları ve belirli farkındalık artırıcı faaliyetler haricinde, sendikalar gençlere ulaşmak, onları kaydetmek, organize etmek ve desteklemek için henüz net stratejiler oluşturmamıştır.

İLETİŞİM VE KAMPANYA OLUŞTURMA:

- 3.1.** Sendikanın imajına yatırım yapmak esastır. Hareketin neyi temsil ettiğine dair basit ve net bir mesaj, gençleri katılmaya hazırlamak için iyi bir başlangıçtır.
- 3.2.** Gençlerin dilini konuşun. Gençleri hedefleyen kampanyaların gençler için cazip ve çekici olmaları gerekir. Mesajlarınızın belirli hedef kitlenize odaklandığı hedefli kampanyalara yatırım yapın.
- 3.3.** Gençlere cazip gelen ve dikkatlerini çeken sosyal medya, videolar, podcast'ler veya haber bültenleri gibi iletişim araçları kullanın. Gençler interneti yakından takip ederler ve sürekli olarak çevrimiçidirler.
- 3.4.** Gençlere belirli ve somut bir yardım sunun, örneğin işle ilgili sorunlar, iş yerinde haklarla ilgili sorular vb. durumunda danışabilecekleri bir yardım hattı veya sohbet hattı.

4. SENDİKANIZDA GÜÇLÜ BİR GENÇLİK YAPISI OLUŞTURUN

Sendikada bir gençlik yapısı oluşturmak ve sahip olmak, sadece gençler için değil, sendikalar için de olumlu sonuçlar sağlar, örneğin:

- > gençlerin sendikaya anlamlı katılımları;
- > gençlik konularında sistematik çalışma;
- > gençlik sendikalarında kapasite geliştirme ve insan kaynaklarına yatırım.

GENÇLİK YAPISI OLUŞTURMA:

4.1. Bir gençlik yapısı (GY) oluşturun, örneğin, genç sendika aktivistleri için kalıcı bir yapı olacak bir Gençlik Komitesi. Sendika organizasyonundan özerk olması için kendi tüzüğüne sahip olmalıdır. Aynı zamanda, GY sendika organizasyonundaki tüzüğe bağlanmalıdır. GY ayrıca tüzüğünde

belirlenmiş, açıkça tanımlanan ve tüm organizasyon tarafından bilinen bir yetkiye sahip olmalıdır. GY'nin otonomisi genç üyelerin kendileriyle ilgili olan konuları tartışmaları için yetkilendirecektir.

4.2. GY üyeleri için düzenli toplantılar düzenleyin. Toplantılar fiziksel ve seyahat zamanı alıyorsa dijital olabilir.

4.3. Otonom ve aktif bir GY, gençlerden oluşan ve gençler için olan bir ağın oluşturulmasında ilk adımdır. Bu tür bir ağ, hem üye kaydı için hem de organizasyonun iletişim ve dijitalleşme ile ilgili yeni eğilimlere uyum sağlaması için bir fırsattır.



5. GENÇLİK YAPINIZA YATIRIM YAPIN

GY'nin işleyebilmesini sağlamak için mali, beşeri ve maddi kaynaklara yatırım yapın. Tamamen operasyonel yapıya ve olumlu sonuçlara yol açabilecek temel kaynakları sağlayın.

GY'ler normal olarak mali bakımdan bağımsız organizasyonlar değildir, kendi kaynakları sınırlıdır ve sendika organizasyonunun desteğine büyük oranda bağımlıdır. Yatırım eksikse, gençlerin üye olmaması bir sürpriz olmayacaktır.

GENÇLİK YAPISINA TAHSİS EDİLEN KAYNAKLAR:

5.1. Özellikle bir gençlik yapısı liderliğinin gönüllü olarak çalıştığı durumda ihtisas gerektiren konularda çalışabilecek ve çalışmayı düzenli olarak izleyecek ücretli bir sekreterlik/gençlik koordinatörü/gençlik görevlisi bulundurarak GY'nizi destekleyin. Tam zamanlı istihdam edilen, gençlerle birlikte ve gençler için doğrudan çalışabilecek bir kişi çalışmanın sürekliliğini ve kalıcı faaliyetleri sağlayabilir. Bu kişinin çalışması tamamen adanmış olmalıdır: gençlere hitap edecek, "sahaya" uyacak ve gereken yerde ve zamanda var olacak belirli mekanizmaları ve stratejileri uygulamaya koymalıdır.

5.2. GY için uygun ekipmanla birlikte belirli bir çalışma alanı oluşturun. Toplanıp çalışabilecekleri bir yer.

5.3. Bir gençlik programının ve faaliyetlerinin uygulanması için yeterli mali destek sağlayın. Ayrıca, GY'nin otonomisi kendi mali kaynaklarını yönetmesi demektir. Bu şekilde, gençler kendi fikirlerini uygulayabilirler ve sorumluluk da üstlenebilirler.

5.4. Gerekirse, GY'ye örneğin proje teklifi yazma gibi uzmanlık konusunda yardımcı olarak proje fonu, sponsorluklar, vakıflardan destek şeklinde harici mali kaynaklara ulaşmasına yardımcı olun.

5.5. Gençlere ahlaki ve siyasi destek ve faaliyetlere bağlılık, girişimleri sunun.



6. GENÇLİK YAPILARININ KARAR VERME SÜREÇLERİNE KATILIMI

Gençlerin sendikalara katılımı, sadece artan pasif üyeliği hedeflememeli, daha ziyade gençlerin sendika yapılarına anlamlı katılımlarını sağlamayı da hedeflemelidir. Bu, gençlik yapısını sadece güçlendirmeyecek, ayrıca sendikanın insan kaynaklarına yatırım yapmasına da yardımcı olacaktır.

Genç üyeler hâlâ sendikaların karar verme organlarında ve süreçlerinde çok az temsil edilmektedir. Gençlerin sendikadaki rolü daha belirgin olmalıdır. Şu anda, onlar için çok az yer olduğu görünüyor, buna siyasi düzeyde dâhil.

GENÇLİK KATILIMI:

- 6.1.** Gençlerin sadece gençlikle ilgili konular değil, tüm konularla ilgili önerilerine açık olun. Önemsiz veya olağandışı görünebilirler, ancak onlar için önemlidir.
- 6.2.** Genç işçileri sendikalarda karar verme süreçlerine daha fazla katılmalarını (sendikada) için güçlendirin, onları dâhil edin ve dinleyin, karar vermeleri için yetki verin, sorumluluk almaları için fırsat tanıyın.
- 6.3.** Genç temsilcilerin sendika düzeyinde en yüksek karar verme organlarında konuşma ve oylamaya katılmak için garantili yetkiye sahip olmalarını sağlayın.
- 6.4.** Gençlerin karar verme organlarına katılımlarına dair belirli bir yüzde de gençlik kotalarını oluşturun.
- 6.5.** Çözümler ve fırsatlar sağlayan stratejileri/kampanyaları/eylem planlarını geliştirmek amacıyla karşılaştıkları sorunlara ve zorluklara ilişkin olarak gençliğin görüşlerini isteyin ve dinleyin.
- 6.6.** Daha az resmi karar verme süreçlerinde (olağan toplantılar, çalışma grupları vb.) bile, gençliğin fikirlerinin dikkate alınmasını sağlayın.
- 6.7.** Gençlik boyutunun tüm sendika stratejilerine ve eylem planlarına dâhil edilmesini sağlayın. Gençlikle ilgili konular, organizasyonun olağan çalışmasıyla birleştirilmelidir. Sadece fırsat sunmak değil, ayrıca uygun destek ve bağlılık sağlamak da önemlidir. Bu, gençleri becerilerini ve bilgisini artırmaları yönünde motive eder. Ayrıca yapı içinde uygun güven düzeyi tesis eder.

7. GENÇLER İÇİN SENDİKA POLİTİKALARI

Sendika çalışmasının gençlerin zorluklarını ve ihtiyaçlarını kapsayıcı olması gerekir. Bu zorluklar bazen ana eğilim olmaz ve gençlere veya gençlerin sektörlerine özel olacaktır. Bu nedenle, politikalar hem bu türdeki sorunları kapsayıcı hem de bunlara özel olmalıdır.

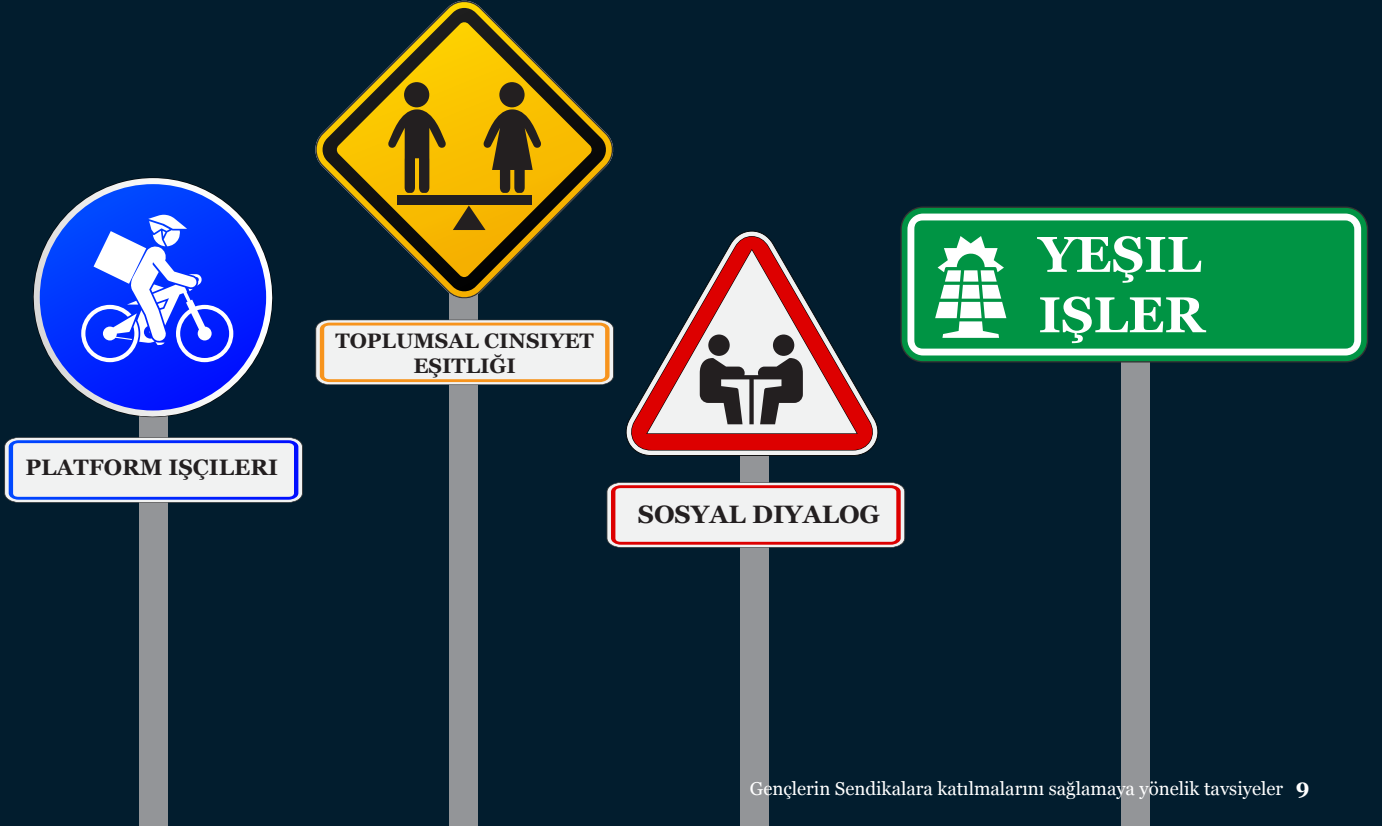
POLİTİKALAR:

7.1. İşgücü piyasasında gençlerin karşılaştıkları zorlukları ele alın. Haklarını daha iyi desteklemek, işgücü piyasasına ve kaliteli ve yeni işlere erişimi kolaylaştırmak için belirli politikaları ve yasama girişimlerini oluşturun. Çıraklıklar, stajyerlikler, genç istihdamı, güvencesiz iş, platform işi, gençlik ücretleri, sıfır saatlik sözleşmeler, ayrımcılık (yaşa ve diğer gerekçelere dayalı olarak) vb. gibi konularda politikalar geliştirin.

7.2. Sendikanın gençlere yakınlaşmak için ele aldığı konuların kapsamını genişletin. Gençlerin ilgilendikleri alanları ve sendikaların çalışmasıyla nasıl bağ kurup, bağlantılar yaptıklarını belirleyin. Bu tür konular arasında şunlar olabilir: çevre, göçmenlik, LGBTQI+ konuları, cinsiyet eşitliği, güvencesiz iş ve standart dışı istihdam şekilleri, platform işi, sosyal adalet vb.

7.3. Genç üyeleri sosyal diyaloga, müzakerelere ve toplu iş sözleşmelerine dâhil edin.

7.4. Onları daha iyi korumaya yönelik bir araç olabilecek mevzuat konusunda araştırmaya yatırım yapın (konvansiyonlar dâhil olmak üzere, ulusal ve uluslararası). Ayrıca, size gençleri ve ihtiyaçlarını resmi makamlar ve diğer insanlar için daha görünür kılacak araçları da sağlayacaktır.



8. GENÇ SENDİKACILARIN KAPASİTESİNİ GELİŞTİRME

İnsan kaynaklarına yatırım, sendikacıların çalışmasını ve gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarının iyileşmesini sağlayabilecek gençlik yapılarını geliştirecektir. Aynı zamanda, bu durum sendikanın çalışmasına yardımcı olur ve sendika üyelerinin uzmanlığını sağlar.

KAPASİTE GELİŞTİRME:

- 8.1.** Genç sendikacıları sendika tarafından sağlanan öğretim faaliyetlerine ve eğitime dâhil edin. Ayrıca, sadece genç üyeler için belirli gençlik eğitimleri oluşturun. Bu eğitimlerin gençlerin ihtiyaçlarına ve ilgi alanlarına uygun olmasını sağlayın. Marjinalleşmiş gençlerin karşılanması gereken belirli ihtiyaçlarının olduğunu aklınızda tutun.
- 8.2.** Genç sendikacılara yurtdışında sendika eğitimlerine katılma ve akranlarından yeni uygulamaları öğrenme fırsatlarını sağlayın.
- 8.3.** Genç sendikacıların toplu sözleşme, savunuculuk ve lobicilik konusunda kapasite geliştirmelerine yatırım yapın. Çoğunu pratik yaparak öğrenecekler, bu nedenle onları bu süreçlere dâhil edin.
- 8.4.** Yeni genç üyelere akıl hocalığı ve koçluk yoluyla yatırım yapın ve bilgi transferini sağlayın.



9. İŞ BİRLİĞİNİ VE AĞ KURMAYI TEŞVİK EDİN

Farklı organizasyonlarla ittifaklar kurmak, bir sendika Gençlik Yapısının rolünü, görünürlüğünü ve erişimini güçlendirmenin yanı sıra uzmanlıklarını artırabilir.

İTTİFAKLAR KURMAK:

- 9.1.** Gençlik ağlarınızı çıkarın ve ortaklıklar kurmak için organizasyonları belirleyin – sendikalar gençlik sorunları söz konusu olduğunda sıklıkla iş birliği yapabilecekleri ortakları bulabilirler. Gençlik konseyleri pek çok ülkenin yanı sıra bölgesel ve yerel düzeylerde aktiftir.
- 9.2.** Konuya özel konularda ortaklık yapın. Gençlik, cinsiyet, eşitlik, çevre vb. konularda çalışan sendikamın çalışmasına katkıda bulunabilecek farklı yerel/ ulusal/ uluslararası organizasyonlar bulunur. Aynı zamanda, bu sendika erişiminin görünürlüğünü artırır ve hatta yeni üyeliklerle bile sonuçlanabilir.
- 9.3.** Farklı ülkelerde veya federasyon düzeyinde sendikalara gençlik katılımı konusundaki bilgiyi iyi uygulamalarla birlikte toparlayın ve paylaşın. Bu örnekleri kendi organizasyonunuzda uygulamaya koyun.
- 9.4.** Genç sendikacıların uygulamaları paylaşabilecekleri, akranlarından öğrenebilecekleri ve kendi yerel/ulusal düzeylerinde de uygulayabilecekleri fikirler alabilecekleri bölgesel ve Avrupa düzeyinde genç sendikacıların katılımını destekleyin.





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