

Plan działań na rzecz młodych

Przyszłość związków zawodowych zagrożona? Budowanie przyszłości związków zawodowych poprzez integrację młodych

Dokument przyjęty przez XX Komitet Wykonawczy industriAll Europe
24-25.05.22

Świat pracy przechodzi bezprecedensowe zmiany. Globalizacja, cyfryzacja, dekarbonizacja i zmiany demograficzne kształtują funkcjonowanie gospodarki, przemysłu i zatrudnienia jako całości. Pandemia COVID-19 tylko przyspieszyła te już istniejące siły transformacyjne. W Europie przemysł jest głównym źródłem dobrobytu i tworzenia miejsc pracy, a w obliczu obecnych zakłóceń okazał się odporny i innowacyjny. Pracownicy i ich związki zawodowe znajdują się na czele tych różnorodnych wyzwań. Związki zawodowe muszą wprowadzać innowacje, aby móc się ożywić i odnowić oraz zapewnić, że nie tylko przetrwają, ale pozostaną centralnym elementem przyszłości pracy.

Jednym z najpilniejszych wyzwań stojących przed związkami zawodowymi w tym kontekście jest spadek liczby członków związków, zwłaszcza wśród ludzi młodych. W ciągu ostatnich czterech dekad siła robocza charakteryzowała się tym, że młodzi pracownicy, mniej zrzeszeni w związkach zawodowych, zastępowali starsze kohorty pracowników zrzeszonych w związkach. Związki zawodowe muszą jak najszybciej odwrócić tendencję spadkową i odzyskać witalność, skutecznie reagując na przemiany zachodzące w świecie pracy. Pilnie potrzebne są działania, które zapobiegą najgorszemu scenariuszowi, w którym w ciągu najbliższych 5-10 lat wiele związków zawodowych straci większość aktywnych członków z powodu przejścia na emeryturę.

Przyczyny, dla których młodzi ludzie nie wstępują do związków zawodowych w porównaniu z pokoleniem czy dwoma pokoleniami temu, są dyskusyjne. Z pewnością należy odrzucić twierdzenie, że młodych ludzi nie obchodzą sprawy zbiorowe. W ciągu ostatnich lat młodzi ludzie wykazali się dużym poczuciem sprawiedliwości społecznej i chęcią przyczynienia się do poprawy sytuacji społecznej. Ich zaangażowanie w ruchy społeczne, takie jak *Piątki dla Przyszłości*, *Black Lives Matter* czy *#MeToo*, jest niezwykle. Zadaniem związków zawodowych jest pokazanie, że nadal są one strukturą dla młodych ludzi i że dla młodych ludzi jest miejsce w tym ruchu.

Poprzez ten Plan Działania Grupa Robocza ds. Młodzieży industriAll Europe bije na alarm liderom związków zawodowych. Przesłanie jest jasne: przyszłość związków zawodowych zależy od ich zdolności i chęci do rewitalizacji. Oznacza to, że związki zawodowe muszą wprowadzać innowacje, aby lepiej dostosować się do aktualnych wydarzeń i stać się bardziej atrakcyjne dla młodszych pokoleń. Tylko w ten sposób związki zawodowe mogą zapewnić, że nadal będą reprezentować większość pracowników we wszystkich grupach wiekowych.

Plan Działań na rzecz Młodych składa się z dwóch części. W pierwszej przedstawiono wstępne dane, które dowodzą, że związki nie mogą dłużej ignorować problemu malejącej liczby członków wśród młodzieży, ponieważ grozi im wyginięcie lub zastąpienie przez inne struktury. W drugiej części przedstawiono zalecenia dotyczące sposobów poprawy sytuacji. Aby zapewnić odnowę i rewitalizację, należy pilnie przyjąć różne

strategie, takie jak: lepsza integracja młodych, poprawa wizerunku związków zawodowych w społeczeństwie, wzmocnienie ich legitymizacji jako głosu wszystkich pracowników, innowacyjne strategie członkostwa, upodmiotowienia i mobilizacji pracowników oraz zwiększenie współpracy z innymi ruchami społecznymi.

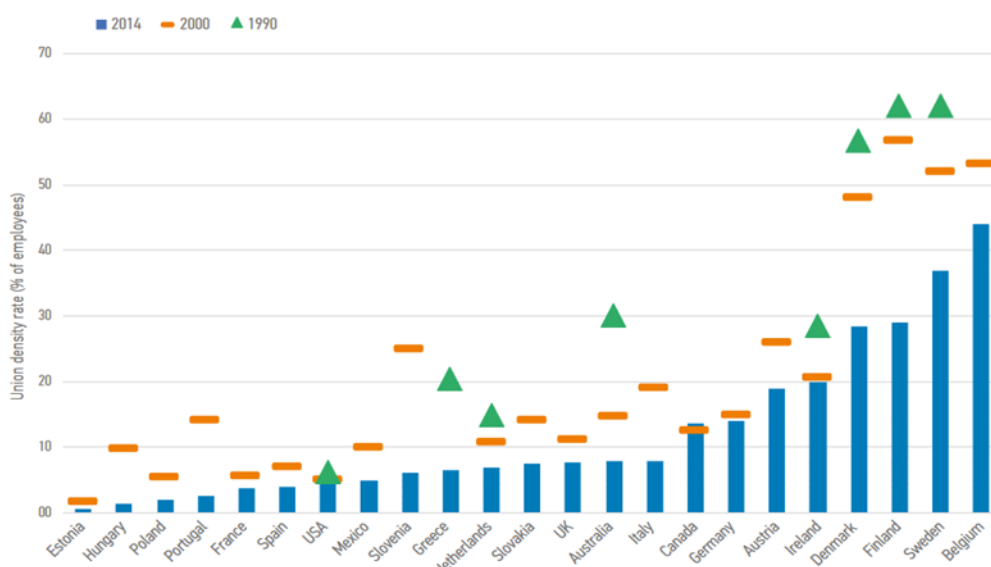
W orędziu o [stanie Unii w 2021](#) r. przewodnicząca Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen ogłosiła, że rok 2022 będzie poświęcony młodym. Jest to reakcja na pogarszającą się sytuację młodych ludzi na rynku pracy. IndustriAll Europe już wcześniej ostrzegał przed ryzykiem utraty kolejnego pokolenia pracowników przemysłu (rezolucja w językach: [EN](#), [DE](#), [FR](#)). Nasze spotkanie młodzieży przed Kongresem 2021 podkreśliło również, że trudności młodych ludzi nie zaczęły się wraz z kryzysem COVID-19, ale że zostały pogłębione przez ekonomiczne i społeczne konsekwencje pandemii (dostęp do raportu [tutaj](#)).

Rok 2022 jako Europejski Rok Młodzieży to właściwy moment, aby zająć się problemami, z którymi młodzi pracownicy i praktykanci zmagają się od lat. Grupa Robocza IndustriAll Europe ds. Młodych wzywa liderów związków zawodowych do przyłączenia się do wysiłków wielu innych podmiotów, które uczynią z młodzieży priorytet w 2022 roku. Grupa Robocza ds. Młodych domaga się działań, a nie tylko pięknych słów. Oczekujemy, że nasi liderzy będą realizować zalecenia zawarte w niniejszym Planie Działania. Działalność grupy w najbliższych miesiącach będzie koncentrować się na wdrażaniu Planu.

Dzwonek na alarm: Przyszłość związków zawodowych zagrożona?

W 2019 roku MOP opublikowała. [“Trade Unions in the balance”](#), w którym podkreślono niepokojące trendy, które w wielu przypadkach ostrzegają przed wyginięciem związków zawodowych lub ich zastąpieniem, o ile nie zostaną teraz podjęte pilne działania. Poniższe dane pokazują spadek członkostwa młodych ludzi w związkach zawodowych w niemal wszystkich rozwiniętych krajach uprzemysłowionych. Kryzys COVID-19 prawdopodobnie tylko przyspieszył te niepokojące tendencje.

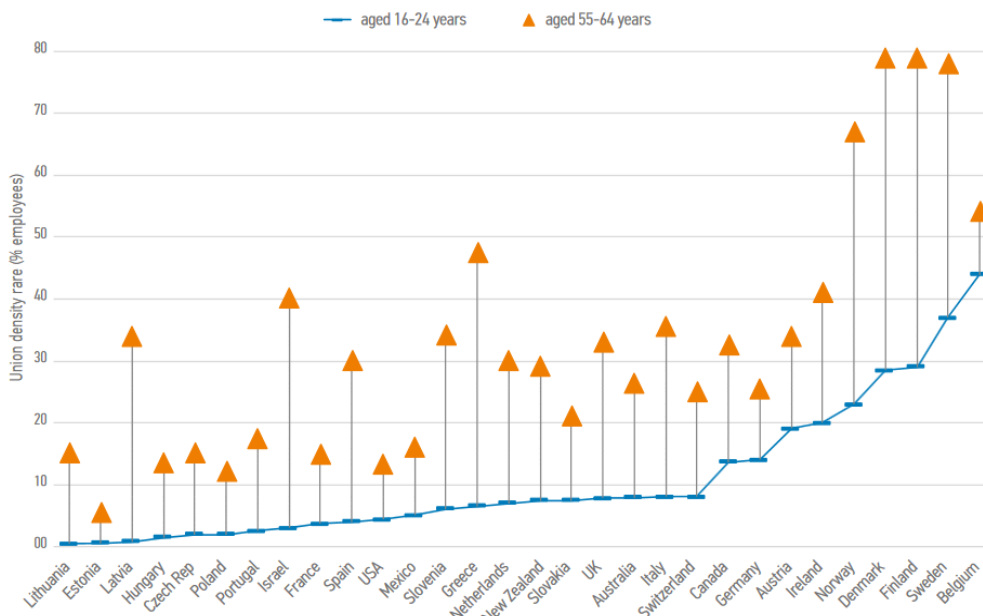
Figure 5: Union density rates, 16-25 years



Rysunek 1. Wskaźniki zagęszczenia związków zawodowych wśród osób w wieku 16-25 lat. Wskaźniki zagęszczenia obliczane są jako odsetek członków związków zatrudnionych - czyli tych, którzy znaleźli pracę. W związku z tym odsetki te nie uwzględniają dużej liczby studentów studiów dziennych i bezrobotnych w tej grupie wiekowej. W dwóch trzecich krajów przedstawionych na wykresie do związków przystąpiło mniej niż 8% młodych pracowników.

Jeszcze bardziej niepokojąca jest różnica w związkowości między młodymi pracownikami wchodzącymi na rynek pracy a starszymi, zbliżającymi się do emerytury. Różnica ta jest większa niż kiedykolwiek.

Figure 6: Union density rates of workers entering and leaving the labour market, 2014



Rysunek 2. Różnica we wskaźnikach związkowości pracowników w dwóch grupach wiekowych (16-24 lata i 55-64 lata), w których przeciętny pracownik wchodzi na rynek pracy lub z niego schodzi.

Średni wiek członków związków zawodowych w krajach europejskich wzrósł do 45 lat (dane pochodzą z Europejskiego Sondażu Społecznego). W prawie wszystkich krajach wskaźnik gęstości związków ma tendencję do zwiększania się wraz z wiekiem. Problem polega na tym, że zwiększyły się różnice między młodymi i starszymi. Badania¹ pokazują, że pracownicy zazwyczaj wstępują do związków w młodym wieku, najczęściej wtedy, gdy otrzymują pierwszą stabilną pracę i zakładają rodziny (Visser, 2002). Prawdopodobieństwo wystąpienia ze związku jest również najwyższe w pierwszych latach członkostwa, a następnie gwałtownie spada (Van Rij i Saris, 1993). **Pracownicy, którzy nie wstąpią do związku przed 30 lub 35 rokiem życia, najprawdopodobniej nigdy do niego nie wstąpią. Oznacza to, że wraz ze spadkiem liczby członków związków wśród młodych ludzi w ciągu ostatnich trzydziestu czy czterdziestu lat, wzrósł odsetek pracowników, którzy nigdy nie wstąpią do związku.**

Ponadto nowi pracownicy mają coraz mniejszy kontakt ze związkami zawodowymi poprzez sieci społeczne na wystarczająco wczesnym etapie życia i kariery zawodowej. Bardzo ważny jest kontakt z kolegami, przyjaciółmi i rodzicami, którzy sami są członkami związków. Badania brytyjskie i holenderskie wykazały, że jeśli rodzice są członkami związku, zwiększa to prawdopodobieństwo, że ich dzieci również wstąpią do związku (Bryson i Davies, 2018; Visser, 2002). Istnieją także liczne dowody na to, że "członkowie tworzą członków" (Waddington i Kerr, 2002). Aby zachęcić i poprzeć członkostwo w związku i utrzymać "dobrą" opinię o uczestnictwie i udziale w zbiorowym wysiłku, kluczowe znaczenie ma kontakt z kolegami, którzy sami są widocznymi członkami związku (Ibsen, Toubøl i Jensen, 2017; Visser, 2002).

¹ Punkty i źródła w tej części opierają się na opracowaniu MOP "[Trade Unions in the balance](#)" ([Związki zawodowe w równowadze](#)) i można je znaleźć w rozdziale raportu poświęconym źródłom.

Jednak prawdopodobieństwo, że młodzi ludzie znajdą zatrudnienie w firmach i miejscach pracy, w których jest wielu członków związków zawodowych lub gdzie związki są bardzo widoczne, drastycznie zmalało. W związku z malejącym wskaźnikiem uzwiązkowienia, w każdym pokoleniu jest mniej rodziców, którzy mogą przekazać swoim dzieciom korzyści i wartości płynące z przynależności do związku. Niższe wskaźniki uzwiązkowienia wśród młodych ludzi oznaczają, że w każdej kohorcie rośnie odsetek pracowników, którzy nigdy nie będą mieli bezpośrednich doświadczeń ze związkiem zawodowym. Dane dla Wielkiej Brytanii pokazują, że odsetek osób nigdy niebędących członkami związku wzrósł z 23 procent w połowie lat 80. do ponad 50 procent w latach 2005-2006 (Bryson i in., 2017). Bryson i Gomez (2005) wykazali, że to właśnie zmniejszone prawdopodobieństwo zostania kiedykolwiek członkiem, a nie utrata dotychczasowych członków, jest przyczyną spadku ogólnej liczby członków związków zawodowych w Wielkiej Brytanii od lat 80.

W Europie Środkowej i Wschodniej bezrobocie, niskie płace i emigracja pozbawiła związki zawodowe młodych ludzi. W niektórych krajach, takich jak Estonia, Łotwa czy Węgry, w związkach prawie nie ma już młodych ludzi. Korkut et al. (2017) zwracają uwagę, że zamiast zwiększać siłę przetargową związków poprzez ograniczanie podaży siły roboczej, odejście młodych ludzi zahamowało odnowę związków i zagraża kontynuacji działalności związkowej w wielu sektorach.

W kierunku odnowy i rewitalizacji: zalecenia wstępne

Związki zawodowe muszą pilnie pozyskać nowych członków, zwłaszcza młodych, do 35 roku życia. Istnieją różne sposoby, aby to osiągnąć. W wielu przypadkach oznacza to jednak otwarcie się na innowacyjne sposoby docierania do młodych pracowników. Niektóre z tych sposobów wymagają zmiany i unowocześnienia, na przykład poprzez wykorzystanie wszystkich dostępnych środków komunikacji, zwłaszcza internetu i mediów społecznościowych. Cele organizowania się i wyrażania solidarności wśród pracowników pozostają takie same, ale niektóre środki muszą zostać dostosowane do obecnej rzeczywistości stosunków pracy i nowoczesnych technologii. Więcej pomysłów można znaleźć na [blogu](#) industriAll Europe.

Grupa robocza IndustriAll Europe ds. młodzieży przedstawia szereg wstępnych zaleceń, które mają zapewnić zaangażowanie naszych liderów w działania na rzecz odnowy i rewitalizacji. Działania należy rozpocząć już teraz, ponieważ jutro może być za późno.

Zalecenia Grupy Roboczej ds. Młodzieży IndustriAll Europe dotyczące lepszej integracji młodzieży:

- **Wyznacz roczne cele ilościowe w zakresie pozyskiwania młodych członków.** Jest to kluczowy element każdej strategii odnowy związku. Międzynarodowa Organizacja Pracy [oblicza](#), że aby utrzymać obecny poziom członkostwa, związki muszą co roku wymieniać około 3 do 4 procent swoich członków. To nadal oznaczałoby, że wskaźniki uzwiązkowienia, w kontekście powiększającej się populacji pracujących, spadają. Wzrost liczby członków wymagałby, aby związki w jakiś sposób odtworzyły wskaźniki uzwiązkowienia wśród młodych ludzi z lat 70. Należy jednak **przyznać, że dzisiejsza młodzież jest inna i że związki muszą dostosować sposób, w jaki do niej podchodzą.** W całej Europie rośnie grupa pracowników z wyższym wykształceniem i wysokimi kwalifikacjami, a także nastąpiło znaczne przesunięcie z pracowników fizycznych na pracowników umysłowych. Związki zawodowe muszą dostosować swoje strategie i metodologie, aby przyciągnąć wszystkich pracowników.
- **Opracować strategie rekrutacji i upodmiotowienia młodzieży.** Można je rozpocząć już na wczesnym etapie, w szkołach zawodowych i na uniwersytetach, a także w okresie przechodzenia ze szkoły do pracy. **Wprowadzić specjalne programy członkowskie**, z obniżonymi składkami i ukierunkowanymi

korzyściami, które pomogą młodym ludziom na tym etapie życia. Część członkostwa może być bardziej nietrwała i tymczasowa, a mniej oparta na stałym i "otwartym" zobowiązaniu, podobnie jak zmiany w dzisiejszych stosunkach pracy. Aby dotrzeć do większej liczby młodych pracowników, konieczne jest nowe myślenie i eksperymentowanie. Stymulowanie młodych pracowników wymaga także szkoleń, mentoringu i edukacji politycznej. Związki zawodowe muszą w to zainwestować.

- **Rozważenie "rozwojowej" perspektywy uczestnictwa młodych pracowników w związkach zawodowych**, co oznacza stopniowe podejście, które z czasem buduje wzajemne wsparcie między przedstawicielami związków zawodowych a młodymi członkami, którzy są gotowi zaoferować swoje usługi związkowi.
- **Tworzenie zasobów, świadczeń i polityki na rzecz młodszych pracowników.** Praca tymczasowa i zatrudnienie na czas określony stały się rzeczywistością dla wielu, jeśli nie większości młodych ludzi. Jest to ważny powód, dla którego związki zawodowe muszą dostosować swoją politykę, aby objąć nią także tych pracowników. Biorąc pod uwagę starzenie się członków związków, zwłaszcza w przemyśle, związki muszą pilnie pozyskać więcej młodych ludzi, zwracając uwagę na wszystkie modele zatrudnienia. Nowe osoby, które są potencjalnie zainteresowane aktywizmem, muszą być bardziej doceniane i systematycznie promowane w hierarchii związkowej.
- **Stworzyć strukturę młodzieżową z prawem głosu i budżetem na prowadzenie działań i kampanii.** Zapewnić młodym ludziom przestrzeń i środki do realizacji ich pomysłów, które najprawdopodobniej będą odzwierciedlać problemy, z jakimi boryka się ich pokolenie. Inny rodzaj zaangażowania jest potrzebny pracownikom, którzy obecnie wchodzi na rynek pracy i którzy najprawdopodobniej mają bardziej kruche i tymczasowe umowy (a mniej stałe). Młodzi członkowie muszą mieć przestrzeń do dyskusji o tym, jak najlepiej dotrzeć do swoich rówieśników i ich reprezentować, a także otrzymać środki na realizację swoich inicjatyw.
- **Ustanowienie parytetu młodzieży (poniżej 35 roku życia) na miejsca we wszystkich komisjach, organach i strukturach związku. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)** już zaczęła, na swojej konferencji śródkresowej w listopadzie 2021 roku, od przyjęcia parytetu w delegacjach na kongres (co czwarty delegat na delegację musi być młodszy lub w wieku 35 lat; naruszenie tego kryterium prowadzi do proporcjonalnego zmniejszenia praw głosu). Na poziomie federacji EFFAT ma 6 miejsc z prawem głosu przeznaczonych dla przedstawicieli młodzieży w swoim Komitecie Wykonawczym. Na poziomie krajowym CGIL wyznaczył 20-procentowy limit pracowników poniżej 30 roku życia jako wybieralnych działaczy związkowych. W podobny sposób, ale przy znacznie wyższym parytecie kobiet, udało się wprowadzić więcej kobiet na stanowiska kierownicze w związkach zawodowych i jest prawdopodobne, że wraz ze zmianą polityki sprawiło to, że związki stały się bardziej atrakcyjne dla kobiet.
- **Modernizacja komunikacji i wykorzystanie wszystkich dostępnych środków, w tym internetu i mediów społecznościowych.** W 2022 roku wiele związków zawodowych nadal nie przywiązuje wagi do posiadania przedstawicielstwa internetowego z funkcjonalną i aktualną stroną internetową, na której pracownicy mogą uzyskać informacje o swoich prawach i mogą nacisnąć prosty przycisk, aby się zapisać. Wśród młodych ludzi (i nie tylko) budzi to wątpliwości co do profesjonalizmu związków. Uniemożliwia to także uzyskanie odpowiednich informacji na temat członkostwa i powstrzymuje ludzi przed przyłączeniem się. Co więcej, kanały **mediów społecznościowych** stały się we współczesnym społeczeństwie niezbędne, by dotrzeć do ludzi w każdym wieku, a zwłaszcza do młodych pracowników. Niezależnie od osobistych opinii na temat mediów społecznościowych, ich skuteczność w oddziaływaniu na ludzi i tworzeniu społeczności została wielokrotnie udowodniona. Związki zawodowe muszą zacząć wykorzystywać te narzędzia z korzyścią dla siebie.

Mapa drogowa realizacji planu działań na rzecz młodzieży:

Grupa Robocza IndustriAll Europe ds. Młodzieży jest zaangażowana we wdrażanie Planu Działań na rzecz Młodzieży i wzywa liderów związków zawodowych do wsparcia i przyłączenia się do wysiłków, także na poziomie krajowym. W tym celu przewiduje się następujące inicjatywy i działania (jest to niewyczerpująca lista, która może być modyfikowana):

- **Wiosna 2022: Rozpoczęcie wspólnego badania industriAll Europe - ETUI w celu oceny sytuacji w zakresie członkostwa młodzieży i integracji młodzieży w naszych krajowych oddziałach.** Obecny plan działania odzwierciedla niepokojącą ogólną sytuację związaną z malejącym członkostwem młodzieży w związkach zawodowych. Naszym celem jest ocena sytuacji w naszych sektorach wśród naszych członków. W ramach tego badania przeprowadzimy ankietę, której wypełnienia oczekujemy od naszych afiliantów. **Wyniki badania zostaną przedstawione na posiedzeniu Komitetu Wykonawczego industriAll Europe w dniach 30 listopada - 1 grudnia 2022 r.**
- **Wiosna - lato 2022: Wspólne działania z CEEMET na rzecz zatrudnienia młodzieży.** Cieszy nas fakt, że pracodawcy chcą z nami współpracować w kwestii poprawy zatrudnienia młodzieży. Jednak na razie są skłonni podejść do tej kwestii tylko od strony szkoleń i umiejętności. **Planowane jest potencjalne wspólne wydarzenie w Parlamencie Europejskim.** IndustriAll Europe podkreśla pilną potrzebę zapewnienia wysokiej jakości miejsc pracy i wysokiej jakości praktyk zawodowych w celu poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.
- **Jesień 2022 r.: Spotkanie Grupy Roboczej ds. Młodzieży** i innych zainteresowanych młodych członków, poświęcone realizacji planu działań na rzecz młodzieży na poziomie krajowym i europejskim.
- **Kontynuacja działań związanych z przyjęciem kwoty młodzieży** na śródkresowej konferencji EKZZ w listopadzie 2021 r. oraz zbadanie, w jaki sposób można zrealizować to zobowiązanie w IndustriAll Europe.
- Wspieranie kampanii ETUC na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy poprzez wysokiej jakości miejsca pracy i szkolenia, zorganizowanej w ramach Europejskiego Roku Młodzieży 2022.
- **Jesień 2022:** Potencjalne spotkanie Grupy Roboczej BTUP i Grupy Roboczej ds. Młodzieży w celu stworzenia synergii na rzecz głębszego wdrożenia strategii organizowania młodzieży i rekrutacji do krajowych planów rekrutacyjnych na żądanie, a także **wymiany najlepszych praktyk w zakresie organizowania młodzieży.** Opracowanie dalszych działań i zaleceń dotyczących organizowania i rekrutacji.