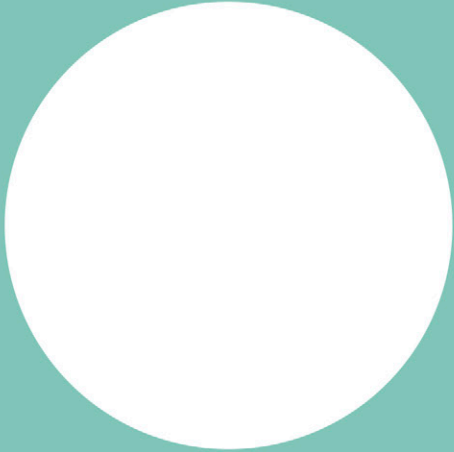
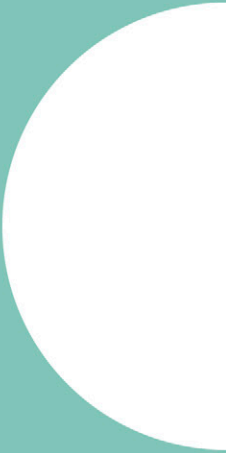
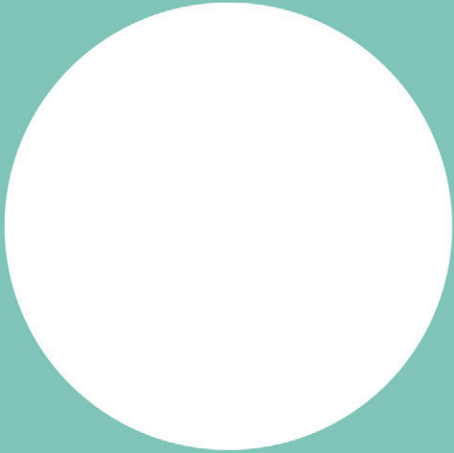


Organizarea tinerilor lucrători: raport pentru EPSU

Nick Clark,
Decembrie 2021







5	Prefață
9	Introducere
11	Studiile existente referitoare la sindicate și tinerii lucrători
13	Contextul – piața europeană a forței de muncă și COVID-19
17	Inițiative sindicale în recrutarea și organizarea tinerilor lucrători
18	Rolul confederațiilor
19	Abordarea studenților
20	Campanii pe problemele tinerilor
21	Sprijinirea intrării pe piața forței de muncă
21	Metode de recrutare
22	Probleme de abordat
25	Concluzii
26	Studii de caz



Prefață

Așa cum se întâmplă deseori în vremuri de criză economică, recesiunea provocată de pandemie a agravat provocările cu care se confruntă tinerii lucrători și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la intrarea pe piața muncii. În UE, de la izbucnirea pandemiei de COVID-19, șomajul în rândul tinerilor a crescut de la 14,9% la 17,1%. Balcanii de Vest au înregistrat, de asemenea, pierderi de locuri de muncă și o creștere a inactivității în rândul tinerilor, care nu a fost, în general, compensată de revenirea la școală.¹

În urma crizei financiare din 2008, ratele șomajului în rândul tinerilor din Europa au crescut și a durat aproape un deceniu pentru ca acestea să scadă. Chiar și în 2019, înainte de pandemie, șomajul în rândul tinerilor din UE era de trei ori mai mare decât în cazul persoanelor de peste 55 de ani. În plus, schemele de creare de locuri de muncă pentru tineri în urma crizei din 2008 nu s-au concentrat pe locuri de muncă de calitate. Drept urmare, mulți tineri au lucrat cu contracte precare în sectoare mai puțin sigure, cum ar fi ospitalitatea. Prin urmare, nu este de mirare că, atunci când a lovit pandemia, tinerii au fost din nou primii care și-au pierdut locul de muncă.

Nici politicile guvernamentale care vizează combaterea șomajului în rândul tinerilor nu au reușit să-i determine pe tineri să se angajeze în continuare în serviciile publice. Un raport EPSU din 2012 a arătat că persoanele sub 25 de ani reprezintă o proporție în continuă descreștere din forța de muncă din serviciul public din UE, iar de atunci această tendință a continuat.

Pe măsură ce trecem în faza de redresare de după pandemia de COVID-19, este clar că trebuie adoptată o abordare diferită pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor. Nu este suficient să examinăm doar cifrele de ocupare. Lucrătorii cu contracte precare pot fi angajați, dar aceștia nu au acces adecvat la indemnizațiile de boală sau la protecție socială. Alți tineri lucrători ar putea ajunge să accepte locuri de muncă de calitate scăzută, stagii de formare și de probă, chiar dacă sunt supra-calificați. Membrii rețelei de tineret EPSU din Rusia și din Asia Centrală au subliniat, de asemenea, lipsa de locuințe la prețuri accesibile pentru tinerii lucrători. Și, în sfârșit, cifrele de ocupare a forței de muncă nu iau în considerare lipsa de tineri lucrători în serviciile publice.

Recrutarea și organizarea tinerilor în sindicate poate ajuta la rezolvarea multor probleme cu care se confruntă în găsirea unui loc de muncă de calitate și poate întări cuvântul tinerilor lucrători. Negocierea colectivă și dialogul social pot face să crească, de asemenea, atractivitatea serviciilor publice și pot duce la rate mai mari de recrutare. Totuși, așa cum sunt din ce în ce mai puțini tineri lucrători în serviciile publice, există și o scădere larg răspândită a sindicalizării, în special în rândul tinerilor.

¹ <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn05871/>

De aceea EPSU a comandat această cercetare, pentru a înțelege diferitele modalități de creștere a numărului de membri și a participării tinerilor lucrători la sindicate. Raportul analizează în profunzime piața europeană a muncii, inclusiv scăderea numărului de tineri lucrători din serviciile publice și impactul pandemiei de COVID-19. Apoi introduce și atrage atenția asupra unor puncte de comparație din șase inițiative sindicale privind recrutarea și organizarea tinerilor lucrători. Cele șase studii de caz sunt abordate pe tot parcursul raportului. Se discută apoi principalele probleme cu care trebuie să se confrunte sindicatele din serviciile publice care doresc să îmbunătățească nivelul de organizare a tinerilor lucrători în sectoarele lor. Raportul se încheie cu observații și cu problemele identificate de cercetător.

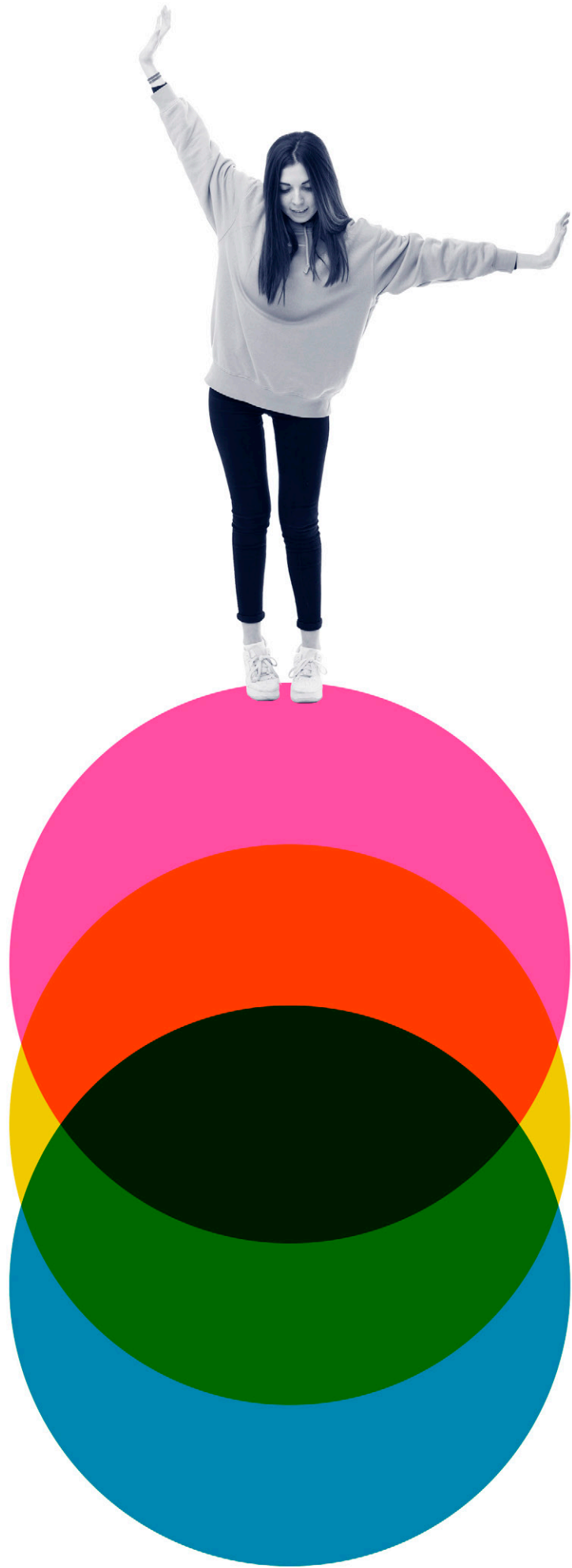
Raportul prezintă inițiative sindicale inovatoare pentru recrutarea și organizarea tinerilor lucrători, pentru a ne asigura că aceștia au un cuvânt de spus atât la locul de muncă, cât și în structurile noastre sindicale. Aceste exemple pot servi drept inspirație pe măsură ce continuăm să ne construim sindicatele și să ne sporim puterea pentru generațiile viitoare de lucrători. Vă încurajez pe toți să le citiți, să le împărtășiți, să învățați din ele și să găsiți noi modalități de a spori numărul de membri tineri din sindicatele noastre. Mulțumesc membrilor rețelei de tineret EPSU pentru că au întreprins această activitate. Împreună vom construi o Federație Europeană a Sindicatelor din Servicii Publice mai puternică!



Cu solidaritate,

Jan Willem Goudriaan

Secretar general EPSU





Introducere

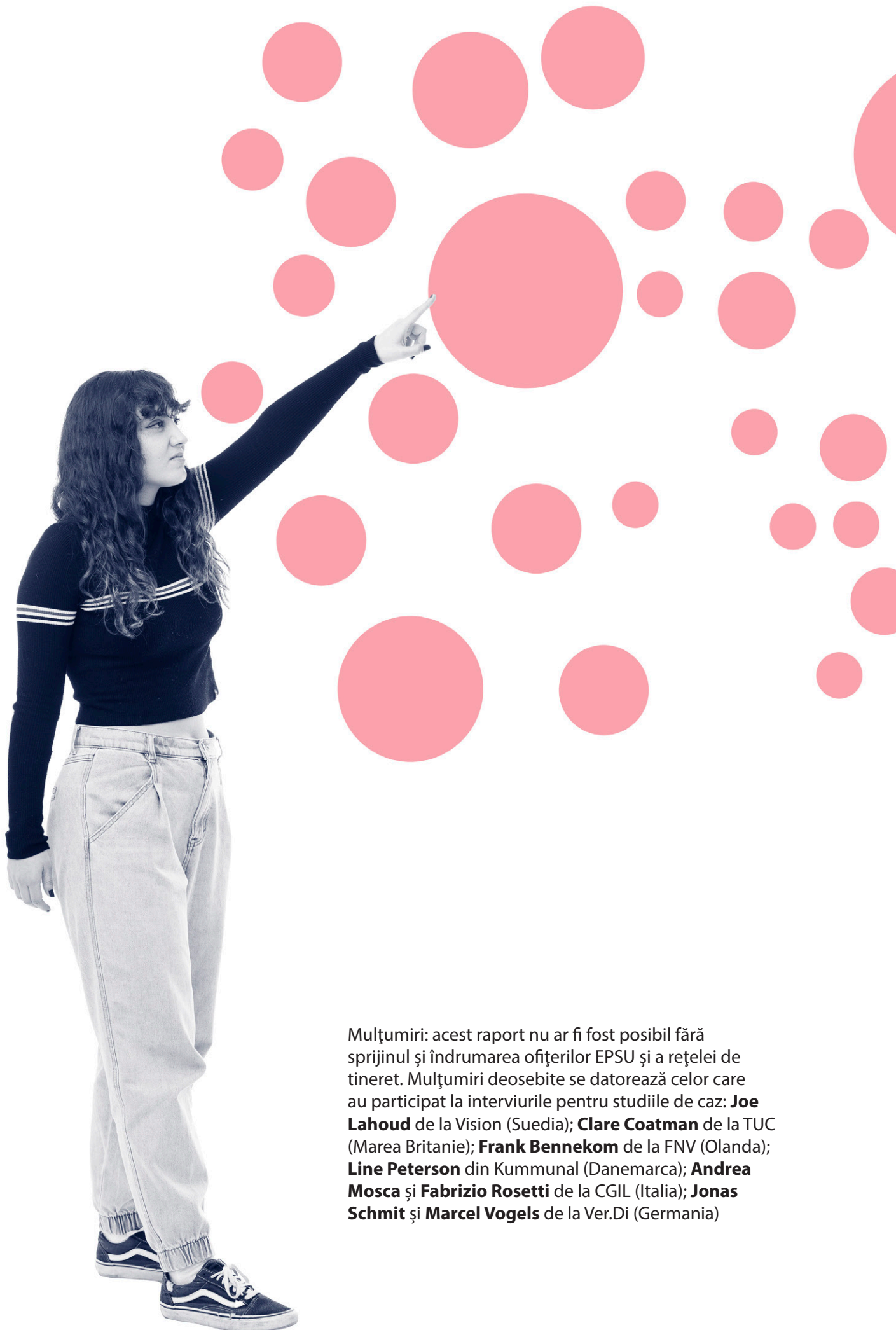
Necesitatea ca mișcarea sindicală să se reînnoiască pentru a supraviețui poate părea evidentă, dar nu se reflectă întotdeauna în strategiile sindicale. Pentru a rămâne relevante și a deveni mai eficiente, sindicatele trebuie să reflecte în componența lor structura forței de muncă pe care doresc să o reprezinte. Cu toate acestea, în cele mai multe cazuri, sindicatele din Europa îmbătrânesc, deoarece scade proporția de tineri lucrători în cadrul membrilor lor.

În unele sindicate se elaborează metode de abordare a acestei tendințe îngrijorătoare, iar acest raport are scopul de a-i ajuta pe alții în elaborarea propriilor strategii.

Următoarea secțiune discută activitatea recentă a lui Kurt Vandaele de la Institutul European al Sindicatelor (ETUI) privind sindicatele și tinerii lucrători. Urmează apoi o secțiune care examinează piața europeană a muncii pentru tineri, unde trebuie să funcționeze sindicatele și impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor lucrători. Raportul va continua să descrie și să discute inițiativele întreprinse de confederațiile naționale de sindicat și afiliatele EPSU pentru a aborda problema organizării tinerilor lucrători. Pe parcursul raportului sunt prezentate șase studii de caz ca exemple de bune practici sau practici inovatoare.

Se discută apoi problemele pe care trebuie să le înfrunte sindicatele din serviciile publice dacă doresc să îmbunătățească nivelul de organizare a tinerilor lucrători din sectoarele lor. Raportul se încheie cu un scurt rezumat al problemelor identificate de cercetător.

Definiția unui tânăr lucrător variază foarte mult, de la categoria Eurostat privind forța de muncă de 16-24 de ani, până la definițiile sindicale care ar putea ajunge până la 35 (în unele profesii, limita inferioară poate fi 21 sau 22 de ani din cauza necesității de a deveni calificați corespunzător). Raportul de față folosește orice definiție utilizată de organizația în discuție și clarifică, acolo unde este necesar, care este intervalul de vârstă avut în vedere.



Mulțumiri: acest raport nu ar fi fost posibil fără sprijinul și îndrumarea ofițerilor EPSU și a rețelei de tineret. Mulțumiri deosebite se datorează celor care au participat la interviurile pentru studiile de caz: **Joe Lahoud** de la Vision (Suedia); **Clare Coatman** de la TUC (Marea Britanie); **Frank Bennekom** de la FNV (Olanda); **Line Peterson** din Kummunal (Danemarca); **Andrea Mosca** și **Fabrizio Rosetti** de la CGIL (Italia); **Jonas Schmit** și **Marcel Vogels** de la Ver.Di (Germania)

Studiile existente referitoare la sindicate și tinerii lucrători

Această secțiune se bazează în mare măsură pe munca lui Kurt Vandaele de la Institutul European al Sindicatelor (ETUI). În 2018, acesta a scris un capitol despre sindicate și tinerii lucrători pentru o carte despre tinerii lucrători din Europa.² Acest capitol reprezintă o analiză amplă a cercetărilor recente și a dovezilor referitoare la această relație cheie. Este foarte detaliat și conține multe afirmații valoroase. Există o versiune în engleză disponibilă online.³ Concluziile și argumentele sale cheie sunt rezumate mai jos și au fost folosite drept cadru pentru acest raport.

Vandaele arată că declinul numărului de tineri membri de sindicat este nu numai larg răspândit, ci și o tendință pe termen lung. Între 2004 și 2014, doar 3 țări europene au înregistrat o scădere a vârstei medii a membrilor de sindicat (Austria, Italia și Ungaria), toate celelalte înregistrând o creștere. Cu alte cuvinte, membrii de sindicat îmbătrânesc în cea mai mare parte. Însă tinerii care intră pe piața muncii nu sunt omogeni, iar condițiile la nivel național sunt foarte importante în determinarea nivelului real de apartenență în rândul tinerilor lucrători acolo unde apartenența adulților la sindicat este mai mare decât media europeană, la fel este și afilierea tinerilor (chiar dacă este în același timp mai mică decât în rândul lucrătorilor în vârstă din aceeași țară).

Contextele naționale care trebuie luate în considerare includ și demografia. Deci, de exemplu, natalitatea mai mică și intrarea mai târziu pe piața muncii din cauza extinderii învățământului terțiar pot avea ca rezultat scăderea numărului de membri potențiali tineri (cel puțin atâta timp cât sindicatele își limitează eforturile la recrutarea celor care și-au stabilit o carieră). În același timp, există o tendință compensatorie de a lucra în timpul studiilor în cazul celor care își continuă studiile, dar există diferențe foarte mari între țări în ceea ce privește măsura în care se întâmplă acest lucru (a se vedea tabelul de mai jos).

Există, de asemenea, și contextul instituțional, în special măsura în care sindicatele sunt încorporate în structurile naționale, de exemplu, prin negocieri colective sectoriale general aplicabile, sau prin implicarea în administrarea alocațiilor de șomaj sau a formării profesionale. Acestea tind să se coreleze cu niveluri generale mai ridicate de membri ai sindicatelor decât în acele țări în care sindicatele nu au aceste roluri. Și, în sfârșit, contează și măsura în care sindicatele

² "How can trade unions in Europe connect with young workers?", in *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, eds Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser, and Paola Villa, Oxford University Press

³ <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-22>

fac parte din normele sociale din fiecare țară – prin apartenența și atitudinile colegilor și ale familiei sau, mai general, prin discursul național (în mass-media).

Vandaele este împotriva părerii că înșiși tinerii, prin atitudinile lor (despre care se spune că sunt egocentriste și individualiste) reprezintă problema. În schimb, el semnalează problemele contextuale, cum ar fi diferențele de atitudine între cei cu foarte puțină experiență de muncă plătită (din cauza vârstei sau a șomajului prelungit) și cei care au avut mai multă experiență de acest fel, fie în timpul studiilor cu frecvență integrală, fie după aceea.

El subliniază, de asemenea, participarea generațiilor tinere la mișcările anti-austeritate și pro-democrație (la care am putea adăuga și problemele de mediu) ca dovadă a angajamentului politic critic. În ceea ce privește atitudinile, de fapt, există dovezi considerabile că tinerii lucrători pot avea o atitudine mai favorabilă față de sindicate decât generațiile imediat precedente, deși din nou contextul contează, iar aceasta nu va fi o imagine uniformă. Totuși acest lucru pare să fie combinat cu faptul că tinerii au doar cunoștințe limitate cu privire la sindicate și rolul acestora.

În rezumat, concluzia lui Vandaele este că modelarea unei conștiințe prosindicate în rândul tinerilor lucrători este atât posibilă, cât și necesară, dar că este cel mai bine dezvoltată în cadrul grupurilor de tineri de aceeași vârstă atunci când intră pentru prima dată pe piața forței de muncă. În multe cazuri, acest lucru se va întâmpla în timpul studiilor cu frecvență integrală, ceea ce are o relevanță deosebită pentru cei care intră în profesii din serviciile publice, care vor face probabil acest lucru după ce au urmat studii terțiare. Dar există o relație de co-dependență între sindicalizare și „demonstrarea eficacității sindicatelor”. Celor care lucrează în sectoarele unde organizarea sindicală este slabă le poate fi greu să vadă potențialele beneficii ale apartenenței la sindicat și, în același timp, organizarea în acele zone va rămâne slabă, dacă tinerii lucrători nu devin membri (și activiști) de sindicat.

Contextul – piața europeană a forței de muncă și COVID-19

Cu mult înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19, tinerii se descurcau prost pe piețele forței de muncă din Europa, confruntându-se cu niveluri mai ridicate de șomaj și locuri de muncă mai nesigure decât cei din cohortele mai în vârstă. În timp ce guvernele din întreaga Europă au urmărit soluții „din partea ofertei”, care se concentrau pe formare, asistență în căutarea unui loc de muncă și experiență de muncă, ele nu au urmărit, așa cum se subliniază în raportul EPSU 2012⁴, să se asigure că tinerii sunt angajați în serviciile publice. În consecință, proporția din serviciile publice a forței de muncă cu vârsta sub 25 de ani a scăzut în mod constant. De fapt, supra-reprezentarea lor în locurile de muncă nesigure a însemnat că cei mai tineri lucrători au fost adesea primii concediați în urma crizei financiare din 2008-2009.

Criza COVID-19 a lovit din nou angajarea în muncă a tinerilor mai puternic decât pe cea a adulților în vârstă. Potrivit datelor din Ancheta Europeană a Forței de Muncă publicate în noiembrie 2020, nivelurile de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor cu vârste între 15 și 24 de ani au scăzut de la 33,3% la 31,2% (majoritatea persoanelor din această cohortă are studii cu frecvență integrală). Această scădere de două puncte procentuale se compară cu scăderi mult mai mici pentru cei cu vârsta între 25 și 54 de ani (1,2%) și 55 – 64 de ani (0,4%). Șomajul în rândul tinerilor în noiembrie 2020 a variat enorm, de la 6,1% în Germania la 40,1% în Spania, media UE situându-se la 17,7% (datele Eurostat).

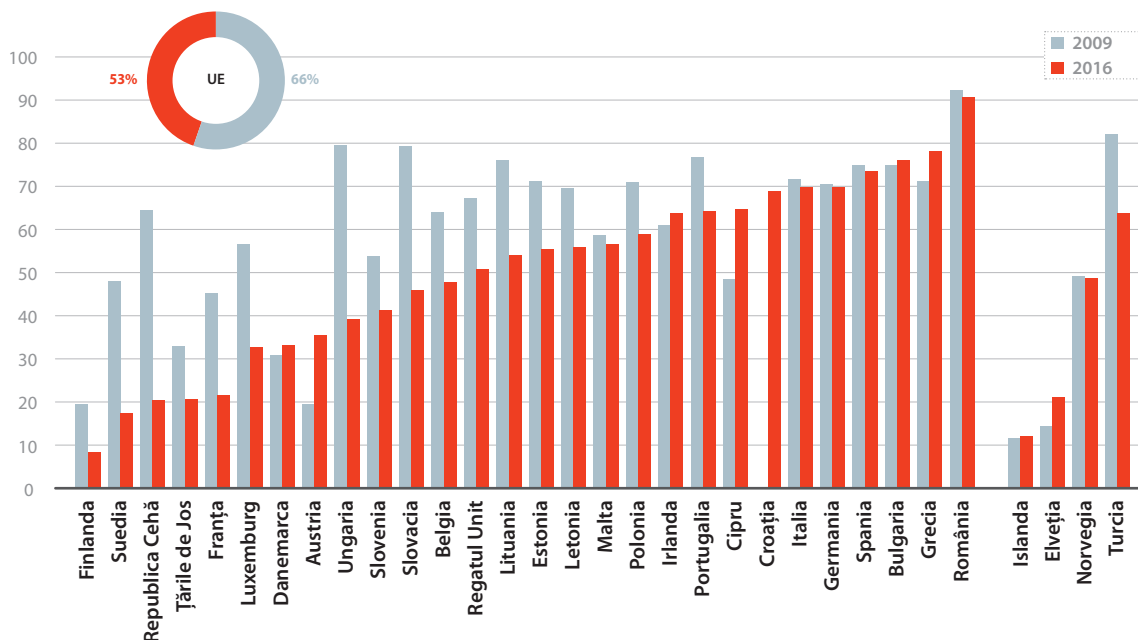
O mare parte din efectul disproporționat asupra tinerilor lucrători a fost atribuit faptului că aceștia se regăsesc cel mai probabil în industriile profund afectate, cum sunt vânzarea cu amănuntul, ospitalitatea și petrecerea timpului liber și mai puțin în industria producătoare și în serviciile publice. După cum subliniază Vandaele, mulți (poate cei mai mulți) studenți lucrează în timpul studiilor și este probabil să lucreze în aceste sectoare vulnerabile. Acest lucru nu este valabil pentru toate țările, deși tendința de a lucra și de a studia este în creștere în majoritatea țărilor. Graficul de mai jos a fost publicat de Eurostat, compară tendința dintre 2009 și 2016 și (în mod destul de confuz) arată proporția celor care NU lucrează în timpul studiilor. În general, proporția celor care raportează că nu au lucrat în timpul studiilor a scăzut de la 75% la 53%.

În acest sens, există diferențe masive între țări, aproape toți studenții finlandezi raportând că lucrează, dar aproape niciunul în România. Aceste diferențe sunt determinate, de exemplu, de

⁴ Clark, N. (2012) *Training, jobs and decent work for young people*, EPSU

diferențele în ceea ce privește vârsta la care se încheie învățământul obligatoriu, modalitățile de finanțare pentru învățământul terțiar și starea piețelor naționale ale forței de muncă. Acest lucru este important pentru sindicatele din serviciile publice, deoarece strategiile de organizare a tinerilor lucrători ar putea fi nevoite să se concentreze nu numai pe direcția în care se îndreaptă aceștia în ceea ce privește cariera, ci și pe locul în care se află acum pe piața muncii.

Proporția persoanelor între 15-34 ani cu o anumită formă de educație care nu au lucrat în perioada studiilor în intervalul 2009-2016



Sursa: Eurostat⁵

Dacă tendința identificată în aceste date a continuat, putem concluziona că majoritatea studenților cu frecvență integrală sunt acum și lucrători – cel puțin până când locurile de muncă au fost afectate de COVID-19. Aici sunt incluși și mulți dintre cei destinați să lucreze mai târziu în viața lor profesională în serviciile publice.

În același timp, tendința serviciilor publice de a angaja proporții tot mai reduse de lucrători tineri pare să fi continuat, după cum sugerează analiza statisticilor oficiale.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics

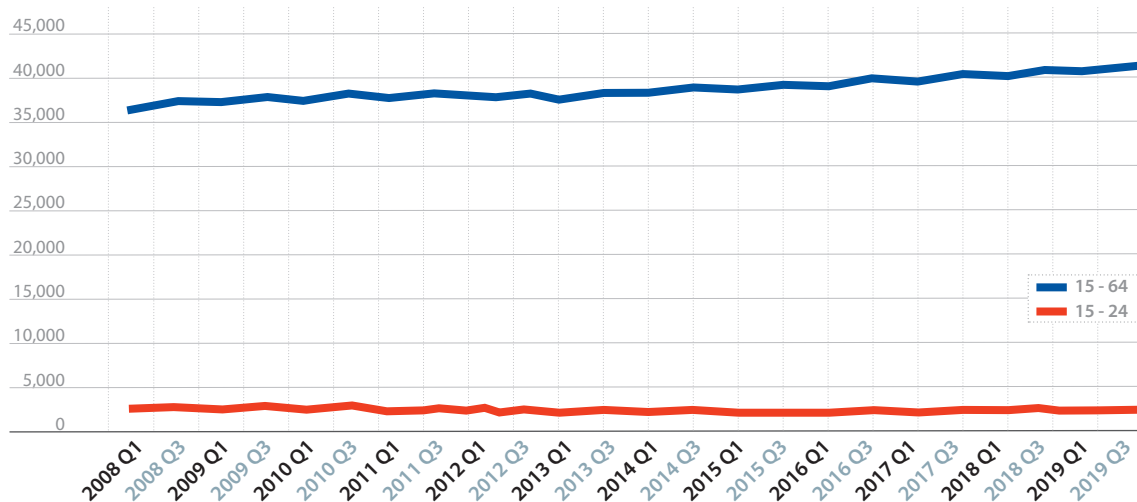
Pentru a demonstra acest lucru, am centralizat datele Eurostat privind ocuparea forței de muncă pentru cinci sectoare cheie de servicii publice:

- administrație publică, apărare și servicii sociale;
- activități de sănătate umană; îngrijire rezidențială;
- activități de asistență socială (fără cazare) și
- biblioteci, arhive și muzee.

Examinând perioada de la începutul anului 2008 până la sfârșitul anului 2019 (deci înainte de pandemia de COVID-19), numărul total de lucrători de vârstă cuprinsă între 15 - 64 de ani este comparat cu numărul de lucrători între 15 - 24 de ani.

După cum arată tabelul de mai jos, în timp ce ocuparea generală a forței de muncă în aceste sectoare a crescut de la 36,5 milioane de lucrători la 41,5 milioane, nu a existat o creștere semnificativă a numărului de tineri lucrători – de fapt, numărul lor a scăzut.

Mii lucrători în cinci sectoare ale serviciilor publice, EU 28, Q1 08-Q4 19, pe grupuri de vârstă



În această perioadă, proporția persoanelor sub 25 de ani din aceste sectoare a scăzut de la 7% la 6% și, deși la prima vedere acest lucru nu poate părea o schimbare uriașă, sugerează că încă 415.000 de tineri lucrători europeni ar fi putut lucra în serviciile publice, dacă proporția ar fi rămas pur și simplu aceeași în 2019 ca în 2008.

Într-o oarecare măsură, acest declin poate fi legat de tendința posturilor din serviciile publice de a solicita calificări terțiare, adesea la nivel de licență sau cursuri postuniversitare. Acest lucru va tinde să aibă ca rezultat intrarea ulterioară într-o carieră în serviciile publice și că, probabil

prima experiență de muncă a tinerilor lucrători este în sectoarele de servicii private, în timpul studiilor și abia în anii următori intră în serviciile publice.

Totuși, declinul reprezintă și consecința revenirii la atitudinea neoliberală împotriva asigurării de servicii și a cheltuielilor publice de către stat, care a început înainte de criza din 2008/9 și a continuat ulterior. Pe măsură ce oferta de locuri de muncă pentru începători s-a epuizat, forța de muncă rămasă din serviciul public a îmbătrânit constant. Două dintre studiile noastre de caz raportează unele schimbări în politica publică și efectul acestora asupra oportunităților pentru tinerii debutanți pe piața forței de muncă (Danemarca și Italia). În Italia, unde munca studenților este relativ neobișnuită, recrutarea în serviciile publice s-a redresat foarte recent. În Danemarca, a existat o creștere a disponibilității locurilor de muncă cu normă parțială în serviciile publice, care sunt potrivite pentru studenți și alți tineri lucrători.



Inițiative sindicale în recrutarea și organizarea tinerilor lucrători

În colaborare cu secretariatul EPSU, au fost identificate și investigate în detaliu șase exemple de inițiative sindicale care vizează creșterea numărului de membri și a participării tinerilor lucrători la sindicate. Unele dintre aceste inițiative au fost organizate de sindicatele din serviciile publice, în timp ce altele de confederațiile naționale. În fiecare din cazuri, este important contextul național, deoarece cele mai adecvate strategii vor fi determinate de factori precum statutul național al sindicatelor. Deși în puține țări există o relație apropiată între sindicate, angajatori și universități ca în cazul danez, în Germania și Suedia sunt raportate diferite grade de implicare a sindicatelor, în timp ce în Italia, implicarea în cariera absolvenților recentși a avut loc numai ca inițiativă sindicală.

Gradul în care negocierile colective influențează salariul lucrătorilor și condițiile de angajare va avea, de asemenea, un impact asupra gradului de relevanță a sindicatelor pentru tinerii lucrători. Sistemele de finanțare a educației (de exemplu taxele de școlarizare), măsura în care studenții sunt și lucrători și nivelul șomajului în rândul tinerilor, toate acestea sunt relevante pentru alegerea strategiilor sindicale.

Tabelul de mai jos compară cele șase țări în care sunt situate studiile noastre de caz și arată penetrarea sindicatelor naționale, acoperirea negocierilor colective, șomajul în rândul tinerilor și angajarea studenților. După cum se poate observa, există o mare diferență între țările cu șomaj scăzut în rândul tinerilor (Germania) și cele cu niveluri foarte ridicate (Italia), cele cu un nivel ridicat de apartenență la sindicat și acoperire în negocieri colective (Danemarca și Suedia) și cele cu niveluri scăzute ale ambelor (Marea Britanie).

Sumarul studiului de caz

Țara /organizația sindicală	Numărul membrilor de sindicat (% din forța de muncă)	% lucrători acoperiți de negocierea colectivă	Șomajul tinerilor (%)	% studenți care lucrează în mod regulat (plus ocazional)
ITALIA CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
GERMANIA VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
DANEMARCA KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
ȚĂRILE DE JOS FNV	17	81	8.8	45 (+32)
UK TUC	23	29	12.0	36
SUEDIA TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

Nivelul de sindicalizare pentru 2017 sau mai recent preluat de la Visser (2019) <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; datele cele mai recente referitoare la acoperirea cu negociere din baza de date ETUI (www.etui.org); tineri (16-24) șomeri pentru anul 2020 din Sondajul Eurostat privind forța de muncă (cu excepția Regatului Unit, Sondajul Forței de muncă ONS, ianuarie-martie 2021); Datele studenților care lucrează din sondajul Eurostudent din 2016 (cu excepția Regatului Unit – care lucrează pe termen limitat 2019, date NUS).

Deși fiecare studiu de caz este un exemplu de sine stătător, următoarele secțiuni abordează câteva puncte de comparație.

Rolul confederațiilor

Câteva dintre inițiativele examinate au fost organizate la nivel confederal (mai degrabă decât sectorial sau sindical). Acest lucru poate duce la activități de profil mai înalt și mai bine dotate cu resurse decât ar fi posibil pentru un sindicat pe cont propriu. De asemenea, poate generaliza relevanța sindicatelor pentru lucrătorii dintr-un sector (ospitalitate, de exemplu), care pot continua să lucreze după aceea în serviciile publice, cum ar fi asistența medicală. Dezavantajul ar putea fi că aceste campanii sunt mai puțin axate pe chestiuni relevante pentru lucrătorii din sectoare specifice (servicii publice, de exemplu) și, prin urmare, pot fi mai puțin eficiente în demonstrarea rezultatelor pozitive în ceea ce privește calitatea de membru.

Două dintre studiile noastre de caz (FNV în Țările de Jos și TUC în Marea Britanie) se referă la astfel de intervenții. Ele diferă în aspecte esențiale. FNV are o categorie specială de membri care, împreună cu sindicatele studențești, îi permite să monitorizeze rezultatele referitoare la noii membri, dar relația TUC cu sindicatele afiliate nu permite acest lucru. În schimb, unul din

scopurile proiectului TUC a fost testarea unor noi mijloace de interacțiune cu tinerii care ar putea fi adoptate de sindicatele afiliate.

În mod similar, confederația CFDT din Franța a publicat în decembrie 2020 rezultatele unui sondaj efectuat pe peste 2000 de tineri (cu vârste între 16 și 30 de ani), referitor la problemele care îi interesează. În parte, aceasta a servit la informarea sindicatelor de la nivel sectorial cu privire la prioritățile tinerilor lucrători, dar a fost, de asemenea, folosit pentru a demonstra că, în anumite aspecte cheie, cum ar fi opoziția față de contractele precare, CFDT a fost alături de tinerii lucrători.⁶ Confederația CGTP (Portugalia) a ales Ziua Națională a Tinerilor din martie 2021 pentru a organiza o demonstrație și o campanie concentrate pe opoziția față de precaritate în rândul tinerilor lucrători, care erau și lucrători esențiali.⁷

Cât de eficiente sunt aceste activități este greu de evaluat, dar pentru a avea succes, ele ar trebui să facă parte dintr-o strategie mai amplă, care se concentrează pe atragerea tinerilor lucrători în sindicate într-un mod care să le permită să influențeze strategia.

Abordarea studenților

Având în vedere numărul și proporția tot mai mare de tineri care intră în învățământul terțiar în Europa, precum și tendința generală (dar nu universală) ca aceștia să lucreze și în timpul studiilor, nu este surprinzător să vedem acest lucru reflectat în unele dintre studiile noastre de caz (cum ar fi FNV, Vison și Kommunal).

Nivelurile relativ scăzute de studenți care lucrează în timpul studiilor ar putea sugera că sindicatele au avut intervenții direcționate către potențiali membri (de exemplu, exceptarea de la plata cotizației de membru pentru studenți); în timp ce nivelurile ridicate ar putea fi rezultatul unor intervenții care vizează un public alcătuit din cei care au nevoie de reprezentare/organizare în momentul de față, precum și de cei care au nevoie de aceasta la absolvire și la angajare, ca în cazul campaniei FNV și într-o oarecare măsură în cazul Kommunal. În aceste exemple, recrutarea într-un sindicat poate oferi tinerilor lucrători sprijin sindical la locul de muncă unde se angajează în timpul studiilor. Aceasta se referă la opinia susținută de Kurt Vandaele conform căreia prima experiență a multor tineri lucrători în lumea muncii va fi probabil în locurile de muncă din sectorul privat al serviciilor, care predomină în angajarea studenților.

În cazul Kommunal, se afirmă rolul sindicatului în serviciile publice și în sistemul puternic de dialog social care există în acest sector. Dar este și o măsură defensivă, menită să protejeze relevanța sindicatului care concurează pentru membri cu sindicate mai mici, dar din ocupații sau profesii mai specifice și care se concentrează exclusiv pe absolvenți.

Alte inițiative se adresează studenților ca potențiali lucrători în anumite profesii specifice. Aceasta este abordarea adoptată de TCO/Vision în Suedia și, într-o oarecare măsură, de CGIL. O

⁶ https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074

⁷ <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/interjovem/15686-dia-nacional-da-juventude>

reuniune a Comitetului de Organizare EPSU din 2020 a aflat, de asemenea, de la Royal College of Nursing (Marea Britanie) despre sistemul lor de „ambasadori” neutri care promovează sindicatul și despre scutirea de la plata cotizației de membru în perioada de precalificare. Această metodă reprezintă, în esență, construirea unei relații înainte de angajare cu un grup de studenți care vor intra, foarte probabil, în ocupațiile în care sindicatul respectiv are o organizație.

Dar nu toate locurile de muncă din serviciul public sunt atât de clar identificate cu calificări specifice sau instituții de învățământ, așa că este nevoie de o mai bună cercetare a traiectoriilor urmate de tinerii lucrători în anumite ocupații. Este de remarcat faptul că HK și FNV și-au direcționat activitățile către un număr limitat de universități, unde pot avea un impact maxim.

Pe de altă parte, TUC a ales să excludă din cercetările și inițiativele lor studenții care lucrează, deoarece doreau în mod special să găsească lucrători care ar putea rămâne în sectoarele relativ slab plătite în care lucrau deja, deoarece acestea sunt sectoare în care sindicalizarea este deosebit de scăzută.

Campanii pe problemele tinerilor

O modalitate de a prezenta sindicatele drept relevante pentru lucrătorii mai tineri este organizarea unei campanii pentru problemele care îi preocupă. Aceasta ar putea lua forma unor evenimente periodice, formale, cum ar fi webinarele Vision pentru a marca Ziua Internațională a Femeii sau CGTP care organizează campanii și evenimente de Ziua Națională a Tinerilor.

Implicarea FNV în primul rând în campania privind nivelul salariului minim național pentru tineri și apoi lupta pentru îmbunătățirea sistemului de finanțare a studenților (prin înlocuirea împrumuturilor cu granturi) a avut un mare răsunet, dar și mai important a fost faptul că s-a realizat în colaborare cu sindicatele studentești. Poate încă și mai important a fost faptul că această campanie pentru salariul minim a dus la o îmbunătățire și, așa cum subliniază Vandaele, trebuie să existe o perspectivă credibilă pentru ca sindicatele să obțină îmbunătățiri care să atragă un număr mare de noi membri. După cum a subliniat reprezentantul TUC în timpul interviului cu ei, mulți tineri lucrători au simțit că nu există nicio modalitate de a li se îmbunătăți condițiile de muncă, așa că sindicatele trebuie să fie capabile nu doar să susțină o schimbare, ci să demonstreze că sunt capabili și să o realizeze.

Exemplul sindicatelor Ver.Di, unde există un sistem larg răspândit de comitete de tineret care pot influența politica sindicatului și strategia de negociere, evidențiază importanța susținerii continue a tinerilor membri după ce aceștia au fost recrutați. Acest lucru necesită o „gândire comună”, care să coreleze strategia de organizare cu structurile decizionale ale sindicatului. Acest lucru este, de asemenea, probabil să promoveze activismul (spre deosebire de simpla apartenență) în rândul tinerilor membri.

O lecție utilă este prezentată și în exemplul HK (Danemarca). Cererea de a pune la dispoziție mai multe locuri de muncă cu normă parțială în serviciile publice, adaptate la nevoile studenților (și ale altor tineri lucrători) a apărut din partea sindicatelor studentești, dar a fost însoțită de HK.

Sprrijinirea intrării pe piața forței de muncă

Sindicatetele din studiile noastre de caz se poziționează în mod clar ca parteneri în tranziția de la educație la muncă, un punct clarificat de Vision (Suedia). Serviciile online dezvoltate de ei oferă consiliere cu privire la drepturile de muncă, contracte și salariu. Dar oferă și îndrumări privind redactarea CV-ului, căutarea unui loc de muncă, tehnici de interviu și, în cazul avansat al CGIL, pregătire pentru promovarea examenelor de admitere.

Acolo unde sindicatetele au un rol clar în furnizarea de formare profesională (ca în Danemarca și Germania), aceasta este o evoluție firească, deși CGIL afirmă foarte clar că preferă ca proiectul lor să rămână independent față de stat.

Unele sindicate oferă, de asemenea, într-o oarecare măsură, mentorat și formare la locul de muncă, dar, realist vorbind, întrucât acestea se bazează pe participarea activiștilor existenți, posibilitățile în acest sens rămân limitate.

Metode de recrutare

În mai multe cazuri s-au oferit cotizații speciale pentru studenți, un număr limitat de servicii gratuite pentru membri, care se transformă ulterior în cotizații complete atunci când tânărul obține un angajament în profesia aleasă. Acest procedeu va avea probabil cea mai mare eficiență acolo unde căile de carieră sunt clare – cum ar fi în asistentele medicale, în general, sau lucrătorii din administrația publică din Danemarca.

Alte eforturi par să vizeze stabilirea „brandului” sindicatului, prin articole promoționale de marcă, prezență în rețelele de socializare, standuri la târguri de locuri de muncă și acces privilegiat în școli, colegii și universități.

S-a recurs destul de frecvent la „ambasadori”, care au sarcina de a promova sindicatul în rândul colegilor (de obicei la universități) – RCN a raportat acest lucru, dar a fost folosit și de FNV și TCO/Vision (deși nu folosesc termenul de ambasador).

Probleme de abordat

În elaborarea unor planuri eficiente pentru a atrage mai mulți membri tineri (și activiști), este esențial să se obțină sprijinul conducerilor sindicatelor sectoriale și al confederației. O întrebare cheie de abordat este „Ce se întâmplă dacă nu facem nimic?” În studiile de caz pe care le-am examinat, opțiunea de a nu face nimic a fost în mod clar respinsă ca inacceptabilă de acele conduceri.

Dar căutarea celei mai bune strategii pe ghicite ar trebui evitată. Tehnicile alese trebuie să fie adecvate contextelor naționale în ceea ce privește statutul sindical, educația și perspectivele economice. Dar trebuie să fie direcționate în mod corespunzător, ținând cont de ceea ce tinerii lucrători înșiși spun că doresc și de nivelul de cunoștințe despre sindicate.

În mod clar, există părerea larg răspândită că sindicatele trebuie să știe mai multe despre preocupările tinerilor lucrători, precum și despre măsura în care consideră că sindicatele sunt capabile să răspundă acestor preocupări. TUC, FNV și CFDT au efectuat sondaje sau interviuri mai puțin formale pentru a evalua acest lucru. În cazul Ver.Di, se constată un proces continuu de preocupare pentru tinerii lucrători (deși în mare parte în locurile de muncă unde există deja o prezență sindicală).

Când încercăm să înțelegem cerințele și opiniile tinerilor lucrători, vom obține probabil mai puține răspunsuri utile prin sondajele bazate pe întrebări predeterminate, închise, decât prin acțiuni mai deschise și mai puțin structurate. Acestea sunt mai dificil de analizat, dar sunt vitale pentru înțelegerea varietății de experiențe și puncte de vedere.

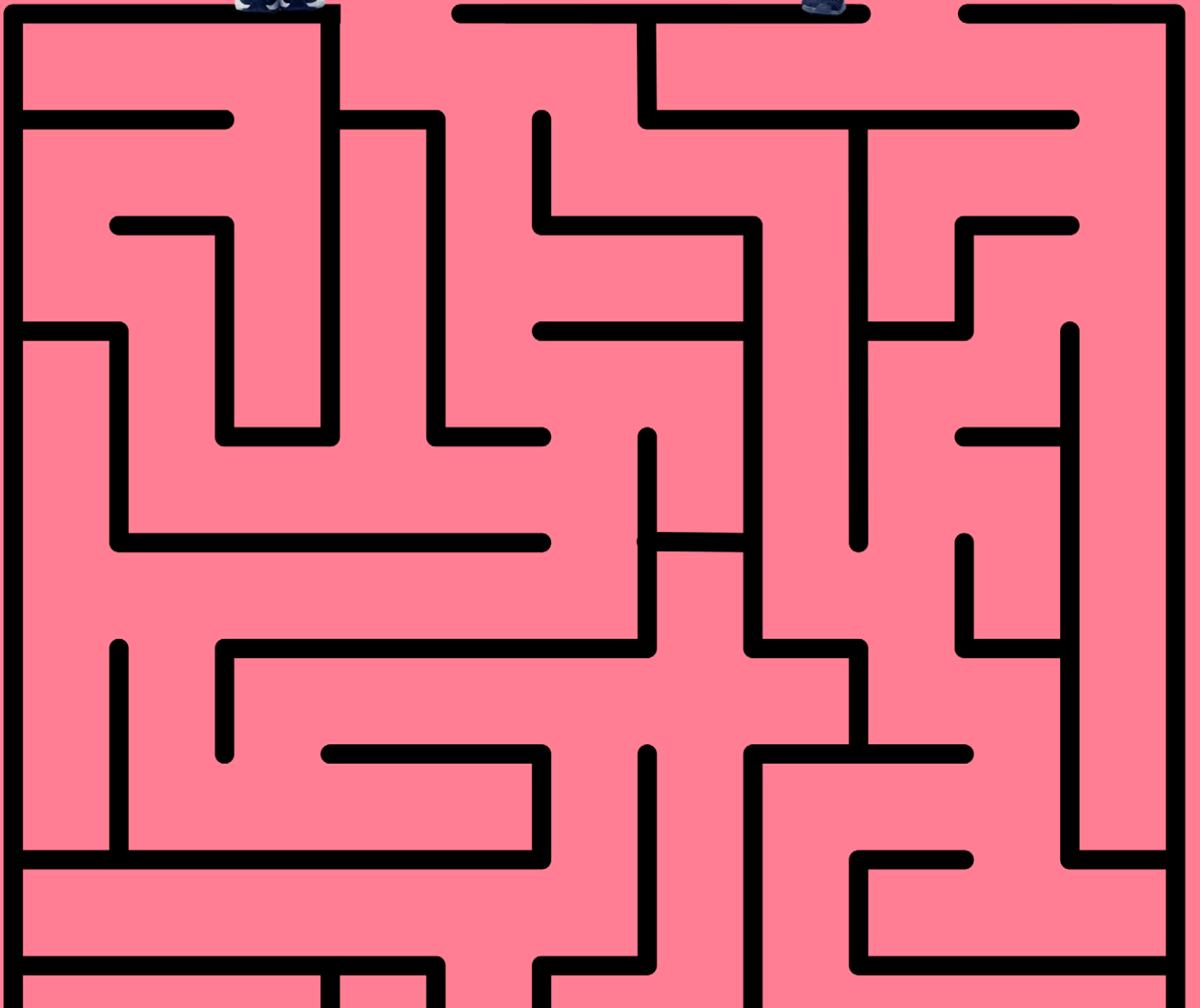
De asemenea, pot ajuta și datele privind piața muncii. Cu cât sindicatele înțeleg mai mult despre traiectoriile urmate de tinerii lucrători în domeniile în care funcționează acele sindicate, cu atât pot identifica mai bine cele mai bune puncte în care să îi abordeze.

Sindicatele pot descoperi că trebuie să dezvolte relații cu potențiali aliați – sindicatele studențești fiind un exemplu evident. Acestea trebuie totuși să depășească relațiile formale dintre funcționari și să conducă la un angajament direct cu tinerii. Există, de asemenea, spațiu pentru dezvoltarea colaborării sindicale cu mișcarea împotriva schimbărilor climatice în moduri care să atragă potențialii recruți către mișcarea sindicală.

Trebuie evitată tentația de a încerca să obținem câștiguri rapide. Este semnificativ faptul că unele dintre exemplele noastre funcționează deja de ceva timp (Kommunal și Ver.Di, de exemplu), în timp ce altele au obiective (și finanțare) cel puțin pe termen mediu – de exemplu CGIL și FNV. Sunt necesare practici susținute, cu personal dedicat adecvat și finanțare. Acesta este motivul pentru care confederațiile ar putea să suporte cel puțin o parte din cerințele de resurse în numele unor grupuri de membri (cazul Vision, de exemplu, a fost lansat după o inițiativă a confederației TCO, care a implicat trei dintre marile sale afiliate).

Pentru a determina dacă intervenția (intervențiile) alese(e) sunt importante, trebuie evaluate rezultatele. Modul de măsurare necesită o analiză atentă. Numărul de membri poate fluctua din multe motive, iar în serviciile publice nu în ultimul rând datorită deciziilor politice privind cheltuielile publice, recrutarea și numărul personalului. Prin urmare, este important să se elaboreze mijloace de măsurare a impactului direct atribuit intervenției alese. Alte scopuri decât simpla creștere a numărului de membri pot fi mai greu de evaluat, de exemplu eforturile CGIL de a contracara stereotipurile negative ale funcționarilor publici, totuși și acestea sunt valoroase, și se reflectă în creșterea numărului de membri abia după ceva timp.





Concluzii

Când efectuăm cercetări sociale de orice fel, putem întâmpina frecvent problema absenței aparente a datelor. Pregătirea acestui raport nu a făcut excepție și a fost nevoie de un efort considerabil pentru a elabora cele șase studii de caz, atât de edificatoare.

Dar absența datelor este, în sine, o informație. În acest caz, înseamnă fie că inițiativele care vizează organizarea tinerilor lucrători au un caracter de excepție, fie că eforturile care sunt depuse au loc la un nivel local restrâns și nu sunt împărtășite pe scară largă – nici chiar în cadrul propriilor organizații. Putem spera, așadar, că acest raport va juca un anumit rol în încurajarea dezvoltării unor noi eforturi de organizare care vizează tinerii lucrători, precum și a unui schimb mai amplu de experiențe.

În acest scop, va fi vital ca sindicatele să înțeleagă nu numai unde sunt tinerii lucrători acum, ci și unde speră (sau este probabil) să se afle în viitor. Cursul de viață al tinerilor lucrători de acum s-a schimbat semnificativ față de cum era acum 20 de ani, iar acest lucru poate fi și mai marcat pentru cei care intră în serviciile publice.

Valul neoliberal care a străbătut Europa în ultimele decenii a fost adesea însoțit de denigrarea funcționarilor publici și de o scădere a calității locurilor de muncă din aceste servicii. În timp ce pandemia de COVID-19 a subliniat din nou importanța statului, i-a făcut în unele cazuri pe politicieni să-i învinuiască pe funcționarii publici pentru propriile eșecuri. Aceasta înseamnă că apărarea de către sindicat a importanței serviciului public, precum și a prestației din serviciul public ca termen de referință pentru munca decentă a devenit mai importantă. Acest lucru va fi cu siguranță important pentru tinerii lucrători care vin în sectoarele organizate de afiliatele EPSU.

Creșterea eforturilor depuse pentru atragerea lucrătorilor mai tineri în sindicate va contribui nu numai la revitalizarea și creșterea acestor sindicate, ci și la apărarea serviciilor publice pe care ne bazăm cu toții. Aceste eforturi ar trebui să țină cont de contextul național, instituțional și social. Cu toate acestea, după cum arată studiile de caz din acest raport, există multe moduri diferite de a aborda tinerii lucrători. Principalul lucru este să fim activi, să avem inițiativă și să ajungem la tineri în mediile în care se află, prin platformele pe care le folosesc și în problemele în care sunt implicați.

Studiul de caz 01: FNV, Țările de Jos

Membri în sindicat (%)	20%
Acoperirea negocierii colective (%)	81%
Șomajul tinerilor (%)	8.8%
Studenti care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	45% în mod regulat, 32% ocazional

Young & United

<https://www.youngandunited.nl/home>

Confederația sindicală FNV și-a lansat recent activitatea îndreptată către tinerii lucrători printr-o campanie care se opune reglementărilor naționale privind salariul minim, ceea ce însemna că lucrătorii aveau dreptul la tariful integral pentru adulți doar la vârsta de 23 de ani. Această campanie a fost considerată reușită când limita de vârstă a fost redusă la 21 de ani. A reușit să mobilizeze tinerii muncitori (în unele cazuri prin sindicatele lor studentești) și a lansat un grup de tineri activiști. Cu toate acestea, nu a avut ca rezultat o creștere considerabilă a numărului de membri tineri, iar FNV a pierdut contactul cu activiștii, când campania s-a încheiat.

Cu toate acestea, succesul acestei campanii în termeni politici a condus la dezvoltarea unei abordări mai sistematice a tinerilor lucrători. Aceasta a început cu vizite la universități în cursul anului 2019 pentru a vorbi studenților despre preocupările lor. Cu majoritatea studenților care lucrează 25% dintre ei timp de mai mult de 16 ore pe săptămână abordarea problemelor legate de muncă a fost pe primul loc pe lista lor. La fel au fost și împrumuturile pentru studenți care au avut drept rezultat datorii și investiții insuficiente din partea guvernului în educație.

Aceasta a dus la campania „Nu este datoria mea – nu este vina mea”, lansată în parteneriat cu mai multe sindicate studentești. Înainte de 2015, împrumuturile pentru studenți erau anulate după 10 ani, dar acestea au fost modificate astfel încât datoria să poată rămâne în anumite



circumstanțe până la vârsta de 65 de ani. Cu o datorie medie de 30 de mii de euro, mulți studenți lucrau timp de 20 de ore pe săptămână pentru a nu-și mări datoriile. Campania a cerut înlocuirea împrumuturilor cu granturi pe termen lung, iar 12 ore de muncă pe săptămână să fie suficiente pentru ca studenții să se achite de datorii.

Dezvoltând relații mai strânse cu studenții și cu sindicatele studențești, FNV a constatat că studenții sunt dispuși să apeleze la ei în problemele lor legate de muncă. În înțelegere cu sindicatele studențești participante, s-a elaborat o schemă comună de aderare la care studenții se puteau înscrie cu o cotizație specială de 2,80 EUR pe lună. Aproape 5.000 de studenți s-au alăturat în primul an al proiectului în universități selectate din șapte orașe olandeze.

Se speră că acest lucru va ajuta într-un proiect pe termen mai lung care vizează recrutarea lucrătorilor din companiile „strategice”, care sunt angajatori mari și au și o proporție mare de lucrători tineri. Această activitate a fost susținută de o echipă de trei angajați ai FNV împreună cu 7 organizatori studenți (câte unul în fiecare dintre orașele alese).

Alte forme de sprijin oferite membrilor studenților includ consiliere în carieră, ajutor pentru îmbunătățirea CV-urilor și un „verificator de contracte”.

Studiul de caz 02: TUC (UK)

Membri în sindicat (%)	26
Acoperirea negocierii colective (%)	29
Șomajul tinerilor (%)	12.0
Studenți care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	36

În 2016, confederația sindicală TUC a lansat programul „Contactarea tinerilor lucrători” care vizează creșterea profilului sindicatelor în rândul tinerilor, precum și schimbarea sindicalismului, în general, pentru a-l face eficient pentru tinerii lucrători.

A acțiunea a început cu o analiză detaliată a ceea ce ei au numit „tinerii muncitori de bază ai Marii Britanii”, și anume cei cu vârsta cuprinsă între 21 și 30 de ani, dar care nu fac studii cu frecvență integrală. 80% dintre aceștia lucrau în sectorul privat, dar doar 6% erau membri de sindicat. A urmat un studiu detaliat al lucrătorilor similari care nu erau membri de sindicat. Un grup mic a completat un jurnal WhatsApp în care își înregistrează experiențele la locul de muncă, în timp ce un grup mai mare a fost interviuat.

Au fost identificate mai multe probleme îngrijorătoare pentru lucrători – cum ar fi lipsa de pregătire și progres, salariile mici, orele de lucru problematice și dorințe nesatisfăcute pentru o muncă plină de satisfacții (nu doar în termeni monetari). De asemenea, s-a dezvăluit măsura în care tratamentul incorect (și adesea ilegal) din partea angajatorilor a devenit „normalizat” în rândul acestor lucrători, precum și teama că, dacă protestează sau obiectează, ar putea să-și piardă locul de muncă sau să aibă alte dezavantaje.

Cercetarea a fost folosită pentru a stabili patru categorii de tineri lucrători – cei care erau „disperați”, simțind că trebuie să accepte un tratament nefavorabil de teamă să nu-și piardă locul de muncă; cei care doresc „progres” la locul de muncă sau în sectorul lor; cei care își văd slujba actuală ca un „un post temporar” până își găsesc ceva mai bun; și cei care se simțeau „prea confortabil” în sensul că slujba nu era esențială pentru viața lor și nici nu era deosebit de opresivă. S-a considerat că sindicatele ar putea avea ceva de oferit primelor trei grupuri, dar fiecare avea priorități diferite.



A fost elaborată o aplicație pentru telefoane inteligente ca primă modalitate de a iniția o relație cu acești tineri lucrători („Worksmart”). Acest lucru a oferit utilizatorilor acces la informații de bază despre drepturile de muncă, îndrumări cu privire la chestiuni legate de muncă, de exemplu, cum să solicite o promovare sau să verifice cum se compară salariul personal cu alte salarii, precum și îndrumare online de exemplu, privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată. TUC nu poate oferi calitatea de membru, dar are un identificator de sindicate pentru a-i ajuta pe utilizatori să găsească sindicatul potrivit pentru ei. Toate acestea sunt disponibile și pe un site web (<https://worksmart.org.uk/>).

Intenția inițială a acestui proiect a fost de a ajuta sindicatele afiliate să își îmbunătățească recrutarea de tineri lucrători, iar site-ul este actualizat mai rar decât în primele zile.

Studiu de caz 03: TCO/Vision (Suedia)

Membri în sindicat (%)	70
Acoperirea negocierii colective (%)	88
Șomajul tinerilor (%)	25.2
Studenti care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	28 + 21 ocazional

În ultimele decenii, tinerii lucrători (considerați în sindicat cei sub 35 de ani) au devenit mai puțin dornici să intre în sindicate, dar mai recent această situație pare să se schimbe. Acest lucru se poate datora parțial acțiunilor sindicale, dar și faptului că, în urma crizei financiare din 2008/2009, ceea ce înainte era considerat sigur (angajare, condiții de muncă) a devenit mai precar. Intervențiile în universități în cursul anului 2006/2007 au constatat că sindicatele nu sunt cunoscute sau că este nevoie de ele. Calitatea de membru de sindicat în sectorul privat a crescut de la un nivel scăzut, de aproximativ 30%, apropiindu-se de 60%.

Confederația TCO a reunit cele trei afiliate principale (inclusiv Vision) pentru a se prezenta la universități în același mod în care au făcut-o marile corporații, ca parte a pieței muncii. Acesta funcționează acum de aproape 15 ani.

În universitățile unde se crede că vor studia potențialii membri se organizează evenimente și standuri regulate, de exemplu acolo unde se predau științe politice. Se distribuie materiale cu logo-ul sindicatului și se oferă stimulente (cum ar fi bilete de cinema și reduceri la alte achiziții) celor care se înscriu pentru aderare. În felul acesta se recrutează aproximativ 3.000 de noi membri în fiecare an. În prezent, 10% din numărul total de membri (200.000) sunt studenți. Cei care devin membri cu drepturi depline, după ce au fost membri studenți și cei care au vârsta sub 30 de ani la intrarea în sindicat au dreptul la cotizații de membru reduse (100 SKR) pentru primul lor an de membru.

Membrii pot accesa VisionDirect, care poate răspunde la întrebările privind calitatea de membru, dar și oferă și sfaturi privind drepturile de angajare. Acesta oferă, de asemenea, sfaturi despre CV-uri, profiluri LinkedIn și interviuri de angajare.



De asemenea, sindicatul organizează periodic concursuri de eseuri pe teme precum științe politice sau resurse umane, premiul fiind o „bursă” de 300 de euro. În plus, oferă „instruire la locul de muncă” în care activiștii existenți își pot înregistra disponibilitatea pentru studenții interesați de domeniile lor specifice de angajare pentru a-i urmări la locul de muncă pentru perioade definite. În perioada recentă de închidere din cauza COVID-19, au fost organizate webinare online pentru a marca Ziua Internațională a Femeii. În viitor, acestea vor avea loc la universități, oferind mai multe cadouri cu logo-ul sindicatului și jocuri educative.

Studiul de caz 04: Kommunal (Danemarca)

Membri în sindicat (%)	67
Acoperirea negocierii colective (%)	80
Șomajul tinerilor (%)	12.3
Studenti care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	36+25 ocazional

HK, cel mai mare sindicat din Danemarca, derulează intervenții la universități de 12 ani, dar acest studiu de caz se concentrează pe sectorul municipal.

În procesul de dialog social, angajatorii și sindicatele din acest sector au convenit că formarea profesională tradițională de doi ani nu mai era adecvată pentru multe locuri de muncă. În locul acesteia s-a înființat un curs cu durata de trei ani și jumătate, încheiat cu diplomă de licență profesională în administrație publică, care a combinat conținutul profesional cu cel academic și a inclus unul sau două stagii practice (neremunerate) în cadrul municipiilor.

Folosind relația strânsă care există între sindicatele daneze și universități, HK poate facilita accesul studenților la aceste cursuri. În momentul în care elevii trec de la un an la altul, elevii mai mari îi introduc în etapa următoare. În acest moment intervine HK, explicând rolul lor în obținerea calificării și pentru potențialii lor angajatori. În general, sindicatul își propune să viziteze fiecare cohortă de trei sau patru ori în timpul cursului pentru obținerea diplomei.

Unele vizite se desfășoară sub forma unor ateliere de lucru, de exemplu, pentru alegerea elementului opțional al cursului sau pentru a-i ajuta să-și găsească locuri de muncă pe plan intern. Aceasta reflectă implicarea strânsă a sindicatului în toate tipurile de învățământ profesional (care este o caracteristică generală a sistemului danez), o implicare asupra căreia HK dorește să le atragă atenția studenților.

Studenții se pot înscrie gratuit în HK, ceea ce le dă acces la sfaturi, evenimente, conferințe și cursuri online. Cu toate acestea, nu le dă dreptul la reprezentare și sprijin în munca lor plătită, care este disponibil doar pentru cei care plătesc 95 DKR pe lună. Majoritatea studenților



prestează și muncă plătită, deoarece bursa pentru studenți (între 4000 și 6000 DKR pe lună) nu acoperă toate costurile de trai (școlarizarea este gratuită), așa că această posibilitate este importantă.

Colaborarea strânsă a HK cu studenții, cu angajatorii și universitățile le permite să identifice problemele care îi afectează pe studenți. De exemplu, în timpul stagiilor lor (care pot dura până la 5 luni), nu există timp pentru angajare suplimentară (plătită) deși există un mic grant suplimentar disponibil în astfel de perioade. De asemenea, sectorul public, în ansamblu, oferă puține locuri de muncă cu normă parțială care să poată fi preluate de studenți și de alți tineri lucrători. Această chestiune a fost ridicată inițial de sindicatele studențești, care au organizat campanii pentru anii 2014-2017, iar acum este susținută de sindicate. Acest lucru a determinat angajatorii să-și schimbe politicile de angajare.

Studiu de caz 05: Ver.Di (Germania)

Membri în sindicat (%)	18
Acoperirea negocierii colective (%)	62
Șomajul tinerilor (%)	6.0
Studenti care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	54 + 17 ocazional

Ver.Di a dezvoltat un program de abordare a tinerilor lucrători/stagiari din întreprinderile mijlocii și mari, care reflectă sistemul larg răspândit de ucenicie și scheme similare de formare profesională. Sindicatul are secretari de tineret în fiecare regiune (tineri sunt considerați în Ver. Di cei sub 27 de ani). În prezent, există 70 de posturi, unele regiuni având secretari specifici pentru anumite sectoare, cum ar fi municipalitățile sau landurile (guvernele la nivel de stat). Cu cât un sector sau o regiune este mai bine organizat în ceea ce privește sindicalizarea adulților, cu atât este mai probabil să existe o bună reprezentare a tinerilor.

Comitetele de întreprindere din marile organizații au un rol specific de „reprezentanți ai stagiatorilor”. Secretarii de tineret încearcă să se întâlnească cu acești reprezentanți la începutul fiecărui an de formare și să întâlnească toți cursanții noi promovând evenimentele cu fluturași, afișe și alte reclame. În unele împrejurări, se poate oferi micul dejun, deși sindicatul nu dorește să fie văzut ca organizație care desfășoară tehnici de marketing sub înaltă presiune. Totuși aceste întâlniri au ca scop recrutarea. Sindicatul are dreptul legal la acest acces, iar cursanții au dreptul de a participa, dar este posibil să nu înțeleagă întotdeauna valoarea acestui lucru. În plus, în unele cazuri, sindicatul va organiza evenimente sportive și alte acțiuni culturale pentru a atrage tineri participanți.

Organizarea acestor activități este abordată într-un mod foarte sistematic, reprezentanții tinerilor au liste de verificare a acțiunilor care urmează să fie realizate. În unele cazuri, aceștia pot fi asistați de alți reprezentanți sindicali (adulți). Subiectele care pot fi discutate sunt stabilite pe baza preocupărilor probabile ale tinerilor lucrători din întreprinderea respectivă.

De asemenea, trebuie avut în vedere că angajatorii înșiși pot participa la aceste evenimente și, în unele cazuri, se pot opune apartenenței la sindicate, astfel încât reprezentanții locali trebuie



să fie pregătiți pentru orice argumente pe care le-ar putea prezenta. Ei sunt, de asemenea, pregătiți pentru a gestiona un public dificil – ostil sindicatului sau pur și simplu tăcut.

Întâlnirile durează aproximativ 50 de minute și uneori implică discuții de grup, dar sunt întotdeauna evaluate ulterior pentru a identifica „subiectele fierbinți” pentru evenimente viitoare.

Odată recrutați, tinerii membri sunt reprezentați printr-o varietate de comitete pentru tinerii membri. În unele sectoare, acestea pot fi preocupate de problemele negocierilor colective, și vor avea grijă ca aspectele care îi preocupă pe tinerii membri să fie incluse în agendele de negociere. În sectorul public, comisia de tineret are un rol mai politic. Aceste comitete au, de asemenea, ca obiective atragerea de noi membri, organizarea de campanii localizate, creșterea (unde este cazul) participării la greve și alte acțiuni industriale.

În timpul anumitor campanii s-au elaborat materiale cu logo-ul sindical, cum ar fi hanorace și tricouri. Acordarea atenției utilizării design-urilor contemporane se dovedește a fi eficientă, iar recentul „TarifRebell” s-a dovedit deosebit de popular (vezi <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>).

Se consideră că în lunile de activitate pe baza contractelor de servicii publice, recrutările în serviciile publice au crescut cu 32% față de anul precedent. Numărul abonaților la rețelele sociale ale sindicatului a crescut și el cu 33%.

Studiu de caz 06: CGIL (Italia)

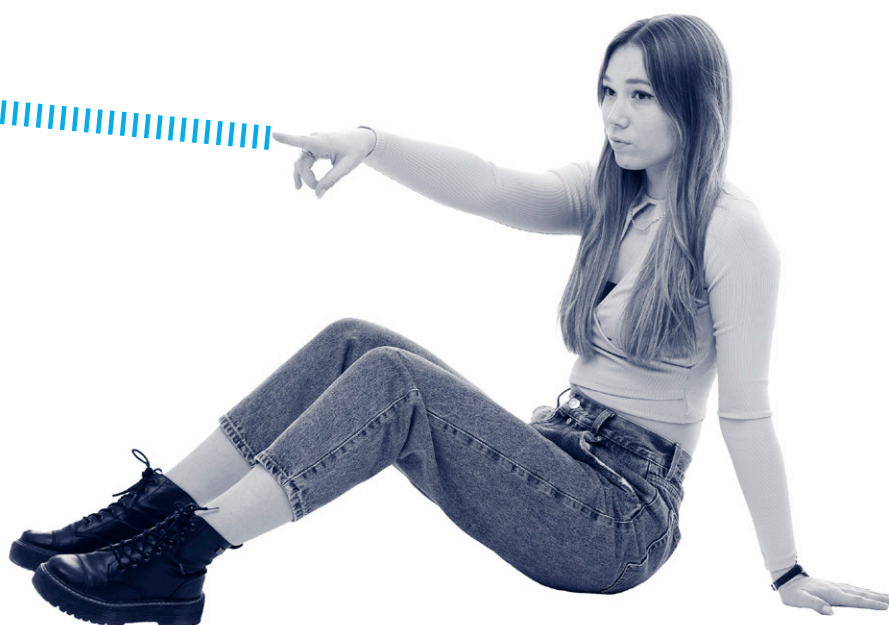
Membri în sindicat (%)	35
Acoperirea negocierii colective (%)	80
Șomajul tinerilor (%)	33.7
Studenti care lucrează (% din toți studenții din învățământul terțiar)	11+ 13 ocazional

Proiectul CGIL a venit după o criză de 20 de ani a serviciilor publice, cu privatizare pe scară largă și reduceri ale cheltuielilor publice. Discursul public a avut drept scop criticarea funcționarilor publici – care erau adesea prezentați ca privilegiați față de ceilalți lucrători. Guvernele au încetat recrutarea, precum și rezilierea acordurilor de salarizare, de progres și de formare. Până la sfârșitul ultimului deceniu, vârsta medie a lucrătorilor rămași în serviciile publice era de 56 de ani. Criza a devenit atât de accentuată, încât în 2019 a fost recunoscută gravitatea situației, iar ministerele au început să vorbească despre necesitatea recrutării a până la 500.000 de noi lucrători în serviciile publice. Acest lucru va prezenta probleme considerabile în pregătirea unei noi cohorte, dar a reprezentat și o provocare pentru sindicate.

Ostilitatea promovată anterior față de serviciile publice a fost una dintre problemele cu care CGIL a simțit că trebuie să se confrunte. Deci a stabilit că trebuie să ofere o apărare solidă a importanței serviciilor publice, precum și îndrumare proaspeților absolvenți care doresc să își găsească de lucru în acest sector și sprijin pentru promovarea examenelor de admitere. Pentru a face acest lucru ar fi necesar să fie identificați cei care au intenția să lucreze în serviciile publice.

Împreună cu o organizație privată cu vechime (Forum PA), a fost stabilit un „parteneriat de calitate” cu un plan pe 5-6 ani. Au elaborat un plan ambițios de a reuni pe un singur site interactiv toate posturile vacante din serviciile publice, astfel încât persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să poată veni într-un singur loc. Inițial, au sperat să aibă evenimente fizice pentru astfel de tineri absolvenți, dar din cauza COVID-19 au fost nevoiți să dezvolte platformele online independente.

Platforma de formare și căutare de locuri de muncă care a fost dezvoltată (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) a inclus o funcție de căutare detaliată a unui loc de muncă care



arăta posturile vacante pe sector, tip de contract, data de încheiere etc. Dar având în vedere că vor exista examene pentru fiecare tip de loc de muncă, site-ul oferă, de asemenea, acces la unele cursuri de instruire cum să reușești. În plus, prezintă activiști sindicali care discută și promovează rolul și funcția administrației publice.

Numai pentru membri (cei care caută un loc de muncă se pot înscrie cu o cotizație redusă de 50 de euro pe an) există pregătire suplimentară, specializată, referitoare la examene specifice (de exemplu, pentru asistență medicală sau pentru o anumită municipalitate). Există deja 7 astfel de module disponibile, iar CGIL intenționează să fie 12 în total.

Aceasta a fost dezvoltată cu fonduri sindicale, deoarece CGIL nu dorește să se bazeze pe finanțarea statului care ar putea fi retrasă. De când funcționează platforma, a existat un interes considerabil, cu 1,5 milioane de vizualizări de pagini în 2020. În aprilie 2021 au fost 400.000 de vizite, vizita medie fiind de 3 minute, astfel încât utilizarea este în creștere cu siguranță, dar este prea devreme pentru a-și evalua succesul în recrutarea de noi membri.







EPSU semnifică **Federația Europeană a Sindicatelor din Serviciile Publice**. Este cea mai mare federație din ETUC și cuprinde 8 milioane de angajați din domeniul serviciilor publice, din peste 260 de sindicate din Europa. EPSU organizează angajații din sectoarele energiei, apei și deșeurilor, din serviciile sanitare și sociale și din administrația locală, regională și centrală, din toate țările Europei, inclusiv din vecinătatea estică a UE. Este organizația regională recunoscută a PSI (Public Services International).

www.epsu.org

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG
Competence Centre
Future of Work

Centrul de Competență pentru Viitorul Muncii a fost înființat în 2021 de Fundația Friedrich Ebert și are sediul la Bruxelles. Centrul își propune să promoveze dezbaterea pe tema viitorului muncii, aducând în prim plan abordări progresive bazate pe valori social-democrate.

Centrul de Competență se ocupă de aspectele multidimensionale ale muncii ca atare, concentrându-se pe transformarea digitală, pe noile forme de muncă, pe noile tehnologii de la locul de muncă și pe reacția socială la digitalizare.

www.fes.de