

# **Organiziranje mladih radnika: izvještaj za EPSU**

**Nick Clark,**  
Prosinca 2021







- 5 Predgovor**
- 9 Uvod**
- 11 Postojeća istraživanja o sindikatima i mladim radnicima**
- 13 Kontekst - Europsko tržište rada i COVID-19**
- 17 Sindikalne inicijative za pridobivanje u članstvo i organiziranje mlađih radnika**
- 18 Uloga konfederacija**
- 19 Pristupanje studentima**
- 20 Provođenje kampanji s temama mlađih**
- 21 Podrška pri stupanju na tržište rada**
- 21 Metode pridobivanja članova**
- 22 Pitanja za rješavanje**
- 25 Zaključci**
- 26 Studije slučajeva**



# Predgovor

COVID-19 je posebno teško pogodio mlade ljudе. Kao i puno puta prije za vrijeme gospodarskih kriza, recesija uzrokovana pandemijom pogoršala je izazove s kojima se mladi radnici i tražitelji posla susreću prilikom ulaska na tržiste rada. Od izbijanja pandemije COVID-19, nezaposlenost mladih u EU porasla je s 14,9% na 17,1%. Zapadni Balkan također je zabilježio gubitak poslova i porast neaktivnosti među mladima što, općenito, nije kompenzirano povratkom školovanju.<sup>1</sup>

Nakon finansijskog kraha 2008. godine, stope nezaposlenosti mladih u Evropi su porasle i protekao je veliki dio desetljeća prije nego su se smanjile. Čak i 2019., neposredno prije pandemije, nezaposlenost mladih u EU bila je tri puta veća nego nezaposlenost starijih od 55 godina. Štoviše, programi otvaranja radnih mjesta za mlađe nakon krize 2008. nisu bili usmjereni na kvalitetna radna mjesta. Kao rezultat toga, mnogi mlađi ljudi zapošljavaju se s nesigurnim ugovorima u manje sigurnim sektorima kao što je ugostiteljstvo. Stoga ne iznenađuje što su mlađi ljudi ponovno prvi ostali bez posla kada je pandemija udarila.

Politike vlada, usmjerene na rješavanje problema nezaposlenosti mladih, također nisu uspjele osigurati da se mlađi kontinuirano zapošljavaju u javnim službama. Izvještaj EPSU-a iz 2012. godine pokazalo je da mlađi od 25 godina predstavljaju sve manji udio radne snage u javnim službama u EU-u i od tada se taj trend nastavio.

Kako ulazimo u fazu oporavka od pandemije COVID-19, jasno je da je potrebno poduzeti drugačiji pristup rješavanju problema nezaposlenosti mladih. Nije dovoljno razmatrati samo brojke o zaposlenosti. Radnici s prekarnim ugovorima mogu biti zaposleni, ali nemaju odgovarajući pristup plaćenom bolovanju ili socijalnoj zaštiti. Drugi mlađi radnici mogu na kraju prihvati nekvalitetne poslove, vježbeništvo i stažiranje, čak i ako su prekvalificirani. Članovi mreže mladih EPSU-a u Rusiji i središnjoj Aziji također su ukazali na nedostatak pristupačnog stanovanja za mlađe radnike. I konačno, brojke o zaposlenosti ne uzimaju nužno u obzir nedostatak mladih radnika u javnim službama.

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

Zapošljavanje i organiziranje mladih u sindikate može pomoći u rješavanju brojnih izazova s kojima se susreću u pronalaženju kvalitetnog zaposlenja te može ojačati glas mladih radnika. Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog također mogu povećati privlačnost javnih usluga i dovesti do viših stopa zapošljavanja. Ipak, kao što je sve manje mladih radnika u javnim službama, također je raširen i pad sindikalnog članstva, posebno među mladima.

Stoga je EPSU naručio ovo istraživanje, kako bi se razumjeli različiti načini povećanja članstva mladih radnika i sudjelovanja u sindikatima. Izvještaj se detaljno bavi europskim tržistem rada, uključujući pad broja mladih radnika u javnim službama te utjecaj pandemije COVID-19. Zatim predstavlja i izvlači točke usporedbe iz šest sindikalnih inicijativa o pridobivanju u članstvo i organiziranju mladih radnika. Cijeli izvještaj obuhvaća šest studija slučajeva. Zatim se raspravlja o glavnim pitanjima s kojima se moraju suočiti sindikati javnih službi koji žele poboljšati razinu organiziranosti mladih radnika u svojim sektorima. Izvještaj završava zapažanjima i problemima koje je identificirao istraživač.

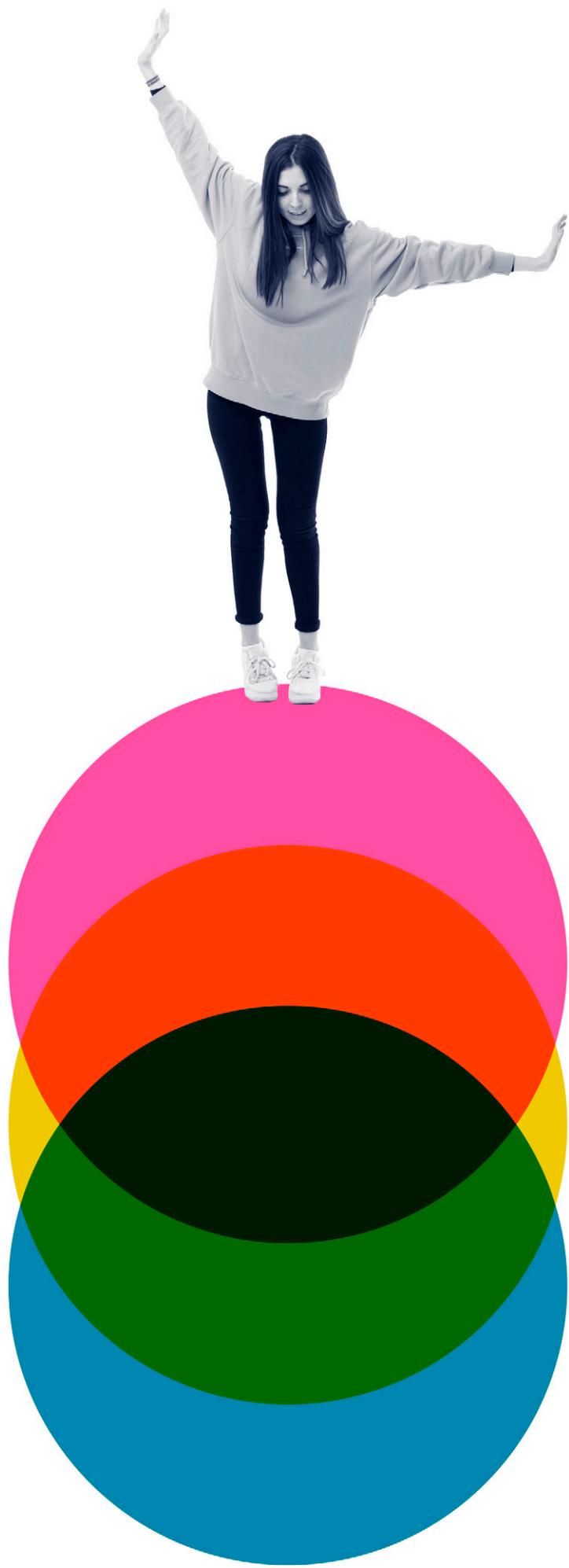
Izvještaj prikazuje inovativne sindikalne inicijative za pridobivanje u članstvo i organiziranje mladih radnika, kako bi se osiguralo da imaju snažan glas kako na poslu tako i u našim sindikalnim strukturama. Ovi primjeri mogu poslužiti kao inspiracija dok nastavljamo graditi svoje sindikate i povećavati našu snagu za buduće generacije radnika. Potičem vas sve da ih pročitate, podijelite, učite iz njih te da izadete i pronađete nove načine za povećanje članstva mladih u našim sindikatima. Zahvaljujem članovima mreže mladih EPSU-a na preuzimanju ovog posla. Zajedno ćemo izgraditi jaču Europsku federaciju sindikata javnih službi!



U znak solidarnosti,

**Jan Willem Goudriaan**

*Glavni tajnik EPSU-a*





# Uvod

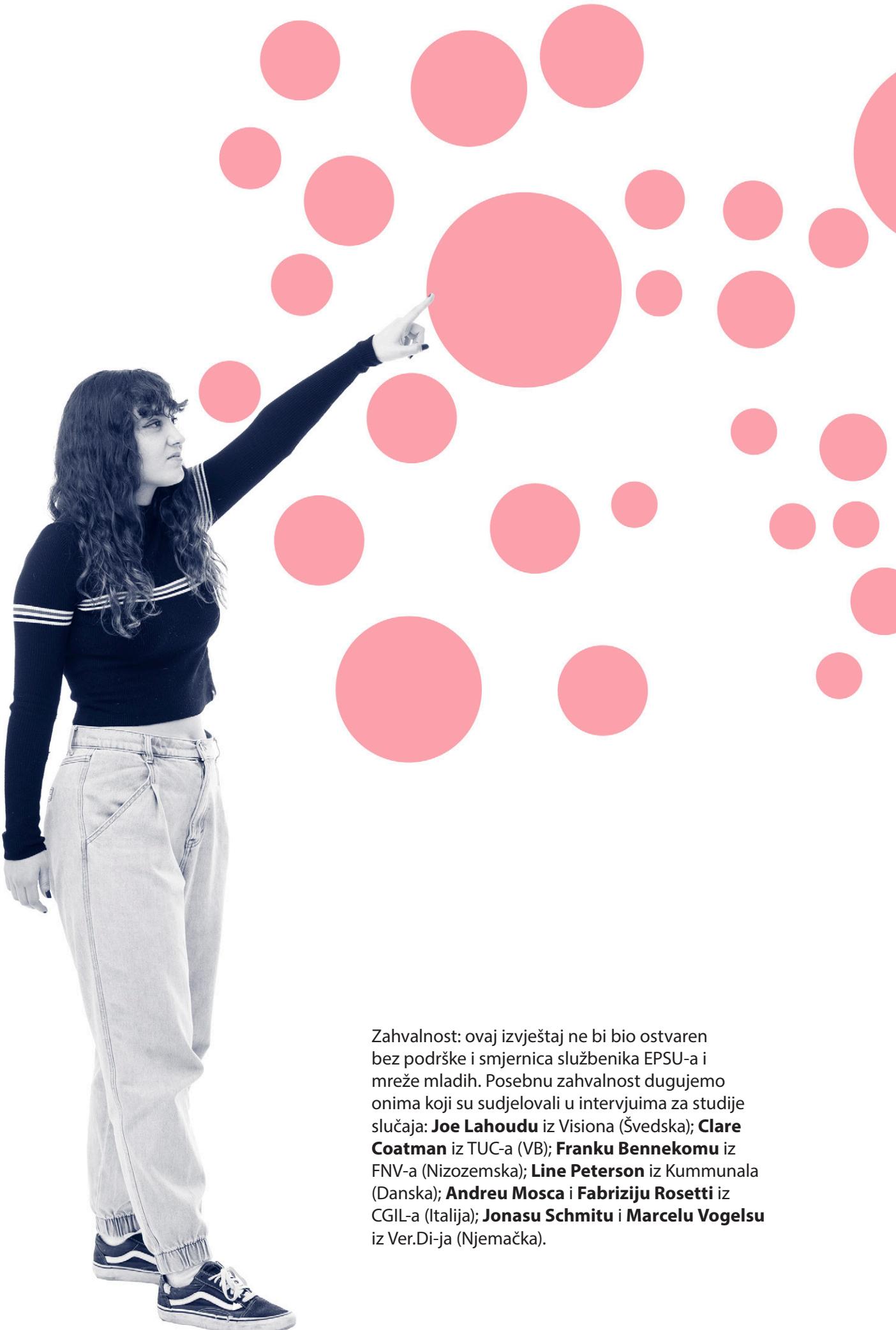
Potreba da se sindikalni pokret obnovi kako bi opstao može se činiti očiglednom, ali to se ne odražava uvijek u sindikalnim strategijama. Kako bi ostali relevantni i postali učinkovitiji, sindikati moraju odražavati u svom članstvu sastav radne snage koju žele predstavljati. Međutim, u većini slučajeva, s opadanjem udjela mladih radnika u njihovom članstvu, sindikati u Europi postaju stariji.

Ipak, neki sindikati razvijaju metode rješavanja ovog zabrinjavajućeg trenda, a ovaj izvještaj ima za cilj pomoći drugima u razvoju njihovih vlastitih strategija.

Sljedeći dio govori o nedavnom radu Kurta Vandaelea iz Europskog sindikalnog instituta (ETUI) o sindikatima i mladim radnicima. Nakon toga slijedi dio koji ispituje europsko tržište rada mlađih na kojem sindikati moraju djelovati te način na koji je pandemija COVID-19 utjecala na mlađe radnike. Izvještaj zatim nastavlja s opisom i raspravom o inicijativama koje su poduzele nacionalne sindikalne konfederacije i podružnice EPSU-a u cilju rješavanja izazova organiziranja mlađih radnika. U cijelom izvještaju predstavljeno je šest studija slučaja kao primjeri dobre ili inovativne prakse.

Zatim se raspravlja o pitanjima s kojima se moraju suočiti sindikati javnih službi koji žele poboljšati nivo organiziranosti mlađih radnika u svojim sektorima. Izvještaj završava kratkim sažetkom problema koje je istraživač identificirao.

Definicija mlađog radnika uvelike varira, od kategorije u anketi o radnoj snazi Eurostata koja obuhvaća radnike starosti od 16 do 24 godine, do sindikalnih definicija koje mogu ići i do 35 godina starosti (u nekim profesijama najvjerojatnije će donja granica biti 21 ili 22 godine zbog potrebe da postanu odgovarajuće kvalificirani). Ovaj izvještaj koristi definiciju koju koristi organizacija o kojoj se raspravlja, a po potrebi je pojašnjena s rasponom dobi.



Zahvalnost: ovaj izvještaj ne bi bio ostvaren bez podrške i smjernica službenika EPSU-a i mreže mladih. Posebnu zahvalnost dugujemo onima koji su sudjelovali u intervjuima za studije slučaja: **Joe Lahoud** iz Visiona (Švedska); **Clare Coatman** iz TUC-a (VB); **Franku Bennekому** iz FNV-a (Nizozemska); **Line Peterson** iz Kummunala (Danska); **Andreu Mosca i Fabriziju Rosetti** iz CGIL-a (Italija); **Jonasu Schmitu i Marcelu Vogelsu** iz Ver.Di-ja (Njemačka).

# Postojeća istraživanja o sindikatima i mladim radnicima

Ovaj dio se uvelike oslanja na rad Kurta Vandaelea iz Europskog sindikalnog instituta (ETUI). 2018. godine napisao je poglavlje o sindikatima i mladim radnicima za knjigu o mladim radnicima u Europi<sup>2</sup>. Poprimio je oblik opsežnog pregleda nedavnih istraživanja i dokaza o ovom ključnom odnosu. Vrlo je detaljan i sadrži mnogo toga vrijednog. Na Internetu je dostupna engleska verzija<sup>3</sup>. Njegovi ključni zaključci i argumenti sažeti su u nastavku i korišteni su kao okvir za ovaj izvještaj.

Vandaele pokazuje da je pad broja mlađih članova sindikata i raširen i dugotrajan trend. Između 2004. i 2014. samo su tri europske zemlje pokazale pad srednje dobi članova sindikata (Austrija, Italija i Mađarska), dok su sve ostale pokazale porast. Drugim riječima, članovi sindikata su, uglavnom, sve stariji. No, mlađi koji ulaze na tržište rada nisu homogena skupina, a uvjeti na nivou države vrlo su važni u određivanju stvarnog članstva mlađih radnika - tamo gdje je članstvo odraslih u sindikatima veće od europskog prosjeka, veće je i članstvo mlađih (čak i ako je istovremeno manje nego kod starijih radnika u istoj zemlji).

Nacionalni konteksti koji se moraju uzeti u obzir uključuju demografiju. Tako će, na primjer, manje grupe po godištima i one koje kasnije stupaju na tržište rada zbog širenja visokog obrazovanja vjerojatno rezultirati manjim brojem potencijalnih mlađih članova (barem sve dok sindikati ograničavaju svoje napore na zapošljavanje onih koji su se odlučili za određenu karijeru). Istodobno, postoji suprotna tendencija prema kojoj oni koji nastavljaju školovanje rade tijekom studija, ali postoje vrlo velike razlike među zemljama u smislu opsega u kojem se to odvija (vidi tablicu 00 u nastavku).

<sup>2</sup> "Kako se sindikati u Europi mogu povezati s mlađim radnicima?", u *Youth Labour in Transition (Rad mlađih u tranziciji): Nejednakosti, mobilnost i politike u Evropi*, urednici: Jacqueline O'Reilly, Janine Leschke, Renate Ortlieb, Martin Seeleib-Kaiser i Paola Villa, Oxford University Press

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

Tu je i institucionalni kontekst, posebno stupanj u kojem su sindikati ugrađeni u nacionalne strukture, na primjer kroz opće primjenjivo sektorsko kolektivno pregovaranje ili sudjelovanje u upravljanju naknadama za nezaposlene ili u stručnom osposobljavanju. Ti su brojevi u korelaciji s višim ukupnim brojem članstva u sindikatima nego u zemljama u kojima sindikati nemaju te uloge.

Konačno, postoji omjer u kojem sindikati čine dio društvenih normi unutar svake zemlje – kroz članstvo i stavove vršnjaka i obitelji ili općenito kroz nacionalni diskurs (kao što su novinski mediji).

Vandaele je protiv razdvajanja mladih ljudi od ostalih zbog njihovih problematičnih stavova (ponekad se kaže da su egocentrični i individualisti). Umjesto toga, on ukazuje na kontekstualne probleme, kao što su razlike u stavovima između onih s vrlo malo iskustva s plaćenim radom (zbog dobi ili dugotrajne nezaposlenosti) i onih koji su stekli više iskustva, bilo tijekom ili nakon svog redovnog obrazovanja.

On također ukazuje na sudjelovanje mlađih generacija u pokretima protiv mjera štednje i u prodemokratskim pokretima (kojima bismo mogli dodati i ona za rješavanje ekoloških pitanja) kao dokaz kritičnog političkog angažmana. Zapravo, što se tiče stavova, postoje brojni dokazi da mladi radnici mogu imati pozitivniji odnos prema sindikatima od generacija koje su im neposredno prethodile, iako je ponovo bitan kontekst i s time što to ne daje ujednačenu sliku. Međutim, čini se da se to javlja u kombinaciji s ograničenim znanjem mlađih o sindikatima i njihovoj ulozi.

Ukratko, Vandaelev zaključak je da je izgradnja prosindikalne svijesti među mladim radnicima i moguća i neophodna, no i da se najbolje razvija unutar njihovih vršnjačkih skupina kada prvi put stupe na tržište rada. U mnogim slučajevima to se zbiva tijekom njihovog redovnog obrazovanja, što je od posebnog značaja za one koji ulaze u javne službe, a koji će vjerojatno to učiniti nakon što su završili tercijarno (visoko) obrazovanje. Ali postoji suovisni odnos između sindikalizacije i 'demonstracije učinkovitosti sindikata'. Onima koji rade u sektorima u kojima je sindikalna organizacija slaba može u početku biti teško uvidjeti potencijalne koristi od članstva u sindikatu i, u isto vrijeme, organizacija u tim područjima će ostati slaba ako mlađi radnici ne postanu članovi sindikata (i aktivisti).

# Kontekst - Europsko tržište rada i COVID-19

Puno prije izbijanja pandemije COVID-19, mladi su loše prolazili na europskim tržištima rada i suočavali su se s višim razinama nezaposlenosti i nesigurnog posla od onih u starijim skupinama. Dok su vlade diljem Europe tražile rješenja na 'strani ponude' koja su se fokusirala na obuku, pomoći u traženju posla i radno iskustvo, one nisu, kao što je istaknuto u izvještaju EPSU-a za 2012. godinu<sup>4</sup>, nastojale osigurati zapošljavanje mladih u javnim službama. Kao rezultat toga, omjer zaposlenih u javnim službama starosti ispod 25 godina kontinuirano je opadao. Zapravo, njihova pretjerana zastupljenost na prekarnim poslovima značila je da su najmlađi radnici često oni koji su prvi bili otpušteni nakon finansijske krize 2008.-2009.

Kriza COVID-19 ponovno je teže pogodila aspekt zapošljavanja mladih nego starijih osoba. Prema podacima iz Europske ankete o radnoj snazi objavljenoj u novembru 2020. godine, razina zaposlenosti među 15-24-godišnjacima pala je s 33,3% na 31,2% (većina pripadnika ove skupine je u redovnom obrazovanju). Ovaj pad od dva postotna boda je veći u usporedbi s mnogo manjim padom za osobe u dobi od 25 do 54 godine (1,2%) i od 55 do 64 godine (0,4%). Nezaposlenost mladih u novembru 2020. znatno je varirala, u rasponu od 6,1% u Njemačkoj do 40,1% u Španjolskoj, s prosjekom EU-a od 17,7% (podaci Eurostata).

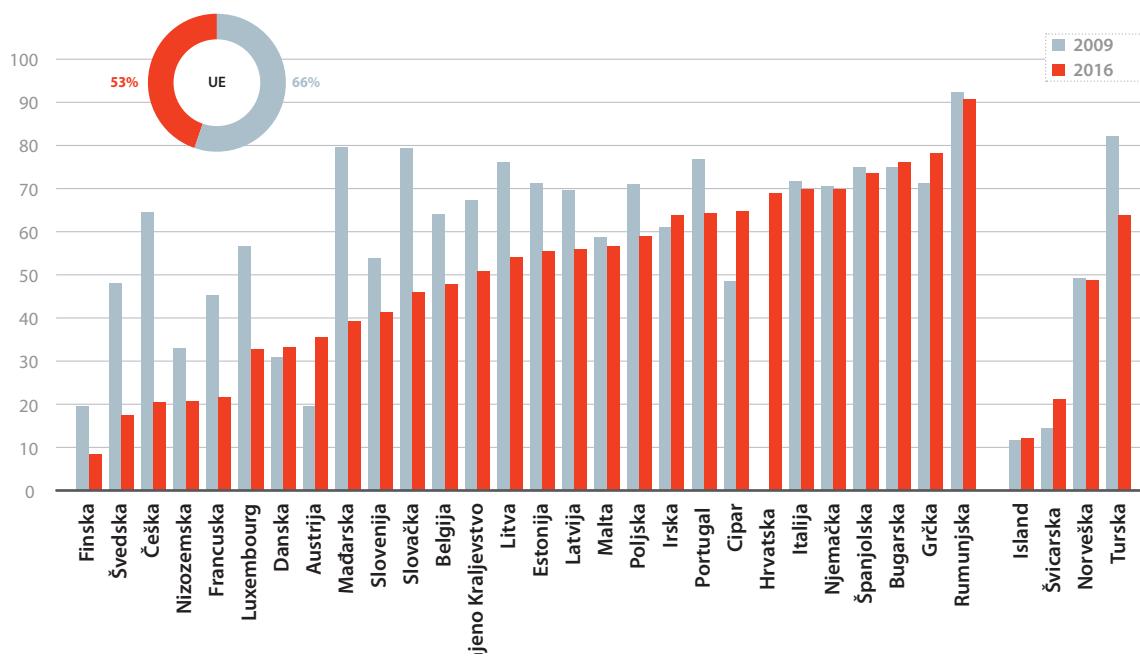
Velik dio neproporcionalnog efekta na mlade radnike pripisuje se činjenici da je veća vjerojatnost da će se oni naći u teško pogođenim granama maloprodaje, ugostiteljstva i rekreacije nego u proizvodnji i javnim službama. Kako Vandaele ističe, mnogi (možda većina) studenti rade tijekom studija i vjerojatno će raditi u tim ranjivim sektorima. To ne vrijedi za sve zemlje, iako je tendencija istovremenog rada i studiranja u porastu u većini. Grafikon u nastavku objavio je Eurostat i uspoređuje trend između 2009. i 2016. Godine te (prilično zbumujuće) prikazuje udio studenata koji NE rade dok studiraju. Sveukupno, udio onih koji ne rade ništa tijekom studija pao je sa 75% na 53%.

Unutar ovoga, postoje ogromne razlike između zemalja u postotcima, pri čemu su gotovo svi finski studenti prijavili da rade, ali gotovo nijedan u Rumunjskoj. Te razlike uzrokuju, na primjer, razlike u dobi u kojoj prestaje obvezno obrazovanje, načini financiranja visokog obrazovanja i

<sup>4</sup> Clark, N. (2012.) *Obuka, poslovi i pristojan posao za mlade ljudi, EPSU*

stanje na nacionalnom tržištu rada. Ovo je bitno za sindikate javnih službi jer se strategije za organiziranje mladih radnika možda trebaju usredotočiti ne samo na to kamo ti mlađi radnici idu u smislu karijera, već i na to gdje se trenutno nalaze na tržištu rada.

### **Udio osoba u dobi od 15 do 34 godine s nekim oblikom obrazovanja koje nisu radile tijekom studija u 2009. i 2016. godine**



Izvor: Eurostat<sup>5</sup>

Ako se trend identificiran u ovim podacima nastavio, možemo zaključiti da su većina redovitih studenata sada ujedno i radnici – barem do potresa u zapošljavanjima nastalih u vezi s COVID-19. To uključuje mnoge od onih koji će kasnije u svom radnom vijeku raditi u javnim službama.

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young\\_people\\_on\\_the\\_labour\\_market\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Young_people_on_the_labour_market_-_statistics)

Istovremeno, analiza službene statistike pokazuje da se tendencija javnih službi da zapošljavaju sve manji udio mladih radnika izgleda nastavlja.

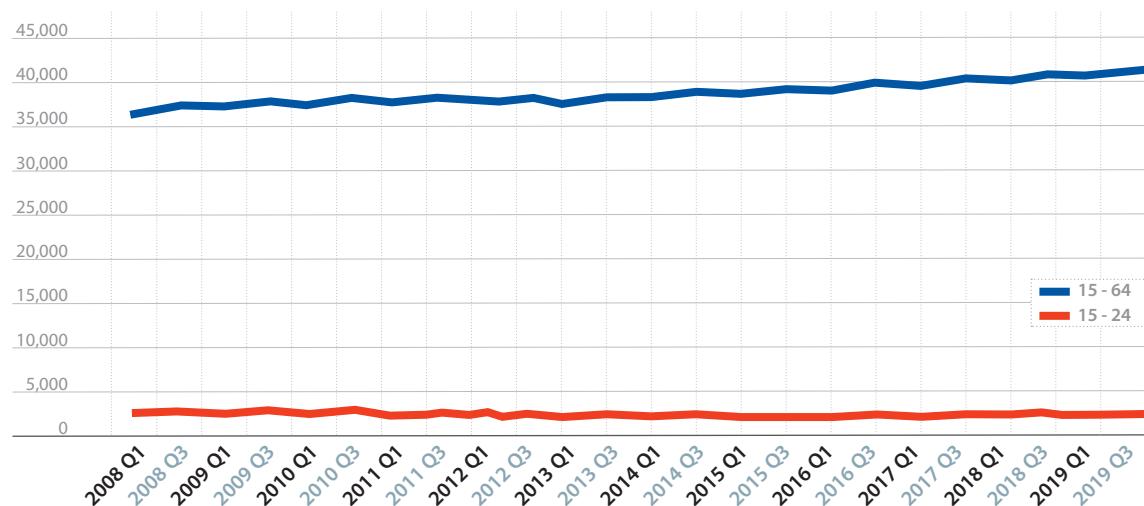
Kako bih to pokazao, prikupio sam podatke Eurostata o zapošljavanju za pet ključnih sektora javnih usluga:

- javna uprava, obrana i socijalna sigurnost;
- aktivnosti vezane uz zdravlje ljudi; skrb u domovima;
- djelatnosti socijalnog rada (bez smještaja), i
- knjižnice, arhivi i muzeji.

Promatrajući razdoblje od početka 2008. do kraja 2019. godine, dakle razdoblje prije pandemije COVID-19, ukupan broj radnika u dobi od 15-64 godine uspoređuje se s brojem radnika u dobi od 15-24 godine.

Kao što pokazuje tabela u nastavku, iako je ukupna zaposlenost u tim sektorima porasla sa 36,5 milijuna radnika na 41,5 milijuna, nije došlo do značajnijeg povećanja broja mladih radnika – zapravo, upravo suprotno, broj se smanjio.

#### **000 radnika u pet sektora javnih usluga, EU 28, Q1 08-Q4 19, prema dobi**



Tijekom tog razdoblja udio mlađih od 25 godina u ovim sektorima pao je sa 7% na 6% i, iako se to na prvi pogled ne čini velikom promjenom, implicira da je dodatnih 415.000 mlađih europskih radnika moglo raditi u javnim službama, da je udio jednostavno ostao isti u 2019. godini kao 2008. godine.

Ovaj pad se u određenoj mjeri može povezati s tendencijom prema kojoj radna mjesta u javnim službama zahtijevaju kvalifikaciju stečenu visokim obrazovanjem, često na diplomskoj ili poslijediplomskoj razini. To rezultira kasnijim početkom karijere u javnoj službi. To također vjerojatno znači da rano iskustvo rada mlađi radnici stječu u privatnim uslužnim sektorima, za vrijeme studija, a tek u kasnijim godinama ulaze u javne službe.

No, pad je i posljedica neoliberalnog zaokreta protiv državnog pružanja usluga i javne potrošnje koji je započeo prije kraha 2008./9., a nastavio se i nakon toga. Kako je ponuda početničkih poslova presušila, preostala radna snaga u javnim službama kontinuirano je postajala starija. Dvije naše studije slučaja izvještavaju o nekim promjenama u javnoj politici i njezinom učinku na prilike za mlade koji tek počinju raditi (Danska i Italija). U Italiji, gdje je rad studenata relativno rijedak, zapošljavanje u javne službe oporavilo se tek vrlo nedavno. U Danskoj je došlo do povećanja dostupnosti poslova u javnoj službi s nepunim radnim vremenom, koji su prikladni za studente i druge mlađe radnike.



# Sindikalne inicijative za pridobivanje u članstvo i organiziranje mladih radnika

U suradnji sa sekretarijatom EPSU-a uočeno je i detaljno istraženo šest primjera sindikalnih inicijativa usmjerenih ka povećanju članstva mladih radnika u sindikatima i njihovom sudjelovanju u njima. Neke uključuju sindikate s članstvom u javnim službama, dok su druge organizirale nacionalne konfederacije. U svakom slučaju, nacionalni kontekst je bitan, budući da će najprikladnije strategije biti ustanovljene na temelju faktora kao što je nacionalni status sindikata. Dok u nekoliko zemalja postoje bliski odnosi između sindikata, poslodavaca i sveučilišta, kako je opisano u danskom slučaju, u Njemačkoj i Švedskoj prijavljeni su različiti stupnjevi sindikalnog angažmana, dok se u Italiji angažman u vezi karijera onih koji su nedavno diplomirali odvijao isključivo kao sindikalna inicijativa.

Stupanj u kojem kolektivno pregovaranje utječe na plaću radnika i uvjete zaposljavanja također će utjecati na stupanj relevantnosti koji sindikati mogu predstaviti mladim radnicima. Za odabir sindikalnih strategija relevantni su sustavi financiranja obrazovanja (na primjer prisutnost školarina), stupanj u kojem su studenti također radnici te razina nezaposlenosti mladih.

Tabela u nastavku uspoređuje šest zemalja u kojima se nalaze naše studije slučaja koje pokazuju prođor nacionalnih sindikata, pokrivenost kolektivnim pregovorima, nezaposlenost mladih i zaposljavanje studenata. Kao što se može vidjeti, postoji velika razlika između zemalja s niskom stopom nezaposlenosti mladih (Njemačka) i onih s vrlo visokim stopama (Italija), onih s velikim članstvom u sindikatima i pokrivenošću kolektivnim pregovorima (Danska i Švedska) i onih s niskom razinom nezaposlenosti (VB).

## Sažetak studije slučaja

Zemlja/sindikalna organizacija	Sindikalno članstvo (% zaposlene radne snage)	% radnika pokrivenih kolektivnim pregovaranjem	Nezaposlenost mladih (%)	% studenata koji rade redovito (plus povremeno)
<b>ITALIJA</b> CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
<b>NJEMACKA</b> VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
<b>DANSKA</b> KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
<b>NIZOZEMSKA</b> FNV	17	81	8.8	45 (+32)
<b>VB</b> TUC	23	29	12.0	36
<b>ŠVEDSKA</b> TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

Nivo sindikalnog članstva za 2017. ili najnovije preuzeto od Vissera (2019.) <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>; najnoviji izvještaj o kolektivnom pregovaranju iz baze podataka ETUI-ja ([www.etui.org](http://www.etui.org)); mladi (16-24) nezaposlenost za 2020., iz ankete Eurostata o radnoj snazi (osim VB, ONS Anketa o radnoj snazi od siječnja do marta 2021.); podaci o studentima koji rade iz ankete Eurostudent 2016. (osim VB – rad u semestru 2019., podaci NUS-a).

Iako je svaka studija slučaja primjer za sebe, sljedeći dijelovi bave se nekim točkama usporedbe.

## Uloga konfederacija

Neke od proučenih inicijativa bile su organizirane na konfederalnoj (a ne na sektorskoj ili sindikalnoj) razini. To može rezultirati većom vidljivošću i aktivnostima s boljim resursima nego što bi to bilo moguće kada bi sindikati djelovali sami. Također može generalizirati važnost sindikata za radnike u jednom sektoru (na primjer, u ugostiteljstvu) koji potom mogu nastaviti raditi u javnim službama, kao što je zdravstvo. Nedostatak bi mogao biti to što su kampanje manje fokusirane na pitanja od značaja za radnike u određenim sektorima (na primjer, javne službe), te stoga manje efikasne u ostvarivanju pozitivnih rezultata u smislu članstva.

Dvije naše studije slučaja (FNV-a u Nizozemskoj i TUC-a u VB-i) bave se takvim intervencijama. Razlikuju se u ključnim aspektima. FNV može ponuditi posebnu kategoriju članstva u suradnji

sa studentskim sindikatima, što im omogućuje praćenje rezultata u pogledu novih članova, ali odnos TUC-a s povezanim sindikatima to ne dopušta. Umjesto toga, projekt TUC-a je kao jedan od svojih ciljeva imao isprobavanje novih sredstava za interakciju s mladim radovima koje bi mogli usvojiti povezani sindikati.

Na sličan način, konfederacija CFDT u Francuskoj objavila je u decembru 2020. rezultate ankete provedene na uzorku od više od 2000 mlađih (u dobi između 16 i 30 godina), koja se bavi pitanjima koja ih zanimaju. To je djelomično služilo za informiranje sindikata na sektorskoj razini o prioritetima mlađih radnika, no također se koristilo da se pokaže da je, u nekim ključnim pitanjima, kao što je protivljenje nesigurnim ugovorima, CFDT bio usklađen s mlađim radnicima<sup>6</sup>. Konfederacija CGTP (Portugal) odabrala je Nacionalni dan mlađih u martu 2021. kako bi organizirala proteste i kampanju usmjerenu na protivljenje prekarnom radu među mlađim radnicima koji su istovremeno bili esencijalni radnici<sup>7</sup>.

Teško je izmjeriti učinak ovih aktivnosti, ali da bi bile uspješne moraju biti sastavni dio šire strategije koja se fokusira na privlačenje mlađih radnika u sindikate na način koji im dopušta da utječu na strategiju.

## Pristupanje studentima

S obzirom na sve veći broj i udio mlađih koji idu u visoko obrazovanje diljem Europe, u kombinaciji s općom (ali ne i univerzalnom) tendencijom da rade tijekom studija, ne iznenađuje što se to odražava u brojnim našim studijama slučajeva (kao što su FNV, Vison i Kommunal).

Relativno mali broj studenata koji rade tijekom studija mogao bi ukazivati na utjecaj intervencija sindikata koje su bile usmjerene na buduće članove (npr. besplatno članstvo za studente); dok bi veliki broj mogao dovesti do intervencija usmjerenih na segment onih kojima je potrebno trenutno zastupanje/organizacija kao i onih kojima je to potrebno u trenutku diplomiranja i zaposlenja, kao u slučaju kampanje FNV i donekle u slučaju Kommunala. U ovim primjerima, učlanjivanje u sindikat mlađim radnicima može pružiti sindikalnu potporu pri zapošljavanju tijekom studija. Ovo se odnosi na poantu Kurta Vandaelea o tome da će mnogi mlađi radnici prvo iskustvo u svijetu rada vjerojatno steći na poslovima u privatnom uslužnom sektoru koji prevladavaju u zapošljavanju studenata.

U slučaju Kommunala, ovo je potvrda o ulozi sindikata u javnim službama i snažnom sustavu socijalnog dijaloga koji postoji u sektoru. Ali to je također i obrambena mjera osmišljena kako

<sup>6</sup> [https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1\\_1152074](https://www.cfdt.fr/portail/outils/autres-outils/enquete-focus-jeunes-les-resultats-srv1_1152074)

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

bi se zaštitila relevantnost sindikata koji se natječe za članove s manjim sindikatima koji su više specijalizirani za određenu struku ili profesiju te koji se fokusiraju isključivo na diplomante.

Druge inicijative obraćaju se studentima kao potencijalnim radnicima u određenim profesijama. To je pristup koji je usvojio TCO/Vision u Švedskoj, a donekle i CGIL. Na sastanku organizacijskog odbora EPSU-a 2020. godine, Royal College of Nursing (VB) je također govorio o njihovom sustavu laičkih 'ambasadora' za promicanje sindikata i besplatnog pretkvalifikacijskog članstva. Ova metoda u osnovi gradi odnos prije zapošljavanja sa skupinom studenata za koje postoji velika vjerojatnost da će ući u zanimanja organizirana od strane relevantnog sindikata.

To ne znači da se svi poslovi u javnoj službi tako jasno povezuju s određenim kvalifikacijama ili obrazovnim institucijama, stoga postoji potreba za boljim istraživanjem putanja koje mlađi radnici prate u određenim zanimanjima. Vrijedi napomenuti da su HK i FNV svoje aktivnosti usmjerili na ograničen broj sveučilišta gdje mogu postići maksimalan učinak.

TUC je s druge strane odlučio isključiti zaposlene studente iz svojih istraživanja i inicijativa, jer su izričito željeli pronaći radnike koji će vjerojatno ostati u relativno nisko plaćenim sektorima u kojima su već radili, s obzirom da su to posebno loše organizirani sektori.

## Provodenje kampanji s temama mladih

Jedan od načina predstavljanja sindikata kao relevantnih za mlađe radnike je da se na to gleda kao na kampanju u vezi tema koja ih zanimaju. To može biti u obliku redovitih, formalnih događaja kao što su Visionovi webinari povodom obilježavanja Međunarodnog dana žena ili kampanja CGTP-a koji održava kampanje povodom Nacionalnog dana mladih.

Angažman FNV-a, najprije u kampanji oko visine minimalne nacionalne plaće za mlade, a zatim u borbi za poboljšanja sustava studentskog financiranja (zamjenom zajmova s bespovratnim sredstvima) bili su jako eksponirani, ali su, što je važno, provedeni u suradnji sa studentskim sindikatima. Možda još važnije, kampanja za minimalnu plaću dovela je do poboljšanja, a kako Vandaele ističe, treba postojati objektivna mogućnost da sindikati isposluju poboljšanja kako bi privukli veliki broj novih članova. Kako je predstavnik TUC-a istaknuo tijekom intervjuja, mnogi mlađi radnici smatraju da ne postoji način da ostvare poboljšanja svojih radnih uvjeta, pa sindikati moraju biti sposobni ne samo da se zalažu za promjene, već i da pokažu da su sposobni da ih realiziraju.

Primjer Ver.Di-ja, gdje postoji raširen sustav odbora za mlađe koji mogu utjecati na politiku sindikata i pregovaračku strategiju, naglašava važnost kontinuirane komunikacije s mlađim članovima nakon što postanu članovi. To zahtijeva određenu količinu 'udruženog razmišljanja' koje usklađuje organizacijsku strategiju sa strukturama koje donose odluke u sindikatu. Ovo će također vjerojatno promovirati aktivizam (za razliku od običnog članstva) među mlađim članovima.

Korisnu lekciju također pokazuje primjer HK-a (iz Danske). Potražnja za više radnih mesta u javnoj službi prikladnih za studente (i druge mlade radnike) koja bi bila dostupna proizašla je iz studentskih sindikata, ali ju je HK usvojio.

## **Podrška pri stupanju na tržište rada**

Sindikati u našim studijama slučaja jasno se pozicioniraju kao partneri u prijelazu iz obrazovanja na posao, što je jasno pokazao Vision (Švedska). Online usluge koje oni razvijaju nude savjete o pravima koja proistječu iz radnog odnosa, ugovorima i plaćama. Ali također pružaju smjernice o pisanju životopisa, traženju posla, tehnikama razgovora i, u naprednom slučaju CGIL-a, osposobljavanju za polaganje prijemnih ispita.

Tamo gdje sindikati imaju jasnu ulogu u pružanju strukovnog osposobljavanja (kao u Danskoj i Njemačkoj), to je prirodan razvoj događaja, iako je CGIL vrlo jasan u svojoj želji da u svom projektu zadrže neovisnost od države.

Neki također nude ograničene količine mentorstva i strukturirano praćenje posla na radnom mjestu, no s obzirom da se oni oslanjaju na sudjelovanje postojećih aktivista, realno govoreći, takve ponude će uvijek biti ograničene u opsegu.

## **Metode pridobivanja članova**

Posebne tarife za studente pojavile su se u nekoliko slučajeva pri čemu su neke obuhvaćale ograničene usluge za besplatno članstvo koje bi se pretvorilo u puno sindikalno članstvo kada se student/ica zaposli u odabranom zanimanju. To će vjerojatno biti najučinkovitije tamo gdje su karijerni putevi jasni – kao u sestrinstvu općenito ili u javnoj upravi u Danskoj.

Čini se da su drugi napori usmjereni ka uspostavi sindikalnog „brenda“, kroz „brendirane“ promotivne artikle, prisutnost na društvenim mrežama, štandove na sajmovima poslova i povlašteni pristup u školama, fakultetima i sveučilištima.

RCN je izvijestio da je korištenje „ambasadora“ koji su zaduženi za promicanje sindikata kod kolega (obično na sveučilištima) prilično uobičajeno, ali su ga koristili i FNV i TCO/Vision (iako oni ne koriste izraz ambasador).

# Pitanja za rješavanje

Podrška sektorskih sindikalnih i konfederacijskih vodstava je ključna u razvoju učinkovitih planova za privlačenje većeg broja mladih članova (i aktivista). Ključno pitanje koje se treba riješiti je „što će se dogoditi ako ništa ne poduzmemos?“ U studijama slučaja koje smo ispitali, ta su rukovodstva jasno mogućnost da se ništa ne poduzme odbacila kao neprihvatljivu.

Ali nagađanje o najboljoj strategiji treba izbjegavati. Odabrane tehnike moraju biti primjerene nacionalnom kontekstu u smislu statusa sindikata, obrazovanja i ekonomskih izgleda. Ali oni također moraju biti ciljani na odgovarajući način, uzimajući u obzir ono što sami mladi radnici kažu da žele, kao i nivo znanja o sindikatima.

Jasno je da postoji široko rasprostranjeno shvaćanje da sindikati moraju znati više o brigama mladih radnika, kao i o mjeri u kojoj smatraju da mogu odgovoriti na te brige. Kako bi to procijenili, TUC, FNV i CFDT su pokrenuli provođenje anketa ili manje formalnih intervjua. U slučaju Ver.Di-ja vidimo kontinuirani proces angažmana s mladim radnicima (iako uglavnom na radnim mjestima gdje već postoji određena prisutnost sindikata).

U nastojanju da se razumiju zahtjevi i stavovi mladih radnika, ankete temeljene na unaprijed određenim, zatvorenim pitanjima imaju manju vjerljivost da daju korisne odgovore nego otvoreniji i manje strukturirani procesi. Oni su zahtjevniji za analizu, ali su ipak od izvanrednog značaja za razumijevanje različitih iskustava i stajališta.

Podaci o tržištu rada također mogu pomoći. Što više sindikati razumiju o putanjama koje mladi radnici slijede u područjima u kojima se ti sindikati organiziraju, to bolje mogu identificirati najbolje točke u kojima im mogu pristupiti.

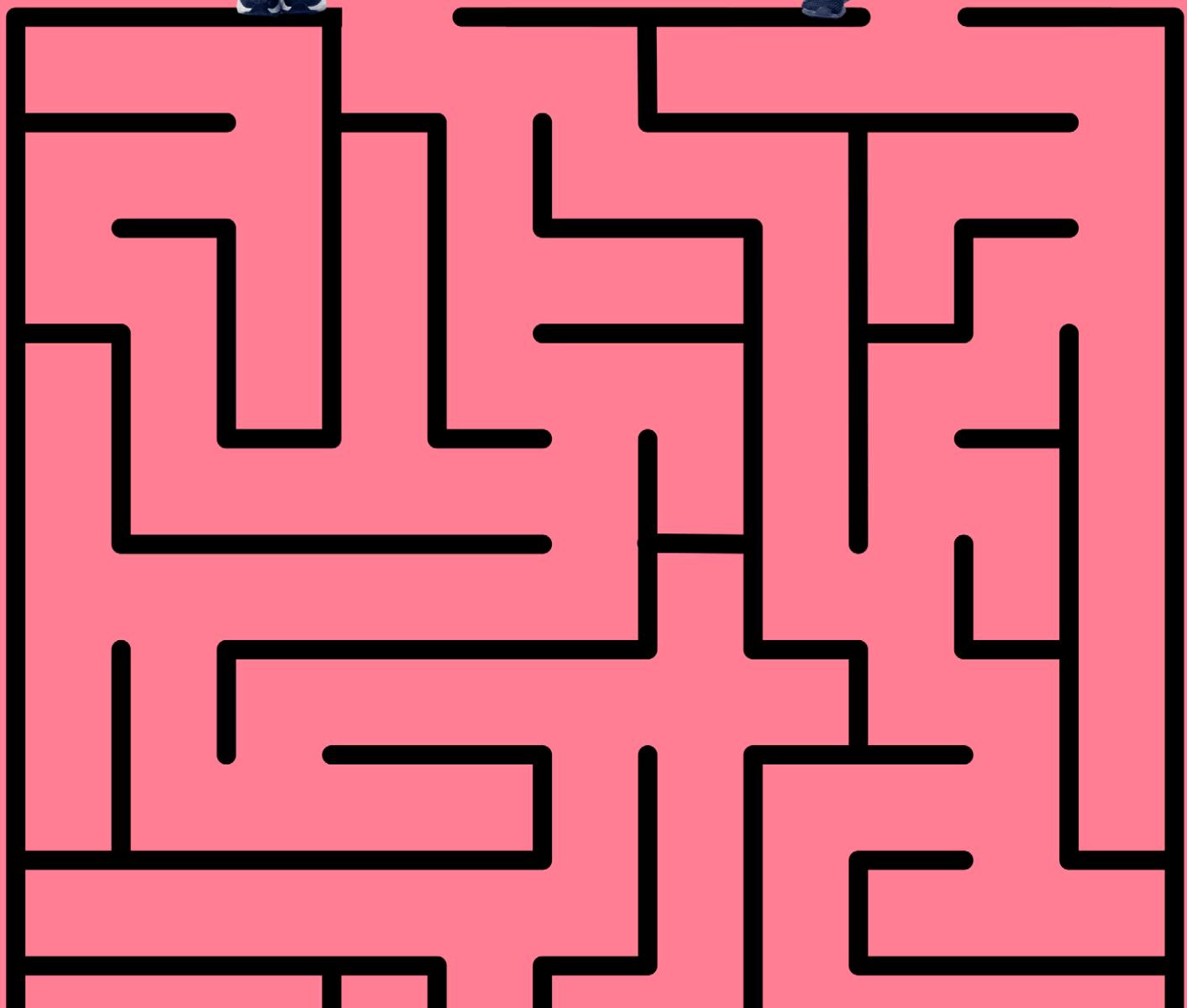
Sindikati će možda shvatiti da trebaju razviti odnose s potencijalnim saveznicima – studentski sindikati su jedan očigledan primjer. Međutim, ti odnosi moraju nadilaziti formalne odnose među dužnosnicima i voditi izravnom angažmanu s mladima. Također postoji prostor za razvoj sindikalnog angažmana u pokretu protiv klimatskih promjena na načine koji privlače potencijalne novake u sindikalni pokret.

Treba izbjegavati pasti u iskušenje da se pokuša postići brza pobjeda. Značajno je to što neki od naših primjera već postoje neko vrijeme (Komunal i Ver.Di na primjer), dok drugi imaju barem srednjoročne ciljeve (i financiranje) – na primjer CGIL i FNV. Potrebne su kontinuirane prakse, s odgovarajućim predanim osobljem i financiranjem. To je razlog zašto bi konfederacije možda najbolje mogle u ime grupe članova biti nositelji barem nekih od zahtjeva za resurse (slučaj

Vision, na primjer, pokrenut je nakon inicijative TCO konfederacije, koja uključuje njezina tri najveća povezana društva).

Ishode je potrebno procijeniti kako bi se utvrdilo da li odabrana(e) intervencija(e) čini razliku. Vrstu mjere treba pažljivo razmotriti. Razine članstva mogu varirati iz mnogih razloga, među kojima je i razina javnih službi, političkih odluka o javnoj potrošnji, stupanj privlačenja novog članstva i stupanj zapošljavanja. Stoga bi moglo biti od važnosti osmisliti instrumente za mjerjenje učinaka koji se mogu direktno pripisati odabranoj intervenciji. Možda je teže procijeniti ciljeve koji nisu usredotočeni isključivo na jednostavni rast članstva, na primjer CGIL-ove napore da se suprotstavi negativnim stereotipima o javnim službenicima, ali unatoč tome imaju vrijednost, jer se odražavaju u broju članova tek nakon nekog vremena.





# Zaključci

Prilikom provođenja društvenih istraživanja bilo koje vrste, često se može naići na problem očiglednog nedostatka podataka. Priprema ovog izvještaja nije bila izuzetak i trebalo je uložiti znatan napor kako bi se pronašlo šest studija slučaja, pritom rasvjetljavajući kakvi su.

Ali nedostatak podataka je samo po sebi podatak. U ovom slučaju to implicira ili da su inicijative usmjerene ka organiziranju mlađih radnika izuzetci, ili da se napor koji se ulažu odvijaju na lokalnom nivou i da se ne dijele šire - čak niti unutar njihovih vlastitih organizacija. Stoga se treba nadati da ovaj izvještaj može odigrati određenu ulogu u poticanju razvoja novih organizacijskih napora usmjerenih na mlade radnike, kao i veće razmjene iskustava.

U tu svrhu, za sindikate će biti od krucijalnog značaja da shvate ne samo gdje su mlađi radnici sada, već i gdje se nadaju (ili je vjerojatno) da će biti. Životni tok mlađih radnika danas se značajno promijenio u odnosu na razdoblje od prije 20 godina, a to bi moglo biti još izraženije za one koji ulaze u javne službe.

Neoliberalna plima koja je zahvatila Europe tijekom posljednjih desetljeća često je bila popraćena omalovažavanjem javnih službenika i padom kvalitete zapošljavanja u tim službama. Iako je pandemija COVID-19 ponovno naglasila važnost države, u nekim slučajevima ona je dovela i do toga da političari krive javne službenike za vlastite propuste. To znači da je sindikalna obrana etosa javne službe, kao i zapošljavanja u javnoj službi kao mjerila za dostojanstven rad, postala važnija. To će svakako biti važno mlađim radnicima koji dolaze u sektore koje organiziraju podružnice EPSU-a.

Povećanje uloženih napora u privlačenje mlađih radnika u sindikate ne samo što će pomoći revitalizaciji i razvoju tih sindikata, već će pomoći i obrani javnih službi na koje se svi oslanjamo. Ti napor trebaju uzeti u obzir nacionalni, institucionalni i društveni kontekst. Međutim, kako pokazuju studije slučaja u ovom izvještaju, postoji mnogo različitih načina pristupa mlađim radnicima. Glavna stvar je biti aktivan, preuzeti inicijativu i doprijeti do mlađih ljudi u sredinama u kojima se nalaze, kroz platforme koje koriste i po pitanjima s kojima se bave.

# Sažetak studije slučaja 01: FNV, Nizozemska

<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>20%</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>81%</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>8,8%</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>45% redovito, 32% povremeno</b>

## Mladi i ujedinjeni

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

Sindikalna konfederacija FNV-a pokrenula je svoj rad usmjeren na mlade radnike kampanjom koja se protivila nacionalnim propisima o minimalnoj plaći prema kojima su radnici imali pravo na puni iznos za odrasle tek kad navrše 23 godine. Ova kampanja ocijenjena je kao uspješna kada je dob kvalificiranja za puni iznos plaće smanjena na 21 godinu. Uspjela je mobilizirati mlade radnike (u nekim slučajevima preko njihovih studentskih sindikata) i izbacila je skupinu mladih aktivista. Međutim, to nije rezultiralo vidljivim rastom članstva mladih, a FNV je izgubio kontakt s aktivistima nakon završetka kampanje.

Ipak, uspjeh ove kampanje u smislu politike doveo je do razvoja sustavnijeg pristupa mladim radnicima. To je počelo posjetama sveučilištima tijekom 2019. godine, sa svrhom da se sa studentima razgovara o njihovim brigama. Budući da većina studenata radi, 25% njih više od 16 sati tjedno, bavljenje problemima vezanim za posao bilo je visoko na njihovom popisu. Isto tako su bili i studentski krediti koji su rezultirali dugom i nedovoljnim ulaganjem države u obrazovanje.

To je dovelo do kampanje „Nije moj dug - nisam ja kriv“, koja je pokrenuta u partnerstvu s nekoliko studentskih sindikata. Prije 2015. godine studentski su krediti otpisivani nakon 10 godina, ali to je promijenjeno kako bi dug u nekim okolnostima mogao ostati do 65. godine.



Uz prosječni dug od 30 tisuća eura, mnogi studenti radili su 20 sati tjedno kako bi smanjili svoje dugove. Kampanja je zahtijevala zamjenu kredita sa stipendijama na duži rok, s time da 12 sati rada tjedno bude dovoljno da se studenti oslobode duga.

U razvijanju bližih odnosa sa studentima i studentskim sindikatima, FNV je otkrio da će im studenti predložiti svoje probleme vezane uz posao. U dogovoru sa studentskim sindikatima koji su sudjelovali, razvijena je shema zajedničkog članstva u koju su se studenti mogli pridružiti po posebnoj tarifi od 2,80 € mjesечно. Gotovo 5000 studenata pridružilo se tijekom prve godine projekta na odabranim sveučilištima u sedam nizozemskih gradova.

Smatra se da će to pomoći u dugoročnom projektu koji ima za cilj zapošljavanje radnika u „strateškim” tvrtkama koje su i veliki poslodavci i imaju visok udio mladih radnika. Ovu aktivnost podržao je tim od tri djelatnika FNV-a zajedno sa 7 studentskih organizatora (po jedan u svakom od odabralih gradova).

Ostala podrška koja se nudi studentima uključuje savjete o karijeri, pomoć pri poboljšanju životopisa i „provjera ugovora”.

# Sažetak studije slučaja 02: TUC (VB)

<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>26</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>29</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>12,0</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>36</b>

Sindikalna konfederacija TUC-a je 2016. pokrenula program „Doprimo do mladih radnika“ s ciljem povećanja vidljivosti sindikata među mladima, kao i sa svrhom mijenjanja sindikalizma tako da bude učinkovit za mlade radnike.

Ovo je počelo detaljnom analizom segmenta nazvan „britanski mladi esencijalni radnici“, odnosno onih u dobi od 21 do 30 godina, ali koji nisu u sistemu redovnog obrazovanja. 80% njih radilo je u privatnom sektoru, ali samo 6% su bili članovi sindikata. Uslijedila je detaljna studija sličnih radnika koji nisu bili članovi sindikata. Manja grupa je ispunila WhatsApp dnevnik u kojem je bilježila svoja iskustva na poslu, dok je veća grupa bila intervjuirana.

Oni su identificirali nekoliko problema koji zabrinjavaju radnike – kao što su nedostatak obuke i napredovanja, niska plaća i problematično radno vrijeme te neispunjene želje za radom koji bi bio nagrađivan (ne samo u novčanom smislu). Također je otkriveno u kojoj se mjeri loš (i često nezakonit) tretman poslodavaca ‘normalizirao’ među tim radnicima, kao i strah da bi govor ili prigovor mogao dovesti do gubitka posla ili drugih neugodnosti.

Na temelju istraživanja predložene su četiri kategorije mladih radnika – oni koji su ‘očajni’, koji smatraju da moraju prihvati loš tretman zbog straha od gubitka posla; oni koji žele ‘napredak’ na svom radnom mjestu ili sektoru; oni koji svoj trenutni posao vide kao ‘privremenu stanicu’ dok ne pronađu nešto bolje; i oni koji su bili ‘previše komotni’ jer posao nije bio u centru njihovih života, a niti posebno opresivan. Smatralo se da bi sindikati mogli imati što ponuditi prve tri grupe, ali svaka je imala različite prioritete.

Kao prvi način otvaranja odnosa s ovim mladim radnicima razvijena je aplikacija za pametne telefone ('Worksmart'). Korisnicima je nudila pristup osnovnim informacijama o pravima iz



radnog odnosa, smjernice o poslovima povezanim s poslom, kao što je kako tražiti promaknuće ili usporediti svoju plaću s drugima, te online podučavanje - na primjer o ravnoteži između posla i privatnog života. TUC ne može ponuditi članstvo, ali ima alat za pronalaženje sindikata koji pomaže korisnicima da pronađu odgovarajući sindikat za njih. Sve ovo dostupno je na web stranici (<https://worksmart.org.uk/>).

Originalna namjera ovog projekta bila je da pomogne povezanim sindikatima da poboljšaju pridobivanje mladih radnika i web stranica se rjeđe ažurira nego na početku.

# Studija slučaja 03: TCO/Vision (Švedska)

<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>70</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>88</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>25,2</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>28 + 21 povremeno</b>

Tijekom zadnjih nekoliko desetljeća, mlađi radnici (smatra se da su u sindikatu to oni ispod 35 godina starosti) postali su manje skloni pridruživati se sindikatima, ali čini se da se to od nedavno počelo mijenjati. Ovo djelomično može biti zbog sindikalnih akcija, ali također i zbog toga što se nakon finansijske krize iz 2008./9. godine, na ono što se smatralo sigurnim (zapošljavanje, uvjeti rada) počelo gledati kao na nešto prekarno. Intervencije na sveučilištima tijekom 2006./7. otkrile su nedovoljno znanje o sindikatima ili o potrebi za njima. Članstvo u sindikatima u privatnom sektoru poraslo je od niske razine od otprilike 30% na vrijednost bližoj 60%.

Konfederacija TCO spojila je tri glavne podružnice (uključujući Vision) kako bi se predstavile na sveučilištima na isti način na koji to čine velike korporacije, kao dio tržišta rada. Ovo sada traje skoro 15 godina.

Redovita događanja i štandovi organiziraju se na sveučilištima za koje se pretpostavlja da će na njima studirati potencijalni članovi, na primjer tamo gdje se predaju političke znanosti. Distribuira se materijal s oznakama sindikata, a onima koji se učlane nude se poticaji (kao što su ulaznice za kino i popusti na druge kupnje). Time se svake godine učlani oko 3000 novih članova. Trenutno 10% od ukupnog članstva od 200.000 članova su studenti. Oni koji postanu punopravni članovi nakon što su bili članovi kao studenti i oni koji su mlađi od 30 godina prilikom učlanjenja imaju pravo na sniženu članarinu (100SKR) za prvu godinu članstva.

Članovi mogu pristupiti VisionDirectu koji može rješavati upite o članstvu, ali i davati savjete o pravima iz radnog odnosa. Također se nude savjeti o pisanju životopisa, LinkedIn profilima i razgovorima za posao.



Sindikat također održava redovite natječaje za eseje iz predmeta poput političkih znanosti ili ljudskih potencijala, a nagrada je 'stipendija' od 300 eura. Osim toga, nudi strukturirano praćenje rada na radnom mjestu gdje postojeći aktivisti mogu registrirati svoju dostupnost za studente zainteresirane za njihova određena područja zapošljavanja kako bi ih pratili na poslu kroz određena razdoblja. Tijekom nedavnog razdoblja zatvaranja zbog COVID-19, održani su online webinari povodom Međunarodnog dana žena. U budućnosti će se to isto održavati i na sveučilištima, s više darivanja sindikalnih artikala i s edukativnim igrama.

# Studija slučaja 04: Kommunal (Denmark)

<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>67</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>80</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>12,3</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>36 + 25 povremeno</b>

HK, najveći sindikat u Danskoj, provodi intervencije na sveučilištima već 12 godina, ali ova studija slučaja fokusira se na općinski sektor.

U procesu socijalnog dijaloga poslodavci i sindikati u ovom sektoru složili su se da tradicionalno dvogodišnje stručno ospozobljavanje više nije primjerno za mnoge poslove. Umjesto njega, formirano je troipolgodišnje obrazovanje stručnog prvostupnika javne uprave, koje kombinira strukovne i akademske sadržaje i uključuje jednu ili dvije (neplaćene) prakse unutar općina.

Koristeći jak odnos koji postoji između danskih sindikata i sveučilišta, HK može organizirati pristup studentima ovim tečajevima. U međufazama kada studenti prelaze iz godine u godinu, stariji ih uvode u sljedeću fazu. U toj točci HK intervenira objašnjavajući svoju ulogu u nastajanju kvalifikacije i njihovim potencijalnim poslodavcima. Općenito gledano, sindikat ima za cilj posjetiti svaku grupu tri ili četiri puta tijekom studija.

Neki od posjeta su u obliku radionica, na primjer o biranju izbornog kolegija ili pomoći pri pronalaženju posla za pripravnicički staž. Ovo odražava blisku uključenost sindikata u sve vrste strukovnog obrazovanja (što je opća značajka danskog sustava općenito), uključenost koju HK želi naglasiti studentima.

Studenti se mogu besplatno pridružiti HK-u, što im daje pravo na pristup savjetima, događajima, konferencijama i online tečajevima. Međutim, ne daje im pravo na zastupanje i podršku u plaćenom radu, što je dostupno samo onima koji plaćaju 95 DKR mjesečno. Većina studenata radi neke plaćene poslove, jer studentska stipendija (od 4000 do 6000 DKR mjesečno) ne pokriva sve životne troškove (školarina je besplatna), pa je ova mogućnost važna.



Bliska povezanost HK-a sa studentima, poslodavcima i sveučilištima omogućuje im da identificiraju probleme koji utječu na studente. Na primjer, tijekom njihovog pripravnikačkog staža (koji može trajati i do 5 mjeseci) nema vremena za dodatno (plaćeno) zapošljavanje – iako je u takvim razdobljima dostupna mala dodatna potpora. Javni sektor u cijelini je također nudio nekoliko poslova s nepunim radnim vremenom koje bi mogli obavljati studenti i drugi mladi radnici. To su u početku pokrenuli studentski sindikati, koji su organizirali kampanje za razdoblje 2014.-2017., a sada su to poduprli i sindikati. To je dovelo do toga da su poslodavci promijenili politiku zapošljavanja.

# Studija slučaja 05: Ver.Di (Njemačka)

<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>18</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>62</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>6,0</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>54 + 17 povremeno</b>

Ver.Di je razvio program za pristupanje mladim radnicima/pripravnicima u srednjim i velikim poduzećima koji odražava široko rašireni sustav naukovanja i sličnih programa strukovnog osposobljavanja. Sindikat ima sekretare za mlađe u svakoj regiji (mladi se u Ver.Di-ju smatraju oni koji su mlađi od 27 godina). Trenutno ih ima 70 koji obnašaju tu dužnost, a neke regije imaju posebne sekretare za određene sektore kao što su općine ili Landeri (vlade na državnoj razini). Što je sektor ili regija bolje organizirana u smislu članstva odraslih, veća je vjerojatnost da će biti dobra zastupljenost mladih.

Radnička vijeća u velikim organizacijama imaju posebnu ulogu „predstavnika pripravnika“. Sekretari mladih pokušavaju se sastati s tim predstavnicima na početku svake godine obuke, te upoznati sve nove polaznike oglašavajući događaje letcima, plakatima i drugim reklamama. U nekim okolnostima se ponekad ponudi doručak, iako sindikat ne želi da se na njega gleda kao na provođenje tehnika prodaje s velikim pritiskom. I pored toga, ovi sastanci imaju za cilj zapošljavanje. Sindikat ima zakonsko pravo na takav pristup, a pripravnici pravo pohađanja, ali ne moraju uvijek izvući neku vrijednost iz toga. Osim toga, u nekim slučajevima, sindikat će organizirati sportska i druga kulturna događanja kako bi privukao mlađe sudionike.

Organiziranju ovih aktivnosti pristupa se na vrlo sustavan način, pri čemu se predstavnicima mlađih daju popisi akcija koje treba provesti. U nekim slučajevima im mogu pomoći drugi (odrasli) predstavnici sindikata. Teme o kojima se može raspravljati određuju se na temelju vjerojatnih problema mlađih radnika u konkretnom poduzeću. Također treba imati na umu da i sami poslodavci mogu prisustvovati ovim događajima, a u nekim slučajevima mogu biti protiv članstva u sindikatu, pa su lokalni predstavnici spremni odgovoriti na sve argumente koje bi oni mogli iznijeti. Također su spremni za rad s teškom publikom – koja je, na primjer, neprijateljski nastrojena prema sindikatu ili koja je jednostavno šutljiva.



Sastanci obično traju oko 50 minuta, a ponekad uključuju grupne rasprave, ali se uvijek naknadno evaluiraju kako bi se identificirale 'vruće teme' za buduće događaje.

Nakon što ih se unovači u sindikat, mlade se članovi predstavlja kroz razne odbore za mlade članove. U nekim sektorima oni se mogu baviti pitanjima kolektivnog pregovaranja, osiguravajući pritom da pitanja od interesa za mlade članove budu uključena u dnevni red pregovaranja. U javnom sektoru odbor za mlade ima više političku ulogu. Ovi odbori također imaju za cilj privlačenje novih članova, organiziranje lokaliziranih kampanja, povećanje (tamo gdje je to prikladno) sudjelovanje u štrajkovima i drugim industrijskim akcijama.

Tijekom pojedinih kampanja proizvedeni su sindikalni materijali kao što su majice i trenirke s kapuljačom. Obraćanje pažnje na korištenje suvremenih dizajna pokazalo se učinkovitim, a nedavni 'TarifRebell' pokazao se posebno popularnim (vidi <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Procjenjuje se da je, tijekom mjeseci aktivnosti vezanih uz ugovore u javnim službama, novo članstvo u javnim službama poraslo za 32% u odnosu na prethodnu godinu. Broj pretplatnika na sindikalnim društvenim mrežama također je povećan za 33%.

# Studija slučaja 06:

## CGIL (Italija)

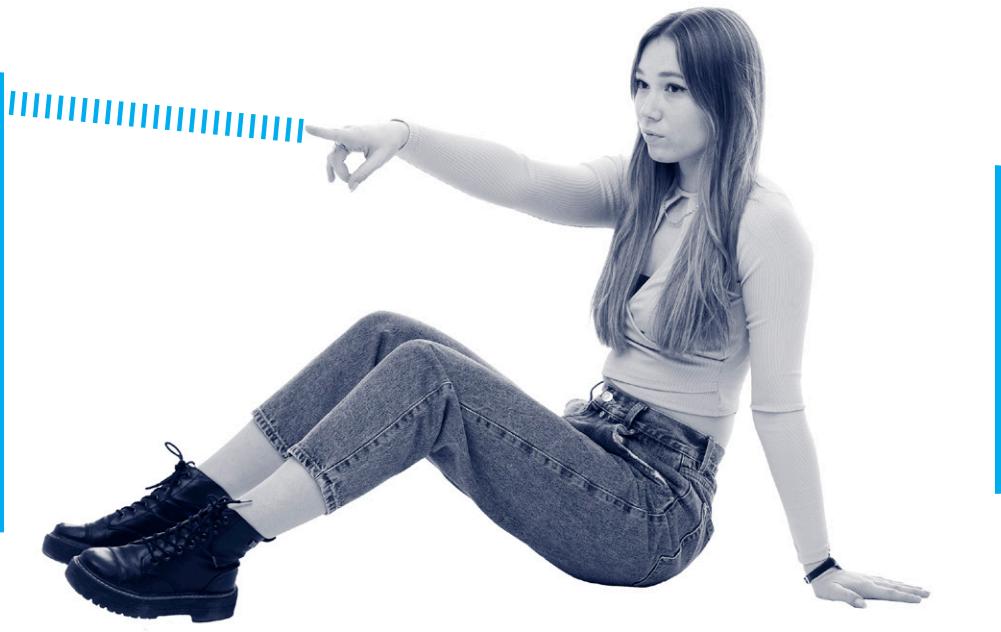
<b>Sindikalno članstvo (%)</b>	<b>35</b>
<b>Pokrivenost kolektivnim pregovorima (%)</b>	<b>80</b>
<b>Nezaposlenost mladih (%)</b>	<b>33,7</b>
<b>Studenti koji rade (% svih studenata visokog obrazovanja)</b>	<b>11 + 13 povremeno</b>

CGIL-ov projekt pojavio se nakon 20-godišnje krize javnih službi, s raširenom privatizacijom i rezovima u javnoj potrošnji. Javni diskurs bio je usmjeren na kritiziranje javnih službenika – koji su često bili predstavljeni kao privilegirani u odnosu na druge radnike. Vlade su prestale sa zapošljavanjima, a provele su i raskid ugovora o plaćama, napredovanju i osposobljavanju. Do kraja prošlog desetljeća prosječna starost preostalih radnika u javnim službama bila je 56 godina.

Kriza je postala toliko izražena da je 2019. godine prepoznata ozbiljnost situacije, a ministarstva su počela govoriti o potrebi zapošljavanja do 500.000 novih radnika u javne službe. To će uzrokovati znatne probleme u obuci nove grupe, ali i predstavljati izazov za sindikate.

Neprijateljstvo prema javnim službama koje je prethodno bilo promovirano bilo je jedno od pitanja s kojim je CGIL smatrao da se mora suočiti. Stoga je utvrđio da mora ponuditi snažnu obranu etosa javne službe te dati smjernice studentima koji su nedavno diplomirali, a koji žele pronaći posao u sektoru, kao i podršku u polaganje ispita za prijem na posao. Da bi se to postiglo, potrebno je identificirati one koji razmišljati o radu u javnim službama.

Zajedno s dugogodišnjom privatnom organizacijom (Forum PA), uspostavljeno je 'Partnerstvo kvalitete' s planom za razdoblje od 5 do 6 godina. Ostvarili su ambiciozan plan da na jednoj interaktivnoj web stranici objedine sve natječaje za posao u javnim službama kako bi tražitelji posla mogli sve vidjeti na jednom mjestu. Prvotno su se nadali da će organizirati fizička događanja za takve mlade diplomante, ali su zbog COVID-19 morali razviti samostojne internetske platforme.



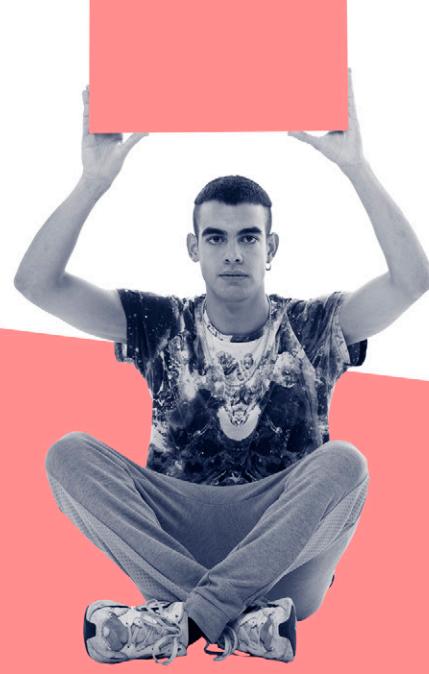
Platforma za obuku i traženje posla koja je razvijena (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) uključivala je funkciju detaljnog pretraživanja poslova koja je prikazivala otvorena radna mjesta po sektoru, tipu ugovora, datumu zatvaranja itd. Ali s obzirom da postoje ispitni za svaki tip posla, stranica također nudi pristup nekoj obuci o tome kako uspjeti. Nadalje, prikazuje sindikalne aktiviste koji govore o i promiču ulogu i funkciju javne uprave.

Samo za članove (oni koji traže posao mogu se pridružiti po sniženoj tarifi od 50 eura godišnje) postoji daljnja, specijalizirana obuka koja se odnosi na posebne ispite (na primjer za medicinske sestre ili za određenu općinu). Već je dostupno 7 takvih modula, a CGIL namjerava da ih bude ukupno 12.

Ovo je razvijeno sindikalnim sredstvima, jer se CGIL ne želi oslanjati na državna sredstva koja bi mogla biti povučena.

Otkako platforma radi postoji značajan interes, s 1,5 milijuna pregleda stranice 2020. godine. U aprilu 2021. bilo je 400.000 posjeta, s prosječnim trajanjem posjeta od 3 minute, tako da se korištenje definitivno povećava, ali prerano je mjeriti uspjeh platforme u pridobivanju novih članova.







**EPSU je Evropska federacija sindikata javnih službi.**  
Najveća je federacija ETUC-a i obuhvaća 8 milijuna radnika javnih službi iz više od 260 sindikata diljem Europe. EPSU organizira radnike u sektorima energije, vode i otpade, zdravstvenim i socijalnim službama te lokalnoj, regionalnoj i središnjoj vladu u svim europskim zemljama uključujući istočno susjedstvo EU. Priznata je regionalna organizacija Međunarodne sindikalne organizacije javnih službi (PSI).

[www.epsu.org](http://www.epsu.org)



**Centar kompetencija za budućnost rada** osnovala je 2021. godine fondacija Friedrich-Ebert sa sjedištem u Bruxellesu. Cilj mu je promicati raspravu o budućnosti rada, pri čemu u prvi plan stavlja progresivne pristupe temeljene na socijaldemokratskim vrijednostima.

Centar kompetencija bavi se višedimenzionalnim aspektima samog rada, fokusirajući se na digitalnu transformaciju, nove oblike rada, nove tehnologije na radnom mjestu i društvene odgovore na digitalizaciju.

[www.fes.de](http://www.fes.de)