

EPSU raporu: Genç işçilerin örgütlenmesi

Nick Clark,
Aralık 2021







5	Önsöz
9	Giriş
11	Sendikalar ve genç işçiler hakkında mevcut araştırmalar
13	Bağlam – Avrupa işgücü piyasası ve COVID-19
17	Genç işçileri sendikaya üye yapmak ve örgütlemek için sendika girişimleri
18	Konfederasyonların rolü
19	Öğrencilere yaklaşım
20	Gençlerin meselelerine yönelik kampanya yürütme
20	İş piyasasına girişi desteklemek
21	Yeni üye kazanma yöntemleri
22	Ele alınması gereken meseleler
25	Sonuç
26	Vaka çalışmaları



Önsöz

COVID-19 gençleri özel olarak etkiledi. Ekonomik kriz zamanlarında sıkça olduğu gibi, pandeminin yol açtığı durgunluk genç işçilerin ve iş arayanların işgücü piyasasına girerken karşılaştıkları zorlukları ağırlaştırdı. AB’de COVID-19’un patlak vermesinden bu yana genç işsizliği %14,9’dan %17,1’e yükseldi. Batı Balkanlar da gençler arasında istihdam kaybı ve durgunluk bir artış gördü ki bahse konu istihdam kaybı ve durgunluk genel olarak eğitime geri dönüşle dengelenmeyen türden.¹

2008 finansal çöküşünün ardından, Avrupa’daki genç işsizlik oranları yükseldi ve bu oranların düşmesi de sonraki on yılın en verimli kısmına mal oldu. 2019’da bile, pandemiden hemen önce, AB’de genç işsizlik oranı 55 yaş üstü kişilere göre üç kat daha yüksekti. Dahası, 2008 krizinden sonra gençlere yönelik istihdam yaratma programları nitelikli işlere odaklanmadı. Sonuç olarak, birçok genç - konaklama gibi - daha az güvenli sektörlerde güvencesiz sözleşmelerle çalışmaya başladı. Bu nedenle, pandemi etkisini gösterdiğinde işlerini ilk kaybedenlerin bir kez daha gençler olması şaşırtıcı değil.

Genç işsizliğiyle mücadeleyi amaçlayan hükümet politikaları da gençlerin kamu hizmetlerinde çalışmaya devam etmesini sağlamada başarısız oldu. 2012 tarihli EPSU raporu 25 yaş altındaki kişilerin AB’deki kamu hizmeti işgücünün giderek azalan bir oranını temsil ettiğini ve raporun yayınlandığı yıldan beri bu eğilimin devam etmektedir.

COVID-19 pandemisinin çıkma aşamasına girerken, genç işsizliğiyle mücadelede farklı bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği net. Sadece istihdam rakamlarına bakmak yeterli değil. Güvencesiz sözleşmelere imza atan işçiler belki istihdam edilebilir fakat hastalık ödeneğine veya sosyal güvenceye yeterli erişimleri olmuyor. Diğer genç işçiler de aşırı kalifiye olsalar dahi kendilerini düşük nitelikli işler, eğitimler ve staj gibi pozisyonlar da bulabilir. Rusya ve Orta Asya’daki EPSU gençlik ağı üyeleri de genç işçiler için uygun fiyatlı konut eksikliğine işaret etti. Ve son olarak, istihdam rakamları kamu hizmetlerindeki genç çalışan eksikliğini kaçınılmaz olarak dikkate alan bir yapıya sahip değil.

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

Gençlerin sendika üyesi yapılması ve örgütlenmesi nitelikli iş bulma konusunda karşılaştıkları birçok zorlukta onlara yardımcı olabilir ve genç işçilerin sesini güçlendirebilir. Toplu pazarlık ve sosyal diyalog da kamu hizmetlerinin çekiciliğini artırabilir ve daha yüksek işe alım oranlarını başarma sonucu doğurabilir. Ancak kamu hizmetlerinde giderek daha az genç işçi olduğu gibi, özellikle gençler arasında sendika üyeliğinde de yaygın bir düşüş yaşanıyor.

Bu nedenle EPSU, genç işçilerin sendikalara üyeliklerini ve sendikalara katılımlarını artırmanın farklı yollarını anlamak için bu araştırmayı gerçekleştirdi. Rapor, kamu hizmetlerindeki genç işçilerin düşüşü ve COVID-19 pandemisinin etkisi de dahil olmak üzere Avrupa işgücü piyasasına derinlemesine bakıyor. Daha sonra, genç işçileri sendikaya üye yapma ve örgütleme konusunda altı sendika girişimini aktararak karşılaştırmalı yapıyor. Altı vaka çalışması raporun tamamına yayılmıştır. Ardından, sektörlerinde genç işçilerin örgütlenme düzeyini geliştirmek isteyen kamu hizmeti sendikalarının yüzleşmesi gereken temel sorunları ele alıyor. Rapor araştırmacının gözlemleri ve tespit ettiği sorunlarla sona eriyor.

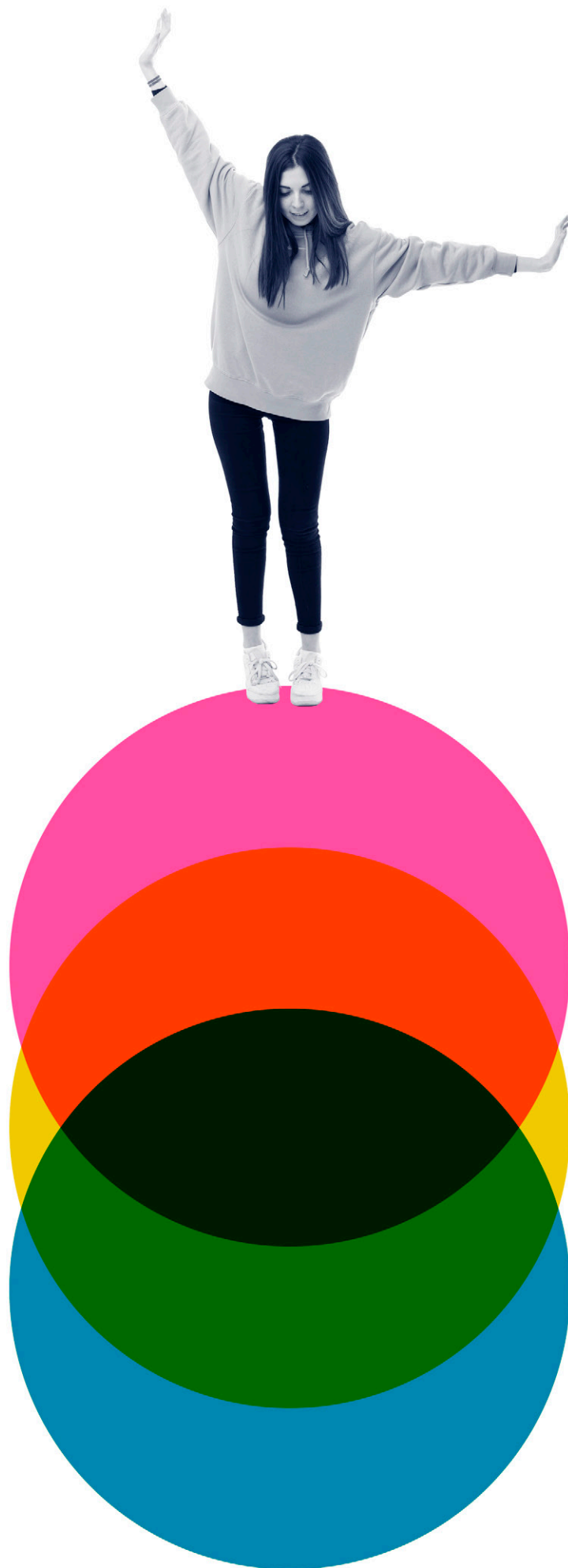
Rapor, hem işte hem de sendika yapılarımızda güçlü bir sese sahip olmalarını sağlamak üzere genç işçileri üye yapmak ve örgütlemek amacıyla uygulanan yenilikçi sendika girişimlerini gösteriyor. Bu örnekler sendikalarımızı inşa etmeye ve gelecek nesil işçiler için gücümüzü artırmaya devam ederken bizlere esin kaynağı olabilir. Hepinizi bu girişimleri okumaya, paylaşmaya, onlardan öğrenmeye ve dışarı çıkıp sendikalarımızda gençlerin üyeliğini arttırmanın yeni yollarını bulmaya çağırıyorum. EPSU gençlik ağı üyelerine bu işi üstlendikleri için teşekkür ederim. Birlikte daha güçlü bir Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu inşa edeceğiz!



Dayanışmayla,

Jan Willem Goudriaan

EPSU Genel Sekreteri





Giriş

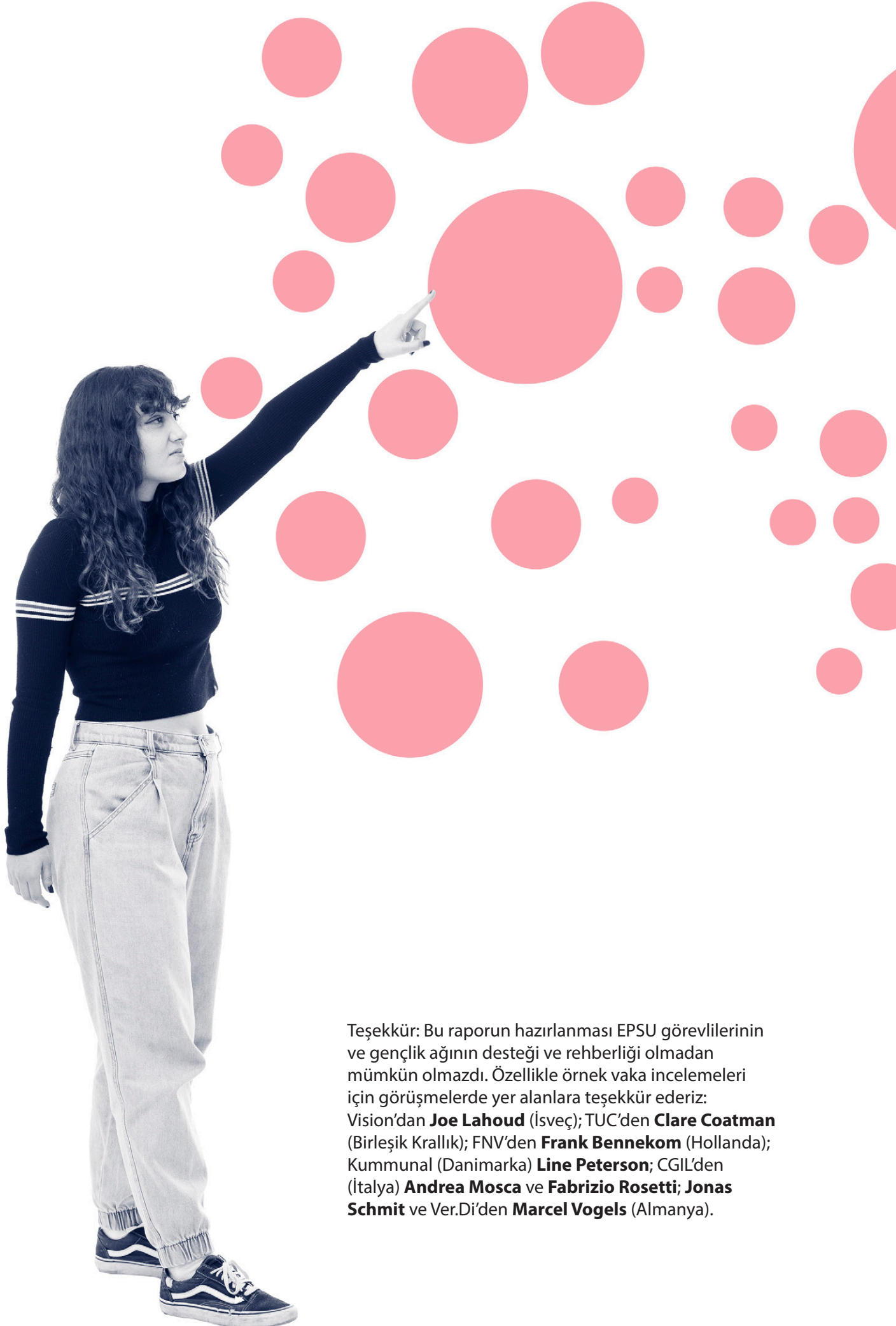
Sendikal hareketin varlığını sürdürebilmesi için kendini yenilemesi gerekliliği aşikar olarak görülebilir fakat bu durum sendika stratejilerine her zaman yansımaz. Sendikalar emekçilerin gündeminde kalmak ve daha etkili olmak için temsil etmeye çalıştıkları işgücünün bileşimini üyelik durumuna yansıtmalıdır. Ancak, çoğu durumda, Avrupa'daki sendikalarda genç işçilerin üyelik oranı düştüğünden bu sendikaların yaş profili artıyor.

Öte yandan, bazı sendikalarda bu endişe verici eğilimi ele alma yöntemleri geliştirilmektedir; elinizdeki bu raporun diğer sendikalara da kendi stratejilerini geliştirmelerinde yardımcı olması amaçlanmaktadır.

Bir sonraki bölüm, Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nden (ETUI) Kurt Vandaele'nin sendikalar ve genç işçilerle ilgili son çalışmalarını ele alıyor. Ardından, sendikaların faaliyet göstermesi gereken Avrupa genç işgücü piyasasını ve COVID-19 pandemisinin genç işçileri nasıl etkilediğini inceleyen bir bölüm var. Rapor daha sonra ulusal düzeydeki sendika konfederasyonları ve EPSU üyelerinin genç işçileri örgütlemenin zorluklarının üstesinden gelmek için başlattıkları girişimleri açıklayıp, tartışıyor. Raporda iyi veya yenilikçi uygulama örnekleri kapsamında altı vaka çalışması sunuluyor.

Ardından, iş kollarında genç işçilerin örgütlenme düzeyini geliştirmek isteyen kamu hizmeti sendikalarının yüzleşmesi gereken temel sorunlara da yer veriliyor. Rapor araştırmacı tarafından belirlenen konuların kısa bir özeti ile sona ediyor.

Genç işçi tanımı, Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) İşgücü Anketi kategorisindeki 16-24'den, sendikaların 35'e kadar çıkabilen (bazı mesleklerde, uygun niteliklere sahip olma ihtiyacı nedeniyle alt sınırın 21 veya 22 olması muhtemeldir) tanımlarına kadar geniş bir çeşitlilik gösterir. Mevcut rapor tartışılan kuruluş tarafından kullanılan tanımı kullanır ve gerektiğinde söz konusu yaş aralığına ilişkin daha net bilgi sunar.



Teşekkür: Bu raporun hazırlanması EPSU görevlilerinin ve gençlik ağının desteği ve rehberliği olmadan mümkün olmazdı. Özellikle örnek vaka incelemeleri için görüşmelerde yer alanlara teşekkür ederiz: Vision'dan **Joe Lahoud** (İsveç); TUC'den **Clare Coatman** (Birleşik Krallık); FNV'den **Frank Bennekom** (Hollanda); Kommunal (Danimarka) **Line Peterson**; CGIL'den (İtalya) **Andrea Mosca** ve **Fabrizio Rosetti**; Jonas **Schmit** ve Ver.Di'den **Marcel Vogels** (Almanya).

Sendikalar ve genç işçiler hakkında mevcut araştırmalar

Bu bölüm ağırlıklı olarak Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nden (ETUI) Kurt Vandaele'nin çalışmalarına dayanıyor. 2018'de Avrupa'daki genç işçilerle ilgili bir kitap için sendikalar ve genç işçiler üzerine bir bölüm yazdı². Bu bölüm sendikalar ve genç işçiler arasındaki temel ilişkiyle dair son araştırmaların ve kanıtlarını kapsamlı bir incelemesi biçimde yazıldı. Vandaele'nin bu çalışması son derece ayrıntılı ve çok değerli bilgiler içeriyor. İngilizce versiyonu çevrimiçi olarak mevcut³. Yazarın başlıca sonuçları ve argümanları aşağıda özetlenmiştir ve elinizdeki bu rapor için bir çerçeve olarak kullanılmıştır.

Vandaele genç sendika üyelerindeki düşüşün hem yaygın hem de uzun vadeli bir eğilim olduğunu gösteriyor. 2004 ve 2014 yılları arasında sadece 3 Avrupa ülkesinde (Avusturya, İtalya ve Macaristan) sendika üyelerinin medyan yaşlarında düşüş görülürken diğer tüm ülkelerde medyan yaş bakımından yaşandı. Bir başka ifadeyle, çalışmanın yürütüldüğü coğrafyanın çoğunluğunda sendika üyeleri yaşıyor. Ancak işgücü piyasasına yeni girenler homojen değil ve genç işçiler arasındaki gerçek üyelik düzeyinin belirlenmesinde ulusal koşullar son derece önemlidir - genç sayılmayan kişilerin sendika üyeliğinin Avrupa ortalamasının üstünde olduğu yerlerde (aynı ülkedeki genç olmayan işçilere göre daha düşük olsa bile) gençlerin üyeliği de yüksektir.

Dikkate alınması gereken ulusal bağlamlar demografik bilgileri içerir. Bu nedenle, örneğin daha küçük doğum grupları ve yüksek öğrenimin genişlemesi nedeniyle işgücü piyasasına daha geç giriş, muhtemelen daha az sayıda potansiyel genç üye olmasıyla sonuçlanacaktır (en azından sendikalar, bir kariyere karar vermiş olanları üye yapma çabalarını kısıtladığı sürece böyle olacaktır). Aynı zamanda, eğitimlerine devam edenler bakımından eğitimleri sırasında çalışma yönünde de bir eğilim var ancak bunun ne ölçüde gerçekleştiği konusunda ülkeler arasında çok büyük farklılıklar bulunuyor (bkz. aşağıdaki tablo 00).

Ayrıca, özellikle sendikaların - örneğin genel olarak sektörlere uygulanabilen toplu pazarlık yoluyla veya işsizlik yardımlarının veya mesleki eğitimin idaresine katılım yoluyla gerçekleşen

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>

örneklerde gördüğümüz üzere- ulusal yapılara ne ölçüde dahil edildiğine dair kurumsal boyutu da bulunuyor. Böylesi katılım konuları, sendikaların bu rollere sahip olmadığı ülkelere kıyasla, genel olarak sendika üyeliğinin daha yüksek olduğu ülkelerle ilişkili olma eğilimindedir.

Son olarak, sendikaların - akranların ve ailenin üyeliği ve tutumları aracılığıyla veya daha genel olarak (medyada haber olma örneğinde görüldüğü gibi) ulusal söylem yoluyla - her ülkedeki sosyal normların bir parçasını oluşturmada sahip olduğu bir düzey bulunur.

Vandaele, (bazen benmerkezci ve bireyci oldukları söylenen) gençlerin tavırları üzerinden sorunun kendilerini olarak gösterilmesi argümanına karşı çıkıyor. Bunun yerine, (yaş veya uzun süreli işsizlik nedeniyle) çok az ücretli iş deneyimine sahip olanlar ile tam zamanlı eğitimleri sırasında veya sonrasında daha fazla iş deneyimine sahip olanlar arasındaki tutum farklılıkları gibi bağlamsal konulara işaret ediyor.

Ayrıca genç nesillerin kemer sıkma karşıtı ve demokrasi yanlısı hareketlere dahil olmasına da (bunlara çevre sorunlarını da ekleyebiliriz) kritik siyasi katılımın kanıtı olarak işaret ediyor. Esasen, tutumlar açısından genç işçilerin sendikalara karşı önceki nesillere göre daha olumlu bir tutuma sahip olabileceğine dair önemli kanıtlar bulunuyor - ve yine bağlam önemli olsa da - bu konudaki tutumlar tek bir resmi ortaya koymayacaktır. Ancak, bu durum görünüşe göre sendikalar ve rolleri hakkında yalnızca sınırlı bilgiye sahip gençlerde yaşanıyor.

Özetle Vandaele'nin vardığı sonuç, genç işçiler arasında sendika yanlısı bir bilinç oluşturma hem mümkün hem de gerekli olduğu, ancak bunun en iyi onların işgücü piyasasına ilk girdiklerinde akran grupları içinde geliştirildiğidir. Çoğu kişide, sendika yanlısı bilinç edinme tam zamanlı eğitimleri sırasında olacaktır; ki bu durum da kamu hizmetleri işlerine giren ve muhtemelen yüksek öğrenim görmüş olan kişiler için özellikle önemlidir. Ancak sendikalaşma ile «sendikaların etkinliğini gösterme» arasında karşılıklı bağımlı bir ilişki bulunur. Sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu sektörlerde çalışanlar, sendika üyeliğinin potansiyel faydalarını görmekte zorluk çekebilir ve aynı zamanda, genç işçiler sendika üyesi (ve aktivist) olmadıkça bu alanlarda örgütlenme zayıf kalacaktır.

Bağlam – Avrupa işgücü piyasası ve COVID-19

COVID-19 pandemisi başlamadan çok önce, gençlerin Avrupa işgücü piyasalarındaki durumu kötüydü, işsizlik ve güvencesiz çalışmayla yaşı daha ileride olan emekçilere göre daha fazla karşılaşıyorlardı. Avrupa'daki hükümetler eğitim, iş arama yardımı ve iş deneyimine odaklanan 'arz tarafı' çözümlerini takip ederken, EPSU 2012 raporunun⁴ işaret ettiği üzere, gençlerin kamu hizmetlerinde istihdam edilmesini sağlamaya çabalamadılar. Sonuç olarak, 25 yaşında olup kamu hizmeti işgücünde yer alanların oranı giderek azalıyor. Esasen, gençlerin güvencesiz işlerde bu kadar yoğun bir biçimde yer alması, 2008-9 finansal krizinin ardından genellikle en genç işçilerin işine son verildiği anlamına geliyordu.

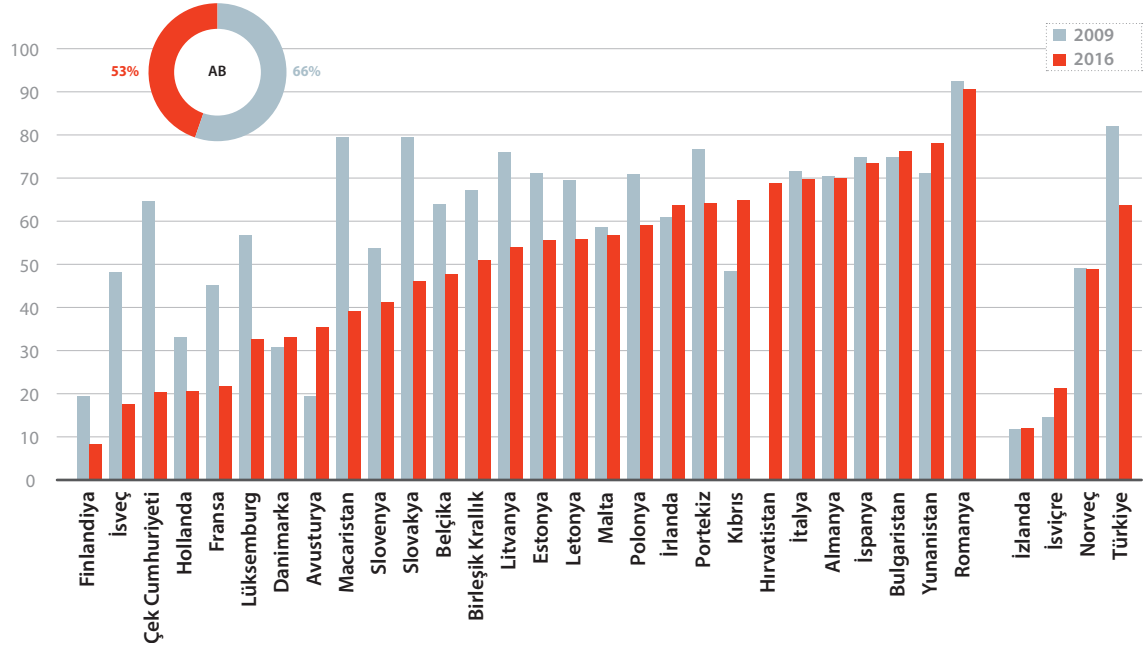
COVID-19 krizi gençlerin istihdamını bu defa da yaşı daha ileride olanlara nazaran daha fazla etkiledi. Kasım 2020'de yayınlanan Avrupa İş Gücü Anketi verilerine göre, 15-24 yaşındakiler arasındaki istihdam seviyesi %33,3'ten %31,2'ye düştü (bu grubun çoğu tam zamanlı eğitim alma sürecindedir). Bu iki yüzde puanlık düşüş, 25-54 (%1.2) ve 55-64 (%0.4) yaşlarındakiler için çok daha küçük düşüşlerle kıyaslanıyor. Kasım 2020'de genç işsizliği, Almanya'da %6,1'den İspanya'da %40,1'e kadar çok büyük farklılıklar gösterirken, AB ortalaması %17,7'dir (Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verileri).

Pandeminin genç işçiler üzerindeki orantısız etkisinin çoğu, imalat ve kamu hizmetlerinden ziyade ağır darbe alan perakende, konaklama ve eğlence sektörlerinde bulunma olasılıklarının daha yüksek olması olgusuna atfediliyor. Vandaele'nin işaret ettiği gibi, pek çok (belki de çoğu) öğrenci öğrenimleri sırasında çalışmakta ve muhtemelen de bu hassas sektörlerde çalışmaktadır. Her ne kadar çoğu ülkede hem çalışma hem okuma eğilimi artıyor olsa da, bu tüm ülkeler için geçerli değildir. 2009 ile 2016 arasındaki trendi karşılaştıran ve (daha ziyade kafa karıştırıcı bir şekilde) okurken ÇALIŞMAYAN oranı gösteren aşağıdaki grafik Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yayınlandı. Genel olarak, öğrenimleri sırasında hiçbir çalışma yapmadıklarını bildirenlerin oranı %75'ten %53'e düştü.

Bu bağlamda, neredeyse tüm Finli öğrenciler çalıştığını bildirirken fakat Romanya'da neredeyse hiç çalışan öğrenci çalıştığını bildirmemiştir dolayısıyla ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunuyor. Bu farklılıklar, örneğin, zorunlu eğitimin sona erdiği yaştaki farklılıklar, yükseköğretim için finansman düzenlemeleri ve ulusal işgücü piyasalarının durumu tarafından yönlendirilecektir. Bu durum kamu hizmeti sendikaları için önemlidir zira genç işçileri örgütlemeye yönelik stratejilerin bu kategorideki gençlerin kariyer açısından hangi yolda oldukları değil aynı zamanda işgücü piyasasında şu anda nerede olduklarına da odaklanması gerekebilir.

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

2009 ve 2016 yıllarında eğitimleri sırasında çalışmayan 15-34 yaş arası kişilerin oranı



Kaynak: Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat)⁵

Bu verilerde tanımlanan eğilim devam ederse, tam zamanlı öğrencilerin çoğunun - en azından COVID-19 ile ilgili işlerin sarsıldığı ana kadar - artık işçi olduğu sonucuna varabiliriz. Bu eğilim daha sonra kamu hizmetlerinde çalışacak olanların çoğu kişiye de kapsayacaktır.

Aynı zamanda, resmi istatistiklerin analizine göre, kamu hizmetlerinde giderek azalan oranlarda genç işçi istihdam etme eğiliminin devam ettiği görülüyor.

Bunu ortaya koymak için Avrupa İstatistik Ofisi'nin (Eurostat) beş kilit kamu hizmeti sektörü için istihdam verilerini topladım:

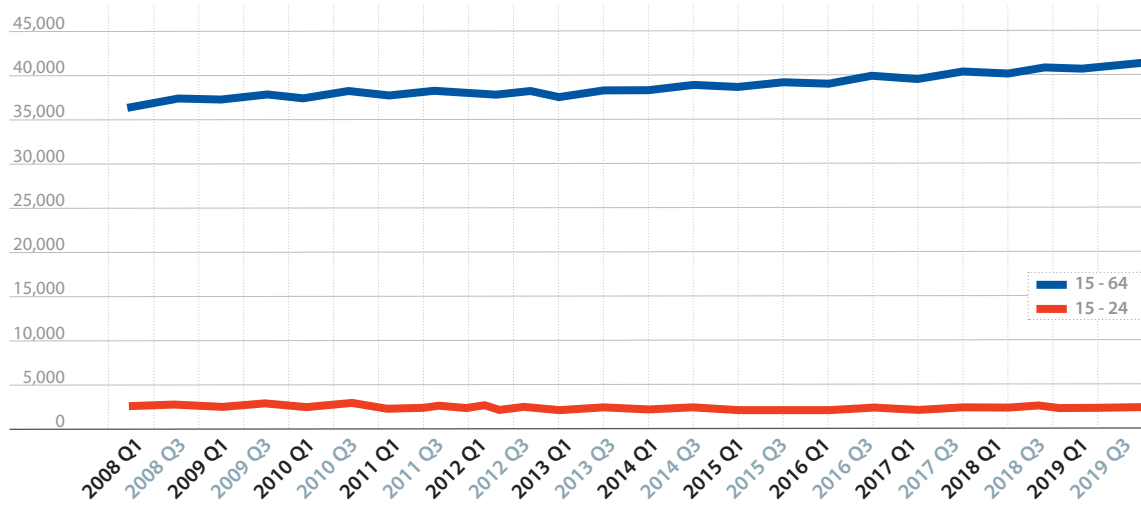
- kamu yönetimi, savunma ve sosyal güvenlik;
- sağlık hizmetleri; evde bakım;
- (konaklamasız) sosyal hizmet faaliyetleri, ve
- kütüphaneler, arşivler ve müzeler.

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

2008'in başından 2019'un sonuna kadar (yani COVID-19 pandemisinden önceki) döneme bakıldığında, 15-64 yaş arasındaki toplam işçi sayısı ile 15-24 yaş arasındaki işçi sayısı karşılaştırılıyor.

Aşağıdaki tablonun gösterdiği üzere, bu sektörlerdeki toplam istihdam 36,5 milyondan 41,5 milyona yükselirken, genç işçi sayısında önemli bir artış olmadı – hatta aksine sayı azaldı.

Beş kamu sektöründeki işçilerin yaş durumuna göre sayısı 000, AB 28, 2008 1. Çeyrek ile 2019 4. Çeyrek



Bu dönemde bu sektörlerde 25 yaşın altındakilerin oranı %7'den %6'ya düştü ve bu düşüş ilk bakışta çok büyük bir değişiklik gibi gözükme de, bu durum; 2019'daki oran 2008'dekiyle aynı kalmış olsaydı ilave 415.000 genç Avrupalı işçinin kamu hizmetlerinde çalışabileceğini gösteriyor.

Bu düşüş, bir dereceye kadar, kamu hizmeti görevlerinin üniversite mezunu yani genellikle lisans veya lisansüstü düzeyde nitelikler gerektirmesi ile de ilgili olabilir. Bu koşullar kamu hizmetlerinde çalışmaya daha geç yaşta başlama ile sonucuna yol açacaktır. Aynı zamanda genç işçilerin erken istihdam deneyiminin özel hizmet sektörlerinde öğrenimleri sırasında olduğu ve yalnızca daha sonraki yıllarda kamu hizmetlerine girdikleri anlamına da gelebilir.

Bununla birlikte, burada ele alınan düşüş aynı zamanda 2008/9 çöküşünden önce başlayan ve sonrasında devam eden kamu hizmetleri düzenlemelerine ve kamu harcamalarına karşı

neoliberal dönüşün sonucunu da temsil ediyor. Kamuda işe başlama düzeyi azaldıkça, mevcut kamu hizmeti işgücü istikrarlı bir şekilde yaşlanmıştır. İki vaka çalışmamız (Danimarka ve İtalya) kamu politikalarındaki bazı değişiklikleri ve kamu sektörüne genç yaşta girenler açısından etkilerini ortaya koyuyor. Öğrenciyken çalışmanın görece yaygın olmadığı İtalya'da kamu hizmetlerindeki istihdam yakın geçmişte yeniden canlandı. Danimarka'da öğrenciler ve diğer genç işçiler açısından uygun olan yarı zamanlı çalışma imkanı kamuda artmıştır.



Genç işçileri sendikaya üye yapmak ve örgütlemek için sendika girişimleri

EPSU sekreteryası ile birlikte çalışan genç işçilerin sendika üyeliğini ve sendikal faaliyetlere katılımını arttırmayı amaçlayan altı sendika girişi tanımlanmış ve detaylı bir biçimde incelenmiştir. Bazı çalışmalar kamu hizmetleri üyeliği bulunan sendikalarla gerçekleştirilirken diğer bazı çalışmalar da ulusal Konfederasyonlar ile gerçekleştirilmiştir. Her bir vaka çalışması bakımından ulusal bağlam önemlidir çünkü en uygun stratejiler sendikaların ulusal statüsü gibi faktörlerle belirlenecektir. Danimarka'daki vaka çalışmasında olduğu gibi az sayıdaki ülkede üniversiteler, işverenler ve üniversiteler arasında sıkı ilişki olurken ve Almanya ile İsveç'te sendikaların çeşitli düzeylerde katılımının olduğu bildirilirken, İtalya'da yeni mezunların kariyer yollarına dahil olma süreci salt sendika girişi ile olmaktadır.

Toplu pazarlığın işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını etkileme derecesi, sendikaların genç işçilere bu alandaki örgütler olarak çalışma yaşamıyla ne kadar alakalı olduklarını ortaya koyma düzeyini de etkileyecektir. Eğitim fonlama sistemleri (örneğin öğrenim ücretlerinin varlığı), öğrencilerin ne ölçüde işçi olduğu ve genç işsizlik düzeyi vb. konuların tamamı sendika stratejilerinin seçimiyle ilgilidir.

Aşağıdaki tablo ulusal sendikanın nüfuz etme düzeyini, toplu sözleşme kapsamını, genç işsizliği ve öğrenci istihdamını gösteren örnek vaka incelemelerimizin bulunduğu altı ülkeyi karşılaştırıyor. Görülebileceği üzere gibi genç işsizliğinin düşük olduğu ülkeler (Almanya) ile çok yüksek olduğu ülkeler (İtalya); sendika üyeliğinin ve toplu pazarlık kapsamının yüksek olduğu (Danimarka ve İsveç) ile ve her ikisinin de düşük seviyelerine sahip olan (İngiltere) yüksek olduğu ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunuyor.

Vaka çalışması özeti

Ülke/sendika kuruluşu	Sendika üyeliği (çalışan işgücünün %)	Toplu sözleşmesi kapsamı %	Genç işsizliği %	Düzenli olarak (artı ara sıra) çalışan öğrenciler %
İTALYA CGIL	34	80	33.7	11 (+13)
ALMANYA VER.DI	17	62	6.0	54 (+17)
DANIMARKA KOMMUNAL (HK)	67	80	12.3	36 (+25)
HOLLANDA FNV	17	81	8.8	45 (+32)
BİRLEŞİK KRALLIK TUC	23	29	12.0	36
İSVEÇ TCO/VISION	66	88	25.2	28 (+21)

2017 veya en son Visser'den (2019) alınan sendika üyeliği seviyesi <http://www.uva-aiaas.net/en/ictwss> ; ETUI veri tabanından alınan en yeni toplu pazarlık kapsamı (www.etui.org); Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) İş Gücü Anketi'nden 2020 için genç (16-24) işsizliği (İngiltere hariç, ONS İş Gücü Anketi Ocak-Mart 2021); 2016 Eurostudent anketinden çalışan öğrenci verileri (Birleşik Krallık hariç – 2019 döneminde çalışan öğrenciler, NUS verileri).

Her vaka çalışması kendi içinde bir örnek teşkil etse de, aşağıdaki bölümlerde bazı karşılaştırma noktaları ele alınıyor.

Konfederasyonların rolü

İncelenen girişimlerin birçoğu (sektörel veya sendika düzeyinde olmak yerine) Konfederasyon düzeyinde organize edilmiştir. Bu düzeyde organize etme bir sendikanın kendi başına mümkün olabileceğinden daha yüksek profil ve daha iyi kaynaklara sahip faaliyetlerle sonuçlanabilir. Ayrıca, sendikaların bir sektörde (örneğin, konaklama) yer alıp daha sonra sağlık hizmetleri gibi kamu hizmetlerinde çalışmaya geçebilecek işçiler bakımından alakalı olma durumunu da genelleyebilir. Dezavantajı kampanyaların belirli sektörlerdeki (örneğin kamu hizmetleri) işçileri ilgilendiren konulara daha az odaklanması ve dolayısıyla üyelik açısından olumlu sonuçlar göstermede daha az etkili olması olabilir.

Vaka çalışmamızdan ikisi (Hollanda'da FNV ve Birleşik Krallık'ta TUC) bu tür girişimlerle ilgilidir. Temel açılardan farklılık gösterirler. FNV öğrenci birlikleriyle bağlantılı olarak yeni üyeler açısından sonuçları izlemelerini sağlayan özel bir üyelik kategorisi sunabiliyor fakat TUC'un bağlı sendikalarla ilişkisi buna izin vermemektedir. Bunun yerine, TUC'nin projesinin amaçlarından

biri, bağlı sendikalar tarafından üye yapılabilecek genç işçilerle etkileşime geçmek için yeni araçların denenmesi idi.

Benzer şekilde, Fransa'daki CFDT konfederasyonu Aralık 2020'de 2000'den fazla gençle (16-30 yaş arası) onları ilgilendiren konularla ilgili bir anketin sonuçlarını yayınladı. Bu kısmen iş kolları düzeyindeki sendikaları genç işçilerin öncelikleri hakkında bilgilendirme açısından yararlı oldu, ancak aynı zamanda güvencesiz sözleşmelere muhalefet gibi bazı önemli konularda CFDT'nin genç işçilerle uyumlu olduğunu ortaya koymak için de kullanıldı⁶. CGTP konfederasyonu (Portekiz), aynı zamanda temel işleri yapan işçiler olan genç işçiler arasında güvencesizliğe karşı muhalefete odaklanan bir gösteri ve kampanya düzenlemek için Mart 2021'de Ulusal Genç Halk Günü'nü seçti⁷.

Bu faaliyetlerin ne kadar etkili olduğunu ölçmek zor fakat başarılı olmaları için genç işçileri stratejiyi etkilemelerine imkan verecek şekilde sendikalara çekmeye odaklanan daha geniş bir stratejinin parçası olmaları gerekiyor.

Öğrencilere yaklaşım

Avrupa çapında yükseköğretime giden gençlerin artan sayısı ve oranı, onların eğitimleri sırasında da çalışma yönündeki genel (ama evrensel olmayan) eğilimle birleştiğinde, bunun (FNV, Vison ve Kommunal gibi) birkaç vaka çalışmamıza yansıdığını görmek şaşırtıcı değildir.

Öğrenimleri sırasında çalışan öğrenci oranlarının görece düşük seviyelerde olması müstakbel üyelere yönelik sendika müdahaleleri (örneğin, öğrenciler için ücretsiz üyelik) önerebilir; bu oranın yüksek seviyelerde olması ise - FNV kampanyasında ve bir dereceye kadar Kommunal vakasında olduğu gibi - mevcut temsile/organizasyona ihtiyaç duyanların yanı sıra mezuniyet ve istihdam noktasında ihtiyaç duyanların hedef kitlesine yönelik müdahalelere vesile olabilir. Bu örneklerde bir sendikaya üye olmak genç işçilere eğitim yaşamları sırasında çalıştıkları işlerde sendika desteği imkanı sunabilir. Bu durum, Kurt Vandaele'nin, birçok genç işçinin iş dünyasındaki ilk deneyiminin öğrenci istihdamında baskın olan özel hizmet sektörü işlerinde olması muhtemel olduğu noktasını ele alıyor.

Kommunal vaka çalışmasında bu, birliğin kamu hizmetlerinde ve sektörde var olan güçlü sosyal diyalog sisteminde oynadığı rolün bir ifadesidir. Ancak, aynı zamanda, daha küçük fakat daha fazla mesleğe veya mesleğe özgü sendikalara sahip ve yalnızca mezunlara odaklanan üyeler için rekabet eden birliğin uygunluğunu korumak için tasarlanmış bir savunma önlemidir.

Diğer girişimler, öğrencileri belirli mesleklerde potansiyel çalışanlar olarak ele alıyor. Bu İsveç'te TCO/Vision ve bir dereceye kadar CGIL tarafından benimsenen yaklaşımdır. EPSU örgütlenme komitesinin 2020'deki bir toplantısında Royal College of Nursing (Birleşik Krallık) de sendikayı ve ücretsiz ön yeterlilik üyeliğini teşvik etmek için meslekten olmayan 'elçi' sistemleri hakkında

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>

bilgi aldı. Bu çalışma biçimi esasen ilgili sendikanın düzenlediği mesleklere girme olasılığı yüksek olan bir grup öğrenci ile istihdam öncesi bir ilişki kurma yöntemidir.

Kamu hizmetlerinin tamamı belirli nitelikler veya eğitim kurumları ile bu kadar net bir biçimde hiç tanımlanmamıştır, bu nedenle genç işçilerin belirli mesleklere ilişkin izledikleri yollara dair daha iyi araştırmalara ihtiyaç duyuluyor. HK ve FNV'nin faaliyetlerinin hedefini maksimum etki yaratabilecekleri sınırlı sayıda üniversiteye yönelik belirlemeleri dikkat çekicidir.

Öte yandan, TUC bilhassa örgütlenmenin zayıf olduğu sektörler olduğundan ve halihazırda faaliyet yürüttükleri nispeten düşük ücretli sektörlerde kalma olasılığı yüksek işçileri bulmayı istediğinden çalışan öğrencileri araştırma ve girişimlerinden hariç tutmayı seçti.

Gençlerin meselelerine yönelik kampanya yürütme

Sendikaları genç işçiler açısından alakalı örgütler olarak sunmanın bir yolu, onları ilgilendiren konularda kampanya yürütüyormuş görünmektir. Bu, Vision'ın Dünya Kadınlar Günü'nü kutlamak için düzenlediği web seminerleri veya CGTP'nin Ulusal Gençler Günü'nde kampanya etkinlikleri düzenlemesi gibi düzenli, resmi etkinlikler biçiminde olabilir.

FNV'nin önce ulusal düzeydeki asgari ücretin genç oranları üzerindeki kampanyaya katılması ve ardından öğrenci finansman sisteminin iyileştirilmesi için mücadele etmesi (kredilerin hibelerle değiştirilmesi yoluyla) yüksek profilli çalışmalardı fakat daha da önemlisi bunlar öğrenci birlikleriyle birlikte yürütüldü. Belki daha da önemlisi, asgari ücret kampanyası bir kazanıma yol açtı ve Vandaele'nin işaret ettiği gibi, sendikaların çok sayıda yeni işçiye sendikaya çekmek amacıyla kazanım elde etmelerine yönelik inandırıcı bir beklenti olması gerekiyor. TUC temsilcisinin görüşmesi sırasında belirttiği gibi, birçok genç işçi çalışma koşullarında kazanım elde etmenin bir yolu olmadığını hissetti, bu nedenle de sendikaların sadece değişim için tartışabilmeleri değil, aynı zamanda bu konuları yapabilecek olduklarını gösterebilmeleri gerekiyor.

Ver.Dí'nin sendikanın politikasını ve pazarlık stratejisini etkileyebilecek yaygın bir gençlik komiteleri sisteminin mevcut olduğu örneği, işe alındıktan sonra genç üyelerle sürekli katılımın önemini altını çiziyor. Bu örgütlenme stratejisini sendikanın karar alma yapılarıyla eşleştiren belirli bir miktarda 'birlikte düşünmeyi' gerektirir. Bunun genç üyeler arasında (salt üyelikten farklı olarak) aktivizmi teşvik etmesi de muhtemeldir.

HK (Danimarka) örneğinde de faydalı bir ders ortaya konuluyor. Öğrencilere (ve diğer genç işçilere) uygun daha fazla yarı zamanlı kamu hizmeti işlerinin sunulması talebi öğrenci birliklerinden çıktı, ancak HK tarafından kabul edildi.

İş piyasasına girişi desteklemek

Vaka çalışmamızdaki sendikalar, Vision (İsveç) tarafından açıkça ifade edilen bir nokta olarak, kendilerini eğitimden işe geçişte ortaklar olarak açıkça konumlandırıyor. Geliştirdikleri çevrimiçi hizmetler istihdam hakları, sözleşmeler ve ücret konusunda tavsiyeler sunuyor. Ayrıca, aynı zamanda özgeçmiş yazma, iş arama, mülakat teknikleri ve CGIL'in ileri düzeydeki örneğinde olduğu gibi giriş sınavlarını geçmeye yönelik eğitim konusunda rehberlik sunarlar.

Sendikaların mesleki eğitimin verilmesinde net bir rolünün olduğu (Danimarka ve Almanya'da olduğu gibi) yerlerde bu doğal bir gelişmedir, fakat CGIL yürüttüğü projelerinde devletten bağımsızlığını koruma tercihi konusunda son derece nettir.

Bazı sendikalar sınırlı düzeyde mentorluk ve işbaşı eğitimi de sunuyor, ancak bunlar mevcut aktivistlerin katılımına dayandığından, gerçekçi konuşursak, bahse konu destek hizmetleri her zaman sınırlı bir düzeyde sunuluyor olacaktır.

Yeni üye kazanma yöntemleri

Bazı vaka çalışmalarında öğrenciler için özel üyelik aidatı oranları olduğu görülürken, bazıları genç işçilerin seçtikleri meslekte istihdam sağlandığında tam üyeliğe dönüşecek biçimde ücretsiz üyelik için sınırlı hizmetler sunuyordu. Bu uygulama kariyerde izlenecek yolun net olduğu durumlarda - genel olarak hemşirelikte veya Danimarka'da kamu yönetiminde olduğu gibi - muhtemelen en etkili yöntemdir.

Diğer çabalar, markalı promosyon çalışmaları, sosyal medyada var olma, iş fuarlarındaki stantlar ve okullarda, kolejlerde ve üniversitelerde ayrıcalıklı erişim yoluyla sendikanın 'markasını' oluşturmayı hedefliyor gibi gözüküyor.

Akranlarına (genellikle üniversitelerde) sendikayı teşvik etmekle görevli 'elçileri' kullanmak oldukça yaygındı, RCN bunu yaptığını ilettili fakat bu yöntem (elçi terimini kullanmasalar da) FNV ve TCO/Vision tarafından da kullanıldı.

Ele alınması gereken meseleler

Daha fazla genç üye (ve aktivist) çekmek için etkili planlar geliştirmede sektörel sendika ve konfederasyon liderliklerinden destek almak son derece önemlidir. Ele alınması gereken kilit soru, 'hiçbir şey yapmazsak ne olur?' Ele aldığımız vaka çalışmalarında hiçbir şey yapmama seçeneği yöneticiler tarafından kabul edilemez olarak açıkça reddedilmişti.

Ancak en iyi stratejiyi tahmin etmekten kaçınılmalıdır. Seçilen teknikler sendika statüsü, eğitim ve ekonomik beklentiler açısından ulusal bağlama uygun olmalıdır. Ancak, hedef gruptaki genç işçilere istediklerini söyleyecekleri ve sendikalar hakkındaki bilgi düzeyleri de dikkate alınarak uygun şekilde yaklaşılması gerekir.

Sendikaların genç işçilerin ne gibi endişeleri olduğu ve sendikaların bu endişelere ne ölçüde yanıt verebildiğini gördükleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları gerektiği konusunda yaygın bir kabul olduğu net. TUC, FNV ve CFDT'nin tamamı bu konuyu değerlendirme için anket veya daha az formel görüşmeler gerçekleştirmiştir. Ver.Di'nin örneğinde (her ne kadar büyük ölçüde sendika var olduğu işyerlerinde olsa da) genç işçilerle devam eden bir katılım süreci görüyoruz.

Genç işçilerin taleplerini ve görüşlerini anlamaya çalışırken önceden belirlenmiş, kapalı sorulara dayalı anketlerin, daha açık ve daha az yapılandırılmış süreçlere göre yararlı cevaplar sağlama olasılığı daha düşüktür. Bunları analiz etmek daha zordur, ancak yine de deneyimlerin ve bakış açılarının çeşitliliğini anlamak için yaşamsal önemdedirler.

İşgücü piyasası verileri de yardımcı olabilir. Sendikalar genç işçilerin bu sendikaların örgütlendiği alanlarda izledikleri yol hakkında ne kadar çok şey anlarsa, onlara yaklaşmak için en iyi noktaları da o kadar iyi belirleyebilir.

Sendikalar potansiyel müttefiklerle ilişkiler geliştirmeye ihtiyaç duyabilir - öğrenci birlikleri de bunun açık bir örneğidir. Ancak müttefiklerle ilişki geliştirme durumu yetkililer arasındaki resmi ilişkilerin ötesine geçmeli ve gençlerle doğrudan etkileşimin yolunu açmalıdır. Sendikaların iklim değişikliğine karşı hareket ile ilişkisini sendikaya katılımı ve sendikal harekete potansiyel üyeler çekecek şekilde geliştirmek için de bir alan var.

Hızlı yoldan kazanma çabalarından kaçınılmalıdır. Örneklerimizden bazılarının (örneğin Kommunal ve Ver.Di) bir süredir devam ediyor olması diğerlerinin ise - örneğin CGIL ve FNV- en az orta vadeli hedeflere (ve finansmana) sahip olması önemlidir. Bu alanda çalışacak uygun personel ve finansman ile sürdürülebilir uygulamalara ihtiyaç var. Bu nedenle, konfederasyonlar kaynak gereksinimlerinin en azından bir kısmını üye grupları adına en iyi şekilde karşılayabilirler (örneğin; Vision çalışması TCO konfederasyonunun en büyük üç üyesini içeren bir girişiminden sonra başlatılmıştır).

Seçilen müdahalenin/müdahalelerin bir fark yaratıp yaratmadığını belirlemek için sonuçların değerlendirilmesi gerekir. Ölçü türünün dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerekir. Sahip olunan üye sayıları, en azından kamu hizmetlerinde, kamu harcamalarına ilişkin siyasi kararlarda, işe alım ve personel seviyelerinde olmak üzere pek çok nedenden dolayı dalgalanabilir. Bu nedenle, seçilen müdahaleye doğrudan atfedilebilen etkileri ölçmek için araçlar tasarlamak önemli olabilir. Basit üyelik artışı dışındaki amaçların değerlendirilmesi daha zor olabilir, örneğin CGIL'in kamu görevlilerinin olumsuz klişelerine karşı koyma çabaları, fakat hala kıymetli olabilir, ancak bu gibi konular bir süre sonra üyelik rakamlarında ortaya çıkabilir.





Sonuç

Sosyal araştırmanın herhangi bir biçimini yürütürken, veri eksikliği sorunuyla sık sık karşılaşılabilir. Bu raporu hazırlamak bir istisna değildi ve gerçekteki aydınlatıcı durumlarını yansıtan altı vaka çalışmasını bulmak kayda değer oranda çaba gerektirdi.

Fakat verinin yokluğu da kendi içinde veridir. Bu durum ya genç işçileri örgütlemeyi amaçlayan girişimlerin istisnai olduğunu ya da yapılan çabaların daha yerel düzeyde gerçekleştirildiğini ve kendi örgütleri içinde bile yaygın olarak paylaşılmadığını ortaya koyuyor. Bu nedenle, elinizdeki bu raporun deneyimlerin daha fazla paylaşılmasının yanı sıra hedefine genç işçileri koyan yeni örgütlenme çabalarının geliştirilmesini teşvik etmede bir rol oynayabileceği umulmaktadır.

Bu amaçla sendikaların yalnızca genç işçilerin şu anda nerede olduklarını değil aynı zamanda nerede olmayı umduklarını (veya muhtemelen nerede olacaklarını) da anlamaları yaşamsal önem taşıyacaktır. Genç işçilerin yaşam seyri, 20 yıl öncesine göre artık önemli ölçüde değişti ve bu, kamu hizmetlerine girenler için daha da belirgin durumda olabilir.

Son yıllarda Avrupa'yı kasıp kavuran neoliberal dalgaya, genellikle kamu görevlilerinin aşağılanması ve bu hizmetlerde istihdam kalitesinde düşüş eşlik etti. COVID-19 salgını devletin önemini yeniden vurgularken, bazı durumlarda politikacıların kendi başarısızlıkları için kamu görevlilerini suçlamasına da yol açtı. Bu da kamu hizmeti ahlakının ve ayrıca insana yakışır iş için bir ölçüt olarak kamu hizmeti istihdamının sendikal savunmasının daha önemli hale geldiği anlamına gelir. EPSU üyelerinin örgütlediği sektörlere giren genç işçiler için kesinlikle önemli olacaktır.

Genç işçileri sendikalara çekmek için gösterilen çabaların arttırılması, sadece bu sendikaların canlanmasına ve büyümesine yardımcı olmakla kalmayacak, aynı zamanda hepimizin güvendiği kamu hizmetlerinin savunulmasına da yardımcı olacaktır. Bu çabalar ulusal, kurumsal ve sosyal bağlamı dikkate almalıdır. Ancak, bu rapordaki vaka çalışmalarının gösterdiği gibi, genç işçilere yaklaşmanın birçok farklı yolu bulunuyor. Esas önemli olan aktif olmak, inisiyatif almak ve gençlerin bulundukları ortamlarda, kullandıkları platformlar ve ilgilendikleri konularda onlara ulaşmaktır.

Vaka çalışması 01: FNV, Hollanda

Sendika üyeliği (%)	20%
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	81%
Genç işsizliği %	8.8%
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	45% düzenli, 32% ara sıra

Genç & Sendikalı

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

FNV sendika konfederasyonu, hedefine genç işçileri alan son çalışmalarını, işçilerin yalnızca 23 yaşında tam yetişkin ücretine hak kazandıkları anlamına gelen ulusal asgari ücret düzenlemelerine karşı çıkan bir kampanyayla başlattı. Bu kampanya ilgili ücrete hak kazanma yaşı 21'e indirildiğinde başarılı olarak değerlendirildi. Genç işçileri (bazı durumlarda öğrenci sendikaları aracılığıyla) harekete geçirmeyi başardı ve bir grup genç eylemciyi çalışmada kullandı. Ancak, bu çalışma gençlerin üyeliğinde gözle görülür bir artışla sonuçlanmadı ve FNV kampanya sona erdiğinde o aktivistlerle temasını kaybetti.

Bununla birlikte, bu kampanyanın politika açısından başarısı, genç işçilere yönelik daha sistematik bir yaklaşımın geliştirilmesine yol açtı. Bu yaklaşım 2019 yılında öğrencilerle kaygıları hakkında konuşmak için üniversitelere yapılan ziyaretlerle başladı. Çalışan öğrencilerin çoğu açısından, %25'i haftada 16 saatten fazla çalıştığı için, işle ilgili sorunlarla ilgili konular listelerinin başında geliyordu. Borç ve hükümetin eğitime yetersiz yatırım yapmasıyla sonuçlanan öğrenci kredileri de ilgilendikleri konular arasında üst sıradaydı.

Bu çalışma birkaç öğrenci birliğiyle ortaklaşa başlatılan 'Benim borcum değil - benim hatam değil' kampanyasına vesile oldu. 2015'ten önce öğrenci kredileri 10 yıl sonra siliniyordu, ancak bu durum borcun bazı koşullarda 65 yaşına kadar kalması için değiştirildi. Ortalama borcu



30 bin € olan birçok öğrenci, borçlarını azaltmak için haftada 20 saat çalışıyordu. Kampanya kredilerin daha uzun vadede hibelerle değiştirilmesini, ancak öğrencilerin borçsuz olmaları için haftada 12 saat çalışmanın yeterli olmasını talep etti.

FNV öğrenciler ve öğrenci birlikleriyle daha yakın ilişkiler geliştirirken, öğrencilerin işle ilgili sorunlarını kendilerine ileteceklerini fark etti. Katılımcı öğrenci birlikleriyle anlaşmaya varılarak, öğrencilerin ayda 2,80 € gibi özel bir ücretle katılabilecekleri ortak bir üyelik planı geliştirildi. Yedi Hollanda şehrinde seçilen üniversitelerde projenin ilk yılında neredeyse 5.000 öğrenci katıldı.

Bunun hem büyük işverenler hem de yüksek oranda genç işçiye sahip olan ,stratejik' şirketlerde işçi alımını amaçlayan daha uzun vadeli bir projeye yardımcı olacağı umuluyor. Bu aktivite, FNV'de 7 öğrenci organizatörü (seçilen şehirlerin her birinde bir tane) ile birlikte üç kişilik bir ekip tarafından desteklenmiştir.

Öğrenci üyelere sunulan diğer destekler arasında kariyer tavsiyesi, özgeçmişlerin iyileştirilmesine yönelik yardım ve bir ,sözleşme denetleyicisi' yer alıyor.

Vaka çalışması 02: TUC (Birleşik Krallık)

Sendika üyeliği (%)	26
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	29
Genç işsizliği %	12.0
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	36

2016 yılında, TUC sendika konfederasyonu genç işçiler arasında sendikaların profilini yükseltmenin yanı sıra sendikacılığı daha genel olarak genç işçiler için etkili hale getirmek için değiştirmeyi amaçlayan 'Genç İşçilere Ulaşma' programını başlattı.

Bu program, İngiltere'nin genç çekirdek çalışanları' olarak adlandırdıkları, yani 21-30 yaşları arasında olan ancak tam zamanlı eğitim almayanların ayrıntılı bir analiziyle başladı. Bunların %80'i özel sektörde çalışıyordu ancak sadece %6'sı sendika üyesiydi. İlk çalışmayı sendika üyesi olmayan benzer işçilerle ilgili ayrıntılı bir çalışma izledi. Küçük bir grup işyerindeki deneyimlerini kaydeden bir WhatsApp günlüğü doldururken, daha büyük bir grupla görüşme gerçekleştirildi.

Bu çalışmalar eğitim ve ilerleme eksikliği, düşük ücret ve sorunlu çalışma saatleri ve (yalnızca parasal olarak değil) ödüllendirici iş için karşılanmayan istekler gibi çalışanları ilgilendiren çeşitli sorunları tespit etti. Ayrıca, işverenlerin kötü (ve çoğu zaman yasa dışı) muamelesinin bu işçiler arasında ne ölçüde „normalleştiği” ve konuşmanın veya itiraz etmenin işlerini kaybetme veya başka dezavantajlarla sonuçlanabileceği korkusu da ortaya çıktı.

Araştırma dört genç işçi kategorisi önermek için kullanıldı – ,çaresiz' olanlar, işlerini kaybetme korkusuyla kötü muameleyi kabul etmek zorunda hissettikleri; işyerinde veya sektöründe ,ilerleme' isteyenler; daha iyi bir şey bulduklarında şu anki işlerini bir ,durdurma' olarak görenler; ve işin yaşamlarının merkezinde olmadığı ya da özellikle baskıcı olmadığı konusunda ,çok rahat' olanlar. Sendikaların ilk üç gruba sunacak bir şeyleri olabileceği düşünülüyordu, ancak her birinin farklı öncelikleri vardı.

Bu genç işçilerle ilişki kurmanın ilk yolu olarak akıllı telefonlar için bir uygulama (Worksmart') geliştirildi. Bu uygulama kullanıcılara istihdam haklarıyla ilgili temel bilgilere, terfi talebinde



bulunma veya maaşınızın başkalarıyla nasıl karşılaştırıldığını kontrol etme gibi işle ilgili konularda rehberlik ve örneğin iş-yaşam dengesi gibi çevrimiçi koçluğa erişim sağladı. TUC üyelik imkanı sunamaz ancak kullanıcıların kendileri için uygun sendikayı bulmalarına yardımcı olacak bir sendika bulucuya sahiptir. Tüm bu bilgiler bir web sitesinde de mevcuttur (<https://worksmart.org.uk/>).

Bu projenin asıl amacı bağlı sendikaların genç işçileri üye yapma düzeylerini geliştirmelerine yardımcı olmaktır ve site ilk günlerine göre daha az sıklıkta güncelleniyor.

Vaka çalışması 03: TCO/Vision (İsveç)

Sendika üyeliği (%)	70
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	88
Genç işsizliği %	25.2
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	28 + 21 ara sıra

Geçtiğimiz birkaç on yılda, genç işçiler (sendikada 35 yaşın altındakiler olarak kabul edildi) sendikalara katılma konusunda daha az istekli hale geldi, ancak görünüme göre son zamanlarda bu durum değişiyor gibi. Bu kısmen sendikal eylemlerden kaynaklanabileceği gibi, 2008/9 finansal krizinden sonra daha önce güvenli olarak düşünülenlerin (istihdam, çalışma koşulları) daha güvencesiz görülmesinden de kaynaklanabilir. 2006/7 döneminde üniversitelerde yapılan müdahaleler, sendikalar hakkında bilgi eksikliği veya onlara ihtiyaç duyulduğunu bulmuştur. Özel sektördeki sendika üyeliği, yaklaşık %30 gibi düşük bir seviyeden %60'a yaklaşmıştı.

TCO konfederasyonu, (Vision dahil) üç ana üyesini üniversitelerde kendilerini büyük şirketlerin yaptığı gibi işgücü piyasasının bir parçası olarak tanıtımları amacıyla bir araya getirmişti. Bu çalışma şimdi neredeyse 15 yıldır uygulanıyor.

Örneğin siyaset biliminin öğretildiği yerler gibi potansiyel üyelerin okuyacağı düşünülen üniversitelerde düzenli etkinlikler ve stantlar düzenleniyor. Üye olan kişilere sendikayı hatırlatan markalı materyaller dağıtıp, (sinema biletleri ve diğer alışverişlerde indirim gibi) teşvikler sunuluyor. Bu çalışmalar her yıl yaklaşık 3.000 yeni üye yapma başarısı gösteriyor. Şu anda toplam 200.000 üyenin %10'u öğrencilerdir. Öğrenci üyeliğinin ardından tam üye olan ve üye olurken 30 yaşını doldurmamış olanların ilk üyelik yılı için indirimli üyelik ücreti (100SKR) hakkı bulunuyor.

Üyelerin üyelik sorgularıyla ilgilenen aynı zamanda istihdam haklarına ilişkin tavsiyelerde bulunabilen VisionDirect'e erişimi bulunur. Bu aynı zamanda özgeçmişler, LinkedIn profilleri ve iş görüşmeleri hakkında tavsiyeler sunar.



Sendika ayrıca siyaset bilimi veya insan kaynakları gibi konularda makaleler için düzenli yarışmalar düzenliyor, ödül ise 300 euro'luk bir 'burs' oluyor. Ek olarak, mevcut aktivistlerin belirli istihdam alanlarıyla ilgilenen öğrencilerin belirli süreler boyunca işte takip etmeleri için uygunluklarını kaydedebilecekleri 'gölge iş imkanı da' sunar. COVID-19 nedeniyle son zamanlarda kapanma döneminde, Dünya Kadınlar Günü münasebetiyle çevrimiçi web seminerleri düzenlendi. Gelecekte bunlar üniversitelerde yapılacak ve daha fazla markalı hediye ve eğitici oyunlar biçimde olacaktı.

Vaka çalışması 04: Kommunal (Danimarka)

Sendika üyeliği (%)	67
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	80
Genç işsizliği %	12.3
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	36+25 ara sıra

Danimarka'nın en büyük sendikası olan HK üniversitelerde 12 yıldır çalışmalar yürütüyor fakat bu rapor kapsamındaki vaka çalışması belediye sektörüne odaklanıyor.

Sosyal diyalog sürecinde, bu sektördeki işverenler ve sendika, geleneksel iki yıllık mesleki eğitimin artık birçok iş için yeterli olmadığı konusunda hem fikir olmuşlardı. Bunun yerine, kamu yönetiminde üç buçuk yıllık hem mesleki hem akademik içeriği birleştiren ve belediyelerde bir veya iki (ücretsiz) stajı kapsayan bir lisans derecesi bölümü açıldı.

Danimarka sendikaları ve üniversiteler arasında var olan güçlü ilişkiyi kullanarak, HK bu derslere devam eden öğrencilere erişebiliyor. Öğrenciler sene sonuna geldiğinde üst sınıftaki akranları genç olanlara bir sonraki aşamayı anlatıyor. Bu noktada, HK öğrencilere müstakbel işverenlerindeki gerekliliklerin oluşumu ve rollerini açıklayarak devreye giriyor. Sendikanın nihai amacı eğitimleri boyunca her grubu üç veya dört kez ziyaret etmektir.

Bu ziyaretlerden bazıları, örneğin dersin seçmeli ögesinin seçimi veya stajyerlere yer bulunmasına yardımcı olmak gibi çalıştaylar biçiminde oluyor. Bu durum birliğin her tür mesleki eğitime (yaygın olarak Danimarka sisteminin genel bir özelliğidir) yakından katılımını yansıtır, HK'nin öğrencilere aktarmak istediği bir dahil olma sürecidir.

Öğrenciler HK'ye ücretsiz olarak üye olabiliyor ve üyelikleri de onlara tavsiyelere, etkinliklere, konferanslara ve çevrimiçi kurslara erişim hakkı sağlıyor. Ancak, sadece ayda 95DKR aidat ödeyenlerin ücret karşılığı çalıştıkları işlerde sahip olduğu temsil ve destek hakkını sunmuyor. (Eğitimin ücretsiz olduğu Danimarka'da aylık 4000 ila 6000 DKR arasında olan) öğrenci bursu tüm yaşam giderlerini karşılamadığından, çoğu öğrenci ücretli işlerde çalışıyor, dolayısıyla da cüzi bir aidat karşılığında bu haklardan yararlanma olasılığı önemlidir.



HK'nin öğrenciler, işverenler ve üniversitelerle yakın ilişkisi, öğrencileri etkileyen sorunları tespit etmesine imkan veriyor. Örneğin, 5 aya kadar sürebilen stajları sırasında - bu dönemlerde az miktarda ödenen ek bir burs olmasına rağmen- ek (ücretli) istihdam için zaman kalmıyor. Aynı zamanda, bir bütün olarak kamu sektörünün öğrenciler ve diğer genç işçiler tarafından üstlenilebilecek az sayıda yarı zamanlı iş teklif etmesi de söz konusudur. İlk olarak 2014-2017 yılları için kampanyalar düzenleyen öğrenci sendikaları tarafından gündeme getirilen bu konu ve artık sendikalar tarafından destekleniyor. Sendikaların destek vermesi işverenlerin istihdam politikalarını değiştirmesine yol açmıştır.

Vaka çalışması 05: Ver.Di (Almanya)

Sendika üyeliği (%)	18
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	62
Genç işsizliği %	6.0
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	54 + 17 ara sıra

Ver.Di, yaygın çıraklık sistemini ve benzer mesleki eğitim planlarını yansıtan orta ve büyük işletmelerdeki genç işçilere/stajyerlere ulaşmak için bir program geliştirmiştir. Sendikanın her bölgede gençlik sekreterleri (Ver.Di'de 27 yaş altı olanlar genç olarak kabul ediliyor) bulunuyor. Halihazırda, bazı bölgelerde belediyeler veya Lander (eyalet düzeyinde hükümetler) gibi spesifik sektörlerle yönelik çalışmalar bazı belirli bölgelerde görev yapan 70 kişi bulunuyor. Bir sektör veya bölge yetişkin yaştaki işçilerin üyeliği açısından ne kadar iyi örgütlenirse, gençlerin iyi temsil edilme olasılığı da o kadar artıyor.

Büyük iş yerlerindeki Çalışma Konseyleri ,stajyer temsilcileri' olarak özel bir role sahiptir. Gençlik sekreterleri her eğitim yılının başında bu temsilcilerle buluşmaya ve el ilanı, afiş ve diğer tanıtım etkinliklerini duyurarak tüm yeni kursiyerlerle tanışmaya çalışır. Sendika yüksek basınçlı satış teknikleri izliyor gibi görülmek istemese de, bazı durumlarda kahvaltı düzenlenebilir. Yine de bu toplantıların amacı üye kazanmaktır. Sendikanın yasal olarak bu tür bir erişime hakkı var ve kursiyerlerin de katılma hakkı vardır fakat bu etkinliklere katılmanın değerini her zaman anlamayabilir. Ayrıca, bazı durumlarda sendika genç katılımcıları çekmek için spor ve diğer kültürel etkinlikler düzenleyecektir.

Bu faaliyetlerin düzenlenmesine çok sistematik bir şekilde yaklaşıyor ve gençlik temsilcilerine gerçekleştirilecek etkinliklerde kullanılacak checklist vb. dokümanlar veriliyor. Bazı durumlarda diğer (yetişkin üyeler) sendika temsilcilerinden yardım alabilirler. Ele alınabilecek konular belirli bir iş yerindeki genç işçilerin olası kaygıları temelinde belirlenir. Ayrıca, bu etkinliklere işverenlerin de katılabileceği ve bazı durumlarda sendika üyeliğine karşı çıkabileceği ve dolayısıyla da yereldeki sendika temsilcilerin öne sürülecek her türlü argümana hazırlıklı oldukları unutulmamalıdır. Ayrıca, örneğin sendikaya karşı hasmane tutum içerisinde olan ya da sadece sessiz kalan zorlu izleyicilerle başa çıkmaya da hazırdırlar.



Toplantılar genellikle yaklaşık 50 dakika sürer ve bazen grup tartışmaları da gerçekleştirilir, ancak sonraki etkinliklerdeki ,gündemin sıcak konularını' belirlemek için daha sonra değerlendirilecektir.

Sendikaya üye yapıldıktan sonra genç üyeler için çeşitli komiteler aracılığıyla temsil edilir. Bu komiteler bazı sektörlerde genç üyelerin ilgilendiren konuların pazarlık gündemlerine dahil edilmesini sağlayarak toplu pazarlık konularıyla ilgili olabilir. Kamu sektöründe gençlik komitesi daha politik bir role sahiptir. Bu komitelerin ayrıca amaçları yeni üyeler kazanmak, yerel kampanyalar düzenlemek, (uygun olduğunda) grevlere ve diğer iş kolu eylemlerine katılımı arttırmaktır.

Özel kampanyalardaki kapüşonlular ve tişörtler gibi sendikanın görünürlüğüne yönelik malzemeler üretilmiştir. Çağdaş tasarımları kullanmaya özen göstermenin etkili olduğu kanıtlanmıştır, son zamanlardaki ,TarifRebell' özellikle popüler oldu (bkz. <https://www.wegewerk.com/en/projects/verj/collective-agreement-rebels-campaign/?cookieLevel=not-set&cHash=5330df3f7276b4ca451710fded7e3f76>). Kamu hizmet sözleşmelerinin görüşüldüğü aylarda kamu hizmetlerinde sendika üyeliğinin bir önceki yıla göre %32 oranında arttığı düşünülüyor. Sendikanın sosyal medya takipçileri de %33 artmıştır.

Vaka çalışması 06: CGIL (İtalya)

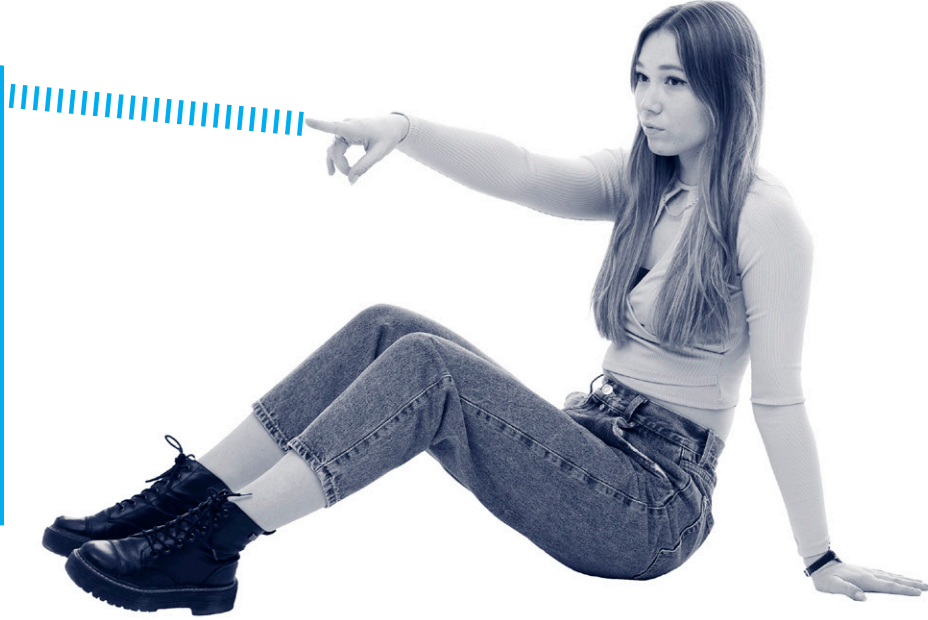
Sendika üyeliği (%)	35
Toplu iş sözleşmesi kapsamı (%)	80
Genç işsizliği %	33.7
Çalışan öğrenciler (tüm yükseköğretim öğrencileri %)	11+ 13 ara sıra

CGIL'in projesi kamu hizmetlerinde yaygın özelleştirme ve kamu harcamalarında kesintilerin yaşandığı 20 yıllık bir krizin ardından geldi. Kamusal söylem, genellikle diğer işçilere göre ayrıcalıklı olarak sunulan kamu görevlilerini eleştirmeyi amaçlıyordu. Hükümetler işe alımın durdurulmasını, aynı zamanda maaş, kıdem ilerlemesi ve eğitim anlaşmalarının feshedilmesini yaşama geçirdi. Geride bıraktığımız on yıllık dönemin sonunda kamu hizmetinde çalışmaya devam edenlerin yaş ortalaması 56 idi.

Kriz o kadar belirgin hale geldi ki 2019'da durumun ciddiyeti fark edildi ve bakanlıklar kamu hizmetlerinde 500.000'e kadar yeni işçi alımının gerekliliğinden bahsetmeye başladı. Bu yeni istihdam ihtiyacı yeni bir grubun eğitiminde kayda değer sorunlara yol açacak ancak aynı zamanda da sendikalar için de bir zorluk teşkil edecektir.

Kamu hizmetine yönelik daha önce teşvik edilen hasmane tutum, CGIL'in yüzleşmek durumunda olduğunu hissettiği sorunlardan birisiydi. Bu nedenle, sektörde iş bulmak isteyen yeni mezunlara rehberlik etmenin ve giriş sınavlarını geçme konusunda destek sağlamanın yanı sıra kamu hizmeti ahlakını sağlam bir şekilde savunması gerektiğine karar verdi. Bunun için kamu hizmetlerinde çalışmayı düşünebilecek kişileri belirlemek gerekecektir.

Uzun süredir faaliyet yürüten bir özel kuruluş (Forum PA) ile birlikte 5-6 yıllık bir planla 'Kalite ortaklığı' kuruldu. İş arayanların tek bir yere gelebilmeleri için tüm kamu hizmeti açık pozisyonlarını tek bir interaktif web sitesinde bir araya getirmek için iddialı bir plan gerçekleştirdi. Başlangıçta bu tür genç mezunlar için fiziksel etkinlikler düzenlemeyi ummuşlardı, ancak COVID-19 nedeniyle çevrimiçi platformları bağımsız olarak geliştirmek durumunda kaldılar.



Geliştirilen eğitim ve iş arama platformu (<https://concorsipubblici.fpcgil.it/>) sektöre, sözleşme türüne, kapanış tarihine vb. göre açık pozisyonları gösteren ayrıntılı bir iş arama işlevi içeriyordu. Ancak her iş türü için sınavlar olacağı göz önüne alındığında, site ayrıca nasıl başarılı olunacağına dair bazı eğitimlere erişim imkanı da sunuyor. Ayrıca, kamu yönetiminin rolünü ve işlevini tartışan ve teşvik eden sendika aktivistlerine de yer veriyor.

Yalnızca üyeler için (iş arayanlar yılda 50 Euro'luk indirimli bir oranda katılabilir) ayrıca özel sınavlarla ilgili (örneğin hemşirelik veya belirli bir belediye için) özel eğitim de bulunuyor. Halihazırda bu şekilde mevcut 7 modül bulunuyor ve CGIL toplamda 12 modül olmasını amaçlıyor.

CGIL, geri çekilebilecek devlet fonlarına güvenmek istemediğinden, bu çalışma sendika fonları kullanılarak geliştirilmiştir.

Platform faaliyete geçtiğinden bu yana 2020'de 1,5 milyon sayfa görüntüleme ile büyük ilgi gördü. Nisan 2021'de internet sitesi ortalama 3 dakikadan toplam 400.000 defa ziyaret edildi, bu nedenle kullanım oranı kesinlikle artıyor, ancak yeni üye kazanmadaki başarısını ölçmek için henüz çok erken.







EPSU Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu'dur. Avrupa genelindeki 250 üye sendikadan 8 milyon kamu emekçisi ile ETUC bünyesindeki en büyük federasyondur. EPSU AB'nin Doğusundaki komşu ülkeler dahil tüm Avrupa ülkelerindeki enerji, su, atık sektörleri, sağlık ve sosyal hizmetler, yerel, bölgesel ve merkezi idarelerde çalışan kamu emekçilerini örgütlemektedir. Kamu Hizmetleri Enternasyonalî'nin (PSI) tanınan bölgesel üyesidir.

www.epsu.org



Geleceğin İşi Yetkinlik Merkezi Friedrich Ebert Stiftung Vakfı tarafından 2021'de kuruldu ve Brüksel'de yer almaktadır. Merkez öncü sosyal demokrat değerler temelinde ilerici yaklaşımlarla geleceği işine, yönelik tartışmaları geliştirmeyi amaçlar.

Yetkinlik Merkezi dijital dönüşüm, yeni çalışma biçimleri, işyerlerindeki yeni teknolojiler ve dijitalleşmeye yönelik geliştirilen tepkilere odaklanarak işin özüne dair çok boyutlu konuları ele almaktadır.

www.fes.de