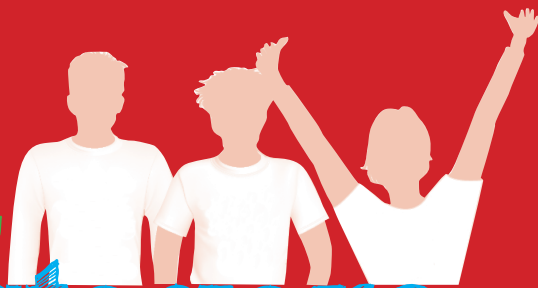


IUL och unga arbetstagare



Fackligt aktiva får ofta höra att unga arbetstagare är svåra att organisera eftersom de inte är intresserade av facket. Men studier har visat att unga arbetstagare har en mer positiv bild av facket än andra åldersgrupper. Om vi i facket vill engagera unga arbetstagare och dessutom involvera dem i det fackliga beslutsfattandet måste vi lyssna på dem, ta till oss deras problem och samarbeta för att lösa dem – istället för att tala om för dem vad de behöver.

De vanligaste problemen som unga arbetstagare själva uppger världen över är följande:

- Dåliga jobb med villkor som ofta är osäkra

- Ungdomsarbetslöshet och undersysselsättning

- Deras kompetens är ofta svår att anpassa till arbetsmarknaden Unga arbetstagare har inte den kompetens arbetsgivarna efterfrågar, ELLER så är de överkvalificerade för sina tjänster

- Sexuella trakasserier och könsrelaterat våld



Här är några förslag på hur vi kan engagera unga arbetstagare för att lösa dessa problem.

Rekrytering och organisering

- **Möt unga arbetstagare där de finns:** Att möta unga arbetstagare där de finns hänvisar till både deras intressen och fysiska närvaro. IUL-förbund har organiserat festivaler, konstkollektiv, idrottsaktiviteter, tävlingar och kaféer för att engagera unga arbetstagare och samtidigt upplysa dem om fördelarna med att tillhöra facket.
- **Börja tidigt:** Att upplysa ungdomar om fördelarna med fackmedlemskap innan de blivit "arbetstagare" kan bidra till att ge unga arbetstagare en positiv bild av facket. Besök i skolor, universitet och klassrum är ett bra sätt att åstadkomma detta.
- **Avgiftsrabatter för ungdomar, studenter och osäkert anställda:** Rabatterade medlemsavgifter för unga arbetstagare (samt studenter och/eller osäkert anställda) kan göra det mer lockande att gå med i facket.
- **Att erbjuda arbetstagarna olika tjänster och sedan gå vidare till en diskussion om vad det innebär att vara medlem i facket:** Att i facklig regi utbilda inom olika kompetensområden (t ex hur man skriver en cv hur man betar sig på en anställningsintervju) som är användbara för unga arbetstagare är ett bra sätt att rent konkret få unga arbetstagare att besöka fackets kontor. Sådana kurser och utbildningar är dessutom

värdefulla eftersom många unga arbetstagare är arbetslösa eller undersysselsatta. En del IUL-förbund har praktiktantprogram som dessutom varit centrala för att rekrytera och mobilisera unga fackliga ledare. Kompetenshöjande utbildningar kan då innehålla ett fackligt eller organiseringsinriktat inslag.

- **Formell representation av och rösträtt för unga arbetstagare i de fackliga beslutsfattande organen:** Om unga arbetstagare ska tro på att vi lyssnar på dem i facket måste de integreras i de beslutsfattande organen och ha full rösträtt. Det är också viktigt att ha en öronmärkt ungdomsansvarig som kan jobba direkt med unga arbetstagare. Den ungdomsansvarige kan stödja och uppmuntra arbetstagare som siktar på att själva bli fackliga ledare.
- **Ta med unga arbetstagares behov i kollektivavtalen:** Om unga arbetstagare ska vilja gå med i och stanna kvar i facket måste kollektivavtalen som de omfattas av innehålla skrivningar som speglar deras problematik. Det kan till exempel handla om förutsägbara scheman, förbud mot påtvingad övertid, skrivningar som förvandlar osäkra jobb till fasta anställningar, kompetenshöjande kurser som betalas av företaget, samt ersättning eller ledighet för annan utbildning. Sådana klausuler eller strategier är visserligen giltiga för alla löntagare – men de är särskilt relevanta för unga arbetstagare.
- **Associerat fackmedlemskap:** Flera IUL-förbund har provat att erbjuda associerat medlemskap när unga eller andra arbetstagare formellt inte behöver vara med i facket för att delta i aktiviteter riktade till



bland annat unga arbetstagare. Som associerade medlemmar kan unga "arbetstagare nätverka med varandra i en rad arbetsplats- eller samhällsfrågor och organisera gemensamma aktiviteter och aktioner¹", trots att de formellt sett ännu inte är fackmedlemmar. Unga arbetstagare och andra kan samarbeta i sociala frågor som är bredare än de traditionellt fackliga. Unite the Union har till exempel så kallade Community Branches som fungerar på just det sättet. Den strategin kan även bidra till att stärka unga arbetstagare och så att de kan ta sig an framtida strider och organisera sina arbetsplatser.

- **Kurser och kapacitetssupplegning:** Att utbilda i fackliga rättigheter och organisering är viktigt för att engagera alla arbetstagare. Men eftersom unga arbetstagare ofta inte är medvetna om sina rättigheter är många av dem rädda för att göra sin röst hörd. Arbetsgivaren kan lätt utnyttja den rädslan för att exploatera, söndra och manipulera bland annat unga arbetstagare. Organiseringen slutar inte när en arbetstagare väl gått med i facket. Att organisera dem som redan är med i facket är lika viktigt som att rekrytera nya medlemmar till facket. Kurser i ledarskapsförmåga, organisering, arbetsmiljö, forskningsrön och kommunikation är alla av värde för unga arbetstagare. Det är också centralt att utbilda i hur man förebygger och hanterar könsrelaterat våld.



Kommunikation

- **Språkbruk:** Vilket språkbruk man använder i kontakten med unga arbetstagare är viktigt, eftersom det handlar om rekrytering, organisering och mobilisering. Exempelen nedan är förvisso giltiga även för alla sorters arbetstagare. Fackets ledning och personal bör erbjudas kurser i kommunikation och organisering. Här är några exempel på språkbruk:
 - Fråga arbetstagarna vad de gillar med sitt företag. Förklara sedan att en fackförening kan bidra till att skydda allt det.
 - Fråga arbetstagarna vad som skulle kunna förbättras. Förklara sedan att förekomsten av en fackförening kan bidra till detta och visa hur.

Våra fack, vårt IUL, vår framtid





- En fackförening jämnar ut maktbalansen mellan anställda och chefer.
- Personalhandboken kan när som helst ändras av företaget. Men det som finns i kollektivavtalet kan inte ändras annat än genom en avtalsförhandling.
- **Kommunikationsformer:** Dagens unga arbetstagare kommunicerar mycket annorlunda än unga för fem år sedan. Facebook (FB), Twitter, Snapchat, YouTube och Instagram används ofta av unga arbetstagare mellan 18-35 år. I vissa kretsar använder unga arbetstagare Facebook allt mindre, även om öppna och slutna FB-grupper kan vara ett effektivt sätt att kommunicera information inom en grupp. Slutna FB-grupper är bättre för internkommunikation. Öppna grupper är bättre för att kommunicera med en bred allmänhet. Det blir också allt vanligare att unga arbetstagare kommunicerar med sms och använder appar som WhatsApp eller Viber. En del förbund har utvecklat mobilappar för att engagera bland annat unga arbetstagare i syfte att göra det enklare att gå med i facket och/eller utbilda om fackmedlemskapet.
- **Inrätta kommittéer för unga arbetstagare:** Att inrätta en underkommitté för unga arbetstagare på arbetsplatsnivå är användbart i rekryteringen av unga arbetstagare även om organisationsgraden redan är god. Sannolikheten är större att unga arbetstagare känner samhörighet med andra unga arbetstagare med liknande erfarenheter.
- **Flashmobbar och innovativ marknadsföring:** Kreativitet kan vara viktigt för att engagera unga arbetstagare. CGIL skapade till exempel

en falsk arbetsförmedling på webben, som annonserade ut påhittade men provokativa jobb. Internet vimlade av lediga jobb, typ: "Klädkedja söker snygga praktikanter som är villiga att avklä sig sina rättigheter." Och: "Finanskoncern söker dig med masterexamen för att koka kaffe och rasta vd:ns hund." Dessutom affischerade man ut jobben över hela Rom. Fenomenet blev viralt och unga människor skrev till den påhittade arbetsförmedlingen, berättade sina historier och reagerade på de skamliga jobbbannonserna samtidigt som en stor mobilisering ägde rum helt spontant. "För att kampanjens skulle se 'verklig' ut och för att sprida den 'IRL' följdes webbkampanjen upp med en flashmob utanför parlamentet och en presskonferens, där det avslöjades att CGIL låg bakom alltihop."² Det är ett exempel på hur webben och "verkligheten" (IRL) kan blandas i en effektiv kampanj. Det är även viktigt att tänka på att ingenting kan ersätta gräsrotsorganisering underifrån, som är ett nödvändigt inslag i varje kommunikationsstrategi.

- **Fackets ansikte utåt:** Om unga arbetstagare ska vilja gå med i facket behöver de se att facket tar unga arbetstagare och deras behov på allvar. Vi måste visa att unga arbetstagare har en reell närvaro i facket och att facket stöttar deras utveckling som aktiva och ledare. Färdigutvecklade unga arbetstagare ska fungera som fackets ansikte utåt.

Internationella strategier

- **Dela positiva erfarenheter:** Även om problemen för unga arbetstagare varierar lite mellan olika regioner finns det mycket att lära när unga arbetstagare delar erfarenheter med varandra. Internationella fackliga federationer som IUL är avgörande för att se till att detta kan ske.
- **Gemensamma kampanjkrav:** Världen över upplever unga arbetstagare samma problem (t ex osäkra jobb, undermåliga jobb, arbetslöshet och undersysselsättning). Det är en möjlighet för unga arbetstagare att organisera kring en gemensam fråga en given dag, eller ännu hellre: under en viss period.

¹ http://www.iffat.org/sites/default/files/events/14134/4-just_do_it_final.pdf

² http://www.iffat.org/sites/default/files/events/14134/4-just_do_it_final.pdf

Unga arbetstagare finns i alla IUL:s sektorer, men i större omfattning inom hotell, restaurang, catering och turism (HRCT), jordbruk och livsmedels- och dryckesförädling. De är en viktig del av våra fackföreningar idag och gör dem starkare inför framtiden. Idéerna i den här texten kan användas i alla IUL:s sektorer. Hör av dig med kommentarer och eventuella ytterligare idéer och tips till IUL:s sekretariat.

För ytterligare information, vänligen kontakta IUL:s sekretariat på iuf@iuf.org

