

Ieteikumi par  
**JAUNIEŠU IESAISTĪŠANU  
ARODBIEDRĪBĀS**



Viens no galvenajiem Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (EAK) Jaunatnes komitejas mērķiem ir stiprināt jauniešu lomu arodbiedrību darbā un dot viņiem iespēju piedalīties tajā, lai pārstāvētu jauniešus EAK un veicinātu valstu/federāciju arodbiedrību jaunatnes struktūru darbu.

*“Arodbiedrības piedzīvo eksistenciālu krīzi. Vai nu mēs iesaistīsim ievērojamu skaitu gados jaunu biedru, vai arī dažu desmitgažu laikā vairs nepastāvēsim kā masveidīgas organizācijas — ja pašreizējā arodbiedrību samazināšanās tendence turpināsies, arodbiedrības Eiropā nākamo 10 gadu laikā pazaudēs vismaz 11 miljonus biedru, t. i., 26 % no pašreizējo biedru skaita.*

*Lielākā daļa Eiropas arodbiedrību — 27 no 31 valsts — nespēj apturēt biedru skaita samazināšanos un piedzīvo lēnu, taču gandrīz pastāvīgu masveidīguma zudumu.*

*Vidējais arodbiedrību biedru vecums arī ir palielinājies, daudzu biedru vecums ir no 45 līdz 54 gadiem. Ir ievērojami krities to cilvēku vecumā līdz 25 gadiem skaits, kuri pievienojas arodbiedrībām. Tas ir satraucoši tāpēc, ka pastāv izteikta saistība starp pievienošanos jaunībā un biedra statusa saglabāšanu — ir maz iespējams, ka cilvēki, kuri nepie-*

*vienojas arodbiedrībai salīdzinoši jaunā vecumā, izdarīs to vēlāk. Tādēļ lielāka jauniešu skaita iesaistīšana ir ļoti svarīga arodbiedrību izdzīvošanai.*

*Daudzas arodbiedrības mēģina iesaistīt jaunus biedrus situācijā, kad tās nedemonstrē nekādu vispārēju stratēģisko domāšanu attiecībā uz arodbiedrības darbību un nākotnes perspektīvām. Jaunu biedru iesaistīšanai un saglabāšanai jāsākas ar kopīgu dalības arodbiedrībā iespēju un arodbiedrībai pastāvošo draudu analīzi vietējā un/vai nozares arodbiedrībā, kam jāseko stratēģisko izvēļu identificēšanai un izdarīšanai.*

*Tāpēc mēs mudinām visas Eiropas arodbiedrību vadības sākt — ja tas jau nav izdarīts — pieņemt lēmumus par stratēģiskajām izvēlēm, tostarp jaunatnes struktūrām, un lūgt pilnīgu arodbiedrību federāciju un konfederāciju atbalstu.”<sup>1</sup>*

**Šī dokumenta mērķis ir sniegt arodbiedrībām ieteikumus, lai tās varētu iesaistīt savās struktūrās jaunos darba ņēmējus.**

Ieteikumi balstās uz ieguldījumu, kas sniegts EAK Jaunatnes komitejas darbā, proti:

## IETEIKUMI BALSTĀS UZ:

- › mūsu biedru pieredzi un labo praksi visā Eiropā;
- › kopīgās EAK un Starptautiskās Darba organizācijas Starptautiskā mācību centra aptaujas par jaunatnes iesaistīšanos un pārstāvību Eiropas arodbiedrībās rezultāti;
- › ziņojums “Boosting unions’ participation to guarantee quality transitions and employment to young people in Europe” (Arodbiedrību līdzdalības veicināšana, lai garantētu kvalitatīvu statusa maiņu darba tirgū un nodarbinātību jauniešiem Eiropā), ko EAK Jaunatnes komiteja publicēja 2018. gadā;
- › [ILO Global Survey](#) “Review of Policies and Actions for the Integration of the Youth into Trade Unions” (Politikas un pasākumu pārskatīšana jauniešu integrācijai arodbiedrībās).

<sup>1</sup> “The future of youth” (Jaunatnes nākotne), politikas dokuments, 2019. gads. Fragments no nodaļas “Organise, organise, organise” (Organizējiet, organizējiet, organizējiet)

# IETEIKUMI ARODBIEDRĪBĀM

## 1. IEGŪSTIET DATUS

Zināšanas par iespējamiem biedriem ir pirmais solis to piesaistīšanā jūsu organizācijai. Šī iemesla dēļ datiem ir būtiska nozīme.

Daudzām arodbiedrībām nav datu, kuros iekļauts to biedru sadalījums pa vecuma grupām. Līdz ar to šīs arodbiedrības nevar noteikt jauniešu procentuālo daļu to biedru rindās. Vēl svarīgāk ir tas, ka tās nespēj ekstrapolēt datus, kas norādītu, kurās nozarēs ir galvenokārt nodarbināti šie jaunieši un to nodarbinātības veidu.

### IETEIKUMI PAR BIEDRU DATUBĀZI AR SADALĪJUMU PA VECUMA GRUPĀM:

**1.1.** Nodrošiniet, ka arodbiedrības organizācijā ir aktualizēta tās biedru datubāze. Biedru personas datiem jābūt iedalītiem pēc vecuma, dzimuma, darba tirgus sektora un darba apstākļiem. Tas ne vien sniedz skaidru priekšstatu par jauniešiem arodbiedrībā, bet arī ļauj saskatīt ten-

dences jauniešu darba tirgū. Tas var izrādīties būtiski, lai pielāgotu kampaņas un apmācību, kas paredzētas jauniešiem. Turklāt, pateicoties šai informācijai, arodbiedrībām ir labākas iespējas identificēt potenciālos līderus gados jauno biedru vidū.

**1.2.** Personas dati ir jutīga informācija, un to lietošanu regulē noteikumi privātuma jomā. Tāpēc ieteicams jūsu arodbiedrībā nozīmēt vienu personu, kuras pienākums būs vākt un pārvaldīt šos datus par jauniešiem. Šī persona būs atbildīga arī par datu analīzi un tendenču identificēšanu.

**1.3.** Izmantojiet resursus, piemēram, valsts datus un statistiku, lai noteiktu jauniešu iesaistīšanos darba tirgū pēc nozarēm un darba līgumu veidiem. Jo vairāk zināsi par jauniešu profilu darba tirgū, jo labāk jūsu vēstījums spēs uzrunāt viņus, un varēsiet apmierināt specifiskās vajadzības.



## 2. IESAISTĪŠANA UN IZPRATNES VEICINĀŠANA

Aktīvai potenciālo biedru uzrunāšanai ir galvenā nozīme biedru skaita palielināšanā un jauniešu iesaistīšanā. Daudzi jaunieši nezina, ar ko nodarbojas arodbiedrības. Tādēļ arodbiedrībām jāiegulda papildu pūles, lai viņus sasniegtu.

Ļoti daudziem jauniešiem ir grūti ienākt darba tirgū, vai arī viņi ir bezdarbnieki, vai ir iesaistīti nestandarta nodarbinātības veidos. Viņi visi ir potenciālie biedri.

### IETEIKUMI PAR JAUNIEŠU IESAISTĪŠANU:

- 2.1.** Iesaistiet jauniešus agrīnā dzīves posmā: apmeklējiet skolas, arodizglītības un apmācības iestādes un augstskolas, lai runātu ar jauniešiem vēl pirms tam, kad viņi ir kļuvuši par darba ņēmējiem. Jo ātrāk sāksiet, jo labāk. Izglītojiet un popularizējiet arodbiedrību idejas, kas palielinās iespēju, ka tās tiks pieņemtas un pielietotas, kad šie studenti papildinās darbaspēka rindas.
- 2.2.** Izpētiet, kā biedru maksas var padarīt pieejamākas jaunajiem biedriem. Pielietojiet studenta maksu vai pat bezmaksas dalību. Vai arī jaunajiem biedriem varat piedāvāt atlaidi vai priekšrocību kartes.
- 2.3.** Piedāvājiet īpašus pakalpojumus jauniešiem un pielāgotu atbalstu dažādām grupām, piemēram, gados jauniem bezdarbniekiem un jauniešiem, kuri strādā nedrošos apstākļos.
- 2.4.** Mērķa kampaņas jauniešiem ar konkrētu mērķi uzņemt viņus arodbiedrībā. To var darīt, parādot viņiem arodbiedrību svarīgo lomu mūsdienās, informējot par viņu tiesībām, iespējamiem ekonomiskajiem ieguvumiem un piedāvājot vietu aktivitātēm.
- 2.5.** Jaunu biedru iesaistīšanai izveidojiet jauniešiem draudzīgu pieeju, sasniedzot viņus pasākumos, kas tiek uzskatīti par "foršiem" un pievilcīgiem (piemēram, koncertos, festivālos, kino pasākumos u. c.). Esiet tur, kur uzturas jaunieši: festivālos vai pasākumos, kuriem varat pievienoties vai kurus varat organizēt, un kuros iespējams apvienot jautrību ar attiecīgajām tēmām un "izglītošanu" par arodbiedrību jautājumiem brīvā un draudzīgā gaisotnē. Uzrunājiet darba ņēmējus, kuri strādā nedrošos apstākļos, un bezdarbniekus.

**2.6.** Vienādranga pieceja ir visefektīvākā. Jauniešiem jārunā ar jauniešiem, jo viņi runā vienā valodā un viņiem ir vienas un tās pašas problēmas. Dodiet iespēju jūsu arodbiedrības gados jaunajiem biedriem piedalīties kampaņās un sasniegt citus jauniešus. Viņi būs jūsu mobilizējošais spēks, ieguldiet viņos.

**2.7.** Izmantojiet sociālo kapitālu, mudiniet katru organizācijas locekli mēģināt piesaistīt jaunus biedrus. Lai to izdarītu, var būt noderīgi dažādi balvu/priekšrocību veidi jaunu biedru piesaistīšanai. Ikviens arodbiedrības biedrs var būt arodbiedrības organizētājs.

**2.8.** Sasniedziet marginalizētas darba ņēmēju grupas. Jaunieši nav viendabīga grupa, un starp viņiem ir īpašas neaizsargātās grupas, kuras sastopas ar tām raksturīgām problēmām. Identificējiet šīs darba tirgū neaizsargāto un mazāk pārstāvēto gados jauno darba ņēmēju kategorijas, lai sniegtu tām pielāgotu atbalstu. Organizējiet viņus, uzrunājot ar īpašām informācijas kampaņām un piedāvājot dažādas partnerības un savienības, kas atbilst viņu unikālajai situācijai.



### 3. JAUNIEŠIEM DRAUDZĪGA PIEEJA UN SAZIŅA



Esošajiem un potenciālajiem gados jaunajiem biedriem ir ļoti svarīgi saņemt informāciju par arodbiedrības darbu valodā, kas ir saprotama un izplatīta jauniešu vidū.

Informējot savus biedrus, arodbiedrības jau izmanto dažādus saziņas rīkus un veidus, tomēr vairumā gadījumu tie nav paredzēti konkrēti jauniešiem. Jauniešiem ir labi izkoptas digitālās prasmes un spējas, un dažas arodbiedrību organizācijas pašlaik nelieto šos saziņas rīkus. Izņemot sociālos plašsaziņas līdzekļus un īpašas informētības veicināšanas aktivitātēs skolās/augstskolās, kuru mērķis ir uzrunāt jauniešus, arodbiedrības vēl nav izstrādājušas skaidras stratēģijas jauniešu sasniegšanai, iesaistīšanai, organizēšanai un dalības veicināšanai.

#### IETEIKUMI PAR SAZIŅU UN KAMPAŅU RĪKOŠANU:

- 3.1.** Ir būtiski ieguldīt arodbiedrības tēla veidošanā. Vienkāršs un skaidrs vēstījums par kustības idejām ir labs sākums, lai sagatavotu jauniešus uzņemšanai.
- 3.2.** Runājiet jauniešu valodā. Kampanām, kuru mērķauditorija ir jaunieši, jābūt pievilcīgām un jāpiesaista jauniešu uzmanība. Ieguldiēt mērķtiecīgās kampanās, kurās jūsu vēstījumi ir paredzēti īpaši mērķauditorijai.
- 3.3.** Izmantojiet saziņas rīkus, kas patīk jauniešiem un piesaista viņu uzmanību, piemēram, sociālos plašsaziņas līdzekļus, video, aplādes vai biļetenus. Jaunieši ir zinoši interneta jomā un pastāvīgi atrodas tiešsaistē.
- 3.4.** Piedāvājiet īpašu un konkrētu palīdzību jauniešiem, piem., palīdzības tālruna līniju vai tērzētavu, ar kuras palīdzību viņi var konsultēties ar darbu saistītu problēmu gadījumā, ja rodas jautājumi attiecībā uz tiesībām darbavietā un citos gadījumos.

## 4. IZVEIDOJIET ARODBIEDRĪBĀ SPĒCĪGU JAUNATNES STRUKTŪRU

Jaunatnes struktūras izveide un darbība arodbiedrībā nodrošina vairākus pozitīvus rezultātus — ne tikai jauniešiem, bet arī arodbiedrībām —, piemēram:

- › jēgpilnu jauniešu dalību arodbiedrībā;
- › sistemātisku darbu pie ar jaunatni saistītām tēmām;
- › jaunatnes arodbiedrību spēju veidošanu un ieguldījumu cilvēkresursos.

### IETEIKUMI PAR JAUNATNES STRUKTŪRAS IZVEIDOŠANU:

**4.1.** Nodibiniet jaunatnes struktūru, piem., Jaunatnes komiteju, kurā pastāvīgi darbosies gados jaunie arodbiedrību aktivisti. Tai jābūt saviem statūtiem, lai nodrošinātu struktūras autonomiju no arodbiedrības organizācijas.

Vienlaikus jaunatnes struktūras statuss jānostiprina arodbiedrības organizācijas statūtos. Jaunatnes struktūrai jābūt arī statūtos izklāstītām pilnvarām, kas ir skaidri definētas un zināmas visai organizācijai. Jaunatnes struktūras autonomija dos iespēju gados jaunajiem biedriem apspriest viņiem atbilstošas tēmas.

**4.2.** Rīkojiet regulāras jaunatnes struktūras biedru sanāksmes. Sanāksmes var notikt klātienē, kā arī digitālajā vidē, ja nokļūšana līdz sanāksmes vietai ir laukietilpīga.

**4.3.** Autonoma un aktīva jaunatnes struktūra ir pirmais solis ceļā uz jauniešu radīta un jauniešiem paredzēta tīkla izveidošanu. Šāds tīkls ir iespēja organizācijai ne tikai uzņemt biedrus, bet arī pielāgoties jaunajām ar saziņu un digitalizāciju saistītajām tendencēm.



## 5. IEGULDIET JAUNATNES STRUKTŪRĀ

Ieguldiēt finansīālos, cilvēku un materiālos resursus, lai jaunatnes struktūra varētu funkcionēt. Nodrošiniēt pamatresursus, kas var palīdzēt izveidot pilnībā darboties spējīgu struktūru un sniegt pozitīvus rezultātus.

Parasti jaunatnes struktūras nav finansiāli neatkarīgas organizācijas, tām ir ierobežoti resursi, un tās ir lielā mērā atkarīgas no arodbiedrības organizācijas atbalsta. Ja nebūs ieguldījumu, neiestāsies arī jauni biedri.

### IETEIKUMI PAR JAUNATNES STRUKTŪRAI PIEŠKIRTAJIEM RESURSIEM:

- 5.1. Atbalstiet savu jaunatnes struktūru, algojot sekretariātu / jaunatnes koordinātoru / jaunatnes lietu speciālistu, kuri varēs strādāt pie specializētām tēmām un regulāri sekot darbam, jo īpaši tad, kad jaunatnes struktūras vadība strādā brīvprātīgi. Pilnībā nodarbināta persona, kura var strādāt tieši ar jauniešiem un jauniešu labā, var nodrošināt darbības nepārtrauktību un pastāvīgas aktivitātes. Šīs personas darbam jābūt veltītam tikai jauniešu jautājumiem: viņai jāievieš īpaši mehānismi un stratēģijas, kas izstrādāti jauniešiem, jāiepazīstas ar reālo situāciju attiecīgajā jomā un nepieciešamības gadījumā jāiesaistās situāciju risināšanā.
- 5.2. Jaunatnes struktūras vajadzībām ierīkojiet īpašu darba zonu ar atbilstošu aprīkojumu. Vietu, kur jaunieši var tikties un strādāt.
- 5.3. Nodrošiniēt pietiekamu finansiālo atbalstu jaunatnes programmas un tās aktivitāšu īstenošanai. Jaunatnes struktūras autonomija nozīmē arī to, ka tā pārvalda savus finanšu resursus. Šādā veidā jaunieši var īstenot savas idejas un atskaitīties par paveikto.
- 5.4. Palīdziet jaunatnes struktūrai nepieciešamības gadījumā saņemt ārējos resursus, piemēram, projektu finansējumu, sponsoru palīdzību, atbalstu no fondiem u. c., palīdzot tai ar zināšanām, piemēram, projektu pieteikumu rakstīšanā.
- 5.5. Noteikti sniedziet morālo un politisko atbalstu un aņņemieties atbalstīt jauniešiem paredzētās aktivitātes un iniciatīvas.



## 6. JAUNATNES STRUKTŪRU IESAISTĪŠANA LĒMUMU PIENĒMŠANAS PROCESOS

Jauniešu iesaistīšanas arodbiedrībās mērķim nav jābūt tikai pasīvo biedru skaita palielināšanai, bet gan jēgpilnas jauniešu līdzdalības arodbiedrības struktūras darbā nodrošināšanai. Tas ne tikai stiprinās jaunatnes struktūru, bet var arī palīdzēt arodbiedrībai ieguldīt cilvēkresursos.

Gados jaunie biedri joprojām ir maz pārstāvēti arodbiedrību organizāciju lēmumu pieņemšanas struktūrvienībās un procesos. Jauniešu loma arodbiedrībā jāvauro. Pašlaik šķiet, ka viņiem ir atvēlēts pārāk maz vietas, ne tikai politiskajā līmenī.

### IETEIKUMI PAR JAUNIEŠU IESAISTĪŠANU:

- 6.1.** Esiet atvērti pret jauniešu ierosinājumiem visos jautājumos, ne tikai tajos, kas saistīti ar jaunatni. Tie var šķist nesvarīgi vai neparasti, taču tie ir svarīgi jauniešiem.
- 6.2.** Dodiet iespēju gados jaunajiem darba ņēmējiem arodbiedrībās plašāk piedalīties lēmumu pieņemšanas procesos (arodbiedrībā), iesaistiet viņus un ieklausieties viņos, dodiet viņiem pilnvaras izlemt un iespēju uzņemties atbildību.
- 6.3.** Nodrošini, ka jauniešu pārstāvjiem ir garantētas pilnvaras arodbiedrību līmenī runāt un balsot augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrvienībās.
- 6.4.** Nosakiet jaunatnes kvotas — noteiktas procentuālās daļas, ko veido jaunieši, līdzdalību lēmumu pieņemšanas struktūrvienību darbā.
- 6.5.** Lūdziet jauniešiem izteikt viedokli un ieklausieties viņu balsīs, lai uzzinātu par problēmām un izaicinājumiem, ar kuriem viņi sastopas, lai izstrādātu stratēģijas / kampaņas / rīcības plānus, kas sniedz risinājumus un iespējas.
- 6.6.** Pat neformālākos lēmumu pieņemšanas procesos (regulārās sanāksmēs, darba grupās u. c.) nodrošini, ka tiek uzklauts un ņemts vērā jauniešu viedoklis.
- 6.7.** Nodrošini, ka jaunatnes aspekts tiek iekļauts arodbiedrību stratēģijās un rīcības plānos. Ar jaunatni saistītie jautājumi jāintegrē regulārajā organizācijas darbā. Ir svarīgi ne tikai piedāvāt iespējas, bet arī nodrošināt attiecīgu atbalstu un līdzdalību. Tas motivē jauniešus uzlabot prasmes un vairot zināšanas. Tāpat tas veido atbilstošu uzticības līmeni struktūrā.



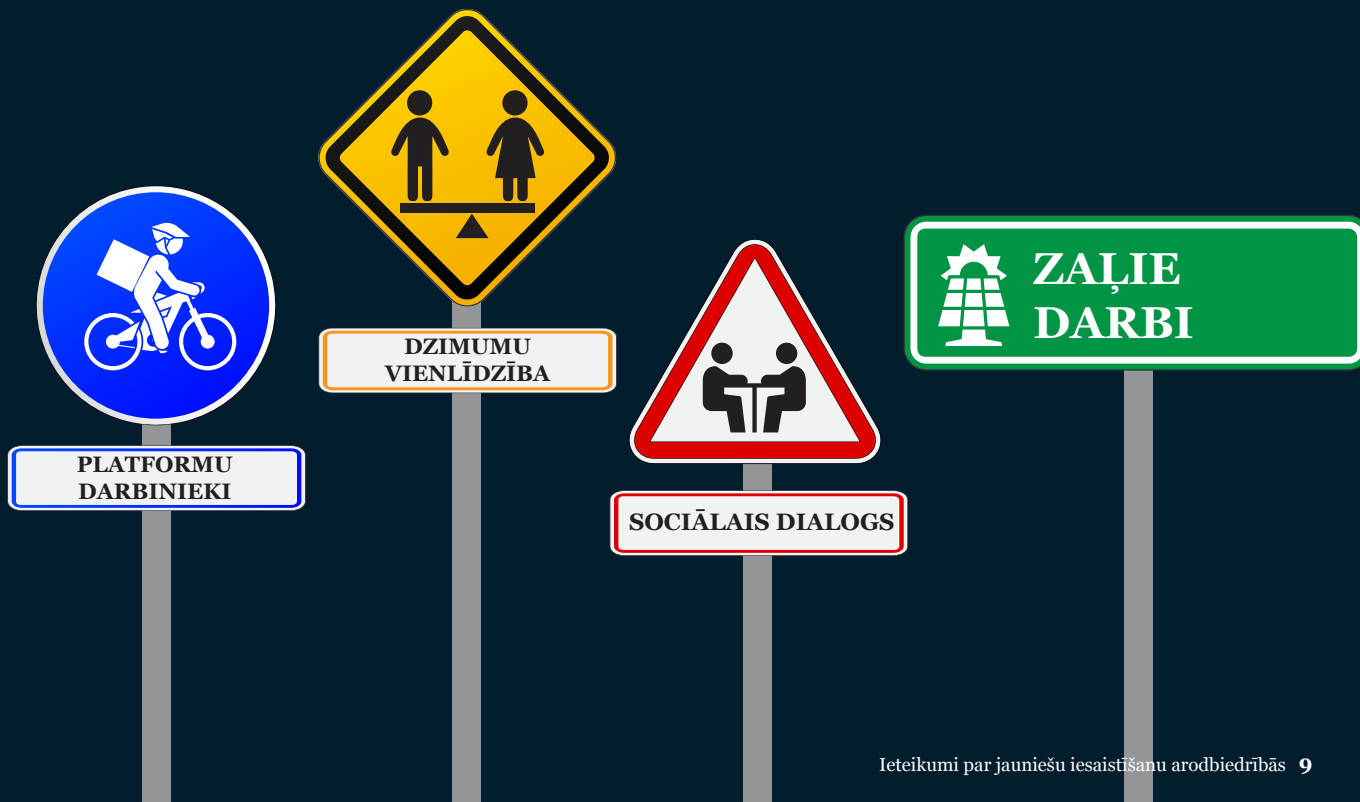


## 7. ARODBIEDRĪBU POLITIKAS ATTIECĪBĀ UZ JAUNIEŠIEM

Arodbiedrību darbā jāiekļauj izaicinājumi, ar kuriem sastopas jaunieši, un viņu vajadzības. Reizēm šie izaicinājumi nav iekļauti dienas kārtībā un attiecas tikai uz jauniešiem vai jaunatnes sektoriem. Tādējādi politikām jābūt gan iekļaujošām, gan īpaši jāskar šādas problēmas.

### IETEIKUMI PAR POLITIKĀM:

- 7.1.** Pievērsieties izaicinājumiem, ar kuriem sastopas jaunieši darba tirgū. Izveidojiet īpašas politikas un likumdošanas iniciatīvas, lai vēl efektīvāk veicinātu viņu tiesības, atvieglotu viņu piekļuvi darba tirgum un kvalitatīvām un vidi saudzējošām darbavietām. Izstrādājiet politikas tādos jautājumos kā mācekļa prakse, stažēšanās, bezdarbs jaunatnes vidū, darbs nedrošos apstākļos, darbs uz platformām, jauniešu algas, nulles stundu līgumi, diskriminācija (uz vecuma un citiem pamatiem) u. c.
- 7.2.** Paplašiniet to jautājumu loku, kuriem pievēršas arodbiedrība, lai tuvotos jauniešiem. Nosakiet jomas, kas interesē jauniešus un kādās viņi ir saistīti ar arodbiedrību darbu, un veidojiet saiknes. Šie jautājumi var būt vide, migrācija, ar LGBTIK+ saistītas tēmas, dzimumu līdztiesība, darbs nedrošos apstākļos un nestandarta nodarbinātības veidi, darbs uz platformām, sociālais taisnīgums u. c.
- 7.3.** Iekļaujiet gados jaunos biedrus sociālajā dialogā, pārrunās un darba koplīguma slēgšanas procesā.
- 7.4.** Ieguldiēt tiesību aktu (valsts un starptautisko, tostarp konvenciju) izpētē, kas var kļūt par instrumentu labākai jauniešu aizsardzībai. Tas nodrošinās arī rīkus, kas ļaus padarīt jauniešus un viņu vajadzības redzamākus varas iestādēm un pārējiem cilvēkiem.



## 8. GADOS JAUNO ARODBIEDRĪBU BIEDRU SPĒJU VEIDOŠANA

Ieguldīšana cilvēkresursos uzlabos arodbiedrību biedru jaunatnes struktūru darbu, kas var uzlabot jauniešu situāciju darba tirgū. Tāpat tas palīdz arodbiedrību darbā un nodrošina zināšanas arodbiedrību biedriem.

### IETEIKUMI PAR SPĒJU VEIDOŠANU:

- 8.1.** Iesaistiet gados jaunos arodbiedrību biedrus izglītošanas aktivitātēs un apmācībā, ko nodrošina arodbiedrība. Tāpat rīkojiet īpašas apmācības jauniešiem, kas paredzētas tikai gados jaunajiem biedriem. Nodrošīniet, ka šīs apmācības atbilst gados jauno biedru vajadzībām un interesēm. Paturiet prātā, ka jauniešiem no atstumtām grupām ir īpašas vajadzības, kas jāapmierina.
- 8.2.** Nodrošīniet gados jaunajiem arodbiedrību biedriem iespējas apmeklēt arodbiedrību apmācības ārvalstīs un mācīties jaunās prakses no kolēģiem.
- 8.3.** Ieguldiet gados jauno arodbiedrību biedru spēju veidošanā darba koplīguma, interešu pārstāvības un lobēšanas jomās. Jaunieši mācīsies galvenokārt praksē, tāpēc iesaistiet viņus šajos procesos.
- 8.4.** Ieguldiet jaunuzņemtās, gados jaunajos biedros, piedāvājot mentorēšanu un izaugsmes vadību, un nodrošīniet zināšanu nodošanu.



## 9. MUDINIET UZ SADARBĪBU UN SAKARU VEIDOŠANU

Savienību veidošana ar dažādām organizācijām var stiprināt arodbiedrības jaunatnes struktūras lomu, pamanāmību un izpratnes veicināšanu, kā arī vairot zināšanas.

### IETEIKUMI PAR SAVIENĪBU VEIDOŠANU:

- 9.1.** Kartējiet jaunatnes tīklus un identificējiet organizācijas, ar kurām sadarboties, — arodbiedrības bieži var atrast sabiedrotos ar jaunatni saistītos jautājumos. Jaunatnes padomes aktīvi darbojas daudzās valstīs, kā arī reģionālajā un vietējā līmenī.
- 9.2.** Sadarbojieties konkrētos tematiskajos jautājumos. Dažādas vietējās/valsts/starptautiskās organizācijas nodarbojas ar jaunatnes, dzimumu, līdztiesības, vides u. c. jautājumiem, kas var dot ieguldījumu arodbiedrības darbā. Tāpat tas uzlabo arodbiedrības pamanāmību un izpratnes veicināšanu un var pat piesaistīt jaunus biedrus.
- 9.3.** Apkopojiet un dalieties ar informāciju par labajām praksēm saistībā ar jauniešu iesaistīšanu arodbiedrībās dažādās valstīs vai federācijas līmenī. Pielietojiet šos piemērus savas organizācijas praksē.
- 9.4.** Atbalstiet gados jauno arodbiedrību biedru iesaistīšanos reģionālajā un Eiropas līmenī, kurā viņi var dalīties ar praksi, mācīties no kolēģiem un gūt idejas, kuras var īstenot arī vietējā/valsts līmenī.





[www.etuc.org/en/issue/youth](http://www.etuc.org/en/issue/youth)



[www.facebook.com/etucyouth/](https://www.facebook.com/etucyouth/)



[www.twitter.com/etuc\\_youth/](https://www.twitter.com/etuc_youth/)

Boulevard Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels, Belgium  
+32 (0)2-224 04 11

CONFEDERATION  
**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**  
youth

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**  
Labour Relations  
and Social Dialogue  
Bratislava · Warsaw · Belgrade