



EPSU¹ Konferencija kolektivnog pregovaranja i Socijalnog dijaloga
Brisel, 30. studeni – 1. prosinac 2006.
uz podršku Europske komisije

Mladi radnici, kolektivno pregovaranje i javne službe
Nacrt dokumenta politike

Pozadina

Rezolucija o kolektivnom pregovaranju na Kongresu 2004. je obvezala EPSU da formulira svoju politiku kolektivnog pregovaranja u brojnim ključnim oblastima. Rekrutiranje i zadržavanje mladih radnika je bila jedna od ovih tema i prvo se o tome diskutiralo na EPSU-ovoj konferenciji kolektivnog pregovaranja 2005. god., gdje su istaknuta neka od glavnih pitanja. Na konferenciji je usuglašeno da se treba sprovesti dalji rad i predstaviti detaljniji dokument na konferenciji 2006. godine.

EPSU-ova konferencija o kolektivnom pregovaranju ima savjetodavnu ulogu u Federaciji. Ona omogućava predstavnicima strukovnih sindikata i istraživačima uključenim u kolektivno pregovaranje da zajedno razmotre potencijal za politiku koordinacije. Ona također Sekretarijatu pruža smjernice prilikom sastavljanja nacrt politike za prezentiranje Izvršnom odboru. Cilj ovog dokumenta je postavljanje osnove i identificiranje ključnih elemenata koji mogu stvoriti EPSU-ovu politiku kolektivnog pregovaranja i mladih radnika. Uzimajući u obzir izražene stavove na konferenciji, Sekretarijat će sačiniti revidirani nacrt politike koji će dostaviti na usvajanje Izvršnom odboru EPSU u prvoj polovini 2007. godine.

Ovaj dokument prvo utvrđuje izazov tržišta rada pred mlade radnike – njihov visok stupanj nezaposlenosti i izloženost nesigurnosti zaposlenja, kao i druge probleme na radnom mjestu. Zatim razmatra rekrutiranje i zadržavanje mladih radnika iz perspektive i poslodavaca javnih službi i strukovnih sindikata. Izvješće identificira opće elemente koji mogu izgraditi politiku kolektivnog pregovaranja za mlade radnike i donijeti zajedničke primjere gdje su strukovni sindikati pregovarali o poboljšanju plaća i uvjeta rada, prvenstveno ciljane, ili koji su imali veći utjecaj na mlade radnike. Zaključci će konceptirati ključne točke nacrt politike koji će biti predati Izvršnom odboru.

Definicija

Postoje neke varijacije u tome kako različita tijela definiraju mlade radnike. Individualni strukovni sindikati sa omladinskim organizacijama i mrežom mogu imati različite poglede glede dobi za članove prilikom kvalificiranja kao "mladi". Za potrebe ovog izvješća, koristimo dob od ispod 25 kao točku presjeka, što je suglasno sa rasponom dobi koju je koristila agencija za statistiku Eurostat.

Uvod

Javne službe i strukovni sindikati širom većeg dijela Europe se suočavaju sa sličnim problemom. Starosni profil radnika i članova sindikata je značajno porastao u posljednjih 20 godina. Poslodavci u javnim službama nekih zemalja se suočavaju sa izrazitim porastom broja umirovljenja u nekoliko narednih godina, dok se strukovni sindikati sve više i više

¹ European Federation of Public Service Unions – Europska organizacija sindikata zaposlenih u javnim i državnim službama.

oslanjaju na starije članove u održavanju svojih aktivnosti i organizacije. Stoga je neophodno i za poslodavce iz javnih službi i strukovne sindikate da razmotre kako povećati regrutiranje i zadržati mlade radnike.

Kolektivno pregovaranje može stvoriti pravu razliku. Učinkovito kolektivno pregovaranje o plaći i uvjetima za sve radnike je ključna prodajna točka za sindikate prilikom regrutiranja novih članova, i ako mogu implementirati politike koje imaju konkretan utjecaj na mlade radnike, ona bi trebala pomoći u procesu regrutiranja. Ako kao rezultat kolektivnog pregovaranja javne službe održe i poboljšaju svoj imidž poslodavca koji nudi dobru plaću i uvjete, onda će to podržati njihove pokušaje privlačenja više mladih radnika na radna mjesta.

Pored izazova regrutiranja, poslodavci i strukovni sindikati u javnim službama također moraju osigurati da njihovi zaposlenici i članovi nisu diskriminirani na temelju svoje starosne dobi. Model Europskog zakonodavstva iz 2000. (EU, 2000), koji stavlja van zakona dobnu diskriminaciju, se u protekle tri godine primjenjuje u pojedinim zemljama u različitom broju slučajeva. I dok to može pomoći pojedincima da prakticiraju svoja prava zaposlenika, to je više važno da sindikati i poslodavci iskoriste ovu mogućnost i ispitaju svoje sustave plaćanja, uvjete zapošljavanja i iskorijene diskriminaciju i nejednakost kroz kolektivno pregovaranje, radije nego da pokušaju riješiti probleme putem pravnih sredstava.

Starenje radne snage u javnoj službi

Skorašnje studije u pojedinim zemljama su pokazale kako se povećava prosječna dob radnika u javnim službama. Globalno, u javnoj upravi i zdravstvu u EU, su evidentirani neki od najnižih razina zaposlenja mladih radnika u bilo kojem od glavnih industrijskih sektora. Podatci od Eurostat-a pokazuju da je samo 9.5% radnika u javnoj upravi mlađe od 25 u 2004., što je niže od bilo kojeg sektora osim u poljoprivredi. Čak i zdravstveni sektor zapošljava proporcionalno manje mladih radnika nego gospodarstvo u cjelini.

| Udio zaposlenja mladih radnika u EU25 | | | |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Sektor | Dob od 15 – 19 | Dob od 20 - 24 | Dob od 25 - 29 |
| Svi sektori | 2.7 | 7.8 | 11.5 |
| Javna uprava | 0.8 | 5.5 | 9.5 |
| Zdravstvene službe | 1.6 | 6.4 | 10.2 |

Izvor: Eurostat

Posljednje izvješće *Facts and Figures* francuskog Ministarstva javnih službi, bilježi da je omjer starijih od 50 godina u državnoj upravi veći nego u druga dva odjela javnog sektora (zdravstvena i lokalna uprava), i veći nego u privatnom sektoru (Ministère de la Fonction Publique, 2006). Zvanično statističko tijelo CBS u Nizozemskoj je prošle godine izvijestilo da: "Prosječna dob zaposlenika u lokalnoj upravi je porasla sa 43.3 u 2003. na 44 godine u 2004. godini. Povećanje starosne dobi je najveće za zaposlene u odborima vodoprivrede, gdje se tijekom jedne uvećalo kao za četiri godine. Radnici pokrajinskih vlasti su u prosjeku najstariji sa svojih 45 godina. Prosječna dob svih zaposlenih u Nizozemskoj je 38.1 godina (CBS, 2005.). U Velikoj Britaniji, javni servis za praćenje, Audit Commission, je pronašla da je u 2002. god. samo 16% radnika u javnim službama bilo ispod 29 godina ili mlađe, u usporedbi sa 31% u privatnom sektoru (Audit Commission, 2004).

U jednom smislu nije iznenađujuće da radna snaga u javnoj službi stari, jer također stari stanovništvo širom Europe. Štoviše, pokazatelji su, dakako iz ovih brojki, da je profil radne snage u javnim službama stariji nego stanovništvo u radnoj dobi u cjelini, a starije nego starosni profil radne snage u privatnom sektoru.

Starenje pokreta sindikata

Sindikati već neko vrijeme prepoznaju suočavanje sa velikim izazovom povećanja regrutiranja među mladim radnicima. ETUC² je 2000. god. objavio izvješće koje je naglasilo glavne trendove, bilježeći: "Stopa sindikalnog organiziranja među mladim radnicima u većini zemalja Europske unije (EU) opada, a broj mladih strukovnih sindikalista koji služe kao predstavnici sindikata je naglo pao" (ETUC, 2000). Izvješće priznaje da je opadajuće članstvo problem u svim dobnim grupama ali naglašava da: "stopa sindikalnog organiziranja opada brže među mladim nego među starijim radnicima."

Nedavni podaci o članstvu u strukovnim sindikatima među mladim radnicima izgleda potvrđuju da se trendovi identificirani od strane ETUC-a u 2005. godini nisu značajno izmijenili. Teško je dobiti brojke u Europi na konzistentnim temeljima, ali primjeri iz nekih konkretnih zemalja mogu pružiti indicije o skorašnjem razvoju. Čak i zemlje sa visokim stupnjem sindikalizacije vide razjedenu razinu članstva među mladim radnicima. Članak u Agitatoru, magazini Danskog LO saveza (savez strukovnih sindikata), je zabilježio da je cjelokupni broj mladih radnika (mlađih od 30 godina) u strukovnim sindikatima opao do 40% od 1993. godine. Dok ovo djelomično oslikava opadanje stanovništva u ovog dobnoj grupi, LO kaže da je ipak propušteno regrutirati oko 79,000 mladih radnika (EIRO³, Danska, 2005). U 2005. cjelokupna sindikalna gustoća je bila 35%, ali je bilo samo 8.1% u dobnoj skupini od 15-19 godina, 21.7% u dobnoj skupini od 20-24 i 29.5% u dobnoj skupini od 25-34 godine. Odgovarajuće brojke za ove dobne skupine u 1994. god. su 20%, 32% i 46.8% (EIRO, Irska, 2005). Najsvježije brojke za Veliku Britaniju stavljaju sindikalnu gustoću za mlađe od 25 na 9.9%, sasvim malo iznad trećine stope radne snage u cjelini, koja iznosi 28.8% (Grainger, 2006).

Mladi radnici na tržištu rada

Pojavljuje se slična slika kad se promatraju podaci tržišta rada, bez pokazatelja da je situacija sa kojom se suočavaju mladi radnici vidjela bilo kakva poboljšanja u proteklih par godina. U periodu 2000. do 2004. god., samo je šest od 25 zemalja članica EU pokazalo povećanje stupnja zaposlenosti mladih radnika (DG Employment⁴ 2005). U Francuskoj, Italiji, Sloveniji, Letoniji i Cipru razina zaposlenosti dobne skupine od 15 - 24 godine je porasla za manje od 2%, dok je Španjolska zabilježila najveći porast od samo nešto preko 2.5%. Iako je ovo pozitivna vijest, Francuska i Italija još uvijek doživljavaju neke od najvećih stopa nezaposlenosti mladih u EU - 21.1% odnosno 23.4%, poslije Slovačke (26%) i Poljske (30.9%). Općenito, zadnje brojke o nezaposlenosti mladih otkrivaju da one u mnogim zemljama ostaju trajno visoke, često dvostruka stopa za dob od 25 godina i stariju skupinu. (Eurostat 2006a, vidjeti Dodatak za brojke za cijelu EU 25).

Nesigurno zaposlenje

Onda kada su u radnom odnosu, mladi radnici se tada vjerojatno nađu suočeni sa kratkoročnim ugovorima i niskim plaćama. Zapravo se suočavaju sa rasponom uvjeta koji su sada široko poznati kao nesigurno zaposlenje. ETUC je identificirao nesigurno zaposlenje kao rastući izazov za strukovne sindikate širom Europe. Okarakterizirano nepouzdanim zaposlenjem, niskom plaćom i lošim radnim uvjetima, nesigurno zaposlenje će vjerojatnije trpjeti mladi radnici. ETUC-ova rezolucija iz 2006. o kolektivnom pregovaranju (utvrđena prosinca 2005. od strane Izvršnog odbora) je evidentirala: "Broj radnika na nesigurnim poslovima u Europi postaje zabrinjavajuće veliki, što je tvrdnja opravdana kontinuirano rastućim razmjerama poslova na određeno vrijeme (13%) i radnicima sa niskim zaradama (15%)."

Također se nastavlja i ukazuje da: "U mnogo slučajeva ovi 'minimalni' statusi rada su predstavljeni kao iskorak u tržište rada na putu ka bolje plaćenom poslu. Ništa nije dalje od istine. Naprotiv, tako niski statusi se često završe kao hvatanje radnika u zamku na

² European Trade Union Confederation - Europski savez sindikata

³ European Industrial Relations Observatory - Europski opservatorij za industrijske odnose

⁴ Directorate General for Employment – Opća uprava za zapošljavanje

nesigurnim poslovima. ... Na taj način, čak i nakon sedam godina, većina radnika sa niskim zaradama (56%) nađe sebe na drugom loše plaćenom poslu ili jednostavno potpuno prestane raditi. Također je bitno napomenuti da su žene i omladina više pogođeni takvim statusima nesigurnih poslova.”

Najnovije brojke ankete Europske radne snage (European Labour Force Survey), pokazuju da je 41.3% radnika u dobnoj skupini od 15-24 godina sa privremenim ugovorima, u usporedbi sa samo 11.7% dobne skupine od 25-54 i 73% od onih sa 55 i više godina (Eurostat 2006b).

U 2004. god., oba glavna saveza sindikata u Španjolskoj, CCOO i UGT⁵, su objavile izvješća o visokoj razini nesigurnog zaposlenja među mladim radnicima, naglašavajući da je razina privremenog zaposlenja među mladim radnicima bila dvostruko viša od radnika u cjelini. CCOO je pokrenuo kampanju o ovom problemu, navodeći cijeli opseg problema koji nastaju ili su povezani za nesigurnim zaposlenjem mladih radnika, uključujući i:

- nestabilno zaposlenje;
- nesigurnost u pogledu budućnosti;
- neredovan dohodak;
- nemogućnost pravljenja osobnih planova;
- visoku stopu nesreća na radu;
- povremeno siromaštvo;
- akumulacija lošijih mirovinskih prava
- ovisnost o roditeljima zbog stanovanja i financiranja; i
- neprestani gubitak prava.

I CCOO i UGT izvješća su upozorila na opasnost da bi mladi radnici shvatili da su ulovljeni u nesigurno zaposlenje na sve duže i duže periode sa izgledom da će ovo biti sve više njihovo iskustvo tijekom njihovog radnog vijeka, prije nego samo prvih par godina na tržištu rada.

"Giving young workers a voice in trade unions" (Davanje glasa mladim radnicima u strukovnim sindikatima) je dokument koji je izradio omladinski odbor EPSU-ove svjetske sestrinske organizacije PSI (Public Service International). On naglašava važnost javnih službenika prilikom obezbjeđivanja doličnih mogućnosti zaposlenja za mlade radnike nasuprot nesigurnim zaposlenjima pronađenim u drugim sektorima. On također upozorava da je smanjenje javne potrošnje često ciljano na troškove popune osoblja i da provedba zamrzavanja regrutacije može biti prva opcija za javne službenike, sa mogućnošću da bi to imalo veći utjecaj na mlade radnike nego na druge skupine radne snage. Ovo je siguran argument načinjen ranije ove godine od strane francuskih sindikata javnih službi, kada je francuska vlada objavila svoj budžet za 2007. godinu i ukidanje 15.000 radnih mjesta.

PSI-jev dokument, kao i izvješća španjolskih sindikata ukazuju na opasnost prvog iskustva mladih osoba na tržištu rada koje je jedno od onih sa lošim plaćama i uvjetima, lošom zaštitom zaposlenja i bez strukovnih sindikata. Ako je to ono što oni očekuju od radnog mjesta, onda može biti još teže regrutirati ih kada se premjeste na posao u bolje organiziranim sektorima gospodarstva.

Iskustvo mladih radnika tržišta rada je često kroz zaposlenje na određeno vrijeme, bilo da su zaposleni direktnim putem ili kao radnici agencije. Zbog toga to može biti važno sindikatima za razvijanje njihove politike kolektivnog pregovaranja kako bi poboljšali prava radnika na određeno vrijeme, jer bi prvi kontakt između mladih radnika i pokreta strukovnog sindikata mogao biti odlučujući pri utjecanju da li će oni postati i ostati članovi strukovnog sindikata tijekom ostatka njihove karijere.

⁵ Confederación Sindical de Comisiones Obreras i Union General de Trabajadores

Izvešće agencije za istraživanje Francuskog Ministarstva zaposlenja, DARES, bilježi da je korištenje kratkoročnih ugovora u javnom sektoru poraslo za 5% - što je veći porast nego onaj zabilježen u privatnom sektoru (3%) u periodu od 1990.-2002. god. U postotcima radnika u javnom sektoru sa raznim vrstama kratkoročnih ugovora to iznosi 16%, u usporedbi sa 12% u privatnom sektoru (UNSA⁶, 2000).

ETUC je utvrdio nesigurno zaposlenje kao jedan od glavnih izazova sa kojim se suočavaju strukovni sindikati: "Mladi radnici sa nesigurnim zaposlenjem, i sa visokim stupnjem fluktuacije radne snage ne pristupaju strukovnim sindikatima, jer smatraju da strukovni sindikati ne mogu napraviti razliku na njihovom radnom mjestu. Ako imaju problem na poslu, oni će radije otići upravitelju ili napustiti posao kako bi našli drugo mjesto sa nesigurnim zaposlenjem. Da ima problema na poslu, za mnoge od ovih mladih ljudi je također izvan sumnje. Niske plaće, „loš“ tretman upravitelja i intenzivno radno opterećenje mladi radnici redovito navode kao dominantan faktor u njihovom radnom životu. Prema tome, sindikatima je pružena ova mogućnost, ali sindikati, ako će koristiti ove mogućnosti, moraju biti pristupačni na radnom mjestu."

Politika kolektivnog pregovaranja za mlade radnike

Glavni elementi kolektivnog pregovaranja u ime mladih radnika bi mogli pokriti sljedeća ključna pitanja: zaposlenje, pokrivenost kolektivnog pregovaranja, plaćanje, obučavanje, zdravlje i sigurnost, mirovine i ulogu mladih radnika u procesu kolektivnog pregovaranja.

Zaposlenje

Sa postojano velikom nezaposlenosti omladine u većini europskih zemalja, sindikati bi trebali čvrsto uhvatiti svaku mogućnost pregovaranja sa poslodavcima o stopama zaposlenja, kako bi zadržali ili čak povećali ukupni broj raspoloživih poslova, posebno onih koji pružaju odgovarajuće zaposlenje mladim radnicima. Tijekom 2006. god., savez FNV u Nizozemskoj je ciljao zadobiti poslodavce da osiguraju 10,000 radnih mjesta za mlade ljude. U okviru javnih službi, Abvakabovi pregovori sa općinama i energetske tvrtke su omogućili 2,500 raspoloživih radnih mjesta za mlade radnike, uključujući i odredbe za obučavanje (Abvakabo, 2006.).

Opseg kolektivnog pregovaranja

Ovo je manji problem tamo gdje je garantirana pokrivenost kolektivnog pregovaranja jasnim sektorom ili tvrtkama koje imaju kolektivne ugovore. Ipak, trendovi decentralizacije u nekim zemljama znače da neka radna mjesta u javnim službama nisu obavezno pokrivena kolektivnim pregovaranjem, a to mogu biti oblasti kao što su call centri, gdje bi se mogao zaposliti veliki broj mladih radnika. U Velikoj Britaniji, sindikat Javnih i komercijalnih službi (PCS⁷) je vodio uspješnu kampanju organiziranja radnog mjesta sa dominacijom agencijskih radnika. Služba Britanskog stočarskog pokreta (BCMS⁸) je vladina agencija bazirana na sjeverozapadu Engleske. Ima 850 radnika, od kojih su 500 agencijski radnici koje je zaposlila Adecco tvrtka, i većina je u dobi od 16-18 godina. Agencijski radnici su većinom bili na minimalnim nacionalnim plaćama (£5.05 po satu), a njihova prava za dopuste ili bolovanja manje povoljna u odnosu na direktno zaposlene radnike. PCS je povela organiziranu kampanju i ostvarila 100% glasova u korist priznanja od 65% agencijskih radnika koji su glasovali (PCS, 2006.). Kao rezultat toga, PCS je sada priznato tijelo za kolektivno pregovaranja sa Adecco-om.

⁶ Union nationale des syndicats autonomes

⁷ Public and Commercial Services

⁸ British Cattle Movement Service

Plaćanje

Javne službe su u prošlosti bile evidentirane zbog svog pristupa plaćanju, koje je općenito pravednije od onoga u privatnom sektoru. Jaz između najviše i najniže plaće je uži nego u javnom sektoru, a čak je uži i platni jaz među spolovima (EPSU, 2005.) Ipak, to ne znači da nema značajnih problema niskih plaća u određenim oblastima, i da su ti problemi pogoršani utjecajem privatizacije i eksternalizacijom. PSI-jev dokument o omladini kaže: „Diskriminacija protiv mladih osoba u smislu zarada ili uvjeta rada mora biti ukinuta. Mladi radnici bi trebali biti plaćeni na osnovama jednakog plaćanja za rad jednake vrijednosti, kao što je utvrđeno na ILO Konvenciji br. 100. To uključuje: ukidanje sustava plaćanja zasnovanih na dobi; uvođenje sustava plaćanja koji priznaje stupanj stručnosti, uključujući pripravnike i početnike i; ukidanje razlika u plaćanju baziranog na spolu. Svim mladim ljudima se treba garantirati minimalni prihod, koji im može osigurati neovisnu i pristojnu kvalitetu života.“ Može biti opravdano platiti radnike, bilo koje dobi, sa nižim plaćama tijekom perioda kad su na tečajevima obuke i još uvijek nisu dobili neophodne kvalifikacije za obavljanje posla.

Obučavanje

U jednu ruku, mladi radnici žele priznanje stupnja kvalifikacije i truda koji ulažu u posao. Ako rade isti posao kao i stariji radnici, trebali bi biti u istom platnom razredu. U drugu ruku, isto tako se treba uvidjeti da mladi radnici u početku trebaju više obučavanja nego stariji radnici. Adekvatno plaćeno vrijeme van posla zbog obučavanja je bitno za mlade radnike zbog stjecanja novih kvalifikacija, prilagođavanje na njihov posao i napredovanja u karijeri.

Sindikati također posreduju kako bi osigurali da poslodavci održe ili unaprijede stupanj strukovnog naukovanja koji oni nude mladim radnicima svake godine, kao i broj ponuđenih privremenih ili stalnih zaposlenja. Ovo je zasigurno nešto što je bila odlika prilikom pregovaranja u njemačkom energetsom sektoru. U 2006. god., *ver.di* je posredovao u novom dvogodišnjem sporazumu sa E.ON, što je obvezalo tvrtku da obezbijedi posao za najmanje 160 uspješnih pripravnika u 2007. god., sa povećanjem od najmanje 180 pripravnika u 2008. god. Ovo su značajni porasti u odnosu na brojke dogovorene prethodnih godina – 60 u 2004., 80 u 2005. i 120 u 2006. godini. Sporazum AVE Hannover multi—poslodavac (2004.-2006.) je osigurao da je broj mjesta za obučavanje zadržan iz prethodnog sporazuma, da svim pripravnici koji prođu ispite tijekom dvogodišnjeg perioda bude ponuđen ugovor na 12 mjeseci, i, gdje situacija određene tvrtke dozvoljava, da im bude ponuđena stalna služba (WSI, 2006).

Glavni sporazum koji pokriva 1.2 milijuna radnika u javnom sektoru (saveznih i lokalnih vlasti) u Njemačkoj je stupio na snagu listopada 2005. god. Posredovanje je obuhvatilo novi kolektivni ugovor koji pokriva određene elemente plaćanja i uvjeta za pripravnike. To je po prvi put dalo odgovarajuće priznanje za obučavanje za profesije u polju njege starijih osoba i time poboljšanje stupnja obučavanja za ovu skupinu radnika. Pripravnici će dobiti isplatu od 400€ kada završe sa obukom. Ovo će kompenzirati gubitak specijalnih božićnih i isplata za dopuste koji su smanjeni za radnike pokrivene sporazumom za javne službe. Sporazum također razjašnjava pravila o obučavanju pri sveučilištima, tako da bilo koji trošak povezan s tim više neće biti na teret pripravnika.

Zdravlje i sigurnost

Zdravlje i sigurnost je drugo centralno pitanje na koje se može utjecati putem kolektivnog pregovaranja. PSI-jev dokument o omladini naglašava potrebu za adresiranjem određenih zdravstvenih i sigurnosnih rizika sa kojima se suočavaju mladi radnici: „Mladi ljudi su posebno osjetljivi na povredu i bolest vezanu za posao. Ova osjetljivost se očituje u brojkama zdravlja i sigurnosti na radu. To je rezultat njihovog relativnog nedostatka iskustva i manje utjecajne pozicije na radnom mjestu. Mladi radnici i pripravnici se moraju poučavati o sigurnosti na radu u okviru programa profesionalne obuke i prije nego što započnu bilo koji posao. Mora postojati jasan nacrt zaštite zdravlja, sa odgovarajućim profesionalnim zdravstvenih službama na radnom mjestu. Moraju se obezbijediti odgovarajuće neovisne kontrole koje će primijeniti odredbe koje štite mlade radnike i pripravnike.“

Važnost adresiranja ovih većih rizika mladim radnicima je naglasila Europska agencija za sigurnost i zdravlje na poslu (European Agency for Safety and Health at Work), koja tijekom 2006. god. vodi kampanju zaštite mladih radnika. Agencija citira podatke Eurostat-a, pokazujući da je rizik od nesreća na poslu za 50% veći među onima koji su u dobi od 18 do 24, nego među bilo kojoj drugoj dobnoj skupini (Karjalainen, 2006.). Agencija objašnjava da: "Mlade osobe će manje vjerojatno prepoznati rizik od povreda, a čak i kada prepoznaju, mogu biti manje u stanju djelovati na odgovarajući način. Ponekad su im jednostavno dodijeljeni zadaci iznad njihovih mogućnosti, ili im nije pružena adekvatna obuka ili nadzor."

Ako su sindikati uključeni u posredovanje sa poslodavcem u svezi sa politikama zdravstva, onda trebaju voditi računa o svakoj posebnoj potrebi mladih radnika. Uvođenje politike, na primjer o narkoticima i alkoholu, može imati više utjecaja na mlade radnike. Izvješće TUC-a u Velikoj Britaniji je ukazalo da je 40% mlađih od 40 godina probalo ilegalne narkotike, a ova se brojka penje na 45% za one ispod 30 godina (TUC, 2002.).

Mirovine

Ovo je oblast gdje postoji rizik da su prava i očekivanja mladih radnika previđena. To se može dogoditi jer mnogi mladi radnici ovom problemu daju nizak prioritet. S velikim brojem mirovinskih sustava pod pritiskom da se povisi dobna granica za povlačenje u mirovinu ili smanje beneficije, važno je mlade radnike držati informirane o posredovanju i svjesne implikacija promjena koje možda nekoliko godina neće stupiti na snagu, kao i pružene mogućnost iskazivanja svog mišljenja.

Sudjelovanje mladih članova u kolektivnom pregovaranju

Partneri EPSU trebaju pokušati osigurati da se ključna pitanja mladih radnika stave u program rada kolektivnog pregovaranja. Svakako, u smislu jednakog tretmana žena, neki sindikati su prepoznali važnost osiguravanja proporcionalnog zastupanja žena u kolektivnim pregovaranjima. U pogledu mladih osoba, mnogi sindikati su već uveli nove strukture za mlade radnike koje mogu uključiti predstavljanje u lokalnim, regionalnim ili nacionalnim odborima i na kongresima sindikata. Ako to može biti urađeno, onda također postoje uvjeti za osiguravanje predstavljanja na odborima za kolektivno pregovaranje.

Socijalni dijalog

Pitanja oko mladih radnika socijalnim dijalogom također mogu biti podignuta na nacionalnu i europsku razinu. Na socijalnom dijalogu energetskega sektora, na primjer, zajednička izjava socijalnih partnera o zdravlju i sigurnosti je podvukla potrebu vođenja računa o osjetljivosti i potrebama mladih radnika. Također je bila zajednička izjava o potrebama obučavanja i kvalificiranosti u energetskega sektoru, što naglašava važnost zadržavanja i povećavanja raspoloživosti pripravnosti za mlade radnike. Inicijative na ovoj razini mogu biti od pomoći pri pritisku na poslodavce na nacionalnom nivou da pozitivno odgovore na politike o mladim radnicima.

Politika kolektivnog pregovaranja

EPSU bi, prema tome, predložio da, gdje je to relevantno, partneri razmotre svoje vlastite politike kolektivnog pregovaranja kako bi osigurali da:

- gdje je to moguće, poslodavci održe stope zaposlenja i regrutiranja, čak i stvore nove mogućnosti za mlade radnike;
- su sektori, tvrtke i radna mjesta gdje mladi ljudi teže da se zaposle pokriveni kolektivnim pregovaranjem;
- svaki proceduralni ugovor garantira pristup novih zaposlenika i/ili sudjelovanje u poslodavčevoj regrutaciji novih početnika;

- je korištenje agencijskih radnika ili ugovora na određeno vrijeme regulirano kolektivnim ugovorima i da ne utječe disproportionalno na one oblasti zapošljavanja gdje je veća mogućnost da se prime mladi radnici;
- mladi radnici koji rade po ugovoru sa agencijama i/ili na određeno vrijeme imaju mogućnost prelaska na stalne ugovore;
- sustav plaćanja ne diskriminira mlade radnike, namećući im visine plaće koje su bazirane samo na dobi, prije nego na stupnju iskustva, obučavanja ili obrazovanja;
- mladim radnicima pruže inicijalne mogućnosti za obuku i nakon toga imaju adekvatnu pomoć i savjet za razvitak njihovih karijera, i dobivanje daljnjih prilika za obučavanje;
- ako su uzeti kao pripravnici/učenici, mladi radnici trebaju imati jednaku zaštitu zaposlenja kao drugi radnici, i trebaju imati garantiran posao na kraju tečaja ako steknu neophodne kvalifikacije;
- su mladi radnici potpuno svjesni i imali mogućnost biti savjetovani o promjenama mirovinskih shema; i
- su sve zdravstvene i sigurnosne politike i procedure (ponovo)procijenjene kako bi se uzele u obzir posebne potrebe mladih radnika.

Od Izvršnog odbora EPSU će se zatražiti suglasnost za politiku utemeljenu na ovim ključnim točkama i da, počevši od 2008. god., bude godišnji pregled, kao dio godišnjeg izvješća o kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu, kako bi se procijenio opseg do kojega su partneri u stanju napredovati u ovim oblastima.

Reference

- ABVAKABO, 2006, www.abvakabofnv.nl/nieuws/bericht/bonden_hebben_al_6000_stageplaatsen_gerealiseerd/
 Audit Commission 2002, *Recruitment and Retention: a public service workforce for the twenty-first century*, September 2002
 CBS, 2005, Statistics Netherlands Web Magazine 28 June 2005
 Grainger, H., 2006, *Trade union membership 2005*, Department of Trade and Industry, London
 DG Employment 2005, *Employment in Europe 2005*,
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm
 EIRO, Denmark, 2005, www.eiro.eurofound.eu.int/2005/08/feature/dk0508103f.html
 EIRO, Ireland, 2005, www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html
 EPSU, 2005, Tackling low pay, www.epsu.org/a/2027
 ETUC 2000, *Young people: the labour market and trade unions*, Amparo Serrano Pascual and Jeremy Waddington, May 2000, www.etuc.org/a/1185
 EU 2000, *Employment Equality Directive*, 2000/78/EC,
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgdirect_en.htm
 Eurostat 2006a *Euro-indicators*, 3 October 2006
 Eurostat 2006b, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2006
 Karjalainen, A., 2006, "A Statistical Portrait of the Health and Safety at Work of Young Workers", European Agency for Safety and Health at Work, <http://ew2006.osha.europa.eu/pressroom/statistics.pdf>
 Ministere de la Fonction Publique, 2006, Rapport Annuel Fonction Publique Faits et chiffres 2005-2006
 PCS, 2006, "Winning recognition for agency workers", PCS Young Members Newsletter, Autumn 2006, www.pcs.org.uk/Shared_ASP_Files/UploadedFiles/8ABE9C3B-EAE3-4714-BE28-A9EC5D94380E_2-5.pdf
 PSI 2006, *Giving young workers a voice*, www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Young_workers1&CONTENTID=9729&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm
 PSI 1999, European Youth Charter, www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Connect&CONTENTID=3630&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm
 UNSA, 2006, "La précarité se développe dans la fonction publique", <http://www.unsa-education.org/modules.php?name=News&file=article&sid=725>
 WSI, "Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2005", *Informationen zur Tarifpolitik*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), May 2006,
http://jugend.verdi.de/themen/tarifpolitik/data/p_ta_elemente_ausbildungsfoerderung_2005.pdf

Dodatak: Stope nezaposlenosti u Europskoj Uniji za mlade od 25 i one od 25 i starije

| Država | % nezaposlenost ispod 25 godina | % nezaposlenost za 25 godina i preko |
|------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Poljska | 30.9 | 12.9 |
| Slovačka | 26.0 | 11.4 |
| Grčka | 24.5 | 7.8 |
| Italija | 23.4 | 6.0 |
| Francuska | 21.1 | 7.4 |
| Belgija | 20.7 | 7.2 |
| Finska | 18.5 | 6.3 |
| Mađarska | 18.0 | 6.7 |
| Malta | 17.7 | 4.8 |
| Češka Republika | 17.0 | 6.2 |
| Slovenija | 16.0 | 5.2 |
| Njemačka | 15.6 | 7.3 |
| Španjolska | 15.3 | 6.8 |
| Velika Britanija | 14.5 | 3.8 |
| Luksemburg | 14.3 | 4.0 |
| Portugal | 14.2 | 6.4 |
| Cipar | 13.8 | 4.6 |
| Letonija | 10.1 | 6.9 |
| Austrija | 9.5 | 4.1 |
| Litva | 9.3 | 5.3 |
| Estonija | 9.2 | 3.8 |
| Irska | 8.2 | 3.6 |
| Danska | 7.2 | 3.1 |
| Nizozemska | 6.3 | 3.4 |
| EU | 17.5 | 6.7 |

Izvor: Eurostat, *Euro-indicators*, listopad 2006., nema dostupnih podataka za Švedsku.