



## Kolektivní vyjednávání a společenský dialog ve veřejných službách

4. konference EPSU o kolektivním vyjednávání  
12. – 13. prosince 2005

### **Beseda o mladých pracovnících**

Mladí pracovníci, kolektivní smlouvy a veřejné služby

Rezoluce o kolektivním vyjednávání na kongresu EPSU (Evropská federace odborových organizací ve veřejných službách) v roce 2004 zavázala EPSU k prozkoumání několika klíčových oblastí potřebných pro formulaci podrobnější metody pro období současného kongresu. Nábor a udržení mladých pracovníků byla jednou z nich.

Veřejné služby a odborové organizace ve větší části celé Evropy jsou postaveny před stejným problémem. Vekový průměr pracovníků a členu odborových organizací za posledních dvacet let významně stoupl. Zamestnavatelé v oblasti veřejných služeb v některých zemích cílí významnému zvýšení odchodu do důchodu, které nastanou v nejbližších letech, zatímco udržení činnosti a organizace odborových svazu závisí stále více na starších členech.

Ve všech čtyřech sektorech EPSU musí zaměstnavatelé zvýšit nábor mladých lidí, a jakmile mladí lidé začnou pracovat, odborové svazy je musí přesvědčit o tom, že členství v odborových svazech má velkou hodnotu. Důležitým prvkem je skutečnost, čeho lze dosáhnout pomocí kolektivního vyjednávání.

#### Platy a školení

Mladí pracovníci vyžadují na jednu stranu uznání svých schopností a úsilí, které věnují své práci. Pokud vykonávají stejnou práci jako starší pracovníci, měli by dostávat stejný plat. Na druhou stranu je však třeba si uvědomit, že mladí pracovníci zpočátku potřebují více školení než ti starší, a placený čas potřebný pro zaškolení je pro mladé pracovníky důležitý proto, aby získali nové dovednosti, přizpůsobili se své práci a postoupili ve své kariéře.

Odbory mohou také vyjednávat, aby zajistily, že zaměstnavatelé udrží nebo zvýší počet ucnovských míst, které každým rokem nabízejí mladým lidem. To bylo středem vyjednávání v německém sektoru dodávek elektriny s velkými firmami, například s E.ON a AVEU, které se zavázaly k určitému počtu ucnovských míst.

Charta PSI o mládeži říká: „Diskriminace mladých lidí v souvislosti se mzdami nebo pracovními podmínkami musí být odstraněna. Mladí pracovníci musí být placeni podle hesla 'stejnou mzdou za práci stejné hodnoty', jak bylo stanoveno v konvenci ILO (mezinárodních norem práce) c. 100. Sem patří také:

- zrušení platebního systému na základě věku;
- zavedení platového systému, který odměňuje úroveň dovedností, a to i u zaškolujících se osob a učnů; a
- zrušení platových rozdílů na základě pohlaví.



Všem mladým lidem musí být zaručen minimální příjem, který jim zajistí nezávislý život patřičné kvality.“

#### Nejisté zamestnání

Mnoho mladých pracovníků získává zkušenosti na trhu práce prostřednictvím pracovních poměrů na dobu určitou, a to buď přímo jako zaměstnanci, nebo jako pracovníci zprostředkovaní agenturami. Je pak důležité, aby odborové organizace vytvořily kolektivní smlouvy, které zlepší práva pracovníků na dobu určitou, neboť první kontakt mezi mladými pracovníky a odborovými organizacemi může mladého pracovníka rozhodujícím způsobem ovlivnit v tom, zda se stane členem odborové organizace a zůstane jím po celou svoji kariéru.

#### Zdraví a bezpečnost

Zdraví a bezpečnost je další důležitou problematikou, která může být ovlivněna kolektivním vyjednáváním. Charta PSI o mládeži podtrhuje potřebu zaměřit se na určitá zdravotní a bezpečnostní rizika, kterým cílí mladí pracovníci:

„Mladí lidé jsou obzvláště náchylní k pracovním úrazům a nemocem z povolání. Tato náchylnost se odráží v údajích o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Je to způsobeno jejich relativně malou zkušeností a méně vlivnými pracovními pozicemi.“

Mladí pracovníci a zaškolující se osoby musí být během svého odborného výcviku a předtím, než zahájí vlastní pracovní činnost, poučeni o bezpečnosti práce. Na každém pracovišti musí existovat zevrubné plány na ochranu zdraví, společně s příslušnými službami ochrany zdraví při práci. Musí být stanoveny vhodné nezávislé kontrolní orgány, které zajistí, že směrnice na ochranu mladých pracovníků a zaškolujících se osob budou dodržovány.“

#### Duchodové dávky

V této oblasti je značné nebezpečí, že se na práva a očekávání mladých pracovníků příliš nehledí. Je tomu tak často proto, že mnoho mladých pracovníků této problematice nepřikládá zatím velkou váhu. V souvislosti s mnoha duchodovými systémy, které tlačí na zvýšení věku pro odchod do důchodu nebo snížení výhod, je důležité, aby mladí pracovníci byli informováni o jednáních a měli šanci se k nim včas vyjádřit.

#### Zapojení mladých členů do vytváření zásad

Pobočky EPSU se musí pokusit zajistit, aby klíčové problematiky mladých pracovníků byly zahrnuty do kolektivního vyjednávání. Již v rámci vyjednávání rovnoprávnosti žen poznaly některé odborové organizace důležitost zajištění úměrného zastoupení žen v kolektivním vyjednávání. Odborové organizace by tedy možná měly zvážit rozsah, v jakém jsou jejich mladí členové aktivní v jejich organizacích a jakou roli hrají při vytváření zásad společenského dialogu a kolektivního vyjednávání, a zda jsou potřeba nějaké změny k vylepšení tohoto stavu.

#### Zásady EPSU

Tato počáteční diskuse si klade za cíl zvýraznit hlavní problematiky, které by měla EPSU podrobněji prozkoumat v roce 2006, s výhledem na zavedení konkrétnějších zásad a možná i cílů kolektivního vyjednávání. To bude navrženo na konferenci o kolektivním vyjednávání v roce 2006, a poté projednáno před výkonným výborem na počátku roku 2007. Prozkoumání existujících zásad kolektivního vyjednávání poboček, které se týkají mladých pracovníků, budou tvořit základ diskusí v příštím roce.