



## **Konference EPSU v otázce společenského dialogu a kolektivního vyjednávání**

**Brusel, 30. listopadu - 1. prosince 2006  
za podpory Evropské komise**

### **Mladí zaměstnanci, kolektivní vyjednávání a veřejné služby Návrh dokumentu o politice**

#### **Východisko**

Rozhodnutí o kolektivním vyjednávání přijaté na Kongresu v roce 2004 zavázalo EPSU formulovat svou kolektivní vyjednávací politiku v několika klíčových oblastech. Jednou z nich byl nábor a udržování mladých zaměstnanců, který byl poprvé diskutován na konferenci EPSU o kolektivním vyjednávání v roce 2005, kde byly zdůrazněny některé z hlavních otázek. Konference rozhodla, že v práci bude dále pokračováno a že na konferenci v roce 2006 bude představen podrobnější dokument.

Konference EPSU k otázce kolektivního vyjednávání má poradní roli uvnitř Federace. Dovoluje zaměstnancům odborových svazů a odborníkům, kteří se angažují v kolektivním vyjednávání, setkávat se k prodiskutování možností koordinační politiky. Kromě toho poskytuje rovněž směrnice pro Sekretariát, které jsou využívány při sestavování postupu pro projednání Výkonným výborem. Cílem tohoto dokumentu je vyložit východiska a určit klíčové elementy, které by mohly vytvářet politiku EPSU k otázce kolektivního vyjednávání a mladých zaměstnanců. Sekretariát, s využitím názorů vyjádřených na konferenci posléze načrtne revidovaný návrh politiky, který bude předložen ke schválení Výkonnému výboru EPSU v první polovině roku 2007.

Tento dokument se zabývá na začátku výzvami trhu práce, kterým čelí mladí zaměstnanci – jedná se o jejich vyšší míru nezaměstnanosti a hrozbu pracovní nejistoty, a další problémy týkající se zaměstnání. Dále se zabývá nábořem a udržováním mladých zaměstnanců z perspektivy jak zaměstnavatelů ve veřejných službách, tak z hlediska odborových svazů. Zpráva určuje všeobecné prvky, které by mohly tvořit politiku kolektivního vyjednávání mladých zaměstnanců, a shromažďuje příklady, kde odborové svazy vyjednaly zlepšené platové a pracovní podmínky primárně zaměřené na mladé zaměstnanci. Ze závěrů budou načrtnuty hlavní body návrhu politiky k předložení Výkonnému výboru.

#### **Definice**

Existují rozdíly v tom, jak různé orgány definují mladé zaměstnanci. Jednotlivé odborové svazy s mládežnickými organizacemi a řetězci mohou mít rozdílnou věkovou hladinu pro kvalifikaci člena jako „mladého“. K účelu této zprávy používáme věk pod 25 let jako hraniční bod, jelikož to koresponduje s věkovým rozsahem užívaným statistickou agenturou Eurostat.

#### **Úvod**

Veřejné služby a odborové svazy ve větší části Evropy čelí podobným problémům. Věkový profil zaměstnanců a členů svazů v průběhu posledních 20 let významně porostl. Zaměstnanci veřejných služeb v některých zemích čelí významnému růstu počtu těch, kteří několika příštích letech odejdou do penze, zatímco odborové svazy více a více spoléhají na starší členy, aby udrželi v chodu organizaci a aktivity. Je proto zásadní, jak pro zaměstnavatele ve veřejných službách tak pro odborové svazy, aby zvažili, jak mohou zvětšit nábor a udržet si mladé zaměstnanci.

Kolektivní vyjednávání může mít důležitý význam. Efektivní kolektivní vyjednávání o mzdě a podmínkách pro všechny zaměstnanci je klíčovým argumentem pro odborové svazy, když dělají nábor nových členů, a jestliže mohou realizovat politiku, která má specifický vliv na mladé zaměstnanci, pak by toho mohlo pomoci v náborovém procesu. Jestliže výsledkem kolektivního vyjednávání bude, že veřejné služby udrží nebo zlepší svou image jako zaměstnavatelé, který nabízí dobrou mzdu a podmínky, pak toto podpoří jejich záměr přitáhnout více mladých zaměstnanců.

Nehledě na výzvu k náboru se zaměstnavatelé a odborové svazy ve veřejných službách také musí ujistit, že jejich zaměstnanci a členové nejsou diskriminováni na základě svého věku. Evropská legislativa z roku 2000 (EU, 2000) stavějící mimo zákon věkovou diskriminaci byla v průběhu posledních tří let realizována v jednotlivých zemích v různých časech a zatímco může pomoci jednotlivcům uplatňovat svá zaměstnanecká práva, mnohem důležitější je, že aby tuto příležitost využívaly svazy a zaměstnavatelé k přehodnocení svých mzdových systémů a pracovních podmínek a aby tak vymýtili diskriminaci a nerovnost spíše prostřednictvím kolektivního vyjednávání než tím, že budou zkoušet řešit problémy právními prostředky

### **Stárnoucí pracovní síla veřejných služeb**

Nedávné studie v jednotlivých zemích ukázaly, jak se průměrný věk zaměstnanců veřejných služeb zvyšuje. Z hlediska celé EU veřejná administrativa a zdravotnictví zaznamenávají některé z nejnižších stupňů zaměstnanosti mladých zaměstnanců ve srovnání s hlavními průmyslovými sektory. Průzkumy Eurostatu ukazují, že pouze 9.5% zaměstnanců veřejných služeb bylo v roce 2004 méně než 25 let, což je nejnižší údaj ve srovnání se všemi ostatními sektory kromě zemědělství. Dokonce i zdravotnictví zaměstnává úměrně méně mladých zaměstnanců než ekonomika jako celek.

<b>Podíl zaměstnanosti mladých zaměstnanců v EU25</b>			
<b>Sektor</b>	<b>15-19-letí</b>	<b>20-24-letí</b>	<b>25-29-letí</b>
Všechny sektory	2.7	7.8	11.5
Veřejná administrativa	0.8	5.5	9.5
Zdravotnictví	1.6	6.4	10.2

Zdroj: Eurostat

Poslední zpráva *Fakta a čísla* francouzského Ministerstva veřejných služeb poznamenává, že poměrný počet zaměstnanců státní administrativy, kterým je přes 50 let, je vyšší, než u dalších dvou divizí veřejného sektoru (zdravotnictví a místní správa) a vyšší než v soukromém sektoru (Ministère de la Fonction Publique, 2006). Úřední statistický orgán CBS v Nizozemsku oznámil v minulém roce, že: „Průměrný věk zaměstnanců místní správy se zvedl ze 43,3 let v roce 2003 na 44 let v roce 2004. Růst věku je nejvyšší pro zaměstnance vodohospodářského výboru, ve kterém se v průběhu jednoho roku věk zvýšil jako za čtyři léta. Zaměstnanci venkovských úřadů byli v průměru nejstarší – 45 let. Průměrný věk všech zaměstnanců v Nizozemsku je 38,1 let“ (CBS, 2005). V UK instituce sledující veřejné služby, Audit Commission, zjistila, že v roce 2002 bylo pouze 16% zaměstnancům veřejného sektoru 29 nebo méně let ve srovnání se 31% v soukromém sektoru (Audit Commission, 2004).

V jistém smyslu není překvapující, že zaměstnanci ve veřejném sektoru stárnou jelikož populace napříč Evropou stárne taktéž. Nicméně uvedená čísla signalizují, že profil zaměstnanosti veřejných služeb je starší než věk pracující populace jako celku, a starší, než věkový profil v zaměstnanosti soukromého sektoru.

### **Hnutí šedivějících svazů**

Svazy na nějaký čas připustily, že čelí závažné výzvě zvyšovat náboru mezi mladými zaměstnanci. ETUC vydal v roce 2000 zprávu, která zdůraznila hlavní trendy: „Míra

organizovanosti mezi mladými zaměstnanci ve většině zemí Evropské unie (EU) se snížila a počet mladých členů odborových svazů pracujících jako svazoví představitelé ostře klesl“ (ETUC, 2000). Zpráva připustila, že pokles členství je problémem ve všech věkových skupinách, zdůraznila však, že: „míra organizovanosti mezi mladými zaměstnanci klesá rychleji, než v případě starších zaměstnanců.“

Zdá se, že nedávné informace o členství mladých zaměstnanců v odborových svazích potvrzují, že trendy, které zjistil ETUC v roce 2005 se významně nezměnily. Je obtížné získat v celé Evropě údaje opírající se na shodných základech, avšak příklady z některých specifických zemí mohou poskytnout náznaky nedávného vývoje. Dokonce i země s vysokou úrovní organizovanosti pozorují, že členská základna mezi mladými zaměstnanci strádá. Článek v *Agitatoru*, časopisu dánské konfederace LO poznamenal, že celkové počty mladých zaměstnanců (pod 30 let) v odborových svazech poklesly od roku 1993 o 40%. Zatímco toto kopíruje částečně pokles populace v této věkové skupině, LO tvrdí, že svazy stále selhávají v náborech kolem 79 000 mladých zaměstnanců (EIRO, Denmark, 2005). V roce 2005 celková svazová organizovanost v Irsku činila 35%, ale pouze 8,1% tvořila skupina 15-19-letých, 21,7% skupina 20-24-letých a 29,5% skupina 25-34-letých. Poměrná čísla pro tyto věkové skupiny v roce 1994 byla 20%, 32,8% a 46,8% (EIRO, Ireland, 2005). Nejnovější údaje pro UK odhadují organizovanost ve svazech pro skupinu pod 25 let na 9,9%, mírně nad třetinu poměru zaměstnanosti jako celku na 28,8% (Grainger, 2006).

#### **Mladí zaměstnanci na pracovním trhu**

Podobný obrázek se objeví, když se podíváme na údaje o pracovním trhu, a není tu žádný náznak, že by situace, které čelí mladí zaměstnanci v posledních letech, měla zaznamenat nějaké podstatné zlepšení. V průběhu let 2000-2004 pouze šest z 25 členských států EU zaznamenalo jakýkoliv růst v míře zaměstnanosti mladých zaměstnanců (DG Employment 2005). Ve Francii, Itálii, Slovinsku, Lotyšsku a na Kypru vzrostla míra zaměstnanosti skupiny 15-24-letých o méně než 2%, zatímco Španělsko zaznamenalo největší růst - o pouhé 2,5%. Ačkoliv to byla pozitivní zpráva, Francie a Itálie stále mají jednu z nejnižších mír nezaměstnanosti mladých v EU: 21,1% a 23,4%, za Slovenskem (26%) a Polskem (30,9%). Obecně nejnovější čísla pro nezaměstnanost mladých ukazují, že v mnoha zemích zůstává stále vysoká, často dvojnásobná, než je tomu ve skupině zaměstnanců ve věku 25 let a starších (Eurostat 2006a, viz Příloha: čísla pro celou EU 25)

#### **Nejistá zaměstnanost**

Když už mladí zaměstnanci najdou zaměstnání, pravděpodobně budou čelit krátkodobým smlouvám nebo nízké mzdě. Ve skutečnosti čelí celé škále podmínek, které jsou nyní označovány dohromady jako nejistá zaměstnanost. ETUC označila nejistou zaměstnanost jako výzvu, která se objevuje před odborovými svazy napříč Evropou. Nejistá zaměstnanost, pro kterou je charakteristická pracovní nejistotou, nízká mzda a mizerné pracovní podmínky, bude pravděpodobně u mladých zaměstnanců přetrvávat. Rezoluce ETUC o kolektivním vyjednávání v roce 2006 (schválena Výkonným výborem v prosinci 2005) zaznamenává: „Počet zaměstnanců na nejistých pracovních pozicích v Evropě se stává znepokojivě vysoký, což je tvrzení vycházející z konstantně rostoucího počtu osob pracujících na dobu určitou (13%) a zaměstnanců s nízkou mzdou (15%).“

Rezoluce rovněž podotýká, že: „V mnoha případech tyto „minimální“ pracovní statuty jsou prezentovány jako krok k pracovnímu trhu na cestě k lépe placené práci. Nic nemůže být vzdálenější od pravdy. Naopak, takovéto nízké statuty často končí polapením zaměstnanců na nejistých, špatně placených pracovních místech. ... A tak dokonce i po sedmi letech se většina zaměstnanců s nízkými mzdami (56%) ocitá na dalším špatně placeném místě, nebo jednoduše přestane pracovat úplně. Je rovněž důležité poznamenat, že ženy a mladí zaměstnanci jsou více ovlivněni takovýmito statuty nejistých pracovních míst.“

Nejnovější čísla European Labour Force Survey (Evropského průzkumu pracovních sil) ukazují, že 41,3% zaměstnanců ve věkové skupině 15-24 let pracuje na základě smluv na

dobu určitou ve srovnání s pouhými 11,7% ve věkové skupině 25-54 let a 73% ve věkové skupině 55 let a výše (Eurostat 2006b).

V roce 2004 hlavní svazové konfederace ve Španělsku CCOO a UGT vydaly zprávy o vysoké úrovni nejistého zaměstnání mezi mladými zaměstnanci a poznamenaly, že úroveň krátkodobého zaměstnání mezi mladými zaměstnanci byla dvakrát vyšší než u zaměstnanců celkově. CCOO zahájila v této věci kampaň a vyjmenovala celou řadu problémů vycházejících nebo spojených s nejistou zaměstnaností zaměstnanců, včetně:

- nestabilní zaměstnanosti;
- nejisté budoucnosti;
- nepravidelného příjmu;
- nemožnost činění osobních plánů;
- vysoké míry průmyslových nehod;
- občasná chudoba;
- hromadění horších důchodových nároků;
- závislosti na rodičích v ubytování a financování; a
- neustálé ztráty práv.

Zprávy jak CCOO, tak UGT varovaly před nebezpečím, že mladí zaměstnanci zjistí, že jsou „zaklínění“ v nejisté zaměstnanosti na stále delší a delší dobu s vyhlídkou, že toto bude čím dál víc jejich úděl spíše po dobu jejich produktivního věku, než jen po dobu několika prvních let fungování na trhu práce.

*Dejme mladým zaměstnancům hlas v odborových svazech* je dokument vytvořen mládežnickým odborem celosvětové sesterské organizace EPSU – PSI. Zdůrazňuje, že je důležité, aby zaměstnavatelé ve veřejných službách poskytovali slušné pracovní příležitosti mladým zaměstnancům, na rozdíl od nejisté zaměstnanosti, se kterou se setkávají v jiných sektorech. Varuje rovněž, že snižování veřejných výdajů bývá často zaměřené náklady na zaměstnance, a zmrazení nábory může být první možností zaměstnavatelů ve veřejných službách snižování nákladů, přičemž je s pravděpodobné, že toto bude mít větší vliv na mladé zaměstnance, než na jiné skupiny v stavu pracovníků. To je rovněž zkušenost učiněna již dříve tohoto roku francouzskými svazy ve veřejných službách, když francouzská vláda oznámila svůj rozpočet na rok 2007 a zrušení 15 000 pracovních míst.

Dokument PSI stejně, jako zprávy španělských svazů, zdůrazňuje nebezpečí, že první zkušeností mladých lidí bude, že pracovní trh znamená mizernou mzdu a podmínkách, špatnou ochranu zaměstnanosti a žádné odborové svazy. Jestliže to je to, co předpokládají o pracovním místě, pak může být mnohem obtížnější je získat do svazu, když přejdou na pracovní místa v lépe organizovaných sektorech hospodářství.

Častou zkušeností mladých zaměstnanců na pracovním trhu jsou krátkodobá zaměstnání, ať už přímo jako zaměstnanců, nebo jako agenturních zaměstnanců. Mohlo by tedy být důležité, aby svazy rozšířily svou politiku kolektivního vyjednávání a aby se zlepšily práva krátkodobých zaměstnanců, protože první kontakt mladých zaměstnanců s odborovými svazy by mohl rozhodujícím způsobem ovlivnit, zda se stanou a zůstanou členy odborových svazů po celý zbytek své kariéry.

Zpráva připravená výzkumnou agenturou DARES francouzského Ministerstva Práce znamenala, že používání krátkodobých smluv ve veřejném sektoru se zvýšilo o 5%, což je růst vyšší než zaznamenaný v soukromém sektoru (3%) v průběhu let 1990-2002. Tím se zvýšilo procento zaměstnanců veřejného sektoru s různými krátkodobými smlouvami na 16% v porovnání s 12% v soukromém sektoru (UNSA, 2006).

ETUC označuje nejistou zaměstnanost za jeden z hlavních problémů, kterým čelí odborové svazy: „Mladí zaměstnanci v nejistých zaměstnáních s vysokou mírou pracovních změn se nezapojují do odborových svazů, protože si nemyslí, že by odborové svazy mohly mít

význam na jejich pracovních místech. Jestliže mají na svých pracovních místech problém, spíše se obrátí na svého vedoucího, nebo odejdou, aby si našli jinou nejistou práci. Není rovněž pochyb o tom, že pro mnoho takových mladých zaměstnanců existuje spousta problémů v zaměstnání. Nízká mzda, „špatné“ zacházení ze strany vedoucího a intenzivní pracovní náplň jsou mladými zaměstnanci pravidelně označovány jako prvky, které dominují v jejich pracovní životě. Mají se tedy s čím obrátit na svazy, avšak svazy musí být dostupné na pracovním místě, jestliže mají využít tyto příležitosti.“

## **Kolektivní vyjednávání s mladými zaměstnanci**

Hlavní součásti kolektivního vyjednávání s mladými zaměstnanci by měly pokrýt následující klíčové otázky: zaměstnanost, co pokrývá kolektivní vyjednávání, mzda, školení, zdraví a bezpečnost, důchody a úloha mladých zaměstnanců v procesu kolektivního vyjednávání.

### **Zaměstnanost**

Při stále vysoké nezaměstnanosti mládeže ve většině evropských států by se svazy měly chopit příležitosti projednávat se zaměstnavateli úroveň zaměstnanosti, aby byla udržena, nebo dokonce zvýšen celkový počet dostupných pracovních míst, zejména těch, které poskytují vhodné zaměstnání pro mladé zaměstnance. V průběhu roku 2006 konfederace FNV v Nizozemí si stanovila za cíl získat zaměstnavatele, kteří by poskytli 10 000 pracovních míst pro mladé zaměstnance. Vyjednávání Abvakaba ve veřejných službách s městskými úřady a energetickými společnostmi zajistilo, že je pro mladé zaměstnance dostupné 2 500 pracovních míst včetně provize na školení (Abvakabo, 2006).

### **Pokrytí kolektivního vyjednávání**

Toto je menší problém v situacích, kdy je pokrytí kolektivního vyjednávání zaručeno jasnými dohodami sektoru či společnosti. Avšak k decentralizační tendence v některých zemích znamenají, že některá pracovní místa ve veřejných službách nejsou bezpodmínečně kryta kolektivním vyjednáváním a mohou to být oblasti jako call centra, kde by mohl být zaměstnán velký počet mladých zaměstnanců. Public and Commercial Services union (PCS – Svaz veřejných a komerčních služeb) v UK spustil úspěšnou kampaň za zorganizování pracoviště, ve kterém by převládali agenturní zaměstnanci. British Cattle Movement Service (BCMS) je vládní organizace se sídlem v severozápadní Anglii s 850 zaměstnanci, ze kterých je 500 agenturními zaměstnanci zaměstnanými společností Adecco, a většině z nich je 16-18 let. Agenturní zaměstnanci dostávali převážně minimální národní mzdu (tehdy £5.05 na hodinu) a jejich práva na dovolenou a nemocenské dávky byly méně výhodné než u přímých zaměstnanců. PCS spustil organizační kampaň a dosáhl 100% hlasů podporu ze strany 65% agenturních zaměstnanců, kteří se zúčastnili hlasování (PCS, 2006). V důsledku toho je nyní PCS uznávám společností Adecco za partnera v kolektivním vyjednávání.

### **Mzda**

Veřejné služby byly v minulosti hodnoceny za přístup ke mzdě, který je většinou férovější, než přístup v soukromém sektoru. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší mzdou je v soukromém sektoru menší, a stejně tak je menší rozdíl ve výši mzdy mezi pohlavími (EPSU, 2005). To však neznamená, že v některých oblastech neexistují závažné problémy s nízkou mzdou, a že se často tyto problémy nezhoršují v důsledku vlivu privatizace a outsourcingu. Charta PSI o mládeži říká: „Diskriminace mládeže v rámci mzdové politiky nebo pracovních podmínek musí být zrušená. Mladí zaměstnanci by měli být placeni na základě stejné mzdy za práci stejné hodnoty, jak je uloženo v ILO Konvenci č. 100. Toto zahrnuje: zrušení mzdového systému, který se opírá na věku; přestavbu mzdového systému, který uznává míru odbornosti včetně žáků a učňů; zrušení jakýchkoliv rozdílů mezd mezi pohlavími. Všem mladým lidem by měl být zaručen minimální příjem, který jim může poskytnout nezávislou a slušnou kvalitu života.“ Nižší plat může být omluven u zaměstnanců jakéhokoliv věku v průběhu zaškolovacích kurzů a u těch, kteří ještě nezískali kvalifikaci potřebnou k výkonu práce.

## **Školení**

Na jedné straně chtějí mladí zaměstnanci uznání úrovně odbornosti a snahy, kterou vloží do práce. Jestliže vykonávají stejnou práci jako starší zaměstnanci, měli by mít stejně vysokou mzdu. Na druhé straně by se mělo rovněž uznat, že mladí zaměstnanci budou zpočátku potřebovat více školení než starší zaměstnanci, a zde je důležité odpovídající placené volno na školení, které umožní mladým zaměstnancům získávání nových dovedností, přizpůsobování se své práci a kariérní růst.

Svazy mohou rovněž vyjednávat, aby zaměstnavatelé zajišťovali udržení nebo zvyšování úrovně učňovského vzdělávání, které je nabízeno každoročně mladým zaměstnancům, a stejně tak nabídky krátkodobého a trvalého zaměstnání. Takovéto požadavky se objevily ve vyjednávání v německém energetickém sektoru. V roce 2006 ver.di projednal s E.ONem novou dvouletou smlouvu, která zavázala společnost poskytnout práci alespoň 160 úspěšným učňům v roce 2007 a dále alespoň 180 učňům v roce 2008. Toto je významné zvýšení oproti minulým letům – 60 v roce 2004, 80 v roce 2005 a 120 v roce 2006. Dohoda více zaměstnavatelů AVE Hannover (2004-2006) potvrdila, že počet školících míst bude udržován podle předešlé dohody, že všem učňům, kteří udělají zkoušku v průběhu dvou let, bude nabídnuta 12-měsíční smlouva a že jednotlivé společnosti, kde to dovolí situace, jim budou nabízet stálé místo (WSI, 2006).

V říjnu 2005 nabyla v Německu platnosti hlavní dohoda pokrývající 1,2 milionu zaměstnanců ve veřejném sektoru (celostátní a místní vláda). Vyjednávání zahrnovalo novou kolektivní smlouvu, která pokrývá některé záležitosti týkající se mezd a podmínek pro učně. Poprvé to přineslo náležité uznání školením na pracovní místa v oblasti péče o starší občany, čímž tak byla zlepšena úroveň vzdělávání pro tuto skupinu zaměstnanců. Učni obdrží mzdu ve výši 400€, když ukončí výuku. Toto bude kompenzovat ztrátu zvláštních odměn za Vánoce a dovolenou, které jsou sníženy všem zaměstnancům, kterých se týká smlouva ve veřejném sektoru. Dohoda rovněž upřesňuje pravidla vyššího odborného školení tak, aby jakékoliv s tím spojené náklady nebyly nadále pokrývány učněm.

## **Zdraví a bezpečnost**

Zdraví a bezpečnost jsou další základní otázky, které mohou být ovlivněny kolektivním vyjednáváním. Charta PSI o mládeži zdůrazňuje potřebu věnovat pozornost zvláštním zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým čelí mladí zaměstnanci: „Mladí zaměstnanci jsou obzvláště náchylní k pracovním úrazům a nemocem. Tato náchylnost se odráží v počtech pracovních úrazů. Je to výsledek jejich relativního nedostatku zkušeností a méně silné pozice na pracovišti. Mladí zaměstnanci a učni musí být poučeni o pracovní bezpečnosti v průběhu odborných tréninkových programů a předtím, než nastoupí do zaměstnání. Musí existovat komplexní schéma zdravotní ochrany s odpovídající pracovní zdravotní službou na pracovišti. Aby byla uplatněna nařízení týkající se ochrany mladých zaměstnanců a učňů, musí být prováděné vhodné nezávislé kontroly.“

Důležitost určení těchto vyšších rizik, kterým podléhají mladí zaměstnanci, byla zdůrazněna Evropskou agenturou bezpečnosti a zdraví, která během roku 2006 vedla kampaň pro ochranu mladých zaměstnanců. Agentura cituje údaje Eurostatu a ukazuje, že riziko nehody v zaměstnání je o 50% vyšší mezi zaměstnanci ve věku 18-24 let, než u kterékoliv jiné věkové skupiny (Karjalainen, 2006). Agentura vysvětluje, že: „U mladých osob je méně pravděpodobné, že rozpoznají riziko úrazu, a pokud ano, jsou méně schopné podniknout vhodné opatření. Někdy je jim prostě určen úkol přesahující jejich schopnosti, anebo jim není poskytnuto odpovídající školení nebo dozor.“

Jestliže svazy budou zapojeny do projednávání se zaměstnavatelem zdravotní politiky, pak by měly počítat s různorodými potřebami jednotlivých mladých zaměstnanců. Například směrnice o drogách a alkoholu mohou mít větší či menší vliv na mladé zaměstnance. Zpráva TUC ve Velké Británii ukázala, že 40% zaměstnanců ve věku pod 40 let zkusila nelegální drogy a toto číslo se zvýšilo na 45% pro skupinu pod 30 let (TUC, 2002).

## **Důchody**

Toto je oblast, ve které existuje riziko, že budou práva a očekávání mladých zaměstnanců přehlíženy. Může se to stát, protože mnoho mladých zaměstnanců přikládá malý této otázce jen malý význam. Při existenci mnoha důchodových schémat, pod tlakem zvýšit důchodový věk nebo snížit výhody, je důležité, aby mladí zaměstnanci byli informováni o jednáních, aby byli uvědoměni o zavádění změn, které po několik let nemusí mít účinek, a aby měli právo vyjádřit vlastní názor.

## **Zapojení mladých členů do kolektivního vyjednávání**

Sdružení EPSU by se mělo pokusit zajistit, aby byly klíčové otázky týkající se mladých zaměstnanců zahrnuty do kolektivního vyjednávání. V rámci stejného zacházení s ženami některé společnosti uznaly význam zajištění poměrného zastoupení žen v kolektivních vyjednáváních. Pokud se jedná o mladé zaměstnance, mnoho svazů již prezentovalo nové struktury pro mladé zaměstnance, v rámci kterých mohou je zahrnuta možnost zastoupení v místních, regionálních nebo celostátních výborech a na svazových kongresech. Jestliže může být učiněno toto, pak jsou zde rovněž důvody pro zastoupení v orgánech kolektivního vyjednávání.

## **Sociální dialog**

Otázky týkající se mladých zaměstnanců mohou být vznášeny v sociálním dialogu na státní a evropské úrovni. V elektrotechnickém sociálním dialogu společné prohlášení sociálních partnerů o zdraví a bezpečnosti zdůraznilo například potřebu počítat se zranitelností a potřebami mladých zaměstnanců. Bylo rovněž vydané společné prohlášení o školení a potřebách odbornosti v elektrotechnickém sektoru, což zdůrazňuje význam udržování a zvyšování odbornosti a vyučení mladých zaměstnanců. Na této úrovni mohou být užitečné iniciativy vyvíjet na zaměstnavatele na celostátní úrovni tlak, aby pozitivně reagovali na opatření týkající se mladých zaměstnanců.

## **Politika kolektivního vyjednávání**

EPSU tedy navrhuje, aby sdružení, kde je to relevantní, přihlédla k potřebě adaptovat svou vlastní politiku kolektivního vyjednávání, aby bylo zaručeno, že:

- tam, kde je to možné, zaměstnavatelé udrží úroveň zaměstnanosti a nábory a dokonce i vytvoří nové pracovní příležitosti pro mladé zaměstnance;
- sektory, společnosti a pracoviště, na kterých jsou mladí zaměstnanci zaměstnáni, budou vykryté kolektivním vyjednáváním;
- jakákoliv postupová smlouva zaručí přístup k novým zaměstnancům a/nebo dosazení zaměstnanců na nové pozice;
- užívání agenturních zaměstnanců na krátkodobé smlouvy je regulováno kolektivními dohodami a neovlivňuje nepřiměřeně ty oblasti zaměstnanosti, do kterých jsou přijímání pravděpodobněji mladí zaměstnanci;
- tam, kde pracují mladí zaměstnanci na základě agenturních a/nebo krátkodobých smluv, jim bude dána příležitost prodloužit smlouvu na dobu neurčitou;
- mzdové systémy nediskriminují mladé zaměstnance tím, že budou ukládat vyšší mzdy založenou pouze na věku a ne na úrovni zkušeností, vyškolení a vzdělání;
- mladým zaměstnancům jsou poskytnuty počáteční příležitosti ke školení, a že posléze mají odpovídající pomoc a radu při rozvíjení kariéry a příležitosti k dalšímu vzdělávání;
- pokud budou zaměstnáni jako učni, mladí zaměstnanci budou mít stejnou zaměstnaneckou ochranu jako jiní zaměstnanci, a že pokud získají potřebné kvalifikace, měla by jim být na konci kurzu zaručena práce;
- mladí zaměstnanci si jsou plně vědomi a mají příležitost konzultovat změny důchodových schémat;

- všechna zdravotní a bezpečnostní ustanovení a procedury jsou přehodnoceny tak, aby braly zřetel na potřeby jednotlivých mladých zaměstnanců.

Výkonný výbor EPSU Executive Committee bude požádán, aby schválil politiku založenou na těchto klíčových bodech, a počínaje rokem 2008 bude probíhat každoroční její revize, jako součást každoroční zprávy o kolektivním vyjednávání a sociálním dialogu, aby byla zhodnocen rozsah, v jakém pokročila jednotlivá sdružení v těchto oblastech.

## Reference

- ABVAKABO, 2006, [www.abvakabofnv.nl/nieuws/bericht/bonden\\_hebben\\_al\\_6000\\_stageplaatsen\\_gerealiseerd/](http://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](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](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/08/feature/dk0508103f.html)  
EIRO, Ireland, 2005, [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html)  
EPSU, 2005, Tackling low pay, [www.epsu.org/a/2027](http://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](http://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](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](http://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](http://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](http://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](http://jugend.verdi.de/themen/tarifpolitik/data/p_ta_elemente_ausbildungsfoerderung_2005.pdf)

## Příloha: Míra nezaměstnanosti v Evropské unii pro věkovou skupinu pod a 25 let a nad 25 let

Země	% nezaměstnanost pod 25 let	% nezaměstnanost 25 let a nad
Polsko	30.9	12.9
Slovensko	26.0	11.4
Řecko	24.5	7.8
Itálie	23.4	6.0
Francie	21.1	7.4
Belgie	20.7	7.2
Finsko	18.5	6.3
Maďarsko	18.0	6.7
Malta	17.7	4.8
Česká Republika	17.0	6.2
Slovinsko	16.0	5.2
Německo	15.6	7.3
Španělsko	15.3	6.8
UK	14.5	3.8
Lucembursko	14.3	4.0
Portugalsko	14.2	6.4
Kypr	13.8	4.6
Lotyšsko	10.1	6.9
Rakousko	9.5	4.1
Litva	9.3	5.3
Estonsko	9.2	3.8
Irsko	8.2	3.6
Dánsko	7.2	3.1
Nizozemsko	6.3	3.4
EU	17.5	6.7

