



Conferencia de negociación colectiva y diálogo social de la FSESP Bruselas, 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2006 Organizada con fondos de la Comisión Europea

Jóvenes trabajadores, negociación colectiva y servicios públicos **Propuesta de documento de estrategia**

Bases

La Resolución de negociación colectiva aprobada en el Congreso de 2004 establece el compromiso de la FSESP con la formulación de una política de negociación colectiva en varias áreas temáticas clave. La contratación y retención de jóvenes trabajadores se abordó por primera vez en la conferencia de negociación colectiva de la FSESP celebrada en 2005, en la que se resaltaron algunos de los aspectos más relevantes. Los delegados de la conferencia acordaron la realización de tareas adicionales y la elaboración de un documento más detallado para la edición de 2006.

La conferencia de negociación colectiva de la FSESP desempeña una función consultiva en la Federación. Ofrece a cuadros sindicales e investigadores dedicados a la negociación colectiva un foro de debate que permita analizar el potencial de coordinación estratégica. Además, presta al Secretariado asesoramiento en la elaboración de políticas para su presentación al Comité Ejecutivo. El presente documento tiene como objetivo establecer las bases y definir el contenido de la política de negociación colectiva de la FSESP orientada a los jóvenes trabajadores. El Secretariado, atendiendo a las opiniones expresadas en la conferencia, revisará la propuesta de estrategia para su aprobación por el Comité Ejecutivo de la FSESP en los primeros meses de 2007.

Después de describirse los retos laborales a los que deben hacer frente los jóvenes trabajadores –índices de desempleo superiores y mayor riesgo de inseguridad laboral y otros problemas del mercado de trabajo–, se pasa al estudio de la contratación y retención de estos trabajadores desde el punto de vista de los empleadores y organizaciones sindicales del sector público. En este informe se recogen, en el apartado teórico, los bloques temáticos capaces de formar una política de negociación colectiva para los jóvenes trabajadores y, en lo práctico, casos de negociación de la mejora de las condiciones laborales y retributivas orientadas a los jóvenes trabajadores o con especial impacto en este colectivo. En las conclusiones se expondrán los elementos básicos de la propuesta de estrategia para su presentación al Comité Ejecutivo.

Definición

La definición de joven trabajador admite multitud de variantes ambientales, según qué sindicatos y según qué organización juvenil. A los efectos de este informe, se entenderá por joven la persona menor de 25 años, por ser éste el límite establecido por la oficina de estadística Eurostat.

Introducción

En gran parte de Europa, los servicios públicos y sus organizaciones sindicales comparten un mismo problema: el envejecimiento de los trabajadores y los miembros de sindicatos en los últimos 20 años. Se ha desatado en varios países una oleada de crecimiento del número de jubilaciones en el sector público, a la vez que las organizaciones sindicales dependen

para su funcionamiento de un colectivo cada vez mayor. De ahí la necesidad de considerar, tanto en el entorno patronal como en el sindical, métodos para la contratación y retención de jóvenes trabajadores.

La negociación colectiva tiene capacidad de cambiar la situación. De hecho, la calidad de los convenios colectivos de trabajo y sus revisiones salariales universales es el principal argumento sindical para la afiliación.

Si además tienen en su poder políticas con posible impacto en los jóvenes trabajadores, los sindicatos no deben dudar en ejecutarlas a efectos de afiliación. Al crear las condiciones para que los servicios públicos mantengan y mejoren su imagen como proveedores de buenas condiciones laborales y retributivas, la negociación colectiva potenciará el proceso de contratación de jóvenes.

Aparte del reto de la contratación, empleadores y sindicatos del sector público necesitan asegurar la no discriminación por razón de edad en la actividad profesional y sindical. La legislación europea de 2000 por la que se prohíbe la discriminación por razón de edad se ha puesto en práctica de forma escalonada en los últimos tres años. Ahora bien, si es cierto que la legislación puede ayudar a los trabajadores a ejercer sus derechos laborales, también lo es, y más, que los sindicatos y los empleadores deben aprovechar la oportunidad para analizar sus sistemas de remuneración y condiciones de trabajo con el fin de erradicar la discriminación y las desigualdades a través de la negociación colectiva, antes que por la vía legislativa.

Envejecimiento de los empleados públicos

Estudios nacionales recientes apuntan a que ha venido aumentando la edad media de los empleadores públicos. En cifras globales, las Administraciones públicas y la sanidad en la UE se sitúan en la parte baja de la tabla de niveles de empleo juvenil en los principales sectores de actividad. Los datos de Eurostat ponen de relieve que, en 2004, tan sólo el 9,5% de los trabajadores de las Administraciones públicas eran menores de 25 años, registrando junto con el sector agrícola el índice más bajo. Incluso la tasa de ocupación juvenil de la sanidad es inferior a la global.

Porcentaje de empleo juvenil en los 25 Estados miembros de la UE			
Sector	15-19 años	20-24 años	25-29 años
Todos los sectores	2,7	7,8	11,5
Administraciones públicas	0,8	5,5	9,5
Sanidad	1,6	6,4	10,2

Fuente: Eurostat.

En el último informe *Faits et chiffres* del Ministerio francés de Administraciones Públicas puede leerse que el porcentaje de mayores de 50 años en la Administración central es superior a la de gobiernos locales y servicios sanitarios, y mayor que la del sector privado (Ministère de la Fonction publique, 2006). “La edad media de los trabajadores de las Administraciones locales ascendió de 43,3 años en 2003 a 44 años en 2004. El envejecimiento es más acusado entre los empleados de la administración de los servicios hídricos, incrementándose en un año en tan sólo cuatro años. Los gobiernos provinciales presentaron una edad mayor, con 45 años. La edad media global en los Países Bajos es de 38,1 años”. Así lo advirtió el año pasado la Oficina holandesa de estadística CBS (CBS, 2005). En el Reino Unido, el organismo de control de las Administraciones públicas, la Comisión de Auditoría, señala que en 2002 tan sólo el 16% de los empleados públicos tenían menos de 29 años, frente al 31% registrado en el sector privado (*Audit Commission*, 2004).

No es de sorprender, en cierto modo, que los trabajadores públicos envejezcan, como también lo está haciendo la población europea. Sin embargo, de los datos presentados se desprende que el perfil de edad del trabajador público se sitúa por encima del de la población ocupada en general y del sector público en particular.

Al movimiento sindical le están saliendo canas

Los sindicatos han advertido hace tiempo que la afiliación de jóvenes trabajadores supone un reto de gran magnitud. Un informe de tendencias publicado por la CES en 2000 reza así: “Se observan el descenso de la tasa de sindicación de jóvenes trabajadores en la mayoría de los países de la Unión Europea y la gran bajada del número de jóvenes representantes sindicales” (CES, 2000). Si bien el declive de la afiliación afecta a todos los grupos de edad: “El índice de sindicación de jóvenes está descendiendo en proporciones superiores a la correspondiente a los trabajadores mayores”.

Los recientes datos de afiliación sindical entre los trabajadores jóvenes vienen a corroborar la tendencia señalada por la CES. A pesar de la dificultad de dar con información europea coherente, los ejemplos recogidos de determinados países proporcionan pistas acerca de la situación reciente de la afiliación. Ni los países con altos índices de sindicación salen ilesos de la erosión de la afiliación de los trabajadores jóvenes. En un artículo de *Agitator*, la publicación de la confederación danesa LO, se informó de que el número global de trabajadores menores de 30 años afiliados había bajado un 40% desde 1993. Aunque la disminución estuviese en consonancia con la realidad demográfica, LO anunció que tenía un déficit de sindicación de 79.000 trabajadores jóvenes (EIRO, Dinamarca, 2005). En 2005, la densidad sindical en Irlanda era del 35%. Hay que matizar que no superaba el 8,1% en el grupo de edad 15-19 años, el 21,7% en el de 20-24 años y el 29,5% entre las personas de 25 a 34 años, frente al 20%, el 32,8% y el 46,8%, respectivamente, vigentes en 1994 (EIRO, Irlanda, 2005). Los datos más recientes correspondientes al Reino Unido sitúan la densidad sindical de los menores de 25 años en el 9,9%, ligeramente por encima del tercio de la tasa global, que es del 28,8% (Grainger, 2006).

Jóvenes trabajadores en el mercado laboral

Un caso parecido es el del mercado de trabajo, sin que haya indicios de mejora de la situación de los trabajadores jóvenes en los últimos años. En el periodo 2000-2004, tan sólo seis de los 25 Estados miembros registraron incrementos en las tasas de empleo juvenil (DG Empleo, 2005). Francia, Italia, Eslovenia, Letonia y Chipre registran un crecimiento de los índices de empleo del grupo de edad 15-24 años inferior al 2%, frente al récord de España con poco más del 2,5%. El signo positivo de los datos no compensa otro récord, el del desempleo juvenil registrado en Francia e Italia, con dos de las tasas más altas de la UE –el 21,1% y el 23,4%, respectivamente–, después de la eslovaca (26%) y la polaca (30,9%). Globalmente, las cifras recientes apuntan a la persistencia del paro juvenil en la mayoría de los países, que puede llegar incluso a duplicar la tasa de los mayores de 25 años (Eurostat, 2006a; ver los datos correspondientes a los 25 Estados miembros en el Anexo).

Precariedad laboral

Los jóvenes trabajadores tienen más probabilidades de ocupar puestos temporales y de escasa retribución. En realidad, el conjunto de las condiciones a que se exponen se conoce como empleo precario. La CES plantea que la precariedad laboral representa un desafío de creciente magnitud para los sindicatos europeos. La inseguridad laboral, la baja remuneración y las malas condiciones de trabajo son los estigmas de la precariedad laboral, que afecta especialmente a los jóvenes. La resolución de negociación colectiva de la CES de 2006 (aprobada en el Comité Ejecutivo de diciembre de 2005) reza lo siguiente: “El crecimiento del empleo precario en Europa está adquiriendo proporciones dramáticas, sustentado en la subida constante del trabajo de duración determinada (13%) y los bajos salarios (15%)”.

“En muchos casos, el reclamo de la transición a puestos mejor remunerados es la justificación de tanto 'minimalismo'. Nada más falso. Al contrario, las malas condiciones de trabajo a menudo mantienen a los trabajadores en la precariedad laboral (...) Así, al cabo de siete años, la mayoría de los trabajadores con bajos salarios (56%) ha cambiado de puesto –de condiciones no– o ha dejado de trabajar. Conviene notar que las mujeres y los jóvenes son más propensos a la precariedad laboral”, se agrega.

Los datos más recientes de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo muestran que el 41,3% de los trabajadores en edades comprendidas entre los 15 años y los 24 años tienen contratos temporales frente al 11,7% del grupo de edad 25-54 años y el 73% de los mayores de 55 años (Eurostat, 2006b).

En 2004, CC OO y UGT publicaron informes sobre el alto nivel de precariedad laboral juvenil, en los que se señalaba que la temporalidad afectaba dos veces más a los jóvenes que al conjunto de la población ocupada. CC OO puso en marcha una campaña de denuncia de los problemas generados o derivados de la precariedad laboral juvenil. Son:

- inestabilidad laboral;
- inseguridad del futuro;
- falta de regularidad salarial;
- imposibilidad de hacer planes;
- alto índice de accidentes laborales;
- pobreza ocasional;
- derechos de pensión insuficientes;
- mayor dependencia con respecto a los padres en lo relativo a la vivienda y el dinero;
- pérdida permanente de derechos.

Los informes de CC OO y UGT advierten del riesgo de que la percepción que tienen los jóvenes trabajadores de la inseguridad laboral se haga más permanente y hasta definitiva.

¡Demos voz a los trabajadores/-as jóvenes en los sindicatos! es el título de una publicación de la Comisión de Juventud de la organización hermana ISP, en la que se hace hincapié en la importancia de los empleadores del sector público en la generación de oportunidades dignas de trabajo para los jóvenes que contrasten con la precariedad laboral que caracteriza otros sectores. Asimismo, se advierte de que los recortes del gasto público suelen cebarse en la dotación de personal; la congelación de la contratación a menudo encabeza la lista de opciones de que disponen los empleadores públicos, con las consecuencias que ello puede acarrear para los jóvenes trabajadores, más que para otros colectivos del mercado de trabajo. Éste fue el argumento que esgrimieron este año los sindicatos franceses del sector público tras la presentación oficial del presupuesto para 2007 y el anuncio de supresión de 15.000 puestos de trabajo.

El documento de la ISP, al igual que los informes de las organizaciones españolas, pone de relieve el peligro que supone la precariedad de una primera experiencia laboral marcada por pésimas condiciones laborales y retributivas, escasa protección del empleo y ausencia de cobertura sindical. Si el mercado de trabajo entre los jóvenes no despierta más expectación que el cuadro que se acaba de exponer, su afiliación en otros sectores mejor organizados de la economía resultará sumamente complicada.

El mercado de trabajo es percibido por muchos jóvenes a través de la contratación de duración determinada, ya sea directa o indirecta, en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal. El primer contacto del joven trabajador con el movimiento sindical reviste una importancia primordial para su futuro sindical; de ahí la necesidad de elaborar políticas de negociación colectiva que tengan por objeto promover los derechos de los trabajadores de duración determinada.

De un informe del centro de investigaciones DARES del Ministerio francés de Trabajo se desprende que la práctica de contratos de corta duración en el sector público aumentó el 5% entre 1990 y 2002, muy por encima del incremento registrado en el sector privado (3%). El porcentaje de trabajadores públicos con contratos de corta duración de diversa índole se sitúa pues en el 16%, frente al 12% del sector privado (UNSA, 2006).

La CES entiende que la precariedad laboral constituye uno de los mayores retos de los sindicatos: “Los jóvenes en puestos precarios de gran rotabilidad laboral no suelen afiliarse a ningún sindicato al dudar de la influencia de estas organizaciones. En caso de problema, es más probable que consulten a algún responsable o se trasladen a otros puestos de trabajo precarios. Y es que no se puede dudar de la existencia de problemas en el entorno de trabajo de los jóvenes. La baja remuneración, los *malos* tratos por parte de los directivos y la intensidad de la carga de trabajo son algunos de los elementos dominantes citados por los propios trabajadores jóvenes. Oportunidades de afiliación las hay; ahora los sindicatos deben aprovecharlas estando en los lugares de trabajo”.

Política de negociación colectiva para los jóvenes trabajadores

La política de negociación colectiva para los jóvenes trabajadores puede constar de los siguientes aspectos clave: empleo, cobertura de la negociación colectiva, remuneración, formación, seguridad y salud, pensiones y papel de estos trabajadores en el proceso de negociación colectiva.

Empleo

En el clima actual de desempleo persistente en la mayoría de los países europeos, las organizaciones sindicales deben aprovechar cualquier oportunidad que se les presente de concertar niveles de empleo con los empleadores para mantener o, en su caso, incrementar el volumen de puestos de trabajo dignos y disponibles para los jóvenes. En 2006, la confederación holandesa FNV se planteó como objetivo instar a los empleadores a proporcionar 10.000 puestos de trabajo para los jóvenes. En el sector público, la negociación de Abvakabo con los Ayuntamientos y compañías energéticas ha generado una oferta sumamente interesante de formación y la creación de 2.500 empleos para los jóvenes (Abvakabo, 2006).

Cobertura de la negociación colectiva

No es tanto un problema de falta de garantías de los convenios sectoriales o empresariales, como de que la descentralización practicada en algunos países está excluyendo de dicha cobertura determinadas áreas de los servicios públicos, como pueden ser los centros de llamadas abundantes en mano de obra joven. En el Reino Unido, el sindicato PCS (*Public and Commercial Services*) llevó a cabo una campaña de afiliación en un sector dominado por los trabajadores de empresas de trabajo temporal. El *British Cattle Movement Service* (BCMS), organismo público con sede en la zona noroccidental de Inglaterra, cuenta con 850 trabajadores, 500 de los cuales han sido contratados a través de la empresa de trabajo temporal Adecco. La mayoría tiene entre 16 años y 18 años. Antes de la campaña de PCS, la mayoría de los trabajadores percibía el salario mínimo interprofesional (5,05 libras esterlinas por hora), recibiendo prestaciones de enfermedad y gozando de derechos de vacaciones inferiores a los de los empleados. Al término de la campaña de afiliación de PCS, el 65% de los trabajadores temporales participaron en una votación, pronunciándose unánimemente por el reconocimiento del sindicato (PCS, 2006). Como resultado de la campaña, PCS es agente de negociación colectiva con Adecco.

Remuneración

El sector público siempre ha tenido fama de ofrecer condiciones retributivas más favorables que el sector privado. Más corta es la distancia entre salarios superiores e inferiores, y entre hombres y mujeres en el sector público (FSESP, 2005). Ahora bien, esto no significa que no se den situaciones de baja remuneración en determinadas áreas, agravadas por el impacto de la privatización y la externalización. La Carta europea para la juventud de la ISP dice lo siguiente: “La discriminación de los/las jóvenes trabajadores/as en cuanto a salario o condiciones de trabajo debe eliminarse. Los/las jóvenes trabajadores/as deberían recibir un salario basado en el principio de *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*, tal como está dispuesto en el Convenio 100 de la OIT. Para ello, son necesarias medidas de abolición de los sistemas salariales basados en criterios de edad, adopción de sistemas salariales que valoran el nivel de competencias, incluyendo el de los/as trabajadores/as en prácticas y los/as aprendices, y eliminación de toda diferencia salarial en cuanto al sexo. A todos los/las jóvenes se les debería garantizar un ingreso mínimo que les permita llevar una vida independiente y digna”. Puede justificarse la reducción de salarios (sin importar la edad del trabajador) en periodo de formación previo a la adquisición de las cualificaciones necesarias para ocupar un determinado puesto.

Formación

Los jóvenes trabajadores aspiran a que se les reconozca el nivel de cualificación y esfuerzo que aportan al trabajo. A trabajo igual desempeñado por trabajadores jóvenes o mayores debe corresponder un salario igual. Sin embargo, lo cierto es que los jóvenes trabajadores van a necesitar formación de entrada, que requiere que se les otorguen permisos remunerados para realizar las correspondientes actividades de adquisición de nuevos conocimientos, adaptación al puesto de trabajo y progresión profesional.

Conviene que los sindicatos negocien con los empleadores el mantenimiento o incremento del volumen anual de prácticas para los jóvenes trabajadores y el reparto entre trabajadores temporales y fijos. De hecho, ha sido un elemento estelar de la negociación celebrada en el sector eléctrico alemán. En 2006, ver.di pactó con E.ON un nuevo acuerdo bienal, por el que la compañía se comprometía a proporcionar empleo a al menos 160 aprendices en 2007 y 180 como mínimo en 2008. Este compromiso contrasta con los de años anteriores: 60 en 2004, 80 en 2005 y 120 en 2006. El convenio interprofesional de AVE Hannover (2004-2006) estableció el mantenimiento del número de plazas de formación con respecto al acuerdo anterior, la oferta de contratos de 12 meses de duración a todos los aprendices que aprobaran la formación en el plazo de dos años y la oferta de puestos permanentes si se daban las condiciones para ello (WSI, 2006).

En Alemania, el acuerdo principal al que se acogen 1,2 millones de trabajadores públicos (de Administración central y gobiernos locales) entró en vigor en octubre de 2005. Se incorporó en la negociación un nuevo convenio colectivo que recoge determinados elementos de las condiciones salariales y retributivas de las personas en formación. Por primera vez, se acreditó el valor de la formación en la prestación de atención a mayores y se mejoró el nivel de formación de estos trabajadores. Las personas en formación cobrarán un sueldo de 400 euros al término de la formación. Éste vendrá a compensar la pérdida de las pagas especiales de fin de año y de vacaciones que se están suprimiendo para todos los trabajadores acogidos al convenio del sector público. El acuerdo aclara las normas relacionadas con la formación universitaria, de modo que la persona en formación no deba correr con los gastos correspondientes.

Seguridad y salud

La seguridad y salud es otra clave en la que puede incidir la negociación colectiva. La Carta europea para la juventud de la ISP pone en evidencia la necesidad de atender los riesgos sanitarios que amenazan a los jóvenes trabajadores: “Los jóvenes son particularmente vulnerables a las lesiones y enfermedades laborales, lo cual se refleja en las estadísticas de

seguridad e higiene en el trabajo. Esto se debe a su relativa falta de experiencia y su posición menos fuerte en el lugar de trabajo. Los/las trabajadores/as jóvenes y los que están haciendo prácticas tienen que recibir instrucción en materia de seguridad laboral, en el marco de programas de formación profesional y antes de que se inicien en la vida laboral. Tienen que establecerse amplios programas de protección sanitaria, con servicios de salud adecuados en el lugar de trabajo. Deben proveerse controles adecuados independientes para aplicar las normativas que protegen a los jóvenes trabajadores, incluidos los que están en periodo de prácticas”.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en la campaña de protección que ha realizado en 2006, señala la importancia de atender el riesgo para los jóvenes trabajadores. El organismo europeo cita datos de Eurostat, según los cuales el riesgo de accidente laboral es un 50% mayor en el grupo de edad de 18 años a 24 años (Karjalainen, 2006). “Las personas jóvenes disponen de menos recursos para advertir el riesgo de accidente y adoptar las medidas necesarias para resolver el problema. Puede darse incluso el caso de que no cuenten con la formación, supervisión o capacidad necesarias”, afirman en la agencia.

Los sindicatos deben tener en cuenta las necesidades específicas de los jóvenes trabajadores, a la hora de pactar otras políticas sanitarias con las patronales. Por ejemplo, la adopción de políticas de lucha contra el consumo de drogas y alcohol puede revestir especial importancia para los jóvenes. Un informe de TUC (Reino Unido) apunta a que el 40% de las personas menores de 40 años han consumido alguna vez estupefacientes, ascendiendo el resultado al 45% entre los menores de 30 años (TUC, 2002).

Pensiones

Los derechos y oportunidades de los jóvenes trabajadores en materia de pensiones corren el riesgo de ser pasados por alto, posiblemente por el poco caso que les hacen los propios jóvenes. Cuando se está intentando llevar a cabo planes de aumento de la edad de jubilación y reducción de prestaciones, es importante que los jóvenes trabajadores se mantengan informados acerca de las negociaciones, sean conscientes de las implicaciones de futuros cambios y tengan la oportunidad de expresar sus opiniones.

Participación de los jóvenes afiliados en la negociación colectiva

Las organizaciones afiliadas a la FSESP deberán cuidar de que en los programas de negociación colectiva se incorporen los temas fundamentales para los jóvenes trabajadores. Por lo que respecta a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, varios sindicatos han advertido la importancia de garantizar la representación proporcional en la negociación colectiva. Muchas organizaciones ya habrán establecido nuevas estructuras juveniles con representación en comités locales, regionales y nacionales, así como en los congresos. De ahí a que se garantice la representación juvenil en las comisiones de negociación colectiva no hay más que un paso.

Diálogo social

Ahora bien, la temática juvenil también es materia de diálogo social en la administración nacional y europea. Asimismo, la declaración conjunta sobre seguridad y salud suscrita por los interlocutores sociales del diálogo social de la industria eléctrica pone en evidencia la necesidad de tener en cuenta la vulnerabilidad y rasgos distintivos de los jóvenes trabajadores. Otra declaración conjunta, la relacionada con las necesidades de formación y cualificación de la industria eléctrica, hace hincapié en la importancia de mantener y aumentar la disponibilidad de periodos de formación para jóvenes trabajadores. Iniciativas como éstas ayudarán a presionar a los empleadores nacionales para que den una respuesta positiva a las políticas orientadas a los jóvenes trabajadores.

Política de negociación colectiva

Por consiguiente, la FSESP es partidaria de que, dentro de lo que cabe, las afiliadas busquen adaptar sus propias políticas de negociación colectiva de manera que:

- los empleadores mantengan intactos los niveles de empleo y contratación, e incluso creen oportunidades para los jóvenes trabajadores;
- los sectores, empresas y lugares de trabajo con empleo juvenil se acojan a los convenios colectivos;
- los acuerdos de procedimiento garanticen el acceso de nuevos empleados y la participación en los incentivos patronales a la creación de puestos;
- la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal y la práctica de contratos de duración determinada se regulen mediante convenio colectivo sin afectar en exceso a los sectores de empleo con mayor presencia juvenil;
- los jóvenes contratados a través de empresas de trabajo temporal o acogidos a contratos de duración determinada tengan la oportunidad de pasar a ocupar puestos fijos;
- los sistemas retributivos no discriminen a los jóvenes trabajadores al establecer niveles salariales basados en la edad, con exclusión de la experiencia, prácticas y formación;
- los jóvenes trabajadores dispongan de oportunidades de formación inicial y reciban, más adelante, la ayuda, asesoramiento y oferta adicional de formación necesarios para progresar en sus carreras;
- las personas jóvenes en formación gocen de una protección laboral similar a la de otros trabajadores y tengan garantizado un puesto al término del curso siempre que hayan adquirido las cualificaciones requeridas;
- los jóvenes trabajadores estén informados y puedan ser consultados en caso de modificación de los planes de pensiones;
- se evalúen las políticas y procedimientos de seguridad y salud para atender las necesidades específicas de los jóvenes trabajadores.

Se invitará al Comité Ejecutivo de la FSESP a definir una política basada en los elementos expuestos. A principios de 2008, se llevará a cabo el análisis anual de la actuación de las afiliadas en estos temas, en el marco del informe anual de negociación colectiva y diálogo social.

Referencias:

- 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 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

Anexo: tasas de desempleo entre los menores y los mayores de 25 años en la Unión Europea

Country	% unemployment under 25	% unemployment 25 and over
Poland	30.9	12.9
Slovakia	26.0	11.4
Greece	24.5	7,8
Italy	23.4	6.0
France	21.1	7.4
Belgium	20.7	7.2
Finland	18.5	6.3
Hungary	18.0	6.7
Malta	17.7	4.8
Czech Republic	17.0	6.2
Slovenia	16.0	5.2
Germany	15.6	7.3
Spain	15.3	6.8
UK	14.5	3.8
Luxembourg	14.3	4.0
Portugal	14.2	6,4
Cyprus	13.8	4.6
Latvia	10.1	6.9
Austria	9,5	4.1
Lithuania	9.3	5.3
Estonia	9.2	3.8
Ireland	8.2	3.6
Denmark	7.2	3.1
Netherlands	6.3	3.4
EU	17.5	6.7

Source: Eurostat, *Euro-indicators*, October 2006, no data available for Sweden.