



Kollektív alku és társadalmi párbeszéd a közszolgálatban

4. EPSU kollektív alku konferencia
2005. december 12–13.

Összefoglaló a fiatal munkavállalókról

Fiatal munkavállalók, kollektív alku és a közszolgálat

A 2004-es EPSU kongresszuson a kollektív alkuról szóló állásfoglalás az EPSU-ra bízta számos kulcsterület megvizsgálását abból a célból, hogy részletesebb irányvonalat fogalmazzon meg a jelenlegi kongresszus időszakában. Ezek közül az egyik a fiatal munkavállalók toborzása és megtartása.

A közszolgálati szféra és a szakszervezetek Európa nagy részén ugyanazzal a problémával szembesülnek. A munkavállalók és a szakszervezeti tagok átlagéletkora jelentősen nőtt az elmúlt 20 évben. Bizonyos országok közszolgálati munkáltatói a következő néhány évben a nyugdíjazás számottevő növekedésével számolhatnak, míg a szakszervezetek egyre inkább az idősebb tagokra támaszkodnak tevékenységük és a szervezet fenntartására.

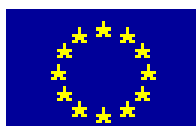
Mind a négy EPSU-ágazatban a munkáltatóknak növelniük kell a fiatalok toborzását, és amint a fiatalok dolgozni kezdenek, a szakszervezeteknek meg kell őket győzniük a szakszervezeti tagság értékeiről. Ennek egy létfontosságú eleme az, hogy mi érhető el kollektív alku révén.

Fizetés és képzés

Egyrészt a fiatal munkavállalók szeretnék elismertetni a munkájukba fektetett szakértelmet és erőfeszítést. Ha ugyanazt a munkát végzik, mint az idősebb dolgozók, ugyanolyan mértékben kellene őket megfizetni. Másrészt azt is el kell ismerni, hogy a fiatal munkavállalóknak kezdetben több képzésre van szükségük, mint az idősebbeknek, és a megfelelő, képzésre szánt, munkából való fizetett távolmaradás fontos a fiatal munkavállalók számára új ismeretek szerzése, a munkájukhoz való alkalmazkodás, és a karrierjük építése céljából.

A szakszervezetek arról is tárgyalhatnak, hogy a munkáltatók biztosítsák a fiatal munkavállalóknak évente kínált szakmai képzés szintjének megtartását vagy növelését. Ez egy olyan téma, amely meghatározta a német energiaágazatban az olyan jelentősebb munkáltatókkal folytatott tárgyalásokat, mint az E-ON és az AVEU, amelyek kötelezettséget vállaltak a szakmai képzések száma tekintetében.

A fiatalokról szóló PSI-charta kimondja: „Meg kell szüntetni a fiatalokkal szemben a bérezés és a munkafeltételek területén fennálló megkülönböztetést. A fiatalokat az azonos munkáért azonos díjazás elve alapján kell megfizetni, ahogyan az a 100. sz. ILO-egyezményben szerepel. Ez magába foglalja:



- az életkoron alapuló bérezési rendszerek eltörlését;
- olyan bérezési rendszer bevezetését, amely elismeri a szakképzettségi szintet, a gyakornokok és a szakiskolai tanulók esetében is; és
- bármely, nem alapuló bérezési különbségek eltörlését.

Minden fiatalnak biztosítani kellene egy minimális bevételt, amely független és elfogadható életminőséget nyújt számára.”

Bizonytalan alkalmazás

A fiatal munkavállalók a munkaero-piacon gyakran határozott idejű alkalmazásban szereznek tapasztalatot, akár közvetlenül, akár ügynökségen keresztül foglalkoztatott munkavállalóként. Fontos lehet ezért, hogy a szakszervezetek fejlesszék a kollektív alku célkitűzéseit a határozott időre alkalmazott munkavállalók jogainak növelésével, amely a fiatal munkavállalók és a szakszervezetek közötti első kapcsolatként jelentősen befolyásolhatja, hogy azok szakszervezeti tagokká válnak-e, és később a pályafutásuk során azok is maradnak-e.

Egészség és biztonság

Az egészség és a biztonság egy másik olyan központi probléma, amelyet a kollektív alku érinthet. A fiatalokról szóló PSI-charta hangsúlyozza annak szükségességét, hogy beszéljenek a fiatal munkavállalókat érintő különleges egészségügyi és biztonsági kockázatokról:

„A fiatalok különösen védtelenek a munkavégzés közbeni sérülésekkel és betegségekkel szemben. Ezt a sérülékenységet a foglalkozás-egészségügyi és biztonsági számadatok is tükrözik. Mindez viszonylagos tapasztalathiányuk és kevésbé erős munkahelyi pozíciójuk következménye.

A fiatal munkavállalókkal és a gyakornokokkal szakmai képzés keretében ismertetni kell a munkahelyi biztonsági előírásokat, mielőtt bármilyen munkába kezdenek. A munkahelyen átfogó egészségvédelmi rendszernek kell lennie, megfelelő foglalkozás-egészségügyi szolgálattal. Megfelelo, független ellenőrzésekről kell gondoskodni a fiatal munkavállalókat és gyakornokokat védő rendelkezések megerősítésére.”

Nyugdíjak

Ez egy olyan terület, ahol fennáll a veszélye annak, hogy a fiatal munkavállalók jogait és elvárásait nem veszik figyelembe. Mindez gyakran azért történik meg, mert sok fiatal kevés fontosságot tulajdonít ennek a problémának. Sok nyugdíjrendszer esetében, amelyek arra kényszerülnek, hogy növeljék a nyugdíjkorhatárt és csökkentsék a juttatásokat, fontos, hogy a fiatal munkavállalókat tájékoztassák – amennyire csak lehetséges – a tárgyalásokról, és hogy lehetőséget kapjanak arra, hogy beleszólhassanak.

A politika kidolgozásában részt vevő fiatal tagok

Az EPSU-hoz csatlakozott tagoknak meg kell próbálniuk biztosítani azt, hogy a fiatal munkavállalók kulcsproblémái bekerüljenek a kollektív alku napirendjébe. A nokkal való egyenlo bánásmód szempontjából bizonyos szakszervezetek felismerték annak fontosságát, hogy biztosítsák a noka arányos képviselést a kollektív tárgyalások során. Talán a szakszervezeteknek szintén meg kell vizsgálniuk, hogy a fiatal munkavállalók mennyire aktívak a szakszervezetükben, hogy mekkora szerepet játszanak a szociális párbeszéd és a kollektív alku irányvonalának kidolgozásában, és hogy szükség van-e változtatásra annak javításához.

EPSU politika

E bevezető vita célja azon fő kérdések kiemelése, amelyeket az EPSU-nak részletesebben fel kell tárnia a 2006-os évben egy világosabb politika, és talán a kollektív alku konkrét céljai

létrehozásának szándékával. Ezt kellene körvonalazni a 2006-os kollektív alku konferenciára, majd 2007 elején a Végrehajtó Bizottságban megvitatni. A jövő évi vitákhoz a csatlakozott tagok fiatal munkavállalókra vonatkozó meglévő kollektív alku-politikái szolgáltatnák a háttérrel.

DG/CB Conf 12 13 December/docs/EN Young workers