



EPSU-konferencia a kollektív szerződésekről és a társadalmi párbeszédéről

**Brüsszel, 2006. november 30-december 1.,
az Európai Bizottság támogatásával**

Fiatal dolgozók, kollektív szerződés és közszolgáltatás Tervezet az irányelvekről

Háttér

A 2004-es Kongresszus kollektív szerződéseket érintő döntése arra sarkallta az EPSU-t, hogy az ide vonatkozó irányelveit számos fontos területen megfogalmazza. Ezek egyike volt a fiatal dolgozók toborzása és megtartása, amelyet először az EPSU 2005-ös, kollektív szerződésekről szóló konferenciáján vitattak meg, néhány fő témát kiemelve. A konferencián egyetértés alakult ki abban, hogy ezen a téren további munkára van szükség és egy részletesebb dokumentummal készülnek a 2006-os konferenciára.

Az EPSU konferenciájának tanácsadói szerepe van a Szövetségen belül. Lehetőséget teremt arra, hogy szakszervezeti vezetők és kollektív szerződésekkel foglalkozó kutatók összegyűlhessenek és az irányítási elvek lehetőségeit megvitassák. Útmutatást ad továbbá a Titkárság részére azzal, hogy a Végrehajtó Bizottság számára bemutatandó ajánlást nyújt. Jelen dokumentum célja, hogy megfogalmazza azt a háttérrel és azonosítsa azokat a kulcsfontosságú elemeket, amelyekből összeállhatnak az EPSU irányelvei a kollektív szerződések és a fiatal dolgozók tekintetében. A Titkárság ezután, a konferencián kifejtett véleményeket figyelembe véve, fel fog vázolni egy javított ajánlástervezetet, amelyet az EPSU Végrehajtó Bizottsága elé terjesztve elfogadásra javasol 2007. első felében.

Ez a dokumentum először a munkaerőpiac fiatal dolgozókat sújtó nehézségeit vizsgálja meg: ezek a fiataloknál tapasztalható magasabb munkanélküliségi arány és a munkahely bizonytalansága, valamint más munkahelyi problémák. Ezután következik a toborzás és megtartás témaköre mind a közszolgáltatási munkaadók, mind a szakszervezetek nézőpontjából. A jelentés meghatározza azokat az átfogó elemeket, amelyek a fiatal dolgozókat érintő kollektív szerződésekre vonatkozó ajánlást alkothatnak és olyan példákat mutat, ahol a szakszervezetek magasabb fizetés és jobb munkahelyi körülmények ügyében tárgyaltak, elsősorban vagy nagyrészt fiatal munkavállalók érdekében. A következtetések az Európai Bizottság elé betervezésre szánt ajánlástervezet fő pontjait fogják megadni.

Definíció

Vannak bizonyos eltérések abban a tekintetben, hogy az egyes testületek mit értenek fiatal munkavállaló alatt. Azok a szakszervezetek, amelyeknek ifjúsági szervezeteik és hálózatuk van, különböző korhatárt állapíthatnak meg arra vonatkozóan, hogy mikor minősülhet valaki fiatalnak. Ezen jelentés céljaiból kifolyólag a 25 év alattiakat értjük ide, mert ez felel meg az Eurostat statisztikai hivatal által használt tartománynak.

Bevezető

A közszolgáltatási szféra és a szakszervezetek Európa nagy részén hasonló problémával küzdenek. A munkavállalók és szakszervezeti tagok átlagos életkora az utóbbi 20 évben jelentősen emelkedett. A közszolgáltatási munkaadóknál néhány országban kiemelkedően

nőtt a nyugdíjazások száma, míg a szakszervezetek egyre idősebb tagokra kénytelenek támaszkodni, hogy tevékenységüket és szervezetüket fönntartsák. Ennélfogva mind a közszolgáltatási munkaadók, mind a szakszervezetek számára fontos egy fiatalítási stratégia megalkotása.

A kollektív szerződések valódi változást hozhatnak. A munkavállalók fizetéseire és munkafeltételeire vonatkozó kitételek a szakszervezetek legvonzóbb eredményei az új érdeklődők számára, és amennyiben olyan szabályokat fogadtatnak el, amelyek a fiatalokat különösen támogatják, azzal segíthetik a toborzási folyamatot. Ha a kollektív szerződés eredménye az, hogy a közszolgáltatási szféra munkaadói a saját megítélésüket jó fizetésekkel és körülményekkel javíthatják, akkor a fiatalok munkára ösztönzésében sikert érhetnek el.

A toborzási nehézségek mellett a munkaadóknak és a közszolgáltatásban működő szakszervezeteknek is örködniük kell afelett, hogy munkavállalóikat és tagjaikat ne diszkriminálják a koruk miatt. Az Európai törvényi előírás 2000 (EU, 2000.), amely törvénytelennek nyilvánítja a kor alapján történő megkülönböztetést, bizonyos országokban hatályba lépett az elmúlt három év során, és míg segítségével a munkavállalói jogok gyakorolhatóak, fontosabb, hogy a szervezetek és a munkaadók ezt a lehetőséget arra használják fel, hogy a bérezési rendszerüket és a munkakörülmények biztosítását átvizsgálják, az esetleges diszkriminációkat és egyenlőtlenségeket pedig inkább kollektív szerződés által számolják fel, mint az egyedi eseteket próbálják megoldani.

Idősödő közszolgáltatási munkaerő

Az egyes országokban végzett frissebb felmérések azt mutatták ki, hogy a közszolgáltatási szférában dolgozók átlagéletkora növekedett. Összességében az EU-n belül a közigazgatás és az egészségügy jegyezte fiatal alkalmazottak száma a legalacsonyabbak közé tartozik a fő ipari szektorok között. Az Eurostat adatai szerint 2004-ben a közigazgatásban dolgozóknak csupán 9.5%-a volt 25 év alatti, ez a mezőgazdaság után a második legkisebb létszám. Még az egészségügyben is arányosan kevesebb fiatal dolgozik, mint a teljes gazdaságban összesen.

A fiatal dolgozók megoszlása az EU25 alapján			
Szektor	15-19 évesek	20-24 évesek	25-29 évesek
Minden szektor	2.7	7.8	11.5
Közigazgatás	0.8	5.5	9.5
Egészségügy	1.6	6.4	10.2

Forrás: Eurostat

A francia közszolgáltatási minisztériumtól kapott legújabb *Tények és ábrák* azt mutatja, hogy az 50 év felettek aránya az államigazgatásban magasabb, mint a két másik civil szférás ágazatban (egészségügy és önkormányzatok), és magasabb, mint a magánszektorban (Ministère de la Fonction Publique, 2006). A holland CBS hivatalos statisztikai testület tavalyi jelentése szerint: "Az önkormányzatban foglalkoztatottak átlagéletkora a 2003-as 44,3 évről 44 évre emelkedett 2004-ben. A kornövekedés a vízügyi ágazatban a legnagyobb, ahol az az eltelt négy év során 1 évvel emelkedett. A vidéki hatóságoknál dolgozóknál volt a legmagasabb az átlagéletkor, 45 év. Hollandiában az összes munkavállaló átlagéletkora 38,1 év" (CBS, 2005.). Nagy-Britanniában a közszférát figyelő testület, az Audit Commission, azt találta, hogy 2002-ben a közszférában dolgozóknak csupán 16%-a volt 29 év alatti, ellentétben a magánszektorban megfigyelhető 31%-kal (Audit Commission, 2004.).

Bizonyos értelemben nem meglepő, hogy a közszféra munkaereje idősödik, mivel az európai népesség is idősödik. Azonban a jelek szerint egyértelmű, hogy a közszolgáltatási munkaerő átlagosan idősebb, mint a teljes dolgozó népesség, és idősebb a magánszektorban foglalkoztatotaknál.

Szürkülő szakszervezeti mozgalom

A szervezetek felismerték már egy ideje, hogy a fiatalok hatékonyabb toborzása komoly kihívást jelent. Az ETUC 2000-ben egy olyan jelentést tett közzé, amely kiemelte a fő

tendenciát: "A fiatal munkavállalók szakszervezeti tagságának aránya az Európai Unió legtöbb országában csökkent, és a szakszervezeti képviselőként tevékenykedő tagok száma zuhanórepülésben van" (ETUC, 2000.). A jelentés elismeri, hogy a csökkenő tagság minden korcsoportban jellemző volt, de hangsúlyozza, hogy "a fiatalok körében tapasztalható visszaesés jelentősebb, mint az idősebb korosztályban".

A szakszervezeti tagságokra vonatkozó legfrissebb adatok szerint a fiatal dolgozók helyzete megerősíti, hogy az ETUC által 2005-ben megállapított tendencia nem változott számottevően. Nehéz egy közös alapokon álló statisztikát készíteni a teljes EU vonatkozásában, de néhány ország esetében a példák egy mintát adhatnak a legfrissebb fejleményekről. Még azokban az országokban is csökken a fiatal tagok száma, ahol a legerősebbek a szakszervezetek. A dán LO szövetség lapjában, az *Agitator*-ban megjelent egyik cikk szerint a 30 év alatti szakszervezeti tag munkavállalók száma 1993 óta 40%-kal csökkent. Ez ugyan részben magyarázható az ebben a korcsoportban végbement népességcsökkenéssel, a LO szerint azonban ezen felül 79000 fiatal taggal van kevesebb (EIRO, Dánia, 2005.). 2005-ben a teljes tagsági arány Írországból 35% volt, de csak 8,1% a 15-19 évesek, 21,7% a 20-24 évesek és 29,5% a 25-34 évesek között. Az ezekre a korcsoportokra vonatkozó adatok szerint 1994-ben 20%, 32,8% és 46,8% volt az arány. A legfrissebb brit adatok azt mutatják, hogy az arány a 25 év alattiak körében 9,9%, ez csak picivel több a teljes munkavállalói kör 28,8%-ának harmadánál (Grainger, 2006.).

Fiatal dolgozók a munkaerőpiacon

Hasonló a kép a munkaerőpiacon is, és nincs jele annak, hogy az elmúlt években a fiatalabb munkavállalók helyzete számottevően javult volna. A 2000-2004 közötti időszakban a 25 EU-s tagország közül csupán 6 esetében növekedett a fiatal dolgozók aránya (DG Employment, 2005.). Franciaországban, Olaszországban, Szlovéniában, Lettországon és Cipruson a 15-24 év közöttiek foglalkoztatottsági aránya 2%-nál kisebb mértékben nőtt, Spanyolország pedig meg tudta nyerni a növekedési versenyt a maga 2,5%-ával. Bár ezek jó hírek, Franciaország és Olaszország továbbra is az EU-n belül a legmagasabbak közé tartozó munkanélküli rátával rendelkezik a fiatalok körében (21,1% és 23,4%), előttük van Szlovákia (26%) és Lengyelország (30,9%). Általában véve a legújabb adatok szerinti, fiatalok körében mért munkanélküliség sok országban továbbra is tartósan magas, gyakran kétszerese a 25 fölötti korosztály munkanélküliségi arányának (Eurostat 2006a, az EU25 ábráit lásd a függelékben).

Bizonytalan foglalkoztatás

A fiatal dolgozók, miután munkát kaptak, gyakran rövidtávú szerződésekkel és alacsony bérekkel találják szembe magukat. Gyakorlatilag tipikusan olyan feltételekkel találkoznak, amelyeket összességében széleskörben bizonytalan foglalkoztatásként ismernek. Az ETUC a bizonytalan foglalkoztatást Európa-szerte a szakszervezetek egyre jelentősebb kihívásának nevezte. A munkabizonytalansággal, alacsonyi fizetéssel és rossz munkafeltételekkel jellemzett bizonytalan foglalkoztatást a fiatalok nagyobb eséllyel tűrik el. Az ETUC kollektív szerződésekre vonatkozó 2006-os határozata (melyet a Végrehajtó Bizottság 2005. decemberében elfogadott) azt mondja: "A bizonytalan foglalkoztatásuk száma Európában aggasztóan növekszik, jellemzően a határozott idejű munkaszerződések (13%) és alacsony fizetések (15%) arányainak emelkedése következtében."

Rámutat továbbá arra, hogy "Sok esetben ezekről a 'minimális' munkaviszonyokról azt állítják, hogy belépőként szolgálnak a munkaerőpiacon, egy jobban fizető munkához. Semmi sem áll ennél távolabb az igazságtól. A valóság az, hogy ezek a gyenge státuszok végül bizonytalan munkaviszonyok csapdájába ejtik a munkavállalót. [...] Így, akár hét év után is, az alacsony fizetésért dolgozók többsége (56%) egy másik rosszul fizető munkában találja magát, vagy egyszerűen teljesen abbahagyja a munkát. Fontos továbbá megjegyezni, hogy a nők és a fiatalok fokozottabban vannak kitéve a bizonytalan foglalkoztatottság veszélyének."

Az Európai Munkaerőpiaci Felmérés legújabb adatai szerint a 15-24 év közötti munkavállalók 41,3%-a ideiglenes szerződéssel dolgozik, ellentétben a 25-54 év közöttiek 11,7%-ával és az 54 év fölöttiek 73%-ával (Eurostat 2006b).

2004-ben mindkét vezető spanyolországi szakszervezeti szövetség, a CCOO és UGT is jelentést tett közzé a bizonytalan foglalkoztatottságú fiatalok magas számáról, kiemelve, hogy az időszakos munkaszerződések aránya a fiatalok között kétszerese volt a teljes dolgozó népesség körében megfigyelhetőnek. A CCOO kampányt indított, amelyben számos olyan problémát nevezett meg, amely a fiatalok bizonytalan foglalkoztatottságából ered vagy azzal kapcsolatos, például:

- bizonytalan munkaviszony;
- bizonytalanság a jövőre nézve;
- rendszertelen jövedelem;
- a személyes tervezés lehetetlensége;
- üzemi balesetek magas aránya;
- alkalmi szegénység;
- alacsony nyugdíjra való jogosultság;
- függés a szülőktől a lakás és megélhetés tekintetében;
- valamint folyamatos jogvesztések.

Mind a CCOO, mind az UGT jelentése figyelmeztet, hogy a fiatal munkavállalókat fenyegeti annak veszélye, hogy bizonytalan munkaviszonyban ragadnak egyre hosszabb és hosszabb időszakokon át, azzal a kilátással, hogy ez lehet az ő teljes munkaképesen eltöltött idejük tapasztalata ahelyett, hogy csak az első pár évüket érintené.

Az EPSU világméretű partnerszervezete, a PSI ifjúsági bizottságának megjelent egy kiadványa *Adjunk teret a fiatal dolgozóknak a szakszervezetekben* címmel. Ez hangsúlyozza a közszolgáltatási munkaadók fontos szerepét abban, hogy a más szektorokban tapasztalható bizonytalan foglalkoztatottságokkal szemben tisztességes munkavállalási lehetőséget biztosítsanak a fiatalok számára. Arra is figyelmeztet, hogy a közsféra kiadásainak visszavágása gyakran a bérkeretet sújtja és így az új munkaerő felvételének befagyasztása lehet az első olyan választási lehetőség a közsféra munkaadói számára, amely valószínűleg nagyobb mértékben befolyásolja a fiatal munkavállalók helyzetét, mint más korcsoportokét a munkaerőpiacon. Ez volt a legnyomósabb érve például a francia közsféra szervezeteinek ez év elején, amikor a francia kormányzat bejelentette a 2007. évi költségvetést és a 15000 fős létszámcsökkentést.

A spanyol szervezetek olyan kiadványa, mint a PSI jelentése, a fiatal munkavállalókra az első munkaerőpiaci tapasztalatok szerint leselkedő veszélyeket az alacsony fizetésben és rossz munkahelyi körülményekben, a gyenge munkavállalói védelemben és a szakszervezetek hiányában látja. Ha mindezeket elvárják egy munkahelytől, akkor nehéz őket toborozni, mert a gazdaság jobban szervezett szektorainak állásai felé mozdulnak el.

A fiatal dolgozók munkaerőpiaci tapasztalataikat gyakran határozott idejű munkaviszonyban szerzik, akár közvetlenül, akár ügynökségen keresztül vannak foglalkoztatva. Ezért a szakszervezetek számára fontos lehet, hogy kollektív szerződésekkel a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak jogainak érvényesülését elősegítsék, mivel a fiatal munkavállalók és a szakszervezeti mozgalmak első találkozása kulcsfontosságú lehet abban a tekintetben, hogy a fiatalok taggá válnak-e, illetve azok maradnak-e pályafutásuk további részében.

A Francia Munkaügyi Minisztérium DARES nevű kutatóügynöksége azt állítja, hogy a közsférában a rövidtávú szerződések gyakorisága 5%-kal nőtt az 1990-2002. közötti időszakban, ez magasabb a magánszektor 3%-ánál. Ezzel a közsféra különböző rövidtávú szerződéseinek száma 16%-ra nőtt a magánszektorban tapasztalható 12%-kal szemben (UNSA, 2006.)

Az ETUC szerint a szakszervezetek előtt álló egyik legnagyobb kihívás a bizonytalan foglalkoztatottság: "A bizonytalan foglalkoztatottságú fiatal dolgozók, akiket nagy munkaerőpiaci fluktuáció jellemez, nem csatlakoznak szakszervezetekhez, mert nem hiszik, hogy ez befolyásolhatná a munkahelyi helyzetüket. Ha a munkában problémájuk akad, nagyobb valószínűséggel próbálnak a főnöküknél elérni valamit, vagy otthagyják az állást, hogy másik bizonytalan foglalkoztatottságú munkaviszonyba kerüljenek. Az, hogy sok ilyen fiatal dolgozó munkahelyével kapcsolatban probléma van, vitán felül áll. Az alacsony fizetések, a 'rossz' bánásmód a főnök részéről és a nagy munkateher a leggyakoribb nehézségek, amelyeket a fiatal dolgozók munkaviszonyukat meghatározóként megfogalmaznak. Adott tehát a lehetőség a szervezetek számára, hogy ezt kivizsgálják, azonban a szervezeteknek elérhetőeknek kell lenniük a munkahelyeken, ha ezeket a lehetőségeket ki akarják használni."

Fiatal dolgozókat érintő kollektív szerződési irányelvek

Az ilyen kollektív szerződési irányelvek fő elemei a következők lehetnek: foglalkoztatottság, kollektív szerződések hatóköre, bérezés, képzés, egészség és biztonság, nyugdíjak és a fiatal munkavállalók szerepe a kollektív szerződések megalkotásának folyamatában.

Foglalkoztatottság

Mivel a fiatalok munkanélkülisége a legtöbb európai országban nagy, a szervezeteknek minden lehetőséget fel kellene használniuk arra, hogy tárgyaljanak a munkaadókkal a foglalkoztatottsági szintekről, hogy megtartsák vagy növeljék a munkahelyek számát, főleg azokat, ahol a fiatalok számára megfelelő állásokat biztosítanak. A holland FNV szövetség 2006-ban célul tűzte ki, hogy a munkaadók 10000 munkahelyet biztosítanak fiatalok számára. Az Abvakabo tárgyalásainak eredményeképpen a közszolgáltatási szektorban az önkormányzatok és az energiacégek 2500 munkahelyet hoztak létre fiataloknak, beleértve a képzés támogatását is (Abvakabo, 2006.).

Kollektív szerződések hatóköre

Ez kevésbé jelent problémát ott, ahol a kollektív szerződések hatóköre egyértelműen garantálva van a világos szektor- vagy cégszintű megállapodások által. Azonban a bizonyos országokban tapasztalható, központosítás ellen ható tendencia azt mutatja, hogy néhány közsféra-beli munkahely nem feltétlenül élvezi kollektív szerződés védelmét és ezek a munkahelyek tipikusan például a telefonos ügyfélszolgálatok, ahol sok fiatal dolgozót alkalmaznak. Nagy-Britanniában a Köz- és Kereskedelmi Szolgáltatások szervezete (PCS) egy sikeres kampányt folytatott le azzal a céllal, hogy egy ügynökségek által irányított munkahelyet hozzon létre. A Brit Közösségi Mozgalmi Szervezet (BCMS) egy kormányzati testület, amely Északnyugat-Angliában 850 dolgozót tömörít, közülük 500-an az Adecco alkalmazottai, többségük 16-18 éves. Az ügynökségen keresztül dolgozók nagy része a minimálbért kapta (5 font és 5 penny órabért), és szabadságolásuk, illetve táppénzes jogosultságaik kedvezőtlenebbek voltak, mint a közvetlenül foglalkoztatott dolgozóké. A PCS kampányának következtében az ügynökség által foglalkoztatottak 65%-a vett részt azon a szavazáson, amelyen a résztvevők 100%-a támogatását fejezte ki (PCS, 2006.) Ezzel a PCS elismertséget vívott ki magának az Adecco-val kötött kollektív szerződés révén.

Fizetések

A közsféra fizetéseivel kapcsolatban az a köztudat alakult ki, hogy a bérezések általában igazságosabbak, mint a magánszektorban. A legmagasabb és legalacsonyabb fizetés között kisebb a különbség a közsférában és a nemek közötti bérezési eltérés is alacsonyabb (EPSU, 2005.). Ez azonban nem jelenti azt, hogy nem okoznak jelentős problémát a méltatlanul kis fizetések bizonyos területen és ezek a gondok gyakran súlyosbodnak a privatizáció és a kiszervezések következtében. A PSI fiatalokra vonatkozó nyilatkozata szerint: "Meg kell szüntetni a fiatalokat a fizetések és körülmények terén érő diszkriminációkat. Azonos színvonalú munkáért azonos bért kell kapniuk a fiataloknak, mint azt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 100-as egyezménye előírja. Ebben benne

foglaltatik, hogy a kor alapján történő bérezési rendszert meg kell szüntetni és olyat kell bevezetni, amely méltányolja a képzettségi szinteket az újoncok és gyakornokok esetében is, valamint a nemek alapján meghatározott fizetési különbségeket el kell törölni. Minden fiatal számára garantálni kell egy minimális jövedelmet, amely lehetőséget teremt számukra ahhoz, hogy független életet élhessenek megfelelő színvonalon.”. Indokolt lehet a dolgozóknak, legyenek bármilyen korúak, kevesebbet fizetni olyan időszakokra, amikor képzésen vesznek részt és nem szerezték meg a munkához szükséges képesítést.

Képzések

Egyrészt a fiatal dolgozók elismerést várnak a tudásukért és a befektetett munkájukért. Ha ugyanannyit dolgoznak, mint az idősebbek, akkor ugyanabba a fizetési kategóriába kellene tartozniuk. Másrészt figyelembe kell venni azt, hogy a fiatalabba munkavállalók eleinte több képzést igényelnek, mint a tapasztaltabbak és a megfelelő mértékű fizetett idő, amit a fiatalok a képzéssel töltenek, fontos az új ismeretek megszerzéséhez, a munkához való alkalmazkodáshoz és a pályafutásuk előrehaladása szempontjából.

A szervezetek tárgyalhatnak azért is, hogy elérjék, hogy a munkaadók a gyakornoki helyek számát megtartsák vagy növeljék minden évben, csakúgy, mint az ideiglenes vagy állandó munkahelyek számát. Ez például a német energiaszektortal történt tárgyalások témáján szerepelt. 2006-ban a ver.di szakszervezeti szövetség elért egy új, két éves megállapodást az E.ON-nal, ezzel a céget arra bírva, hogy 2007-ben legalább 160 sikeres gyakornok számára adjon munkát, 2008-ban pedig ezt a számot legalább 180-ra emelje. Ezek jelentős növekedésnek számítanak a korábbi évek számaihoz képest: 2004-ben 60, 2005-ben 80 és 2006-ban 120 volt. Az AVE Hannover sokmunkaadós megállapodás (2004-2006.) biztosítja, hogy a korábbi megállapodás szerinti gyakornoki állások számát megtartják és minden olyan újonccal, aki a vizsgáin a két éves időszakban sikeresen túljutott, egy 12 hónapos szerződést kötnek és ott, ahol az adott cég lehetőségei engedik, állandó állást kapnak (WSI, 2006.).

Az 1,2 millió közszférában (állami és önkormányzati) dolgozó embert érintő megállapodás Németországban 2005 októberében lépett életbe. A tárgyalások része volt néhány kollektív szerződési pont, amely a gyakornokok bérezésének és körülményeinek tekintetében néhány dolgot rögzített. Először jutott ezáltal megfelelő megbecsülés az idősgondozás területén töltött gyakornokságnak és így nőtt a számukra nyújtott képzés színvonala is. Az újoncok 400 eurós fizetést kapnak a képzés végeztével. Ezzel a karácsonyi és szabadságra járó fizetések hiányát kompenzálják, mert ezeket a közszférában minden területen visszavették. A megállapodás rögzít bizonyos szabályokat a felsőoktatási intézményben végzett képzésekkel kapcsolatban is, melyeknek értelmében a költségeket ezentúl nem a képzettnek kell fizetnie.

Egészség és biztonság

Az egészség és biztonság egy másik központi kérdés, amelyet kollektív szerződés szabályozhat. A PSI kiadványa aláhúzza a fiatalokat érintő egészségügyi és biztonsággal kapcsolatos kockázatok mérséklésének jelentőségét: “A fiatalok különösen ki vannak téve a munkahelyi balesetek és megbetegedések kockázatának. Ezt a sebezhetőséget az alkalmazotti egészségügyi adatok alátámasztják. Ez az eredménye annak, hogy a fiatalabbak arányaiban kevesebb tapasztalattal rendelkeznek és alacsonyabb beosztásban dolgoznak. A fiatal munkavállalóknak és gyakornokoknak megfelelő biztonsági képzésben kell részesülniük a szakmai képzés programok keretében, mielőtt a munkát elkezdik. Széleskörű tervekre van szükség az egészségvédelem területén és megfelelő elzárnyú szolgáltatásokra a munkahelyeken. Megfelelő független ellenőrző szervekre van szükség, amelyek a fiatalokat és gyakornokokat védő szabályok betartását végzik.”.

Ezen kockázatok kezelését az Európai Munkaügyi Biztonság- és Egészségvédelmi Testület 2006-ban kampányt folytatott a fiatalok védelmében. A Testület az Eurostat adatait idézte, amelyek azt mutatják, hogy a munkahelyi balesetek előfordulási aránya 50%-kal magasabb a 18-24 év közöttiek körében, mint bármely más korcsoportban (Karjalainen, 2006.).

Részletezi: "A fiatal dolgozók kevésbé érzékelik a veszélyeket és ez esetben is kevésbé tudják a megfelelő lépést megtenni. Máskor pedig egyszerűen a képességeiket meghaladó feladatot kapnak, vagy nincs megfelelő kiképzésük és ellenőrzésük."

Ha a szervezetek más, egészségvédelemmel kapcsolatos szabályokról is tárgyalnak a munkaadókkal, akkor törekedniük kell arra, hogy a fiatal dolgozók igényeit figyelembe vegyék. A drog- és alkoholügyeket szabályozó előírások például jobban érinthetik a fiatalokat a többi korosztálynál. A brit TUC egyik jelentése szerint a 40 év alattiak 40%-a kipróbált már valamilyen illegális kábítószerrel és ez az arány 45% a 30 év alattiak esetében (TUC, 2002.).

Nyugdíjak

Ez egy olyan terület, ahol fennáll a veszélye annak, hogy a fiatalok elvárásai és jogai elkerülnek az illetékesek figyelmét. Azért történhet ez így, mert sok fiatal ezzel az aspektussal kevésbé foglalkozik. Sok nyugdíjrendszer nyomás alatt áll afelé, hogy emelkedjen a nyugdíjkorhatár vagy csökkenjenek a kedvezmények, ezért fontos, hogy a fiatalok a tárgyalások menetéről jólétesültek legyenek, valamint az olyan változtatások következményeiről is tájékozódhassanak és véleményt formálhassanak, amelyek még évekig nem éreztetik a hatásukat.

Fiatalok bevonása a kollektív szerződések kialakításába

Az EPSU tagjainak törekedniük kell arra, hogy a fiatalokat érintő legfontosabb témák fölkerüljenek a kollektív szerződések napirendjére. Például néhány szervezet felismerte annak fontosságát, hogy a nők egyenlő elbánásának biztosítása érdekében a nők megfelelően képviselve legyenek a kollektív szerződésről szóló tárgyalások során. A fiatalok tekintetében sok szervezet már létrehozott új struktúrákat, amelyek helyi, regionális vagy nemzeti bizottságokban, illetve szervezeti kongresszusokon biztosítanak képviselőket. Ha ezt sikerült kivitelezni, akkor lehetséges a képviselő biztosítása kollektív szerződés tárgyalásánál is.

Társadalmi párbeszéd

A fiatalokat érintő ügyeket nemzeti és európai szintű társadalmi párbeszéd tárgyává is lehet tenni. Az villamossági területen például az egészségügyi és munkavédelmi szervek közös nyilatkozatban emelték ki a fiatalok igényei és az őket fenyegető veszélyek figyelembe vételének fontosságát. Született egy közös nyilatkozat a villamossági szektorban igényelt képzésekről és szaktudásról is, amelyben hangsúlyozzák a továbbképzés és a fiatalok számára nyitott gyakornoki lehetőségek jelentőségét. Ezen a szinten az újoncok segítségével nyomást lehet gyakorolni a munkáltatókra is nemzeti szinten annak érdekében, hogy a fiatalokat érintő szabályozásokat elfogadják.

Kollektív szerződési irányelvek

Az EPSU tehát azt javasolja, hogy ahol szükséges, a tagok vizsgálják meg annak lehetőségét, hogy a saját kollektív szerződésüket annak megfelelően alakítsák ki, hogy a következőket biztosítani tudják:

- Ahol lehetséges, a munkaadók szinten tartsák a munkahelyeik számát illetve az újonnan felvettek számát, valamint hozzanak létre új munkahelyeket a fiatalok számára;
- Azok a szektorok, cégek és munkahelyek, ahol fiatalokat alkalmaznak, essenek kollektív szerződés hatálya alá;
- Legyen olyan ügyrendi megállapodás, amelynek értelmében a munkaadó a pályakezdők számára helyeket biztosít;

- Az ügynökségek által közvetített határozott idejű munkaviszonyokat kollektív megállapodás szabályozza és nem érinti hátrányosan azokat a területeket, ahol a fiatalabb munkavállalók nagyobb valószínűséggel dolgoznak;
- Ahol ügynökségek által közvetített, illetve határozott idejű szerződéssel rendelkező fiatalok dolgoznak, ott biztosítsák a lehetőséget arra, hogy állandó szerződést köthessenek;
- A bérezési rendszer nem diszkriminálja a fiatalokat azzal, hogy az életkoron alapuló fizetési kategóriákat alkalmaz ahelyett, hogy az anyagi elismertséget a tapasztalat, képzettség vagy szaktudás alapján nyújtaná;
- A fiatalok számára képzési lehetőséget biztosítanak, valamint a pályafutásuk további egyengetéséhez és a továbbképzési lehetőségek kihasználásához megfelelő segítséget kaphatnak;
- A gyakornokokat ugyanazok a munkajogi védelmek illessék meg, mint más dolgozókat és a képzési időszak végén állást biztosítsanak számukra, amennyiben a megfelelő képesítést megszerezték;
- A fiatalok értesüljenek a nyugdíjrendszer változásairól és azokba legyen beleszólási joguk; valamint
- minden egészségügyi és munkavédelmi szabályt és előírást szükség esetén úgy módosítsanak, hogy azok a fiatal dolgozók igényeinek megfelelőek legyenek.

Az EPSU Végrehajtó Bizottsága fel lesz kérve arra, hogy ezeket a fontosabb pontokat figyelembe vevő ajánlást fogalmazzon meg, és 2008-tól kezdve az éves, kollektív szerződésekről és társadalmi párbeszédéről szóló beszámoló részeként ítélje meg azon területek nagyságát, ahol a tervezett ügyekben haladást sikerült elérni.

Hivatkozások

- 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

Függelék: munkanélküliségi arányok az Európai Unióban a 25 év alattiak, valamint a 25 évesek és idősebbek körében

Ország	munkanélküliség %-a (25 alattiak)	munkanélküliség %-a (25 és fölött)
Lengyelország	30.9	12.9
Szlovákia	26.0	11.4
Görögország	24.5	7.8
Olaszország	23.4	6.0
Franciaország	21.1	7.4
Belgium	20.7	7.2
Finnország	18.5	6.3
Magyarország	18.0	6.7
Málta	17.7	4.8
Csehország	17.0	6.2
Szlovénia	16.0	5.2
Németország	15.6	7.3
Spanyolország	15.3	6.8
Nagy-Britannia	14.5	3.8
Luxemburg	14.3	4.0
Portugália	14.2	6.4
Ciprus	13.8	4.6
Lettország	10.1	6.9
Ausztria	9.5	4.1
Litvánia	9.3	5.3

5. EPSU-konferencia a kollektív szerződésekről, 2006. november 3-december 1.
Tervezet a fiatal dolgozókat érintő ajánlásról

Észtország	9.2	3.8
Írország	8.2	3.6
Dánia	7.2	3.1
Hollandia	6.3	3.4
EU	17.5	6.7

Forrás: Eurostat, *Euro-indicators*, 2006. október (Svédországról nincs adat)