



Negocierile colective si dialogul social în serviciile publice

A 4-a Conferinta EPSU despre Negocierile Colective
12-13 decembrie 2005

Document informativ despre tinerii muncitori

Tinerii muncitori, negocierile colective si serviciile publice

Rezolutia pentru negocierile colective a Congresului EPSU din 2004 a angajat EPSU pentru a investiga un numar de zone cheie, cu scopul de a formula politici mai detaliate în perioada acestui congres. Recrutarea si pastrarea tinerilor muncitori a fost una dintre ele.

Serviciile publice si sindicatele din întreaga Europa se confrunta cu probleme similare. Vârsta muncitorilor si a membrilor de sindicat a crescut semnificativ în ultimii 20 de ani. Angajatorii din serviciile publice din anumite tari se vor confrunta în urmatorii ani cu o crestere importanta a numarului de persoane care vor iesi la pensie, în timp ce sindicatele se bazeaza din ce în ce mai mult pe membrii în vârsta pentru a-si sustine activitatile si organizatia.

În toate cele patru sectoare ale EPSU angajatorii trebuie sa impulsioneze recrutarea tinerilor si imediat ce acestia vor începe sa lucreze, sindicatele trebuie sa îi convinga de avantajele afilierei la sindicate. Un element important este ce putem obtine prin negocierile colective.

Salariile si sesiunile de pregatire

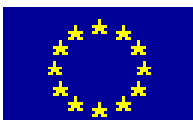
Pe de o parte tinerii muncitori doresc recunoasterea nivelului lor de competente si a efortului pe care îl fac. Daca acestia executa aceeasi munca ca si un muncitor în vârsta, tinerii ar trebui sa fie platiti la fel. Pe de alta parte, trebuie sa recunoastem ca tinerii muncitori vor avea la început nevoie de mai multa pregatire decât vechii muncitori si timpul de pregatire platit este un factor important pentru tinerii muncitori pentru a dobândi noi competente, pentru a se adapta la locul de munca si pentru a face progrese în cariera.

Sindicatele pot de asemenea negocia pentru a se asigura ca angajatorii mentin sau maresc anual numarul de posturi de ucenici. Acest lucru a fost negociat cu angajatori importanti din sectorul energetic din Germania precum E.ON si AVEU care s-au angajat ca vor mentine un anumit numar de posturi pentru ucenici.

Carta PSI (Internationalele Serviciilor Publice) pentru tineri spune: „Discriminarea tinerilor în ceea ce priveste salariile sau conditiile de munca trebuie abolita. Tinerii trebuie sa fie platiti cu salarii egale la munca egala, asa cum este prevazut în Conventia OIM nr. 100. Aceasta include:

- abolirea sistemelor de salarizare în functie de vârsta;
- introducerea unui sistem de salarizare care sa recunoasca nivelul de competente inclusiv pentru stagitari si ucenici; si
- abolirea oricarei diferente de salarizare în functie de sexul persoanei.

Tinerilor trebuie sa li se garanteze un venit minim, care sa le asigure un standard pentru o viata independenta si decenta.”



Locurile de munca nesigure

În general tinerii iau contact cu piata muncii printr-un contract pe perioada determinata sau printr-o angajare directa sau ca personal închiriat printr-o agentie de munca. În acest caz pentru sindicate poate fi important sa își dezvolte politicile de negociere colectiva pentru a îmbunatati drepturile angajatilor pe durata limitata, ca prim contact între tinerii muncitori si miscarea sindicala, contact care poate fi crucial în alegerea acestora de a deveni si de a ramâne membrii de sindicat pe întreaga durata a carierei lor.

Sanatatea si siguranta

Sanatatea si siguranta sunt o alta problema importanta care poate fi reglementata prin negocierile colective. Carta PSI pentru tineri subliniaza nevoia de a aborda riscurile specifice, în particular cele de sanatate si siguranta, cu care se confrunta tinerii angajati.

„Tinerii sunt vulnerabili în principal la injurii si boli profesionale. Aceasta vulnerabilitate este reflectata de statisticile pentru sanatatea si siguranta ocupationala si se datoreaza lipsei lor de experienta si pozitiei lor mai putin sigura la locul de munca.

Tinerii angajati si stagiarii trebuie instruiti asupra sigurantei la locul de munca prin programe vocationale de pregatire efectuate înainte ca acestia sa înceapa sa lucreze. Trebuie sa existe o schema de protectie medicala, cu servicii adecvate de medicina ocupationala la locul de munca. Trebuie efectuate controalele independente necesare pentru a impune regulamentele de protectie a tinerilor si a stagiabilor.”

Pensiile

Aceasta este o zona în care exista riscul ca drepturile si asteptarile tinerilor angajati sa fie neglijate. Acest lucru se întâmpla adesea deoarece tinerii acorda o mica prioritate acestei probleme. Cu multe scheme de pensii, sub presiunea cresterii vârstei de pensionare sau a reducerii beneficiilor pentru tineri este important ca, pe cât posibil, acestia sa fie informati despre negocierile care au loc si sa li se acorde sansa de a-si spune parerea.

Politica de implicare a tinerilor membrii

Afiliatii EPSU trebuie sa se asigure ca problemele importante pentru tineri sunt pe agenda de negocieri colective. Desigur, pentru a sustine tratamentul egal al femeilor, unele sindicate au recunoscut importanta asigurarii unei reprezentari proportionale a femeilor la negocierile colective. Poate ca sindicatele vor analiza si gradul în care tinerii sunt activi în sindicate si au un rol în dezvoltarea politicilor de dialog social si în negocierile colective si daca se pot face modificari pentru a îmbunatati participarea lor.

Politica EPSU

Scopul acestei discutii este de a încerca sa subliniem principalele probleme pe care EPSU trebuie sa le analizeze în detaliu în 2006 pentru a stabili o politica mai concreta si poate tinte specifice pentru negocierile colective. Acest lucru va fi subliniat la conferinta pentru negocieri colective din 2006 si discutate apoi la începutul lui 2007 în Comitetul Executiv. O trecere în revista a negocierilor colective ale afiliatilor pentru politicile pentru tineri va asigura baza discutiilor ce vor avea loc anul viitor.