



EPSU Negocierile între sindicate și patronate și conferința privind dialogul social
Bruxel, 30 Noiembrie - 1 Decembrie 2006
cu sprijinul Comisiei Europene

Muncitorii tineri, negocierile între sindicate și patronat și serviciile publice

Un proiect de strategie

Cadru

Rezoluția privind negocierile între sindicate și patronate elaborată la Congrsul din 2004, a desemnat EPSU pentru a formula strategia sa privind negocierile între sindicate și patronat într-o serie de domenii cheie. Angajarea și păstrarea muncitorilor tineri a fost una din temele de discuție din cadrul Conferinței EPSU 2005 privind negocierile între sindicate și patronat unde au fost evidențiate câteva probleme importante. Conferința a consimțit elaborarea unui document mai detaliat ce va fi prezentat la conferința din 2006.

Conferința EPSU privind negocierile între sindicate și patronat are un rol consultativ în cadrul Federației. Acesta permite liderilor de sindicat și cercetătorilor implicați în negocierile între sindicate și patronat să vină împreună la masa negocierilor pentru a dezbate probleme și a discuta posibilitatea unei strategii. Totodată, oferă asistență membrilor Secretariatului atunci când redactează strategiile care vor fi prezentate Comitetului Executiv. Scopul acestui document este de a stabili cadrul și de a identifica elementele cheie care ar putea sta la baza strategiei EPSU privind negocierile între sindicate și patronat și muncitorii tineri. După consemnarea părerilor exprimate la conferință, Secretariatul va redacta un proiect de strategie pentru a fi prezentat Comitetului Executiv EPSU în vederea adoptării lui în prima parte a lui 2007.

În primul rând, acest document prezintă problemele pieței forței de muncă cu care muncitorii tineri se confruntă -rata ridicată a șomajului și expunerea lor la instabilitatea postului precum și alte probleme legate de locul de muncă. Prin urmare, acest document examinează angajarea și păstrarea muncitorilor tineri atât din perspectiva serviciilor publice cât și din perspectiva sindicatelor. Raportul definește elementele generale care ar putea alcătui strategia negocierilor între sindicate și patronat cu privire la muncitorii tineri și dă exemplele de sindicate care au negociat salarii și condiții de muncă îmbunătățite care inițial au avut sau care au un impact mai mare asupra muncitorilor tineri. Concluziile vor prezenta în linii generale punctele cheie ale proiectului de strategie spre a fi supus Comitetului Executiv.

Definiție

Există o variantă a modului în care diferite organizații definesc termenul de muncitorii tineri. Sindicatele individuale cu organizații și rețea de tineret pot avea categorii de vârstă diferite pentru membrii de sindicat calificați ca "tineri". Pentru acest raport vom folosi ca punct de referință vârsta de până la 25 de ani deoarece corespunde categoriei de vârstă folosită de către agenția de statistică Eurostat.

Introducere

Serviciile publice și sindicatele din Europa se confruntă cu aceeași problemă. Profilul de vârstă pentru muncitori și membri de sindicat a crescut considerabil în ultimii 20 de ani. Funcționarii serviciilor publice din unele țări se confruntă cu o creștere semnificativă a numărului de pensionări în următorii ani, iar sindicatele se bazează din ce în ce mai mult pe

membrii vechi pentru a-și păstra activitățile și organizația lor. Prin urmare, este esențial atât pentru funcționarii serviciilor publice cât și pentru sindicate să aibă în vedere modul în care se poate favoriza angajarea și păstrarea muncitorilor tineri.

Negocierile între sindicate și patronat pot face o deosebire reală. Negocierile efective între sindicate și patronat privind salarizarea și condiții pentru toți muncitorii reprezintă punctul cheie al sindicatelor atunci când recrutează membri noi, iar în cazul când se pot implementa strategii cu un impact în mod deosebit asupra muncitorilor tineri, atunci acest lucru ar putea ajuta procesului de recrutare. Dacă în urma negocierilor între sindicate și patronat serviciile publice își mențin și îmbunătățesc imaginea lor deoarece patronii oferă o salarizare și condiții de muncă bune, atunci acest lucru va ajuta în încercările lor de a atrage cât mai mulți muncitori tineri să se angajeze.

Separat de cererea de angajare, patronatul și sindicatul din serviciile publice trebuie să se asigure că angajații și membrii de sindicat nu sunt discriminați din punct de vedere al vârstei. Legislația europeană din 2000 (EU, 2000) privind scoaterea în afara legii a discriminării pe criterii de vârstă a fost implementată în unele țări în ultimii trei ani și deși ajută persoanele să-și exercite drepturile lor privind angajarea, este mult mai important ca sindicatele și patronatele să folosească această ocazie pentru a examina sistemele lor de salarizare și condițiile de angajare și să elimine discriminarea și inegalitatea prin negocieri decât prin încercarea de a rezolva problemele prin procedee juridice.

Forța de muncă matură din serviciul public

Studiile recente din unele țări au arătat cum media de vârstă a muncitorilor din serviciile publice a crescut. Pretutindeni în administrația publică și în sănătate în UE, se înregistrează cele mai mici cote ale angajării muncitorilor tineri în comparație cu sectoarele industriale principale. Cifrele furnizate de Eurostat arată că numai 9,5% din muncitorii din administrația publică erau în vârstă de peste 25 de ani în 2004, cel mai scăzut procentaj dintre toate sectoarele, cu excepția agriculturii. Chiar și serviciile din sănătate angajează proporțional mai puțin muncitori tineri decât cele economice în general.

Cota angajării muncitorilor tineri în UE25			
Sector	categoria de vârstă 15-19	categoria de vârstă 20-24	categoria de vârstă 25-29
Toate sectoarele	2.7	7.8	11.5
Administrație publică	0.8	5.5	9.5
Servicii de sănătate	1.6	6.4	10.2

Sorsă: Eurostat

Raportul cel mai recent de la *Facts and Figures* emis de ministerul francez al serviciilor publice consemnează că proporția de peste 50 de ani în administrația de stat este mai mare decât în alte două departamente ale sectorului public (sănătate și administrație locală) și mai mare în sectorul privat ((Ministère de la Fonction Publique, 2006). Autoritatea pentru statistică CBS din Olanda a raportat anul trecut că " media de vârstă a funcționarilor din cadrul administrației locale a crescut de la 43,3 în 2003 la 44 în 2004. Creșterea vârstei este mai mare pentru angajații din Ministerul apelor, unde a crescut de la an la an în decurs de patru ani. Angajații din cadrul administrației din provincie erau cei mai în vârstă la o medie de 45 de ani. Media de vârstă a tuturor angajaților din Olanda este de 38,1" (CBS, 2005). În Marea Britanie controlul serviciului public, Comisia de Audit, a consemnat că în anul 2002 numai 16% dintre angajații sectorului public erau în vârstă de 29 ani sau sub 29 de ani în comparație cu 31% din sectorul privat (Audit Commission, 2004).

Dintr-un punct de vedere nu este surprinzător faptul că forța de muncă din sectorul public este matură/îmbătrânită deoarece populația Europei este de asemenea îmbătrânită. Așa cum indicațiile arată din aceste cifre profilul forței de muncă din serviciile publice este mai în vârstă decât vârsta de lucru a populației în general și mai în vârstă decât profilul de vârstă al forței de muncă din sectorul privat.

O Mișcare sindicală privind îmbatrânirea forței de muncă

Sindicatele recunosc că de un timp se confruntă cu o provocare majoră privind creșterea angajării în rândul tinerilor muncitori. ETUC a publicat un raport în 2000 care a relevat tendințele principale consemnând că “ ritmul sindicalizării printre muncitorii tineri a scăzut în majoritatea țărilor din UE iar numărul sindicaliștilor tineri ce sunt folosiți ca reprezentanți de sindicat a scăzut foarte mult” (ETUC, 2000). Raportul a recunoscut că numărul de membri de sindicat în scădere a fost o problemă pentru toate categoriile de vârstă, și a subliniat faptul că “ ritmul sindicalizării printre muncitorii tineri este într-o scădere mai rapidă în comparație cu muncitorii mai învârstă”.

Date recente privind numărul de membri de sindicat în rândurile muncitorilor tineri vin să confirme faptul că tendințele identificate de către ETUC în 2005 nu s-au schimbat semnificativ. Este dificil să se obțină cifre reale din întreaga Europă, dar exemple specifice din câteva țări pot da o orientare asupra evoluțiilor recente. Chiar țările cu nivele foarte înalte de sindicalizare consideră că numărul de membri de sindicat este în scădere printre muncitorii tineri. Un articol apărut în *Agitator* revista confederației daneze LO arată că numărul total de muncitori tineri (sub 30 de ani) din sindicate a scăzut cu 40% din 1993. Deși acest fapt reflectă parțial scăderea în rândul populației a acestei categorii de vârstă, LO arată că nu s-a reușit să se recruteze un număr de 79.000 de muncitori tineri (EIRO, Danemarca, 2005). În 2005 densitatea de sindicat totală în Irlanda a fost de 35% iar de numai 8,1% pentru categoria de vârstă între 15-19 ani, 21,7% pentru categoria de vârstă între 20-24 ani și 29,5% pentru categoria de vârstă între 25-34 ani. Cifrele relativ la aceste categorii de vârstă în anul 1994 au fost de 20%, 32,8% and 46,8% (EIRO, Irlanda, 2005). Ultimile cifre pentru Marea Britanie situează densitatea sindicală pentru categoria de vârstă sub 25 la 9,9%, ușor peste o treime din raportul forței de muncă în general de 28,8% (Grainger, 2006).

Muncitorii tineri pe piața forței de muncă

O imagine similară apare atunci când se iau în considerație informațiile pieței forței de muncă, fără niciun indiciu că situația cu care se confruntă muncitorii tineri s-a îmbunătățit în ultimii ani. În perioada 2000-2004 numai șase din 25 de state membre ale UE au avut o oarecare creștere în raportul de angajare al muncitorilor tineri (DG Employment 2005). În Franța, Italia, Slovenia, Latvia și Cipru raportul de angajare al categoriei de vârstă cuprinsă între 15-24 a crescut cu cel puțin 2% în timp ce Spania a înregistrat cea mai mare creștere peste 2,5%. Deși aceasta este o veste bună, Franța și Italia încă au cele mai mari valori din UE privind șomajul în rândul tinerilor 21,1% și respectiv 23,4 %, după Slovenia (26%) și Polonia (30,9%). În general, cele mai recente cifre privind șomajul în rândul tinerilor arată că în multe țări este în continuare ridicat adesea dublu pentru categoria de vârstă de 25 și peste această categorie (Eurostat 2006a, vezi Annex cu cifrele pentru întreaga UE 25)

Angajare cu risc

Odată angajați, este posibil ca muncitorii tineri să se afle în postura de a se confrunța cu contracte de muncă pe termen scurt și cu un salariu mic. De fapt, ei se confruntă cu o serie de condiții care împreună sunt acum cunoscute ca fiind o angajare riscantă. ETUC a identificat angajarea riscantă ca o provocare continuă pentru sindicatele din Europa. Caracterizată prin insecuritatea postului, salarii mici, condiții de muncă precare, angajarea riscantă este suportată de către muncitorii tineri. Rezoluția ETUC privind negocierile între sindicate și patronat pentru 2006 (aprobată în Decembrie 2005 de către Comitetul Executiv) preciza “ În Europa, numărul muncitorilor tineri în slujbe riscante este îngrijorător de mare, o confirmare este dată de proporțiile crescute de contracte de muncă limitate (13%) și de muncitorii angajați cu salarii mici (15%)”.

Se continuă mai departe cu sublinierea că “În multe cazuri, aceste statute de serviciu minimal sunt prezentate ca un pas efectuat spre piața forței de muncă către o slujbă mai bine plătită. Nimic nu ar putea fi mai departe de adevăr. Din contra, aceste statute mici adesea sfârșesc prin a fi o capcană pentru muncitori angajați în slujbe cu risc. Astfel, chiar după șapte ani, majoritatea muncitorilor angajați cu salarii mici (56%) se găsesc într-o altă slujbă

prost plătită sau mai simplu în șomaj. Este deasemenea important să se noteze faptul că femeile și tinerii sunt mult mai afectați de aceste statute de slujbe cu risc”.

Ultimile cifre de la European Labour Force Survey (Ancheta privind forța de muncă europeană) demonstrează că 41,3% dintre muncitorii cuprinși în categoria de vârstă 15-24 sunt angajați cu contract de muncă temporar în comparație cu numai 11,7% cei cuprinși în categoria de vârstă 25-54 și 73% cei între 55 și peste. (Eurostat 2006b)

În 2004 ambele confederații sindicale principale din Spania CCOO și UGT au dat publicității rapoarte privind nivelul ridicat al angajării cu risc printre muncitorii tineri, subliniind faptul că nivelul angajării temporare printre muncitorii tineri a fost de două ori la fel de ridicat ca și cel pentru muncitori în general. CCOO a lansat o campanie privind această temă, menționând o serie de probleme care apar ca urmare a angajării cu risc a muncitorilor tineri sau referitor la acesta, incluzând:

- posturi de muncă instabile;
- nesiguranța privind viitorul;
- venit neregulat;
- imposibilitatea de a avea planuri personale;
- rata ridicată a accidentelor la locul de muncă;
- sărăcie provizorie;
- acumularea unei pensii mici;
- dependență de părinți pentru gazduire și finanțare și
- pierderea continuă a drepturilor

Ambele raporturi ale CCOO și UGT au avertizat asupra pericolului privind faptul că muncitorii tineri ar putea afla că sunt prinși într-o angajare nesigură pentru perioade din ce în ce mai lungi cu perspectiva că acest fapt ar putea fi din ce în ce mai mult experiența lor pe întreaga perioadă a vieții lor de angajat, de fapt câțiva ani pe piață forței de muncă.

Giving young workers a voice in trade unions (Dați muncitorilor tineri votul în sindicate) este un document redactat de către comitetul tinerilor al organizației internaționale soră a EPSU, PSI. Acesta subliniază importanța angajaților serviciilor publice în a oferi condiții de angajare decente muncitorilor tineri în comparație cu angajarea cu risc existentă în alte sectoare. Deasemenea avertizează asupra faptului că reducerile publice practicate pentru cheltuieli sunt adesea îndreptate către costurile privind angajarea de personal și înghețarea angajărilor pot fi prima opțiune pentru angajații serviciului public pentru a implementa cu probabilitatea că acestea vor avea un impact mai mare asupra muncitorilor tineri decât asupra celorlate categorii ale forței de muncă. Acesta este cu siguranță înțelegerea încheiată la începutul acestui an de către sindicatele franceze din cadrul serviciilor publice atunci când guvernul francez a anunțat bugetul pe 2007 și suspendarea a 15.000 de locuri de muncă.

Documentul PSI ca și raporturile sindicatelor spaniole evidențiază pericolul cu care persoanele tinere la prima lor experiență pe piața forței de muncă se confruntă, salarizare și condiții nesatisfăcătoare, protecție scăzută privind angajarea și neexistența sindicatelor. Dacă acest lucru este ceea ce ei doresc la locul de muncă, atunci este și mai greu să-i recrutezi atunci când ei se mută în alte locuri de muncă în sectoare ale economiei mai bine organizate.

Adesea experiența muncitorilor tineri pe piața forței de muncă este cea cu contract de muncă limitat ori angajat direct ori ca muncitori de agenție. Ar putea fi important astfel pentru sindicate să dezvolte strategiile lor privind negocierile între sindicate și patronat pentru a îmbunătăți drepturile muncitorilor cu contracte de lucru limitat, astfel primul contact dintre muncitorii tineri și mișcarea sindicală ar putea fi crucial în influențarea lor dacă ei devin și rămân membrii de sindicat pe timpul întregii lor vieți de angajat.

Un raport întocmit de agenția pentru cercetare DARES a Ministerului Muncii francez consemna că folosirea contractelor de muncă cu o perioadă scurtă de timp în sectorul public a crescut cu 5%-o creștere mai mare decât cea înregistrată în sectorul privat (3%) în intervalul de timp 1990-2002. Acest fapt a dus procentajul muncitorilor sectorului public în diferite tipuri de contracte de muncă cu o perioadă scurtă de timp la 16% în comparație cu 12% în sectorul privat (UNSA, 2006).

ETUC a clasificat angajarea cu risc ca una dintre cele mai importante provocări cu care se confruntă sindicatele: "Muncitorii tineri în slujbe cu risc cu rate ridicate ale cifrelor de profit nu vor adera la sindicate deoarece ei nu cred că sindicatele pot să facă ceva la locul de muncă. Dacă ei au o problemă la locul de muncă, ei pot să se adreseze patronului sau să părăsească locul de muncă pentru a găsi un alt loc de muncă cu risc. Faptul că există probleme la locul de muncă, este o certitudine. Salarii mici, tratament necorespunzător din partea patronului și o cantitate mare de lucru sunt frecvent menționate de către muncitorii tineri ca fiind dominante în viața lor de angajați. Este prin urmare momentul favorabil pentru sindicate să exploateze acest lucru, dar sindicatele trebuie să fie accesibile, abordabile la locul de lucru, dacă vor să profite de aceste șanse".

O Strategie a negocierilor între sindicate și patronat privind muncitorii tineri

Principalele elemente ale strategiei negocierilor între sindicate și patronat privind muncitorii tineri ar putea acoperi următoarele probleme cheie: angajarea, negocierile între sindicat și patronat, salarizare, calificare, sănătate, siguranța muncii, pensii și rolul muncitorilor tineri în procesul de negocieri între sindicat și patronat.

Angajare

Cu un somaj persistent ridicat în rândul tinerilor în majoritatea țărilor europene, sindicatele ar trebui să sesizeze orice ocazie favorabilă pentru a negocia cu patronii nivelele de angajare, să mențină sau chiar să mărească numărul total al locurilor de muncă accesibile în mod special pentru acei care oferă locuri de muncă pentru tineri. În 2006 confederația FNV din Olanda a dorit să-i determine pe patroni să ofere 10.000 locuri de muncă pentru tineri. În cadrul serviciilor publice negocierile lui Abvakabo cu municipalitățile și companiile de energie a asigurat 2500 de locuri de muncă disponibile pentru muncitorii tineri incluzând și posibilități de calificare (Abvakabo, 2006).

Protecție prin negocieri între sindicat și patronat

Aceasta reprezintă o problemă în minus atunci când protecția prin negocieri între sindicat și patronat este garantată prin înțelegeri clare la nivel de sector sau de companie. Totuși, prin tendințele de decentralizare din unele țări se înțelege că locurile de muncă din cadrul serviciului public nu sunt neapărat protejate de contractul colectiv și aceste pot foarte bine funcționa ca un fel de call center unde un număr mare de muncitori tineri ar putea fi angajați. În MB, sindicatul Serviciilor publice și comerciale (PCS) a dus o campanie de succes pentru a organiza un loc de muncă dominat de muncitorii angajați prin intermediul agenției. British Cattle Movement Service (BCMS) este o agenție guvernamentală constituită în nord-vestul Angliei cu un efectiv de 850 de muncitori, 500 dintre aceștia sunt muncitori angajați prin intermediul agenției de către compania Adecco și majoritatea în vârstă de 16-18 ani. Muncitorii veniți prin intermediul agenției au fost angajați cu un salariu minim pe economie (£5.05 pe oră) iar drepturile privind concediul de odihnă și concediul de boală erau mai mici față de muncitorii angajați direct. PCS a dus o campanie de organizare și a obținut recunoașterea cu un vot de 100% în favoare, din 65% dintre muncitorii angajați prin intermediul unei agenții care au votat (PCS 2006). Ca urmare PCD este acum recunoscută ca reprezentantă în negocierile între sindicat și Adecco.

Salarizare

Serviciile publice au fost consemnate ca au avut totuși o încercare de salarizare corectă în comparație cu cele din sectorul privat. Diferența dintre cel mai mare și cel mai mic salariu este mai mică în sectorul public iar diferența salariului între sexe este de asemenea mai mică (EPSU, 2005). Totuși, acest lucru nu înseamnă că nu sunt probleme semnificative de salarizare mică în unele domenii și că aceste probleme adesea sunt și mai acute prin impactul privatizării și al outsourcing-ului. Documentul PSI cu privire la tineri menționează “Discriminarea tinerilor din punct de vedere al salarizării și a condițiilor de lucru trebuie să fie eradicată. Muncitorii tineri trebuie plătiți pe baza unei plăți egale pentru munca depusă la o valoare egală, așa cum s-a stabilit prin Convenția ILO nr.100. Aceasta include: abolirea sistemelor de salarizare bazate pe categorii de vârstă; introducerea sistemelor de salarizare care să recunoască competența atât pentru calificați cât și pentru cei începători; și abolirea diferențelor salariale între sexe. Toți tinerii trebuie să aibă garantat un venit minim care să le ofere independență și o viață decentă.” Este posibil să fie justificat faptul să plătești muncitorii, de orice vârstă, cu valori mici de salarizare pe perioada când ei urmează cursuri de calificare și nu și-au obținut calificarea necesară corespunzătoare postului.

Pregătire profesională

Pe de o parte, muncitorii tineri doresc recunoașterea nivelului de competență și a efortului pe care-l fac la locul de muncă. Dacă efectuează aceeași muncă ca și muncitorii cu experiență, ei ar trebui să fie pe aceeași scală de salarizare. Pe de altă parte, trebuie să se recunoască că muncitorii tineri au nevoie de mai multă pregătire decât muncitorii cu experiență, iar un timp liber plătit adecvat pentru pregătirea lor este important pentru muncitorii tineri ca să dobândească deprinderi noi, să se adapteze la locul de muncă și să facă progrese în cariera lor.

Sindicatele pot de asemenea negocia pentru a se asigura că patronii mențin sau măresc nivelul perioadelor de pregătire pe care ei le oferă muncitorilor tineri în fiecare an, precum și numărul de locuri de muncă oferit cu contract limitat sau nelimitat. Acesta a fost stipulat în negocierile din sectorul energetic german. În 2006 ver.di (n.t. **ver.di** este un sindicat german mare, se pare că este cel mai mare sindicat din Europa cu 2,6 milioane de membri. „ver.di” este presurtatea de la **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**, care înseamnă “sindicatul unit al sectorului de servicii”) a negociat un contract pe doi ani cu E.ON, acesta obligă compania să ofere locuri de muncă la cel puțin 160 de ucenici ridicând la cel puțin 180 în 2008. Acestea sunt creșteri importante în comparație cu anii anteriori -60 în 2004, 80 în 2005 și 120 în 2006. Contractul AVE Hannover (2004-2006) asigură faptul că numărul locurilor de pregătire din contractul anterior a fost menținut și că toți cei care trec examenul final de pregătire în timpul celor doi ani li se va oferi un contract de 12 luni și acolo unde situația companiei permite li se va oferi un loc de muncă permanent. (WSI, 2006).

Un contract important care acoperă 1,2 milioane de muncitori din sectorul public (administrație federală și locală) din Germania a intrat în vigoare în Octombrie 2005. Negocierile au inclus un contract nou colectiv care acoperă unele elementele ale condițiilor de salarizare și muncă pentru cei care se califică. Pentru prima dată, acesta a dat considerația cuvenită calificării persoanelor în vârstă pentru ocuparea locurilor de muncă din domeniu și îmbunătățirii nivelului de pregătire pentru această categorie de muncitori. Cei care participă la programe de pregătire vor primi € 400 atunci când vor termina stagiul de pregătire. Aceasta va compensa pierderea unor plăți speciale pentru Crăciun și concediu de odihnă care sunt diminuate pentru toți muncitorii protejați de contractul sectorului public. Contractul de asemenea clarifică regulile privind perioada de pregătire pentru colegiu astfel încât toate cheltuielile legate de aceasta să nu mai fie suportate de cursant.

Sănătate și protecție

Sănătatea și protecția este o altă problemă importantă care poate fi atinsă prin negocierile între sindicat și patronat. Documentul PSI privind tinerii subliniază necesitatea de a lua în considerație riscurile deosebite privind sănătatea și protecția a muncitorilor tineri.” Tinerii sunt în mod deosebit vulnerabili la accidente și boli cauzate de locul de muncă. Această vulnerabilitate este reflectată în cifrele privind bolile profesionale și protecția. Acesta este un rezultat a lipsei lor de experiență și a poziției nu prea puternice la locul de muncă. Muncitorii tineri și cei ce sunt la cursuri de perfecționare trebuie instruiți privind siguranță la locul de muncă în cadrul unor programe de perfecționare înainte de a-și începe activitatea la locul de muncă. Trebuie să existe scheme coerent alcătuite pentru protecția sănătății întocmite împreună cu serviciile de sănătate de la locul de muncă. Controale independente trebuie efectuate pentru a întări regulamentele privind protecția muncitorilor tineri și a celor care urmează cursuri de calificare”.

Importanța tratării acestora riscuri mari cu care se confruntă muncitorii tineri a fost subliniată de către Agenția europeană pentru Protecție și sănătate la locul de muncă, European Agency for Safety and Health at Work care, a dus o campanie pentru a proteja tinerii muncitori pe întreaga perioadă a anului 2006. Agenția a citat informațiile furnizate de Eurostat arătând ca riscul la accidentele de muncă este 50% mai mare în rândul celor cuprinși între 18-24 de ani decât în cealaltă categorie de vârstă (Karjalainen, 2006). Agenția explică că “Tinerii recunosc mai puțin riscul de accidente și chiar atunci când o recunosc, ei sunt mai puțin în măsură să acționeze într-un mod corespunzător. Și uneori sunt însărcinați cu responsabilitati ce depășesc capacitatea lor or nu sunt corespunzător pregătiți or controlați”.

Dacă sindicatele sunt implicate în negocierea strategiilor, altele decât cele privind sănătatea și protecția, cu patronatul, atunci ele ar trebui să încerce să țină cont de orice nevoie specială a muncitorilor tineri. Introducerea unei strategii privind drogurile și alcoolul, spre exemplu, care ar putea avea un efect mai mare asupra muncitorilor tineri. Un raport emis de TUC din MB sublinia faptul că 40% din cei sub 40 de ani au consumat droguri ilegal și această cifră s-a ridicat la 45% pentru cei sub 30 de ani. (TUC, 2002).

Pensiile

Acesta este un domeniu unde există riscul ca drepturile și așteptările muncitorilor tineri să nu fie luate în seamă. Acest lucru este posibil deoarece mulți muncitori tineri nu consideră o prioritate această problemă. Cu multe scheme de pensionare sub presiunea de a mări vârsta de pensionare sau de a reduce beneficiile, este important ca muncitorii tineri să fie informați asupra negocierilor, sa fie constientizați de implicațiile schimbărilor care pot între în vigoare peste mulți ani și să li se dea șansa de a expune punctual de vedere.

Membrii tineri de sindicat implicați în negocierile între sindicat și patronat

Sindicatele afiliate la EPSU trebuie să încerce să garanteze că problemele cheie privind muncitorii tineri sunt pe agenda negocierilor între sindicate și patronat. Astfel, unele sindicate au recunoscut importanța asigurării unei proporții reprezentative a femeilor în negocierile colective din punctul de vedere al unui tratament egal pentru femei. În ceea ce privește muncitorii tineri, multe sindicate au introdus deja structuri noi pentru muncitorii tineri care pot include reprezentarea în comitete la nivel local, regional sau national precum și la congresele naționale ale sindicatului. Dacă acest lucru poate fi realizat, atunci există deasemenea un precedent pentru asigurarea reprezentării în cadrul comitetelor pentru negocierile între sindicate și patronat.

Dialogul social

Problemele legate de muncitorii tineri pot fi deasemenea ridicate și în cadrul dialogului social la nivel național și European. În cadrul dialogului social din domeniul electricității, de exemplu, o declarație comună emisă de partenerii sociali privind sănătatea și protecția a

subliniat necesitatea pentru a lua în considerație vulnerabilitatea și nevoile muncitorilor tineri. A fost emisă deasemenea o declarație comună privind pregătirea și nevoia de calificare în sectorul electric care subliniază importanța menținerii și creșterii potențialului de pregătire profesională pentru muncitorii tineri. Inițiativele de la acest nivel pot fi folositoare pentru a determina patronatul la nivel național să răspundă afirmativ la aceste strategii privind muncitorii tineri.

Strategia privind negocierile între sindicate și patronat

EPSU ar dori să propună sindicatelor afiliate care vor să-și adopte propriile strategii privind negocierile între sindicate și patronat să se asigure ca:

- potențialii patroni mențin locurile de muncă și nivelele de angajare și chiar creează noi posibilități pentru muncitorii tineri;
- sectoarele, companiile și locurile de muncă unde muncitorii tineri urmează să fie angajați sunt protejate de negocierile între sindicat și patronat;
- orice angajament procedural să garanteze accesul noilor angajați și/sau participarea la angajarea de către patron a debutanților;
- folosirea muncitorilor racolați prin agenții sau cu contracte limitate este reglementată de contracte colective și nu afectează disproportional acele domenii de angajare unde muncitorii tineri sunt probabil acceptați;
- acolo unde muncitorii tineri lucrează cu contracte limitate de muncă / și sau sunt trimiși de agenții să li se dea posibilitatea de a avea un contract de muncă permanent;
- sistemele de salarizare să nu fie discriminatorii pentru muncitorii tineri prin impunerea unor rate de plată ce sunt bazate numai pe categoria de vârstă și nu pe nivelele de experiență, pregătire sau educație;
- muncitorilor tineri să li se ofere posibilitatea urmării de cursuri de pregătire profesională iar după acestea să beneficieze de ajutor și consultanță în evoluția carierii lor și să beneficieze în continuare de posibilități de pregătire profesională ;
- dacă sunt cuprinși în cursuri de perfecționare muncitorii tineri trebuie să beneficieze de protecția postului ca și ceilalți muncitori și trebuie să li se garanteze un loc de muncă la sfârșitul cursului de perfecționare dacă au obținut calificarea necesară.;
- muncitorii tineri sunt pe deplin conștienți și au avut posibilitatea de a fi consultați privind schimbarile aduse schemelor de pensionare și
- asupra strategiilor privind sănătatea și protecția muncii și procedurile care au fost stabilite pentru a lua în considerație în mod special necesitățile muncitorilor tineri.

Comitetului Executiv EPSU i se va cere să fie de acord cu strategia bazată pe aceste puncte cheie și începând cu 2008 va exista o analiză anuală ca parte a raportului anual privind negocierile între sindicate și patronate și dialogul social pentru a evalua măsura în care sindicatele afiliate au fost capabile să facă progrese în aceste domenii.

Referințe

- 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

Anexa: Cotele șomajului în Uniunea Europeană pentru cei sub 25 de ani și cei de 25 de ani și peste

Țara	% șomajul pentru cei sub 25 de ani	% șomajul pentru cei de 25 de ani și peste
Polonia	30.9	12.9
Slovacia	26.0	11.4
Grecia	24.5	7.8
Italia	23.4	6.0
Franța	21.1	7.4
Belgia	20.7	7.2
Finlanda	18.5	6.3
Ungaria	18.0	6.7
Malta	17.7	4.8
Republica Cehă	17.0	6.2
Slovenia	16.0	5.2
Germania	15.6	7.3
Spania	15.3	6.8
MB	14.5	3.8
Luxembourg	14.3	4.0
Portugalia	14.2	6.4
Cipru	13.8	4.6
Latvia	10.1	6.9
Austria	9.5	4.1
Lituania	9.3	5.3
Estonia	9.2	3.8
Irelanda	8.2	3.6
Danemarca	7.2	3.1
Netherlands	6.3	3.4
UE	17.5	6.7

Sursă: Eurostat, *Euro-indicators*, October 2006, nici o informație accesibilă pentru Suedia