



## **EPSU:s avtals- och social dialogkonferens**

**Bryssel den 30 november-1 december 2006**

**med stöd av Europeiska kommissionen**

### **Unga arbetstagare, avtalsförhandlingar och offentliga sektorn Ett policyutkast**

#### **Bakgrund**

Motionen om kollektiva avtalsförhandlingar vid kongressen 2004 engagerade EPSU att utarbeta en avtalspolicy inom ett antal viktiga områden. Rekrytering och kvarhållning av unga arbetstagare var ett av dessa teman, och det diskuterades för första gången vid EPSU avtalskonferens 2005, där några av de främsta frågorna belystes. Konferensen beslöt vidare att mer skulle göras inom detta område och att ett mer detaljerat utkast skulle presenteras till konferensen 2006.

Avtalskonferensen har en rådgivande roll inom EPSU. Den gör det möjligt för fackliga funktionärer och utredare, som arbetar med avtalsförhandlingar, att träffas och debattera frågor och diskutera möjligheterna att samordna policy. Konferensen ger också sekretariatet vägledning när de utarbetar policy som ska presenteras till styrelsen. Syftet med detta dokument är att skildra bakgrunden och lyfta fram de viktigaste beståndsdelarna som kan bli del av EPSU:s policy om kollektivavtal och unga löntagare. Sekretariatet kommer därefter att utarbeta ett reviderat policyutkast med hänsyn till de åsikter som uttrycks vid konferensen, som kommer att föreläggas styrelsen för godkännande under första halvåret 2007.

Detta dokument ger först prov på de utmaningar som unga arbetstagare möter på arbetsmarknaden, bland annat högre arbetslöshet, otrygghet och andra problem på arbetsplatsen. Därefter studeras offentliga arbetsgivares och fackliga organisationers syn på rekrytering och kvarhållning av unga löntagare. Rapporten lyfter fram de breda linjerna som skulle kunna ligga till grund för en avtalspolitik om unga arbetstagare och för samman exempel på fackliga organisationer som förhandlat bättre löner och arbetsvillkor, som främst inriktas på eller påverkar unga arbetstagare. I slutsatserna anges huvudpunkterna i ett policyutkast som ska överlämnas till styrelsen.

#### **Definition**

Unga arbetstagare definieras på olika sätt av olika organ. Fackförbund med egna ungdomsorganisationer och -nätverk kan ha olika åldersgränser för "unga" medlemmar. I den här rapporten använder vi under 25 år som brytpunkt, då det motsvarar den gräns som används av statistiska byrån Eurostat.

#### **Inledning**

Offentliga sektorn och fackliga organisationer lider i många av Europas länder av samma problem. Arbetstagarnas och de fackliga medlemmarnas åldersprofil har ökat betydligt under de senaste 20 åren. I somliga länder står offentliga arbetsgivare inför en avsevärd ökning av antalet personer som ska gå i pension de närmaste åren, samtidigt som facket i allt högre grad förlitar sig på att äldre medlemmar ska upprätthålla verksamheten och organisationen. Det är därför väsentligt för både arbetsgivare i offentliga sektorn och fackliga organisationer att fundera på hur de kan öka rekrytering och kvarhållning av unga arbetstagare.

Avtalsförhandlingar kan betyda mycket. Effektiva kollektiva förhandlingar om löner och villkor för alla löntagare är det viktigaste försäljningsargumentet som facket har när nya medlemmar rekryteras, och om de kan genomdriva en politik som särskilt påverkar ungdomar skulle det kunna vara till hjälp vid medlemsvärning. Om resultatet av avtalsförhandlingar är att den offentliga sektorn behåller och förbättrar sin profil som arbetsgivare som erbjuder bra lön och villkor kan det stödja deras försök att locka fler ungdomar till de jobb som finns.

Förutom rekryteringsutmaningen måste arbetsgivare och fackliga organisationer, som verkar inom offentliga sektorn också se till att anställda och medlemmar inte diskrimineras på grund av ålder. EU:s lagstiftning från år 2000 (EU, 2000) som förbjuder åldersdiskriminering har genomdrivits i enstaka länder vid olika tidpunkter under de senaste tre åren. De här lagarna kan visserligen hjälpa enskilda personer att utöva sina sysselsättningsrättigheter, men det är viktigare att fackliga organisationer och arbetsgivare tar tillfället att granska lönesystem och arbetsvillkor samt utrotar diskriminering och ojämlikhet genom avtalsförhandlingar i stället för att försöka lösa problem med rättsliga åtgärder.

### En åldrande arbetsstyrka i offentliga sektorn

Studier som nyligen genomförts i ett antal länder har visat att genomsnittsåldern på arbetstagare i offentliga sektorn har ökat. I hela EU visar offentlig förvaltning och sjukvård några av de lägsta sysselsättningsciffrorna för ungdomar jämfört med de andra stora branscherna inom näringslivet. Siffror i Eurostat belyser att 2004 var endast 9,5% av arbetstagare i offentlig förvaltning under 25 år, den lägsta andelen i någon bransch förutom jordbruk. T.o.m. sjukvården har proportionerligt färre unga anställda än ekonomin som helhet.

<b>Andel unga arbetstagare sysselsatta i EU25</b>			
<b>Bransch</b>	<b>15-19-åringar</b>	<b>20-24-åringar</b>	<b>25-29-åringar</b>
Alla branscher	2,7	7,8	11,5
Offentlig förvaltning	0,8	5,5	9,5
Sjukvård	1,6	6,4	10,2

Källa: Eurostat

Den senaste rapporten *Fakta och siffror* från franska departementet för offentlig förvaltning konstaterar att andelen anställda i statlig förvaltning över 50 år är högre än i de två andra offentliga branscherna (sjukvård och lokala myndigheter) och högre än i privata sektorn (Ministère de la Fonction Publique, 2006). Statistiska centralbyrån i Nederländerna, CBS, rapporterade förra året att "Genomsnittsåldern på anställda i kommuner ökade från 43,3 år 2003 till 44 år 2004. Åldern ökade mest bland de som arbetar för vattenverken, med ett helt år över en fyraårsperiod. Arbetstagare hos provinsmyndigheter är i genomsnitt äldst, 45 år gamla. Genomsnittsåldern på alla anställda i Nederländerna är 38,1 år (CBS, 2005). I Storbritannien upptäckte myndigheten, som utövar kontroll över offentliga tjänster, Audit Commission, 2002 att endast 16% av offentliganställda var under 30, jämfört med 31% i privata sektorn (Audit Commission, 2004).

Det är på sätt och vis inte förvånande att offentliganställda åldras i och med att hela befolkningen i Europa också åldras. Men av dessa siffror att döma tyder allt på att åldersprofilen på offentliganställda är äldre än resten av den arbetande befolkningen som helhet och äldre än åldersprofilen på anställda i privata sektorn.

### En grånande fackföreningsrörelse

Fackliga organisationer har sedan en tid tillbaka varit medvetna att de står inför en stor utmaning att öka rekrytering bland yngre arbetstagare. EFS gav 2000 ut en rapport som visade de stora tendenserna och konstaterade att "den fackliga organisationsgraden bland unga löntagare har fallit i de flesta länder i EU och antalet unga förtroendevalda har minskat

kraftigt" (EFS, 2000). Rapporten medgav att sjunkande medlemstal var ett problem i alla åldergrupper, men påpekade att "organisationsgraden bland unga faller snabbare än bland äldre arbetstagare."

Information som nyligen getts ut om fackligt medlemskap bland yngre arbetstagare verkar bekräfta att tendenserna som EFS lyfte fram 2005 inte märkbart förändrats. Det är svårt att få konsekventa siffror från hela Europa, men exempel från några enskilda länder kan visa vad som hänt på senare tid. T.o.m. länder med mycket hög organisationsgrad upplever att medlemskap eroderas i de yngre årskullarna. En artikel i danska LO-tidningen *Agitator* konstaterade att summan yngre löntagare (under 30) i facket fallit med 40% sedan 1993. Samtidigt som detta speglar en minskning av befolkningen i denna åldersgrupp sa LO att de ändå misslyckats rekrytera omkring 79.000 unga arbetstagare (EIRO, Danmark, 2005). På Irland var organisationsgraden totalt sett 35%, men endast 8,1% bland 15-19 åringar, 21,7% bland 20-24 åringar och 29,5% bland 25-34 åringar. Motsvarande siffror för dessa grupper var 1994 20%, 32,8% och 46,8% (EIRO, Irland, 2005). De senaste siffrorna från Storbritannien visar en organisationsgrad för ungdomar under 25 år på 9,9%, något över en tredjedel jämfört med arbetsstyrkan som helhet, på 28,8% (Grainger, 2006).

### **Ungdomar på arbetsmarknaden**

Arbetsmarknadsdata förevisar en liknande bild utan tecken på att ungdomars situation nämnvärt förbättrats under senare år. Under perioden 2000-2004 visade endast sex av EU:s 25 medlemsstater ökad yrkesverksamhet för ungdomar (DG Sysselsättning 2005). I Frankrike, Italien, Slovenien, Lettland och Cypern ökade sysselsättningstakten för 15-24 åringar med mindre än 2%, medan Spanien visade den högsta ökningen med något över 2,5%. Trots dessa positiva nyheter har Frankrike och Italien fortfarande bland de högsta siffrorna för ungdomsarbetslöshet i EU, med respektive 21,1% och 23,4%, efter Slovakien (26%) och Polen (30,9%). De senaste siffrorna om ungdomsarbetslöshet avslöjar allmänt att den förblir orubbligt hög, ofta dubbelt så hög som för åldersgruppen på över 25 år (Eurostat 2006a, se bilaga för siffror för alla EU 25).

### **Otrygg sysselsättning**

När ungdomar väl fått arbete hamnar de ofta i jobb med kortsiktiga avtal och låga löner. Ofta konfronteras de med en rad villkor som numera tillsammans betecknas som otrygg sysselsättning. EFS har identifierat otrygg sysselsättning som en växande utmaning för fackliga organisationer i hela Europa. Otrygg sysselsättning kännetecknas av otrygg anställning, låg lön och dåliga arbetsvillkor, och drabbar oftast yngre arbetstagare. EFS' avtalsmotion för 2006 (som antogs av styrelsen vid sitt möte i december 2005) konstaterade: "Antalet löntagare med otrygga arbeten i Europa har blivit oroväckande hög, vilket bekräftas av den ständigt ökande proportionen visstidsanställning (13%) och arbetstagare med låg lön (15%)."

Motionen påpekar vidare att "I många fall presenteras dessa 'minimala' ställningar som ett steg ut på arbetsmarknaden på väg till bättre avlönat arbete. Inget kunde vara längre från sanningen. Tvärtom kan denna låga status ofta snärja löntagare i otrygga jobb ... Och till och med sju år senare finner flertalet arbetstagare med låg lön (56%) att de har ett annat dåligt betalt jobb eller helt enkelt slutat arbeta överhuvudtaget. Det är också viktigt att notera att kvinnor och ungdomar berörs mer av dessa otrygga anställningar."

De senaste siffrorna från dens statistiska undersökningen om arbetskraften European Labour Force Survey visar att 41,3% av löntagare i gruppen 15-24 år har visstidsanställning jämfört med endast 11,7% av 25-54 åringar och 73% av de som är 55 och äldre (Eurostat 2006b).

2004 gav båda de spanska fackliga centralorganisationerna CCOO och UGT ut rapporter om den höga graden otrygg sysselsättning bland ungdomar, som konstaterade att ungdomar har dubbelt så hög visstidsanställning som hela gruppen arbetstagare. CCOO lanserade en kampanj om frågan, och gav en hel lista problem som uppstår av eller är kopplade till otrygg sysselsättning bland ungdomar, bl.a.:

- otrygg anställning
- osäkerhet om framtiden
- oregelbundna inkomster
- omöjlighet att planera för framtiden
- hög frekvens olycksfall i arbetet
- tillfällig fattigdom
- sämre pensioner intjänas
- beroende av föräldrar för bostad och finansiering, samt
- ständig förlust av rättigheter

Både CCOO:s och UGT:s rapporter varnade om faran att ungdomar finner att de fastnar i otrygg anställning allt längre perioder och att utsikten är att detta i allt högre grad skulle få bli deras erfarenhet under hela arbetslivet i stället för enbart de första få åren på arbetsmarknaden.

*Ge unga arbetstagare en röst i facket* är ett dokument som tagits fram av EPSUs internationella systerorganisation ISKAs ungdomskommitté. Den framhåller hur viktigt det är att arbetsgivare i offentliga sektorn erbjuder ungdomar anständiga sysselsättningsmöjligheter till skillnad från den otrygga sysselsättning, som man finner i andra sektorer. Den varnar också att nedskärning av offentliga utgifter ofta inriktas på personalkostnader och att anställningsstopp kan vara första valet för arbetsgivare inom offentliga sektorn att verkställa, vilket troligen har större inverkan på ungdomar än andra grupper i arbetsstyrkan. Detta är i varje fall det argument som användes tidigare i år av franska offentliganställdas fackliga organisationer när landets regeringen tillkännagav budgeten för 2007 och att 15.000 jobb skulle försvinna.

I ISKAs dokument, liksom i de spanska fackliga rapporterna, påpekas faran att ungdomars första erfarenhet av arbetsmarknaden blir dålig lön och dåliga villkor, dåligt sysselsättningsskydd samt avsaknad av fackföreningar. Om det är vad de förväntar sig av arbetsplatser kan det bli svårare att rekrytera dem när de går vidare till arbete inom bättre organiserade branscher inom ekonomin.

Ungdomar får ofta erfarenhet av arbetsmarknaden med visstidsanställning, antingen direkt eller genom bemanningsföretag. Det kan vara viktigt för fackliga organisationer att utarbeta en avtalspolitik för att förbättra visstidsanställdas rättigheter, då den första kontakten mellan ungdomar och fackföreningsrörelsen kan bli avgörande när det gäller att påverka dem att bli, och förbli, fackliga medlemmar resten av sitt arbetsliv.

Frankrikes arbetsmarknadsdepartements utredningsbyrå DARES har i en rapport konstaterat att visstidsanställning inom offentliga sektorn ökade med 5% - mer än i den privata sektorn (3%) under perioden 1990-2002. Det innebär att andelen offentliganställda med olika former av visstidsanställning var 16%, jämfört med 12% i privata sektorn (UNSA, 2006).

EFS har identifierat otrygg sysselsättning som en av de största fackliga utmaningarna: "Unga löntagare med otrygga anställningar med hög omsättning går inte med i facket därför att de inte tror att fackliga organisationer kan påverka deras arbetsplats. Om de har problem på arbetet är det mer troligt att de talar med chefen eller slutar och söker ytterligare ett otryggt jobb. Det är också otvivelaktigt att många av dessa ungdomar har problem på arbetsplatsen. Unga löntagare nämner regelbundet låg lön, chefer som behandlar dem dåligt, och en

ansenlig arbetsbörda som frågor som dominerar deras arbetsliv. Det finns alltså möjligheter som fackliga organisationer kan utnyttja, men de måste finnas på arbetsplatsen om de ska kunna dra nytta av dem.”

## **En avtalsförhandlingspolitik om unga arbetstagare**

De viktigaste delarna av en avtalsförhandlingspolitik om unga arbetstagare skulle kunna omfatta följande grundläggande frågor: sysselsättning, avtalens omfattning, löner, utbildning, arbetsmiljö, pensioner och unga arbetstagares roll i avtalsförhandlingar.

### **Sysselsättning**

Med tanke på att den höga ungdomsarbetslösheten består i de flesta länder i Europa bör fackföreningar ta alla möjligheter att förhandla med arbetsgivare om sysselsättning, för att behålla eller t.o.m. öka totala antalet arbetstillfällen, särskilt de som erbjuder lämpligt arbete för ungdomar. Under 2006 hade fackliga nederländska centralorganisationen FNV som mål att få arbetsgivare att erbjuda 10.000 jobb åt ungdomar. Avvakabo:s förhandlingar med kommuner och energiföretag har inom offentliga sektorn säkerställt att 2.500 jobb gjorts tillgängliga för ungdomar, och omfattar utbildningsåtgärder (Abvakabo, 2006).

### **Avtalens omfattning**

Detta är något mindre av ett problem där avtalens omfattning garanteras av tydliga bransch- eller företagsavtal. Men decentraliseringstendenser i somliga länder innebär att somliga arbetsplatser inom offentliga sektorn inte nödvändigtvis täcks av kollektivavtal. Bland dem finns troligen områden som callcenter, som ofta har många ungdomar anställda. I Storbritannien drev Public and Commercial Services Union (PCS) en framgångsrik kampanj för att organisera en arbetsplats, som dominerades av bemanningsföretag. British Cattle Movement Service (BCMS) är en statlig myndighet som ligger i nordvästra England och har 850 medarbetare, av vilka 500 är 16-18 år gamla och från bemanningsföretaget Adecco. Bemanningspersonalen betalades minimilönen (som då var £5.05 i timmen), hade sämre semester- och sjukersättning än de kollegor som var direkt anställda av myndigheten. PCS drev en medlemsvärningskampanj som fick 100% av rösterna att facket skulle erkännas, av de 65% av bemanningspersonalen som var med i omröstningen (PCS, 2006). Resultatet är att PCS nu erkänns av Adecco som förhandlare av kollektivavtal.

### **Löner**

Tidigare har offentliga sektorn varit känd för sin hållning till löner, som allmänt varit rättvisare än inom privata sektorn. Klyftan mellan de högst och lägst avlönade är mindre i offentliga sektorn och löneklyftan mellan kvinnor och män är också mindre (EPSU, 2005). Men det innebär ej att det inte finns betydande låglöneproblem inom vissa områden och att dessa problem ofta förvärras av konsekvenserna av privatisering och outsourcing. ISKAs ungdomsstadga säger: ”Diskriminering mot unga arbetstagare vad gäller löner och arbetsvillkor måste avskaffas. Unga arbetstagare ska avlönas enligt regeln om lika lön för arbete av lika värde, i enlighet med ILOs konvention nr. 100. I denna ingår: avskaffande av löner som baseras på arbetstagarnas ålder; införande av lönesystem som vilar på kompetensnivå och omfattar praktikanter och lärlingar; avskaffande av eventuella löneskillnader som grundas på kön. Alla ungdomar ska garanteras en minimilön, som ger dem en självständig och anständig livskvalitet.” Det kan vara försvarbart att betala löntagare av alla åldrar lägre lön under perioder då de går på utbildning och ännu inte fått de kvalifikationer som krävs för att göra jobbet.

## **Utbildning**

Unga löntagare vill å ena sidan erkännas för sin kompetens och insatser på jobbet. Om de gör samma som äldre kollegor bör de avlönas efter samma löneskala. Å andra sidan bör det erkännas att yngre medarbetare till att börja kommer att kräva mer utbildning än äldre och att det är viktigt att ungdomar får tillräcklig betald arbetstid för utbildning för att skaffa sig ny kompetens, anpassa sig till jobbet och göra framsteg i karriären.

Fackliga organisationer kan också förhandla för att garantera att arbetsgivare behåller eller ökar antalet lärlingsplatser de erbjuder ungdomar varje år, såväl som de som sedan erbjuds tillfällig eller fast anställning. Detta är något som skett vid förhandlingar i Tysklands energibransch. 2006 förhandlade ver.di ett nytt tvåårsavtal med E.ON, som band företaget att erbjuda jobb till minst 160 framgångsrika praktikanter 2007, och minst 180 praktikanter 2008. Dessa siffror utgör en betydande ökning jämfört med föregående års avtal - 60 år 2004, 80 år 2005 och 120 år 2006. Avtalet AVE i Hannover, som täcker ett antal arbetsgivare (2004-2006) garanterade att antalet utbildningsplatser kvarhölls från föregående avtal, att alla praktikanter som klarade sin examen under tvåårsperioden skulle erbjudas kontrakt på 12 månader och att när ett enskilt företag hade möjligheter skulle de erbjudas fast anställning (WSI, 2006).

Huvudavtalet, som täcker 1,2 miljoner offentliganställda (hos federala och lokala myndigheter) i Tyskland trädde i kraft i oktober 2005. Förhandlingarna omfattade ett nytt avtal, som täcker delar av löner och villkor för praktikanter. Det var första gången som ett avtal gav erkännande åt utbildning för yrken inom äldreomsorgen och därmed förbättrade utbildningen för denna grupp arbetstagare. Praktikanter kommer att få en betalning på €400 när de avslutar sin utbildning, som kompensation för förlust av särskilda jul- och semesterersättningar som skärs bort för alla som täcks av avtalet för offentliganställda. Avtalet förtydligar också regler om högskolebaserad utbildning, så att det inte längre blir praktikanter, som tar ansvar för eventuella utbildningskostnader.

## **Arbetsmiljö**

Arbetsmiljö är ett annat viktigt tema som avtalsförhandlingar kan påverka. ISKAs ungdomsstadga understryker betydelsen att ta itu med de speciella arbetsmiljörisiker som ungdomar utsätts för: " Ungdomar är särskilt utsatta när det gäller skador och sjukdomar som inträffar på arbetsplatsen, vilket avspeglas i statistiken om yrkesskador och -sjukdomar. Det beror på deras relativa bristande erfarenhet och mindre starka ställning på arbetsplatsen. Unga arbetstagare och praktikanter måste undervisas om arbetarskydd under yrkesutbildningen, samt innan de börjar ett nytt jobb. Det ska finnas omfattande skyddsåtgärder, med lämplig företagshälsovård på arbetsplatsen. Adekvata, fristående kontroller måste utövas för att förordningar om skyddsåtgärder för unga arbetstagare och praktikanter verkställs."

Vikten av att ta itu med dessa större risker som ungdomar löper har påpekats av Europeiska arbetsmiljöbyrån, som under 2006 drivit en kampanj för att skydda unga arbetstagare. Byrån citerar Eurostat siffror, som visar att yrkesskaderisken är 50% högre bland 18-24-åringar än bland någon annan åldersgrupp (Karjalainen, 2006). Byrån förklarar att "Det är mindre troligt att ungdomar inser olycksrisker och t.o.m. när de gör det kan de vara mindre bra på att vidta lämpliga åtgärder. Och ibland får de helt enkelt uppgifter som övergår deras förmåga eller får inte adekvat utbildning eller tillsyn."

Om fackliga organisationer deltar i förhandlingar om arbetsmiljöpolitik med arbetsgivare bör de försöka ta hänsyn till ungdomars eventuella speciella behov. Att införa en narkotika- eller alkoholpolitik kan t.ex. ha mer inverkan på ungdomar. En rapport från TUC i Storbritannien framhöll att 40% av personer under 40 år provat olagliga droger och att siffran gick upp till 45% för ungdomar under 30 (TUC, 2002).

### **Pensioner**

Inom det här området finns risker att unga arbetstagares rättigheter och förväntningar förbises. Det kan hända pga att många unga arbetstagare ger frågan låg prioritet. Då många pensionsplaner är under tryck att öka pensionsåldern eller att minska utbetalningarna, är det viktigt att ungdomar informeras om förhandlingar, underrättas om konsekvenserna av förändringar, som kanske inte träder i kraft på flera år och ges tillfälle att uttrycka sina åsikter.

### **Unga medlemmars medverkan i avtalsförhandlingar**

EPSUs medlemsförbund bör försöka se till att de angelägnaste ungdomsfrågorna kommer med på avtalsförhandlingsagendan. Somliga förbund har verkligen förstått vikten för jämställdhet att säkra proportionell representation för kvinnor i avtalsförhandlingar. Vad gäller ungdomar har många fackliga organisationer redan infört nya ungdomsstrukturer som kan omfatta representation på lokala, regionala och centrala organ, samt vid fackliga kongresser. Om detta är möjligt finns det också skäl att garantera representation i förhandlingsdelegationer.

### **Social dialog**

Frågor som rör unga arbetstagare kan också tas upp inom ramen för partsförhållandet på nationellt och europeiskt plan. Inom el-branschens sociala dialog har t.ex. ett gemensamt uttalande av parterna understrukit att det är nödvändigt att ta hänsyn till unga arbetstagares sårbarhet och behov. Ett gemensamt uttalande har också kommit inom samma bransch om utbildning och kompetens, som betonar vikten att behålla och öka tillgången på lärlingsplatser för ungdomar. Initiativ på denna nivå kan vara till hjälp för att sätta tryck på arbetsgivare på nationellt plan för att få dem att reagera positivt på policy om unga arbetstagare.

### **Avtalspolitik**

EPSU vill därför föreslå att där det är lämpligt ska medlemsorganisationer försöka anpassa sin egen avtalspolitik och säkerställa att:

- arbetsgivare, där det är möjligt, bibehåller sysselsättning och rekrytering och t.o.m. skapar nya tillfällen för ungdomar
- branscher, företag och arbetsplatser där ungdomar ofta arbetar ska omfattas av kollektivavtal
- eventuella proceduravtal garanterar tillgång till nyanställda och/eller medverkan i arbetsgivares introduktionskurser för nya medarbetare
- användning av bemanningspersonal eller visstidsanställning regleras i avtal och inte oproportionerligt påverkar sysselsättningen inom områden där ungdomar troligtvis kan komma att få anställning
- när ungdomar arbetar med bemannings- och/eller visstidsavtal ska de ges tillfälle att övergå till fast anställning
- lönesystem ska inte diskriminera ungdomar genom att inrätta löneskalor som enbart grundas på ålder och inte på erfarenhet, skola eller utbildning
- ungdomar ges tillfälle till utbildning från början och att de därefter får lämplig hjälp och rådgivning för att utveckla sina karriärer och få tillfällen till vidareutbildning
- om ungdomar får anställning som lärlingar/praktikanter ska de ha samma anställningsskydd som andra arbetstagare och bör garanteras arbete när kursen är över, om de får de kvalifikationer som krävs
- unga arbetstagare informeras om och får tillfälle till samråd om ändringar i pensionsplaner, samt

- all arbetsmiljöpolitik och -förfaranden (om)prövas för att ta hänsyn till ungdomars speciella behov.

EPSUs styrelse kommer att ombes godkänna en policy med utgångspunkt från dessa synpunkter och att det fr.o.m. 2008 ska göras en årlig granskning, som del av en årsberättelse om avtalsförhandlingar och sociala dialogen, för att uppskatta i vilken utsträckning medlemsförbund lyckats göra framsteg inom dessa områden.

## Litteraturhänvisningar

- ABVAKABO, 2006, [www.abvakabofnv.nl/nieuws/bericht/bonden\\_hebben\\_al\\_6000\\_stageplaatsen\\_gerealiseerd/](http://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](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](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/08/feature/dk0508103f.html)  
EIRO, Ireland, 2005, [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/ie0510201f.html)  
EPSU, 2005, Tackling low pay, [www.epsu.org/a/2027](http://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](http://www.etuc.org/a/1185)  
EU 2000, *Employment Equality Directive*, 2000/78/EC,  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/legis/lqdirect\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lqdirect_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](http://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](http://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](http://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](http://jugend.verdi.de/themen/tarifpolitik/data/p_ta_elemente_ausbildungsfoerderung_2005.pdf)

## Bilaga: Arbetslöshet i EU för personer under 25 år och för de som är 25 och äldre

Land	%arbetslösa under 25	% arbetslösa 25 år och äldre
Polen	30.9	12.9
Slovakien	26.0	11.4
Grekland	24.5	7.8
Italien	23.4	6.0
Frankrike	21.1	7.4
Belgien	20.7	7.2
Finland	18.5	6.3
Ungern	18.0	6.7
Malta	17.7	4.8
Tjeckien	17.0	6.2
Slovenien	16.0	5.2
Tyskland	15.6	7.3
Spanien	15.3	6.8
Storbritannien	14.5	3.8
Luxemburg	14.3	4.0
Portugal	14.2	6.4
Cypern	13.8	4.6
Lettland	10.1	6.9
Österrike	9.5	4.1
Litauen	9.3	5.3
Estland	9.2	3.8
Irland	8.2	3.6
Danmark	7.2	3.1
Nederländerna	6.3	3.4
EU	17.5	6.7

Källa: Eurostat, *Euro-indicators*, oktober 2006, inga siffror finns för Sverige

