



## Avtalsförhandlingar och social dialog inom offentliga tjänster

EPSU:s 4:e avtalskonferens  
12-13 december 2005

# Informationsdokument om yngre arbetstagare

Yngre arbetstagare, avtalsförhandlingar och offentliga tjänster

I resolutionen om avtalsförhandlingar från EPSU:s kongress 2004 förpliktar sig EPSU att utreda flera viktiga områden i syfte att utarbeta en mer detaljerad policy under innevarande kongressperiod. Rekrytering och bibehållande av yngre arbetstagare var ett av dessa områden.

I stora delar av Europa står offentliga tjänster och facket inför likartade problem. Åldersprofilen för anställda och fackets medlemmar har höjts betydligt under de senaste 20 åren. Arbetsgivare inom offentliga tjänster i vissa länder står inför en markant ökning av antalet pensionsavgångar under de kommande åren, och facket förlitar sig i allt större utsträckning på äldre medlemmar för att hålla igång verksamhet och organisation.

Inom EPSU:s fyra sektorer behöver arbetsgivarna rekrytera fler ungdomar, och när ungdomarna börjar arbeta måste facket vara på plats och övertyga dem om fördelarna med att vara med i facket. En viktig sak i det sammanhanget är vad som kan uppnås genom avtalsförhandlingar.

### Lön och utbildning

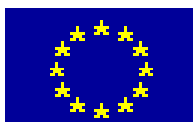
Å ena sidan vill yngre arbetstagare att deras kompetensnivå och ansträngningar på jobbet får ett erkännande. Om de utför samma arbete som äldre arbetstagare bör de vara på samma löneskala. Å andra sidan bör det också erkännas att yngre arbetstagare inledningsvis behöver mer utbildning än äldre arbetstagare, och adekvat betald ledighet för utbildning är viktigt för yngre arbetstagare om de ska kunna lära sig nya färdigheter, anpassa sig till deras arbete och göra karriär.

Facket kan även förhandla om att arbetsgivarna ska behålla eller öka antalet lärlingsplatser som de erbjuder yngre arbetstagare varje år. Detta är en fråga som har tagits upp i förhandlingar i den tyska elbranschen, där stora arbetsgivare som E.ON och AVEU gör åtaganden om antalet lärlingsplatser.

ISKA:s ungdomsstadga stipulerar: "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 tar hänsyn till kompetensnivå och omfattar praktikanter och lärlingar samt
- avskaffande av eventuella löneskillnader som grundas på kön.

Alla ungdomar ska garanteras en minimilön, som ger dem en självständig och anständig livskvalitet."



### Otrygg sysselsättning

Ofta är yngre arbetstagares erfarenhet av arbetsmarknaden kopplade till tidsbegränsade anställningar, antingen i direkt anställning av arbetsgivaren eller som utlyrd arbetskraft. Därmed är det viktigt för facket att utveckla sin avtalspolicy för att förbättra rättigheterna för de som har tidsbegränsad anställning, eftersom den första kontakten mellan yngre arbetstagare och facket kan vara avgörande för om de blir och förblir medlemmar av facket under resten av deras yrkesliv.

### Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är en annan central fråga där avtalsförhandlingar kan påverka. ISKA:s ungdomsstadga betonar att det är viktigt att ta upp de speciella arbetsmiljörisker som yngre arbetstagare ställs inför:

"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 job. 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."

### Pensioner

Detta är ett område där det finns risk för att yngre arbetstagares rättigheter och förväntningar förbises, på grund av att många yngre arbetstagare inte prioriterar frågan. I många pensions-system vill man höja pensionsåldern eller dra ned på förmånerna, och då är det viktigt att yngre arbetstagare, i den mån det är möjligt, får information om förhandlingar och möjligheter att komma till tals.

### Unga medlemmars deltagande vid utarbetande av policy

EPSU:s medlemsförbund bör försöka se till att de frågor som är viktiga för yngre arbetstagare tas upp på dagordningen för avtalsförhandlingar. När det gäller jämställdhet har vissa fackförbund erkänt vikten av att se till att kvinnor företräds proportionellt i kollektivförhandlingar. Kanske borde facket även undersöka i vilken mån yngre arbetstagare är aktiva i förbunden och deltar i utarbetandet av policy för den sociala dialogen och avtalsförhandlingar, samt om det eventuellt krävs några förändringar för att förbättra situationen.

### EPSU:s policy

Syftet med denna inledande diskussion är att uppmärksamma de huvudsakliga frågor som EPSU ska granska mer ingående under 2006, i avsikt att fastställa en mer konkret policy och eventuellt specifika målsättningar för avtalsförhandlingar. En redogörelse lämnas till avtalskonferensen 2006 och därefter diskuteras frågan av styrelsen i början av 2007. En översyn av medlemsförbundens befintliga avtalspolicy för yngre arbetstagare kan ge bakgrundsmaterial till nästa års diskussioner.