



# Akcijski plan mreže mladih EPSU-a – priprema sljedeće generacije sindikalnih vođa javnih službi za budući svijet rada



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG  
Competence Centre  
Future of Work





**SINDIKATI JAVNIH SLUŽBI I MLADI  
MLADI U PROMJENLJIVOM SVIJETU RADA  
PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE AKTIVNOG  
UKLJUČIVANJA MREŽE MLADIH EPSU-A  
BILJEŠKE**

**6**

**9**

**14**

**16**



Svijet rada proživljava brzu i nepovratnu transformaciju. Klimatske promjene i demografske promjene iz temelja mijenjaju oblik ekonomije, dok je istovremeno pandemija COVID-19 ubrzala trendove na tržištu rada poput digitalizacije, korištenja nesigurnih ugovora i fleksibilnih radnih uvjeta. Ove promjene otvaraju nove mogućnosti, ali također stvaraju nove izazove za radnike, a ponajviše za mlade ljudе. Iako globalna nestaćica radne snage može dati radnicima veću moć da traže povoljne radne uvjete, rast nejednakosti, nestabilnosti i troškova života je alarmantan, što ima nerazmjeran učinak na mlade ljudе.

Uloga sindikata u ovoj transformaciji trebala bi biti očita. S obzirom na to da svijet rada postaje sve nestabilniji, javljat će se sve veća potreba da se osigura zaštita prava radnika. No, u stvarnosti članstvo u sindikatima opada, a time i njihova relevantnost i utjecaj na tržištu rada. Budućnost sindikata ovisit će o njihovoj sposobnosti prilagođavanja potrebama i prioritetima novih radnih snaga.

Članstvo u sindikatima posebno opada među mladima. To ne znači da mladi imaju manju potrebu za sindikatima. Kao što je gore objašnjeno, trenutna ekomska kriza posebno teško pogoda mlade radnike i mlade osobe koje traže posao. To također ne znači da su mladi manje zainteresirani za teme koje potresaju tržište rada. Zapravo, grupe mladih predvode ove borbe, od borbe protiv klimatskih promjena do zalaganja za socijalnu pravdu. No tijekom posljednjih nekoliko desetljeća sindikati sve više podbacuju i ne uspijevaju se pozicionirati kao rješenje i potencijalni saveznik mladim radnicima koji se suočavaju s ovim izazovima.



Kako bi povratili svoj utjecaj na tržište rada, sindikati moraju u svom članstvu odražavati cjelokupnu radnu snagu. Kako bi dokazali svoju relevantnost u nepostojanom svijetu rada, sindikati također trebaju predvoditi promjene i zastupati prioritete kako sadašnjih tako i budućih generacija radnika. A kako bi modernizirali suštinu radničkog pokreta, sindikati trebaju imati mlade radnike koji će biti aktivni na svim nivoima sindikalnih struktura.

Ovaj akcijski plan iznosi niz mogućih koraka za povećanje aktivnog uključivanja Mreže mladih EPSU-a u cjelokupni rad EPSU-a. To će osigurati da mladi zaposlenici u javnim službama imaju pravo glasa o pitanjima tržišta rada što će na kraju najviše utjecati na njih same te će omogućiti da se sindikati nastave pozicionirati kao rješenje za ta pitanja. Također je potrebno osigurati da se vještine i znanja za zaštitu radnika prenesu potencijalnim budućim sindikalnim čelnicima u uvjetima remetilačkih trendova na tržištu rada.

Sljedeći odjeljak pruža određeni kontekst koji je specifičan za sindikate javnih službi i za potrebu uključivanja mladih. Zatim, tu je i dio o mladima u promjenjivom svijetu rada. Posljednji dio daje niz preporuka za poboljšanje uključenosti mladih u EPSU. Ove će preporuke činiti temelj priprema Mreže mladih za Kongres EPSU-a 2024. godine.



# SINDIKATI JAVNIH SLUŽBI I MLADI

Poslovi u javnim službama su tradicionalno stabilniji oblici zapošljavanja, ali danas, počevši od sektora otpada pa sve do sektora skrbi, radnici se sve više zapošljavaju s nesigurnim ugovorima, s ugovorima bez naznačenog radnog vremena (ugovori na nula sati) i na određeno vrijeme.<sup>1</sup> To, zajedno s niskim plaćama i napornim radnim uvjetima koji su odlika mnogih sektora javnih usluga, čini profesije o kojima svi ovisimo sve manje privlačnima. Dodatno opterećenje uzrokovano početkom pandemije COVID-19 pogoršalo je nedostatak radne snage, posebno u sektorima zdravstvenih i socijalnih usluga.<sup>2</sup>

Međutim, manjak osoblja u javnim službama nije počeo s pandemijom COVID-19. Istraživanje koje je naručila Mreža mladih EPSU-a pokazuje da je desetljeće mjera štednje i smanjenja broja radnih mjesta nakon finansijske krize rezultiralo nestankom mnogih poslova za početnike u javnoj službi.<sup>3</sup> Zapošljavano je sve manje i manje radnika, dok je preostala radna snaga starila i bližila se mirovini. Izvješće pokazuje da je u prosjeku u četiri sektora javnih službi, u periodu između 2008. i 2019. godine, broj mladih radnika u dobi od 15 do 24 godina zapravo pao.<sup>4</sup> S obzirom na to da starije skupine radnika sada ili odlaze u mirovinu ili mijenjaju profesiju, ti sektori moraju pronaći načine za privlačenje mladih radnika kako bi se uhvatili u koštač s niskim nivoima zapošljavanja i zadržavanja radnika. Za javne službe i zajednice koje o njima ovise, sindikati nikad nisu bili važniji.

No, diljem Europe članstvo u sindikatima opada alarmantnom brzinom.<sup>5</sup> Naročito pada među mladim ljudima, pa je zbog toga prosječna dob članova sindikata sada znatno viša od prosječne starosti ukupne radne snage.<sup>6</sup> Ako se ne poduzmu uspješnije inicijative za pridobivanje aktivnijih, mladih članova, postoji veliki rizik da će većina aktivnih članova sindikata otići u mirovinu u narednom desetljeću,<sup>7</sup> što dovodi u pitanje samo postojanje sindikalnog pokreta.

Kako bi se povećalo članstvo među mladim radnicima, neophodno je prvo razumjeti razloge zašto se mladi ne učlanjuju u sindikate. Iako je bilo nekih sugestija da su mlađe generacije manje usklađene s ideologijom kolektivizma sindikata, kao što je objašnjeno u uvodu, mladi



ljudi su zapravo izrazito skloni kolektivnim društvenim pitanjima.<sup>8</sup> Zapravo: većina istraživanja otkriva da razlog zašto se mladi ljudi ne pridružuju sindikatima nije nedostatak razumijevanja o tome što je sindikalni pokret.<sup>9</sup> Preciznije, mladi često smatraju da su sindikati zaglavljeni u prošlosti i izvan dodira s modernim tržištem rada.<sup>10</sup> Stoga je na sindikatima da dopru do mladih ljudi i dokažu svoju kontinuiranu svrshodnost i važnost u promjenjivom svijetu rada.

Za sindikate javnih službi postoji još jedna važna korist od povećanja njihovog aktivnog, mladog članstva. Kako bi se poboljšala privlačnost poslova u javnom sektoru za mlađe radnike, važno je uključiti mlade u pregovaranje o uvjetima jer se prioriteti mlađih generacija mogu razlikovati od prioriteta skupina starijih radnika. Sindikati trebaju odražavati ne samo radnu snagu koju predstavljaju, već i radnu snagu koju žele predstavljati.

Mreža mlađih EPSU-a osnovana je prije više od deset godina kao rezultat prepoznavanja temeljne potrebe za povećanjem uključenosti mlađih u sindikalni pokret. Od tada je Mreža mlađih naručila razna istraživanja i vodila je brojne projekte usmjerene na zapošljavanje i organiziranje mlađih radnika. Izvještaj Mreže mlađih EPSU-a objavljen 2021. godine „Organiziranje mlađih radnika“, daje pregled šest studija slučaja sindikalnih inicijativa za organiziranje mlađih radnika. Izvještaj pokazuje da ne postoji ispravan ili pogrešan način za privlačenje mlađih radnika, već sindikati moraju nastaviti biti kreativni i preuzimati inicijativu.<sup>11</sup> Šest studija slučaja prikazanih u izvještaju služi kao inspiracija sindikatima koji traže nove načine organiziranja mlađih radnika.

Međutim, jedan drugi ključni zaključak iz izvještaja bio je da čak ni uspješne kampanje za organiziranje mlađih radnika ne rezultiraju nužno aktivnijim mlađim članovima. Zapravo, početni uspjeh organiziranja kampanja često je kratkotrajan jer se novi i potencijalni članovi prestanu uključivati u sindikalne aktivnosti.<sup>12</sup> Samim time, mlađi članovi nemaju pravo glasa o pitanjima tržišta rada koja ih često najviše pogađaju, a sljedeća generacija sindikalnih vođa se ne formira. **Osiguravanje budućnosti radničkog pokreta i osnaživanje nove generacije sindikalnih vođa zahtijeva strategije za poboljšanje uključenosti i aktivnog sudjelovanja mlađih radnika.**

Upravljačka skupina Mreže mlađih EPSU-a identificirala je tri prioriteta područja u kojima će doprinos mlađih radnika biti ključan u sljedećem kongresnom periodu EPSU-a: demografske promjene, klimatske promjene i digitalizacija. Ti će fenomeni najviše utjecati na mlađe generacije



i oblikovati cijeli njihov radni vijek. Umjesto da jednostavno budu prepušteni suočavanju s posljedicama, mladi radnici moraju biti aktivno uključeni u oblikovanje strukturalnih promjena na način koji se bavi brigama i prioritetima njihove generacije.

Spremnost i sposobnost mladih ljudi da se uhvate u koštač s ovim problemima odražava se u pokretima koje vode mladi kao što je „Petak za budućnost“ (eng. *Fridays for Future*), koji je postao vodeći pokret u globalnoj borbi protiv klimatskih promjena. Otvaranje sindikalnih struktura mladima pomoći će u pokretanju borbe iznutra i donijet će svježe i inovativne ideje i pristupe. Energija i aktivizam mladih, u kombinaciji sa stručnošću iskusnih članova sindikata, stvorit će dinamičniji radnički pokret. Reprezentativniji sindikati će također imati veću moć u kolektivnom pregovaranju s poslodavcima što može rezultirati boljim ugovorima. Na taj način, uključivanje mladih u sindikalne strukture može imati pozitivan efekt na industrijske odnose i društvo u cjelini. Gore navedeni prioriteti utjecat će na sve sektore EPSU-a. Stoga je važno povećati uključenost i aktivno sudjelovanje članova Mreže mladih EPSU-a kroz odbore, radne skupine i mreže EPSU-a. Sljedeći odjeljak pokazuje zajedničku potrebu da se sindikati i mladi zajedno pozabave ovim problemima.

# **MLADI U PROMJENLJIVOM SVIJETU RADA**

Recesija koju je uzrokovala pandemija COVID-19 te rat u Ukrajini posebno teško pogoda mlade radnike i mlade osobe koje traže posao.<sup>13</sup> To nije ništa novo. Općenito, mladi su puno ranjiviji u ekonomskim krizama i na nestabilnom tržištu rada jer se već nalaze pri dnu ljestvice zapošljavanja.<sup>14</sup> Ne samo što se suočavaju s problemima pri ulasku na tržište rada, već za mnoge mlade ljudi pronašak posla više nije način da izbjegnu siromaštvo. Rizik od siromaštva zaposlenih za mlade ljudi u dobi od 16 do 24 godine polagano je pao nakon gospodarske krize 2008. godine i ponovno je počeo rasti od izbijanja pandemije<sup>15</sup>. Podaci dostupni za 2021. godinu prikazuju zabrinjavajuću sliku, a odnose se na period još prije eskalacije trenutne krize troškova života.<sup>16</sup> U nadolazećim desetljećima demografske promjene, klimatske promjene i digitalizacija nastaviti će uzrokovati nestabilnost u svijetu rada.

## *Demografske promjene*

Predviđa se da će se omjer ovisnosti u starijoj dobi – između neaktivnog starijeg stanovništva (65+) i stanovništva u radnoj dobi (15-64) – gotovo udvostručiti u EU-u s 32,5 % u 2019. godini na 57 % u 2100. godini.<sup>17</sup> Ova globalna strukturalna promjena uzrokovat će velike izazove. Zbog sve manjeg broja mlađih ljudi koji ulaze na tržište rada, buduće generacije suočiti će se s nedostatkom radne snage i vještina, potencijalnim smanjenjem produktivnosti i inovacija te iscrpljenim sustavima socijalne zaštite.<sup>18</sup>

Već postojeći rast nejednakosti znači da će se današnja omladina – stariji ljudi budućnosti – suočiti s mnogo većom nesigurnošću u starosti. Iako će ova generacija živjeti dulje, neravnomjerna raspodjela bogatstva i sve veći jaz u prihodima kućanstava dovest će do veće stope siromaštva umirovljenika i složenijih zdravstvenih potreba i skrbi.<sup>19</sup>

Demografske promjene posebno će pritisnuti javne službe. OECD je primijetio da će zemlje morati povećati svoju radnu snagu njegovatelja za 60% do 2040. godine samo kako bi održale trenutni omjer njegovatelja i starijih osoba.<sup>20</sup> Ali osim što sve starije stanovništvo povećava

potražnju za zdravstvenim uslugama i uslugama skrbi, sami radnici koji rade kao njegovatelji obično su stariji od prosječne radne snage.<sup>21</sup> Ostali sektori javnih službi također imaju radnu snagu stariju od prosjeka, a s odlaskom tih radnika u mirovinu, doći će do troškova koji proizlaze iz izgubljenog znanja, kao i do povećanja troškova obuke i zapošljavanja.<sup>22</sup>

Izazov će biti osigurati da današnja omladina i buduće generacije imaju vještine za isplativo zaposlenje i da mogu odgovoriti na potrebe društava koja se mijenjaju.<sup>23</sup> Rješavanje problema demografskog starenja na pravedan način, osiguravanje adekvatnih sistema socijalne zaštite i održavanje kvalitetnih javnih službi zahtijevaju međugeneracijsku suradnju i pravednu preraspodjelu rada i resursa.

#### *Klimatske promjene*

Javne službe će se suočiti i sa značajnim pritiskom zbog kritičnih posljedica klimatskih promjena, uključujući poplave, suše, šumske požare i ekstremne vrućine. Djelatnici hitnih službi poput vatrogasaca i osoblja civilne zaštite bit će suočeni s češćim i opasnijim hitnim slučajevima, a istovremeno će novi zdravstveni rizici staviti još veći pritisak na zdravstvene službe.<sup>24</sup>

Drugi veliki utjecaj klimatskih promjena je povećana energetska nesigurnost kućanstava. Postalo je jasno da mladi ljudi trpe neproporcionalan učinak trenutne energetske krize.<sup>25</sup> Mladi spadaju u grupe koje su izložene najvećem riziku od beskućništva zbog strelovitog rasta cijena energije,<sup>26</sup> a mnogi već moraju smanjiti dnevne troškove ili ne mogu grijati svoje domove.<sup>27</sup>

Osiguravanje međugeneracijske pravde i pravednog prijelaza na ekonomije s nultom neto potrošnjom zahtijeva uključenost i zastupljenost mladih na svim nivoima odlučivanja. Doista, mladi su ključni akteri u ovoj tranziciji jer će klimatske promjene definirati njihovu cjelokupnu budućnost, ali je njihova važnost često zanemarena. Izvještaj Generation Climate Europe o stanju angažmana mladih u provedbi Mechanizma pravedne tranzicije EU-a utvrdilo je da: „državna tijela ne smatraju mlade generacije ključnim akterima u pisanju [planova teritorijalne pravedne tranzicije].”<sup>28</sup> Kao inicijatori i pokretači pravedne tranzicije, sindikati moraju osigurati da mladi radnici budu u potpunosti uključeni u rasprave i kreiranje politika.

#### *Digitalizacija*

Utjecaj digitalizacije na svijet rada, a posebno na mlade radnike, bio je u središtu pozornosti godišnjeg sastanka Mreže mladih EPSU-a 2022. godine.

Digitalizacija i automatizacija mijenjaju prirodu rada u svim sektorima javnih službi. To poprima različite oblike u sektorima i manifestira se čak stvaranjem novih internetskih usluga poput e-uprave.<sup>29</sup> I to utječe ne samo na pružanje usluga, već i na zadatke koje radnici obavljaju, vještine koje su im potrebne i na njihove radne uvjete.<sup>30</sup> Lako digitalna rješenja mogu pozitivno transformirati javne usluge i poslove zaposlenika javnih službi, nisu sasvim bez rizika. Veliko



istraživanje iz 2018. godine, sprovedeno među radničkim predstavnicima i sindikalnim predstavnicima diljem EU-a pokazalo je da radnike u vezi s digitalizacijom najviše brine uništavanje radnih mesta, novi oblici „digitalnog krojenja“ i povećanje prekarnog rada.<sup>31</sup>

Doista, jedna od najčešće isticanih prednosti digitalizacije je to da stvara više radnih mesta nego što ih uništava. No velik dio istraživanja koja pokazuju da se više radnih mesta stvara nego što ih se uništava ne pravi razliku između prekarnih poslova i poslova s ugovorom na nulto radno vrijeme i poslova s punim radnim vremenom.<sup>32</sup> Stoga, iako digitalizacija možda stvara više radnih mesta, malo je toga što ukazuje na to da ona stvara više kvalitetnih radnih mesta ili pridonosi ravnopravnijem i pristupačnjem tržištu rada.

Pretežita rasprostranjenost prekarnog rada među mladima, uključujući ugovore s nultim radnim vremenom, rad preko agencija i prikriveno zapošljavanje, jedan je od razloga zašto se ova demografska skupina suočava s tako visokom stopom siromaštva zaposlenih.<sup>33</sup> Naravno, prekarni oblici rada nisu samo problem s kojim se suočavaju mladi radnici; neki izvještaji čak sugeriraju da bi atipični ugovori mogli nadmašiti standardne ugovore u ne tako dalekoj budućnosti.<sup>34</sup> No trenutno se puno veći postotak mladih nalazi u nesigurnim situacijama. U 2018. godini privremeno zaposleni činili su 43,3% zaposlenih u EU u dobi od 15 do 24 godine, za razliku od samo 12,1% zaposlenika u dobi od 25 do 54 godine.<sup>35</sup> Posljedično, neproporcionalno velik broj mladih radnika ostaje izvan kolektivnih ugovora, te ne uživa odgovarajuću socijalnu zaštitu, zaštitu na radu niti odgovornog poslodavca.

Istovremeno, sindikatima je puno teže organizirati radnike na nesigurnim poslovima.<sup>36</sup> Vjerljivo je da će ti radnici raditi sami i za tvrtke ili organizacije bez sindikalnih struktura, stoga je manja vjerojatnost da će doći u kontakt sa sindikalnim predstvincima. Među onima koji to čine, mnogi ne smatraju posao dijelom svoje životne karijere, stoga je manja vjerojatnost da će razmislići o učlanjenju u sindikat dok su na tom poslu.<sup>37</sup> Digitalizacija i porast nestandardnih oblika zapošljavanja stoga idu ruku pod ruku sa slabljenjem utjecaja sindikata na tržište rada.

Drugi aspekti digitalizacije koji predstavljaju veliku prijetnju pravima radnika su rukovanje podacima i intenziviranje rada.<sup>38</sup> Podaci sve više utječu na upravljanje i organizaciju radnih mesta, što izaziva zabrinutost kako se prikupljaju, pohranjuju, koriste i u koje svrhe.<sup>39</sup> Sindikati također žele saznati jesu li podaci pristrani i koje su upute dane algoritmima i sustavima umjetne inteligencije.<sup>40</sup> Ugrožena su prava radnika na privatnost i slobodu od diskriminacije.

Intenziviranje rada rezultat je neslaganja između kuće i posla. Ovo je značajno pogoršano pandemijom COVID-19 kada su radnici u većini sektora morali raditi od kuće.<sup>41</sup> Novi oblici „pametnog rada“ i „fleksibilnog rada“ znače da se od radnika sve više očekuje da budu dostupni ili „dežurni“ čak i izvan radnog vremena.<sup>42</sup>

U ovoj digitalnoj budućnosti važno je da mladi ljudi imaju alate kako bi se osigurala transparentnost i odgovornost u vezi s upotrebom podataka i za zaštitu radnika na „pravo na



prekid veze". Dok koncept mladih kao „digitalnih domorodaca“ može sugerirati da su mladi ljudi inherentno sposobljeniji za to, novija istraživanja se slažu da „mladi ljudi sami po sebi ne posjeduju vještine za sigurno i učinkovito korištenje tehnologija, a vještine stečene neformalno će vjerojatno biti nepotpune“.⁴³ Iz tog razloga i mladi moraju steći potrebno digitalno obrazovanje i proći obuku kako bi prepoznali rizike i zaštitili prava radnika u budućnosti.

U isto vrijeme, mladi radnici u svojoj raznolikosti imaju dinamične vještine i kompetencije, svježe ideje i inovativne pristupe.<sup>44</sup> Oni su možda sposobniji prepoznati prilike i rješenja koja digitalizacija može ponuditi radničkom pokretu i općenito imaju veću kompetenciju u smislu digitalne komunikacije.<sup>45</sup> Ovo može biti od velike važnosti za sindikate koji žele obnoviti svoj imidž i organizirati nove radnike. Vrijedno je napomenuti i da mladi ljudi mogu biti više ili manje zabrinuti zbog određenih elemenata digitalizacije nego starije skupine radnika te bi u kolektivnim ugovorima trebalo uzeti u obzir i njihove prioritete. Shodno tome, sindikati trebaju imati međugeneracijski pogled na digitalizaciju i razviti strategije i kolektivne ugovore uz puno uključivanje mladih.

Na godišnjem sastanku Mreže mladih EPSU-a u 2022. godini, sudionici su identificirali i razmotrili neka od ključnih pitanja na koja se trebaju osvrnuti kolektivni ugovori o digitalizaciji, uključujući poslove i vještine, ravnotežu između poslovnog i privatnog života, prava radnika na platformi, prava radnika na podatke i zaštitu te zdravlje i sigurnosna zaštita.



Akcijalni plan nude učenje načinu EPSU-a – priprema slijedeće generacije sindikalnih voda javnih službi za buduću svijetla

# **PREPORUKE ZA POBOLJŠANJE AKTIVNOG UKLJUČIVANJA MREŽE MLADIH EPSU-A**

Ovaj odjeljak opisuje neke strategije o kojima je raspravljala Upravljačka skupina Mreže mladih EPSU-a u vezi poboljšanja aktivnog sudjelovanja mladih članova u strukture EPSU-a. Ne obuhvaća strategije za organiziranje i pridobivanje mladih radnika jer o tome detaljno govorи izvještaj Mreže mladih EPSU-a „Organiziranje mladih radnika“. Ove preporuke bit će temelj priprema Mreže mladih EPSU-a za Kongres EPSU-a 2024. godine.

**Upoznajte članove.** Nužna polazna točka je mapiranje trenutne uključenosti mladih u strukture EPSU-a u smislu sektora, zemlje, vrste zaposlenja i nivoa sindikalnog angažmana. Trenutačno EPSU nema bazu podataka razvrstanu po dobi, ali to se može iskoristiti za razumijevanje segmenata u kojima su potrebni veći napor za poboljšanje sudjelovanja i zastupljenosti mladih. Tamo gdje je uključenost visoka, mogu se prikupiti dobre prakse i primijeniti u drugim sektorima. Podaci također mogu dati neke naznake o glavnim problemima s kojima se suočavaju mladi članovi. Na primjer, ako je mnogo mladih radnika na nesigurnim radnim mjestima, to može biti relevantno pitanje za zajedničko rješavanje. Važno je da saznanje gdje su mladi članovi može pomoći u prepoznavanju potencijalnih budućih sindikalnih vođa.

**Postavite jasne ciljeve.** Ako se prikupljaju podaci raščlanjeni prema dobi, to se može koristiti za postavljanje jasnih ciljeva o aktivnom uključivanju mladih članova i za praćenje da li se uključenost poboljšava ili ne. Na posljednjem kongresu EPSU-a 2019. godine, postavljen je cilj od 10% uključenosti mladih na sastancima, ali to nikada nije praćeno, a bez podataka o dobi sudionika uključenost mladih se ne može procijeniti. Čak i ako je cilj postignut, 10% je još uvijek vrlo niski postotak, a uključenost ne znači nužno značajno sudjelovanje ili pravo glasa. Za sljedeći kongresni period EPSU-a, cilj bi se trebao podići na 20% i to se ne treba odnositi samo na sudjelovanje na sastancima, već i na članstvo u stalnim odborima i radnim grupama, a trebao bi postojati i sistem za praćenje sudjelovanja. Jedna od mogućih ideja je određivanje

kvota za određene sastanke ili tijela koja donose odluke. Na primjer, ETUC<sup>1</sup> je odredio kvotu od 25% članstva mladih za delegacije Kongresa. To znači da svaki četvrti izaslanik po izaslanstvu mora biti mlađi od 35 godina, a izaslanstva koja ne poštuju kvotu kažnjavaju se razmjernim smanjenjem prava glasa. Druge federacije imaju usporedne zahtjeve za tijela koja donose odluke. Na primjer, EFFAT<sup>2</sup> ima 6 mesta s pravom glasa posvećenih predstavnicima mladih u svom Izvršnom odboru.

**Potaknite sudjelovanje mladih.** Uz postavljene ciljeve, potrebno je poduzeti daljnje mjere za promicanje sudjelovanja i uključenosti mladih. Kada se želi osigurati reprezentativnost tijela EPSU-a koja donose odluke, uključujući pojedinačne izabrane položaje, treba uzeti u obzir dob, kao i spolnu i geografsku ravnotežu. Nadalje, ako sindikati žele dovesti dodatnog člana na sastanak, na primjer kao promatrača, to bi trebao biti mlađi član. Jedna ideja koja je već isprobana jest implementacija sistema mentorstva, gdje mlađi članovi prate članove upravnog odbora ili radne grupe na sastancima. Ovo služi tome da mlađim sindikalistima omogući uvid u različita područja sindikalnog rada, uključivši rad na evropskom nivou, te u politiku i procese donošenja odluka. Međutim, s obzirom na to da je ovo predloženo za EPSU, pojavilo se pitanje troškova, jer mnogi sindikati sami nemaju sredstava za dovođenje mlađeg „mentija“, a za to nije izdvojeno dovoljno novca u proračunu Mreže mladih EPSU-a. U sljedećem kongresnom periodu trebalo bi izdvojiti više novaca za mentorski sistem, a ako ne bude dovoljno sredstava da se pokriju svi sudionici koji žele dovesti mentija, mogao bi se razviti sistem prijave.

**Uključivanje perspektive mladih.** Na isti način na koji su rodna i klimatska perspektiva uključene u kreiranje politike, perspektiva mladih također bi trebala biti uključena – ne samo u razmatranju gore navedenih prioritetsnih područja – demografskih promjena, klimatskih promjena i digitalizacije – već u svim politikama kao što su psihosocijalni rizici za nasilje treće strane. Kako bi se osiguralo da se perspektiva mladih uzme u obzir, jedna od ideja je zahtijevati ažuriranja da Izvršni odbor bilježi aspekte rada s mlađima u sektoru politike, na isti način na koji se od njih traži da zabilježe rodne aspekte. To će osigurati da politike EPSU-a u svim sektorima odražavaju perspektivu mladih.

**Jačanje kapaciteta.** EPSU bi trebao nastaviti osiguravati sredstva za projekte izgradnje kapaciteta za članove Mreže mladih kroz proračun za mlađe. Ovo je od ključne važnosti kako bi se sljedećoj generaciji sindikalnih vođa prenijele vještine i znanja neophodne za budućnost radničkog pokreta. Upravljačka skupina Mreže mladih identificirala je niz vještina za koje je potrebna obuka, uključujući pregovaranje, lobiranje i zagovaranje, prijedloge projekata i prijave za financiranje, javno govorenje i analizu politika.

<sup>1</sup> ETUC – European Trade Union Confederation – BHS: Evropska konfederacija sindikata

<sup>2</sup> EFFAT – European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – BHS: Evropska federacija sindikata hrane, poljoprivrede i turizma

# BILJEŠKE

- 1 EPSU, „Nula sati i rasprostranjivanje nesigurnih poslova“ (Eng: “Zero hours and the spread of precarious employment”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/zero-hours-and-spread-precarious-employment>
- 2 EPSU, „Izvješće EPSU-a otkriva stotine tisuća radnika dugotrajne skrbi koji napuštaju sektor“ (Eng. “EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector>; EPSU, „Manjak osoblja u zdravstvu raste diljem Europe“ (Eng. “Staff shortages in health increase across Europe”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/staff-shortages-health-increase-across-europe>
- 3 Nick Clark, decembar 2021., EPSU, „Organiziranje mladih radnika: izvješće za EPSU“ (Eng. “Organising Young Workers: a report for EPSU”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops>
- 4 Isto.
- 5 Kurt Vandaele, maj 2019., ETUI, „Sumorni izgledi: mapiranje sindikalnog članstva u Europi od 2000.“ (Eng. “Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000”), dostupno na: <https://www.etui.org/publications/books/bleak-prospects-mapping-trade-union-membership-in-europe-since-2000>
- 6 Isto.
- 7 Isto.
- 8 Nick Clark, decembar 2021., EPSU, (Eng. “Organising Young Workers: a report for EPSU”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops>
- 9 Isto.
- 10 Chiara Lorenzini, 2016., EFBWW, „Samo naprijed: Zbornik najboljih praksi iz cijele Europe o uključivanju mladih u sindikate“ (Eng. “Just go for it: A compendium of best practices from all over Europe on involving young people in trade unions”), dostupno na: <https://news.industrial-europe.eu/Article/89>
- 11 Nick Clark, decembar 2021., EPSU, (Eng. “Organising Young Workers: a report for EPSU”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops>
- 12 Isto.
- 13 Eurofound, oktobar 2022., „Oporavak od COVID-19: promjena strukture zaposlenosti u EU“ (Eng. “Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU”), dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/recovery-from-covid-19-the-changing-structure-of-employment-in-the-eu>
- 14 Eurofound, novembar 2021., „Utjecaj COVID-19 na mlade u EU“ (Eng. “Impact of COVID-19 on young people in the EU”), dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-covid-19-on-young-people-in-the-eu>
- 15 Eurostat, zadnje ažurirano u oktobru 2022., Stopa rizika od siromaštva prema pragu siromaštva, dobi i spolu - istraživanja EU-SILC i ECHP (Eng. At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex - EU-SILC and ECHP surveys), dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_li02](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02)
- 16 Isto.
- 17 Eurostat, juli 2020., Omjer ovisnosti u starijoj dobi raste u EU (Eng. Old-age dependency ratio increasing in the EU), dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200713-1>
- 18 OECD, februar 2019., „Prilagodba demografskim promjenama. Dokument pripremljen za prvi sastanak Radne skupine G20 za zapošljavanje pod japanskim predsjedanjem G20, 25.-27. februar 2019., Tokio“ (Eng. “Adapting to Demographic Change. Paper prepared for the first meeting of the G20 Employment Working Group under the Japanese G20 Presidency, 25-27 February 2019, Tokyo”), dostupno na: <https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/OECD-Ageing-and-Demographic-change-G20-JPN.pdf>
- 19 Isto.

- 20 OECD, jun 2020., „Koga briga? Privlačenje i zadržavanje radnika koji brinu o starijim osobama“ (Eng. “Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly”), dostupno na: <https://www.oecd.org/publications/who-cares-attracting-and-retaining-elderly-care-workers-92c0ef68-en.htm>
- 21 EPSU, „Izvješće EPSU-a otkriva stotine tisuća radnika koji rade na dugoročnoj skrbi i koji napuštaju ovaj sektor“ (Eng. “EPSU report reveals hundreds of thousands of long term care workers leaving the sector”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector>
- 22 OECD, oktobar 2021., „Starenje i upravljanje talentima u europskim javnim upravama“ (Eng. “Ageing and Talent Management in European Public Administrations”), dostupno na: <https://www.oecd.org/gov/pem/ageing-and-talent-management-in-european-public-administrations.htm>
- 23 OECD, februar 2017., „Budućnost rada i vještina. Dokument predstavljen na 2. sastanku Radne skupine za zapošljavanje G20“ (Eng. “Future of Work and Skills. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group”), dostupno na: [https://www.oecd.org/els/emp/wcms\\_556984.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf)
- 24 EPSU, mart 2021., „Nova strategija EU-a o prilagodbi klimatskim promjenama: koliko je ‘pravedna?’“ (Eng. “New EU Strategy on Adaptation to Climate Change: how ‘just’ is it?”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/new-eu-strategy-adaptation-climate-change-how-just-it>; EPSU, novembar 2021., „Je li EU zaboravila na vatrogasce i hitnu pomoć?“ (Eng. “Has the EU forgotten about firefighters and emergency services?”), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/has-eu-forgotten-about-firefighters-and-emergency-services>
- 25 Christine van den Berg i Nathan Rennolds, septembar 2022., Business Insider Njemačka, „Četvero mladih ljudi opisuju kako se nose s inflacijom i skokom cijena energije: ‘Moj radni vijek je tek počeo, a već sam uplašen’“ (Eng. “4 young people describe how they’re dealing with inflation and soaring energy prices: ‘My working life has barely started and I’m already scared’”), dostupno na: <https://www.businessinsider.com/young-people-cost-of-living-crisis-inflation-energy-affecting-lives-2022-9?ref=US&IR=T>
- 26 Jasmine Jackson, septembar 2022., The Bolton News, „Energetska kriza: Najviše će biti pogodjeni ranjivi mlađi ljudi“ (Eng. “Energy crisis: Vulnerable young people to be hardest hit”), dostupno na: <https://www.theboltonnews.co.uk/news/20894790.energy-crisis-vulnerable-young-people-hardest-hit/>
- 27 Henry Bodkin, septembar 2022., The Telegraph, „Mlađi radnici vraćaju se u ured kako bi smanjili račune za kućanstvo“ (Eng. “Young workers heading back to the office to reduce household bills”), dostupno na: <https://www.telegraph.co.uk/news/2022/09/03/young-workers-heading-back-office-reduce-household-bills/>; Maïli Bernaerts, oktobar 2022., La Libre, „Studenti su se našli u nepremostivoj situaciji: mlađi su teško pogodjeni energetskom krizom“ (Franc. “Les étudiants plongés dans une situation insurmontable”: les jeunes frappés de plein fouet par la crise énergétique”), dostupno na: <https://www.lalibre.be/belgique/societe/2022/10/10/les-etudiants-plonges-dans-une-situation-insurmontable-les-jeunes-frappes-de-plein-fouet-par-la-crise-energetique-UMZA6T7R7HY7AEBBTYFOEWBA/>
- 28 Generational Climate Europe, oktobar 2022., „Stanje angažmana mlađih u provedbi Mechanizma pravedne tranzicije EU“ (Eng. “The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU”), dostupno na: <https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/>
- 29 Europska komisija, „E-vlada i digitalne javne službe“ (Eng. “eGovernment and digital public services”), dostupno na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/egovovernment>
- 30 Eckhard Voss i Raquel Rego, septembar 2019., PSI, „Digitalizacija i javne usluge: perspektiva rada“ (Eng. “Digitalization and Public Services: a Labour Perspective”), dostupno na: [https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff\\_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf](https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf)
- 31 Eckhard Voss i Hannah Riede, septembar 2018., ETUC, „Izvješće koje sažima rezultate online ankete ETUC-a o pravednoj digitalizaciji i sudjelovanju radnika i drugim aktivnostima u kontekstu projekta „Sudjelovanje radnika – ključ poštene digitalizacije““ (Eng. “Report summarizing the results of the ETUC online survey on Fair Digitalisation and Workers Participation and other activities in the context of the project “Workers Participation – A key to Fair Digitalisation””), dostupno na: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>
- 32 John Hawksworth, Richard Berriman i Saloni Goel, 2018., PWC, „Hoće li nam roboti stvarno ukrasti

- poslove? Međunarodna analiza potencijalnog dugoročnog utjecaja automatizacije" (Eng. "Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation"), dostupno na: [https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact\\_of\\_automation\\_on\\_jobs.pdf](https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf); Svjetski ekonomski forum, oktobar 2020., „Izvješće o budućnosti radnih mjesta 2020“ (Eng. "The Future of Jobs Report 2020"), dostupno na: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)
- 33 33 Alicja Bobek, Sinead Pembroke i James Wickham, 2018., Zaklada za europske progresivne studije, „Živjeti s neizvjesnošću: društvene implikacije prekarnog rada“ (Eng. "Living with Uncertainty: Social Implications of Precarious Work"), dostupno na: [https://feprs-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feprs%20tasc%20report\\_living%20with%20uncertainty\\_final.pdf](https://feprs-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feprs%20tasc%20report_living%20with%20uncertainty_final.pdf); Globalni industrijski sindikat, maj 2015., „Prekarni rad povećava nejednakost i siromaštvu“ (Eng. "Precarious work increases inequality and poverty"), dostupno na: <https://www.industriall-union.org/precarious-work-increases-inequality-and-poverty>; ILOSTAT, april 2019., „Siromašni radnici ili kako posao nije jamstvo pristojnih životnih uvjeta“ (Eng. "The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions"), dostupno na: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_696387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf)
- 34 34 Europski parlament EMPL, 2016., „Prekarno zapošljavanje u Europi: obrasci, trendovi i političke strategije“ (Eng. "Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies"), dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL\\_BRI\(2016\)587303\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL_BRI(2016)587303_EN.pdf)
- 35 35 Eurostat, maj 2019., „Zaposleni na određeno vrijeme: 14,1% zaposlenih“ (Eng. "Temporary employment: 14.1% of employees"), dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190524-1>
- 36 36 ILO, 2022., Međunarodni časopis za istraživanje rada, svežak 11, izdanja 1-2 (2022.), Revitalizacija sindikata: Organiziranje novih oblika rada uključujući platformske radnike (Eng. "Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers"), dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_856837.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf)
- 37 37 Isto.
- 38 38 ECORYS, EPSU i WMP Consult, decembar 2020., „Odgovaranje na izazove digitalizacije Priručnik za sindikate“ (Eng. "Responding to the challenges of digitalisation A toolkit for trade unions"), dostupno na: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf>
- 39 39 Christina J Colcough, decembar 2020., Prezentacija na EPSU konferenciji o digitalizaciji i kolektivnom pregovaranju, „Pregovaranje o pravima radnika na podatke – korištenje i poboljšanje Općih propisa o zaštiti podataka“ (Eng. "Negotiating workers' data rights – using and improving the General Data Protection Regulations"), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining>
- 40 40 Isto.
- 41 41 Nadja Salson, decembar 2020., Prezentacija na EPSU konferenciji o digitalizaciji i kolektivnom pregovaranju, „Kontrolni popis socijalnih partnera EU-a o digitalizaciji i ravnoteži između poslovnog i privatnog života za središnju/saveznu vladu“ (Eng. "EU social partner checklist on digitalisation and work/life balance for central/federal governments"), dostupno na: <https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining>
- 42 42 Isto.
- 43 43 Zaklada ECDL, 2015., „Zabluda o "digitalnom urođeniku": zašto mladi ljudi trebaju razvijati svoje digitalne vještine“ (Eng. "The fallacy of the "digital native": why young people need to develop their digital skills"), dostupno na: [http://ecdl.org/media/thefallacyofthe'digitalnative'positionpaper1\\_1.pdf](http://ecdl.org/media/thefallacyofthe'digitalnative'positionpaper1_1.pdf)
- 44 44 Generational Climate Europe, oktobar 2022., „Stanje angažmana mladih u provedbi Mechanizma pravedne tranzicije EU“ (Eng. "The state of youth engagement in the implementation of the Just Transition Mechanism of the EU"), dostupno na: <https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/>
- 45 45 Isto.





EPSU je **Europska federacija sindikata javnih službi**. Najveća je federacija ETUC-a i obuhvaća 8 milijuna radnika javnih službi iz više od 260 sindikata diljem Europe. EPSU organizira radnike u sektorima energije, vode i otpade, zdravstvenim i socijalnim službama te lokalnoj, regionalnoj i središnjoj vladi u svim europskim zemljama uključujući istočno susjedstvo EU. Priznata je regionalna organizacija Međunarodne sindikalne organizacije javnih službi (PSI).

[www.epsu.org](http://www.epsu.org)



**Centar kompetencija za budućnost rada** osnovala je 2021. godine fondacija Friedrich-Ebert sa sjedištem u Bruxellesu. Cilj mu je promicati raspravu o budućnosti rada, pri čemu u prvi plan stavlja progresivne pristupe temeljene na socijaldemokratskim vrijednostima.

Centar kompetencija bavi se višedimenzionalnim aspektima samog rada, fokusirajući se na digitalnu transformaciju, nove oblike rada, nove tehnologije na radnom mjestu i društvene odgovore na digitalizaciju.

[www.fes.de](http://www.fes.de)