**Ostrzeżenie przed ryzykiem utraty kolejnego pokolenia**

**pracowników przemysłowych**

**Bruksela, 24-25 listopada 2020 r.**

Kryzys COVID-19 w nieproporcjonalny sposób dotyka młodych pracowników i praktykantów. Wielu młodych ludzi nagle znalazło się w sytuacji zawieszenia lub przerwania umów o pracę lub praktykę zawodową i nie ma innych możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej. Młodzi pracownicy są w większości zatrudnieni na czas określony, wielu z nich jest pracownikami tymczasowymi lub utknęli w nietypowych formach pracy   
z ograniczoną ochroną socjalną lub bez niej. Pilnie potrzebna jest odpowiednia reakcja, aby zapobiec szkodzie, która jest nieodwracalna. Wspólnie musimy zapobiec utracie kolejnego pokolenia pracowników przemysłowych.

Latem 2020 roku Eurostat poinformował o eksplozji bezrobocia wśród młodzieży, które osiągnęło w sierpniu 17,6 % w UE w porównaniu z 6 % w 2019 roku. Od tego czasu bezrobocie nadal rośnie i oczekuje się, że będzie rosło, zwłaszcza w obliczu ponownych ograniczeń wynikających z drugiej fali COVID-19 w Europie   
i oczekiwanego zakończenia rządowych programów wsparcia w 2021 r. Niektórzy komentatorzy przewidują nawet alarmujący wzrost bezrobocia wśród młodzieży o 70 % w ciągu jednego roku. Co więcej, ostatnie badania pokazują również, że młodzi ludzie znajdują się wśród "największych przegranych zamknięcia"   
o najniższym poziomie dobrobytu. Czują się oni wykluczeni ze społeczeństwa i są najbardziej narażeni na depresję.

Nie możemy siedzieć z założonymi rękami i patrzeć, jak prawie całe pokolenie zostanie zwolnione i pozostawione w tyle. Przygotowując się do ożywienia gospodarczego po kryzysie COVID-19 i nie tylko, musimy zwrócić uwagę na młodych pracowników i praktykantów. W przeciwnym razie młode pokolenie będzie grało tylko w rękach populistów.

Wielu z dzisiejszych młodych ludzi doświadcza już drugiego kryzysu gospodarczego w swoim młodym życiu. Młodzież europejska poniosła już ciężar kryzysu w latach 2008-2009, kiedy środki oszczędnościowe narzucone przez polityków pozostawiły wielu młodych pracowników w niepewnych warunkach pracy. Prawie połowa młodych ludzi w Europie (44%) w wieku od 19 do 24 lat była w 2017 r. zatrudniona na podstawie umowy na czas określony. Czas trwania tych umów jest często krótszy niż jeden miesiąc, co nie zapewnia ani ochrony socjalnej, ani możliwości szkolenia. Młodzież była również grupą najbardziej dotkniętą przez ubóstwo pracujących (10%), co często przekłada się na brak środków na godne warunki mieszkaniowe   
i zdrową żywność.

Razem musimy zadbać o to, by młodzi ludzie zostali włączeni w proces wychodzenia z kryzysu COVID-19   
i uniknąć sytuacji, w której młode pokolenie utknie w niepewności. Młodzi ludzie muszą być w stanie rozpocząć życie zawodowe od dobrej jakości pracy, która zapewni im bezpieczeństwo i możliwość rozwoju osobistego i zawodowego poprzez szkolenia i uczenie się przez całe życie. Ma to zasadnicze znaczenie w kontekście ożywienia gospodarczego oraz cyfrowych i ekologicznych przemian w przemyśle. Wiele gałęzi przemysłu już teraz cierpi z powodu braku wykwalifikowanej siły roboczej. Polegamy na wykwalifikowanych, młodych ludziach, którzy w najbliższej przyszłości będą pracować w ekologicznych i inteligentnych branżach.

Musimy zapobiec pozostawianiu młodych ludzi w tyle w europejskich i krajowych planach naprawy gospodarczej. Musimy uderzyć na alarm i walczyć o włączenie następnego pokolenia pracowników przemysłu   
w proces naprawy gospodarczej na wszystkich szczeblach - europejskim, krajowym, regionalnym, sektorowym i lokalnym.

**UE pozostawia młodych ludzi w tyle w procesie wychodzenia z kryzysu**

Proponowanym przez UE środkiem mającym na celu poprawę sytuacji młodzieży i włączenie jej do rynku pracy jest pakiet wsparcia na rzecz zatrudnienia młodzieży przedstawiony 1 lipca 2020 r. związek zawodowy IndustriAll w zasadzie z zadowoleniem przyjął ten pakiet, ale ostrzegaliśmy, że nie wystarczy zapobiec straconemu pokoleniu, ponieważ rozczarowująco skupia się on na szkoleniu bez możliwości zatrudnienia i kryteriów jakości.

Wzmocniona gwarancja dla młodzieży (RYG), jako jedna z głównych propozycji pakietu, nie jest wystarczająco ambitna, aby sprostać głównemu wyzwaniu stojącemu przed większością młodych ludzi: bezrobociu lub niepewnej, tymczasowej pracy z ograniczonym dostępem lub bez dostępu do zabezpieczenia społecznego. Co więcej, UE zdaje się powtarzać błędy z przeszłości. Gwarancja dla młodzieży została pierwotnie wprowadzona w 2013 r., ponieważ bezrobocie wśród młodzieży wzrosło w niektórych państwach członkowskich o ponad 50 %. Europejski Trybunał Obrachunkowy stwierdził jednak, że program ten "nie spełnił początkowych oczekiwań", przy czym do 60 proc. interwencji dotyczyło raczej staży niż rzeczywistych miejsc pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy stwierdziła, że "przydziały środków nie były wystarczające, aby dostosować się do zaleceń".

Nowy wniosek ulepsza poprzednią gwarancję dla młodzieży (2013 r.), zwiększając granicę wieku, tak aby obejmowała ona również osoby w wieku 25-29 lat. W ramach tego programu młodzi ludzie powinni otrzymać w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub stania się bezrobotnymi, ofertę szkolenia, przyuczenia do zawodu, zatrudnienia lub stażu. Nowy program słusznie skupia się również na bardzo potrzebnych umiejętnościach ekologicznych i cyfrowych. Jednakże Komisja rozczarowująco nie uwzględnia solidnych kryteriów jakościowych w odniesieniu do ofert, które mają być składane młodym ludziom.

Zapotrzebowanie na wysokiej jakości oferty jest tylko częściowo zaspokojone poprzez powiązanie RYG   
z Europejskimi ramami na rzecz jakości i skutecznych praktyk zawodowych oraz ramami jakości dla praktyk zawodowych, które będą obowiązywać od 2013 roku. To nie wystarczy, ponieważ te ramy jakości nie chronią młodych ludzi przed wykorzystywaniem ich jako taniej siły roboczej. Kryteria jakości powinny gwarantować, że oferty w ramach RYG będą zgodne z krajowymi przepisami prawa pracy, układami zbiorowymi i przepisami podatkowymi. Wszyscy beneficjenci powinni być objęci ochroną socjalną, a praktykanci lub stażyści nie powinni zastępować pracowników. Bez jasnych kryteriów jakościowych, wyzyskujący pracodawcy będą nadal zastępować wysokiej jakości miejsca pracy niepewnymi praktykami zawodowymi   
i niewłaściwie wykorzystywać publiczne pieniądze.

Co więcej, jesteśmy po prostu zszokowani, że samozatrudnienie jest częścią wniosku Komisji. Jak dotąd ta nowa forma pracy, promowana przez neoliberalną politykę jako rozwiązanie problemu wysokiego bezrobocia, doprowadziła jedynie do eksplozji fikcyjnych samozatrudnionych, którzy są zmuszani do pracy w niepewnych warunkach. Wielu z nich to młodzi pracownicy, którzy nie mogli znaleźć stabilnej i dobrej jakości pracy.

Wreszcie, finansowanie RYG jest niewystarczające do zaspokojenia potrzeb. Z proponowanych 22 miliardów euro (które są częścią następnych wieloletnich ram finansowych i UE Następnego Pokolenia), tylko 8 miliardów wydaje się być przeznaczonych dla młodzieży. Reszta stanowi budżet ogólny przeznaczony na walkę z bezrobociem. To nie wystarczy, by sprostać pilnej sytuacji młodego pokolenia.

Oznaki nadziei płyną z Parlamentu Europejskiego, który 10 października wezwał Komisję do zakazania bezpłatnych staży i inwestowania w wysokiej jakości miejsca pracy dla młodych ludzi. Popieramy rezolucję Parlamentu, która poprawiła słaby wniosek Komisji, wzywając do jego przyjęcia:

- zwiększenia udziału Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+) w długoterminowym budżecie UE. Eksperci twierdzą, że rzeczywistą różnicę powinno stanowić ponad 7000 euro na NEET (młoda osoba nie pracująca, nie kształcąca się, nie szkoląca się).

- Instrument prawny mający na celu egzekwowanie sprawiedliwego wynagrodzenia za staże, praktyki i praktyki zawodowe.

- Wzmocnione monitorowanie wdrażania systemu w państwach członkowskich i jego wyników.

Wspólnie musimy teraz wywrzeć nacisk na przedstawicieli krajowych w Radzie Europejskiej, by udoskonalili wniosek Komisji w sprawie RYG zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego i kryteriami jakości zaproponowanymi przez ETUC Youth.

**Pilna potrzeba włączenia młodego pokolenia do krajowych planów naprawy gospodarczej**

IndustriAll Europe jest bardzo zaniepokojony tym, że jak dotąd w większości krajowych planów naprawy gospodarczej środki mające na celu zaradzenie pilnej sytuacji młodzieży nie są wystarczające, jeśli w ogóle się o nich wspomina. Jako związki zawodowe musimy naciskać na krajowych decydentów politycznych, aby przeznaczyli wystarczające fundusze i włączyli skuteczne środki na rzecz włączenia młodzieży do rynku pracy do każdego krajowego planu naprawy gospodarczej w państwach członkowskich UE i poza nimi.

Krajowe plany naprawy gospodarczej muszą obejmować systemy identyfikacji potrzeb i luk w zakresie umiejętności, w szczególności z perspektywicznym spojrzeniem na ekologiczny i inteligentny przemysł   
w najbliższej przyszłości. Plany te muszą również obejmować programy praktyk i szkoleń z możliwością utrzymania zatrudnienia, aby przygotować następne pokolenie pracowników przemysłowych. Związki zawodowe muszą być w pełni zaangażowane w ten proces i aktywnie wspierać młodzież na początku jej kariery zawodowej, zwłaszcza w ramach strategii odnowy związków zawodowych.

Model gwarancji dla młodzieży zaproponowany na poziomie UE i naśladowany również przez niektóre rządy krajowe jest jedną z opcji, ale nie stanowi srebrnej kuli w rozwiązywaniu problemu bezrobocia wśród młodzieży. Model ten zapewnia pracodawcom środki pieniężne i/lub zwalnia ich z pewnych składek podatkowych, jeśli podejmują oni praktyki zawodowe i/lub zatrudniają młodych ludzi. Jednakże kwestia wysokiej jakości praktyk zawodowych i dobrej jakości ofert pracy często nie jest rozwiązana, dlatego też publiczne pieniądze nadal finansują niepewne krótkoterminowe miejsca pracy dla młodzieży. Domagamy się, aby związki zawodowe były zawsze zaangażowane w opracowywanie i wdrażanie wszelkich programów. Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe po raz kolejny dowiodły swojej wartości w czasie kryzysu COVID-19, pokazując, że jeśli związki zawodowe są skutecznie zaangażowane, można znaleźć dobre rozwiązania.

Jeden konkretny przykład pochodzi z Francji, gdzie rząd przedstawił swój plan na rzecz młodzieży pod koniec lipca 2020 roku. Plan ten ma na celu wspieranie rekrutacji młodych pracowników i praktyk zawodowych w czasie, gdy 750 000 młodych ludzi przygotowuje się do wejścia na francuski rynek pracy. Plan dodaje kolejne 6,5 mld euro do 3,5 mld euro już przeznaczonych dla młodzieży. Plan ten jest również dodatkiem do planu ponownego uruchomienia praktyk zawodowych, który obejmuje dotację na zatrudnienie praktykantów, którzy chcą uzyskać kwalifikacje w okresie od lipca 2020 r. do lutego 2021 r. Plany te stanowią kroki we właściwym kierunku, ale kwestia ofert dobrej jakości pozostaje nierozwiązana. Ponadto, francuscy partnerzy społeczni w sektorze metalurgicznym (z wyjątkiem FTM-CGT) podpisali porozumienie branżowe, które zachęca do zatrudniania młodych ludzi poprzez system solidarności w dostosowaniu się do końca kariery zawodowej. System ten przewiduje, że na każde dwa odejścia zatrudniana jest jedna młoda osoba.

W Austrii rząd austriacki oferuje również zachęty dla pracodawców do zatrudniania i zatrzymywania praktykantów po odbyciu szkolenia (pracodawcy otrzymują premię w wysokości 1000 euro za rekrutację i dodatkowe 1000 euro za zatrzymanie).

Ale to nie wystarczy dla związków zawodowych. W swojej kampanii "Młodzież bez pracy" młodzi związkowcy domagają się, aby rząd zwiększył liczbę praktyk zawodowych w sektorze publicznym i stworzył nadzwyczajną sympatię dla praktykantów.

W Niemczech partnerzy społeczni na szczeblu krajowym dołączyli do "sojuszu na rzecz praktyk zawodowych i kształcenia ustawicznego" utworzonego przez ministerstwo pracy i ministerstwo edukacji. Praktykanci, którzy zostaną zmuszeni do zawieszenia kształcenia, otrzymają między innymi wsparcie prawne i finansowe na ukończenie kształcenia w innym miejscu. Obserwatorzy zauważają jednak, że nie ma konkretnych środków, które zapewniłyby wystarczającą liczbę miejsc dla praktykantów na lata 2020-21.

Żaden z tych krajowych przykładów nie jest doskonały, ale są to kroki we właściwym kierunku, które można by udowodnić, gdyby związki nadal budowały presję i walczyły o lepszą teraźniejszość i przyszłość dla młodzieży. Tymczasem nasze największe obawy są skierowane bezpośrednio do krajów, w których w planach naprawczych w ogóle nie uwzględniono pilnej potrzeby młodzieży, jak w Rumunii, na Węgrzech czy w Polsce, lub w których rządy składają jedynie gołosłowne deklaracje, nie proponując konkretnych działań, jak   
w Portugalii, Hiszpanii czy Włoszech.

Tymczasem bardzo niepokojące wydarzenia mają miejsce w Turcji, gdzie rząd nie tylko nie proponuje środków mających na celu poprawę sytuacji młodzieży, ale nawet proponuje instrumenty, które mogłyby ją jeszcze pogorszyć. Rząd turecki zaproponował nową ustawę, która umożliwiłaby pracodawcom bezwarunkowe zatrudnianie osób w wieku poniżej 25 lat na niepewnych, krótkoterminowych umowach, które mogą być bezterminowo odnawiane. W obecnej formie pracodawcy muszą uzasadnić, dlaczego pracownik ma umowę krótkoterminową i nie mogą jej przedłużać bezterminowo. Nowe prawo stanowi katastrofę dla tureckiej młodzieży, z których wielu jest już w niepewnej sytuacji.

Jako związki zawodowe nie możemy zawieść młodego pokolenia. Musimy naciskać na ich włączenie do krajowych i europejskich planów naprawczych. Nie da się osiągnąć sprawiedliwego i integracyjnego wyjścia   
z kryzysu COVID-19 bez uczynienia z młodzieży jednego z jego głównych filarów. Przyszłość naszego przemysłu zależy od tego następnego pokolenia pracowników przemysłowych. Ale również obecne systemy demokratyczne zależą od społeczeństw, w których istnieją dobre możliwości dla młodych ludzi, którzy już zaczęli tracić zaufanie do obecnego modelu i mogą zostać przyciągnięci przez populistyczne alternatywy.

**Młodzież w IndustriAll Europe domaga się lepszej strategii na rzecz młodzieży**

IndustriAll Europe's Youth podkreśla kluczową potrzebę przyjęcia przez związki krytycznej perspektywy wobec własnej strategii odnowy związków zawodowych. Związki zawodowe muszą pilnie zintensyfikować swoje działania na rzecz młodzieży. Nie możemy siedzieć z założonymi rękami i czekać, aż młodzi ludzie zapukają do naszych drzwi, ale wręcz przeciwnie, musimy być bardziej proaktywni i poprawić naszą strategię dotarcia do nich. Strategie komunikacyjne związków zawodowych muszą zostać dostosowane tak, aby przemawiały również do młodzieży, zwłaszcza poprzez wykorzystanie ich kanałów komunikacji, takich jak media społecznościowe. Musimy wyraźnie pokazać młodym ludziom, że aktywnie ich bronimy i że powinni do nas dołączyć, aby lepiej rozwijać ich zainteresowania i uzyskać więcej praw w pracy.

Związki zawodowe muszą wspierać rozwój struktur młodzieżowych na wszystkich szczeblach i zachęcać młodych związkowców do działania. Młodzi związkowcy muszą mieć możliwość uczestniczenia w odpowiednich komitetach związkowych, aby lepiej rozwiązywać problemy młodzieży   
i wnosić do nich perspektywę młodzieżową. Powinni oni być włączeni w niezbędne szkolenia, aby mogli rozwijać swoje umiejętności i skutecznie uczestniczyć w pracy związkowej. Ponadto, młodzi związkowcy powinni być zaangażowani w rozwój strategii odnowy związków zawodowych oraz uczestniczyć w rekrutacji i organizowaniu działań, aby skutecznie przyciągnąć młodych członków do związku.

Przyszłość ruchu zawodowego zależy od odnowienia związków zawodowych oraz od zwiększenia liczby młodych i aktywnych członków. Musimy działać już teraz i unowocześnić nasz sposób pracy, a zwłaszcza naszą komunikację i wizerunek, aby lepiej przemawiać do młodzieży i pozyskiwać młodych członków. Wszyscy młodzi ludzie chcą, aby ich prawa były chronione i aby istniały sprawiedliwe warunki pracy. Ale w obecnej erze dezinformacji często nie wiedzą, gdzie się udać po ochronę lub są powstrzymywani przed wstąpieniem do związku przez agresywnych pracodawców. Musimy proaktywnie do nich dotrzeć i pokazać im, że w ruchu jest dla nich miejsce.