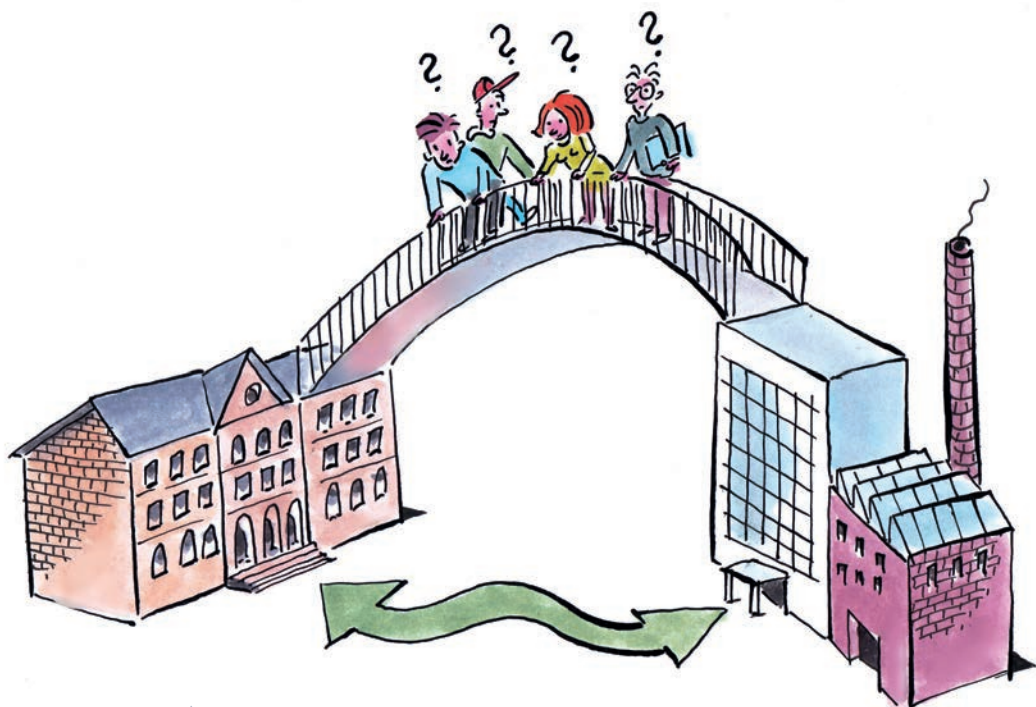


Zatrudnienie młodzieży



EUROPEJSKIE CENTRUM
DS. PRACOWNICZYCH





Z uprzejmym wsparciem Unii Europejskiej

Niniejszy tekst odzwierciedla jedynie opinię autora.
Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

Publikacja została starannie przygotowana i sprawdzona.
Niemniej jednak wszystkie treści są udostępniane bez gwarancji.
Jakakolwiek odpowiedzialność współwykonawców lub EZA za treść tego dzieła jest wykluczona.

Stopka redakcyjna

Wydawca: Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, Königswinter
www.eza.org

Autor: Mateusz Szymański

Opracowanie: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Ilustracje: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Stan: Marzec 2020

Spis treści

Przedmowa	4
1 Wstęp	7
2 Kluczowe wyzwania i problemy młodego pokolenia na rynku pracy	11
3 Na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na bezpośrednie działania dla młodych pracowników – najważniejsze wnioski z seminariów	15
3.1 Edukacja	15
3.2 Zatrudnienie	17
3.3 Przejście z edukacji do pracy – staże i praktyki	22
3.4 Mobilność europejska	23
3.5 Dialog społeczny	25
3.6 Zmiana metod działania przez organizacje pracownicze, zwłaszcza związki zawodowe	29
3.7 Potencjał organizacji	32
3.8 Zmiany technologiczne	33
4 Zakończenie	34

Przedmowa

Drogie Czytelniczki, Drodzy Czytelnicy,

sytuacja młodych ludzi na rynku pracy pozostaje nadal niestabilna w większości krajów europejskich. Chociaż od czasu przezwyciężenia kryzysu finansowego i gospodarczego liczba młodych bezrobotnych zmniejszyła się, wzrostowi liczby miejsc pracy często nie towarzyszyła poprawa jakości pracy.

Obawy budzą późne wejście młodych ludzi na rynek pracy, duża liczba niepewnych stosunków zatrudnienia, atypowe umowy o pracę, praktyki bez wynagrodzenia, utrzymujące się długotrwałe bezrobocie wśród młodych ludzi oraz duża grupa NEET (młodzież niepracująca, niekształcąca się ani nie szkoląca się) – z ich dobrze znanymi społecznymi konsekwencjami, takimi jak: coraz późniejsze opuszczanie domu rodzinnego oraz zakładanie rodziny i rodzenie pierwszego dziecka w coraz późniejszym wieku, trudniejszy dostęp do mieszkań, mniejsze uczestnictwo w życiu społecznym.

W roku edukacyjnym 2019/20 EZA przeprowadziła koordynację projektów na temat “zatrudnienia młodzieży”, na którą złożyło się łącznie pięć seminariów, w których uczestniczyli głównie przedstawiciele młodych pracowników – w tym także platformy EZA zrzeszającej młodych pracowników w Europie.

Z seminariów jasno wynika, że dobre kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do aktualnych wymogów rynku pracy jest warunkiem sine qua non udanego pierwszego wejścia na rynek pracy. Programy nauczania musiałyby zatem zostać dostosowane

do obecnych wyzwań, takich jak cyfryzacja, należałoby promować współpracę pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami oraz poprawić częsty, choć niesłusznie, negatywny wizerunek kształcenia zawodowego – również wśród młodzieży.

Jak wynika z niniejszego sprawozdania, decydujące znaczenie dla powodzenia tego procesu ma współdziałanie wielu podmiotów o szerokim spektrum możliwości działania: organizacje pracownicze powinny silniej włączyć sprawy młodych pracowników do negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego i mogą przyczynić się do poprawy systemów szkolenia zawodowego. Zmieniając swoje metody pracy i komunikacji, mogą one również coraz częściej zwracać się do młodych ludzi i zachęcać ich do pracy w swoich organizacjach. Polityka europejska może podejmować inicjatywy na rzecz poprawy jakości zatrudnienia i dostępu do systemów zabezpieczenia społecznego w ramach wdrażania europejskiego filaru praw socjalnych, tworząc przy tym warunki ramowe – takie jak europejska płaca minimalna – z których skorzystają w szczególności również młodzi ludzie.

Poprawa sytuacji młodych pracowników w Europie, większa stabilność i bezpieczeństwo planowania, tak aby mogli oni budować własne życie – z perspektywy chrześcijańsko-społecznej ma to również wymiar etyczny. Pracownik – jak pisze w swoim raporcie koordynator projektu Mateusz Szymański z KK NSZZ “Solidarność” – nie jest w pierwszej kolejności siłą roboczą i nośnikiem wydajności, ale przede wszystkim jednostką ludzką ze swoją godnością i określonymi prawami człowieka.

Chciałabym serdecznie podziękować Mateuszowi Szymańskiemu, a także osobom odpowiedzialnym w pięciu ośrodkach członkowskich, których seminaria były częścią projektu, za ich wielkie i cenne zaangażowanie.

Życzę interesującej i inspirującej lektury!

Sigrid Schraml

Sekretarz Generalna EZA

1 Wstęp

Sytuacja młodego pokolenia na rynku pracy poprawiła się od czasu kryzysu gospodarczego. Jest jednak daleka od ideału. Przede wszystkim, coraz trudniej przewidywać zmiany i przygotowywać się na nie. Na rynku pracy pojawiły się nowe wyzwania, które wymagają aktywnych działań. Bez nich sytuacja młodego pokolenia nie ulegnie trwałej poprawie. Niniejszy raport podsumowuje seminaria w ramach koordynacji projektów na temat „zatrudnienia młodzieży”, które zostały przeprowadzone jako część programu edukacyjnego Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych (EZA) w roku edukacyjnym 2019/2020. Tematyka tych seminariów ukierunkowana była na poszukiwanie sposobów na to, jak czynić rynek pracy i systemy edukacji bardziej dostosowanymi do realiów współczesnego świata przy jednoczesnym zapewnieniu, że przyczynią się one do poprawy jakości życia młodego pokolenia.

A że jest nad czym pracować, niech świadczy symboliczna prezentacja filmu dotyczącego sytuacji pracowników w okresie Rewolucji Przemysłowej podczas seminarium zorganizowanego przez JOC Europe. Okazuje się, że młodzi Europejczycy zaczynają postrzegać swoją pozycję na rynku pracy tak, jak wyglądała ona blisko 200 lat temu. Dostrzegają wyzysk, nierówności ekonomiczne, ubóstwo, także tych którzy pracują, formy współczesnego niewolnictwa, nierówne traktowanie w zatrudnieniu i wiele innych problemów. To ważny sygnał, którego nie można zignorować.

Jednym z priorytetów działań EZA jest wspieranie zatrudnienia osób młodych. Wiele miejsca i uwagi poświęca się tej tematyce w ramach Sieci. Wynika to ze zrozumienia tej organizacji dla potrzeb młodego pokolenia ale także świadomości konsekwencji, które mogą wiązać się

z niewłaściwym rozwiązywaniem problemów młodych na rynku pracy, tak w krótkim jak i długim okresie. Dlatego też, kolejny rok z rzędu EZA postanowiła objąć serię seminariów tzw. koordynacją, a więc takim planem spotkań, który sprawi, że seminaria będą prowadzić do synergii. Zapewnić ma to odpowiedni dobór tematyki i narzędzi wykorzystanych przez organizatorów. Ważny jest także udział młodych osób w poszczególnych wydarzeniach.

W programie edukacyjnym 2019/2020 koordynacją objęto następujących pięć seminariów:

Młodzież – słaba grupa na rynku pracy

Căciulata (Vâlcea) / Rumunia, 30.05. – 02.06.2019

CSDR / Departamentul Educare - Formare al CSDR (Confederația Sindicatelor Democratice din România / Departamentul Educare - Formare al Confederației Sindicatelor Democratice din România)

Rynek pracy i młodzi ludzie jako promotorzy spójności społecznej w społeczeństwie

Zagrzeb / Chorwacja, 06.06. – 08.06.2019

HKD Napredak (Hrvatsko kulturno društvo Napredak)

Rzeczywistość życia i wyzwania dzisiejszych młodych Europejczyków

Bruksela / Belgia, 13.06. – 17.06.2019

JOC Europe (Jeunesse Ouvrière Chrétienne - Europe)

Od młodych ludzi dla młodych ludzi: przepisy na zwalczanie niepewności na rynku pracy

Herzogenrath / Niemcy, 19.09. – 21.09.2019

NBH (Nell-Breuning-Haus) oraz Platforma Młodych Pracowników EZA

Podejście do pracy oparte na cyklu życia: zwalczanie długotrwałego bezrobocia wśród młodzieży poprzez rozwój kompetencji, uczenie się przez całe życie i uczciwość międzypokoleniową

Velehrad / Czechy, 04.10. – 06.10.2019

KAP (Hnutí „Křesťan a práce“)

Celem tegorocznego projektu jest przede wszystkim ocena tego, w jakim stopniu edukacja może przyczyniać się do włączania młodych osób do rynku pracy. Ponadto, wśród tematów wiodących znalazła się ocena funkcjonowania rynków pracy w poszczególnych państwach, programy europejskie dotyczące zatrudnienia, które są dedykowane młodym, lepsze poznanie realiów życia młodych ludzi, którzy pochodzą z różnych krajów europejskich. W dyskusjach przewijały się także zagadnienia związane z mobilnością, dialogiem społecznym, potencjałem organizacji, wartościami, na których należy budować inicjatywy na rzecz młodych ludzi. Ważnym celem jest zapewnienie poprzez seminaria, na które są licznie zaproszeni młodzi ludzie, platformy do spotkań i wymiany poglądów. Takie ukształtowanie agendy pozwala na kontynuację prac zapoczątkowanych w latach ubiegłych.

Na niniejszy dokument składa się w pierwszej kolejności prezentacja kluczowych problemów młodych osób w Unii Europejskiej i krajach

kandydujących. Następnie omówiono wyniki dyskusji z podziałem na obszary tematyczne. W tej części pojawiają się również zalecenia wobec poszczególnych zagadnień. Dokument kończy krótkie podsumowanie.

2 Kluczowe wyzwania i problemy młodego pokolenia na rynku pracy

Kryzys uderzył w młode pokolenie boleśniej niż w pozostałe grupy wiekowe. Szczególnie dotkliwy stał się problem gwałtownie rosnącego bezrobocia. Młodzi stali się “pierwszymi do zwolnienia i ostatnimi do zatrudnienia”. Ponadto, zastosowane środki zaradcze w postaci polityki oszczędności okazały się być benzyną dolaną do ognia. Działania, które miały zwiększyć zatrudnienie młodych zostały oparte na zmniejszeniu kosztów zatrudnienia, co oznaczało niższe płace i słabszą ochronę socjalną. W pewnym momencie zaczęto mówić o “straconym pokoleniu”. Co więcej, rynki pracy zostały zderegulowane, co doprowadziło do niekontrolowanego uelastycznienia form pracy. Słabła ochrona wynikająca z obowiązujących układów zbiorowych pracy, w ślad za czym słabły związki zawodowe. Niestety, wiele z rekomendacji na temat tego, jak rozwiązać problem bezrobocia młodych, płynęło z poziomu europejskiego. To jeden z czynników, który zachwiał wiarę młodych w projekt integracji.

Bezrobocie, ale i polityki, które miały umożliwić z nim walkę, miały swoje konsekwencje, które widzimy także dziś. Młodzi bardzo często decydowali się na to, by opóźnić lub całkowicie zrezygnować z wchodzenia na rynek pracy. Jeśli decydowano się na pierwszy wariant, to wybierano kontynuację nauki w szkołach wyższych, które widząc rosnący popyt starały się go zaspokoić poprzez oferowanie niskiej jakości programów nauczania dla jak największej liczby osób. To zaś prowadziło do sytuacji, w której pracodawcy skarżyli się na brak właściwych umiejętności po stronie młodych. Krąg problemów związanych z zatrudnieniem zamykał się, a wejście młodych na rynek pracy oraz uzyskanie samodzielności stawało się jeszcze trudniejsze. W drugim przypadku, duża liczba osób z młodego pokolenia zasiłała grono tzw.

NEETs, czyli osób, które nie są zatrudnione, nie uczą się, ani nie szkolą. Po prostu, są bierne.

Obecnie obserwuje się stopniową poprawę na rynku pracy. Odpowiada za to przede wszystkim lepsza sytuacja ekonomiczna w Unii Europejskiej. Nie jest to jednak pełny obraz rzeczywistości. Szereg wskaźników społecznych i ekonomicznych pozwala lepiej poznać realia rynku pracy. Poziom bezrobocia młodych w wieku od 15 do 29 lat w UE nadal pozostaje wysoki. Średnia unijna pozostaje na poziomie zbliżonym do tego, który był obserwowany przed kryzysem ekonomicznym z roku 2008. W niektórych krajach sytuacja nawet się pogorszyła. To, co szczególnie niepokoi, to utrzymujące się bezrobocie długotrwałe osób młodych. Średnio w całej UE nadal ponad 3,5% młodych ludzi jest długotrwałe bezrobotnych, a w takich krajach jak Grecja i Włochy wskaźnik ten osiąga ponad 10-procentowy poziom (w Grecji blisko 20%). Stopniowo rośnie wiek opuszczenia domu, co skutkuje m.in. przesuwaniem w czasie decyzji o posiadaniu potomstwa. Między innymi z tego powodu Europa doświadcza problemu szybkiego starzenia się. Odsetek młodzieży opuszczającej zbyt wcześnie system edukacji poprawił się w ostatnich latach, ale nadal, średnio dla całej UE, wynosi ponad 10% populacji w wieku od 18 do 24 roku życia.

Nowym problemem staje się szybko rozpowszechniająca się niska jakość zatrudnienia. W wielu analizach pomija się ten aspekt, pokazując jedynie osiągnięcia związane z kreacją nowych miejsc pracy. Zaburza to obiektywny obraz. Nie przez przypadek pojawiły się takie zjawiska na rynku pracy jak ubóstwo zatrudnionych, czy prekariat. Młodym ludziom oferuje się często nisko płatną i mało stabilną pracę, w szczególności są to różnego rodzaju umowy atypowe, które cechuje krótkoterminowość. Ponadto, młodzi korzystają ze staży i praktyk, które bardzo często są darmowe lub bardzo nisko płatne, a przy tym

ich jakość rodzi poważne wątpliwości. Sytuacja zmusza ich do tego, ponieważ oczekuje się od nich dobrego portfolio. Chcąc poprawić swój start do wymarzonej kariery zawodowej zostają już na samym początku naznaczeni niskiej jakości zatrudnieniem, które rzutuje na perspektywy ich przyszłej pracy i zarobków.

Zmiany, które obserwujemy na rynku pracy, zacierają do wzrostu nierówności. Nieliczna grupa “wygranych” posiada coraz więcej, podczas gdy masy “przeigranych” muszą walczyć o godny byt. Niestety, ta walka przybiera często postać współzawodnictwa. Doskonale obrazują to schematy działania platform cyfrowych, gdzie dochodzi do swoistej licytacji, kto wykona dane zlecenie taniej i lepiej. To zaburza harmonię społeczną, powoduje napięcia i frustrację. Osoby młode, które mają poczucie niesprawiedliwości, chcą zmian. Wykorzystują to politycy oferujący proste i radykalne rozwiązania, które mogą jawić się jako realna alternatywa, ale w praktyce prowadzą do eskalacji konfliktów i podziałów. Widać to w dzisiejszej Europie i stawia to pod znakiem zapytania dalsze losy integracji.

Powyższe problemy napędzane są przez takie procesy jak cyfryzacja gospodarki. Pojęcie to obejmuje szereg zjawisk, które związane są z bardzo dynamicznie postępującą zmianą technologiczną. Należy także pamiętać o stale postępującej globalizacji, która również przyspiesza dzięki korzystaniu z nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Równoległe do tego na sytuację młodych osób wpływać będzie potrzeba podejmowania takich działań, które pozwolą na ograniczenie zmian klimatycznych, w takim zakresie, w jakim wpływ na nie mają ludzie. Z tym wiąże się przede wszystkim zmiany w strukturze gospodarki. Wydaje się, że przemysł energochłonny, wydobywczy oraz inne sektory, które silnie uzależnione są od paliw kopalnianych, będą musiały zmierzyć się z procesami dostosowawczymi, a może nawet dojdzie do ich całkowitej likwidacji. Wymaga to

takich rozwiązań, które nie pozostawią nikogo bez wsparcia. Nie można także zapominać o problemach demograficznych, które obserwuje się w Europie. Coraz starsze społeczeństwo sprawia, że zagrożona jest stabilność systemów zabezpieczenia społecznego. Z tym wiąże się bardzo poważna decyzja o tym, jak szeroko otworzyć granice UE na przyjeżdżających z innych regionów globu, w szczególności osób z innych kręgów kulturowych.

3 Na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie na bezpośrednie działania dla młodych pracowników – najważniejsze wnioski z seminariów

Seminaria pozwoliły na poznanie bliżej wybranych problemów młodych osób na rynku pracy, z uwzględnieniem kontekstu lokalnego. Ponadto, w ich trakcie proponowano wiele rozwiązań, które mogą przyczynić się do tego, by uczynić rynek pracy bardziej przyjaznym dla młodego pokolenia. Poniżej zostaną przedstawione kluczowe wnioski dotyczące poszczególnych zagadnień poruszanych w czasie seminariów.

3.1 Edukacja

Edukacja była centralnym zagadnieniem wszystkich spotkań. Dokonana w Caciulata diagnoza pozwoliła stwierdzić, że wspólnym problemem są: negatywne postrzeganie przez młodzież edukacji w szkołach zawodowych; większość młodych ludzi uważa, że kształcenie zawodowe jest gorszym rodzajem edukacji; nawet w takich krajach jak Austria, gdzie system kształcenia dualnego stawiany jest za wzór, obserwuje się spadek jakości nauczania; wśród młodych ludzi obserwuje się wyłączone ukierunkowanie na uzyskanie dyplomu uniwersyteckiego; kształcenie początkowe w szkołach i na uniwersytetach nie jest cały czas zorientowane i skorelowane z zapotrzebowaniem rynku pracy i jego dynamiką (w seminarium wzięli udział przedstawiciele Rumunii, Austrii, Bułgarii, Irlandii, Portugalii, Polski, Hiszpanii i Mołdawii).

Ponadto, na przykładzie Rumunii pokazywano, jak nieodpowiedzialnie podchodzi się do reform systemu edukacji. Bez odpowiednich analiz

dokonuje się istotnych zmian organizacyjnych w krótkim czasie. Okazuje się bowiem, że cele polityczne górują nad dobrem uczniów i pożądanymi wynikami edukacyjnymi danego państwa.

W Velehradzie poświęcono wiele uwagi umiejętnościom. Było to nawiązanie do ubiegłorocznego seminarium, gdzie rozmawiano na temat Przemysłu 4.0. Zwracano uwagę na to, jak ważne jest, by kompetencje były rozwijane od jak najmłodszych lat, a system szkolny ma do odegrania w tym zakresie szczególnie ważną rolę. Niestety, jak się okazało w poszczególnych krajach, systemy szkolne nie adaptują się do zmian na rynku pracy. Przed systemami nauczania pojawiają się również nowe wyzwania dotyczące programów nauczania. Zasadne jest ich uzupełnianie i rozszerzanie o takie obszary, jak choćby umiejętność weryfikowania fake news, partycypacja pracownicza, dostosowanie do rynku pracy i inne. Tego rodzaju treści nie tylko dostosowywałyby umiejętności młodych do obecnych wyzwań, ale także przygotowałyby ich na przyszłe zmiany.

Innowacja powinna także dotyczyć modeli edukacji. Powinna być ona dostępna dla wszystkich. Przykładem może być prezentowany w Velehradzie model „assisted education”, który kierowany jest do osób z trudnych środowisk, które przejawiają bierność lub różnego rodzaju ograniczenia uniemożliwiają im udział w powszechnym systemie edukacji. Zaletą tego systemu jest wielość interesariuszy. Poza uczniem, w system zaangażowana jest administracja publiczna, pracodawcy, publiczne służby zatrudnienia i oczywiście kadry nauczycielskie. Model ten, jak się okazuje, jest skuteczny i cieszy się dużym zainteresowaniem. Pewnym ograniczeniem okazują się jednak niewystarczające środki na zwiększenie zasięgu tego rodzaju programów.

Poza powyższym, przedstawiciele pracodawców mówili o niskiej dostępności wykwalifikowanych kadr. Dlatego też, duży nacisk kład-

ziono na to, że bardzo ważna jest współpraca szkół z przedsiębiorstwami, dlatego też należy zapewnić, by młodzi ludzie posiadali możliwość odbywania stażów w przedsiębiorstwach, by następnie w nich pozostawać. Ma to, jak się okazuje, pozytywny wpływ tak na firmy jak i młodego pracownika.

Jak mówiono, dużego znaczenia nabiera kształcenie ustawiczne (LLL). Wydaje się, że musi stać się ono podstawową składową wszystkich inicjatyw ukierunkowanych na dostosowanie do wyzwań gospodarki. Promocja i rozwiązania sprzyjające udziałowi LLL winny obejmować pracowników w czasie całej kariery zawodowej. Dostęp do tych programów musi być powszechny i równy. By było to w pełni możliwe, należy opracować rozwiązania, które pozwolą łączyć pracę z nauką w taki sposób, który nie będzie naruszał równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a rodzinnym. Powinien to być również czas odpłatny.

3.2 Zatrudnienie

Przedstawiona wcześniej uwaga, iż spada jakość zatrudnienia w wielu krajach europejskich, znajduje potwierdzenie w debatach, które miały miejsce w czasie poszczególnych seminariów. Młodzi uczestnicy często mówili o potrzebie zapewnienia stabilności pracy. Umożliwia im to przewidywanie przyszłości i dostosowanie swoich planów i działań. Ta naturalna potrzeba jest dziś coraz trudniejsza do zrealizowania. Słynna idea *felixcurity* jest często krytykowana, ponieważ rynki pracy stały się znacznie bardziej elastyczne, ale nie towarzyszy temu poprawa jakości zabezpieczenia społecznego zapewniająca „poduszkę bezpieczeństwa”. W debatach pojawiał się chociażby problem niskich świadczeń dla osób bezrobotnych, które ostatecznie powodują poczucie przymusu ekonomicznego do tego, by podejmować zatrudnienie jakiegokolwiek, nawet bardzo niskiej jakości, niezgodne z umiejętnościami i kwalifikacjami.

Potwierdzeniem powyższego są słowa ekspertki do spraw ekonomii pracy, która podczas seminarium w Chorwacji mówiła właśnie o tym problemie, podając przykład wyborów i sytuacji młodych ludzi w tym kraju. Okazuje się bowiem, że młodzi często trafiają na rynek pracy jeszcze w czasie studiów, co skłania ich do pracy elastycznej, z której łatwo są wyrzucani. Co kluczowe, jest to praca niskiej jakości, co negatywnie wpływa na ich dalsze kariery, a to rzutuje na ich włączenie do rynku pracy. Mówiła również o tym, że problemy społeczne generowane przez trudności młodych osób na rynku pracy rzutują negatywnie na wyniki ekonomiczne państw. Podała przykład systemów ubezpieczenia społecznego. Jak się okazuje jedynie 18% młodych ludzi w Chorwacji jest nim objętych. Tym samym debata nie może ograniczać się tylko i wyłącznie do walki z bezrobociem, ale co ważne, musi również odnosić się do kwestii jakości zatrudnienia.

Za tym, że powyższe nie jest tylko i wyłącznie tezą używaną przez organizacje pracownicze w celu obrony status quo, przemawiają świadectwa przedstawiane przez uczestników niezwykle interesującego seminarium zorganizowanego przez JOC Europe. W wielu wypowiedziach opartych na własnych doświadczeniach mówili oni o rosnącej prekaryzacji zatrudnienia, obawie przed tym, co przyniesie przyszłość, trudnościach planowania długoterminowego, o niskim dostępie do mieszkań, niskich wynagrodzeniach, dyskryminacji, braku szacunku ze strony pracodawcy, niepłatnych stażach, coraz powszechniejszej tymczasowości zatrudnienia i słabnących osłonach społecznych. Z tymi problemami musi mierzyć się większość młodych osób niezależnie od poziomu wykształcenia. W seminarium brali udział młodzi ludzie z Belgii, Hiszpanii i Niemiec. I choć konteksty były zmienne, to problemy bardzo podobne.

Przekonanie, że młodzi ludzie cenią sobie pełną swobodę i elastyczność, jest złudne i wynika z braku zrozumienia. W wielu wypowiedzi-

ach przedstawicielei młodego pokolenia pojawia się potrzeba większej swobody organizacji pracy. Nie oznacza to jednak, że ich oczekiwaniem jest brak jakichkolwiek więzi z pracodawcą, czy też pozbawienie ich podstawowych ubezpieczeń. Młodzi ludzie nadal cenią sobie walory umowy o pracę, jak chociażby stabilność wynagrodzenia i prawo do odpowiedniego zabezpieczenia społecznego. W jednej z wypowiedzi podczas seminarium zorganizowanego przez JOC Europe w Brukseli określono powyższe jako “kontrolowaną elastyczność”, taką nad którą pracownik może zapanować we współpracy z pracodawcą. Elastyczność właściwie rozumiana powinna zatem zapewniać ochronę socjalną i prawa pracownicze oraz właściwe warunki zatrudnienia, które sprzyjałyby rozwojowi młodych.

Jednym z wniosków z debat był fakt, iż obserwuje się w Europie konwergencję, jeśli chodzi o jakość pracy i zabezpieczenia społecznego. Problemem jest to, że jest to konwergencja skierowana “w dół”. Niestety, wiele dowodzi tego, że państwa członkowskie dążą do osiągnięcia przewag konkurencyjnych względem siebie i pozostałych regionów globu poprzez obniżanie podstawowych standardów pracy i zaniżanie płac. Dążyć należy zatem do budowania powszechnych, minimalnych standardów, które będą stanowiły barierę przed “wyścigiem na dno”. Przykładem może być inicjatywa wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia na poziomie europejskim. Do tego byłaby jednak potrzebna ścisła współpraca na poziomie ponadkrajowym i większa solidarność, szczególnie po stronie krajów o wysoko rozwiniętych systemach rokowań, które obawiają się, że minimalny poziom wynagrodzenia określony na poziomie unijnym, zagrozi ich dotychczasowym osiągnięciom na tym polu.

Wydaje się, że utrzymanie starych i wprowadzanie nowych odpowiednich osłon zatrudnienia jest warunkiem zwiększenia innowacyjności europejskiej gospodarki. Wbrew pozorom to właśnie większa ochrona

socjalna może skłaniać do większego ryzyka po stronie osób aktywnych zawodowo. Bez niej wybierają one często proste ale bezpieczne rozwiązania, które nie posuwają nas w górę wartości dodanej. Pierwszym krokiem mogłoby być rekomendowanie wprowadzenia odpowiedniego poziomu ochrony przed bezrobociem. W wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej poziom zabezpieczenia przed bezrobociem jest niski, a bariery dostępności wysokie.

W tym miejscu nie można nie wspomnieć o zapowiedziach nowej Komisji Europejskiej dotyczących wyrównywania standardów socjalnych w Unii Europejskiej. Służą one inicjatywy implementujące europejski filar praw socjalnych. Nicolas Schmit pełniący funkcję komisarza unijnego ds. miejsc pracy i praw socjalnych odbył wizyty w poszczególnych krajach członkowskich, gdzie z przedstawicielami rządów i partnerów społecznych dyskutował na temat mapy drogowej KE dotyczącej budowy silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji. Komisarz wielokrotnie przypomina, że wizją nowej Komisji jest poszukiwanie takich rozwiązań, które będą łączyły potrzeby gospodarki z wymogiem zapewnienia wszystkim obywatelom Unii godnego poziomu życia. Zwraca uwagę na to, że jest to szczególnie ważne w dobie transformacji gospodarczej, która niesie ryzyko, że sytuacja osób słabszych na rynku pracy może się jeszcze pogorszyć. Inicjatywy Komisji, które mają wpisywać się w implementację europejskiego filaru praw socjalnych, mają za zadanie temu zapobiegać. Wydaje się, że inicjatywy nakierowane na poprawę jakości zatrudnienia i zwiększenia dostępności do systemów zabezpieczenia społecznego powinny być priorytetem.

Zwróćmy uwagę na jeden z przykładów tego, jak dochodzi do pozbawiania pracowników podstawowych osłon socjalnych. W wielu krajach powszechne stało się wykorzystywanie tzw. "samozatrudnienia", które przenosi ryzyko gospodarcze z pracodawcy na pracownika. Sytuacja

takiej osoby bardzo często jest skrajnie niestabilna i nieprzewidywalna. Osoby te mają ograniczony dostęp do związków zawodowych i rokowań zbiorowych. Samozatrudnienie staje się rozpowszechnione za sprawą polityk ukierunkowanych na promocję prowadzenia działalności gospodarczej. Rządy muszą wprowadzić jasne zasady dotyczące wykorzystywania tej formy współpracy w obrocie gospodarczym i wzmocnić reguły chroniące pracowników przed nadużyciami. Konieczne jest wprowadzenie reguł weryfikacji zasadności stosowania samozatrudnienia zamiast umowy o pracę.

Dlaczego jest to tak istotne? Ponieważ młodzi ludzie obawiają się, że jeśli długo będą pozostawali w trudnej sytuacji, to ona się utrwali. Prekaryjna, niskiej jakości praca jawi się zatem jako pułapka, z której trudno się wydostać. W tym kontekście warto podkreślić znaczenie inspekcji pracy. Rola tych instytucji jest niezwykle ważna. Ich zadaniem jest ochrona pracowników przed łamaniem zasad zatrudnienia. Niestety są to instytucje, które w wielu krajach mają ograniczone kompetencje i niewystarczające zasoby do tego, by należycie kontrolować pracodawców. Należy jednak docenić starania podjęte na poziomie europejskim. Powołanie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, który będzie koordynował działania inspekcji pracy, jawi się jako słuszny kierunek.

Ponadto, wśród uczestników spotkań powszechna jest opinia, że programy europejskie nakierowane na poprawę zatrudnienia młodych osób są ważne i nadal odgrywają istotną rolę. Zwracano natomiast uwagę na to, że bardzo ważne jest odpowiednie wykorzystanie dostępnych zasobów. W tym kontekście można także wspomnieć o tym, że państwa członkowskie nie powinny ograniczać własnego wkładu w te programy. Praktyka pokazuje, że najczęściej państwa nie uzupełniają środków europejskich własnymi zasobami, co ogranicza skuteczność poszczególnych instrumentów. Doskonale to widać na przy-

kładzie Gwarancji dla Młodzi. Biorąc pod uwagę obecne debaty na temat budżetu UE należy podkreślić, że Gwarancje powinny być dalej kontynuowane. Wzmocnić jednak należy monitoring wyników tego programu. Ponadto, należy kłaść nacisk na to, by oferta w ramach Gwarancji była jak najwyższej jakości i kierowała młodych ludzi w sektory, które są najbardziej perspektywiczne. Zasada, wedle której oferta jest przedstawiana w ciągu 4 miesięcy od dnia rejestracji, musi być realizowana, tak by budować zaufanie do państwa i systemu wsparcia. Ważne jest także uproszczenie procedur.

Istotną rolę do odegrania mają nie tylko programy europejskie. Szerzej, bardzo ważna według uczestników seminariów pozostaje rola publicznych służb zatrudnienia, które wspierają młodych ludzi w wejściu na rynek pracy. Być może należy rozważyć zmianę sposobu ich funkcjonowania, by działały również na rzecz tych osób, które stoją w obliczu utraty zatrudnienia wskutek zmian na rynku pracy lub odpowiednio wcześniej chcą zmienić swoje kwalifikacji, a nie tylko tych osób, które już stały się bezrobotne.

3.3 Przejście z edukacji do pracy – staże i praktyki

W czasie dyskusji, w których udział brali młodzi ludzie, zwłaszcza w Brukseli, niejednokrotnie mówiono o darmowych lub niskopłatnych i niskiej jakości stażach i praktykach zawodowych. Ten niezwykle ważny etap przejścia z edukacji do pracy nie może taki być, a zwłaszcza nie może zastępować regularnej (podstawowej) pracy, co w wielu wypadkach ma miejsce. Nie służy to samym młodym ludziom jak i rynkowi, ponieważ poprzez korzystanie z niemal darmowej lub darmowej pracy nieetycznie postępujące firmy tworzą przewagi konkurencyjne na rynku i zagrażają istnieniu tych przedsiębiorstw, które szanują pracę młodych ludzi.

Instytucje UE i państwa członkowskie powinny dążyć do tego, aby w ramach dialogu społecznego zapewnić wdrożenie zaleceń Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (2018 r.), zalecenia Rady w sprawie ram jakości dla staży (2014 r.) oraz zalecenia Rady w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012). Na wsparcie zasługują inicjatywy mające na celu promowanie wiedzy na temat praw stażystów i praktykantów.

Niemniej, powyższe ramy winny docelowo mieć charakter wiążący. Obecnie nie tworzą one powszechnie obowiązujących standardów, tym samym chroniąc prawa stażystów i praktykantów w różnym stopniu. Rozwiązania legislacyjne muszą być przy tym ambitne i realnie poprawiać sytuację młodych osób na rynku pracy. Dzisiejsze miękkie instrumenty, a zwłaszcza zalecenia Rady z 2014 roku są dalece niewystarczające.

3.4 Mobilność europejska

Problem, który przywoływany był w dyskusjach podczas seminariów, to również emigracja i ryzyko „drenażu mózgów” w Europie Środkowo-Wschodniej. W wielu wypowiedziach obecna jest obawa o możliwe konsekwencje masowej emigracji młodych, najczęściej wykształconych ludzi. W wielu krajach osiągnęła ona wymiar masowy, jak choćby w Rumunii, z której wyjechało ponad 3 mln osób. Ogółem szacuje się, że mobilność w ramach UE obejmuje blisko 4% ludności. Jednak w takim kraju jak Bułgaria jest to ponad 13% populacji. Z Litwy sumarycznie wyjechało od czasu akcesji do UE 15% populacji. To typowe dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Ich obywatele dostrzegają niskie płace, słabą ochronę socjalną, brak wsparcia ze strony państwa w postaci dostępu do usług publicznych i ograniczone możliwości.

Niezadowolenie skutkuje decyzją o wyjeździe. Tym samym emigracja nie zawsze jest dobrowolną decyzją.

Nie jest jednak tak, że uczestnicy poszczególnych seminariów widzą mobilność jako coś szkodliwego. Zgadniają się co do tego, że mobilność, zwłaszcza młodych osób, może być ważnym elementem osiągnięcia celów związanych ze wzrostem gospodarczym i zatrudnieniem w UE i może także promować transfer wiedzy, innowacji i rozwoju umiejętności, co jest bardzo istotne w dobie zmian technologicznych. W tym kontekście zwracano uwagę na przydatność europejskich instrumentów wspierania mobilności transgranicznej, która oferuje szerokich wachlarz możliwości. Pozytywnie oceniano program Erasmus. Oczekuje się jego kontynuacji, choć zwracano uwagę na to, że Erasmus+ (po zmianie nazwy) musi być programem włączającym. Jego konstrukcja winna promować możliwość partycypacji osób mniej zamożnych. W ten sposób zostanie zapewniona zasada równych szans.

Choć programy na rzecz większej mobilności są oceniane pozytywnie, to wielokrotnie mówiono o tym, że należy tworzyć w poszczególnych krajach emigracji warunki do powrotu. Tym, na co często zwraca się uwagę, jest potrzeba wzrostu płac i większej stabilności zatrudnienia. Doświadczenie pokazuje, że także odpowiedni poziom usług publicznych, może pozytywnie wpływać na decyzje o powrocie. Mówili o tym członkowie litewskich związków zawodowych. Bez tych instrumentów, mobilność rozumiana pozytywnie, staje się migracją, której skutki mogą być negatywne. Dotyczą bowiem stabilności systemów finansowych poszczególnych państw. Zwłaszcza stabilności systemów emerytalnych. Jeśli dokończyć do tego problem starzejących się społeczeństw, to mamy do czynienia z bombą o opóźnionym zapłonie. Migracje także prowadzą do wzrostu nierówności dochodowych pomiędzy poszczególnymi regionami Unii Europejskiej i krajów kandydujących. Niemniej, podkreślić należy, że w czasie seminariów nie mówi się o

hamowaniu integracji i ograniczaniu swobody podróży w ramach Unii Europejskiej.

Wyzwaniem, które wiąże się z powyższym, jest poszukiwanie przez państwa, które doświadczyły masowej emigracji, rozwiązań, które doprowadzą do uzupełnienia luk na rynku pracy. Doskonale obrazuje to sytuacja w Polsce, z której wyjechało ponad 2 mln osób, a w ostatnich latach napłynęło do Polski około 1 mln obywateli Ukrainy. Rząd tworzy ponadto zachęty do tego, by do Polski przybywali obywatele państw Dalekiego Wschodu, jak choćby Indii i Bangladeszu. W krajach, które po raz pierwszy spotykają się z tak liczną imigracją, rodzi to różnego rodzaju obawy i napięcia. Przede wszystkim zaś obawy o dumping socjalny. Dlatego też tak ważne jest, by przyjeżdżający do krajów emigracji imigranci byli traktowani w zatrudnieniu tak samo jak pracownicy lokalni.

Mówiono ponadto o migracjach w skali poszczególnych państw. W dyskusjach pojawiła się kwestia nierównowag wewnątrz krajowych. Wynika to z koncentracji zasobów wokół dużych centrów miejskich. Problem ten zaobserwowano m.in. w Bułgarii i na Słowacji. Tym samym zakłócony zostaje proces zrównoważonego rozwoju. To także wymaga odpowiedzi, ponieważ może prowadzić do sytuacji, gdy osoby spoza miast będą wykluczone, a ich szanse znacząco ograniczone.

3.5 Dialog społeczny

Wspomniane już wdrażane naprędce reformy edukacji to przykład tego, jak zmienne bywają decyzje polityczne podejmowane w rytm kolejnych wyborów. Uczestnicy seminariów zwracali uwagę na to, że kolejne wybory polityczne oznaczają często reformy nakierowane na radykalną zmianę kursu w stosunku do poprzedników. Tego rodzaju

działania najczęściej tworzą iluzję reform, ponieważ nie wprowadzają nic ponad zmiany organizacyjne. Takie reformy nie są odpowiednio przygotowane. Nie prowadzi się analiz, które pokazywałyby obiektywnie, co w danym systemie byłoby najbardziej odpowiednie.

Biorąc pod uwagę to, jak niepewne i nieprzewidywalne jawi się dynamicznie ewoluujące otoczenie, tego rodzaju zmiany nie ułatwiają dostosowań po stronie obywateli. Nie umożliwiają również długookresowego planowania. Co jest zatem konieczne, by poprawić jakość podejmowanych decyzji i w ten sposób poprawić jakość życia obywateli UE? Wykorzystanie mechanizmów demokratycznych z dialogiem społecznym na czele. Dialog zapewnia mandat do realizacji uzgodnionych działań z jednej strony, z drugiej zaś ma charakter włączający i wolny od bieżącej polityki. Ponadto, związki zawodowe i organizacje pracodawców posiadają wiedzę i narzędzia do tego, by brać udział w procesach decyzyjnych podejmowanych przez państwa oraz struktury ponadnarodowe.

Należy podkreślić wyjątkową rolę rokowań zbiorowych i dialogu społecznego. Jawią się one jako doskonałe narzędzia dostosowań całych sektorów gospodarki do nowych realiów gospodarczych. Dzieje się tak za sprawą tego, że dialog społeczny zakłada porozumienie i uwzględnienie interesu dwóch stron stosunków zatrudnienia – pracowników i pracodawców. Chodzi jednak o to, by rokowania nie koncentrowały się tylko i wyłącznie na kwestiach płacy i innych kwestiach socjalnych. Tradycyjne kwestie „bread-and-butter” nie powinny być dłużej jedynym przedmiotem zainteresowania stron. Takie sprawy jak podnoszenie umiejętności pracowników, dostęp do kształcenia ustawicznego i edukacji wyższej są bardzo ważne w nowej gospodarce opartej na wiedzy. Związki zawodowe i pracodawcy muszą także dostrzec nowe zagadnienia ważne dla młodych. Za przykład niech służy godzenie życia zawodowego, gdzie *novum* stała się dyskusja na temat „prawa do odłączenia”.

Dyskusje pokazują, że potrzeba nowej agendy dla związków zawodowych. Przykładami ram, które mogą zostać wykorzystane przy budowaniu nowych strategii są europejski filar praw socjalnych oraz Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Oba dokumenty stanowią przykład międzynarodowego zrozumienia potrzeby koordynacji i konwergencji, a także świadomości wyzwań i konieczności ochrony najłabszych. W implementację tych i podobnych wytycznych politycznych potrzeba zaangażowania wielu środowisk, a przede wszystkim środowisk reprezentujących pracowników oraz młodych ludzi. Zwłaszcza w przypadku Agendy 2030 podkreśla się potrzebę zaangażowania młodych ludzi, których postrzega się jako „agentów zmian”. Nie przez przypadek w Agendzie znalazły się cele dedykowane bezpośrednio poprawie położenia młodego pokolenia.

Brak dialogu społecznego prowadzi do napięć i utrudnia wprowadzanie reform. Przykłady reform systemów emerytalnych w Polsce i Chorwacji, których celem było podniesienie wieku emerytalnego, dobrze obrazują, jak nie powinno się wprowadzać tak ważnych reform. Narzucanie rozwiązań w tak doniosłych sprawach musi być poprzedzone długotrwałymi dyskusjami i planem, który uwzględnia potrzeby wszystkich zainteresowanych. Nie może to być technokratyczna decyzja, która nie jest odpowiednio wcześniej przedyskutowana ze społeczeństwem. Za pozytywny przykład służyć może system wsparcia zatrudnienia we Włoszech, który okazuje się być oceniany pozytywnie i powstał właśnie dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych w jego stworzenie.

W ramach dialogu mogłyby zostać wypracowane ramy dotyczące polityk młodzieżowych. Ważne jest kompleksowe podejście do problematyki młodego pokolenia. Zalecać należałoby zatem tworzenie we współpracy z przedstawicielami młodej generacji strategii młodzieżowych. Przykładami krajów, gdzie to się udało, są Austria, Bułgaria,

Rumunia i Włochy. Właściwie zdefiniowana polityka młodzieżowa oznacza zobowiązanie i działania rządu na rzecz zapewnienia młodym ludziom dobrych warunków życia i równych szans. Taka polityka obejmuje różnego rodzaju standardy ale i metody działania oraz grupy docelowe, interesariuszy, zakres jak i budżetowanie. Cechuje ją więc kompleksowość. Przede wszystkim celem strategii jest stworzenie warunków zapewniających dostęp do edukacji, która umożliwi młodym ludziom rozwijanie wiedzy, umiejętności i kompetencji. To zaś sprzyja młodym ludziom w byciu uczestnikami życia demokratycznego, ułatwia im włączanie się do społeczeństwa, w szczególności, by odgrywać aktywną rolę w społeczeństwie obywatelskim i na rynku pracy.

Na dobrą strategię młodzieżową będzie się składać informowanie o istniejących możliwościach, uczestnictwie, integracji, autonomii, solidarności, ale także o nauce, czasie wolnym i zatrudnieniu. Strategia zakłada szerokie zaangażowanie środowisk pracujących na rzecz młodzieży. Jest swego rodzaju odbiciem tego, w jaki sposób państwa postrzegają młode pokolenie. Niektóre z nich są bardzo szczegółowe, podczas gdy inne są wąsko nakreślone. Co ważne, dobra strategia jest regularnie aktualizowana.

Powyższa strategia młodzieżowa przypominać by mogła wycinek „nowej umowy społecznej”, o której mówią globalne struktury związków zawodowych (ITUC). Sekretarz Generalna ITUC, Sharan Burrow mówiła podczas Zebrania Ogólnego ONZ w kwietniu 2019 roku: “Potrzebujemy nowej umowy społecznej z podstawą Powszechnej Gwarancji Pracy. Było to główne zalecenie globalnej komisji MOP ds. przyszłości pracy i jest to jedyny środek, który może zapewnić wszystkim pracownikom możliwość realizacji obietnicy godnej pracy i dostęp do wymiaru sprawiedliwości. Oznacza to, że prawa są przestrzegane, miejsca pracy są godne i zapewniają wystarczającą na utrzy-

manie płacę minimalną oraz negocjacje zbiorowe, pewną kontrolę nad czasem pracy sprawują pracownicy, ochrona socjalna jest powszechna, należyta staranność i odpowiedzialność napędzają działalność gospodarczą, równość kobiet jest realizowana, a dialog społeczny zapewnia środki sprawiedliwej transformacji dla technologii klimatycznych i osób wysiedlonych.”

3.6 Zmiana metod działania przez organizacje pracownicze, zwłaszcza związki zawodowe

Udział w procesach podejmowania decyzji wymaga zmian po stronie samych organizacji reprezentujących i wspierających pracowników. Utarte szlaki działania nie zawsze wydają się być adekwatne w nowych realiach. Zachodzi potrzeba zrozumienia nowych problemów, które obserwujemy na rynku pracy, jak również otwartości na głos młodego pokolenia, tak różnego od starszych generacji.

Metody pracy muszą stać się bardziej elastyczne. Potrzeba więcej dynamiki i proaktywności. Ruchy, które cieszą się dziś poparciem młodych, są najczęściej luźnymi, ale przez to szybko reagującymi strukturami. Związki muszą pójść w tym kierunku. Jest to możliwe nawet bez dużych nakładów. Poprawy wymagają również metody komunikacji. Istnieje wiele przykładów udanych inicjatyw. Należy tworzyć warunki do wymiany doświadczeń i wiedzy. Nie można przy tym pominąć potencjału, który tkwi w młodym pokoleniu. Wiele wskazuje na to, że staje się ono aktywne i dąży do zmian. Młodzi członkowie związków zawodowych bywają pomijani w debacie wewnątrz struktur. To błąd, ponieważ widać wyraźnie, że zmieniają się oczekiwania i priorytety ludzi młodych. Związki zawodowe muszą to uwzględnić w swoich pracach. Nierozsądne ze strony tych organizacji byłoby niewykorzystanie

tej szansy. Powyższe było wielokrotnie akcentowane przez młodych uczestników seminarium w Zagrzebiu i w Caciulata.

W czasie dyskusji w Zagrzebiu mówiono o strukturach młodych w ramach organizacji związkowych. W swoich wypowiedziach uczestnicy mówili o niewystarczających środkach i obsłudze, co sprawia, że głos młodego pokolenia nie jest wystarczająco słyszalny w ramach struktur organizacji. Okazywało się również, że młodzi członkowie nie są brani na poważnie, za co często odpowiedzialni są liderzy, którzy traktują młodych ludzi w sposób paternalistyczny. Jest to zaprzeczenie idei, którą wszyscy uznają za słuszną – idei solidarności międzypokoleniowej. Wspomina się o niej w europejskim porozumieniu ramowym europejskich partnerów społecznych dotyczącym aktywnego starzenia się i międzypokoleniowej solidarności. To przykład poszukiwania takich rozwiązań, które pozwolą na budowę wspólnego zrozumienia i współpracy. W tym kierunku powinny zmierzać organizacje reprezentujące pracowników.

Zmiana powinna dotyczyć nie tylko samej organizacji wewnętrznej debaty oraz agendy. Powinna obejmować również metody działania. Konieczne jest maksymalne wykorzystywanie posiadanych przez organizacje zasobów. Do nich zaliczyć można posiadany kapitał społeczny i organizacyjny, jak i unikalną wiedzę i posiadane narzędzia. Jak to skutecznie robić, mówiła jedna z koordynatorek projektu flagowego School2Work w ramach Strategii UE dla Regionu Morza Bałtyckiego. Zakłada on budowanie sieci kontaktów organizacji, które koncentrują się na pracy w określonych obszarach (np. młodzieży NEETs) w ramach tzw. platform wiedzy. Czynnikiem sukcesu jest poszukiwanie takich metod pracy, które pozwolą maksymalnie wykorzystać posiadaną przez poszczególne organizacje wiedzę nabytą w czasie innych projektów finansowanych ze środków unijnych. Buduje się więc na tym co istnieje, a nie każdorazowo zaczynając pracę od podstaw. W ten

sposób osiąga się prawdziwy efekt synergii. Tego rodzaju praca jest jednak trudna i wymaga dużego zaangażowania ze strony uczestników tego typu sieci. Niemniej, nawet krótka sesja warsztatowa w czasie Konferencji Młodych w Herzogenrath pokazała, że dobrze zaplanowana praca umożliwia uwolnienie potencjału uczestników. O tym, że tworzenie sojuszy i sieci współpracy przynosi dobre rezultaty, rozmawiano również w Czechach. Pokazano tam przykład Europejskiego Sojuszu na rzecz Wolnej Niedzieli zainicjowany przez polski związek zawodowy NSZZ „Solidarność”.

Wstuchując się w głos młodych uczestników seminariów można nakreślić także inne warunki sukcesu organizacji pracowniczych. Mówiono o tym, że przekaz należy uczynić bardziej atrakcyjnym dla odbiorców. Wskazywano także na konieczność „wyjścia” do ludzi. To pozwala na to, by zbliżyć się do indywidualnych problemów każdej jednostki. Dlatego też tak innowacyjna choć prosta wydaje się metoda pracy organizacji JOC. Wykorzystywana metoda pracy: see-judge-act oparta jest o zbieranie indywidualnych świadectw, które umożliwiają wszystkim uczestnikom poznanie i zrozumienie problemów, wyzwań i decyzji uczestników spotkań. W trudnym otoczeniu zaleca się także metodę małych kroków. Trudno dziś wywalczyć jednorazowe wielkie reformy realizujące oczekiwania pracowników. Zaleca się budowanie świadomości współdziałania w czymś pozytywnym zamiast oferować tylko i wyłącznie dobra materialne. Organizacje pracownicze potrzebują „nowej opowieści” interesującej dla tych, którzy dopiero rozpoczynają karierę zawodową.

Co ważne, jak pokazywano na przykładzie firmy Google, możliwe jest budowanie solidarności młodych pracowników i mobilizowanie ich do działania. Wydawać by się mogło, że protesty w takiej korporacji jak Google nie są możliwe. Uchodzi ona przecież za jednego z najlepszych pracodawców na świecie. Okazuje się jednak, że problem nierów-

nego traktowania stał się czynnikiem motywującym do podjęcia inicjatywy. To sygnał dla organizacji reprezentujących interes pracowników do tego, by przemyślały swoje strategie działania i szukały obszarów wokół których można budować solidarność młodego pokolenia. Jak mówiono w Rumunii, okazuje się jednak często, że związki zawodowe bronią młodych pracowników, gdy potrzebują legitymizacji i koncentrują się na obronie własnych interesów. Tym samym potencjał, który w nich drzemie bywa marnowany.

3.7 Potencjał organizacji

By dialog społeczny jak i zmiana metod działania były możliwe, potrzeba jest inicjatyw ukierunkowanych na budowę potencjału organizacji reprezentujących interesy świata pracy. Jest to w żywotnym interesie państw członkowskich UE jak i samej Wspólnoty. Liczne analizy dowodzą, że związki zawodowe przyczyniają się do bardziej sprawiedliwego podziału bogactwa i równości szans. To zaś jest podstawą wszelkich polityk na rzecz zrównoważonego rozwoju. Narzędziem umożliwiającym skuteczne niwelowanie nierówności są rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy. Ich powszechne stosowanie nie pozostawia miejsca na wyzysk i presję na konkurowanie płacami. Wydaje się, że wchodzimy w okres, gdy konieczna jest poważna refleksja i debata na ten temat.

Ważne jest, by europejskie ramy budżetowe dedykowały wystarczającą ilość środków na działania ukierunkowane na ten cel. Również na poziomie krajowym konieczne jest budowanie świadomości potrzeby istnienia związków zawodowych i konieczności udzielania im wsparcia. Także i w tym zakresie przedstawiane są pozytywne opinie i oceny. Potencjał organizacji biorących udział w dialogu społecznym znajduje odzwierciedlenie w efektach dialogu społecznego. Jeśli dialog ma być ważnym składnikiem procesów decyzyjnych, również na

temat edukacji, to organizacje biorące w nim udział muszą otrzymać odpowiednie wsparcie w tym zakresie. Dotyczy to zwłaszcza inwestycji w wiedzę. Przywołać można wypowiedź Przewodniczącego EZA Luca van den Brande, który w Zagrzebiu mówił o tym, że inwestycje w potencjał organizacji powinny być skoncentrowane na zasobach ludzkich, a nie materialnych.

3.8 Zmiany technologiczne

Organizacje pracownicze bacznie przyglądają się skutkom zmiany technologicznej, której wpływ na świat pracy jest niezaprzeczalny i coraz bardziej widoczny. Dostrzegają liczne problemy wynikające z procesów przemian. Okazuje się jednak, że nie przyjmują postawy defensywnej, ale poszukują czynników pozytywnych. Przykładowo, uczestnicy seminarium w Rumunii uważali, że cyfrowa gospodarka będzie stanowiła czynnik sprzyjający zmniejszaniu globalnych nierówności gospodarczych. Podobnie, zrównującą wpłynie na produktywność pracowników. Spodziewają się tego, że nowe technologie zwiększą dostępną ilość miejsc pracy. Oczekują jednak ochrony przed zagrożeniami związanymi z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, zwłaszcza w zakresie ochrony danych osobowych pracowników.

Szczególnym zainteresowaniem cieszą się platformy cyfrowe. Z jednej strony proponują innowacyjny model biznesowy. Z drugiej, uciekają one od odpowiedzialności za kwestie pracownicze. Konieczne zatem jest zapewnienie, że platformy zapewnią godne warunki zatrudnienia, ochronę socjalną i zaakceptują swój status pracodawcy i przyjmą odpowiedzialność za sytuację osób korzystających z ich usług w roli usługodawców. Tego rodzaju inicjatywy zapewnią, że proces przejścia do gospodarki cyfrowej będzie miał charakter włączający. Ponadto, prawo do organizowania i prowadzenia rokowań zbiorowych musi być zapewnione pracownikom cyfrowej gospodarki.

4 Zakończenie

MOP w swojej deklaracji¹, która odnosi się do wyzwań współczesności nawołuje do budowy strategii skoncentrowanej wokół człowieka. Dla organizacji wchodzących w skład EZA, gdzie tak ważną rolę odgrywa nauka społeczna Kościoła i pojęcie godności każdego, to szczególne przesłanie. Wydaje się zatem, że bardzo ważne będzie w przyszłości budowanie strategii działania związków zawodowych i innych organizacji reprezentujących interes pracowników na rynku pracy, wokół człowieka i jego problemów, w taki sposób, który uczyni z godności człowieka oś wszelkich działań.

W wielu dyskusjach wskazywano na wartości, wokół których należy budować kolejne inicjatywy. Wiele mówiono o tym w Velehradzie. Dyskusja o kompetencjach i realizowaniu się w życiu zawodowym musi być oparta o zasady etyczne. Dotyczy to wszystkich aktorów życia społecznego i ekonomicznego. Przede wszystkim jednak odnosi się do biznesu, który często zapomina o tym, że człowiek to nie tylko określona „siła robocza” i nośnik wydajności, ale to przede wszystkim jednostka ludzka posiadająca godność i określone prawa człowieka. Tym samym to człowiek musi stać przed kapitałem, a nie odwrotnie. Także w czasie spotkania członków JOC mówiono o wartościach, na których należy oprzeć budowę sprawiedliwego systemu społecznego i ekonomicznego. Wymieniano solidarność, równość i wolność. W ten sposób możliwe też będzie stopniowe zmienianie obowiązującego paradygmatu neoliberalnego, w którym nie istnieje inna wartość ponad zysk. Doskonale paradoksy i ułomności tego systemu oddaje jedna z wypowiedzi uczestników seminarium zorganizowanego przez

1 Deklaracja stulecia MOP o przyszłości pracy przyjęta przez Konferencję na jej sto ósmej sesji, Genewa, 21 czerwca 2019 r.

JOC Europe - “dzisiaj możesz mieć darmowe wi-fi ale nie otrzymasz darmowego pożywienia”.

Nie ulega wątpliwości, że istnieje potrzeba organizowania tego rodzaju spotkań w przyszłości. Interesująco mówili o tym uczestnicy spotkania w Brukseli. Ich zdaniem ogromną wartością seminarium było to, że dawało im poczucie tego, że ich problemy na rynku pracy nie są odo-sobnione, i że jest to powszechne doświadczenie młodych ludzi. Budowanie wsparcia i wymiana doświadczeń okazują się być czynnikami dającymi wiele nadziei na możliwość poprawy sytuacji, szczególnie gdy będą ze sobą blisko współpracować i szukać nowych metod oddziaływania grupowego, tak by znaleźć przełożenie na poziom europejski.

Ktoś może zapytać – skąd na to wszystko zdobyć środki? Edukacja, dobra ochrona socjalna, usługi publiczne – to kosztuje. Sytuacja staje się szczególnie skomplikowana po wyjściu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. Ucierpi na tym budżet unijny, a w konsekwencji państw członkowskie, na czele z tymi, które najbardziej potrzebują wsparcia ze środków unijnych dedykowanych spójności. Kluczem do sukcesu jest sprawiedliwe opodatkowanie. Środki mogą być pozyskane w ramach polityk na rzecz uszczelnienia systemów podatkowych, szczególnie w odniesieniu do korporacji ponadnarodowych. Niestety, wiele wskazuje na to, że brak dziś w UE, po stronie państw członkowskich woli do poprawy sytuacji. Propozycją, którą należy poważnie rozważyć, jest wspólna skonsolidowana podstawa opodatkowania osób prawnych (A Common Consolidated Corporate Tax Base) oraz kontrola państw zaliczanych do tzw. „rajów podatkowych”. Ponadto, należy zapewnić, że systemy podatkowe będą progresywne, a więc w większym stopniu będą obciążały osoby bardziej zamożne. Nie wszędzie jest to normą.

Podsumowując, wielość problemów i wyzwań może nastrajać negatywnie i skłaniać do biernej, oczekującej najgorszego, postawy. Byłoby to ze wszech miar niewłaściwe i w zasadzie prowadziłoby do tego, że poszczególne organizacje mogłyby się rozwiązać. Istnieje szereg możliwości i czynników sukcesów, by realnie zmienić otaczający nas świat. W niniejszym raporcie, na bazie tylko kilku spotkań, udało się spisać całe spektrum rekomendacji, których implementacja nie wydaje się być poza zasięgiem. Widać, jak wielki potencjał drzemie w samych organizacjach i ich przedstawicielach. Przy wsparciu osób odpowiedzialnych za decyzje polityczne i przy zaangażowaniu także młodych ludzi, można doprowadzić do poprawy jakości życia w Unii Europejskiej jak i w krajach, które do niej kandydują.