



Mladi  
radnici  
mogu stvarno  
**pokrenuti  
stvari**

ETF YOUTH  
WORK PROGRAMME  
2013 - 2017



# Sadržaj

<b>UVOD</b>	<b>2</b>
<b>EUROPSKA KRIZA</b>	<b>3</b>
Europska generacija bez nade	3
Program rada	4
<b>RODNA RAVNOPRAVNOST</b>	<b>5</b>
Opis problema	5
Ciljevi	6
Što predlažemo	6
Akcije	7
<b>PROMET I KLIMATSKE PROMJENE</b>	<b>9</b>
Opći pristup	9
Opis problema	9
Ciljevi koje treba ostvariti	11
Akcija	11
<b>ETF KAMPANJA MLADIH</b>	<b>12</b>
Uvod	12
Okvir kampanje	12

# UVOD

ETF Program rada mladih za period 2013-2017. godine razvijen je u kontekstu dva projekta koja financira EU (TRANSUNION i prateći projekt Transunion mladih) i koji su izvršavani od 2010. do 2013. godine.

Prvi projekt fokusirao se na identificiranje ključnih izazova s kojima se mladi radnici u Europi suočavaju i na načine privlačenja više mladih radnika u sindikalni pokret i prometni sektor. Drugi projekat dalje je razradio rezultate prvog projekta radi identificiranja i razvoja glavnih tema i akcija za budući ETF Program rada mladih.

Mladi radnici iz više od 35 učlanjenih organizacija i više od 25 europskih zemalja sudjelovali su u aktivnostima i debatama organiziranim u kontekstu oba projekta, time pridonoseći razvitku ETF Programa rada mladih za 2013-2017. godinu, usvojenog na Transunion konferenciji mladih 14-15. listopada 2013. godine u Zagrebu u Hrvatskoj.

ETF Program rada mladih za 2013-2017. godinu fokusira se na sljedeće probleme:

- Bolja obrada utjecaja koji **europska kriza** ima na mlade radnike s ciljem pružanja dostatnih alata mladim ljudima u Europi kako bi se osjećali sigurni da karijera u europskom prometnom sektoru ima dobre radne uvjete i prikladnu socijalnu zaštitu;
- Bolja obrada problema s kojima se suočavaju mlade žene u transportnom sektoru i sindikalnom pokretu kojim dominiraju muškarci, s ciljem promidžbe **rodne ravnopravnosti**, razvitka rodno uravnoteženijih strategija i privlačenja više mladih žena i u ovaj sektor i u sindikate;
- Podizanje svjesnosti o utjecaju koji prometni sektor ima na okoliš s ciljem udruživanja snaga u suočavanju s njegovim utjecajem na **klimatske promjene** i osiguravanja socijalne tranzicije ka ekološki prihvatljivijem i održivijem sektoru;
- **Kampanja** za poboljšanje percepcije koju mladi djelatnici u Europi imaju o sindikatima i prometnom sektoru, s ciljem privlačenja više mladih djelatnika i u sindikate i u ovaj sektor.

Poslije internih pravila ETF Odbora mladih, ETF Odbor mladih odgovoran je za provedbu ETF Programa rada mladih, ocjenjivanje postignutog napretka i definiranje glavnih prioriteta. Napredak će se redovito prezentirati ETF Izvršnom odboru. Odbor se može pouzdati u aktivnu potporu ETF Mreže mladih i očekuje se da će uspostaviti učinkovite radne metodologije koje osiguravaju njegovo aktivno sudjelovanje u provedbi ETF Programa rada mladih.

---

# EUROPSKA KRIZA

---

## EUROPSKA GENERACIJA BEZ NADE

Prevladavajući uvjeti, osobito u pogledu aktualne financijske krize, pozivaju na više međunarodne suradnje sindikata mladih. ETF mladih mora nastaviti širiti se, jačati i postupati kao solidarni partner, u suradnji s ETF podružnicama i europskim organizacijama mladih.

Situacija za mlade ljude u Europi zagrijava se sve više, sa stopama nezaposlenosti mladih od skoro 60% u nekim europskim zemljama. Što ti mladi ljudi misle o Europi? Kako oni vide vlastitu budućnost, imaju li još uvijek ikakvu budućnost?

Suradnja između Država članica EU puna je fatalnih pogreški. Zemlje sa značajnim dugovima primorane su usvojiti mjere štednje kako bi stekle financijsku potporu koja onda odlazi izravno bankama, bez poboljšavanja nacionalnih situacija. Radna populacija je gubitnik, sa sve više socijalnih usluga koje se ukidaju ili se više ne mogu pouzdati u socijalnu sigurnosnu mrežu.

Istraživači su proučavali utjecaj politike provedene od financijske krize 2008. godine. Ranije iskorjenjene bolesti vraćaju se u Europu.

Oštre mjere štednje kao rezultat financijske krize te visoke razine državnog duga u Europi povećale su broj samoubojstava i omogućile povratak bolesti za koje se ranije smatralo da su iskorjenjene. Mjere štednje nisu riješile ekonomske probleme, umjesto toga stvorile su značajne zdravstvene probleme.

ETF Odbor mladih ima glavni zadatak osiguravanja da mladi ljudi povrate nadu i vide budućnost u vlastitim zemljama.

### Europsko tržište rada

Isti radni uvjeti i radna prava moraju vrijediti za radnike migrante kao i za lokalne radnike. Nacionalni naponi moraju biti koordinirani. Potrebno je poboljšano koordiniranje europskog tržišta rada. Trebamo investicijski program za stvaranje novih radnih mjesta i podupiranje naobrazbe.

Pretpostavlja se da su mladi zainteresirani za radna mjesta koja se nalaze u njihovim vlastitim zemljama. Većina mora nevoljko napustiti vlastitu domovinu u potrazi za poslom, a rezultat je da ta većina više nije dostupna za rad u vlastitoj zemlji. Dakle, mjere moraju biti koordinirane; radna mjesta i mogućnosti osposobljavanja moraju se kreirati u svakoj zemlji radi pokretanja razvitka održivog tržišta rada.

### Jedinstveni standardi osposobljavanja u Europi

Unatoč postojećim razlikama u sustavima osposobljavanja, potrebni su jedinstveni standardi osposobljavanja koji omogućuju postizanje sličnih kvalifikacija. Njemački sustav šegrtovanja – njezin „dvojni sustav“ dokazao je svoju primjenu i treba se dalje razviti u cijeloj Europi. S istim standardima osposobljavanja, socijalno odbacivanje u Europi može se smanjiti.

Međutim, pravni okvir za zaštitu mladih ljudi od izrabljivanja i psihološke i fizičke štete mora se također kreirati. Pripravnicima trebaju biti plaćeni i trebaju imati iste radne uvjete kao i redoviti radnici.

## **Priznavanje kvalifikacija**

Situacija mladih radnika napeta je kao nikad prije. Završeni studiji ili osposobljavanje nisu jamstvo sigurnosti posla. Kad radna mjesta više nisu dostupna doma, migracija u druge zemlje postaje opcija. Međutim, nema jamstva da će obrazovne kvalifikacije biti priznate, a dodatne kvalifikacije često su nužne za početak novog osposobljavanja ili tečaja studija.

U većini slučajeva, jezična barijera jedina je poteškoća pošto su mnogi sustavi osposobljavanja razvijeni na samo jednom jeziku. Internacionalizacija je stoga također nužna, sa sustavima strukovne naobrazbe i osposobljavanja (VET) koji trebaju biti razvijeni na lokalnom jeziku i barem na engleskom.

## **Europsko jamstvo za mlade**

Europsko jamstvo za mlade korak je u pravom smjeru. Ono osigurava da svi mladi ljudi ispod 25 godina dobiju konkretnu ponudu dobre kvalitete unutar 4 mjeseca otkako su napustili formalnu naobrazbu ili postali nezaposleni. Ponuda dobre kvalitete treba biti za posao, šegrtovanje, pripravništvo ili nastavak naobrazbe i treba biti prilagođena potrebama i situaciji svakog pojedinca. Međutim, problem je što su Države članice odgovorne za provedbu jamstva i mogu im nedostajati resursi da to učinkovito naprave ili jamstvu daju manji prioritet no što zahtjeva aktualna situacija u zapošljavanju mladih.

ETF mladih potrudit će se da osigura da mladi ljudi ne postanu „žrtvama“ ekonomije. Poslodavci trebaju pravično plaćati mlade ljude za njihove usluge i ne trebaju ih zloupotrebjavati na štetu poreznih obveznika. Osposobljavanje i certificirane kvalifikacije moraju biti cilj mjera koje će se poduzeti - a ne samo popunjavanje upražnjenih radnih mjesta na tržištu rada.

# **PROGRAM RADA**

## **1. Europska mreža mladih radnika**

ETF Mladih izgradit će europsku mrežu mladih radnika za razmjenu informacija, izgradnju kampanja, itd.

## **2. Politika**

Tijekom sljedećih nekoliko godina, ETF Mladih promicat će vlastiti položaj u pogledu europskog tržišta rada i tražit će potporu unutar europskog pokreta rada. Svaka pojedina ETF podružnica potiče se na razmatranje ideje poboljšanja koordinacije europskog tržišta rada unutar vlastitih organizacija i na uvođenje položaja mladih u vlastiti politički rad.

## **3. Priznavanje kvalifikacija**

ETF Mladih radit će na promicanju koristeći EU okvir za priznavanje kvalifikacija na europskoj razini i za uklanjanje nepotrebnih barijera između Država članica EU. Stoga, oni će aktivno obraditi i razmotriti mjere prikladne politike.

---

# RODNA RAVNOPRAVNOST

---

## OPIS PROBLEMA

- Prometni sektor nije privlačan za žene
- Prometni sektor uvijek je bio sektor kojim dominiraju muškarci, neprikladan za žene

### Analiza

U prometnom sektoru, sektoru kojim dominiraju muškarci, postoji niz stereotipa o ženama. Žene često zarađuju manje od muškaraca za usporediv rad, djelomično zbog postojećih rodni stereotipa. Više istraživačkih studija u tvrtkama pokazuje kako žene koje rade isti posao kao muškarci obično primaju niže plaće. Muškarci zahtijevaju više plaće za isti rad i doista ih dobivaju u većini slučajeva.

Prijevozničke tvrtke organizirane su na način koji odgovara muškarcima. Prijevoz je sektor u kojem fizička snaga igra glavnu ulogu. Žene se obično primaju na administrativna ili potporna radna mjesta kao tajnice ili recepcionarke.

Nacionalne razlike u Europi u pogledu socijalnih odredbi imaju utjecaja i odražavaju se također i na očekivane uloge koje muškarci i žene moraju preuzeti. U nekim zemljama postoji opće shvaćanje da su žene odgovorne za brigu o obitelji i da su fizički neprikladne za (smjenski) rad u takvim „teškim sektorima“ kao što je prometni sektor. Ova percepcija orijentirana ka muškarcima stvara nevidljivu granicu između profila radnih mjesta koji se smatraju prikladnim za žene i onih koji se smatraju neprikladnim. Kao posljedica, ovi upravo spomenuti poslovi ostaju neprivaćni za žene.

### Posljedice

#### Rodna diskriminacija u prometnoj industriji

Događa se sve više slučajeva rodne diskriminacije u prijevozničkoj industriji, gdje su žene na radnim mjestima kojima dominiraju muškarci često nesigurne u uloge koje se očekuju od njih na poslu, a žene koje doživljavaju rodnu diskriminaciju nisu spremne prijaviti te slućajeve zato što se boje da će izgubiti posao ili da će ih zlostavljati vlastite kolege.

#### Radno vrijeme u prometnoj industriji ne odgovara obiteljskim obvezama

Radno vrijeme i organizacija rada u prometnoj industriji često otežavaju kombiniranje posla s obiteljskim obvezama, brigom o djeci i/ili roditeljima. U takvom okruženju, rad u prometnoj industriji može biti težak za žene osim ako njihovi partneri nisu voljni podijeliti obveze.

#### Zdravstvene i sigurnosne mjere i ergonomija u prometnoj industriji usmjerene su ka muškarcima

Radna mjesta često su dizajnirana na takav način da ne uzimaju u obzir specifićne potrebe žena: npr. dimenzije kabine kamiona, sjedišta postavljena previsoko i neudobno za vožnju, pomanjkanje sanitarnih ćvorova prikladnih za žene na primjer u kabini strojovođe, pomanjkanje svlaćionica za žene, radna mjesta se nalaze u opasnim područjima.

#### Superžene koje dvostruko rade i radno vrijeme u prometnom sektoru

Danas postoji znaćajan broj vrlo obrazovanih mladih žena, od kojih su se mnoge probile u profesije kojima dominiraju muškarci. Problem je što se mnoge od njih osjećaju rastrgano između natjecanja s muškarcima na radnom mjestu i preuzimanja brićne uloge izvan vlastitog radnog

okoliša. Studije koje su istraživale raspodjelu vremena između muškaraca i žena pokazuju kako, čak i u obiteljima u kojima oba roditelja rade, žene provode daleko više vremena od muškaraca u održavanju kućanstva i brizi o djeci. Prosječan muškarac provodi dva i pol sata na dan u kućanskim poslovima, dok prosječna žena provodi skoro četiri i pol sata. Čak i ako radi puno radno vrijeme, ona provodi znatno više od četiri sata na dan u održavanju kućanstva. Povrh toga, u prometnom sektoru radnici često moraju raditi neuobičajeno radno vrijeme i smjene, uključujući noćni rad i cijele tjedne daleko od doma. To se teško kombinira s normalnim obiteljskim životom.

## CILJEVI

Kao mladi sindikalisti, namjera nam je da učinimo prometni sektor privlačnijim za žene, uklanjanjem barijera za žene i promicanjem rodno neutralne prilagodbe radnog okoliša.

## ŠTO PREDLAŽEMO

Prije svega, identificiranje ključnih igrača koji su uključeni i nalaze se u položaju da mogu poboljšati ugled prijevoznikog sektora i sniziti prag za žene:

### Sindikati

Čak i unutar sindikata, potreban je kvantni skok. Interesi žena ne mogu se braniti kad nema rodne ravnoteže u vlastitoj organizaciji sindikata. Sindikati moraju biti uporište promjene, ne samo na riječima već i na djelima, osiguravajući da sposobnosti prevladaju rod u praksama zapošljavanja.

### Poslodavci

Poticanje rodno neutralne korporativne kulture, uklanjanje barijera djelotvornoj ravnopravnosti (sanitarni čvorovi, ergonomska radna mjesta, organizacija radnog vremena i smjena, sigurnija i bolje osvijetljena radna mjesta). Gdje postoje kulturne barijere, važno je osposobiti rukovodioce kako da rade sa ženama i muškarcima na ravnopravan način - uzimanje u obzir ženskog pristupa često pruža drugačiju perspektivu i poboljšava kvalitetu nuđenih usluga.

### Radnice

Žene trebaju održavati sastanke na kojima mogu dijeliti vlastita iskustva s drugim ženama. Također trebaju pozivati i muškarce na vlastite sastanke, radi promicanja prihvaćanja i razumijevanja njihovog cilja.

Mi vjerujemo kako tečajevi osposobljavanja o samosvjesnosti i solidarnosti predstavljaju dobar način za borbu sa stavovima manje vrijednosti. Također vjerujemo kako je biti proaktivan djelotvornije u pogledu priznavanja. Prestanak gunđanja mogao bi biti pozitivan način nošenja s problemom. Žene bi se trebale prestati smatrati se žrtvama sustava, umjesto toga trebaju proaktivno raditi na njegovoj promjeni.

### Radnici

Mnogi muškarci smatraju kako su žene slabe i kako ih treba štititi. Umjesto da su osjetljiviji za potencijalne opasnosti posla, oni radije korjenito rješavaju 'problem' uklanjanjem žena sa radnih mjesta na kojima se izvršava tipično muška vrsta zadataka ili na kojima je potrebna fizička snaga.



Sindikati moraju poticati korporativnu kulturu koja ohrabruje muškarce da podupiru žene umjesto da ih štite kao ugroženu vrstu.

## AKCIJE

- **Traženje dobrih praksi, razmjenjivanje iskustava, korištenje najnaprednijih zemalja u pogledu rodni politika kao modela: npr. Norveške.** Žene trebaju shvatiti kako manjak rodni politika nije problem samo u njihovoj vlastitoj zemlji. Dijeljenje informacija preko granica može biti prvi korak, na primjer organiziranjem međunarodnih konferencija o ovoj temi.
- **Povećavanje svjesnosti o rodni problemima:** organiziranje nacionalni ili regionalni sastanaka, pozivanje žena koje su uspješne na tom polju; promicanje rodne ravnopravnosti na web-mjestima sindikata; organiziranje sastanaka oči u oči koji uključuju i muškarce; dijeljenje iskustava u kampanjama, blogovima, člancima u časopisima, itd. Neophodno je i da u svakoj inicijativi povezanoj s rodom sudjeluje najmanje jedan mlad muškarac iz ETF Odbora mladih.
- **Uključivanje rodne dimenzije u obrazovni sustav.** Fokus se treba staviti na obrazovni sustav. Djeca su budućnost prometne industrije, njezini budući inženjeri, vozači, teretni radnici, administrativni radnici, itd. Partnerstva između škola, sindikata i tvrtki mogu pružiti obilje prilika za mijenjanje slike rada u prometnom sektoru. Obrazovni sustavi trebaju ukloniti korijenje rodni stereotipa. Na primjer, kad se djeci predaje abeceda, slova abecede su povezana sa slikama i vidjet ćete kako je učiteljica često žena, dok je pilot muškarac. Takvi mali problemi pridonose stvaranju rodni stereotipa u vrlo ranom stadiju.
- **Poboljšavanje suradnje između specijaliziranih organizacija i tijela na svim razinama.** Povećavanje privlačnosti prometnog sektora za žene nije posao samo pojedinačnih zemalja. Radi promicanja uključivanja žena u ovaj sektor i radi poboljšanja ugleda ovog sektora u pogledu rodne ravnoteže, ETF i druge neprofitne organizacije moraju surađivati, organizirati manifestacije i kampanje. Organizacije i sindikati mogu imati koristi od razmjene informacija i iskustava; informiranje i pozivanje njih na aktivnosti posvećene ovoj temi već može biti prvi korak.

## Kampanja

Razvitak kampanje koja ističe sposobnosti žena i podiže svjesnost o mogućnostima zapošljavanja za žene u prometnom sektoru mogao bi biti prva konkretna i opipljiva akcija za ETF Odbor mladih. Na temelju činjenica i praksi ilustrirali bismo ideju da žene mogu biti dio „muškog svijeta“ i pomogli bismo uništenje pojma „samo muškog sektora“.

- Jedna dobra praksa uključuje organiziranje „specijalnog radnog dana za kćeri“. Na takav dan, žene koje rade u prometnom sektoru mogle bi povesti svoje kćeri sa sobom na posao
- Promicanje „rodno neutralne“ oznake za tvrtke
- Kreiranje kampanje na posterima (pod logotipom rodne neutralnosti) s ciljem provociranja javnog mišljenja kroz preokretanje klišeja: npr. poster sa dva vlaka, jedan sa muškim strojovođom, drugi sa ženskim strojovođom.

## Koordiniranje unutar različitih upravljačkih tijela

Nužno je surađivati s ETF Odborom žena jer se u prometnom sektoru žene suočavaju s istim barijerama, neovisno o njihovoj dobi.

Ne mora se reći kako treba zatražiti blisku suradnju s ITF Odborom mladih i drugim regionalnim strukturama mladih.

## Uključivanje i sudjelovanje

Veća nazočnost aktivnih mladih žena i muškaraca može biti prvi korak ka utjecanju na pregovore, u formalnim i neformalnim forumima kao što su nacionalni socijalni dijalog ili sastanci tvrtke. Biti nazočan/nazočna može napraviti razliku. Bilo bi dobro imati najmanje 50% članica u upravljačkim tijelima.



---

# PROMET I KLIMATSKE PROMJENE

---

## OPĆI PRISTUP

Prijevoz ostaje odgovoran za četvrtinu svjetskih emisija CO<sub>2</sub> i koristi 28% ukupne neposredne potrošnje energije. Bijela knjiga o Europskoj prometnoj politici Europske komisije definira radni program prometne politike Komisije do 2020/2030. godine, uključujući dugoročne ciljeve u pogledu smanjenja emisija stakleničkih plinova (GHG) do 2030. i 2050. godine. To zahtijeva poduzimanje strateških investicija u infrastrukturu i donošenje tehnoloških odluka odmah.

U dokumentu o vlastitim stajalištima, ETF je prihvatio ekološke ciljeve Bijele knjige, ali je odlučno odbacio njezine ključne poruke. To je nastavljanje fokusa na liberalizaciju svih vrsta prijevoza, na pretpostavljenu garanciju učinkovitosti tržišnih sila i na mobilizaciju privatnog kapitala za investicije u infrastrukturu.

U kontekstu projekta Transunion, vanjski stručnjak Jonathan Neale izradio je izvješće za ETF o posljedicama klimatskih promjena na prometne radnike, iznoseći kako znanost o klimatskim promjenama kaže kako trebamo smanjiti emisije CO<sub>2</sub> za 75 - 80% unutar 20 godina. On također iznosi kako će to zahtijevati 6,5 milijuna novih radnih mjesta u prijevozu i 6,5 milijuna novih radnih mjesta u obnovljivoj energiji. Uvjeren je kako ova radna mjesta moraju biti u javnom sektoru, s vladama koje jamče odgovarajuće prekvalificiranje i novi posao za svakog tko izgubi vlastiti posao.

ETF je mišljenja da dosljedna i ambiciozna politika klimatskih promjena, koja s jedne strane može postići ciljeve smanjenja GHG i potrošnje energije i s druge strane stvoriti nova izravna i neizravna radna mjesta u prometnoj industriji, treba jaku političku volju od strane europskih, nacionalnih, regionalnih i lokalnih donositelja odluka.

Europska politika klimatskih promjena za prometni sektor mora se temeljiti na načelima *smanjivanja* njegovog utjecaja na klimatske promjene, *poboljšavanja* njegove *učinkovitosti*, *prelaska* na ekološki prihvatljivije vrste prijevoza gdje je to prikladno i *elektrificiranja* strojeva gdje je to moguće. Za svaku vrstu prijevoza postoji drugačije vaganje ova četiri elementa politike klimatskih promjena. ETF se obvezao na obrađivanje potrebe za održivim prijevozničkim sustavom u Europi s organizacijama europskih poslodavaca i na stavljanje „održivog prijevoza“ na dnevni red sektornih odbora za socijalni dijalog.

## OPIS PROBLEMA

Pošto je prijevoz značajan i rastući izvor zagađujućih emisija, ključno je da transportni sindikati iznesu svoje poglede o načinu smanjenja emisija i prelaska na održiviji sektor.

### **Prelazak na održivi prometni sektor**

Prijevoz predstavlja teške izazove dok društvo pokušava osigurati ekološki prihvatljiviju i održiviju budućnost.

To je jedini sektor u EU u kojem su emisije GHG dosljedno rasle od 1990. godine, a aktualni modeli prijevoza očito su neodrživi.

Kao što pridonose klimatskim promjenama, porast gužvi u prometu, udesi, zagađenje zraka i zagađenje bukom skupa vode do značajnih troškova koje snose ljudi, poduzeća i društvo.

Održivi prijevoz znači stvaranje pravih uvjeta za ekonomski rast, uz istodobno osiguravanje pravičnih radnih uvjeta i kvalitetnih radnih mjesta u društveno odgovornoj industriji koja ne šteti okolišu. Prometna infrastruktura koja uzima u obzir gore spomenute probleme temelj je održivog prometnog sektora na ekonomskoj, društvenoj i ekološkoj razini.

## **Pomanjkanje znanja i opći stavovi**

Prvi problem u razgovoru o klimatskim promjenama opće je pomanjkanje znanja sindikata i djelatnika o ovoj temi. Postoji hitna potreba za temeljnom analizom sindikalnog pokreta o društvenom utjecaju klimatskih promjena te razvitku sindikalne strategije koja će izvršiti prelazak istodobno osiguravajući održivost na sve tri gore spomenute razine.

Klimatske promjene imaju utjecaj na zapošljavanje. Mnoga radna mjesta bit će izgubljena, stvorena i transformirana uslijed planova Europske komisije za budućnost naše pokretljivosti. Stoga je presudno da sindikati imaju jasnu i zajedničku ideju o načinu na koji hoće obraditi utjecaj koji klimatske promjene imaju na zapošljavanje i načinu na koji će prilagoditi tržište rada izazovima s kojima se suočava.

## **Mijenjanje regulatornog okvira**

Politike klimatskih promjena različito će utjecati na sve sektore. Svaki sektor i poduzeće suočit će se sa vlastitim skupom izazova i mogućnosti.

Značaj klimatskih promjena postaje sve jasniji, a tvrtke će se morati prilagoditi promjenljivim regulatornim okvirima, kao što su ograničenja emisija CO<sub>2</sub> za proizvođače automobila i predloženi Program trgovine emisijama CO<sub>2</sub> (ETS) uveden 2005. godine, što će vjerojatno dovesti do restrukturiranja, barem u nekim sektorima i za neka poduzeća.

## **Krutost i prilagodljivost tržišta rada**

Ako tvrtke ne budu poduzimale preventivne mjere, to može dovesti do brzopletog, reaktivnog i prisilnog prilagođavanja, koje će oštetiti tvrtke i ostaviti njihove zaposlenike neadekvatno pripremljenim, ili osposobljenim, za alternativno zaposlenje. Djelatnici će također trebati steći nove vještine. Svi znamo kako je prometni sektor „stari” sektor, veliki udio njegovih zaposlenika otići će u mirovinu tijekom sljedećih 10-15 godina. Izazov će biti smanjenje troškova i korištenje prilika koje takva smjena generacija donosi – brži napredak karijere, djelotvorno zapošljavanje i fleksibilniji profili radnih mjesta i raspoređivanje radne snage.

## **Odgovornost mlade generacije**

Prometna industrija fokusira se na snižavanje troškova rada i plaća i zamjenjuje kvalitetna radna mjesta nesigurnim radnim mjestima s bijednim radnim uvjetima. Investicije u osposobljavanje i dokvalifikaciju i u zdravlje i sigurnost se smanjuju.

Kao posljedica, sigurnost radnih mjesta mladih radnika se smanjuje.

Mladi radnici bit će više pogođeni, morat će se suočiti s posljedicama izbora koje je načinila starija generacija u okolnostima u kojima se aktivna populacija smanjuje iz godine u godinu.

Pojavljuje se opasna nestašica kvalificiranih radnika, kako je već zamijećeno u sektoru pomorskog prijevoza, a možda i u željezničkom sektoru do 2030. godine.

## CILJEVI KOJE TREBA OSTVARITI

Naš glavni cilj u ovom području treba biti osiguravanje radnih mjesta i osiguravanje dobrih plaća i pristojnih radnih uvjeta za sve generacije koje će doći kad počne prelazak na održiviji sektor.

Sljedeći podređeni ciljevi za ostvarivanje ukupnog cilja mogu se identificirati:

- Naobrazba i mobiliziranje naših članova. Naobrazba je preduvjet za promicanje promjene ponašanja i osiguravanje ključnih sposobnosti, s ciljem postizanja održivog razvoja za sve građane.
- Povećanje svjesnosti o utjecaju klimatskih promjena na zapošljavanje mladih u prometnom sektoru i olakšavanje razvitka i provedbe sindikalnih strategija za suočavanje s izazovima klimatskih promjena, i na socijalnoj i na financijskoj razini, u ovom sektoru.

## AKCIJA

- Razvijanje modula osposobljavanja o klimatskim promjenama i provedba opsežnog obrazovnog programa o klimatskim promjenama u svim sektorima radi podizanja svijesti i izgradnje sindikalnog kapaciteta za odgovaranje na klimatske promjene. Mrežna nazočnost radi prikupljanja relevantnih podataka iz različitih zemalja jedan je od alata koji će olakšati podizanje svjesnosti.
- Razvijanje mreže s drugim zastupnicima mladih, na primjer s IndustriAll, radi razmjene pogleda i usklađivanja strategija
- Organiziranje dana akcije radi naglašavanja hitne potrebe za društvenom dimenzijom u politikama klimatskih promjena, dok se u isto vrijeme obznanjuju naši zahtjevi



---

# ETF KAMPANJA MLADIH

---

## UVOD

Na Transunion konferenciji mladih djelatnika u Rigi, kojoj je prisustvovalo skoro 80 mladih prometnih radnika iz 30 različitih zemalja, sudionici su usvojili Rezoluciju iz Rige, zahtijevajući da ETF da najviši prioritet perspektivi mladih radnika i da Izvršni odbor podupre osnivanje kampanje.

Poslije rasprave na sastanku Izvršnog odbora i nakon dobivanja njegove potpore, upravljački odbor mladih radnika, započevši pripremu projekta Transunion mladih, dalje je razvio ciljeve i okvir kampanje mladih radnika.

## OKVIR KAMPANJE

### Zašto kampanja mladih radnika?

- Radi obrade i osude situacije zaposlenja mladih u Europi
- Radi prenošenja poruke o onom što sindikati mogu učiniti za mlade radnike.

### Što hoćemo postići kampanjom?

- Izraziti glas mladih prometnih radnika u Europi
- Povećati privlačnost i značaj sindikata za mlade prometne radnike

### Što će ETF Odbor mladih učiniti?

1. Postaviti radnu skupinu i radnu metodologiju kampanje
2. Koordinirati i provesti ETF Kampanju mladih
  - a. Razviti strategiju kampanje (poruke, akcije i vrijeme kampanje)
  - b. Promovirati kampanju i izvršiti akcije kako je definirano u strategiji kampanje
  - c. Poticati ETF podružnice na pomoć i potporu kampanji
  - d. Aktivno tražiti potporu od vanjskih partnera
3. Procijeniti kampanju i sukladno izmijeniti njezinu strategiju



Mladi  
radnici  
mogu stvarno  
pokrenuti  
stvari

Europska federacija radnika u prometu



Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11 – B – 1000 Brussels  
Tel: +32 (0)2 285 46 60 | E-mail: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) | Website: [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)



Ovaj program rada proizašao je kao rezultat ETF projekta, podržanog od strane Europske komisije