



## MORE AND BETTER JOBS FOR YOUNG PEOPLE IN EUROPE

Report of the study session held by  
ETUC Youth  
in co-operation with the  
European Youth Centre  
of the Council of Europe

European Youth Centre Strasbourg  
18-24 September 2006



This report gives an account of various aspects of the study session. It has been produced by and is the responsibility of the educational team of the study session. It does not represent the official point of view of the Council of Europe.



## MORE AND BETTER JOBS FOR YOUNG PEOPLE IN EUROPE

Report of the study session held by  
ETUC Youth  
in co-operation with the  
European Youth Centre  
of the Council of Europe

European Youth Centre Strasbourg  
18-24 September 2006

**European Trade Union Confederation**  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Brussels  
Belgium  
tel: +32 2 224 04 11, fax: +32 2 224 04 54  
E-mail: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
website: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

# Table of Contents

	Page number
Executive Summary	5
Report	8
Programme	21
Declaration	23
Presentations	31
Activity Sheets	59
List of participants	68



# Executive Summary

## "Plus d'emplois et de meilleurs emplois pour les jeunes salariés en Europe?"

Strasbourg 18/09/2006 - 24/09/2006  
Rapport Séminaire CES Jeunes

---

Un travail pour tous et un travail de qualité : voilà comment pourraient se résumer les revendications des jeunes citoyens européens en matière d'emploi.

Lorsque les jeunes tentent de définir leur emploi, ils parlent trop souvent et spontanément du non-emploi, du chômage.

Les jeunes sont plus fragiles, plus vulnérables que leurs aînés en cette période où l'emploi est particulièrement marqué par son caractère instable.

Les taux de chômage nous le montrent explicitement.

En effet, celui des jeunes, encore beaucoup trop élevé, puisqu'il se chiffrait à 15.7% en juillet 2003, double celui de la population totale qui était de 8.1% à la même période.

Les jeunes femmes sont toujours plus susceptibles de se trouver sans emploi que les hommes, à raison de 16,1% contre 15,4%.

Ces statistiques sont l'illustration de défis considérables en matière d'emploi des jeunes.

Et pour ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi, celui-ci est bien souvent précaire.

Pour 2/3 des jeunes européens, travail rime avec contrats à durée déterminée, temps partiel imposé, travail intérimaire, emplois saisonniers, travail non déclaré, travail des enfants (que l'on pense, à tort, toujours en dehors des frontières européennes)...

Doublés de conditions de travail difficiles, de bas salaires, de manque de formation, de lacunes en matière de protection sociale ou encore de perspectives de carrière.

La liste pourrait être encore plus longue, particulièrement dans le secteur des services (cf la grande distribution ou encore la restauration rapide).

Il n'est pas aisé, dans ce contexte, de se rappeler que le travail est un droit et surtout que le contrat à durée indéterminée devrait être la norme et non le « privilège ».

Pour la CES, la question de la sécurité, de la stabilité et surtout de la qualité de l'emploi pour les jeunes est une priorité constante.

Cette question de l'emploi des jeunes est donc au cœur des activités menées par la CES jeunes.

Aussi, il est apparu important au Comité jeunes de se pencher à nouveau sur cette question de l'emploi, du non-emploi et de la qualité de l'emploi chez les jeunes et d'y dédier cette session d'étude.

## Accueil

Le séminaire a débuté le mardi matin par quelques mots d'accueil de Juliane BIR, coordinatrice du comité des jeunes.

Elle a rappelé le soutien reçu par le département formation de la CES et par le Conseil de l'Europe dans l'organisation de cette session.

Elle a ensuite expliqué le choix d'un tel sujet.

Elle a également mentionné l'approche pédagogique et les méthodes de travail choisies, à savoir une combinaison de différentes présentations réalisées par les formateurs et des experts invités.

Après un rapide tour de table des participants, les diverses institutions suivantes ont été présentées.

- la CES (composition, objectifs, actions)
- la CES jeunes (composition, objectifs, activités)
- les instituts de la CES et plus particulièrement son département formation

## La situation des jeunes européens en emploi

Le premier temps fort du travail a eu pour objectif de définir, de décrire la situation des jeunes en emploi du point de vue des participants.

Les remarques globales dressées à la suite des présentations des groupes étaient les suivantes :

- Les approches des groupes étaient très complémentaires
- Des différences (critères d'âge et mesures par ex.) et des points communs (taux de chômage élevés pour les jeunes et précarité de l'emploi) ont été identifiés
- Les conséquences de cette situation en terme d'affiliation, de même que le rôle des syndicats ont aussi été évoqués
- La nécessité d'approfondir la question dans l'étape suivante du travail s'est imposée : quels défis sont posés pour les syndicats?

Mais avant cette étape, Colin Lindsay, de Napier University, UK, a répondu à ces divers rapports en donnant une présentation complète sur les jeunes et l'emploi en Europe.

Au cours de ce temps de travail, des présentations de situations nationales ont également pu être réalisées et aider au débat.

Donnons ici en exemple les vidéos et descriptifs des camarades français au sujet de la crise du CPE (contrat première embauche).

## Quels défis pour le mouvement syndical?

Les participants ont ensuite pu réfléchir aux défis, aux conséquences de cette situation des jeunes en emploi sur le mouvement syndical.

Ce temps de travail a permis la transition entre la première étape (qui était de définir une situation) et l'étape suivante qui sera celle de poser des actes, d'envisager des solutions.

Dans ce contexte, les participants ont aussi été amenés à organiser une exposition de bonnes pratiques.

En effet, il leur avait été demandé, dans la phase préparatoire au séminaire, de collecter du matériel permettant de présenter des pratiques et initiatives nationales. Ainsi, une visite de cette exposition riche a pu être organisée et chaque participant qui le souhaitait a pu expliquer les diverses réalisations (posters, autocollants, CD et autre matériel à l'appui!).

### **Syndicalisation et participation : quelles stratégies?**

Il a également semblé intéressant, durant cette session, de faire le point sur les diverses stratégies syndicales et des organisations de jeunes dans la participation des jeunes.

### **Visite du Conseil de l'Europe**

Cette session d'étude ne pouvait pas se dérouler sans une visite de l'institution co-organisatrice soutenant l'initiative, à savoir le Conseil de l'Europe. Les participants ont donc pu se rendre dans les locaux du Conseil de l'Europe et appréhender « physiquement » cette organisation et ont surtout pu en rencontrer un représentant.

### **Plan d'action et déclaration**

La dernière partie du travail a consisté en l'élaboration d'un plan d'action et d'une déclaration.

Afin d'aider les participants et de compléter les informations reçues, Ronald Janssen, Secrétariat CES, est intervenu pour expliquer ce qu'est la stratégie européenne pour l'emploi et surtout la place des jeunes dans cette stratégie.

Sur cette base, les participants ont été amenés à réaliser des plans d'action individuels et à s'engager à mettre en acte un certain nombre de résolutions.

Ensuite, de manière collective et efficace, ils ont pu réaliser une déclaration approuvée par l'ensemble des participants et qui sera soumise au prochain Comité jeunes pour adoption définitive.

### **Conclusion**

Avant de clore la session, les participants ont rempli une fiche d'évaluation synthétique du séminaire. Cette méthode nous aide toujours beaucoup à nous rendre compte de l'efficacité de notre travail et de l'intérêt de son contenu.

Ainsi, nous avons pu constater que la plupart des stagiaires étaient satisfaits et que nous avons répondu globalement à leurs attentes. Quatre personnes auraient cependant aimé avoir plus de temps pour préciser certains éléments et pour affiner la déclaration.

Riche en échanges et en débats divers, ce séminaire très interactif aura permis aux stagiaires d'apporter leur connaissance, de les confronter à celles des autres et les compléter par les apports des experts.

La progression des thématiques abordées a également été l'occasion de construire une réflexion ensemble par le biais de la déclaration finale.

Il est maintenant de la responsabilité du Secrétariat Jeunes, du Comité Jeunes et du Bureau d'assurer que les diverses observations et la recommandation soient intégrées au débat de la CES.



# Report

---

## **"More and better jobs for young employees in Europe?"**

**Strasbourg 18-24 September 2006  
Report on the ETUC Youth Seminar**

---

Quality jobs and jobs for all: such, essentially, are the demands of young European citizens when it comes to employment.

The Eurobarometer survey conducted shortly before the July 2002 Youth Convention revealed quite clearly that jobs and tackling unemployment were the most deep-seated concerns of young Europeans, just ahead of democracy and respect for human rights.

All too often, when young people try to define their jobs, their instinct is to talk in terms of non-employment and unemployment.

In this age of great job instability, young people are more fragile and vulnerable than their elders. This can be clearly seen in the unemployment rates, with youth unemployment still far too high. In July 2003, it was twice that of the population as a whole (15.7% as against 8.1%), with young women still more likely to be unemployed than their male counterparts (16.1% compared with 15.4%).

As these statistics illustrate, youth unemployment presents us with some major challenges.

Meanwhile, many of those 'lucky' enough to be working are in precarious jobs.

For two thirds of young Europeans, the world of work is one of temporary contracts, imposed part-time work, temporary agency work, seasonal jobs, undeclared labour, child labour (which we wrongly assume to be a non-European phenomenon), etc. in conjunction with difficult working conditions, low salaries, a lack of training, inadequate social protection and poor career prospects.

The list could be added to, particularly in the service sector (supermarkets and fast food restaurants, for example).

In this context, it is easy to forget that work is a right and above all that permanent contracts should be the norm rather than a 'privilege'.

For the European Trade Union Confederation (ETUC), the issue of job security and stability and, above all, of job quality for young people is an ongoing priority.

The issue of youth employment therefore occupies a central place in ETUC Youth's activities, as testified by the session on national action plans which we organised with the Council of Europe in Budapest in 1999.

On a related topic, we organised a conference on young people and precarious work in Madrid in 2001.

Active labour market policies developed in association with the social partners, such as the European Union's European Employment Strategy, are crucial.

The aim of such policies is to avert any risk of social exclusion among and discrimination against young people.

In light of this, the Youth Committee felt that it was important to take another look at employment, non-employment and the quality of employment among young people and to devote this study session to the issue.

## Welcome

The seminar began on Tuesday morning with a few words of welcome from Youth Committee coordinator Juliane Bir. She reminded participants that the session had been organised with the support of the ETUC Education Department and the Council of Europe.

She went on to explain the choice of topic and the various questions that we would be attempting to answer:

- What is the real situation of young people in terms of employment or 'non-employment'?
- What are the consequences of this situation for the trade union movement and what challenges does it pose?
- What employment policies exist in favour of young people?
- What (trade union) actions should be taken and at what levels?

Ms Bir also mentioned the educational approach and working methods chosen, namely a combination of presentations by trainers and guest experts.

There would also be ample scope for participants to have their say during workshops made up of small working groups.

This would give participants a chance to share their own experiences.

Indeed, the interactive nature of the session was key to ensuring maximum involvement by participants with a good mixture of theoretical contributions and practical experiences.

The four training team members - Alexandre Dias, European trainer at UGT-P, Edward Mathews, President of ETUC Youth, H el ene Barkovic from the Council of Europe and Juliane Bir, ETUC's Youth Coordinator - introduced themselves.

Another trainer, Valerica Dumitrescu, joined the team mid-week.

The participants took turns to introduce themselves briefly, after which Juliane, Edward and Alex presented the various institutions involved with the seminar, namely:

- ETUC (composition, objectives, actions);
- ETUC Youth (composition, objectives, activities);
- the ETUC institutes, in particular the Education Department.

Juliane then concluded the session by running through the programme in detail.

The second part of the morning was taken up with a treasure hunt organised by Alex. This game enabled the participants, working in small groups, to familiarise themselves with the centre and to get to know one another better.

In the same spirit, H el ene introduced another team building activity called the flying carpet, where all the participants stood together on a carpet and had to turn the carpet over without stepping off... This

tested the group's strategic, communication and organisation skills (organising who moved where, assigning roles and responsibilities, etc.). After much good-humoured discussion, the game ended successfully. H el ene then led a discussion focusing on how the participants had found the experience and putting into words the different stages of the process.

<b>The employment situation of young people in Europe</b>
-----------------------------------------------------------

The first real work of the day aimed to define and describe the employment situation of young people, as seen by the participants.

Working in groups, the participants had to:

- discuss the situation in their respective countries;
- list 10 key words linked to young people and employment and explain why they were important;
- identify three key issues.

The three key issues chosen by each working group were as follows:

<u>Group 1</u>	<u>Group 2</u>	<u>Group 3</u>	<u>Group 4</u>
Education	Immigration	Education	Underexploitation of young people's potential
Involvement in trade unions	Exploitation	Transition from education to world of work	Relationship between precarity and career path
Motivation (mobilising young people)	Unionisation	Regulating globalisation	

The following general comments were made following the groups' presentations:

- The groups' approaches had complemented each other very well.
- The groups had differed on some issues (age criteria and measures, for example) and agreed on others (high youth unemployment rate and job precarity).
- The consequences of this situation for trade union membership and the role of trade unions were also raised.
- The issue of what challenges this posed for trade unions had to be examined in greater depth at the next stage of the process.

Before moving onto the next stage, however, Colin Lindsay from Napier University in the UK offered some answers to these questions in a detailed presentation on young people and employment in Europe.

He covered the following points (see also attached presentation):

- Youth employment in figures
- The employability of young people and policies relating to this issue (description and analysis)
- Examples of employability policies (Denmark, the Netherlands and the UK)
- The role of trade unions in these policies

## Challenges facing the trade union movement

The participants then had an opportunity to discuss challenges and consequences for the union movement of this situation of young people in employment.

For instance, based on the work done by the last working group (on the situation of young people), the participants were prompted (again in working groups) to identify the consequences for the trade union movement.

After identifying the consequences, they had to define the challenges (no more than five) that the unions have to meet.

The main findings of the working groups are summed up in the table below.

<i><b>Consequences</b></i>	<i><b>Challenges</b></i>
<i>Few or no young people in trade unions</i>	<i>Organisation and unionisation</i>
<i>Difficulties with renewal</i>	<i>Developing campaigns</i>
<i>Onset of bureaucracy</i>	<i>Take steps to get young people to join</i>
<i>Problem of representativeness</i>	<i>Target</i>
<i>Organisation becomes less efficient</i>	<i>Assume responsibility for specific needs</i>
<i>Fear of unionism</i>	<i>Make efforts to improve the transition from school to work</i>
<i>Poor image of unions</i>	<i>Harmonise wages</i>
	<i>Develop collective negotiations</i>
	<i>Identify key topics (wages, education, etc.)</i>
	<i>Provide information about unions</i>

The time spent here made it possible to transition between the first stage (which involved defining a situation) and the next stage, which will involve taking action and coming up with solutions.

In this context, the participants were also prompted to organise an exhibition of good practices.

During the seminar preparation phase, they were asked to collect material to allow them to present national practices and initiatives.

Accordingly, a visit to this rich exhibition was organised and each participant who so wanted was able to talk about the various items produced (posters, stickers, CDs and other supporting materials!).

## **Strategies for unionisation and participation**

It also seemed valuable during the session to review the various strategies employed by trade unions and youth organisations to get young people involved.

To this end, Juliane presented ETUC's recent strategy on unionisation. She split her presentation into two parts:

- a description of the current state of the trade union movement (loss of members, change in member profile, responsibility for membership decline due to outside factors and the unions themselves)
- the strategy implemented by the ETUC (communication, campaign, exchange of good practices, training)

Edward gave a presentation on activities carried out and the membership drive implemented by ETUC Youth. He showed and distributed the innovative and eye-catching materials produced in this connection (posters, stickers and brochures).

He supplemented this with a presentation of the European Youth Forum and its policy to promote youth involvement and civic commitment.

## **Visit to the Council of Europe**

This study session would not have been complete without a visit to the co-organising institution that supports the initiative, i.e. the Council of Europe.

The participants visited the premises of the Council of Europe and familiarised themselves with the physical layout of the organisation.

They met a representative and engaged in an open exchange with him on the subject of our session and the Council's policies on the matter, i.e.: the issues of equality, non-discrimination and youth involvement, especially on the jobs market.

The information received was supplemented by presentations by H el ene throughout the session.

## **Action plan and declaration**

The last part of the work consisted of drafting an action plan and a declaration.

In order to assist the participants and supplement the information received, Ronald Janssen from the ETUC Secretariat, explained the European strategy for employment and especially the role of young people in that strategy.

He returned to the definition of the strategy, the context surrounding its implementation, its operation and the positions promoted by ETUC (see attached presentation).

On this basis, the participants were prompted to draw up individual action plans and to pledge to implement a number of resolutions.

Then, working efficiently in a group, they produced a declaration approved by all of the participants that will be submitted to the next meeting of the Youth Committee for final adoption.

## Conclusion

Before ending the session, the participants filled in a seminar evaluation form. This always helps us a lot in assessing how efficiently we work and how interesting and useful the content is.

Accordingly, we noted that most of the trainees were pleased and that we met their expectations overall. However, four individuals would have liked more time to go into further detail on certain components and to refine the declaration.

Featuring a wealth of exchanges and a diversity of debate, this highly interactive seminar allowed the trainees to contribute their knowledge, to compare their contributions with other contributions and to supplement their knowledge with contributions from experts.

The sequence of topics discussed also provided an opportunity to jointly discuss and produce the final declaration.

It is now the responsibility of the Youth Secretariat, the Youth Committee and the Bureau to ensure that the various observations and recommendations are incorporated into the ETUC debate.

The session was rounded off by the team of facilitators after each participant gave his or her impressions.



---

## "Plus d'emplois et de meilleurs emplois pour les jeunes salariés en Europe?"

**Strasbourg 18/09/2006 - 24/09/2006**

**Rapport Séminaire CES Jeunes**

---

Un travail pour tous et un travail de qualité : voilà comment pourraient se résumer les revendications des jeunes citoyens européens en matière d'emploi.

Le sondage Eurobaromètre réalisé juste avant la Convention des jeunes de juillet 2002 avait été explicite à ce sujet: l'emploi et la lutte contre le chômage restent les préoccupations fondamentales des jeunes européens, sinon les principales, juste devant la démocratie et le respect des droits de l'homme.

Lorsque les jeunes tentent de définir leur emploi, ils parlent trop souvent et spontanément du non-emploi, du chômage.

Les jeunes sont plus fragiles, plus vulnérables que leurs aînés en cette période où l'emploi est particulièrement marqué par son caractère instable.

Les taux de chômage nous le montrent explicitement.

En effet, celui des jeunes, encore beaucoup trop élevé, puisqu'il se chiffrait à 15.7% en juillet 2003, double celui de la population totale qui était de 8.1% à la même période.

Les jeunes femmes sont toujours plus susceptibles de se trouver sans emploi que les hommes, à raison de 16,1% contre 15,4%.

Ces statistiques sont l'illustration de défis considérables en matière d'emploi des jeunes.

Et pour ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi, celui-ci est bien souvent précaire.

Pour 2/3 des jeunes européens, travail rime avec contrats à durée déterminée, temps partiel imposé, travail intérimaire, emplois saisonniers, travail non déclaré, travail des enfants (que l'on pense, à tort, toujours en dehors des frontières européennes)...

Doublés de conditions de travail difficiles, de bas salaires, de manque de formation, de lacunes en matière de protection sociale ou encore de perspectives de carrière.

La liste pourrait être encore plus longue, particulièrement dans le secteur des services (cf la grande distribution ou encore la restauration rapide).

Il n'est pas aisé, dans ce contexte, de se rappeler que le travail est un droit et surtout que le contrat à durée indéterminée devrait être la norme et non le « privilège ».

Pour la CES, la question de la sécurité, de la stabilité et surtout de la qualité de l'emploi pour les jeunes est une priorité constante.

Cette question de l'emploi des jeunes est donc au cœur des activités menées par la CES jeunes.

Nous avons d'ailleurs déjà organisé avec le Conseil de l'Europe une session à Budapest sur les Plans d'actions nationaux en 1999.

En 2001, dans la continuité de cette thématique, nous avons organisé une conférence à Madrid sur les jeunes et le travail précaire.

Des politiques actives du marché du travail, comme la stratégie européenne pour l'emploi de l'Union Européenne, s'imposent en association avec les partenaires sociaux. Ces politiques doivent prévenir tout risque d'exclusion sociale et de discrimination des jeunes.

Aussi, il est apparu important au Comité jeunes de se pencher à nouveau sur cette question de l'emploi, du non-emploi et de la qualité de l'emploi chez les jeunes et d'y consacrer cette session d'étude.

## Accueil

Le séminaire a débuté le mardi matin par quelques mots d'accueil de Juliane BIR, coordinatrice du comité des jeunes. Elle a rappelé le soutien reçu par le département formation de la CES et par le Conseil de l'Europe dans l'organisation de cette session.

Elle a ensuite expliqué le choix d'un tel sujet et surtout les différentes questions auxquelles nous allons tenter de répondre :

- Quelle est la situation réelle des jeunes en emploi ou en « non-emploi »?
- Quelles sont les conséquences de cette situation sur le mouvement syndical et quels sont les défis posés?
- Quelles sont les politiques de l'emploi en faveur des jeunes?
- Quelles actions -syndicales- mener et à quels niveaux?

Elle a également mentionné l'approche pédagogique et les méthodes de travail choisies, à savoir une combinaison de différentes présentations réalisées par les formateurs et des experts invités. Une large place doit être également donnée à l'expression des participants par l'organisation de travaux en petits groupes par le biais d'ateliers. Les participants pourront ainsi faire part de leur propre expérience. L'interactivité de cette session est en effet essentielle pour permettre aux participants une implication maximale, avec une alternance d'apports théoriques et d'expériences de terrain.

L'équipe de formateurs composée de 4 personnes: Alexandre DIAS, formateur européen de l'UGT-P, Edward Mathews, Président de la CES Jeunes, Hélène Barkovic du Conseil de l'Europe et Juliane BIR Coordinatrice Jeunesse de la CES a pu ensuite se présenter.

Valerica Dumitrescu, également formatrice a rejoint l'équipe en milieu de semaine.

Après un rapide tour de table des participants, Juliane, Edward et Alex ont présenté les diverses institutions en présence à savoir, respectivement:

- la CES (composition, objectifs, actions)
- la CES jeunes (composition, objectifs, activités)
- les instituts de la CES et plus particulièrement son département formation

Juliane a ensuite conclu cette session par la présentation détaillée du programme.

La deuxième partie de la matinée a consisté en une activité ludique : la chasse au trésor, organisée par Alex. Cette activité a permis aux participants, en petits groupes, de se familiariser avec le centre et aussi de mieux se connaître.

Dans ce même esprit, Hélène a proposé une autre activité de « team building » appelée le tapis volant. Tous les participants se sont regroupés les uns contre les autres, debout sur un tapis. L'objectif était de retourner le tapis en restant dessus...

Le groupe a dû ainsi faire preuve de stratégie, de communication, d'organisation (organiser ses déplacements, la répartition des rôles, des responsabilités). Ce jeu s'est achevé sur une réussite après de nombreuses discussions dans une réelle bonne humeur. Hélène a ensuite organisé un échange autour du ressenti des participants et de la mise en mots des diverses étapes vécues.

**La situation des jeunes européens en emploi**

Le premier temps fort du travail a eu pour objectif de définir, de décrire la situation des jeunes en emploi du point de vue des participants.

Ainsi, en groupes de travail, les jeunes ont dû :

- discuter de leur situation nationale respective
- lister 10 mots clefs liés aux jeunes et à l'emploi et expliquer en quoi ils sont importants
- identifier 3 questions clefs

Voici les listes déterminées par les groupes de travail au sujet des 3 questions clefs.

<u>Groupe 1</u>	<u>Groupe 2</u>	<u>Groupe 3</u>	<u>Groupe 4</u>
Education	Immigration	Education	Sous-utilisation du potentiel jeunes
Participation au sein du syndicat	Exploitation	Transition Education-Monde du travail	Rapport entre précarité et parcours choisi
Motivation (mobiliser les jeunes)	Syndicalisation	Régulation de la mondialisation	

Les remarques globales dressées à la suite des présentations des groupes étaient les suivantes :

- Les approches des groupes étaient très complémentaires
- Des différences (critères d'âge et mesures par ex.) et des points communs (taux de chômage élevés pour les jeunes et précarité de l'emploi) ont été identifiés
- Les conséquences de cette situation en terme d'affiliation, de même que le rôle des syndicats ont aussi été évoqués
- La nécessité d'approfondir la question dans l'étape suivante du travail s'est imposée : quels défis sont posés pour les syndicats?

Mais avant cette étape, Colin Lindsay, de Napier University, UK, a répondu à ces divers rapports en donnant une présentation complète sur les jeunes et l'emploi en Europe.

Il a abordé les points suivants (cf présentation jointe):

- la situation chiffrée des jeunes en emploi
- la question de l'employabilité des jeunes et les politiques qui en découlent (description et analyse)

- des exemples de politiques d'employabilité (Danemark, Pays-Bas et Royaume Unis)
- le rôle des syndicats dans ces politiques

Au cours de ce temps de travail, des présentations de situations nationales ont également pu être réalisées et aider au débat.

Donnons ici en exemple les vidéos et descriptifs des camarades français au sujet de la crise du CPE (contrat première embauche).

<b>Quels défis pour le mouvement syndical?</b>
------------------------------------------------

Les participants ont ensuite pu réfléchir aux défis, aux conséquences de cette situation des jeunes en emploi sur le mouvement syndical.

Ainsi, sur base du dernier groupe de travail (sur la situation des jeunes), les participants ont été amenés, à nouveau en groupes de travail, à identifier quelles sont les conséquences éventuelles sur le mouvement syndical.

Après avoir identifié les conséquences, ils ont dû définir quels sont les défis (5 maximum) auxquels doivent faire face les syndicats.

Les résultats principaux des groupes de travail sont résumés dans le tableau ci-dessous.

<i><b>Conséquences</b></i>	<i><b>Défis</b></i>
<i>Peu ou pas de jeunes dans les syndicats</i>	<i>Organisation et syndicalisation</i>
<i>Difficulté de renouvellement</i>	<i>Elaboration de campagne</i>
<i>Bureaucratisation</i>	<i>Faire en sorte que les jeunes adhèrent</i>
<i>Problème de représentativité</i>	<i>Cibler</i>
<i>Perte d'efficacité de l'organisation</i>	<i>Prise en charge de besoins spécifiques</i>
<i>Peur du syndicalisme</i>	<i>S'investir pour améliorer la transition Ecole-Vie professionnelle</i>
<i>Mauvaise image des syndicats</i>	<i>Harmoniser les salaires</i>
	<i>Développer les négociations collectives</i>
	<i>Identifier des thèmes clefs (salaire, éducation...)</i>
	<i>Informersur les syndicats</i>

Ce temps de travail a permis la transition entre la première étape (qui était de définir une situation) et l'étape suivante qui sera celle de poser des actes, d'envisager des solutions.

Dans ce contexte, les participants ont aussi été amenés à organiser une exposition de bonnes pratiques.

En effet, il leur avait été demandé, dans la phase préparatoire au séminaire, de collecter du matériel permettant de présenter des pratiques et initiatives nationales.

Ainsi, une visite de cette exposition riche a pu être organisée et chaque participant qui le souhaitait a pu expliquer les diverses réalisations (posters, autocollants, CD et autre matériel à l'appui!).

## **Syndicalisation et participation : quelles stratégies?**

Il a également semblé intéressant, durant cette session, de faire le point sur les diverses stratégies syndicales et des organisations de jeunesse dans la participation des jeunes.

Juliane a donc présenté la récente stratégie de la CES en matière de syndicalisation. Elle a divisé son intervention en deux parties:

- un descriptif de l'état des lieux du mouvement syndical (perte d'affiliés, changement du profil des affiliés, responsabilités externes et syndicales du déclin de l'affiliation)
- la stratégie mise en place par la CES (communication, campagne, échange de bonnes pratiques, formation)

Edward a quant à lui présenté les activités ainsi que la campagne d'affiliation mise en oeuvre par la CES jeunes. Il a pu montrer et distribuer le matériel innovant et accrocheur réalisé dans ce cadre (affiches, autocollants et brochures).

Il a complété cette présentation par la présentation du forum européen de la jeunesse et de sa politique en faveur de la participation et de l'engagement citoyen des jeunes.

## **Visite du Conseil de l'Europe**

Cette session d'étude ne pouvait pas se dérouler sans une visite de l'institution co-organisatrice soutenant l'initiative, à savoir le Conseil de l'Europe.

Les participants ont donc pu se rendre dans les locaux du Conseil de l'Europe et appréhender « physiquement » cette organisation.

Ils ont surtout pu en rencontrer un représentant et avoir avec lui un échange ouvert sur le sujet de notre session et les politiques du Conseil en la matière, à savoir : les questions d'égalité, de non discrimination ou encore de participation des jeunes -en particulier sur le marché de l'emploi-.

Les informations reçues ont été complétées par les interventions d'Hélène tout au long de la session.

## **Plan d'action et déclaration**

La dernière partie du travail a consisté en l'élaboration d'un plan d'action et d'une déclaration.

Afin d'aider les participants et de compléter les informations reçues, Ronald Janssen, Secrétariat CES, est intervenu pour expliquer ce qu'est la stratégie européenne pour l'emploi et surtout la place des jeunes dans cette stratégie.

Il est revenu sur la définition de la stratégie, le contexte de sa mise en oeuvre, son fonctionnement et également les positions défendues par la CES (cf présentation jointe).

Sur cette base, les participants ont été amenés à réaliser des plans d'action individuels et à s'engager à mettre en acte un certain nombre de résolutions.

Ensuite, de manière collective et efficace, ils ont pu réaliser une déclaration approuvée par l'ensemble des participants et qui sera soumise au prochain Comité jeunes pour adoption définitive.

## Conclusion

Avant de clore la session, les participants ont rempli une fiche d'évaluation synthétique du séminaire. Cette méthode nous aide toujours beaucoup à nous rendre compte de l'efficacité de notre travail et de l'intérêt de son contenu.

Ainsi, nous avons pu constater que la plupart des stagiaires étaient satisfaits et que nous avons répondu globalement à leurs attentes. Quatre personnes auraient cependant aimé avoir plus de temps pour préciser certains éléments et pour affiner la déclaration.

Riche en échanges et en débats divers, ce séminaire très interactif aura permis aux stagiaires d'apporter leur connaissance, de les confronter à celles des autres et les compléter par les apports des experts.

La progression des thématiques abordées a également été l'occasion de construire une réflexion ensemble par le biais de la déclaration finale.

Il est maintenant de la responsabilité du Secrétariat Jeunes, du Comité Jeunes et du Bureau d'assurer que les diverses observations et la recommandation soient intégrées au débat de la CES.

La session a été clôturée par l'ensemble de l'équipe d'animation après une prise de parole de chaque participant quant à ses impressions.



# Programme

ETUC Study session : "More and better jobs for young people in Europe"  
 Dates: 19 –23 September 2006                      Venue: Strasbourg

Time	Monday 18	Tuesday 19	Wednesday 20	Thursday 21	Friday 22	Saturday 23	
08.00			Breakfast	Breakfast	Breakfast	Breakfast	
09.30	A R R I V A L  O F  T H E  P A R T I C I P A N T S	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Welcome</b></li> <li>• <b>Introduction</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ETUC, ETUC Youth and ETUCO</li> <li>- Session programme</li> </ul> </li> <li>• <b>Participants presentation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stretch exercise</b></li> <li>• <b>Report back</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discussion</li> </ul> </li> <li>• <b>Expert presentation : Young people and employment in Europe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plenary session</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>European strategies</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ETUC Strategy</li> <li>ETUC Campaign</li> <li>EYF activities</li> <li>- presentations</li> </ul> </li> <li>• <b>Visit of the exhibition</b></li> <li>• <b>Visit to the Parliament : preparation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- working group</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visit to the Parliament</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- report back</li> </ul> </li> <li>• <b>Council of Europe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- presentation</li> </ul> </li> <li>• <b>Expert Presentation : the European employment strategy</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- presentation</li> <li>- debates</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elaboration of an action plan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individual and group work</li> </ul> </li> <li>• <b>Report back</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discussion</li> </ul> </li> </ul>	
12.45			Lunch	Lunch	Lunch	Lunch	Lunch
14.30			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Team building exercise</b></li> <li>• <b>What is the situation of young people in my country?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Working group</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>What challenges for the trade union movement?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Working group</li> </ul> </li> <li>• <b>Report back</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discussion</li> </ul> </li> <li>• <b>Exhibition preparation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visit to the Parliament</b></li> <li>• <b>Free time</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>What possible solutions?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Working group</li> </ul> </li> <li>• <b>Report back</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- discussion</li> </ul> </li> <li>• <b>Drafting group for the European declaration</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Presentation and adoption of the declaration</b></li> <li>• <b>Evaluation</b></li> </ul>
17.45							
17.45							
18.00							
19.00	Welcome dinner	Dinner	Dinner	Dinner	Dinner	Farewell Dinner	
		Food exchange					

Cours: Session d'étude CES : « **Plus d'emplois et de meilleurs emplois pour les jeunes salariés en Europe!** »

Dates: 19-23 Septembre 2006

Lieu: Strasbourg

Heure	Lundi 18	Mardi 19	Mercredi 20	Jeudi 21	Vendredi 22	Samedi 23	
08.00		Petit-déjeuner	Petit-déjeuner	Petit-déjeuner	Petit-déjeuner	Petit-déjeuner	
09.30	Arrivée des participant(e)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accueil</b></li> <li>• <b>Introduction</b> - CES, CES Jeunes et ASE - Programme de la session</li> <li>• <b>Présentation des participants</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Exercice de stretch</b></li> <li>• <b>Compte-rendu</b> - discussion</li> <li>• <b>Présentation de l'expert : les jeunes et l'emploi en Europe</b> - session plénière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stratégies européennes</b> Stratégies de la CES Campagnes de la CES Activités du Forum jeunesse  - présentations</li> <li>• <b>Visite de l'exposition</b></li> <li>• <b>Visite du Parlement : préparation</b> - groupes de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visite du Parlement</b> - compte-rendu</li> <li>• <b>Conseil de l'Europe</b> - présentation</li> <li>• <b>Présentation de l'expert : la stratégie européenne en matière d'emploi</b> - présentation - débats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elaboration d'un plan d'action</b> - individuel et de groupe</li> <li>• <b>Compte-rendu</b> - discussion</li> </ul>	
12.45			Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner	Déjeuner
14.30			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercice de Team building</li> <li>• <b>“Quelle est la situation des jeunes dans mon pays?”</b> - groupes de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quels challenges pour le mouvement syndical ?</b> - groupes de travail</li> <li>• <b>Compte-rendu</b> - discussion</li> </ul> <p><i>Préparation de l'exposition</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visite du Parlement</b></li> </ul> <p>Temps libre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quelles solutions ?</b> - groupes de travail</li> <li>• <b>Compte-rendu</b> - discussion</li> <li>• <b>Groupe de rédaction pour la déclaration européenne</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Présentation et adoption de la déclaration</b></li> <li>• <b>Evaluation</b></li> </ul>
17.45							
17.45 1800							
19.00	Dîner d'accueil	Dîner	Dîner	Dîner à l'extérieur	Dîner	Dîner d'au revoir	
		Rencontre Culinaire					



# Declaration

## ETUC Youth, “More & Better Jobs for Young People” Strasbourg Study Session 2006

### **Introduction:**

In discussing the challenges facing young people in Europe today, members of the Youth Committee identified clearly that the major challenge facing our generation is the issue of employment. The committee remains concerned, as it has for many years that the situation faced by young people in the labour market is having a negative effect on the current generation and will have a lasting effect also.

### **Context:**

It is a commonly held view that a renewed focus is required at the macro level on the issue of youth employment. The social partners, namely, ETUC, the Employers organisations and European institutions must operate jointly to develop solutions which improve the situation of young people in the labour market.

The European Employment strategy with its associated national action plans, policies, procedures and goals, requires reform. The initial successes achieved are no longer an ongoing reality. The unemployment rate for young people remains on average twice that of the average unemployment rate.

It is also, all too often the reality, that young people find themselves in precarious working environments, with long hours, short term contracts and low pay. These are not conditions conducive to the development of youth autonomy and it prevents young people actively participating in society and has lasting effects on the individual, the economy and the state.

The current drive of the Employment strategy is almost entirely focused on the supply element of the market and a renewed focus should of course encompass supply but should also focus on the demand for workers and should work on improving conditions within the labour market and not just focus on young unemployed people as a problem requiring a solution.

The phenomenon of youth unemployment and underemployment is a symptom of an ill within a society, an illness which is characterised by stagnating economic conditions and a failure of the economy to embrace a young generation of workers.

The nature of work has changed, young people recognise this and recognise the changing face of industries, in embracing these changes young people participate in a wider myriad of jobs than could ever have been envisaged by previous generations. This is a feature of our young labour force which clearly demonstrates their flexibility.

The drive towards increasing flexibility, which characterises most labour market policies should focus not alone on the ease of disposal of employees but also on facilitated adaptability, which encourages life long learning, not in a notional sense, but in terms of concrete programmes which facilitate mobility in the context of a secure environment.

The recent issue in France with the development of the CPE contract is totally unacceptable to ETUC youth and demonstrates a view of young workers as disposal assets, this can not be tolerated. If flexible models of labour contracts are to exist, they must be negotiated within a framework of social dialogue which prizes young people as a resource and seeks to secure for them a standard of living commensurate with their ability to participate in society and should encompass supply, demand and social protection measures to ensure re employment, not in any job but in a job which satisfies.

Employment is not a form of activation, its is a fundamental right, which should provide not only a means of subsistence but also satisfaction. Policies focusing on youth employment at European and national level should focus not only on quantity but also quality of work.

In terms of our own organisations, young people are better off in Trade Unions, we must recruit and represent them. In order to achieve both these objectives it is necessary to reform within, we can not continue to operate in a situation where young people see almost all their representatives being much older. Young trade union members require a reformation within the movement, for too long we have been asking for appropriate representative structures in confederations, but in too many instances this has not been achieved. Young members need to be represented also at executive level with full voting rights to ensure the legitimate representative ness of the movement.

Young people should be recognised as a resource by Trade Unions and must be treated as such. It is also necessary to engage in new forms of recruitment, this must be at the top of confederations, and ETUC's agenda if we are to secure a future for ourselves. These new recruitment strategies must embrace new forms of work and new sectors and must be informed through consultation with young trade union members.

In order to achieve an improved situation the following are suggested:

European Level:

1. The ETUC should lobby the European institutions to put in place minimum social protections across Europe, e.g. minimum wage structures, minimum guaranteed educational standards.
2. ETUC Youth and Young Employers should enter into debate to ensure the continuation and improvement of our social Europe and our social model. In developing a shared position, it is hoped that solutions will emerge which will improve the situation of young people in society. The parties should use their influence to effect a lobby to the relevant institutions on matters of joint concern.
3. The ETUC should continue and attempt to strengthen the social dialogue process in order to bring about a stronger economic situation with accompanying social cohesion. This enhanced cooperation should attempt to create conditions which facilitate the retention of business within Europe and also attempt to facilitate the generation of new business from within.

4. The ETUC should, in the context of its discussions with employers and the lobby it exercises with the European institutions attempt to generate conditions conducive to the development of high value added sectors e.g. biotechnology, environmental services, healthcare and services industries.
5. The parties concerned with employment, and the various strategies attached to this area of work should ensure that sufficient investment is channelled to Research and Development in all states to encourage competition in an environment of innovation and not low cost labour.
6. Concerning precarious work, it is necessary for the ETUC to seek an improvement of legislation in the area of fixed term work and to harmonise national legislation to prevent the abuse of young workers by the use of successive fixed term contracts. Also all workers irrespective of the nature of their contract should be afforded the same rights and entitlements in the workplace and the use of such contracts should carry financial implications for employers.
7. The “Bologna” process which seeks to recognise academic and vocational qualifications across Europe should be strengthened to ensure that all relevant educational experience is of benefit to young mobile worker. Also steps should be taken within that process to ensure that non-formal learning is of benefit to mobile workers also.
8. The ETUC, through its confederations must ensure that young mobile workers who are a member of a Trade Union in one country, are transferred to membership of a sister union when they move to another country. This system should ensure that all workers are informed of the rights and entitlements available in the new employment.
9. In the area of life long learning, a concrete European strategy should ensure access to LLL for all workers, and ensure mandatory minimum standards in this area.

**National:**

1. National Confederations should negotiate with employers and governments to guarantee that sufficient is channelled to Research and Development, to ensure that companies are facilitated to compete on the basis of innovation and not low cost labour.
2. At the national level incentives to encourage inward investment should be considered to improve the labour market situation, but at all times these initiatives should be accompanied by appropriate measures to maintain the principles of social protection.
3. While education systems must first seek to develop active citizens with fulfilled lives, it is necessary in the area of work that education systems are informed of the skills requirements of the labour market and ensure that students are also equipped to enter a labour market which requires their particular skills base.
4. With regard to the situation concerning the transition from education to work, we must plan this transition and provide assistance in its management. We must identify the current problems in this area and each country must develop a programme to facilitate smooth transitions for all.

5. National governments must ensure that taxation enforcement systems are vigorous so as to prevent avoidance of companies/employers obligations and to ensure that the maximum amount possible is available to maintain systems of social protection.
6. In changing economical circumstances it has become clear that certain basic rights must be afforded individuals. As an example all young workers must have the right to access decent housing, should the market prevent this, the state must intervene.
7. Given the situation faced by young workers in various employments it has become clear that governments must invest heavily in the enforcement of labour legislation. Each country should implement improvements in the labour inspectorates to ensure young workers are not exposed to rogue employers who disobey the law.
8. Health and Safety is of increasing concern particularly given the levels of precarious work which exist, and consequently, training and enforcement in this are should be increased also.

**National & Local Level:**

1. New recruitment strategies are necessary to engage young people with our movement particularly in non standard industries and sectors. It is necessary that these strategies are informed through consultation with young trade union members.
2. It is necessary to ensure that young people are represented at all levels of trade unions in order to assure our representative ness. This has been a long term demand of young workers and must be achieved if we are to secure the future of the movement.
3. Representation of youth issues should be conducted by young trade union members/workers.
4. At a local level in, conjunction with intensive recruitment, Trade Unions should ensure that the especially focus on collective bargaining to improve the working conditions and contractual position of young workers.



**CES Jeunes, “Plus d'emplois et de meilleurs emplois pour les jeunes ”  
Séminaire de réflexion Strasbourg 2006**

**Introduction :**

Lors de discussions relatives aux défis auxquels doivent faire face les jeunes en Europe de nos jours, les membres du Comité des jeunes ont clairement identifié le principal défi à relever par notre génération, il s'agit du problème de l'emploi. Le Comité se préoccupe, comme depuis de nombreuses années, du fait que la situation à laquelle les jeunes sont confrontés sur le marché du travail possède, sur la génération actuelle, un effet négatif et qu'elle aura aussi un effet durable.

**Contexte :**

L'idée semble être largement répandue qu'un regain d'attention est nécessaire au niveau macro-économique sur la question de l'emploi des jeunes. Les Partenaires sociaux, à savoir la CES, les organisations patronales et les institutions européennes doivent travailler main dans la main au développement de solutions visant à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

La stratégie européenne pour l'emploi, ainsi que les plans d'actions, les politiques, les procédures et les buts nationaux qui y sont associés nécessitent une réforme. Les premiers succès ne sont désormais plus d'actualité. Le taux de chômage des jeunes reste, en moyenne, deux fois plus élevé que la moyenne.

La réalité est telle que, bien trop souvent, les jeunes se trouvent dans des environnements professionnels précaires, avec de longues heures de travail, des contrats à court-terme et de bas salaires. Ces conditions ne sont pas favorables au développement de l'autonomie des jeunes, cela les empêche de participer activement à la société et possède des effets durables sur les individus, l'économie et l'état.

L'approche actuelle de la stratégie pour l'emploi est presque entièrement focalisée sur l'offre du marché et une attention toute particulière devrait, bien sûr, être portée à l'offre mais aussi à la demande de main d'œuvre, devrait participer à l'amélioration des conditions du marché de l'emploi et ne devrait pas porter uniquement sur les jeunes chômeurs comme un problème dont on chercherait la solution.

Le phénomène du chômage et du sous-emploi chez les jeunes est le symptôme d'un mal au sein d'une société, un mal qui se caractérise par les conditions d'une stagnation de l'économie et par l'échec de l'économie à embrasser une jeune génération de travailleurs.

La nature des emplois a changé, les jeunes le reconnaissent, tout comme le visage des industries. En embrassant ces changements, les jeunes font face à un éventail d'emplois plus large que ceux imaginés par les générations précédentes. Ceci est l'une des caractéristiques de notre jeune main d'œuvre qui démontre clairement leur flexibilité.

Pour accroître la flexibilité, caractérisant un grand nombre de politiques relatives au marché du travail, il faudrait se focaliser non seulement sur la simplicité du licenciement des employés, mais

aussi sur l'adaptabilité simplifiée, qui encourage la formation tout au long de la vie, non pas en termes théoriques, mais plutôt en termes de programmes concrets visant à encourager la mobilité dans un contexte d'environnement sécurisé.

Le problème s'est récemment posé en France avec le développement du CPE et cela est totalement inacceptable pour la CES Jeunes. Considérer les jeunes travailleurs comme des actifs jetables est intolérable. Si des modèles flexibles de contrats de travail doivent exister, ils doivent être négociés dans le cadre d'un dialogue social qui valorise les jeunes en les traitant comme des ressources, qui cherche à leur assurer un niveau de vie proportionnel à leur capacité à participer à la société et qui devrait englober l'offre, la demande et des mesures de protection sociale afin de s'assurer qu'ils pourront retrouver un emploi, mais pas n'importe quel emploi, un emploi qui puisse les satisfaire.

L'emploi n'est pas une forme d'activité mais un droit fondamental, qui devrait non seulement offrir un moyen de subsister mais aussi procurer de la satisfaction. Les politiques en matière d'emploi des jeunes au niveau européen et national ne devraient pas se focaliser la quantité mais aussi sur la qualité de l'emploi.

En ce qui concerne nos organisations, les jeunes seraient mieux représentés par des syndicats, nous devons les recruter et les représenter. Pour la réussite de ces deux objectifs, nous ne pouvons laisser perdurer une situation où les jeunes se voient représenter presque tout le temps par des personnes plus âgées. Les jeunes syndicalistes demandent une réforme du mouvement. Depuis trop longtemps, nous avons demandé des structures représentatives appropriées au sein des confédérations, mais dans trop de cas, cela n'a pas été suivi. Les jeunes membres doivent aussi être représentés au niveau exécutif avec un plein droit de vote afin d'assurer la légitimité de la représentativité du mouvement.

Les jeunes devraient être reconnus par les syndicats comme une ressource et traités en tant que tel. Il est aussi nécessaire de s'engager dans de nouvelles formes de recrutement. Cela doit être la priorité de l'agenda des confédérations et de la CES, si nous souhaitons assurer notre futur. Ces nouvelles stratégies de recrutement doivent embrasser de nouvelles formes de travail et de nouveaux secteurs et doivent être mises au point par le biais d'une consultation de jeunes syndicalistes.

Afin de parvenir à une amélioration de la situation, nous suggérons :

**Au niveau européen :**

10. que la CES fasse du lobbying auprès des institutions européennes afin de mettre en place une protection sociale minimale à travers toute l'Europe, par ex. un salaire minimum ou des normes minimum garanties en termes d'éducation.
11. que la CES Jeunes et les jeunes employeurs puisse initier un débat afin d'assurer la continuité et l'amélioration de notre Europe sociale et de notre modèle social. En développant une position commune, il faut espérer que des solutions permettant d'améliorer la situation des jeunes dans la société émergeront. Les parties devraient peser de tout leur poids sur les institutions correspondantes à des questions soulevant une inquiétude commune.
12. que la CES continue ses tentatives visant à renforcer le processus de dialogue social afin d'allier conjoncture économique plus forte et cohésion sociale. Cette coopération soutenue devrait permettre de créer des conditions qui facilitent le maintien des entreprises en Europe et de simplifier aussi la création de nouvelles entreprises à l'intérieur de ses frontières.

13. que la CES tente, dans le cadre de ses discussions avec le Patronat et la pression exercée sur les institutions européennes, de créer des conditions permettant de stimuler le développement de secteurs à forte valeur ajoutée, par ex. la biotechnologie, les services de l'environnement, la santé et les industries de services.
14. que les parties soucieuses de l'emploi, et les différentes stratégies liées à ce domaine de travail puissent s'assurer que des fonds suffisants sont alloués à la Recherche et au Développement dans chaque état afin d'encourager la concurrence dans un environnement tourné vers l'innovation et non le travail à bas coût.
15. que, en ce qui concerne le travail précaire, la CES cherche à améliorer la législation relative aux contrats à durée déterminée et à harmoniser les législations nationales afin d'empêcher les abus des jeunes travailleurs par le biais de contrats à durée déterminée successifs. De plus, l'ensemble des travailleurs, quelle que soit la nature de leur contrat, devraient se voir accorder des droits identiques sur le lieu de travail et l'utilisation de ces contrats devrait avoir des répercussions financières pour les employeurs.
16. que le processus de "Bologne" dont le but est une reconnaissance des qualifications académiques et professionnelles en Europe soit renforcée afin de s'assurer que l'ensemble des expériences professionnelles pertinentes bénéficient à de jeunes travailleurs mobiles. De nouvelles mesures, au sein de ce processus, devraient être mises en place afin de s'assurer que la formation informelle bénéficie aussi à ces mêmes travailleurs mobiles.
17. que la CES, par le biais de ses confédérations, s'assure que les jeunes travailleurs mobiles membres d'un syndicat dans un pays, voient leur statut de membre transféré à un syndicat affilié lors de leur déménagement vers un autre pays. Ce système devrait permettre à l'ensemble des travailleurs d'être informés de leurs droits dans le cadre de leur nouvel emploi.
18. que, dans le domaine de la formation tout au long de la vie, une stratégie européenne concrète puisse assurer un accès à la formation tout au long de la vie à l'ensemble des travailleurs et des minima obligatoires dans ce domaine.

#### **Au niveau national :**

9. que des confédérations nationales négocient avec le Patronat et les gouvernements afin de garantir l'allocation de sommes suffisantes à la Recherche et au Développement, pour s'assurer que les entreprises peuvent plus facilement prendre part à la concurrence sur la base de l'innovation et non du travail à bas coût.
10. qu'au niveau national, des mesures de stimulation des investissements de capitaux étrangers soient étudiées afin d'améliorer la situation du marché du travail, mais qu'à chaque instant, ces initiatives soient accompagnées de mesures appropriées visant à maintenir les principes de protection sociale.
11. que, bien que les systèmes éducatifs cherchent en premier lieu à développer des citoyens actifs et satisfaits de leur vie, il est nécessaire, dans le domaine de l'emploi, que les systèmes éducatifs soient informés des compétences demandées par le marché du travail et nécessaire

de s'assurer que les étudiants soient préparés à aborder un marché du travail à la recherche de leurs compétences particulières.

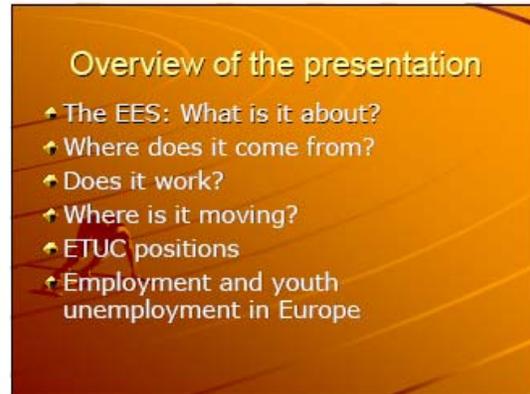
12. qu'au regard de la situation concernant le passage entre l'éducation et le monde du travail, nous puissions planifier cette transition et apporter notre aide à sa gestion. Nous devons identifier les problèmes actuels dans ce domaine et chaque pays devrait développer un programme afin que cette transition se déroule dans les meilleures conditions pour tous.
13. que les gouvernements nationaux s'assurent que les systèmes de collecte des impôts fonctionnent à plein régime afin d'empêcher les sociétés/employeurs de se décharger de leurs obligations et de s'assurer que la somme maximale est disponible pour maintenir les systèmes de protection sociale.
14. que, dans une conjoncture changeante, il est devenu clair que certains droits de base doivent être individuels. Par exemple, tous les jeunes travailleurs doivent pouvoir avoir accès à un logement décent et si le marché ne devait pas le permettre, l'état devrait intervenir.
15. qu'aux vues de la situation vécue par nombre de jeunes travailleurs dans différents emplois, il est maintenant clair que les gouvernements doivent investir largement dans le respect du droit du travail. Chaque pays devrait décider d'améliorations de l'inspection du travail afin de s'assurer que les jeunes travailleurs ne sont pas exposés à des employeurs sans scrupules qui enfreignent la loi.
16. que la santé et la sécurité soient un plus grand sujet d'inquiétude, plus particulièrement étant donné le nombre d'emplois précaires existants. De ce fait, la formation et le respect de ces domaines devraient être renforcés.

#### **Au niveau national et local :**

5. que de nouvelles stratégies de recrutement soient mises en place afin de recruter des jeunes au sein de notre mouvement, tout particulièrement dans les industries et des secteurs atypiques. Il est nécessaire que ces stratégies soient élaborées après consultations de jeunes syndicalistes.
6. qu'il est nécessaire de s'assurer que les jeunes soient représentés à tous les niveaux au sein des syndicats pour une meilleure représentativité. Cette demande a, depuis longtemps, été formulée par les jeunes travailleurs et cela doit être fait si nous voulons assurer le futur de notre mouvement.
7. que la représentation des problèmes des jeunes soit assurée par des jeunes syndicalistes/travailleurs.
8. qu'au niveau local, conjointement avec un recrutement intensif, les syndicats s'assurent qu'une attention toute particulière est portée aux conventions collectives visant à d'améliorer les conditions de travail et la position contractuelle des jeunes travailleurs.

# Presentations

## The European Employment Strategy



## Overview of actual guidelines

- Promote a lifecycle approach to work:
  - Reduce youth unemployment
  - Increase female participation, reduce gender gaps
  - Improve work-life balance, accesable and affordable child care facilities
  - Support for active ageing, including appropriate working conditions, work incentives, discouragement of early retirement
  - Modern social protection to support employment, ensuring social adequacy

## Overview of actual guidelines

- Ensure inclusive labour markets
  - Job search assistance, guidance and training, social services to support the inclusion of those furthest away from the labour market
  - Continual review of disincentives from tax and benefit systems, significant reduction of high tax rates, while ensuring adequate social protection

## Overview of actual guidelines

- Improve matching on labour markets
  - Modern employment services
  - Remove obstacles to work across Europe
  - Better anticipation of skills

## Overview of actual guidelines

- Promote flexibility with employment security and reduce segmentation
  - Adapt employment legislation (contracts and working time)
  - Adress undeclared work
  - Adaptable forms of work organisation
  - Support transitions

## cost developments and wage setting mechanisms

- Wage bargaining to reflect productivity at all relevant levels, avoid gender pay gaps
- Reduce tax burden on low paid

## Overview of actual guidelines

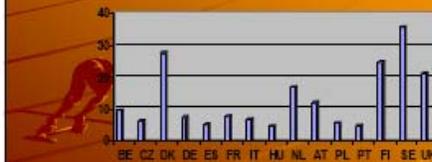
- Invest in human capital:
  - Inclusive education policy
  - Reduce number of school leavers
  - Lifelong learning strategies wit special access to low skilled and older workers

## Overview of actual guidelines: Real targets

- Every unemployed offered a new start (12 months, 6 months for youngsters)
- 25% of long term unemployed to participate in active measures
- Effective exit age from 60 to 65 by 2010
- Childcare (90% of children between 3 years and school age, 33% below 3 years)
- No more than 10% early school leavers
- LLL 12,5%/ 85% of 22 years old with upper secondary education

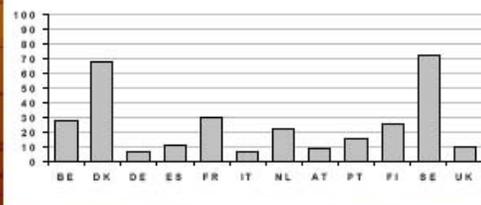
## Targets and reality

Participation of labour force in lifelong learning



## Targets and reality

Childcare coverage rates 0-8 years



## The EES: Where does it come from?

- Balancing the 'Maastricht' focus on monetary stability with a focus on 'jobs'
- European monetary union; one money, one interest rate, one exchange rate but 11 different labour market policies
- A 'soft' extension of (or alternative) to workers' rights in Europe ('No one can love a market')

## The EES: Is it working?

- 2002 Evaluation
  - Decline in long term unemployment from 50 to 42% from 5% to 3%
  - 2% cut in tax burden on labour, 3% for low-paid
  - Reform of tax-benefit systems
  - Increase in lifelong learning (from 5,7% in 1995 to 8,4% in 2000) (Upper secondary education degree from 52 to 60%) But vulnerable groups remain weak
  - Gender gap in employment reduced by 2% with female employment rate increased to 54%. Pay gaps still considerable
  - 6/12 months activation not respected by AT, DE, SP
  - Spending on ALMP's falling in DE and Scan countries
  - Flexibilisation of work continues but no clear impact on job creation from a typical jobs

## The EES : Is it working?

- 2006 Stocktaking( period 2000-2004)
  - Long term unemployment moving up again
  - Tax on labour falling by 0,3%
  - Active labour market measures : No increase
  - LLL improves but this is a statistical artefact, target of 12,5% not in reach
  - Youth education attainment level risen further: 74% in 2004

## The EES : Which direction is it heading?

- Since 2005 : More closely integrated in new Lisbon strategy
  - Cluster of economic policy, product market reforms and employment guidelines
  - Focus on the 'economic' pillar : Growth and jobs first, social cohesion later
- Seismic shifts in the EES:
  - NAP's are now part of 'national reform plans'
  - Finance ministers drive process
  - Consultation with social partners has become more of a 'formality'...in the middle of summer

## The EES : Where is it heading?

- 'Flexicurity' rules
- Narrowed down to Danish type of flexicurity. External flexibility not 'equivalent rights approach'
- Spidla: Protecting the job instead of the worker, job protection legislation targeted

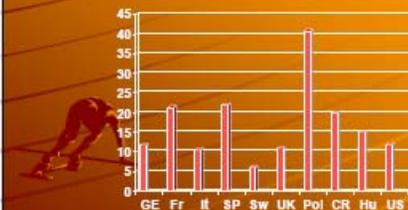
## The ETUC and the EES

- From strong support (rebalancing stability oriented policies, political recognition of full employment objective,
- ...to critical attitude: MS competing with each other instead of cooperating together to address competition from low wage emerging economies.
- Lack of European leadership... but this is no coincidence but result of new Lisbon model
- Nevertheless: ETUC remains involved with some succes on the level of 'wording'

## Youth unemployment

	1997	2000	2004
EU 15	20,6	15,3	16,6
EU 25	19,4	17,4	18,7

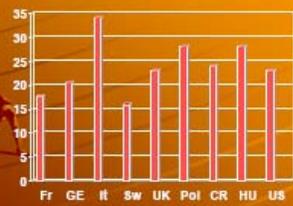
## Youth unemployment, an international perspective



## But a somewhat misleading statistic: The denominator effect

	US	France
Unemployment rate (U/U + E)	11,8	20,8
Employment to population rate (E/population)	61,9	32,8
Unemployment to population rate (U/population)	8,3	8,6

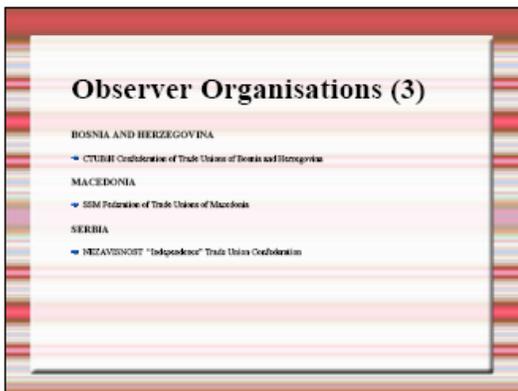
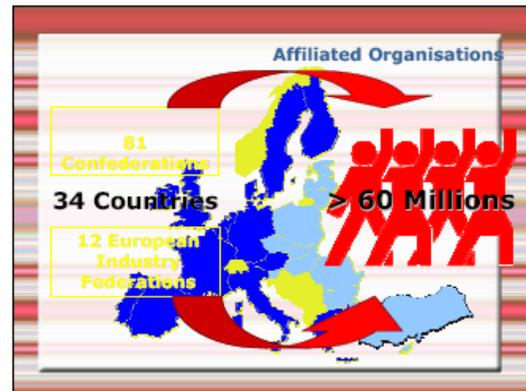
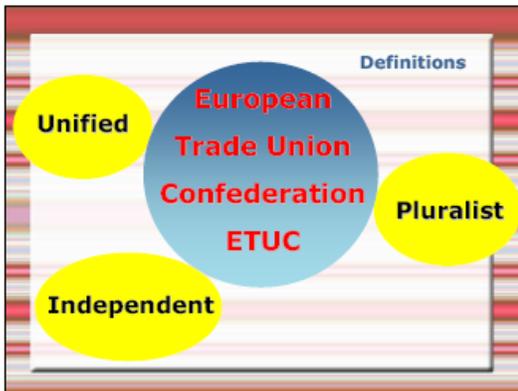
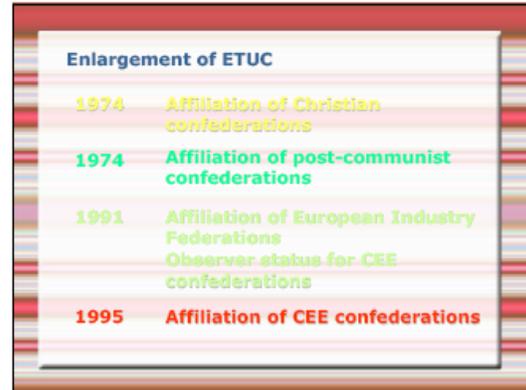
## Youth not in education and not employed

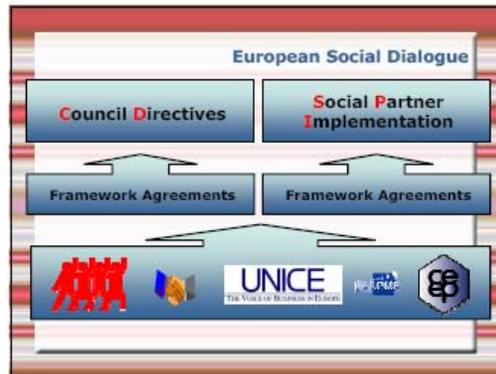
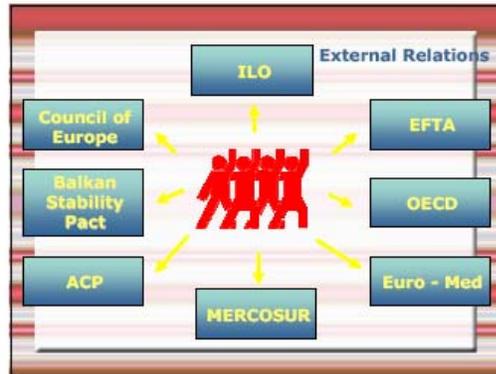
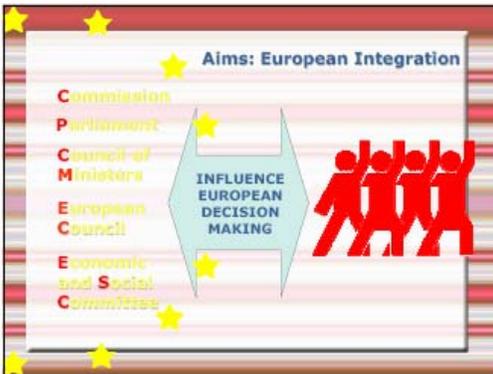


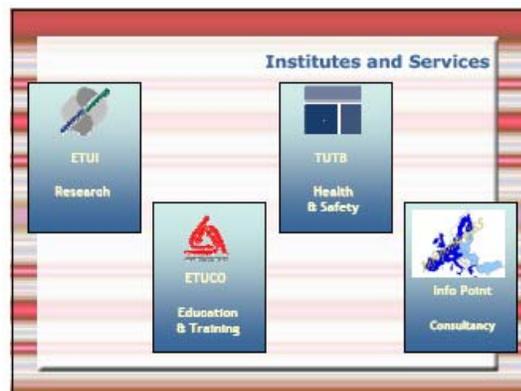
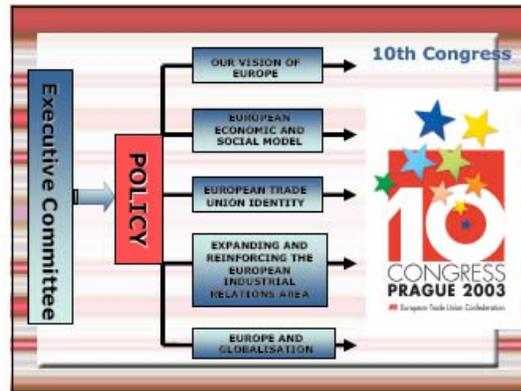
## ETUC plan for more and better jobs

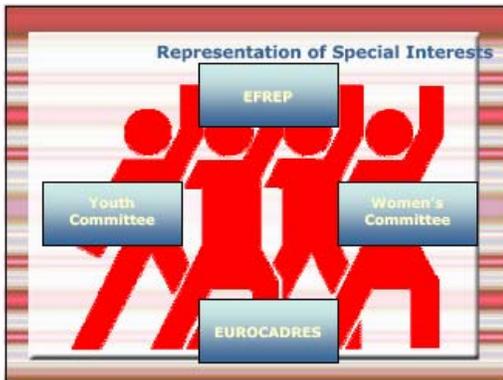
- Get the economy back growing again
  - Growth friendly economic policies (monetary policy, double dividend approach from fiscal policy, strength of working together in Europe)
  - A trade union agenda for structural reform (skills, gender, upward mobility of retrenched workers, workers rights on fair wages, reasonable working hours, security in employment instead of precarious jobs)

# ETUC YOUTH









- Youth Committee**
- Integral part of the ETUC
  - Made up of representatives from youth structures in ETUC affiliated organisations
  - It organises its activities within the framework of the ETUC constitution in keeping with the ETUC agenda.

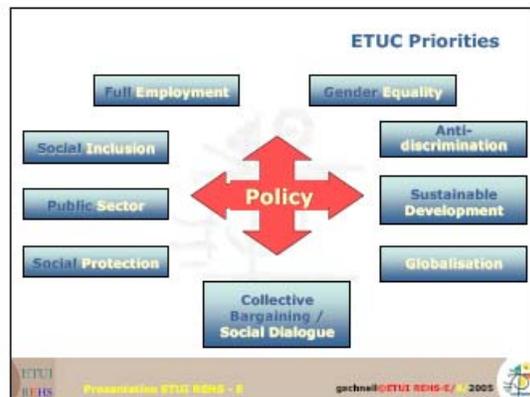
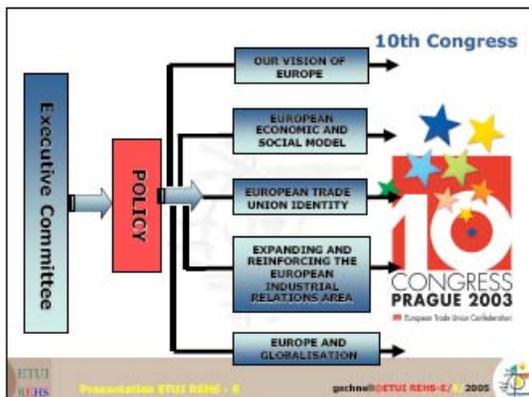
- Youth Committee**
- ◆ To adopt a position on matters affecting young people at work, to be submitted to the ETUC Executive Committee;
  - ◆ To influence the work of the ETUC, ensuring that there is a youth perspective in policies as appropriate;
  - ◆ To develop action programmes and co-ordinate the normal activities on the basis of these action programmes;
  - ◆ To organise seminars, conferences, study sessions and campaigns where appropriate, for the delegates of its member organisations;

- Youth Committee**
- ◆ The ETUC Youth Committee, which meets at least twice a year
  - ◆ The Steering Committee which is composed of 7 elected members
  - ◆ The youth secretariat
  - ◆ Under 35

- Youth Committee**
- ◆ Young people and trade unions
    - recruitment
    - organisation
  - ◆ Young people and employment
    - level of unemployment
    - quality of jobs

- Youth Committee**
- ◆ Our current/recent projects
    - Young trade unionists in @ction in the new members states
    - Young social partners
  - ◆ The ETUC Congress
    - Representation of young people
    - Participation of young people

# EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE



**ETUI-REHS**

Research  
Education  
Health & Safety

European Trade Union Institute

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

**ETUI REHS**

" The single best and most respected European knowledge and competence centre in relation to the world of labour"

ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH    PROFESSIONAL EXPERTISE    ENGINEERING ERGONOMY & TRAINING

**SOCIAL EUROPE**

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

Trade Union Education In Europe  
Formation Syndicale en Europe

Welcome  
Bienvenue

<http://etuco.etuc.org/>

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

**Training Activities**

Training

Pedagogical Tools

EU Information Service

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

**Training Activities**

**Strategic Management of TUs**

- Young European Trade Union leaders (ETC)
- Strategic Management and Project Management
- Training of Eurotrainers

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

**Training activities**

**ETUC Policy**

- Collective Bargaining
- Enlargement & Integration
- Workers' Rights
- Information, consultation and participation (EWCs, SE)

**Languages (EN, FR)**

ETUI REHS Presentation ETUI REHS - E  
gachnell@ETUI REHS-E / 2005

## Pedagogical Tools



- Eurotrainer's Manual 
- EWC Worker's rights
- Workplace representation in Europe
  - pdf, ppt, CD, books, videos

[www.etuco.etuc.org/etuco/resources](http://www.etuco.etuc.org/etuco/resources)


Präsentation ETUI REHS - ©
gachnell@ETUI REHS-E/ 2005


## EU Information Service



- Library on UE Programmes & Budget Lines
- Training Courses
- Help Desk
- Resources
- Information Letter  
Trainers' Digest

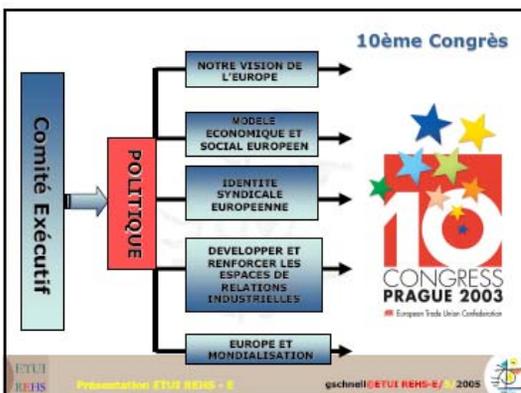

Präsentation ETUI REHS - ©
gachnell@ETUI REHS-E/ 2005


## Visit us at



<http://etuco.etuc.org/etuco/en>


Präsentation ETUI REHS - ©
gachnell@ETUI REHS-E/ 2005

**ETUI-REHS**

Recherche  
Formation  
Santé et Sécurité

Institut Syndical Européen

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

**ISE RFSS**  
" Centre d'excellence européen en matière de connaissances et de compétences du monde du travail "

RECHERCHE ECONOMIQUE ET SOCIALE  
EXPERTISE PROFESSIONNELLE  
INGENIERIE ERGONOMIE ET FORMATION

**EUROPE SOCIALE**

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

Trade Union Education in Europe  
Formation Syndicale en Europe

Welcome  
Bienvenue

<http://etuco.etuc.org/>

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

**Activites de formation**

Formation

Outils Pédagogiques

Service d'information EU

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

**Activites de formation**

**Management stratégique des OS**

- Jeunes Responsables syndicaux européens (ETC)
- Management stratégique et conduite de projets européens
- Formation des Euroformateurs

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

**Activites de formation**

**Stratégie de la CES**

- Négociation Collective
- Enlargement & Integration
- Droits des travailleurs
- Information, consultation et participation (CEE, SE)

**Langues (EN, FR)**

ETUI REHS Présentation ETUI REHS - E gschneil@ETUI-REHS-E / 2005

## Outils pédagogiques



- [Manuel du formateur européen](#) 
- CEE – Droits des travailleurs
- [Représentation des salariés](#)
- pdf, ppt, CD, livres, vidéo

[www.etuc.org/etuco/resources](http://www.etuc.org/etuco/resources)


Présentation ETUI REHS - F
gschnell@ETUI REHS-E/ES 2005


## Service d'information EU



- [Librairie sur les Programmes UE & Lignes Budgétaires](#)
- [Stages de formation](#)
- [Help desk](#)
- [Ressources](#)
- [Lettre d'information Trainers' Digest](#)


Présentation ETUI REHS - E
gschnell@ETUI REHS-E/ES 2005


## Visit us at



<http://etuco.etuc.org/etuco/fr/>


Présentation ETUI REHS - F
gschnell@ETUI REHS-E/ES 2005




## The Council of Europe in brief






## Council of Europe

**800 million Europeans**

**46 member states**

**Founded in 1949**

**Based in Strasbourg**

## Council of Europe ≠ European Union




<b>46 member states</b> 5 countries with observer status	<b>25 member states</b> 4 candidate countries
-------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------



## Basic values of the Council of Europe

-  **Pluralist Democracy**
-  **Human Rights**
-  **Rule of Law**

## Main aims of the Council of Europe

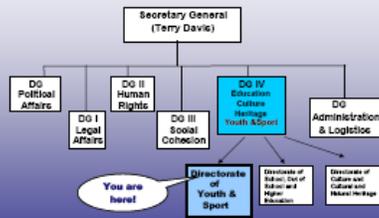
- to protect and strengthen pluralist democracy in Europe
  - to protect Human Rights
- to contribute to the development of social cohesion and cultural co-operation on the European continent
- to safeguard peace on the European continent

## Key bodies of the Council of Europe



- Committee of Ministers
- Parliamentary Assembly
- CLRAE: the Congress of Local and Regional Authorities of Europe
- European Court of Human Rights
- Secretariat General

## Abridged Council of Europe's Secretariat



## Directorate of Youth and Sport – Youth in the CoE

- Governed by Cultural Convention – 48 countries
- Intergovernmental Co-operation / Co-management
- Partnership Agreement with EU
- European Youth Foundation
- European Youth Centers:  
EYC Strasbourg (1972) and EYC Budapest (1995)

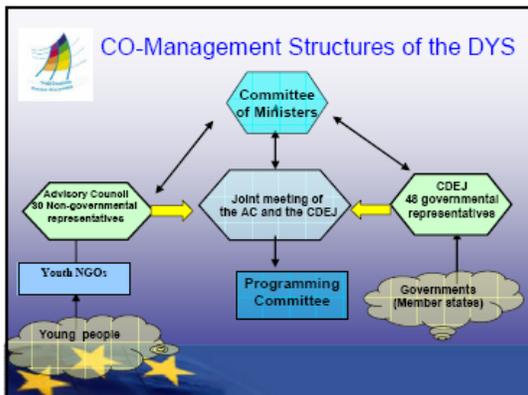
## Cultural Convention

- to develop **mutual understanding** among the peoples of Europe and reciprocal appreciation of their **cultural diversity**,
- to safeguard European culture,
- to promote national contributions to Europe's common cultural heritage respecting the same **fundamental values**

## Co-Management

- Decisions are taken by co-managed bodies (**governments** and Youth **NGOs**)
- Equal numbers of governmental and non-governmental youth representatives make the decisions concerning the political orientations, work priorities and programmes of the Directorate

## CO-Management Structures of the DYS



## Priority Programmes of Youth Sector 2006-2008

- Human rights education and intercultural dialogue
- Youth participation and democratic citizenship
- Social cohesion and inclusion of young people
- Youth policy development

## European Youth Foundation

Set up in 1972 to provide financial support for international youth activities carried out by youth organisations.

The EYF may contribute to the financing of the following activities:

- International youth meetings;
- Youth activities other than meetings;
- Administration of international non-governmental youth organisations and networks;
- Pilot projects

## Partnership in the youth field Council of Europe & European Commission

### Initial Objectives:

Training European youth workers on European Citizenship issues

### Training Activities:

- Training modules
- Training manuals: T-Kits
- Magazine - Coyote
- web site: [www.training-youth.net](http://www.training-youth.net)



### Other activities:

Research (Seminars, Knowledge centre)  
Euro-med

## Activities in the EYC Strasbourg

- Study sessions
- Training courses
- Intercultural language courses
- Seminars, Symposia
- Research, Publications
- Youth policy development

## Facilities in the EYC Strasbourg

- plenary rooms with interpretation, small working rooms
- Knowledge centre
- computers with internet access
- bedrooms, kitchen
- leisure facilities (billiard, table football, table tennis)
- reception (info, instruments, etc.)
- other (washing machine, iron, etc.)

**all different  
all equal**

2006/2007: European-wide Youth Campaign on Diversity, Human Rights and Participation.

*Aim: to encourage and enable young people to participate in building peaceful societies based on diversity and inclusion, in a spirit of respect, tolerance, and mutual understanding.*

<http://alldifferent-allegal.info>

## More information

<http://www.coe.int>

<http://www.coe.int/youth>

<http://www.coe.int/publishing>

<http://www.training-youth.net>

<http://www.allegal-alldifferent.info>

# RECRUITMENT AND ORGANISATION

**Recruitment and organisation**  
State of play and strategy

Juliane Bir  
ETUC Secretariat



13/07/2007



**Commitment from ETUC MOs**

Congress Prague 2003  
ETUC Summer school 2005  
Executive Committee 2006

13/07/2007



**A complex issue**

- Fluctuations in the profile of ETUC's affiliates
- Explanations
- Challenges

13/07/2007



**Fluctuations in the profile of ETUC's affiliates**

- Decline since 1980
- Especially in the new Member states
- Nordic countries and Belgium : marginal drop in the unionisation rate

13/07/2007



**Interrelated shifts in the composition of the unionised labour force**

1. Public Sector
2. Women
3. Pensioners and unemployed people
4. Young workers and migrants
5. Management or management associate

13/07/2007



**Explanations I**

External threats

- rising unemployment
- developments on the labour market
- employers

13/07/2007



## Explanations II

### Unions internal “mea culpa”

- Union practices
- Image
- Structures

13/07/2007



## Challenges

- A real strategy
- Union agendas and internal channels
- Links between the different levels

13/07/2007



## ETUC Strategy

### Objectives

- To support recruitment strategies
- To collect and identify good practices
- To enable experts to meet
- To organise a European campaign
- To develop a European recruiting network

13/07/2007



## Cooperation at all levels

1. Training department
2. Press and Communication department
3. ETUC Secretariat

13/07/2007



## Activities

- 2 seminars
- The campaign
- The newsletter
- Training sessions
- The Congress...

13/07/2007

Employment Research Institute 

## The EES, employability policies and young people in Europe – Time for a ‘quality at work’ agenda?

Colin Lindsay  
Employment Research Institute,  
Napier University, Edinburgh, UK

1

Employment Research Institute 

### Employment Research Institute

- Based at Napier University, Edinburgh, UK
- Research for ETUI on employability/ALMPs in Europe (especially affecting young people)
- Concept of employability and barriers to work
- Governance of employability policies in Europe
- Trade union renewal and the equalities agenda
- Google.com “Employment Research Institute”

2

Employment Research Institute 

### The EES, employability policies and young people in Europe – key issues

- Approaches to promoting employability and labour market integration for young people
- Tracking the development of policies for young people in leading ‘active’ welfare states
- Identifying progress, but need to refocus policy to deliver quality in services, outcomes, work
- Trade unions’ roles in and beyond the workplace

3

Employment Research Institute 

### Structure of the presentation (1)

- Introduction: towards a quality at work agenda
- Young people and employment in Europe today
- Young people and labour markets: key issues
- Drivers of employability policy for young people
- The EES, Lisbon and the employability agenda
- ‘Employability’: its value and meaning

4

Employment Research Institute 

### Structure of the presentation (2)

- Employability policies for young people in leading ‘active’ welfare states: Denmark, Netherlands, UK
- Benefits and limitations of employability policies
- The UK – the need for a ‘quality at work’ agenda
- Emerging policy agendas – quality or ‘Work First’?
- The role of trade unions in employability policies
- Questions and implications (for trade unions)

5

Employment Research Institute 

### Young people and employment in Europe

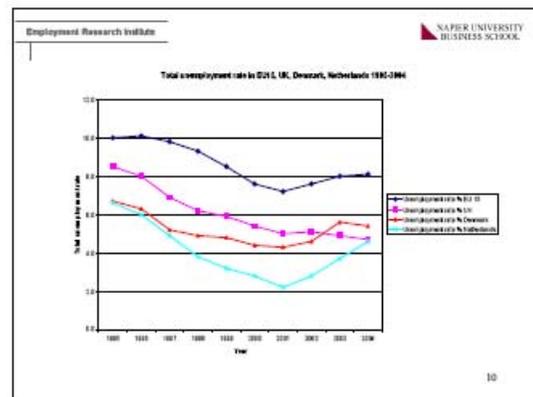
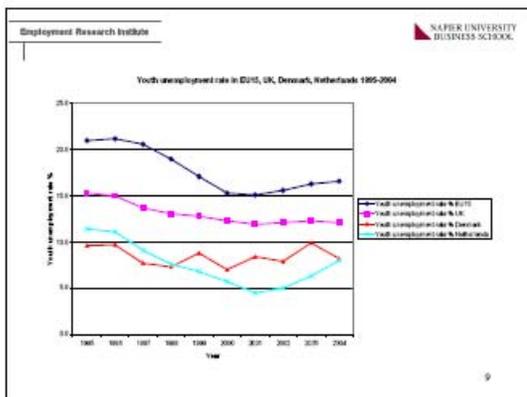
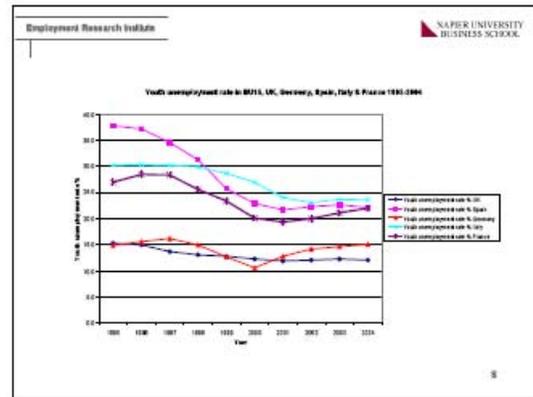
- Gradual progress – Decline in EU15 youth (2.3%) and general unemployment (5.2%) 1994-2004
- Layard – European unemployment problem now a ‘French-Italian-Spanish’ unemployment problem
- Levelling off since 2000; **youth unemployment** almost twice total unemployment rate in EU15
- High levels of youth unemployment France (23.2); Italy (27.2); Spain (26.5); Greece (36.3)

6

Employment Research Institute SAPIER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Progress on youth unemployment 1997-2004

EU15 countries	Youth unemployment 1997	Youth unemployment 2004
Austria	8.0	11.1
Belgium	26.4	22.0
Denmark	8.8	7.5
Germany	19.0	14.9
Greece	40.4	38.3
Spain	41.7	28.5
France	31.2	23.3
Ireland	14.8	7.8
Italy	38.2	27.2
Luxembourg	9.5	13.7
Netherlands	10.4	8.1
Portugal	19.0	17.7
Finland	20.0	19.4
Sweden	20.1	16.9
United Kingdom	11.7	10.7
EU15	23.0	17.3
EU25	N/A	19.3



- Employment Research Institute SAPIER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Young people and the labour market - issues
- 'Yo-yo' transitions to adulthood McNeish and Lonole 2003
  - Unemployment, social exclusion and poverty
  - Delayed home-leaving – impact on capital, mobility
  - Early career long-term unemployment impacts of lifetime labour market trajectories Burgess et al 1999
  - Skill gaps and lack of experience as key indicators of unemployment Russell and O'Connell 2001
- 11

- Employment Research Institute SAPIER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Young people and skills - issues
- Skills gaps concentrated in workless households Bianchi et al 2001
  - Problems establishing early work record and social networks Lindsay et al. 2005
  - Scottish unemployed young people: 50% unqualified; 40% of parents unqualified Furlong and Cartmel 2003
  - Educational attainment, parental attainment and parental commitment to education Hammer 2003
  - Problems with 'families as producers of skills' Heckman and Masterov 2005
- 12

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

### Young people and quality of work

- 'Youth divide' and precarious work Jones 2005
- Flexibilisation/'McDonaldisation' of the labour market
- Emotional/aesthetic labour and sense of self Sennett 1998
- Hours and 'lack of ladders' trap the young Newman 1999
- But young people more flexible – able to construct a sense of identity in the 'McJob' sector McDowell 2003
- Young people willing to consider service jobs, while older job seekers 'rule out retail' Lindsay 2005

13

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

### Young people and quality of work

- Lack of progression; churning between low skill jobs
- 50% of those not completing higher education have at least five jobs by the age of 25 in UK Bradley 2005
- Young people in temporary work – increasing fails to lead to permanent work Forde and Slater 2001
- Temporary work denies progress to less able; fear of unemployment among young Harslof 2005

14

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

### Young people and quality of work

- Trap of unskilled, temporary, dead-end jobs
- Low pay – work does not mean social inclusion
- Higher education, under-employment and credentialism, delayed financial independence
- Concentration of work in non-unionised sectors
- Complex and delayed transitions reflect necessity not choice as OECD contends Plug and Raymond 2005

15

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

**"McJOB:** A low-pay, low-prestige, low-dignity, low-benefit, no future job in the service sector. Frequently considered a satisfying career choice by people who have never held one."

**Douglas Coupland: *Generation X*.**

Service workers are seen as... "somehow not quite legitimate workers, and thus do not really need or deserve job security, liveable wages and benefits... These are great jobs, in other words, for people who don't really need them"

**Naomi Klein: *No Logo*.**

16

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

### Drivers of employability policy

- Delayed and more complex transitions to work
- Ageing and need for 'new forms of social solidarity'
- Ideology of 'active citizenship' – OECD and EES
- Mixed messages? Work, education or both?
- 'Underclass' and 'lost generation' arguments
- Hysteresis and long-term unemployment
- Scale of the problem of youth unemployment

17

Employment Research Institute NABER UNIVERSITY  
BUSINESS SCHOOL

### EES, Lisbon and employability

- One of four pillars of original EES (Luxembourg 97)
- 'New starts' after 6 months for young people; passive to active; (social) partnership; school-work transition
- Lisbon Process – formalised targets, benchmarking
- Commission 2001 White Paper "New Impetus for European Youth" – work key to social inclusion
- 2003 EES – active and preventative measures

18

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Employability – value and meaning

- Strong supply-side emphasis – “blaming the victim”; “individualising a collective problem” Gerrano 2003
- Employability as a “buzzword of supply-side fundamentalism” Peck and Theodore 2000
- ‘Employability’ dropped from 2003 EES revision but supply-side ‘human capital’ measures remain
- ‘Holistic’ vision of employability balances supply and demand Evans 1999; Hillage and Pollard 1998; McQuaid and Lindsay 2005

19

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### The UK – Employability as panacea

‘work is the best form of welfare’ DfEE, 2001

‘the best defence against social exclusion’ DTI, 2005

‘the best route out of poverty’ HM Treasury, 2005

‘the best anti-crime and pro-family policy yet invented’ Labour Party, 2001

‘it builds family aspirations... and can improve an individual’s health and well-being’ DWP, 2006

20

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Employability policies in three states

- Employability policies for young people in leading ‘active’ welfare states: Denmark, Netherlands, UK
- The role of trade unions in employability policies
- Benefits and limitations of employability policies
- The UK – the need for a ‘quality at work’ agenda
- Emerging policy agendas – quality or ‘Work First’?
- Conclusions and implications (for trade unions)

21

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Employability policies for young people

- Denmark, Netherlands, UK – vanguard of the leading ‘active’ welfare states?
- Relatively young financial independence (e.g. half of UK 19 yr olds work); most students working of EU15
- Social democratic, corporatist, liberal welfare regimes
- Different roles for trade unions in employability
- *Relative* success in dealing with youth unemployment

22

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Denmark’s policies - background

- Prolonged unemployment crisis in 80s and 90s
- Cons-Liberal government 82-93: ‘thinking the unthinkable’ on responding to ‘lost generation’
- Youth Allowance Scheme 1990 (18-19s)
- 1994-2004 active reforms: PA services; 18 mths education-training; 6 mth job subsidy placements; voluntary sector placements
- Youth Special Initiatives 1996 – all under 24s
- Compulsory at 6 months (3 months for uninsured)

23

Employment Research Institute

NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

### Denmark’s policies - features

- Strong up-skilling and training, strong compulsion
- 1994 – Regional Employment Councils include employers, unions, local government in planning
- Strong ‘central line’ but regional delivery
- Gradual outsourcing; role for unions/public sector
- Employers: subsidy model and shared ownership
- Cons-Liberal government 2001: early intervention, but also shift to shorter ‘Work First’ services

24

Employment Research Institute 

### Netherlands policies - background

- High unemployment and disability rates – benefit cuts and sanctions in 80s and 90s
- ALMPs targeting young people from late 1980s
- Reduced PES role; UWV and local authorities fund
- Doubling of youth unemployment 1999-2003
- 2002 SUWI Act – Centres for Work and Income; 2003 – Comprehensive Approach; Active Youth
- Hardening of 'Work First' approach to young people

25

Employment Research Institute 

### Netherlands policies - features

- WIW/WWB – 'service jobs' (2 yr placement); 'work experience' subsidy; voluntary placement; training
- Individual/Personal Reintegration Accounts
- Privatised of PES functions – limited specialist services; fragmentation; short-term contracts
- 2004 Work and Benefits Act – local authorities demand immediate activation
- 'Work Above Income' and the 'deterrent effect'

26

Employment Research Institute 

### UK policies - background

- Long history of 'conditionality' of benefits; lower rate of benefits and NMW (1999) for young people
- Concern over youth unemployment in early 1980s – YTS for <18s, little activation of 'adult' job seekers
- 1986-96 – 'stricter benefits regime'; JSA 1996
- 1987-97 – retreat from investment in training
- 1988 – Social Security Act denies 16-17s benefits
- Strong compulsion on job seeking; poor quality (private) services Jones 1997

27

Employment Research Institute 

### UK policies - features

- 1997 Labour government: concern over hysteresis and youth long-term unemployment
- €7.4B redistribution to create New Deal for Young People - 18-24, unemployed six months (1998)
- New Deal features: 'Gateway/Personal Adviser - client-centred approach; choice of training options; employment option/subsidy
- Contracting out to private and voluntary sector – greater choice, but target driven and inflexible

28

Employment Research Institute 

### UK policies – New Deal for Young People

- New Deal – increased compulsory activity
- PA services 'linchpin of success' Walker and Wiseman 2003
- Employer subsidy – real work for real wages; but failure due to lack of need and stigma De Giorgi 2005
- Initial results encouraging but success rates falling – shift to modular programme, shorter interventions
- Work First approach – concern over *quality* of services; outcomes; skills development; work

29

Employment Research Institute 

### Similar directions and themes?

- Young people as a focus for compulsory activation
- Initial success; now challenge of disadvantaged
- Employer engagement successful (esp. Denmark) – the missing link in UK policy
- Positive moves towards early intervention, more choice and flexible services – but the 'right' skills?
- Work First approach – concern over *quality* of outcomes and training, and the deterrent effect

30

Employment Research Institute 

### Shared problems of 'quality gaps'

- Uneven geography of unemployment and performance of employability programmes
- Supply-demand mismatch and employers' role
- Creaming and parking in contractual models
- Sustainability and progression or 'revolving door'
- Are we delivering real, sustainable skills?
- Are we delivering good quality, sustainable jobs?
- Young people – most compulsion, least protection

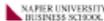
31

Employment Research Institute 

### EES: 'improving quality and productivity'

- One of three over-arching themes of 2003 EES
- Intrinsic quality at work/job characteristics
- Skills, lifelong learning, career progression
- Inclusion and access to work for disadvantaged
- Work-life balance and work organisation
- Flexibility and security
- Equality and diversity

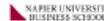
32

Employment Research Institute 

### UK case - New Deal for Young People

- 1998-2002 target: 250,000; 257,000 by end 2001
- 1 million plus participants to end of 2005
- 44% job entry (23% unknown); 77% sustained
- "youth long-term claimant unemployment has been virtually eradicated" DWP 2003
- Unemployment <45,000; employment >20,000
- Positive impact of PAs/client-centred approach

33

Employment Research Institute 

### New Deal in UK – Problems of 'quality'

- Declining job entry rates: 56% entered work 1998; 38% entered work 2005; not fit for disadvantaged
- Tightening of sanctions and unknown destinations: 1998 = 18% to unknown; 2005 = 28% to unknown
- A 'real work' focus? 4% on employment subsidy
- Low cost programme - low skills equilibrium
- Geography of labour markets – success rates in inner cities 2/3 national average

34

Employment Research Institute 

### Challenges for UK 'quality at work' agenda

- Under 25s excluded from Working Tax Credit
- 18-21 on reduced level National Minimum Wage
- It matters! 250,000 young people on reduced level National Minimum Wage (85% level)
- Average pay of 18-21 year olds approx. 50% of full-time 'adults'
- ¼ working households less than 60% median income; two-fifths of low-income households work!

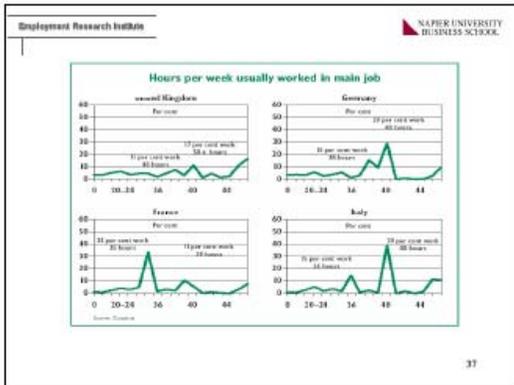
35

Employment Research Institute 

### Challenges for UK 'quality at work' agenda

- Job insecurity and 'revolving doors': two-fifths of unemployed making second claim in six months
- 20% of New Deal young people are repeating ('sustained' work defined as 13 weeks!)
- Turnover: up to 40% in key service sectors
- 34% of young people work 50 hrs + (14-15% in Denmark and Netherlands)

36



- Employment Research Institute NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Promoting the 'quality at work' agenda
- Strong focus on skills that make a difference
  - Linking employability with other policy agendas: childcare, health, education, housing
  - Quality employability services: engage employers (and unions) in training, support, progression
  - Employers and policies that make work pay
  - Employability is about supply and demand!
  - A role for trade unions?
- 38

- Employment Research Institute NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Trade union roles in policy – Denmark
- Strong corporatist bargaining structures; long-standing role for social partnership in social policy
  - Union involvement in insurance administration
  - 14 Regional Employment Councils 1994-2007: unions and employers influence targets and tools
  - Employer/union buy-in; extensive take-up of wage subsidies; unions deliver ¼ of activation contracts
  - 2007: municipality/jobcentre delivery – reduced role for employers and unions
- 39

- Employment Research Institute NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Trade union roles in policy – Netherlands
- Limited role for unions; very low density (25%)
  - Brief management role in PES during 1990s
  - Union involvement in insurance administration abolished with establishment of UWV
  - Advise on Council for Work and Income, Regional Platforms, Youth Unemployment Consultation Group
  - CWI-employer collaboration on Active Youth Centres
- 40

- Employment Research Institute NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Trade union roles in policy – UK
- UK – no role in insurance administration; tradition of voluntarism in industrial relations (29% density)
  - UK – union involvement in MSC training in 1970s, replaced by employer-led training under Thatcher
  - Post-97 strategic role (National Employment Panel, LSCs) but limited practical input/passive in delivery
  - TUC broadly supportive of New Deal/activation
  - Limited resources; recovery and renewal; no social partnership tradition; concentrate on 'the basics'
- 41

- Employment Research Institute NAPER UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL
- ### Issues for trade unions
- UK, Netherlands – young people half as likely as older workers to be in unions Serrano and Waddington 2000
  - UK – union density among 20-24 age group halved during 1990s
  - Temporary work, deregulated sectors, low pay – challenges for unions in representing young people
  - Engaging young people and trade union renewal
  - It matters! Unions deliver on pay, conditions and equal opportunities Hoque and Noon 2001
- 42

### Issues for trade unions

- UK – from 'reflecting the sector' to demanding fair recruitment and organising in new sectors
- Address barriers – hostility/apathy; proceduralism; image problem ("male, pale and stale")
- Address key issues – youth pay gap; progression and precarious work; structural inequalities
- Good practice – targeted campaigns; new services; self-organising groups; reduced fees
- Pro-active contribution on employability? Constructive in-work support as part of employability programmes?

43

### Conclusions... or questions

- Limited impact of supply-side programmes in growing employment (Dieblich 2003) – what value?
- Potential to improve employability of young people
- How can we deliver quality employability services?
- Delivering quality in pay, retention, progression?
- Current and future role of trade unions?

44

# ACTIVITY SHEETS



## Activity Sheet 1 Personal presentation

• "More and better jobs for young people"  
18-23<sup>rd</sup>  
September  
2006  
Strasbourg  
(France)

### ➔ Aims

- To enable the participants to get to know each other

### ➔ Tasks

You will be asked, in pair, to interview your colleague. Please ask the following questions and then introduce him/her in the plenary.

- Name
  - First Name
  - Organisation
  - Function (which kind of job?)
  - What are his/her expectations for this course?
  - Have he/her been already involved in organizing activities regarding young people and employment? If yes, at which level?
- ▶ You will have maximum 2 minutes for your presentation



## Fiche d'activité 1

### Présentation personnelle

- "More and better jobs for young people"  
18-23<sup>rd</sup>  
September  
2006  
Strasbourg  
(France)

#### ➔ Objectifs

- permettre aux participants de mieux se connaître

#### ➔ Tâches

Il vous est demandé, par paire, d'interviewé votre collègue. Merci de répondre aux questions suivantes et de le/la présenter en plénière.

- Nom
  - Prénom
  - Organisation
  - Fonction (quel type de travail?)
  - Quelles sont ses attentes vis à vis de la session?
  - A-t-il/elle déjà participé à des activités sur le sujet de la session?
- ▶ Vous avez 3 min pour votre présentation



# Activity Sheet 3

The situation of young people and employment

• More and better jobs for young people 18-23<sup>rd</sup> September 2006 Strasbourg (France)

## → Aims

- To make participants reflect and share the national situation regarding young people and employment
- To identify major concerns and knowledge of participants
- To foster cooperation and communication within the group of participants

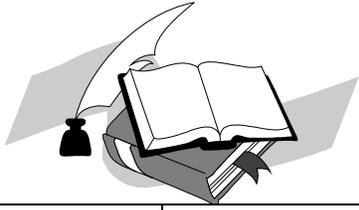
## → Tasks

In your working group please:

- Discuss the national situation of young people and identify similarities and differences (maximum 3 each)
- List 10 key words related to young people and employment and explain their meaning and why they are important. The keywords may be illustrated by pictures
- Identify 3 key issues selected from all the ones raised in the group that you will want to make 3 minutes speech about in the plenary

## → Report back

Nominate a spokesperson from your group. She/he will report in plenary on your group discussion and explain the 10 words chosen and why. After this, another person from each group will present the 3 minutes speech.



## Fiche d'activité 3

The situation of young people and employment

• More and better jobs for young people 18-23<sup>rd</sup> September 2006 Strasbourg (France)

### → Objectifs

- Faire réfléchir les participants et leur permettre de partager leurs expériences nationales au sujet des jeunes et de l'emploi
- Identifier les principales préoccupations et connaissances des participants
- Faciliter la coopération et la communication au sein du groupe

### → Tâches

Dans votre groupe de travail, merci de:

- Discuter la situation nationale des jeunes, identifier des points communs et des différences (max 3 pour chaque)
- Lister 10 mots clefs liés aux jeunes et à l'emploi et expliquer leur signification et pourquoi ils sont importants, Les mots clefs peuvent être illustrés par des dessins,
- Identifier 3 questions clefs parmi celles identifiées par le groupe que vous voudriez présenter en 3 min en plénière

### → Rapport

Nommer un rapporteur au sein du groupe, Il/elle fera le rapport de votre discussion en plénière et expliquera les 10 mots choisis et pourquoi. Après cela, une autre personne de chaque groupe fera la présentation en 3 min.



# Activity Sheet 4

## The challenges for trade unions

- More and better jobs for young people 18-23<sup>rd</sup> September 2006 Strasbourg (France)

### → Aims

- To focus the debate on the issues concerning young workers
- To identify common challenges for unions
- To develop a strategic initiative

### → Tasks

Within your group complete the following activities :

- On the basis of the last working group (situation of young people), try to identify what are the consequences of this situation on the trade union movement.
- After having identified the consequences, please define what are the challenges (5 max) for unions in order to face these consequences.

### → Report back

The rapporteur will explain in the plenary the choices of the group and provide the justification for these choices; if the group can not reach a consensus then please report particular areas of relevance to your discussions.



# Activity Sheet 5

## Visit to the Council of Europe

• “More and better jobs for young people”  
18-23<sup>rd</sup>  
September  
2006  
Strasbourg  
(France)

### → Aims

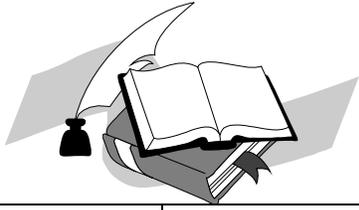
- To prepare the visit to the Council of Europe

### → Tasks

Within your working group please discuss the role and the importance of the Council of Europe in promoting more and better jobs for young people. Please come up with 2 questions which will be addressed tomorrow at the visit to the Council of Europe.

### → Report back

Nominate two (2) rapporteurs (one per each question) which will put the question during the visit to the representative of the Council of Europe



## Fiche d'activité 5

Visite au Conseil de l'Europe

• “More and better jobs for young people”  
18-23<sup>rd</sup>  
September  
2006  
Strasbourg  
(France)

### → Objectifs

- Préparer la visite au Conseil de l'Europe

### → Tâches

Au sein de votre groupe de travail, merci de discuter du rôle et de l'importance du Conseil de l'Europe dans la promotion de “more and better jobs for young people”. Identifiez 2 questions qui seront adressées au représentant du Conseil de l'Europe.

### → Rapport

Nommez 2 rapporteurs (un par question)



# Activity Sheet 6

What possible solutions?

• More and better jobs for young people  
18-23rd September 2006  
Strasbourg (France)

## → Aims

- To identify possible solutions at the national level.
- To identify possible solutions at European level.
- To achieve these objectives, bearing in mind the information that has been given regarding the varying national situations and the current activities of actors at the European level.

## → Tasks

In your working group please:

- Brainstorm for a short period on possible solutions at all levels (local, national, European) to achieve "More and better jobs for young people in Europe".
- Within each section identify who should be responsible for taking the actions i.e. Government, Trade Unions, Business etc.
- Prepare a **brief** powerpoint presentation of the outcomes.

## → Report back

- Nominate a spokesperson from your group. S/he should present a summary of your work to the plenary



Course: <b>“More and better jobs for young people”</b>	
Dates: <b>18-23.09.2006</b>	Location: <b>Strasbourg (Fr)</b>

## Participants Evaluation sheet

Please indicate your degree of satisfaction with the course:

If you give a low score (0-25%) please give reasons for this.

		0%	25%	50%	75%	100%
1.	Were your general expectations for the courses met?					
2.	How clear were the course objectives?					
3.	Did you receive sufficient pre-course information?	YES / NO				
4.	Please score the added value of this course in terms of:					
4.1	- content					
4.2	- transnational perspective					
4.3	- intercultural exchanges (formal)					
4.4	- intercultural exchanges (informal)					
5.	Working methods					
	a) plenary sessions					
	b) working groups					
	c) presentation					
	d) presentation Ronald Janssen					
6.	Division of time					
7.	How useful did you find this type of course for you and your trade union					
8.	Language support:					
	a) interpretation					
	b) written translations					
9.	Work carried out by the teaching staff					
10.	The training centre					
11.	The organisation of the course					
12.	General impression of the course					
13.	Do you have any comments or suggestions to make regarding the organisation and contents of a future similar course?					

### OTHER COMMENTS

.....

Thank you,

Name

➔ Please give this document back to the tutors

# LIST OF PARTICIPANTS

Name	Organisation	Country
<b>BARKOVIC</b> Hélène	EU Council	Belgium
<b>BARTOLO</b> Duncan	GWU	Malta
<b>BIELAGLOVIENE</b> Ramune	ldfjo	Latvia
<b>BIR</b> Juliane	ETUC	Belgium
<b>COPPOLA</b> Alessandro	CGIL	Italy
<b>DEBRINCAT</b> Roberto	GWU	Malta
<b>DIAS</b> Alex	ETUC	Portugal
<b>DUMITRESCU</b> Valérica	ETUC	Belgium
<b>GARCIA</b> Luis Miguel	USO	Spain
<b>GARCIA OGAYAR</b> Estibaliz	UGT	Spain
<b>HIGGINS</b> Ross	ICTU	Ireland
<b>HUSZTA</b> Krisztian	LIGA	Hungary
<b>JANKAUSKAITE</b> Rasita	LDF	Lithuania
<b>JARMANTOVICIUS</b> Vitalius	LPSU Solidarumas	Lithuania
<b>KÖPPE</b> Andreas	DGB	Germany

<b>Name</b>	<b>Organisation</b>	<b>Country</b>
<b>KRISTOFFERSEN</b> Gunn	LO-N	Norway
<b>MATHEWS</b> Edward	ETUC	Ireland
<b>MATIAS</b> Tania	LCGB	Luxembourg
<b>MORIN</b> Jérôme	CFDT	France
<b>PETRAITYTE</b> Karolina	LPSK	Lithuania
<b>PHILIPPIDES</b> Marius	SEK	Cyprus
<b>POLLARD</b> Keith	ICTU	Ireland
<b>POPSOR</b> Ioan	CNSLR	Romania
<b>SHARIF</b> Sabria	CISL	Italy
<b>SIMIK</b> Laura	STTK	Finland
<b>THEOFILACTOS</b> Georgiou	SEK	Cyprus
<b>VELASCO</b> Aurore	CGT	France
<b>VERITE</b> Jérôme	CFDT	France
<b>VOTAVA</b> Michal	CMKOS	Czech Republic
<b>WEISSENBRUNNER</b> Carina	IG Metal - Vorstand	Germany



