



NEET: Неотложно предизвикателство пред Европа

Инициативи за създаване на нови работни места за младежи

Интервю с Лука Скарпиело, Европейски младежки форум

Защо качеството на работата е от значение за младите работници

Устойчиви условия на труд

Политики за активно приобщаване на младежите с увреждания: Какво е постигнато?

Младежка мобилност: проблеми и перспективи

Младежката заетост в криза

Най-хубавият период в техния живот?

Младежта в Европа





- 2 Уводна статия



- 3 NEET: Неотложно предизвикателство пред Европа



- 4 Инициативи за създаване на нови работни места за младежи



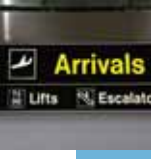
- 6 Интервю с Лука Скарпиело, Европейски младежки форум



- 7 Защо качеството на работата е от значение за младите работници



- 9 Устойчиви условия на труд



- 10 Политики за активно приобщаване на младежите с увреждания: Какво е постигнато?

- 12 Младежка мобилност: проблеми и перспективи

- 13 Младежката заетост в криза

Този брой на Foundation Focus е посветен на европейската младеж и по-конкретно на това как тя е засегната от икономическата криза. Равнищата на младежката безработица винаги са били по-високи от средните равнища на безработица, но кризата оказва драматично въздействие върху възможностите за работа пред младите хора. Увеличаването на броя на т. нар. NEET, т.е. младите хора, неангажирани с трудова дейност, образование или обучение, е доказателство за това. Предприемат се инициативи за справяне със ситуацията, но резултатите от тях досега са противоречиви. Миграцията е възможен изход, но дали е полезна в дългосрочен план? А какво може да се каже за условията на труд на онези, които имат работа? Доколко е лесно придобиването на опит и обучение, необходими за намиране на по-стабилна, постоянна работа? За всичко това и още по въпроса можете да прочетете в този брой на Foundation Focus.

Абонирайте се онлайн на адрес: www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Уводна статия

Вероятно е болезнена ирония, че докато Европейският съюз насърчава Годината на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията, днешното поколение на европейската младеж е изправено пред едно от най-големите предизвикателства. Равнищата на младежката безработица достигнаха безпрецедентни размери в цяла Европа, като във всички държави членки (с изключение на Люксембург) от началото на рецесията се наблюдава значителен ръст на безработицата сред младите хора.

Последствията се сериозни, а обхватът им — значителен, и тази група ангажира все по-голяма част от вниманието на създателите на политики в Европа, които виждат икономическите и социалните рискове, свързани с липсата на ангажираност на тази голяма група както с работа, така и с образование. Според последните изчисления на Eurofound, неучастието на трудовия пазар на младежите, неангажирани с трудова дейност, образование или обучение (NEET), причинява огромни загуби за европейската икономика, оценявани на около 119 млрд. евро годишно. Същевременно социалните последици не могат да бъдат количествено определени. Въздействието от поколениято, страдащо от последиците на изключването ще се прояви в политическите и социалните тенденции, които ще оформят Европа през следващите години.

В отговор на това на национално и европейско равнище се насърчават и популяризират инициативи за създаване на работни места за улесняване на достъпа на младежите до трудовия пазар, като тези инициативи имат променлив успех. Макар да се наблюдава ясна тенденция към увеличаване на мобилността на младежта в Европа и продължаваща гъвкавост в подхода на младежта към пазара на труда и придобиването на умения, това не е достатъчно. Необходим е по-амбициозен, по-многоаспектен подход, насочен към инициативи за образование, обучение и заетост на всички млади хора на различни нива, като все по-често Европа се призовава открито да покаже посоката и да поеме лидерството. Както е казал Франклин Рузвелт в друго време и на друг континент, „невинаги можем да подготвим бъдещето за младите, но можем да подготвим младите за бъдещето“. Това е отговорността, пред която е изправена Европа в наши дни.

Foundation Focus се публикува от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland. Eurofound е автономен орган на Европейския съюз, създаден с Регламент (ЕИО) 1365/75 на Съвета от 26 май 1975 г.

Главен редактор: **Мери Маккохи** | Директор: **Хуан Менендес-Валдес**
Заместник директор: **Ерика Мецгер**

Автентична езикова версия: Английски
Изображения: shutterstock / Eurofound

Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Ireland
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Email: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

NEET: Неотложно предизвикателство пред Европа

Младите хора в Европа са особено тежко засегнати от рецесията що се отнася до възможностите им за работа. Според последните статистически данни на Евростат младежката заетост в Европа е била 33,3 % през последното тримесечие на 2011 г., като през първото тримесечие на същата година достига най-ниско равнище от 32,9 %.

Едновременно с това през март 2012 г. безработицата сред младежта достигна 22,6 %, което представлява рязко увеличение в сравнение с равнището от 15 %, отчетено през март 2008 г. преди началото на кризата. Това означава, че към момента близо 5,5 млн. млади хора в Европа са безработни. Въпреки че на равнище държави членки участието на младите хора на пазара на труда варира значително, в повечето държави членки равнищата на младежката безработица са се удвоили или утроили след началото на рецесията.

Колкото и да са показателни тези данни, традиционните показатели за участието на пазара на труда често са подлагани на критика поради ограничената полза от тях, тъй като не могат да създадат точна рамка за положението на младите хора: много от тях например са студенти и следователно не са смятани за част от работната сила. Поради тази причина създателите на политики в ЕС отскоро насочват вниманието си към NEET. Съкращението NEET означава лица, които са „неангажирани с трудова дейност, образование или обучение“, обикновено на възраст между 15 и 24 г., които независимо от образователното им равнище не се занимават нито с обучение, нито с работа, и поради това за тях рискът от



изключване от пазара на труда или социално изключване е по-висок. Терминът NEET се появява за пръв път в Обединеното кралство в края на 80-те години на XX в. Оттогава интересът към групата на NEET е нараснал във всички държави членки, а необходимостта да се обърне по-голямо внимание на NEET се превърна в централна тема в европейския политически дебат.

Разнородна група с общи предизвикателства

Мащабите на проблема говорят сами по себе си: според последни изчисления на Евростат за 2010 г. 12,8 % от младите хора в ЕС на възраст между 15 и 24 г. са неангажирани с трудова дейност, образование или обучение. Това се равнява на около 7,5 млн. млади хора. Освен това още 6 млн. попадат в категорията „по-възрастни NEET“ – лица на възраст между 25 и 29 г. Докато броят на NEET се различава значително в отделните държави членки, във всички държави членки, с изключение на Люксембург, се наблюдава значително повишаване на броя им от началото на кризата.

Но кои са всъщност NEET? Определено това не е хомогенна съвкупност. В NEET са включени различни групи, като младите безработни (в краткосрочен и дългосрочен план), млади хора, които нямат възможност да работят вследствие на увреждания или семейни задължения, както и млади хора, които са изключени от обществото или които са обезкуражени да участват в пазара на труда поради предишни неуспешни опити. Въпреки тази разнородност обаче има няколко основни характеристики, които са общи за всички NEET:

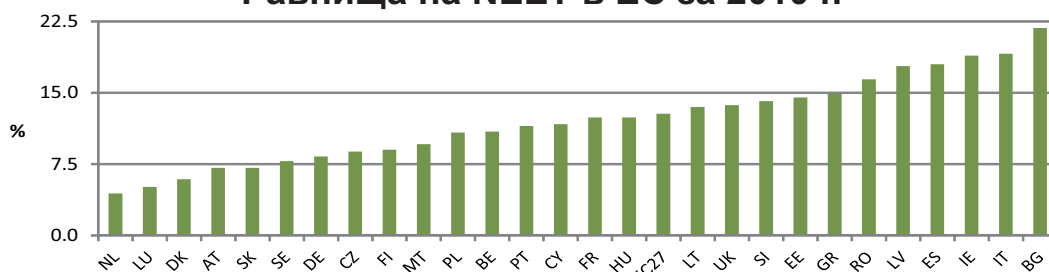
1. Те не участват в натрупването на човешки капитал чрез официалните канали.
2. По-вероятно е да са повлияни от редица неблагоприятни фактори, като увреждания, ниско образователно равнище, мигрантски произход или неблагоприятна семейна среда.
3. По-вероятно е да са безработни през повечето време или да имат слабо участие на пазара на труда.

Освен очевидния риск от загуба на потенциала на много млади хора, които стават част от NEET, високите равнища на NEET имат сериозни последици и за обществото и икономиката. Включването в NEET за отделни периоди от време се свързва с широк кръг от отрицателни последици за личността, като например изолация, нередовно и недостатъчно заплащане на труда, въвличане в престъпления, и психически и физически здравни проблеми. Тези отрицателни последици обаче не представляват проблем само за отделната личност. Като се има предвид, че тези отрицателни резултати дават своето отражение и върху нашите общества и икономики, високите равнища на NEET са предизвикателство за обществото като цяло.

Цената на NEET

Колко висока е цената, която плащат обществата ни за NEET? Като част от проекта на Eurofound за младите хора и NEET, ние се опитахме да пресметнем икономическите и обществените разходи, свързани с NEET. Изчисляването на икономическите загуби в резултат на изключването на NEET от пазара на труда е комплексна

Равнища на NEET в ЕС за 2010 г.



задача. В нашия анализ рамката на разходите включи два вида разходи: нереализираният принос на NEET към обществото (а именно пропуснатите доходи и неплатени данъци и социалноосигурителни вноски) и увеличените разходи за социално подпомагане, каквито е по-вероятно NEET да получават. Нашата оценка следва да се възприема като изключително консервативна, тъй като в нея не са включени допълнителните разходи, свързани с грижи за здравето, престъпност и злоупотреба с вещества.

Въз основа на тези предположения загубите за икономиките на 26-те държави членки през 2008 г. в резултат на неучастието на NEET на пазара на труда се оценяват на 2,3 млрд. евро седмично, или около 119,2 млрд. евро годишно — цифра, която отговаря на близо 1 % от генерирания БВП на тези държави членки. Общата сума може да бъде разделена на 110,4 млрд. евро за нереализиран принос на NEET към обществото (пропуснати доходи) и 8,8 млрд. евро увеличени разходи за социално подпомагане. На равнище държави най-големите годишни суми са платени от Италия (25 млрд. евро) и Франция (17 млрд. евро). В процентно съотношение спрямо БВП обаче най-големи са били разходите на Ирландия и България (над 2 % от БВП), следвани от Италия (1,7 %). И обратно, разходите, свързани с NEET, са най-ниски в Люксембург и Германия (съответно 0,3 % и 0,6 % от БВП).

Опасност от радикализация

Разходите за NEET имат не само икономическо измерение. Създателите на политики изразиха опасенията си относно възможните последици от включването в групата на NEET и отраженията на това върху демократичната ангажираност и гражданското участие на младите хора. Резултатите от нашия анализ показват, че NEET като група, и в частност подгрупата на безработните, показва по-малко доверие в институциите и по-слабо политическо и социално участие. Емпиричните данни потвърждават, че NEET като група, и особено младите безработни, са застрашени от по-висок риск от недоволство и отдръпване от обществото. На тази основа опасенията на създателите на политики за социалните въздействия на включването в NEET изглеждат съвсем оправдани. Скорошни примери от младежки демонстрации в Обединеното кралство, Испания и Италия подчертаха мащабността на проблема и рисковете от бездействие по отношение на тази група. Разрастването на крайно десни движения в скандинавските държави и континенталните държави, които активно са се ориентирали към недоволни млади хора, представлява още един предупредителен знак за бъдещи развития.

**Масимилиано Маскерини и
Аня Майеркорд**

ИНТЕРВЮ С ЛУКА СКАРПИЕЛО

„В днешно време твърде много се говори за това как младите хора трябва да са по-гъвкави и как това ще реши проблема с безработицата, пред който те са изправени. Но това просто не е вярно.“

Европейският младежкият форум работи за увеличаване на възможностите за работа и подобряване на условията на труд за младите европейци, насочени към гарантиране на тяхното социално приобщаване и автономия, с подходящо равнище на социална защита и среда, която благоприятства тяхното здраве и благополучие.

Представител на Eurofound се среща с Лука Скарпиело, вицепрезидент на Европейския младежки форум, за да обсъди с него вижданията на форума и работата на организацията по проблемите на младите хора, заемащи приоритетно място в политическите програми на държавите — членки на ЕС.

Кои са най-големите социални предизвикателства пред европейската младеж днес?

Най-голямото предизвикателство пред Европа днес е да открие средствата, с които да отключи потенциала на най-квалифицираното поколение досега, поколение на интелигентни мъже и жени, които са учили повече от всички други, но които поради настоящия икономически климат са възпрепятствани да приложат цялото това знание в практиката.

Необходимо е всички в Европа да работим заедно, за да разкъсаме този порочен кръг от ниско социално и икономическо доверие, с което се сблъскват младите хора.

Преди всичко е необходимо да създадем достатъчно работни места за младите хора. Според мен Европа не може просто да се фокусира върху стимулиране на икономиката на предлагането.

На второ място, трябва да се погрижим и да направим етапа на прехода възможно най-ефективен за всички. Границите между образование и работа стават все по-размити, а ние искаме да затвърдим идеята, че си струва хората да



продължат да работят, докато учат, и да продължават да учат, докато работят.

Необходимо е да се обърне сериозно внимание на недоброволните преходи, които се срещат често във всички държави членки, но най-вече в Южна Европа, тъй като наистина те се отразяват пагубно на самочувствието на хората. В това отношение младите хора са най-слабото звено във веригата.

Според Вас конструктивен ли е подходът на европейските създатели на социални политики за справяне с тези предизвикателства?

Младежката безработица е част от решенията за икономическо сближаване в Европа, но смятам, че създателите на социални политики в момента не предприемат мерки за справяне с младежката безработица.

Изводът е, че създателите на политики трябва да разберат, че инвестирането в политики за създаване на работни места за млади работници в цяла Европа е от основно значение както от гледна точка на финансови средства и опит, така и на координация.

В днешно време твърде много се говори за това как младите хора трябва да са по-гъвкави и как това ще реши проблема с безработицата, пред който те са изправени. Но това просто не е

вярно. Европейските създатели на политики трябва да изоставят това мислене.

Създателите на политики трябва да съгласуват и да предоставят цялостен план и визия за растеж в Европа, както и да осигурят достъп до ресурсите за реализиране на тази амбиция. Това може да бъде постигнато единствено на равнище ЕС на основата на координацията и сътрудничеството.

Също така е необходимо да накараме създателите на политики да действат сега. Все пак фискалният пакт беше приет само за 20 дни. Защо не постигнем единомислие също толкова бързо и за решение по отношение на европейската младеж?

Как според Вас организацията Ви може да помогне на младите хора в Европа?

Работим на две равнища, първо на ниво членувачи организации, където ръководим обединение от местни организации на локално, регионално и национално ниво. Ежедневно младежките организации вършат извънредно много работа, за да подпомогнат създаването на нови работни места, макар че това често пъти не получава гласност.

Второ, работим на равнище ЕС, където не само представляваме гласа на младежта за това какво трябва да се направи, но помагаме и за влагане на амбиция и визия във всички инициативи, които засягат младите хора в Европа.

Категорични сме в мнението си, че Европейският съюз е нещо повече от институции и че искаме хората, а не институциите да имат властта да инициират и направляват промените.

Можете ли да ни дадете примери за работата, която вършите за подобряване на положението на младите хора без работа?

Работим по харта за правата на стажантите, чието предназначение е да осигури рамка за придобиване на качествен опит от стажовете и предотвратяване на продължителни периоди на преход за младите хора. Застояването на хората на стажове, които представляват един вид подпазар на труда с никакво или ниско заплащане и лоши условия на труд, е все по-голям проблем, с който искаме да се справим.

Също така предлагаме гаранция за младите хора, която е политическа мярка, целяща да гарантира, че няма млади хора, неангажирани с трудова дейност, образование или обучение за период, по-дълъг от 4 месеца.

Европейският младежки форум е убеден, че гаранцията за младите хора може да бъде ефективен и проактивен подход за преодоляване на непропорционалната безработица сред тях и да допринесе за социалното им включване.

В центъра на предложенията ни стоят споразумения, които са от полза за всички. Ето защо сме насочили усилията си и към радикална промяна на съществуващите понастоящем договорни споразумения. В цяла Европа има над 150 различни вида договорни споразумения, което не улеснява нещата за никого. Покажем, че опростяването им, като се вземат предвид най-несигурните работни места и едновременно с това подобряването на договорите за професионални стажове, беше осъществено успешно в редица държави.

Какво е положението по отношение на възможностите за обучение и повишаване на квалификацията за младите хора в Европа? Има ли държави, които се справят по-добре от останалите и ако да — кои са те?

Една от най-големите грешки на ЕС днес е възприемането на изцяло икономическа перспектива на съответствието между работа и квалификация. Трябва да се фокусираме върху отделните хора, които имат възможност да подобряват квалификацията си през целия си живот, и освен това сме твърдо убедени, че се нуждаем от хора, които са главните действащи лица в своето обучение, а не са част от някакъв подход „отгоре—надолу“.

Водят се оживени дискусии относно младите хора и миграцията: какви са вашето послание и вашата цел във връзка с това?

Очевидно е, че кризата изостри ситуацията, като затрудни мобилността на младите хора на европейския пазар на труда. Трябва да окуражим създателите на политики да отворят границите за иновации и учение, да приканим младите хора да дойдат и да останат и да се погрижим те да бъдат включени в нашите пазари на труда. Комбинирането на подобни социални и икономически цели е единствената рецепта за растеж, от който в настоящия момент Европа се нуждае изключително много.

Какво е виждането Ви за Вашата организация и цели в средносрочен план? Какво бихте искали да постигнете в петгодишна перспектива?

През следващите 5 години преди всичко искаме Европа да съществува. В

момента тенденциите са негативни и Европа е застрашена от срив вследствие на провежданите от нея строги икономически мерки.

Все пак пет години са много време, така че предпочитаме да се съсредоточим върху краткосрочната перспектива.

След шест месеца искаме да реализираме хартата за правата на стажантите, да дадем знак, че Европа се интересува от отделния човек, от неговия опит, а не само от икономическата му стойност.

Също така искаме схемата ни за гаранции за младите хора да бъде одобрена, както и бюджет на ЕС, който е в подкрепа на включването на младежта в пазара на труда.

Това, което предлагаме, е за доброто не само за младите хора, но и за Европа, за осъществяването на важни постижения като начин за излизане от кризата. В крайна сметка младите хора не искат много и решенията, към които се стремим, са приложими, прости и полезни.

Интервю: Манс Мартенсон

Инициативи за създаване на работни места за млади хора

Последиците и разходите, свързани с това да си NEET (неангажиран с трудова дейност, образование или обучение), изискват нови политически действия. В отговор на увеличаващите се негативни промени на пазара на труда за младите хора, през последните години държавите — членки на ЕС, участват активно в изготвянето и изпълнението на мерки на политиката, насочени към повишаване на пригодността на младежта за заетост и участие в пазара на труда.

Тъй като неангажираните с трудова дейност, образование или обучение млади хора са изключително разнообразна група, съставена от различни подгрупи с различни потребности, всяка подгрупа изисква различни форми на политическа намеса, за да може ефективно да бъде включена в пазара на труда. Тези мерки на политиката могат да се групират в мерки, свързани с образованието, мерки, които улесняват прехода от училище към работа, и мерки за подобряване на пригодността за заетост.

Да се гарантира, че всички млади хора ще могат да завършат своето образование — това е основополагащият крайъгълен камък за ефективна политика за младежка заетост. Образователна система, която помага на деца с всякакъв произход да реализират пълния си потенциал, е жизненоважна за постигане на траен просперитет и намаляване на изключването на младите хора от пазара на труда. Всъщност намаляването под 10 % на дела на преждевременно напускащите училище е една от петте водещи цели в стратегията „Европа 2020“. Политиките в областта на образованието могат да се насочат към справяне с рисковете, свързани с кумулативните процеси, водещи до преждевременно напускане на училище; примерите включват фокусиране върху определени рискови групи („Старт на кариерата“ във Финландия) или върху конкретни географски (неблагодетелствани) райони



(„Приоритетни образователни зони“ във Франция) или да предложат алтернатива на съществуващата общообразователна система („Редуване на училище и работа“ в Италия).

При все това винаги ще има млади хора, които преждевременно са отпаднали от образователната система. Тези преждевременно напуснали училище младежи са необлагодетелствани на пазара на труда поради липсата на професионална квалификация. Инициативите за повторното им привличане в системи за образование или обучение имат различни подходи в зависимост от нивото на подпомагане, от което се нуждаят техните целеви групи. Например преждевременно напусналите училище лица от по-труднодостъпни и уязвими групи не могат бързо да бъдат включени повторно в система за образование или трудова заетост, така че проектите осигуряват нужното време за справяне най-напред с личните им проблеми („Училища за производство“ в Австрия и „Youthreach“ в Ирландия).

От изключително значение е подпомагането на младите хора за включване в пазара на труда след завършване на образованието им. Неуспешните или проточилите се преходи имат неблагоприятен ефект върху бъдещата им кариера и заетост. Конкретни мерки подпомагат младите хора в този важен момент, като им позволяват да вземат обосновани решения във връзка с кариерата им или като им предоставят достъп до възможности за заетост. Гаранциите за младите хора както във Финландия, така и в Швеция, задължават обществените служби по заетостта да предлагат на младите хора, регистрирани като търсещи работа, персонална оценка на потребностите и подходящ вид заетост, образование или позиция, която може да бъде активирана в определен период от време. Гаранциите за младите хора не само им помагат да вземат по-обосновани решения и да подобрят качеството и бързината на предлаганите услуги, но и насърчават преките действия за предотвратяване на изключване. Други подходи са насочени към реформиране на достъпните за младите хора услуги, предлагайки им обслужване „на едно гише“, на което да представят всички свои потребности в една-единствена агенция („Connexions“ в Англия и „Navigator Centres“ в Швеция).

Несъответствията на уменията, липсата на общоприложими умения (умения, приложими в различни контексти) или липсата на професионален опит могат да възпрепятстват възможността на младите хора да открият подходяща и стабилна работа. Мерките за подобряване на тяхната пригодност за заетост са насочени или към придобиване на



определени професионални умения чрез обучение в процеса на работа, или към подобряване на общото им ниво на образование и умения в процеса на подготовката за заетост. Схемите за професионални стажове се доказваха като изключително успешни за осъществяване на плавен преход към работа за младите хора. В Австрия професионалните стажове, които не се провеждат в предприятия, бяха въведени за преодоляване на значителни разминавания между търсенето и предлагането на професионални стажантски места и за осигуряване на предпазна мрежа за онези, които не могат да си намерят работа в предприятие. Те позволяват на младите хора да преминат през пълен курс на професионален стаж в център за професионално обучение, съчетан с професионален опит, придобит при различни работодатели.

Младите хора също така се сблъскват с практически и логистични пречки за навлизане в пазара на труда. В много държави са въведени различни стимули (като например данъчни облекчения, субсидии и съкращения на разходите за труд, които не са свързани със заплащането), за да се насърчат работодателите да наемат и обучават млади хора и да създават работни места за тях („Start Card“ в Унгария). Някои държави са въвели конкретни мерки за насърчаване на младежкото предприемачество и самостоятелната заетост, като предоставят конкретни услуги на младите хора, които желаят да започнат собствен бизнес. Накрая, за премахване на логистичните пречки пред младежката заетост в почти всички държави са въведени помощи за географска мобилност и други конкретни мерки, насочени към младите хора със специални потребности или идващи от среда в неравностойно положение, или пък са с мигрантски произход.

Държавите — членки на ЕС, прилагат широк кръг от комбинирани подходи, за да могат младите хора да получат съответните умения и компетентности, необходими за пазара на труда, като същевременно създават нови и по-добри възможности за тях. Повечето държави членки провеждат разнородни инициативи в зависимост от различните характеристики на подгрупите от NEET. Оценки на тези програми обаче все още не са направени или не са достъпни, а и не се извършват систематично. Оценка на ефективността на такива инициативи е изключително важно, особено в период на бюджетни ограничения, когато по-ефективното оползотворяване на ресурсите е от съществено значение.

Лидия Салваторе и Масимилиано Маскерини

Защо качеството на работата е от значение за младите работници

„Младият се чувства уморен в края на дадена дейност, а старият — в началото.“

Т. С. Елиът

Промените, пред които са изправени младите хора, не са нови — вниманието е насочено към тях от няколко десетилетия. Високите равнища на безработица, дългите и трудни преходи от образование към работа, както и по-голямата вероятност за сключване на временни трудови договори са сред най-често дискутираните въпроси.

Тези трудности нараснаха драстично вследствие на икономическата и финансовата криза, така че не е изненадващо, че младежката заетост и безработица се обсъждат в най-различна обстановка — от разговорите по време на вечеря до вземането на политически решения в Европейския съюз.

Не трябва да се забравя, че тази най-млада част от работещото население е разнородна група, която включва онези, които се опитват да запазят първата си работа, онези, които си търсят нова работа, и онези, които се опитват да запазят настоящата си работа. Възможностите, до които имат достъп младите работници, както и стратегиите им да се възползват максимално от тези възможности, са тежко засегнати от икономическите цикли. Тези млади хора са групата, която най-вероятно ще бъде засегната първа и в най-голяма степен от икономическите спадове, от уволнения и ограничени възможности за заетост поради това, че им липсва опит. В резултат на това младите работници, и по-специално новопостъпилите на работа, са изложени на риск от понасяне на дългосрочните ефекти от забавянето при намиране на първа

работа и продължителните периоди на безработица.

Ключовите въпроси в момента са: как да се създадат работни места, как да се гарантира, че младите хора притежават съответните умения за тези работни места и как да се гарантира, че младите хора ще намерят работа, отговаряща на тяхната квалификация. Намирането на правилните отговори на тези въпроси е от решаващо значение за преодоляване на проблема с младежката безработица.

Възвръщаемост на инвестициите в качеството на работата

С поставянето на ударението върху младежката безработица в настоящия политически дебат въпросите, свързани с условията на труд на мъжете и жените, които имат работа, изглежда се пренебрегват. Разработването на подходящи мерки и политики за подпомагане на бъдещото социално и икономическо развитие на ЕС обаче изисква непрекъснато да се отделя внимание на качеството на работата на всички работници, включително на младите хора, както в период на стабилност, така и в период на криза. Колкото повече внимание се отделя на качеството на работата още от започването на работа и през целия ни трудов живот, толкова по-вероятно е обществото да има полза от приноса на хората и като работници, и като граждани. Обратното също е вярно — липсата на добро качество на работата засяга не само трудовия живот, но и здравето на хората и тяхната ангажираност към обществото.

Качеството на работата в даден момент от времето влияе върху способността на отделния човек да изпълнява всякаква дейност, платена или



неплатена, в бъдещето. То определя равнището, на което тези хора ще могат да дадат своя принос към общностите си и обществото като цяло, чрез професионалните или социалните дейности, които развиват на по-късни етапи от живота си.

Следователно въпросът е не само какво е количеството и съдържанието (изискваните умения и квалификации) на работата, или от каква подкрепа се нуждаят младите хора, за да започнат работа (като активни политики по отношение на пазара на труда), но и в какви условия на труд работят, тъй като те оказват влияние върху качеството и продължителността на активния им живот.

Какво показва проучването

Резултатите от петото проучване на условията на труд в Европа (EWCS) показват, че някои аспекти от условията на труд на младите работници (под 25 г.) се различават значително от условията на труд на по-възрастните работници. До известна степен разликите могат да бъдат обяснени със структурни фактори. По-малко вероятно е работниците на възраст под 25 г. да са завършили висшето си образование. Относително голяма част от тях работят почасово, като често съчетават работата с учението. Отчасти и поради тази причина при младите работници преобладава заетостта в сектора на търговията на едро и дребно; ако обаче се вгледаме по-отблизо в сегмента на заетите на пълен работен ден, относително голяма част от тях също работят в този сектор. Младите работници на пълно работно време също така преобладават слабо в секторите на здравеопазването и промишлеността. По отношение на професиите, младите работници — независимо дали работят почасово или

на пълно работно време — работят най-често в сферата на услугите и продажбите като квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии и упражняват професии, които не изискват специална квалификация. Въпреки това дори при подбора на държава, сектор, професия, почасова работа или пълно работно време, наличие или не на висше образование, се запазват значителни различия.

На първо място, EWCS показва, че е по-вероятно по-младите работници да са сключили срочни трудови договори, а последните проучвания показват, че тази вероятност нараства. Също така по-голяма е вероятността младите работници да не сключват никакви трудови договори. Въпреки това, макар че младите работници имат по-малка сигурност на работното място — много по-голяма е вероятността те, а не по-възрастните работници да смятат, че ще загубят работата си в следващите шест месеца — те изглеждат са далеч по-оптимистично настроени за това, че ще успеят да си намерят подобна работа. Те са и по-уверени по отношение на възможностите за професионално израстване, които настоящата им работа предлага.

Въпреки че вероятността младите работници да работят повече от 48 часа седмично, както и да работят през нощта, е по-малка в сравнение с по-възрастните работници, много по-вероятно е те да работят по времеви график, изцяло определен от работодателя им, без възможност за гъвкавост.

По-малко умения, повече рискове

При отчитането на посоченото от самите респондентите съвпадение

между притежаваните умения и тези, които се изискват за работата, се вижда, че при младите работници има по-голяма вероятност да се сблъскат с несъответствие на уменията в сравнение с по-възрастните работници, най-вече защото е по-вероятно те да са се самоопределили като нискоквалифицирани (вж. фиг. 1)

Това не е особено изненадващо, тъй като вероятността те да имат ограничен опит на работното си място и да им предстои още много да учат е голяма.

Въпреки това начинът, по който се възприемат младите работници, повдига въпроси относно достъпността и качеството на помощта, която им се оказва, що се отнася до наставничество и обучение, за преодоляване на несъответствието между изискванията за работата и уменията и квалификациите, които те притежават.

В дебатите относно работните места за млади работници започват да се обсъждат и рисковете, на които работниците са изложени. По-голяма е вероятността младите работници да бъдат изложени на по-високи от средните нива на свързани с позата рискове, биологични и химични рискове и рискове, свързани с обкръжаващата среда (известни и като физически рискове) в сравнение с по-възрастните работници. Освен това младите работници се сблъскват с по-високи нива на интензивност на работата и по-ниски нива на самостоятелност в работата в сравнение с по-възрастните работници — фактори, вследствие на които младите работници са по-заstrasени от стрес на работното място. Освен това има по-голяма вероятност младите работници да бъдат изложени на риск от негативно

социално поведение в сравнение с по-възрастните работници, което увеличава още повече излагането им на психосоциален риск.

Предвид тези високи нива на излагане както на физически, така и на психосоциални рискове, е безпокоително, че има много по-малка вероятност младите работници да излагат проблемите си, свързани с работата, пред представител на работниците в сравнение с по-възрастните работници. При все това е интересно, че вероятността млади работници, станали обект на негативно социално поведение, да съобщят на представител на работниците за свързан с работата проблем е същата както при по-възрастните работници.

С оглед на рамката, в която протичат текущите дебати, обмисляните понастоящем решения за облекчаване на въздействието на кризата върху младите хора може да успеят да се справят с краткосрочните проблеми на младежката безработица. Изключването на качеството на работата от разговорите обаче поражда риск от продължаване на проблемите или дори създаване на нови по отношение на работната сила и социалното участие и може да доведе до бъдещи щети за обществото, прехвърляйки отговорността върху следващите поколения. Необходимо е да се запитаме: можем ли да си позволим да пренебрегваме значението на качеството на работата и заетостта през първите години на трудовия живот на хората?

Хорхе Кабрита и Хейс ван Хутен

Фигура 1: Съответствие между уменията и работата за по-млади и по-възрастни работници



Устойчиви условия на труд



„Отнема време, за да станеш млад.“

Пабло Пикасо

Устойчивата работа изисква добри условия на труд за работници на всички възрасти. Благосъстоянието на работното място е в основата на поддържането на пригодността на хората за работа във всеки етап от професионалното им развитие и на постигането на по-дълъг трудов живот. Ако Европейският съюз наистина иска да постигне целите, заложи в стратегията „Европа 2020“, устойчивите работни места и заетост следва да станат основни приоритети, тъй като те са предварително условие за постигане на целта за висока степен на заетост.

Опитът от работата никога не е неутрален

Трудът и заетостта могат да са източник на възможности и растеж за хората. Работата наистина допринася за благосъстоянието на работниците, подобрява здравословното им състояние, оформя личността им, позволява им да развият нови умения, очертава живота им извън работата и им осигурява доход. Но работата, когато е с ниско качество, може да увреди здравето на работниците, понякога необратимо, и да ограничи способността им да извършват платена работа. В случай на безработица работниците, чиито умения са остарели, може да срещнат затруднения при намиране на нова работа срещу същото заплащане. Като се има предвид настоящата низходяща тенденция в създаването на нови работни места, е възможно дори изобщо да не успеят да намерят работа. Работниците, на които се налага да полагат грижи и които не могат да намерят решение за грижата за своите деца или за зависимите роднини, просто няма да успеят да се задържат на работа. Тъй като има тенденция неблагоприятните условия на труд да се срещат непропорционално при някои групи, въпросът не обхваща само конкурентоспособността, но и

равенството между половете, социалната справедливост и приобщаването.

Гарантирането на това, че работата защитава благодеянието на работниците, не е ново предизвикателство. Но в това време на промени и икономическа криза, в един по-отворен и гъвкав свят, в който стратегиите на компании и работници вероятно са по-индивидуализирани и по-малко предвидими, въпросите за това как да направим работата по-устойчива и по-добре платена трябва отново да се зададат и да получат отговор, от началото на професионалното развитие на всеки човек.

Един възможен отговор се съдържа в разбирането на ролята, която работата има в професионалния и личния живот на човека, и как тя въздейства върху решението за ранно пенсиониране или за продължаване на работата до възрастта за пенсиониране. Тя оказва въздействие и върху капацитета на хората да допринасят за заетостта и след пенсионирането си. През последните 20 години в проучванията на условията на труд в Европа (EWCS) бяха наблюдавани условията, които подобряват благодеянието на работниците, и беше оценена устойчивостта на работата. Посланието е ясно: подобряването на условията на труд е от ключово значение, а всеобхватното подобряване на условията на труд е важно. За младите хора по-специално преодоляването на недостига на умения, наставничеството, подобряването на уменията и най-общо плавните преходи от образование към работа имат важна роля за гарантиране на добър старт за тях.

Равнището на работните изисквания и автономията се отразяват върху възприемчивостта на работниците за това колко устойчива считат работата си, в зависимост от това доколко вярват, че ще могат да извършват същата работа, когато са на 60 години. Работниците, занимаващи се със слабо напрегната работа (с по-малко изисквания и по-малко необходимост от вземане на

решения в същото време) и с по-активна работа (с повече изисквания и необходимост от вземане на решения), считат работата си за по-устойчива от останалите. Очевидно е, че автономията насърчава благодеянието, докато интензитетът на работа води до неговото намаляване. Условия на труд с по-малко физическо натоварване и високо равнище на социална подкрепа от страна на колеги и ръководители защитават благосъстоянието на работниците. Несигурността на работните места се свързва с по-ниски равнища на устойчивост на работата. Балансът между работа и личен живот е важен и е свързан в позитивен план с устойчивостта на работата. Възможността за лесно вземане на отпуск и автономията във връзка с вземането на почивки също са от значение. В негативен план сблъскването с дискриминация, насилие, злоупотреба, малтретиране или тормоз могат да оставят своя белег и да доведат до преждевременно излизане от пазара на труда.

Развитието на уменията за работа, както и включването при промените в организацията на труда, са свързани с по-голяма вероятност за отчитане на работата като устойчива.

Това би трябвало да са добри новини за нас, тъй като такива условия на труд са свързани с по-голяма мотивация, ангажиране и новаторство на работното място.

Отговорът за устойчиво професионално развитие може да е локален, секторен, регионален и национален, но дебатът между правителствата, организациите на работодатели и синдикати може да извлече ползи от един европейски подход, който предлага както възможност за учене чрез опит, така и инструменти на политика, чрез които се наблюдава качеството на работата и заетостта.

Агнес Парен-Тирион

Политики за активно приобщаване на младите хора с увреждания: Какво е постигнато?

Младите хора са изправени пред множество предизвикателства, за да навлязат и да останат на пазара на труда, но за тези с увреждания проблемът е още по-сложен. Едни от основните рискове са тези от социално изключване, от невъзможността да участват пълноценно в живота, от опасността да станат зависими от системата за помощи вместо да имат възможност да работят и сами да избират пътя си.

Ако това се случи в по-ранен етап от живота, рискът от постоянно изключване нараства значително. Въпреки наличието на няколко фактора, които не позволяват опростени решения, в проучването на Eurofound са установени няколко

подхода, които създават по-приобщаващи пътеки.

Проучването обхваща 11 държави и в него беше разгледан въпросът как политиките и програмите за активно приобщаване помагат на младите хора, които са засегнати двустранно от неблагоприятен фактор — липса на професионален опит и здравословен проблем или увреждане. Този допълнителен неблагоприятен фактор е ясно видим при сравняването на равнищата на заетост на младите хора със здравословни проблеми с тези на младите хора изобщо — те са значително по-ниски. Още по-обезпокоителни са равнищата на незаемост сред младите хора във възрастовия диапазон от 25 до 34 г., които са с почти 80 % по-високи за



тези при младите хора, които съобщават за здравословни проблеми или увреждания, в сравнение със здравите, като показанията се различават значително в различните държави членки.

Подходите за приобщаване изглежда са най-подходящият инструмент на политиката за справяне със социалното изключване на младите хора, тъй като чрез тях се засягат множеството измерения на проблема и се поставя акцент върху съвместния подход за предлаганите услуги. Изследване на Eurofound обаче показва, че подходите за активно приобщаване са на различен етап от в разглежданите 11 държави членки.

През 2008 г. Европейската комисия прие препоръка за активното приобщаване на хората, които в най-голяма степен са изключени от пазара на труда, популяризирайки всеобхватна стратегия, основаваща се на интегриране на три стълба на социална политика: подходящо подпомагане на доходите, приобщаващи пазари на труда и достъп до качествени услуги. Понастоящем Европейската комисия предстои да публикува работен документ на своите служби, в който ще извърши оценка на напредъка на държавите членки, постигнат след публикуването на съобщението.

Добре разработени подходи за активно приобщаване

Необходимостта от интегрирани решения за активно приобщаване е официално призната в Дания и Нидерландия, а нашето проучване показва, че са положени значителни усилия в създаването на по-гъвкави и интегрирани отговори.

В Дания се прилага държавна политика, според която всички млади хора следва

Широк спектър от мерки за активно приобщаване

Държава членка	Законодателство
Финландия	Закон относно обезщетения за рехабилитация и надбавки за рехабилитация от финландския Социалноосигурителен институт, 2005 г.
	Закон относно помощи за хора с увреждания, 2007 г.
Франция	Закон относно хората с увреждания, 2005 г. (Закон за равенството на правата и възможностите, участието и гражданството на хората с увреждания)
Ирландия	Национална стратегия за хората с увреждания, 2004 г.
Португалия	Компенсационна схема за трудови злоупотреки и професионални заболявания, включително професионална рехабилитация и реинтеграция, 2009 г.
	Ратифициране на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и допълнителен протокол, 2009 г.
	Национална стратегия за хората с увреждания за периода 2011—2013 г., 2010 г.
	Закон за превенция, хабилитация, рехабилитация и участие на хората с увреждания, 2004 г.
	Програми
Германия	Национален план за действие (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010 г.
Ирландия	Пилотен проект за активно приобщаване
Португалия	SIM-PD Служба за информация и медиация за хора с увреждания
Словакия	Национална програма за развитие на условията на живот на хората с увреждания във всички жилищни зони

да могат да се възползват от възможностите в обществото и да изградят свой личен пълноценен живот с абсолютна лична отговорност. Възможностите и личните ресурси на младите хора с увреждания трябва да се подобряват чрез ранна интервенция и по-добро и по-ефективно насочване на помощта.

Трите правителствени отдела, занимаващи се с политиките за активно приобщаване в Нидерландия, са Отделът по социалните въпроси и труда, който обхваща повечето области на политиката, свързани с подпомагане на доходите и мерки за приобщаване към пазара на труда за младите хора със здравословни проблеми или увреждания, и отделите за здравеопазване и образование, които отговарят за предоставянето на качествени здравни услуги и учене през целия живот.

Ангажиментът за активно приобщаване във Финландия е по-малко очевиден на равнище политика. Програмата за

приобщаване обаче се основава на добре разработена комбинация от активиране на заетостта, подходящи доходи и достъп до помощни услуги. Протичащата в момента реформа на социалното осигуряване има за цел да повиши използването на подпомагането на доходите като стимул за включване в процеса на приобщаване. Много от мерките за активно приобщаване са общи мерки, които не са насочени към една определена социална група. Службата по заетостта, общинските социални служби и социалноосигурителният институт предоставят специални услуги на едно гише за безработните от дълго време и за тези, които се нуждаят от мултипрофесионална подкрепа. Отпускането на помощно финансиране за пазара на труда се поема по равно от държавата и общините, за да се стимулира дейността на местните власти за насърчаване на заетостта. Повишило се е използването на междинни мерки за пазара на труда, като например субсидирана временна

заетост и социални предприятия за създаване на възможности за работа за маргинализираните лица.

Държави в етап на разработка

В други държави ангажиментът за активно приобщаване е ясно посочен на равнище политика, но напредъкът към функционираща система от интегрирани мерки по стълбовете на социалната политика е относително слаб. Има малко по-очевидни ясни препратки към активното приобщаване на равнище политика в Ирландия, Франция и Обединеното кралство; и трите държави обаче срещат затруднения при ефективното прилагане.

В други държави напредъкът към по-координирани и интегрирани подходи във всички области на активното приобщаване беше видим, но очевидно все още в начален етап. Такова беше положението в Германия и Португалия,

Примери за добри практики:

„Специалистите“

„Специалистите“ са датска компания, която основава бизнес модела си на наемане на хора с разстройства от аутистичния спектър (ASD), които са изправени пред пречки в общообразователна система и обучението и задържането на работа. „Специалистите“ пряко наемат ключови служители с ASD и предоставят бизнес услуги на клиентски компании при пазарни условия. Има кръг от рутинни задачи, които съвпадат със специализираните умения на лице с ASD (включително счетоводство, разработване на софтуер и контрол на качеството). Компанията споделя възгледа, че ASD състоянията са свързани със способности, които са от специално значение в специфични работни условия:

- капацитет за дълготрайна концентрация;
- капацитет за обръщане на внимание на детайлите;
- капацитет за включване в основаващи се на правила задачи.

„Специалистите“ е създадена с частен капитал и с убеждението, че концепцията е достатъчно солидна, за да има успех в пазарните условия. Тъй като консултантите на компанията предлагат услуги със също толкова добро, а често и по-добро качество от това на конкуренцията, може да бъде постигнато и подобно заплащане. Концепцията вече се предлага на пазара в цяла Дания и в други страни, като 40 % от клиентите на компанията започват работа в отворена работна среда като IT консултанти на пълно заплащане към компанията.

Елементът на активното приобщаване от бизнес модела на компанията включва предоставяне на подходящ доход, даване на възможност на служителите да работят според възможностите си и предоставяне на достъп до услуги при необходимост. Компанията предлага заетост на отворения пазар на труда, а служителите се обучават по общоприетите стандарти.

Примери за добри практики:

Проектът Vangrail

Фондация Sterk in Werk („Силни в работата“) в Нидерландия ръководи проекта Vangrail („Перило“), който помага на деца, напуснали училище (на възраст 16 и повече години) при прехода им към работа. Клиентите и са поставени под грижите на изправителни образователни центрове за младежи с леки до умерени умствени увреждания. Всички имат поведенчески проблеми в резултат на умерено умствено разстройство, често в комбинация с разстройства от аутистичния спектър, хиперактивност (ADHD) или психични разстройства. Философията на проекта Vangrail е, че професионалното образование и обучение и работата в отворена работна среда ще доведат до по-добро умствено здраве. Програмата е финансирана от агенцията за социално осигуряване UWV.

Младите клиенти, които се включват в проекта Vangrail, се обучават по двустепенни програми, състоящи се от интензивно персонално подпомагане от екипи от професионалисти в областите на участие в обществото, самостоятелен живот, грижа за умственото здраве, образование, професионално обучение и заетост. Sterk in Werk специализира в професионалното обучение и подпомагане на заетостта. Различни специалисти от центрове за реинтеграция и изправителни образователни центрове работят заедно за изготвяне на планове и приспособяване на програмите за преход спрямо потребностите на индивидуалните клиенти. В допълнение служителите на UWV участват в планирането на индивидуалните програми; провеждат се консултации с родителите, както и с други здравни специалисти, които работят с клиента. Напредъкът на клиентите по отношение на поведение и общуване в средите, в които живеят, учат и работят, се следи внимателно. Посочените от специалист проблеми в дадена област се съобщават веднага на останалата част от екипа, ангажиран с младежа, така че всички знаят какво се случва и могат да се справят преди появата на други проблеми.

Примери за добри практики:

Проектът SDC—IBM

Конституцията на Словакия дава равни права на всички за свободен избор на професия и обучение. Има много млади хора със здравословни проблеми или увреждания, които са в състояние и искат да работят на отворения пазар на труда. Компанията може да иска да ги наемат, но не знаят как да намерят такива кандидати, а често на тези млади хора не им достига увереност в себе си, за да кандидатстват за работа в компании, опериращи на отворения пазар на труда. Пример за това как да бъдат преодолените тези пречки е сътрудничеството между НПО и „тигрите“ — водещите компании в IT-сектора. НПО могат да набират хора с увреждания според изискванията на компанията. След това им предоставят необходимото обучение и ги подготвят за работа в компанията. Това сътрудничество помага за увеличаване на възможностите за младите хора с увреждания да бъдат успешни на отворения пазар на труда. Сътрудничеството между словашкия Съвет на хората с увреждания (SDC) и IT-компанията IBM съществува от много години. Положителните резултати от това сътрудничество са причина IBM да планира изпълнение на същия проект и в други страни. През 2010 г. SDC използва този модел за сътрудничество и с друга компания в сектора.

IBM предоставя своите изисквания за потенциални служители с увреждания на SDC. SDC търси кандидати чрез своите членски организации, университети, гимназии и службите по труда, социалните въпроси и семейството. Заинтересованите кандидати изпращат своите автобиографии до SDC. Подходящите кандидати се избират от представители на SDC и IBM и биват поканени на интервю. След интервюто избраните кандидати могат да започнат да посещават курсове за обучение. По време на курсовете се развиват уменията на бъдещите служители в областите IT, английски език и общуване, едновременно с обучение в комуникациите и самостоятелното представяне.

където прилагането на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания имаше по-голямо въздействие от концепцията за активно приобщаване.

Слабо развито активно приобщаване

Накрая, имаше и държави, в които принципите на активното приобщаване бяха трудно откриваеми както на равнище политика, така и в практиката. Налице бяха малко доказателства за това, че Полша е възприела подход за активно приобщаване. Общата законодателна рамка в Словакия съдържа единствено минимални разпоредби, свързани с активното приобщаване на младите хора със здравословни проблеми или увреждания. Словашката рамка за активно приобщаване е конкретизирана в отделни секторни политики, които са слабо свързани помежду си. Разработването на политика в Испания е силно повлияно от НПО, които представляват хора с увреждания, но няма конкретно позоваване на активното приобщаване.

Интегрирано прилагане на програми и политики

Беше направен анализ на докладите от държавите, за да се добие представа доколко законодателството, политиките и програмите са проектирани за постигане на координирани и интегрирани действия. Анализът обхваща законодателства и програми, свързани с хората с увреждания или с младите хора като цяло, а не само тези, които са насочени към младите хора със здравословни проблеми или увреждания. Вниманието беше насочено към онези аспекти от активното приобщаване, които най-често стават предмет на конкретни закони и програми.

Анна Лудвинек

Младежка мобилност: проблеми и перспективи

Един от резултатите на продължаващата икономическа криза в Европа е, че миграцията и мобилността на работната сила станаха въпроси от по-голямо значение. В държавите, в които равнищата на безработица се увеличиха значително, напускането на страната се смята за основателна и дори необходима стъпка за намиране на работа.

Младите хора са по-мобилни от останалите възрастови групи. Що се отнася до вътрешната мобилност в ЕС, това винаги е било така. След последните две вълни на разширяване през 2004 г. и 2007 г. обаче степента на младежката мобилност стана още по-отчетлива: през 2010 г. 70 % от мигрантите в трудоспособна възраст от държавите от първата вълна на разширяване са били на възраст под 35 г. Въпрос относно намеренията за мобилност, включен в анкета на Евробарометър от 2011 г. сред младите хора, затвърди този модел. Резултатите показваха, че склонността на младите хора от централноевропейските и източноевропейските държави и от двете вълни на разширяване да работят в друга държава членка е по-висока от средната за ЕС-27.

С намаляването на възможностите в някога процъфтяващи икономики (като Испания и Ирландия) и подобряването на перспективите в държавите на произход все по-голям брой работници се завръщат в родните си държави. Изследователски проект на Eurofound върху завръщанията показва, че младите хора преобладават и сред завърналите се лица в сравнение с немобилното население — друг, не толкова пряк индикатор, показващ важността им за мобилността като цяло. Мобилните работници, напускащи домовете си, са на възраст най-вече между 20 и 30 г.; средната възраст на завърналите се обаче е малко по-висока. Според данни на Евростат през 2008 г. в редица държави членки гражданите, завърнали се в родните си страни, са на средна възраст над 30 г. Тази тенденция се потвърждава от изследване на Eurofound в избрани централноевропейски и източноевропейски държави членки (Унгария, Латвия, Полша и Румъния). В Унгария половината от завърналите се за периода 2008—2010 г. са на възраст между 30 и 45 г. Същата



тенденция се наблюдава и при завърналите се от Испания румънци. В Латвия въпреки че повечето (две трети) от завърналите се са под 35 г., делът на хората над тази възраст остава значителен. Завърналите се поляци обаче са по-млади, като броят на хората под 30 г. преобладава. Фактът, че мнозинството от завърналите се е по-възрастно, е разбираемо, тъй като повечето от тях са били за някакъв период в чужбина преди да се завърнат в родната си страна (в нашето изследване завърналите се са определени като тези, които са били в чужбина за поне една година).

Друг въпрос, разгледан в изследването ни, беше какъв опит са натрупали завърналите при престоя си в чужбина, както и дали и до каква степен са имали възможност да го приложат на родния пазар на труда след завръщането си. Изводите показват, че като цяло опитът на висококвалифицираните завърнали се е ценен, докато това обикновено не се отнася за нискоквалифицираните мобилни работници. Това вероятно е свързано с липсата на експертен опит, натрупан в чужбина при вторите. Например, ако те са били на работа под нивото им на квалификация, както често се случва при младите работници, може да срещнат затруднения при интегрирането си на родния пазар на труда след завръщане, особено когато им липсва предишен професионален опит в родната страна или никога не са имали работа, отговаряща на квалификацията им. Това е свързано с друга важна тема, която Eurofound планира да изследва допълнително, а именно до каква степен мобилността на работната сила може да улесни трудния процес на преход от училище към работа. Изследването ни (което предстои да бъде публикувано през юли 2012 г.) отчита, че новите възможности, предлагани от свободното движение на работната сила, могат да направят този процес по-плавен за висококвалифицираните млади хора, докато за тези със средна и ниска квалификация в това отношение може да възникнат трудности.

Клара Фоти

Младежката заетост в криза



Младежката безработица остава едно от най-неотложните предизвикателства, пред което са изправени създателите на политики в ЕС. В някои държави от ЕС като Кипър, Египет, Гърция, Ирландия и Испания младежката безработица достигна високите си равнища от 70-те г. на XX в., превръщайки се в проблем, засягащ цели семейства.

Две трети от държавите членки съобщават за масова младежка безработица, достигаща над 20 % според Евростат. В шест държави членки равнищата са между 10 % и 30 %. В други 13 варират между 20 % и 30 %, а в 5 достигат до над 30 % (Гърция, Ирландия, Португалия, Словакия и Испания). Само в три държави членки младежката безработица е под 10 % (Австрия, Нидерландия и Германия). Това са стойностите за млади хора, определяни като такива, които попадат във възрастовата група между 16 и 24 г.; проблем се забелязва също така по отношение на по-голямата възрастова група между 16 и 30 г. и редица инициативи на ЕС са насочени към тази по-голяма група — например в Кипър и Испания.

Назначаването на подходящите млади хора на съществуващите работни места продължава да бъде проблем навсякъде. Дори в държави с ниска безработица процентът безработни млади хора е почти два пъти по-голям от този на общата безработица. ЕС се стреми към увеличаване на възможностите за образование, обучение и професионален опит за младите хора, търсещи работа, и към оказване на подкрепа в прехода им от образование към работа. Друга цел, към която се стреми, е намаляването на броя на отпадналите от образованието. Последното представлява сериозна

задача; в сравнение със Съединените щати и Япония, ЕС се представя по-незадоволително в превенцията на ранното отпадане от училище. Инициативите за политики на ЕС като „Младежта в действие“ са в допълнение към традиционните мерки, като например професионалните стажове, премахвайки пречките пред мобилността, повишавайки видимостта на свободни места и подпомагайки инициативи за млади предприемачи. Прилагани заедно, тези мерки ще допълнят конкретните инициативи на място в отделните държави — членки на ЕС.

Национални инициативи

Държавите членки са разработили редица мерки за борба с безработицата, които отразяват специфичните национални условия и които като цяло допълват съществуващите мерки. Ирландия например въведе национална стажантска схема, осигуряваща 5000 стажантски места за натрупване на професионален опит в частния, обществен и доброволческият сектор. Чрез тази схема с ограничено времетраене се предоставят стажантски позиции за период от шест до девет месеца и се включва допълнителна седмична добавка от 50 евро към съществуващите социални права. Инициативата е насочена към младите хора, „неангажирани с трудова дейност, образование или обучение“ (NEET), и макар да е прогресивна, броят на търсещите работа все още представлява тревожен проблем. В Испания правителството насърчава работодателите да поддържат наетия персонал чрез намаляване на осигурителните вноски за една година. На служителите се предлага месечна издръжка от 400 евро, за да им се помогне при преквалифициране чрез

обучителни дейности, но това важи само за период до 6 месеца. Извънредните мерки, предприети в Гърция, засегнаха дълбоко съществуващите колективни споразумения, което от своя страна се отрази на младите работници. Съгласно първата група от извънредни разпоредби работодателите вече имат право да наемат млади работници на по-ниско заплащане от преди. На лицата под 25 г. работодателите могат да плащат 80 % от националната минимална заплата, а на тези между 15 и 18 г. — 70 %. Наскоро Обединеното кралство замрази минималното заплащане за лицата между 16 и 20 г., за да се насърчи заетостта сред тази възрастова група. Синдикатите критикуваха решението, което намират за експлоататорско, докато работодателите го приветстваха.

Някои държави от ЕС се концентрираха върху дейности по обучение и професионални стажове за млади хора. В Италия професионалните стажове са заместени от практическа инициатива с ретро нотка през последната година от задължителното образование с цел подпомагане навлизането на пазара на труда. Тя позволява заплащането на стажантско възнаграждение, равняващо се на част от заплащането на пълнолетните работници, както и поддържането на стриктно съотношение между броя на работниците на договори на пълен работен ден и стажантите. В италианския случай за насърчаване на нови професионални стажове се използва Европейският социален фонд. Тук социалните партньори са дали широката си подкрепа за мерките, особено синдикатите, тъй като много от предложените им са включени в одобрените мерки.

В Кипър младежката безработица е сравнително ниска, що се отнася до ЕС.

И все пак тя не е била толкова висока от 1974 г. насам. Там държавните мерки с участие на социални партньори включват държавни субсидии за насърчаване на повторното навлизане на пазара на труда за лицата под 29 г. Те представляват добавки в размер на 60—65 % от заплатите, като се отделя особено внимание на сериозно засегнатия строителен сектор.

Специфични проблеми съществуват в други държави членки. В Полша „нискокачествени“ работи (работи на временни договори или на договори, които не попадат в обхвата на трудовото законодателство) за млади хора представляват траен проблем. В Унгария емиграцията заплашва икономиката чрез ефективния износ на държавните инвестиции в образование и обучение, който струва скъпо на държавата. Според синдикатите повече от 3000 лекари са напуснали Унгария, тъй като заплащането им е неизгодно, „сравнено с това на работниците в сектора за бързо хранене“. Твърди се също, че условията на труд са лоши. В резултат от това на младите лекари, които се ангажират да останат и да работят в страната за 10 г. след получаване на квалификация, се отпускат добавки в размер на 344 евро.

Камила Гали да Бино

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), Съвместна работа за заетост на младите хора: от образователната система към работното място, глобално предизвикателство, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, executive summary, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Подпомагане на младите работници по време на кризата: приносът на социалните партньори и публичните органи*, сравнителен аналитичен доклад на EIRO, Eurofound, Дъблин.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, International Labour Organization, Geneva.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд е тристранен орган на ЕС, чиято роля е да предоставя на ключовите участници в изработването на социални политики резултати, знания и съвети, получени чрез сравнителни изследвания. Eurofound е създадена през 1975 г. с Регламент (ЕИО) № 1365/75 на Съвета от 26 май 1975 г.