



Skupina NEET: naléhavá výzva pro Evropu

Iniciativy v oblasti tvorby pracovních míst pro mladé lidi

Rozhovor s Lucou Scarpellem, Evropské fórum mládeže

Proč je kvalita pracovních míst pro mladé pracovníky důležitá

Udržitelné pracovní podmínky

Aktivní politiky začlenění pro mladé lidi se zdravotním postižením: jak na tom jsme?

Mobilita mládeže: problémy a vyhlídky

Zaměstnanost mladých v krizi

Nejlepší dny jejich života?

Mládež v Evropě



Toto číslo časopisu Foundation Focus se zabývá mladými lidmi v Evropě, zejména pak tím, jak se jich dotýká hospodářská krize. Míry nezaměstnanosti mládeže byly vždy vyšší než celkové míry nezaměstnanosti, krize však měla na pracovní vyhlídky mladých lidí dramatický dopad. Dokladem toho je nárůst věkové skupiny známé jako NEET, tedy osob, které nejsou zaměstnány, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy. Existují iniciativy, které mají tuto situaci řešit, jejich výsledky jsou však dosud smíšené. Možnost nabízí migrace, pomůže však z dlouhodobého hlediska? A jaké jsou pracovní podmínky osob, které práci mají? Jak snadné je získat zkušenosti a najít odbornou přípravu pro přechod ke stabilnějšímu, trvalému zaměstnání? To vše a mnohem více najdete v tomto vydání časopisu Foundation Focus.

Přihlaste se k odběru on-line na adrese:

www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Úvodník

Je to možná trpká ironie, že v době, kdy Evropská unie propaguje Rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, čelí mládež Evropy problémům, jež patří v jejich generaci k největším. Míry nezaměstnanosti mládeže dosáhly v celé Evropě nebývalé výše a všechny členské státy (vyjma Lucemburska) pocítují od nástupu recese významný nárůst počtu mladých nezaměstnaných.

Důsledky jsou vážné a dalekosáhlé a na tuto skupinu se ve stále větší míře zaměřuje pozornost evropských politických činitelů, kteří vnímají hospodářská a sociální rizika spojená s touto velkou věkovou skupinou, jež je stále více vyčleňována z oblasti zaměstnání i vzdělávání. Na základě nejnovějších výpočtů nadace Eurofound se nyní odhaduje, že neúčast mladých lidí, kteří nejsou zaměstnání, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), na trhu práce znamená pro evropskou ekonomiku každoročně obrovské ztráty ve výši 119 miliard EUR. Zároveň není možné vyčíslit sociální důsledky. Vliv generace, jež trpí následky vyloučení, sehráje svou úlohu v politickém a společenském vývoji, který bude v nadcházejících letech formovat Evropu.

V reakci na tuto situaci jsou na úrovni členských států i na úrovni EU s rozdílnými úspěchy prosazovány iniciativy zaměřené na tvorbu pracovních míst, které mají mladým lidem usnadnit přístup na trh práce. Ačkoli existuje jasná tendence k větší mobilitě mladých lidí v rámci Evropy a pokračující flexibilitě ve věci přístupu mladých lidí na trh práce a nabývání dovedností, stále to nestačí. Je zapotřebí náročnější a více prvků obsahující politický přístup, který se bude zabývat iniciativami v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti pro všechny mladé lidi na různých úrovních, přičemž se ozývá stále více hlasů, které požadují, aby Evropa udávala směr a vedení. Jak v jiné době a na jiném kontinentu řekl Franklin Roosevelt: „Nemůžeme vždy připravovat budoucnost pro naši mládež, ale můžeme připravovat naši mládež pro budoucnost.“ Před touto odpovědností dnes Evropa stojí.

Časopis Foundation Focus vydává Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irsko. Eurofound je nezávislý subjekt Evropské unie zřízený na základě nařízení Rady (EHS) č. 1365/75 ze dne 26. května 1975.

Šéfredaktorka: **Mary McCaughey** | Ředitel: **Juan Menéndez-Valdés**
Zástupce ředitele: **Erika Mezger**

Jazyk originálu: angličtina
Fotografie: shutterstock / Eurofound

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irsko
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Email: information@eurofound.europa.eu | Internet: www.eurofound.europa.eu

2 Úvodník



3 Skupina NEET: naléhavá výzva pro Evropu



4 Rozhovor s Lucou Scarpellem, Evropské fórum mládeže



6 Iniciativy v oblasti tvorby pracovních míst pro mladé lidi



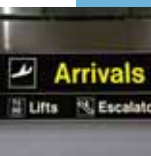
7 Proč je kvalita pracovních míst pro mladé pracovníky důležitá



9 Udržitelné pracovní podmínky



10 Aktivní politiky začlenění pro mladé lidi se zdravotním postižením: jak na tom jsme?



13 Zaměstnanost mladých v krizi

Skupina NEET: naléhavá výzva pro Evropu



Evropská mládež je obzvláště tvrdě postižena recesí, která jí zhoršuje vyhlídky na získání zaměstnání. Podle posledních údajů Eurostatu míra zaměstnanosti mládeže v Evropě v prvním čtvrtletí 2011 činila 33,3 % poté, co v prvním čtvrtletí téhož roku klesla na dosud nejnižší úroveň 32,9 %.

Stejně tak v březnu 2012 dosáhla míra nezaměstnanosti mládeže v Evropě 22,6 %, což znamenalo prudký nárůst z hodnoty 15 % zaznamenané v době před krizí v březnu 2008. To znamená, že v současné době v Evropě nemá práci přibližně 5,5 milionu mladých lidí. Ačkoli se účast mladých lidí na trhu práce mezi jednotlivými členskými státy velice lišila, ve většině členských států se míry nezaměstnanosti mládeže od nástupu recese zdvojnásobily nebo i ztrojnásobily.

Jakkoli působivé mohou tyto údaje být, tradiční ukazatele účasti na trhu práce bývají často kritizovány za svou omezenou využitelnost, protože neodrážejí situaci mladých lidí odpovídajícím způsobem: například mnozí z nich jsou studenti, a tudíž jsou klasifikováni jako osoby nezařazené do skupiny pracovních sil. Z toho důvodu začali politici činitelé EU v poslední době zaměřovat svou pozornost na skupinu NEET. Zkratka NEET znamená osoby, které „nejsou zaměstnány, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy“ (z angl. „not in employment, education or training“), jsou typicky ve věku od 15 do 24 let a bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání nejsou zapojeny do pracovního ani vzdělávacího procesu, takže jsou na trhu práce ohroženější a též jim zvýšenou měrou hrozí sociální vyloučení. Pojem

NEET se objevil poprvé ve Spojeném království koncem 80. let 20. století. Od té doby se zájem o osoby spadající do kategorie NEET zvyšoval ve všech členských státech a potřeba více se zaměřit na tuto skupinu je nyní ústředním tématem evropské politické diskuse.

Různorodá skupina se společnými problémy

Rozměr tohoto problému mluví sám za sebe: podle nejnovějších odhadů Eurostatu v roce 2010 podíl mladých lidí ve věku od 15 do 24 let, kteří nebyli zaměstnaní a neúčastnili se vzdělávání ani odborné přípravy, činil v EU 12,8 %. To odpovídá přibližně 7,5 milionu mladých lidí. Navíc existuje i dalších 6 milionů „starších NEET“ ve věku mezi 25 a 29 lety. Ačkoli se procenta osob ve skupině NEET v jednotlivých členských státech EU výrazně liší, zaznamenaly všechny členské státy s výjimkou Lucemburska od nástupu krize značný nárůst počtu osob v této kategorii.

Ale kdo vlastně jsou NEET? Bezpochyby se nejedná o homogenní populaci. Kategorie NEET zahrnuje různé skupiny, například mladé nezaměstnané (krátkodobě a dlouhodobě), mladé lidi, kteří nejsou schopni najít si práci z důvodu zdravotního postižení nebo rodinných povinností, a mladé lidi vyčleněné ze společnosti nebo osoby, které od vstupu na trh práce odrazují předchozí neúspěšné pokusy. I přes tuto nesourodost však mají příslušníci kategorie NEET určité zásadní znaky:

1. Neakumulují lidský kapitál prostřednictvím formálních kanálů.

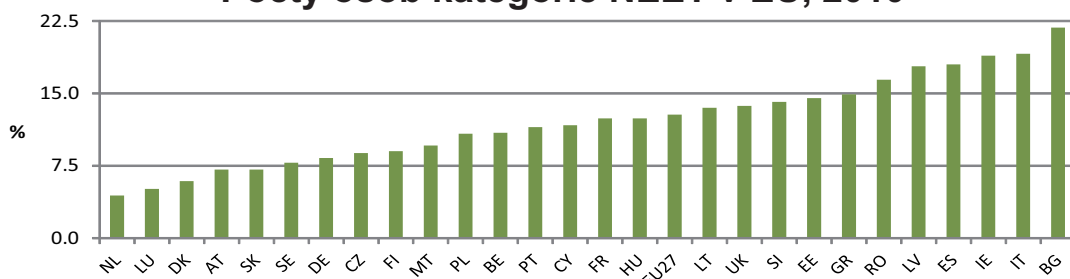
2. S větší pravděpodobností se potýkají s několika znevýhodněními, např. zdravotním postižením, nízkou úrovní vzdělání a přístěhovaleckým původem nebo špatným prostředím v rodině.
3. Existuje u nich větší pravděpodobnost pravidelné nezaměstnanosti nebo předešlé neúspěšné účasti na trhu práce.

Kromě zjevného rizika plýtvání potenciálem mnoha mladých lidí z důvodu příslušnosti ke skupině NEET mohou mít vysoké počty osob v této kategorii i negativní důsledky pro společnost a ekonomiku. To, že člověk určitá období svého života přísluší ke kategorii NEET, může vést k celé škále negativních individuálních důsledků, jako je izolace, nejisté a nedostatečně placené zaměstnání, podíl na trestné činnosti a problémy týkající se duševního i tělesného zdraví. Tyto negativní důsledky nejsou jen problémem daného jedince. Vzhledem k tomu, že takové negativní dopady jsou spojeny s náklady pro naši společnost a ekonomiku, představují vysoké počty osob v kategorii NEET problém pro společnost jako celek.

Náklady na osoby v kategorii NEET

Jak vysoké jsou tyto náklady pro naši společnost? V rámci projektu nadace Eurofound věnovaného mladým lidem a skupině NEET jsme se snažili odhadnout hospodářské a společenské náklady na osoby v kategorii NEET. Vyčíslit ekonomické ztráty způsobené vyčleněním osob kategorie NEET z trhu práce je velice

Počty osob kategorie NEET v EU, 2010



složitě. V naší analýze zahrnoval rámec nákladů dva druhy nákladových položek: chybějící příspěvky osob v kategorii NEET pro společnost (jmenovitě ušlé výděly a nezaplacené daně a příspěvky na sociální zabezpečení) a mimořádné transfery v oblasti sociálního zabezpečení, které osoby ve skupině NEET budou s větší pravděpodobností čerpat. Náš odhad je třeba posuzovat jako velmi konzervativní, protože nejsou brány v úvahu dodatečné náklady spojené se zdravím, trestnou činností a užíváním návykových látek.

Na základě těchto předpokladů se ztráta pro ekonomiky 26 členských států v roce 2008 způsobená neúčastí osob z kategorie NEET na trhu práce odhaduje na 2,3 miliardy EUR týdně neboli přibližně 119,2 miliardy EUR ročně, což je údaj, který odpovídá zhruba 1 % agregovaného HDP těchto členských států. Celkové výdaje lze rozdělit na 110,4 miliardy EUR chybějících příspěvků kategorie NEET pro společnost (ušlé výděly) a 8,8 miliardy EUR mimořádných transferů v oblasti sociálního zabezpečení. Pokud jde o jednotlivé země, platí nejvyšší roční náklady Itálie (25 miliard EUR) a Francie (17 miliard EUR). Vyjádřeno procentem HDP však nejvyšší náklady hradí Irsko a Bulharsko (přes 2 % HDP) a za nimi následuje Itálie (1,7 %). Naopak nejnižší jsou náklady na kategorii NEET v Lucembursku a Německu (0,3 %, resp. 0,6 % HDP).

Riziko radikalizace

Náklady na kategorii NEET nejsou pouze ekonomické. Političtí činitelé vyjádřili obavy z potenciálních důsledků statusu NEET a jeho dopadů na demokratickou angažovanost a aktivní občanství mladých lidí. Možnost, že by se někteří mladí lidé mohli rozhodnout pro neúčast v občanské společnosti, je hodnocena jako nebezpečná. Výsledky naší analýzy ukazují, že příslušníci skupiny NEET, zvláště pak podskupina nezaměstnaných, se vyznačují menší důvěrou v instituce a nižší úrovní politické a společenské účasti. Empirické důkazy potvrzují, že příslušníci kategorie NEET, a zejména mladí nezaměstnaní, jsou jako skupina vystaveni vyššímu riziku odcizení a s vyšší pravděpodobností se stahují ze společnosti. Na tomto základě jsou obavy politických činitelů ze sociálních důsledků statusu NEET pro demokratickou angažovanost zřejmě plně oprávněné. Nedávné příklady demonstrací mládeže v Spojeném království, Španělsku a Itálii upozornily na rozsah tohoto problému a na rizika nevěnování pozornosti této skupině. Nárůst extrémně pravicových hnutí ve Skandinávii a jinde v Evropě, která se aktivně zaměřují na silně nespokojené mladé lidi, znamená pro budoucí vývoj další varovný signál.

**Massimiliano Mascherini a
Anja Meierkord**

ROZHOVOR S LUCOU SCARPIELLEM

„Hodně se dnes mluví o tom, že mladí lidé musí být flexibilnější a že to vyřeší jejich problémy s nezaměstnaností. To prostě není pravda.“

Evropské fórum mládeže se snaží zvyšovat možnosti zaměstnání a zlepšovat pracovní podmínky pro mladé Evropany s cílem zaručit jejich sociální začlenění a autonomii, s odpovídající mírou sociální ochrany a v prostředí příznivém pro jejich zdraví a pohodu.

Nadace Eurofound hovořila s Lucou Scarpiellem, místopředsedou Evropského fóra mladých, aby zjistila něco víc o názorech fóra a jeho práci týkající se problémů mládeže, které jsou v popředí politických programů ve všech státech EU.

Jakým největším sociálním výzvám dnes čelí mládež v Evropě?

Největším úkolem, před nímž dnes Evropa stojí, je nalézt cestu, jak uvolnit potenciál dosud nejkvalifikovanější generace, generace inteligentních mužů a žen, kteří studovali víc než kdokoli jiný, ale kterým je za současné hospodářské situace bráněno ve využití všech těchto znalostí.

V Evropě se musíme společně snažit rozetnout tento začarovaný kruh nízké sociální a hospodářské důvěry, s nímž se mladí lidé střetávají.

Především musíme pro mladé lidi vytvořit dostatek pracovních míst. Dle mého názoru se Evropa nemůže soustředit jen na ekonomické stimuly na straně nabídky. Zadruhé se musíme ujistit, že přechodná fáze bude pro všechny co nejefektivnější. Hranice mezi vzděláváním a zaměstnáním se stále více stírají a my chceme upevnit povědomí, že stojí za to umožnit lidem, aby při studiu dále pracovali a aby při práci pokračovali ve studiu.

Musíme se vážně zabývat nedobrovolnými přechodovými obdobími mezi studiem a zaměstnáním, které ve všech členských státech, a především však v jižní Evropě



dosahují vysoké míry, protože tyto přechody skutečně ničí sebedůvěru lidí. V tomto ohledu jsou mladí lidé nejslabším článkem řetězu.

Řeší podle vašeho názoru evropští tvůrci sociálních politik tyto problémy konstruktivně?

Nezaměstnanost mládeže je prvkem řešení pro ekonomickou soudržnost v Evropě, podle mě se však tvůrci sociálních politik v současné době s otázkou nezaměstnanosti mladých lidí nevypořádávají.

Podstatné je to, že političtí činitelé musí pochopit, že je naprosto nezbytné investovat do politik tvorby pracovních míst pro mladé pracovníky v rámci celé EU, jak z hlediska peněz, tak i z hlediska zkušeností a koordinace.

Hodně se dnes mluví o tom, že mladí lidé musí být flexibilnější a že to vyřeší jejich problémy s nezaměstnaností. To prostě není pravda. Evropští tvůrci sociálních politik musí přestat uvažovat tímto způsobem.

Političtí činitelé musí dojednat celkový plán a vizi růstu v Evropě a musí o něm komunikovat a pak musí dát k dispozici zdroje pro uskutečnění této ambice. To lze

udělat jen na úrovni EU, koordinovaně a na základě spolupráce.

A my musíme tvůrce politik donutit jednat. Nakonec, rozpočtový pakt byl hotov za dvacet dní. Proč nemůžeme stejně rychle dojít i ke shodě na řešení pro mládež Evropy?

Jak podle vás může vaše organizace pomoci mladým lidem v celé Evropě?

Pracujeme ve dvou oblastech, zaprvé na úrovni členských organizací, kde vedeme konsorcium základních organizací na místní, regionální a celostátní úrovni. Organizace mládeže každodenně odvádějí obrovský a často opomíjený kus práce s cílem pomoci tvorbě pracovních míst.

Zadruhé jsme činní na úrovni EU, kde nejen zastupujeme hlas mládeže ve věci toho, co je třeba učinit, ale také pomáháme vkládat ambice a vizi do všech iniciativ, které mají dopad na mladé lidi v Evropě.

Stojíme za svým přesvědčením, že Evropská unie znamená víc než jen instituce a že chceme, aby moc podněcovat a motivovat změnu měli lidé, nikoli instituce.

Můžete uvést příklady vaší práce, které pomáhají situaci mladých nezaměstnaných?

Pracujeme na chartě práv stážistů, která má poskytnout rámec kvalitní praxe stáží a zabránit tomu, aby mladí lidé uvízli v procesu přechodu od studia k zaměstnání. Lidé, kteří uvíznou na stážích, jež představují jakýsi trh práce nižší úrovně, se žádnou nebo nízkou mzdou a špatnými pracovními podmínkami, představují rostoucí problém, který chceme řešit.

Navrhujeme záruku pro mládež, což je politické opatření, jehož cílem je zajistit, aby žádný mladý člověk nebyl mimo zaměstnání, vzdělávání nebo odbornou přípravu po dobu delší než čtyři měsíce. Evropské fórum mládeže je přesvědčeno, že záruka pro mládež může být účinným a proaktivním přístupem k překonání neúměrné nezaměstnanosti mladých lidí a může přispět k jejich sociálnímu začlenění.

Nejdůležitějším prvkem všech našich návrhů jsou uspořádání prospěšná všem stranám. Proto také nyní intenzivně pracujeme na radikální revizi dnes existujících smluvních režimů. V celé Evropě existuje více než 150 různých druhů smluvních ujednání, což nikomu

neulehčuje situaci. Ukázali jsme, že v řadě zemí byla tato ujednání úspěšně zjednodušena, přičemž se zohledňovala jak nejvíce nejistá pracovní místa, tak zlepšování učňovských smluv.

Jaká je situace v oblasti možnosti odborné přípravy a zvyšování kvalifikace pro mladé lidi v celé Evropě? Existují země, které dosahují lepších výsledků, a pokud ano, které to jsou?

Jednou z největších chyb, které dnes EU činí, je pouze ekonomický pohled na otázku souladu pracovních míst a kvalifikace. Musíme se zaměřit na jednotlivce, kteří jsou schopni aktualizovat svou kvalifikaci po celý život, a jsme pevně přesvědčeni, že potřebujeme lidi, kteří ke svému studiu sami přistupují aktivně, a nikoli v rámci jakéhosi přístupu „shora dolů“.

Hodně se diskutuje o mládeži a migraci: jaké je vaše sdělení a cíl v této oblasti?

Je jasné, že krize situaci vyostřila a pro mladé lidi je mobilita na evropském trhu práce obtížnější. Musíme politické činitele povzbuzovat, aby otevírali hranice inovacím a studiu, aby zvali mladé lidi k příchodu do země a setrvání v ní a aby zajišťovali, že tyto lidi bude možné začlenit na naše trhy práce. Takovéto kombinování sociálních a ekonomických cílů je jediným receptem na růst, který Evropa právě teď tak naléhavě potřebuje.

Jakou máte vizi vaší organizace a vašich cílů ve střednědobém výhledu? Čeho chcete dosáhnout za pět let?

Především a hlavně chceme, aby za pět let Evropa existovala. Současný trend je nepříznivý a Evropě hrozí zhroucení v důsledku jejích úsporných opatření.

Pět let je ještě dlouhá doba, zaměřili bychom se tedy raději na krátkodobý výhled.

Během šesti měsíců chceme realizovat chartu práv stážistů, abychom dali signál, že Evropa se zajímá o vás, o vaše zkušenosti a nikoli jen o vaši ekonomickou hodnotu.

Také chceme, aby byl schválen náš program záruk pro mládež, jakož i rozpočet EU podporující začleňování mládeže na trh práce.

To, co navrhujeme, není dobré jen pro mladé lidi, ale i pro Evropu, aby mohla

dosáhnout důležitých průlomů jako způsobů cesty z krize. Nakonec, mladí lidé toho nevyžadují moc. To, co požadujeme, jsou všechno prostá, přínosná a proveditelná řešení.

Rozhovor: Måns Mårtensson

Iniciativy v oblasti tvorby pracovních míst pro mladé lidi

Důsledky a náklady spojené se statusem NEET (lidí, kteří nejsou zaměstnaní, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy) vyžadují nové politické kroky. V reakci na vývoj na trhu práce, který je pro mládež čím dál méně příznivý, se členské státy EU v posledních letech aktivně angažovaly ve formulování a provádění politických opatření, jejichž cílem je zvýšit zaměstnatelnost mladých lidí a podporovat vyšší míru jejich účasti na trhu práce.

Protože skupina NEET je velice nesourodá a je složena z různých podskupin s odlišnými potřebami, vyžaduje každá podskupina zvláštní formy politických zásahů s cílem zapojit tyto osoby účinně na trh práce. Tato politická opatření lze seskupit do opatření v oblasti vzdělávání, opatření usnadňujících přechod ze školy do práce a opatření ke zlepšení zaměstnatelnosti uvedených osob.

Zajistit všem mladým lidem možnost dokončit vzdělávání je prvořadým základním kamenem účinné politiky zaměstnanosti. Systém vzdělávání, který dětem ze všech prostředí pomáhá plně realizovat jejich potenciál, je nezbytně nutný pro jejich další prosperitu a u mladých lidí snižuje vyloučení z trhu práce. Snižování podílu žáků předčasně ukončujících studium pod 10 % skutečně patří v Evropské unii mezi pět hlavních cílů strategie Evropa 2020. Cílem politik v oblasti vzdělávání může být zvládnutí rizik spojených s kumulativními procesy, které vedou k předčasnému ukončování studia; k příkladům patří politiky zaměřené na konkrétní rizikové skupiny (Start kariéry ve Finsku) nebo na konkrétní geografické (znevýhodněné) oblasti (Prioritní vzdělávání ve Francii) nebo mohou politiky



zavádět alternativu ke stávajícímu hlavnímu proudu vzdělávání (Alternance školní práce v Itálii).

Vždy však budou existovat mladí lidé, kteří své studium ukončí předčasně. Osoby, které zanechaly školní docházky předčasně, jsou na trhu práce znevýhodněny tím, že postrádají formální kvalifikaci. Iniciativy, které mají mladé lidi znovu začlenit do vzdělávání či odborné přípravy, mění svůj přístup podle míry podpory, kterou jejich cílové skupiny potřebují. Například osoby, které předčasně ukončily studium a pocházejí z obtížně dosažitelných a zranitelných skupin, nelze vrátet na cestu ke vzdělávání nebo zaměstnání příliš úspěšně, projekty tedy nejprve poskytují čas k vyřešení jejich osobních problémů (Výrobní školy v Rakousku a Youthreach v Irsku).

Když mladí lidé dokončí své vzdělávání, je důležité pomoci jim při přechodu do zaměstnání. Neúspěšné nebo zdlouhavé přechody je mohou trvale poznamenat, a tím narušit jejich budoucí výsledky v oblasti kariéry a zaměstnání. V tomto kritickém období poskytují mladým lidem podporu zvláštní opatření, která jim umožňují informovaně se rozhodovat o profesní dráze nebo je podporují v přístupu k pracovním příležitostem. Finské i švédské záruky pro mládež zavazují veřejné služby zaměstnanosti, aby mladým lidem registrovaným jako uchazeči o zaměstnání nabízely individuálně přizpůsobené posouzení potřeb a místo v zaměstnání, vzdělávání nebo aktivním programu po dobu trvání zaručené lhůty. Záruky pro mládež nejen pomáhají mladým lidem rozhodovat se informovaněji a zlepšují kvalitu a rychlost poskytovaných služeb, ale také podporují okamžitá opatření, aby předešly vyčlenění těchto osob. Jiné přístupy se zaměřují na reformování služeb, které jsou mladým lidem k dispozici, a nabízejí jednotná kontaktní místa pro řešení všech jejich potřeb v jediné agentuře (Connexions v Anglii a centra Navigator ve Švédsku).

Schopnost mladých lidí nalézt vhodné a stabilní zaměstnání může být narušena nesouladem kvalifikace s požadavky daného pracovního místa, nedostatkem průřezové kvalifikace (kvalifikace, kterou lze uplatnit v různých kontextech) nebo chybějící praxí. Opatření ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti se zaměřují buď na získání specifických odborných dovedností



prostřednictvím praktické výuky, nebo na zlepšení jejich obecné úrovně vzdělání a dovedností v rámci přípravy na zaměstnání. Při usnadňování přechodu mladých lidí do zaměstnání se jako mimořádně úspěšné osvědčily učňovské programy. V Rakousku byly zavedeny učňovské programy nezávislé na podnicích, které měly překonat velké rozdíly mezi poptávkou po učňovských místech a jejich nabídkou a poskytnout záchrannou síť osobám, jež si nebyly schopny najít místo u konkrétní společnosti. Tyto programy umožňují mladým lidem dokončit úplnou učňovskou přípravu ve středisku odborné přípravy, kombinovanou s praxí u různých zaměstnavatelů.

Mladí lidé se při vstupu na trh práce mohou potýkat i s praktickými a logistickými překážkami. Mnoho zemí uplatnilo různé pobídky (například daňové úlevy, dotace, snížení nemzdových nákladů práce) s cílem podnítit zaměstnavatele k tomu, aby přijímali nebo školili mladé lidi a aby pro ně vytvářeli další pracovní místa (karta Start v Maďarsku). Některé země zavedly specifická opatření na podporu podnikání a samostatné výdělečné činnosti mladých formou poskytování speciálních služeb mladým lidem ochotným začít podnikat. A v neposlední řadě pro odstranění logistických a praktických překážek zaměstnanosti mládeže téměř všechny země zavedly granty na geografickou mobilitu a jiná speciální opatření zaměřená na mladé lidi se zvláštními potřebami nebo na mladé lidi pocházející ze znevýhodněných poměrů nebo s přistěhovaleckým původem.

Členské státy EU zavedly širokou škálu kombinovaných přístupů, jejichž cílem je poskytnout mladým lidem správnou kvalifikaci a dovednosti potřebné na trhu práce a přitom pro ně vytvářet nové a lepší příležitosti. Většina členských států své iniciativy diverzifikovala podle různých profilů podskupin lidí spadajících do kategorie NEET. Vyhodnocení těchto programů však dosud neexistuje nebo nebylo dáno k dispozici a není prováděno systematicky. Posouzení účinnosti takových iniciativ má klíčový význam, zejména v dobách úsporných opatření, kdy je efektivnější využívání zdrojů naprosto nezbytné.

**Lidia Salvatore a
Massimiliano Mascherini**

Proč je kvalita pracovních míst pro mladé pracovníky důležitá

„Mladí se cítí unaveni na konci určité činnosti, staří na jejím začátku.“

T. S. Eliot

Problémy, kterým nyní mladí lidé čelí, nejsou nové a v posledních desetiletích se jim dostávalo trvalé pozornosti. K nejčastěji diskutovaným problémům patří vysoká nezaměstnanost, dlouhé a často obtížné přechody ze vzdělávání do práce a vyšší pravděpodobnost pracovních smluv na dobu určitou.

Tyto potíže závažně zhoršila hospodářská a finanční krize, není tedy překvapením, že za neutěšené situace se debaty o zaměstnanosti a nezaměstnanosti mládeže opět objevily a přesunuly se od teoretických hovorů k politickému rozhodování v Evropské unii.

Nesmíme zapomínat, že tato nejmladší skupina pracující populace je skupina nesourodá, do níž patří ti, kdo se snaží zajistit si své první zaměstnání, ti, kdo se snaží najít nové pracovní místo, i ti, kdo se své stávající pracovní místo snaží udržet. Na příležitosti, které mají mladí pracovníci k dispozici, a na jejich strategie pro maximální využití těchto příležitostí mají obrovský dopad hospodářské cykly. Jedná se o skupinu obyvatel, která bude během hospodářských útlumů pravděpodobně nejdříve a nejzávažněji zasažena propouštěním a omezenými pracovními příležitostmi, protože jí chybí zkušenosti. V důsledku toho jsou mladí pracovníci, zejména ti, kteří na trh práce vstupují poprvé, ohroženi rizikem, že je dlouhodobě poznamenají účinky dlouhodobého hledání zaměstnání a dlouhodobé vlivy nezaměstnanosti.

V současné době k ústředním otázkám patří: jak vytvářet pracovní místa, jak zajistit, aby měli mladí lidé pro tato pracovní místa odpovídající kvalifikaci, a jak zabezpečit, aby mladí lidé našli pracovní místo vyhovující jejich dovednostem. Nalezení správných odpovědí na tyto otázky je zásadní pro řešení problému nezaměstnanosti mládeže.

Investice do kvality pracovních míst se vyplácí

Současná politická diskuse se silně soustředí na problém nezaměstnanosti mládeže, zdá se však, že otázky týkající se pracovních podmínek těch mladých žen a mužů, kteří práci mají, jsou přitom opomíjeny. Vývoj odpovídajících opatření a politik na podporu budoucího sociálního a ekonomického rozvoje EU však vyžaduje, aby byla kvalitě práce všech zaměstnanců, včetně mladých lidí, věnována trvalá pozornost jak v dobách krize, tak v časech stability. Čím větší bude péče věnovaná kvalitě práce na začátku zaměstnání a po celou dobu našeho pracovního života, tím bude pravděpodobnější, že společnost bude mít prospěch z příspěvků lidí jakožto zaměstnanců i jakožto občanů. To platí i naopak – pokud kvalita práce není dobrá, ovlivňuje to nejen produktivní život, ale i zdraví lidí a angažovanost ve společnosti.

Kvalita práce v daný okamžik má dopad na schopnost jednotlivce vykonávat v budoucnu jakýkoli druh činnosti, ať placené či neplacené. Určuje míru, v níž budou tito jednotlivci schopni přispět svým komunitám a společnosti jako celku



prostřednictvím svých profesních nebo společenských činností v pozdějších fázích svého života.

Jde tedy nejen o množství a obsah pracovních míst (požadované dovednosti a kvalifikaci) nebo o podporu, kterou mladí lidé potřebují ke vstupu do zaměstnání (například aktivní politiky trhu práce), jde také o pracovní podmínky, které tito lidé mají, protože ty ovlivňují kvalitu a délku jejich aktivního života.

Co ukazuje výzkum

Zjištění pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě (EWCS) dokládají, že některé aspekty pracovních podmínek mladých zaměstnanců (mladších 25 let) se značně liší od pracovních podmínek starších pracovníků. Do jisté míry lze tyto rozdíly vysvětlit strukturálními faktory. U zaměstnanců mladších 25 let je méně pravděpodobné, že budou mít ukončené vysokoškolské vzdělání. Poměrně velká část jich pracuje na částečný úvazek, často v kombinaci se studiem. Zčásti z tohoto důvodu jsou mladí zaměstnanci velmi nadměrně zastoupeni v odvětví velkoobchodu a maloobchodu; i pokud však uvážíme jen ty, kdo pracují na plný úvazek, stále zjišťujeme v tomto odvětví poměrně velký podíl mladých lidí. Mírně vyšší zastoupení mladých zaměstnanců na plný úvazek existuje i ve zdravotnictví a průmyslu. Z hlediska povolání jsou mladí zaměstnanci – bez ohledu na to, zda pracují na plný nebo částečný úvazek – více zastoupeni mezi zaměstnanci v odvětví služeb a prodeje, mezi pracovníky vykonávajícími řemeslné práce a mezi základními profesemi. Avšak i pokud

zkoumáme zemi, odvětví, povolání, práci na částečný nebo plný úvazek a dosažení či nedosažení vysokoškolského titulu, stále existují významné rozdíly.

Zprvce průzkum EWCS ukazuje, že u mladších zaměstnanců jsou pravděpodobnější pracovní smlouvy na dobu určitou, a nedávné studie svědčí o tom, že tato pravděpodobnost roste. U mladých pracovníků je také pravděpodobnější, že nebudou mít vůbec žádnou smlouvu. Ačkoli mají mladí lidé mnohem menší jistotu zaměstnání (s daleko větší pravděpodobností než starší pracovníci si myslí, že v příštích šesti měsících ztratí své pracovní místo), jsou zřejmě daleko optimističtější, pokud jde o to, zda jsou si schopni najít podobné pracovní místo. Rovněž mají větší důvěru v kariérní vyhlídky, které jim jejich stávající zaměstnání nabízí.

Přestože u mladých pracovníků je méně pravděpodobné, že budou pracovat více než 48 hodin týdně, a v porovnání se staršími zaměstnanci budou patrně méně často pracovat v noci, je u nich daleko větší pravděpodobnost, že uspořádání jejich pracovní doby v plné míře stanovují jejich zaměstnavatelé, kteří jim neponechávají žádnou flexibilitu.

Méně dovedností, vyšší rizika

Pokud zkoumáme subjektivně uváděný soulad mezi dovednostmi, kterými lidé disponují, a dovednostmi požadovanými pro práci, existuje u mladých pracovníků větší pravděpodobnost nesouladu než u

starších zaměstnanců, zejména proto, že mladí lidé pravděpodobněji uvádějí, že mají nedostatečnou kvalifikaci (viz obr. 1).

To není nijak překvapivé, protože tito lidé mají na svém pracovním místě omezené zkušenosti a musí se ještě hodně učit.

Tento pocit mladých pracovníků však vyvolává otázky týkající se dostupnosti a kvality podpory, které se jim v podobě mentoringu a školení dostává k vyrovnání rozporu mezi požadavky dané práce a jejich dovednostmi a kvalifikací.

V debatě o pracovních místech pro mladé zaměstnance vystupují do popředí i rizika, kterým čelí zaměstnanci při práci. U mladých pracovníků je pravděpodobnější, že budou vystaveni nadprůměrné míře rizik spojených s polohou těla, biologických a chemických rizik a rizik prostředí (také známým jako fyzická rizika) než starší zaměstnanci. Navíc se mladí zaměstnanci potýkají s vyšší mírou intenzity práce a nižší mírou autonomie při práci než starší zaměstnanci a tyto faktory pro ně znamenají vyšší riziko stresu při práci. Kromě toho mladí zaměstnanci s větší pravděpodobností než starší pracovníci čelí negativnímu sociálnímu jednání, což dále zvyšuje jejich expozici psychosociálnímu riziku.

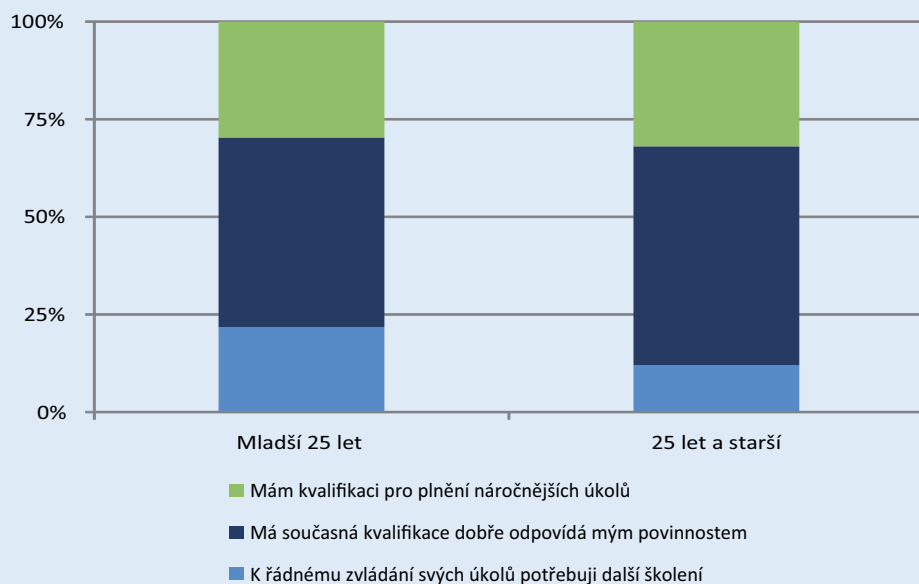
Vzhledem k těmto vysokým mírám expozice fyzickým a psychosociálním rizikům je znepokojivé, že u mladých zaměstnanců existuje mnohem menší pravděpodobnost, že v nedávné době projednávali se zástupcem zaměstnanců problémy související s prací, než u starších

pracovníků. Zajímavé však je, že u mladých zaměstnanců, kteří byli vystaveni negativnímu sociálnímu chování, je pravděpodobnost toho, že uvedou projednávání s prací souvisejících problémů se zástupcem zaměstnanců, stejná jako u starších pracovníků.

Vzhledem k rámci, v němž stávající debaty probíhají, by se mohla nyní zvažovaná řešení ke zmírnění účinků krize na mladé lidi zabývat krátkodobým problémem nezaměstnanosti mládeže. Vyloučení aspektu kvality práce z této diskuse je však spojeno s rizikem opakování nebo i generování problémů týkajících se pracovních sil a společenské účasti a může vést k budoucím nákladům pro společnost a předání zátěže příštím generacím. Měli bychom se sami sebe ptát: můžeme si dovolit přehlížet význam kvality práce a zaměstnanosti v prvních letech produktivního života lidí?

Jorge Cabrita a Gijs van Houten

Obrázek č. 1: Soulad dovedností a pracovních míst u mladších a starších zaměstnanců



Udržitelné pracovní podmínky



„Dosáhnout mládí trvá dlouho.“
Pablo Picasso

Udržitelná práce vyžaduje dobré pracovní podmínky pro zaměstnance každého věku. Pohoda při práci je základem zachování odpovídajícího profilu člověka pro dané pracovní místo v každé fázi jeho kariéry a pro dosažení delšího pracovního života. Chce-li Evropská unie vážně naplnit cíle stanovené ve strategii Evropa 2020, měly by mít udržitelná práce a zaměstnanost vysokou prioritu, protože jsou základním předpokladem naplnění cíle vysoké zaměstnanosti.

Pracovní zkušenost nikdy není neutrální

Práce a zaměstnání mohou být pro člověka zdrojem příležitosti a růstu. Práce skutečně přispívá k pohodě zaměstnanců, zlepšuje jejich zdraví, formuje jejich identitu, umožňuje jim rozvíjet nové dovednosti, určuje jejich život mimo zaměstnání a zajišťuje jim obživu. Pokud však má práce nízkou kvalitu, může poškodit zdraví zaměstnanců, někdy nevratně, a omezit jejich schopnost účasti na placeném zaměstnání. V případě nezaměstnanosti mohou zaměstnanci se zastaralou kvalifikací nespokojeně hledat práci se stejnou mzdou. Vzhledem ke stávajícímu sestupnému trendu tvorby pracovních míst nemusí tito lidé najít práci vůbec. Zaměstnanci, kteří mají pečovatelské povinnosti a nemohou nalézt řešení otázky péče o děti nebo závislé příbuzné, si prostě nebudou schopni udržet zaměstnání. Protože kombinace nepříznivých pracovních podmínek se často v nepoměrné míře vyskytují u některých skupin, jde nejen o konkurenceschopnost, ale i o rovnost žen a mužů, sociální spravedlnost a začleňování.

Zajistit, aby práce chránila pohodu zaměstnanců, je dlouhodobý úkol. Avšak v této době změn a hospodářské krize, v otevřenějším a pružnějším světě, kde jsou strategie podniků a zaměstnanců pravděpodobně více individualizované a méně předvídatelné, je zapotřebí si znovu klást a zodpovídat otázky ohledně toho, jak učinit práci udržitelnou a přinášející uspokojení, a to od počátku profesní kariéry každého člověka.

Jedna odpověď spočívá v pochopení úlohy, kterou práce hraje v celé kariéře a životě člověka, a způsobu, jakým ovlivňuje rozhodnutí o předčasném odchodu do důchodu nebo pokračování v práci až do dosažení důchodového věku. Práce má dopad také na schopnost člověka nadále se podílet na zaměstnanosti i po odchodu do důchodu. V posledních dvaceti letech sledoval průzkum pracovních podmínek v Evropě (EWCS) podmínky, které zlepšují pohodu zaměstnanců, a posuzoval udržitelnost práce. Výsledné sdělení je jasné: klíčové je zlepšování pracovních podmínek, přičemž jde o komplexní zlepšování těchto podmínek. Zvláště u mladých lidí hraje důležitou úlohu při zajišťování jejich dobrého startu překlenování mezer v kvalifikaci, mentoring, zvyšování kvalifikace a obecně usnadňování přechodu ze studia do zaměstnání.

Úroveň požadavků daného pracovního místa a autonomie mají vliv na to, jak zaměstnanci vnímají udržitelnost svého zaměstnání, měřeno jejich přesvědčením, že budou schopni vykonávat stejnou práci ve věku 60 let. Pracovníci se zaměstnáním spojeným s menším vypětím (s nižší úrovní požadavků a současně s menším prostorem pro rozhodování) a s aktivním zaměstnáním (s vyšší úrovní požadavků a větším prostorem pro rozhodování) uvádějí vyšší míry udržitelnosti než

ostatní. Je jasné, že autonomie podporuje pocit pohody, zatímco intenzita práce jej narušuje. Méně fyzicky náročné pracovní podmínky a vysoká míra sociální podpory ze strany kolegů a manažerů chrání pohodu zaměstnanců. Nejistota pracovních míst je spojována s nižšími mírami udržitelnosti zaměstnání. Rovnováha soukromého a pracovního života je důležitá a pozitivně souvisí s udržitelností zaměstnání. Důležitá je i možnost vzít si snadno volno a mít určitou autonomii ve věci přestávek v práci. Na negativní straně stojí zkušenosti s diskriminací, násilím, zneužíváním, šikanou nebo obtěžováním, které mohou zaměstnance trvale poznamenat a mohou vést k předčasnému odchodu z trhu práce.

Rozvíjení vlastní kvalifikace při práci i podíl na změnách organizace práce a zlepšení na pracovišti jsou spojovány s vyšší pravděpodobností uváděné udržitelnosti zaměstnání.

To by pro nás měly být dobré zprávy, protože tyto pracovní podmínky se pojí i s vyšší motivací, účastí a inovacemi na pracovišti.

Odpovědi na udržitelnou kariéru zaměstnanců mohou mít místní, odvětvovou, regionální a celostátní povahu, ale diskusím mezi vládami, organizacemi zaměstnavatelů a odbory může být ku prospěchu evropský přístup, který nabízí jak možnost učít se ze zkušeností, tak i nástroje politiky, které sledují kvalitu práce a zaměstnanost.

Agnès Parent-Thirion

Aktivní politiky začlenění pro mladé lidi se zdravotním postižením: jak na tom jsme?

Mladí lidé čelí při vstupu na trh práce a setrvání na něm mnoha obtížím, ale pro osoby se zdravotním postižením jsou tyto problémy ještě složitější. Jedním z hlavních rizik je riziko sociálního vyloučení, riziko neschopnosti plně se zapojit do života, riziko závislosti na systému sociální péče a neschopnosti pracovat a volit si svou vlastní cestu.

Pokud k tomu dojde v mládí, riziko trvalého vyloučení se značně zvyšuje. Ačkoli v oblasti práce existuje několik faktorů, které neumožňují snadná řešení, určil výzkum nadace Eurofound přístupy, které zřejmě vytvářejí cesty, jež začleňování podporují více.

Výzkum byl proveden v jedenácti zemích a zkoumal, jak politiky a programy aktivního začleňování slouží mladým lidem, kteří trpí dvojnásobným znevýhodněním v důsledku chybějící pracovní praxe a zdravotního problému nebo postižení. Toto dodatečné znevýhodnění lze jasně pozorovat při srovnání míry zaměstnanosti mladých lidí se zdravotními problémy s mladými lidmi obecně – tato zaměstnanost je soustavně nižší. Ještě větší obavy vyvolávají míry neaktivity mladých lidí ve věkové skupině 25 až 34 let, které jsou téměř o 80 % vyšší u těch, kdo uvádějí zdravotní problémy nebo postižení, než u těch, kdo takovými obtížemi netrpí, přičemž mezi členskými státy existují velké rozdíly.

Přístupy zaměřené na začleňování jsou patrně nejvhodnějším nástrojem politiky pro řešení sociálního vyloučení mladých lidí, protože se zabývají více rozměry tohoto problému a kladou důraz na společný přístup k nabízeným službám. Výzkum nadace Eurofound však ukazuje, že aktivní přístupy zaměřené na začleňování jsou v jedenácti analyzovaných členských státech v různých fázích rozvoje.

V roce 2008 přijala Evropská komise doporučení o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce, které prosazuje komplexní strategii založenou na integraci tří pilířů sociální politiky: vhodné podpory příjmu, inkluzivních trhů práce a přístupu ke kvalitním službám. V současné době Evropská komise připravuje zveřejnění svého pracovního dokumentu, který posoudí pokrok, kterého členské státy dosáhly za dobu od zveřejnění uvedeného sdělení.

Dobře rozvinuté přístupy k aktivnímu začleňování

V Dánsku a Nizozemsku byla formálně uznána potřeba integrovaných řešení a z našeho výzkumu vyplynulo, že na tvorbu pružnějších a integrovanějších opatření bylo vynaloženo značné úsilí.

V Dánsku platí politika, podle níž by všichni mladí lidé měli mít možnost využít příležitosti ve společnosti a vytvořit si smysluplné životy s plnou osobní odpovědností. Příležitosti a osobní zdroje znevýhodněných mladých lidí mají být zlepšovány prostřednictvím včasné intervence a lepšího a účinnějšího cílení pomoci.

Široké spektrum opatření na podporu aktivního začleňování

Členský stát	Právní předpis
Finsko	Zákon o příspěvcích na rehabilitaci a dávkách na rehabilitaci z Finského ústavu sociálního pojištění, 2005
	Zákon o příspěvcích v invaliditě, 2007
Francie	Zákon o osobách se zdravotním postižením, 2005 (zákon o rovnosti práv a příležitostí, účasti a občanství osob se zdravotním postižením)
Irsko	Národní strategie pro osoby se zdravotním postižením, 2004
Portugalsko	Systém nápravných opatření při pracovních úrazech a nemocech z povolání včetně profesní rehabilitace a reintegrace, 2009
	Ratifikace Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením a dodatečného protokolu, 2009
	Národní strategie pro osoby se zdravotním postižením 2011–2013, 2010
	Zákon o prevenci, habilitaci a rehabilitaci a účasti osob se zdravotním postižením, 2004
	Programy
Německo	Národní akční plán (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Irsko	Pilotní program pro aktivní začleňování
Portugalsko	SIM-PD, informační a mediační služba pro osoby se zdravotním postižením
Slovensko	Národní program rozvoje životních podmínek osob se zdravotním postižením ve všech oblastech života



Tři ministerstva zapojená do politik aktivního začleňování v Nizozemsku představují ministerstvo sociálních věcí a práce, které se stará o většinu oblastí politiky týkajících se opatření na podporu příjmů a trhu práce umožňujícího začleňování pro mladé lidi se zdravotními problémy nebo postižením, a ministerstva zdraví a školství, jež odpovídají za zajištění kvalitních služeb zdravotní péče a celoživotního vzdělávání.

Ve Finsku byla snaha o aktivní začleňování na politické úrovni méně zjevná. Program začleňování se však opírá o dobře rozvinutou kombinaci aktivace zaměstnanosti, odpovídajícího příjmu a přístupu k podpůrným službám. Cílem pokračující reformy sociálního zabezpečení je zvýšit využití podpory příjmu jako

motivačního prvku v procesu začleňování. Mnohá z opatření aktivního začleňování jsou opatření obecná, nezaměřená na konkrétní sociální skupinu. Úřad práce, obecní sociální služby a instituce sociálního zabezpečení poskytují na jednom kontaktním místě zvláštní služby pro dlouhodobě nezaměstnané a pro osoby, které potřebují podporu více odborníků. Financování podpory trhu práce se rovnoměrně dělí mezi stát a obce s cílem podnítit místní samosprávu k podpoře zaměstnanosti. Zvýšilo se využívání přechodných opatření trhu práce, jako jsou dotovaná zaměstnání na dobu určitou a sociální podniky pro tvorbu pracovních příležitostí.

Země ve fázi rozvoje

V jiných zemích byl závazek k aktivnímu začleňování jasně oznámen na politické úrovni, avšak pokrok směrem k funkčnímu systému integrovaných opatření napříč pilíři sociální politiky byl poměrně pomalý. Výslovné odkazy na aktivní začleňování byly na úrovni politiky do jisté míry zjevné v Irsku, Francii a Spojeném království; všechny tři země se však při účinném provádění potýkají s problémy.

V dalších zemích byl pokrok ke koordinovanějším a integrovanějším přístupům ve všech oblastech aktivního začleňování patrný, ale zjevně jen v počátečních fázích. To byl případ Německa a Portugalska, kde mělo provádění Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením větší vliv než koncepce aktivního začleňování.

Příklady správné praxe:

The Specialists

The Specialists je dánská společnost, která svůj model podnikání zakládá na zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra (ASD), které se v hlavním proudu vzdělávání a odborné přípravy a při udržení zaměstnání potýkají s překážkami. Společnost The Specialists přímo najímá zaměstnance s ASD a poskytuje odběratelským společnostem podnikové služby za tržních podmínek. Existuje celá řada rutinních úkolů, které vyhovují specializované kvalifikaci osoby s ASD (včetně účetnictví, vývoje softwaru a kontroly kvality). Společnost zastává názor, že poruchy autistického spektra jsou spojeny se schopnostmi, které mají na konkrétních pracovištích zvláštní hodnotu:

- schopnost soustředit se po dlouhou dobu,
- schopnost zaměřit se na detaily,
- schopnost plnit úkoly s přesně stanovenými pravidly.

Společnost The Specialists byla založena pomocí soukromého kapitálu na základě přesvědčení, že tato koncepce je dostatečně silná, aby uspěla za tržních podmínek. Protože firemní poradci poskytují stejně dobrou a často i lepší úroveň služeb než jejich konkurenti, lze dosáhnout podobných mezd. Tato koncepce se nyní zavádí v celém Dánsku a v jiných zemích, přičemž 40% klientů společnosti vstupuje do zaměstnání na otevřeném trhu práce za plnou mzdu jako poradci společnosti v oboru IT.

Prvek aktivního začleňování tohoto modelu podnikání zahrnuje zajištění odpovídajícího příjmu, poskytování příležitostí pro zaměstnance k práci v mezích jejich schopností a zajištění přístupu ke službám v případě potřeby. Společnost poskytuje zaměstnání na otevřeném trhu práce a zaměstnanci jsou školeni podle obecně platných standardů.

Příklady správné praxe:

Projekt Vangrail

Nadace Sterk in Werk (Silní v práci) v Nizozemsku provozuje projekt Vangrail (Zábradlí), který osobám, jež ukončily studium (ve věku 16 let a starším), pomáhá při přechodu do zaměstnání. Jeho klienti jsou v péči speciálních vzdělávacích center pro mladé lidi s lehkým až mírným mentálním postižením. Všichni vykazují problémové chování v důsledku mírné mentální poruchy, často v kombinaci s poruchami autistického spektra, hyperaktivitou (ADHD) nebo psychiatrickými poruchami. Filozofie projektu Vangrail spočívá v tom, že tato odborná příprava a práce v zaměstnání na otevřeném trhu práce povedou k lepšímu duševnímu zdraví. Program financuje agentura sociálního zabezpečení UWV.

Mladí klienti, kteří vstupují do projektu Vangrail, se účastní duálních programů zahrnujících intenzivní osobní podporu poskytovanou týmy odborníků v oblasti účasti ve společnosti, nezávislého života, péče o duševní zdraví, vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Sterk in Werk se specializuje na odbornou přípravu a podporu zaměstnanosti. Různí odborníci z center reintegrace a speciálního vzdělávání spolupracují na tvorbě plánů a úpravě programů přechodu podle potřeb jednotlivých klientů. Kromě toho se pracovníci UWV podílejí na plánování individuálních programů; jsou konzultováni rodiče i další odborníci z oblasti zdravotnictví, kteří s klientem pracují. Pokrok klientů v oblasti chování a komunikace v životě, odborné přípravě a zaměstnání je pečlivě sledován. Problémy, které signalizuje odborník v jedné oblasti, jsou přímo sděleny ostatním odborníkům v týmu, který se o daného mladého člověka stará, a všichni tak vědí, co se děje, a mohou situaci řešit ještě před vznikem dalších problémů.

Příklady správné praxe:

Projekt SDC–IBM

Slovenská ústava dává každému právo na svobodnou volbu povolání a odborné přípravy. Existuje mnoho mladých lidí se zdravotními problémy nebo postižením, kteří jsou schopni a chtějí pracovat na otevřeném trhu práce. Podniky by je možná chtěly zaměstnat, ale nevědí, jak je najít, a těmto mladým lidem často chybí sebedůvěra k tomu, aby požádali o práci ve společnostech činných na otevřeném trhu práce. Příkladem zvládnutí těchto překážek je spolupráce nevládních organizací a „tygrů“ – předních společností v sektoru informačních technologií. Nevládní organizace mohou provádět nábor osob se zdravotním postižením podle požadavků dané společnosti. Zajistí jim školení na základě jejich potřeb a připraví je pro práci v příslušné společnosti. Tato spolupráce pomáhá zvyšovat příležitosti pro mladé lidi se zdravotním postižením, aby mohli uspět na otevřeném trhu práce. Spolupráce mezi slovenskou Národnou radou občanů se zdravotním postižením (NROZP) a IT společností IBM existuje po mnoho let. Vzhledem ke kladným výsledkům této spolupráce IBM plánuje zavést stejný projekt i v jiných zemích. V roce 2010 použila NROZP tento model ke spolupráci s jinou společností v tomto sektoru.

IBM předkládá NROZP své požadavky na potenciální zaměstnance se zdravotním postižením. NROZP hledá uchazeče prostřednictvím svých členských organizací, vysokých škol, středních škol a úřadů práce, sociálních věcí a rodiny. Zájemci zašlou své životopisy NROZP. Vhodné uchazeče pak vyberou zástupci NROZP a IBM a pozvou je na pohovor. Po pohovoru mohou vybraní uchazeči začít navštěvovat školicí kurzy. V těchto kurzech jsou rozvíjeny znalosti IT a angličtiny a komunikační dovednosti budoucích zaměstnanců, kteří procházejí i přípravou v oblasti komunikace a sebereprezentace.

Aktivní začleňování je méně rozvinuto

A konečně byly také země, v nichž se zásady aktivního začleňování na úrovni politiky nebo v praxi hledaly obtížně. Nebylo mnoho důkazů, které by svědčily o tom, že Polsko přijalo přístup aktivního začleňování. Obecný právní rámec na Slovensku má jen minimální množství ustanovení významných pro aktivní začleňování mladých lidí se zdravotními problémy nebo postižením. Slovenský rámec aktivního začleňování je specifikován v samostatných odvětvových politikách, které jsou propojeny pouze v omezené míře. Vývoj politiky ve Španělsku značně ovlivnily nevládní organizace, které zastupují osoby se zdravotním postižením, aktivní začleňování však není nijak konkrétně zmiňováno.

Integrované provádění programů a politik

Byla provedena analýza zpráv za jednotlivé země s cílem získat náhled na rozsah, v němž měly právní předpisy, politika a programy dosahovat koordinovaných a integrovaných opatření. Analýza zahrnuje právní předpisy a programy významné pro osoby se zdravotním postižením nebo pro mladé lidi obecně, nejen ty, které se zaměřovaly na mladé lidi se zdravotními problémy nebo zdravotním postižením. Předmětem pozornosti byly aspekty aktivního začleňování, které nejčastěji řešily konkrétní právní předpisy a programy.

Anna Ludwinek

Mobilita mládeže: problémy a vyhlídky

Jedním z důsledků pokračující hospodářské krize je to, že do popředí vystoupila problematika migrace a mobility pracovních sil. V zemích, kde se významně zvýšila nezaměstnanost, je odchod ze země považován za platný a někdy nezbytný krok k nalezení zaměstnání.

Mladí lidé jsou obvykle mobilnější než ostatní věkové skupiny. Vždy to platilo u mobility v rámci EU. Od posledních dvou vln rozšíření v letech 2004 a 2007 se rozsah mobility mládeže stal ještě výraznější: v roce 2010 bylo 70 % migrantů produktivního věku ze zemí první vlny rozšíření mladších 35 let. Tento vzorec potvrdila otázka na plány v oblasti mobility v průzkumu Eurobarometr, který byl v roce 2011 zaměřen na mladé lidi. Ukázala, že mladí lidé ze středoevropských a východoevropských zemí z obou vln rozšíření by byli ochotnější pracovat v jiném členském státě EU, než uvádí průměr za EU-27.

Protože příležitosti v zahraničí v kdysi kvetoucích ekonomikách (jako je Španělsko nebo Irsko) mizí a vyhlídky v jejich zemích původu se zlepšují, stále větší počet pracovníků se vrací do svých domovských zemí. Výzkumný projekt nadace Eurofound věnovaný vlnám zpětné migrace odhaluje, že mezi navrátilci jsou mladí lidé rovněž zastoupeni nadprůměrně v porovnání s nemobilní populací – což je další, více nepřímý doklad jejich významu pro mobilitu obecně. Mobilní pracovníci, kteří opouštějí svou domovskou zemi, jsou většinou dvacátníci, navrátilci se však v průměru zdají o něco starší. Podle údajů Eurostatu činila střední hodnota věku státních příslušníků vracících se do své domovské země v roce 2008 v několika členských státech více než 30 let. Výzkum nadace Eurofound tuto tendenci potvrdil ve vybraných středoevropských a východoevropských členských státech (Maďarsko, Lotyšsko, Polsko a Rumunsko). V Maďarsku byla polovina osob, které se do země vrátily v období let 2008–2010, ve věku 30 až 45 let. V případě Rumunů vracících se ze Španělska bylo možné zaznamenat tentýž trend. V Lotyšsku, ačkoli byla většina (dvě



třetiny) navrátilců mladších 35 let, byl přesto podíl osob přesahujících tuto věkovou hranici významný. Polští navrátilci jsou však zřejmě mladší a dominují mezi nimi osoby mladší 30 let. Skutečnost, že většina navrátilců je starší, je pochopitelná, protože většina z nich strávila v zahraničí před návratem do své domovské země určitou dobu (v našem výzkumu byli navrátilci definováni jako osoby, které strávily v zahraničí alespoň jeden rok).

Další otázkou zkoumanou v našem průzkumu bylo to, jaký druh odborných zkušeností v zahraničí lidé získali a zda a do jaké míry jsou schopni tyto zkušenosti využít na domácím trhu práce po návratu. Zjištění ukázala, že celkově byly zkušenosti vysoce kvalifikovaných navrátilců oceňovány, zatímco u mobilních pracovníků s nízkou kvalifikací tomu tak nebylo. Může to souviset s nedostatečnou odborností, kterou si v zahraničí osvojili. Například pokud zastávali pracovní místa pod úrovní své kvalifikace, což bývá u mladých mobilních pracovníků časté, může pro ně být začlenění na domácí trh práce po návratu obtížné, zejména pokud jim chybí předešlá praxe v domovské zemi nebo nikdy nevykonávali zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci. To je spojeno s dalším důležitým tématem, které hodlá nadace Eurofound dále zkoumat, jmenovitě do jaké míry by mohla mobilita pracovních sil usnadnit obtížný proces přechodu ze školy do zaměstnání. Náš výzkum (který má být zveřejněn v červenci 2012) naznačuje, že nové příležitosti, které nabízí volný pohyb pracovních sil, by mohly tento proces usnadnit vysoce kvalifikovaným mladým lidem, zatímco mladí lidé s nízkou nebo i střední kvalifikací by se v tomto ohledu mohli setkávat s obtížemi.

Klára Fóti

Zaměstnanost mladých v krizi



Nezaměstnanost mládeže je nadále jedním z nejnaléhavějších problémů, před nimiž političtí činitelé v EU stojí. V některých členských státech EU, jako je Kypr, Řecko, Irsko a Španělsko, se nezaměstnanost mládeže vrátila na maxima ze 70. let 20. století a rychle se stala metlou, která sužuje celé rodiny.

Podle Eurostatu dvě třetiny členských států uvádějí masivní nezaměstnanost mládeže přesahující 20 %. V šesti členských státech se míry nezaměstnanosti pohybují mezi 10 a 20 %. V dalších třinácti státech míry dosahují 20 až 30 % a v pěti státech je míra vyšší než 30 % (Řecko, Irsko, Portugalsko, Slovensko a Španělsko). Pouze ve třech členských státech je nezaměstnanost mládeže nižší než 10 % (Rakousko, Nizozemsko a Německo). Toto jsou údaje o mladých lidech definovaných jako osoby ve věkové skupině 16 až 24 let; existuje i zřetelný problém týkající se větší věkové skupiny osob mezi 16 a 30 lety a na tuto širší skupinu je zaměřena řada iniciativ EU – například ve Španělsku a na Kypru.

Obsazování stávajících pracovních míst mladými lidmi je nadále problematické všude. I v zemích, kde je nezaměstnanost nízká, je podíl nezaměstnaných mladých lidí téměř dvakrát vyšší než celková nezaměstnanost. Evropská unie se snaží zlepšovat příležitosti pro mladé uchazeče o zaměstnání v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a pracovní praxe a podporovat je při zvládnutí přechodu od studia do zaměstnání. Usiluje i o snížení počtu osob předčasně ukončujících studium. To je závažný úkol; výsledky srovnání EU v porovnání se Spojenými státy americkými a Japonskem jsou v oblasti prevence

předčasného ukončování studia nepříznivé. Politické iniciativy EU, jako je Mládež v pohybu, doplňují tradiční opatření typu učňovských programů tím, že odstraňují překážky mobility, zvyšují viditelnost volných pracovních míst a podporují iniciativy pro mladé podnikatele. Tato společně uplatňovaná opatření budou doplňkem konkrétních na místě uskutečňovaných iniciativ jednotlivých členských států EU.

Vnitrostátní iniciativy

Členské státy vypracovaly mnoho opatření v rámci boje s nezaměstnaností, která mají odrážet konkrétní vnitrostátní podmínky a obecně doplňovat stávající opatření. Například Irsko zavedlo národní systém stáží, který v soukromém, veřejném i dobrovolnickém sektoru nabízí 5 000 pracovních míst pro získání praxe. Tento časově omezený program poskytuje pracovní místa určená k získání pracovních zkušeností na dobu od šesti do devíti měsíců a zahrnuje týdenní příspěvek ke stávajícím nárokům na dávky sociálního zabezpečení ve výši 50 EUR. Iniciativa je zaměřena na mladé lidi, kteří „nejsou zaměstnáni, ani se neúčastní žádného vzdělávání nebo odborné přípravy“ (NEET). Přestože znamená pokrok, počty osob hledajících zaměstnání nadále představují hrozivý problém. Ve Španělsku povzbuzuje vláda zaměstnavatele k udržování míry nábory snižováním ročních odvodů na povinné pojistné za rok. Zaměstnancům je nabízen měsíční příspěvek ve výši 400 EUR, který má pomoci při rekvalifikaci prostřednictvím rekvalifikačních iniciativ, jeho vyplácení je však omezeno na dobu šesti měsíců. V Řecku úsporná opatření hluboce zasáhla

existující kolektivní smlouvy, což pak mělo dopad na mladé pracovníky. V rámci prvního kola mimořádných předpisů nyní zaměstnavatelé mohou přijímat mladé pracovníky za nižší mzdu než dříve. Osobám mladším 25 let mohou zaměstnavatelé vyplácet 80 % celostátní minimální mzdy a pro osoby ve věku 15 až 18 let tato sazba činí 70 %. Spojené království nedávno zmrazilo minimální mzdy pro zaměstnance ve věku 16–20 let s cílem podpořit zaměstnanost této věkové skupiny. Odbory kritizovaly toto rozhodnutí, které je podle nich vykořisťovatelské. Zaměstnavatelé je naopak přivítali.

Některé země EU se soustředily na iniciativy v oblasti odborné a učňovské přípravy mladých lidí. V Itálii představuje náhrada posledního roku povinné školní docházky učňovským programem praktickou iniciativu s jistým „retro“ nádechem k podpoře vstupu na trh práce. Umožňuje výplatu učňovské mzdy, která je určena podílem z mezd pro dospělé, a musí být dodržován přesně stanovený poměr mezi počty zaměstnanců na plný úvazek a na učňovských místech. V italském případě je k podpoře nových učňovských míst využíván Evropský sociální fond. Sociální partneři zde tato opatření široce podpořili, zejména odborové svazy, protože do schválených opatření byly začleněny mnohé jejich náměty.

Na Kypru je nyní nezaměstnanost mládeže z hlediska EU poměrně nízká. Přesto je však nejvyšší od roku 1974. V této zemi vládní opatření za účasti sociálních partnerů zahrnují státní dotace na podporu návratu na trh práce pro osoby

mladší 29 let. Ty tvoří příplatky ke mzdám ve výši 60 až 65 %, se zvláštním důrazem na silně zasažené odvětví stavebnictví.

V jiných členských státech existují zvláštní problémy. V Polsku jsou nadále problémem „podřadná“ pracovní místa pro mladé lidi (pracovní místa se smlouvou na dobu určitou nebo smlouvami mimo působnost pracovněprávních předpisů).

V Maďarsku ohrožuje ekonomiku emigrace, která vlastně představuje export investic státu do vzdělávání a odborné přípravy, což pro zemi znamená značné náklady. Z Maďarska odešlo více než 3 000 lékařů, protože podle odborů dostávají mzdu „horší než zaměstnanci rychlých občerstvení“. Za špatné jsou označovány i pracovní podmínky. Proto byl poskytnut příplatek ve výši 344 EUR pro mladé lékaře, kteří se zaváží setrvat a pracovat v zemi po dobu deseti let po získání kvalifikace.

Camilla Galli da Bino

- 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), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
- 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*, shrnutí, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Pomoc mladým pracovníkům v průběhu krize: příspěvní ze strany sociálních partnerů a veřejných orgánů*, srovnávací analytická zpráva EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, zjištění nadace Eurofound, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, zpráva ERM 2011, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Mezinárodní organizace práce, Ženeva.
- 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, Paříž.
- 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*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paříž.
- OECD (2012), „Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in“, *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paříž.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paříž.
- 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, č. 106, OECD Publishing, Paříž.
- 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

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek je tripartitní subjekt EU, jehož úlohou je poskytovat klíčovým činitelům v oblasti tvorby sociální politiky zjištění, poznatky a poradenství vyplývající ze srovnávacího výzkumu. Nadace Eurofound byla založena v roce 1975 nařízením Rady (EHS) č. 1365/75 ze dne 26. května 1975.