



NEET: En presserende udfordring for Europa

Jobskabelsesinitiativer for unge

Interview med Luca Scarpello, Det Europæiske Ungdomsforum

Derfor er jobkvalitet for unge arbejdstagere vigtig

Bæredygtige arbejdsvilkår

Politikker for aktiv integration af unge med handicap: Hvor langt er vi nået?

Unge mobilitet: spørgsmål og udsigter

Ungdomsarbejdsløshed i krisetider

Den bedste tid i deres liv?

Unge i Europa





2 Leder



4 Interview med Luca Scarpello, Det Europæiske Ungdomsforum



6 Jobskabesinitiativer for unge



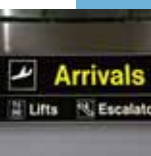
7 Derfor er jobkvalitet for unge arbejdstagere vigtig



9 Bæredygtige arbejdsvilkår



10 Politikker for aktiv integration af unge med handicap: Hvor langt er vi nået?



12 Unges mobilitet: spørgsmål og udsigter

13 Ungdomsarbejdsløshed i krisetider

I dette nummer af Foundation Focus ses der nærmere på unge i Europa og navnlig på, hvordan de er berørt af den økonomiske krise. Ungdomsarbejdsløsheden har altid været højere end den samlede arbejdsløshed, men krisen har haft en dramatisk indvirkning på de unges jobudsigter. Væksten i den såkaldte NEET-gruppe, dvs. personer, der ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse, vidner om dette. Der er iværksat initiativer med henblik på at bekæmpe situationen, men hidtil med blandede resultater. Migration er en mulighed, men hjælper det på langt sigt? Og hvad med arbejdsvilkårene for dem, der har et job? Hvor let er det at opnå skaffe sig erfaring og uddannelse for at kunne få en mere stabil og permanent ansættelse? Alt dette og mere i dette nummer af Foundation Focus.

Abonnér online via www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Leder

Det er måske en smertelig ironi, at Europas unge, samtidig med at Den Europæiske Union fejrer året for aktiv aldring og solidaritet mellem generationerne, står over for nogle af de største udfordringer i en generation. Ungdomsarbejdsløsheden er nået op på et hidtil uset niveau i hele Europa, og alle medlemsstater (undtagen Luxembourg) har oplevet en voldsom stigning i ungdomsarbejdsløshedstallene, siden krisen blev indledt.

Konsekvenserne er alvorlige og vidtrækkende, og denne gruppe giver anledning til stadig større bekymring hos Europas politiske beslutningstagere, som ser de økonomiske og sociale risici, der er forbundet med, at denne store gruppe i stigende grad hverken har tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. Ifølge Eurofound's seneste beregninger skønnes den manglende arbejdsmarkedsdeltagelse af unge, der ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse (NEET), nu at udgøre et massivt tab på ca. 119 mia. EUR for den europæiske økonomi hvert år. Samtidig er det ikke muligt at sætte tal på de sociale konsekvenser. Følgerne af, at en generation rammes af udstødelse, vil vise sig i den politiske og samfundsmæssige udvikling, der vil komme til at forme Europa i de kommende år.

Som reaktion herpå bliver jobskabesinitiativer med henblik på at lette adgangen til arbejdsmarkedet for unge fremmet på nationalt plan og EU-plan med forskellige grader af succes. Selv om der er en klar tendens mod større mobilitet blandt unge inden for Europa og en vedvarende fleksibilitet i unges tilgang til jobmarkedet og akkumulering af kvalifikationer, er dette ikke nok. Der er behov for en mere ambitiøs, bredspektret politisk tilgang, der ser på uddannelses- og beskæftigelsesinitiativer for alle unge på forskellige niveauer, og der er stadig mere udtalte krav om, at Europa udstikker kursen og viser lederskab. Som Franklin Roosevelt sagde på et andet tidspunkt og et andet kontinent: "Vi kan ikke altid forme fremtiden for vores unge, men vi kan forme vores unge til fremtiden." Det er det ansvar, Europa står over for i dag.

Foundation Focus udgives af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland. Eurofound er et selvstændigt EU-organ, der er oprettet ved Rådets forordning nr. 1365/75 af 26. maj 1975.

Chefredaktør: **Mary McCaughey** | Direktør: **Juan Menéndez-Valdés**
Vicedirektør: **Erika Mezger**

Originalsprog: engelsk
Billeder: shutterstock / Eurofound

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irland
Tlf: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
Email: information@eurofound.europa.eu | Internet: www.eurofound.europa.eu

NEET: En presserende udfordring for Europa

Europas unge er blevet særligt hårdt ramt af krisen, hvad angår deres beskæftigelsesmuligheder. Ifølge de seneste tal fra Eurostat var beskæftigelsen blandt unge i Europa 33,3 % i fjerde kvartal af 2011 efter at være faldet til det hidtil laveste niveau, nemlig 32,9 %, i første kvartal samme år.

Ligeledes nåede ungdomsarbejdsløsheden i Europa i marts 2012 op på 22,6 %, en kraftig stigning fra førkriseniveauet på 15 % i marts 2008. Dette betyder, at ca. 5,5 mio. unge på nuværende tidspunkt er arbejdsløse i Europa. Selv om arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt unge har varieret meget mellem de forskellige medlemsstater, er ungdomsarbejdsløsheden i de fleste medlemsstater fordoblet eller tredoblet siden krisens indtræden.

Lige så sigende som disse data måtte være, bliver de traditionelle indikatorer for arbejdsmarkedsdeltagelsen ofte kritiseret for deres begrænsede anvendelighed, da de ikke i tilstrækkelig grad afspejler de unges situation, f.eks. er mange af dem studerende og klassificeres derfor som stående uden for arbejdsmarkedet. EU's politiske beslutningstagere er derfor for nylig begyndt at rette større fokus på personer, der ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse (såkaldte NEET). Akronymet NEET står for "Not in Education, Employment or Training" og omfatter typisk unge i alderen 15-24 år, der uanset uddannelsesniveau hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse, og som derfor har større risiko for



udelukkelse fra arbejdsmarkedet og social udstødelse. Begrebet NEET optrådte første gang i Det Forenede Kongerige i slutningen af 1980'erne. Der har siden været stigende interesse for NEET-gruppen i alle medlemsstater, og behovet for at fokusere mere på denne gruppe har nu fået en central placering i den europæiske politiske debat.

Forskelligartet gruppe med fælles udfordringer

Problemets omfang taler sit tydelige sprog: Ifølge de seneste beregninger fra Eurostat for 2010 var 12,8 % af de unge i alderen 15-24 år i EU ikke under uddannelse eller i beskæftigelse. Dette svarer til ca. 7,5 mio. unge. Hertil kommer yderligere 6 mio. såkaldte "ældre NEETs" i alderen 25-29 år. Selv om tallet varierer meget mellem EU-medlemsstaterne, har alle medlemsstater undtagen Luxembourg oplevet en betydelig stigning i NEET-gruppen, siden krisen satte ind.

Men hvem er denne NEET-gruppe? Der er absolut ikke tale om en homogen gruppe, men om forskellige grupper, f.eks. unge arbejdsløse (kort- og langtidsløse), unge, der ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet på grund af handicap eller familiemæssige forpligtelser, og unge, som står uden for samfundet, eller som afholdes fra at søge ind på arbejdsmarkedet på grund af tidligere mislykkede forsøg. Trods denne uensartethed har NEET-gruppen imidlertid en række væsentlige fællestræk:

1. De akkumulerer ikke menneskelig kapital via formelle kanaler.

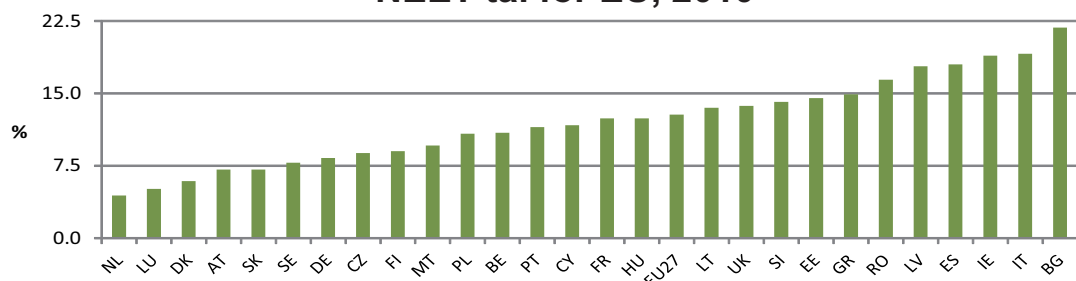
2. De er ofte dårligere stillet, f.eks. på grund af handicap, lavt uddannelsesniveau, indvandrerbaggrund eller trange familiekår.
3. De har større tendens til at være arbejdsløse jævnlige eller have haft en lav deltagelse på arbejdsmarkedet.

Bortset fra den åbenlyse risiko for, at mange unges potentiale spildes på grund af deres NEET-status, kan et stort antal unge i denne gruppe også have negative konsekvenser for samfundet og samfundsøkonomien. Perioder, hvor personer er en del af NEET-gruppen, er forbundet med en lang række negative konsekvenser for den enkelte, f.eks. isolation, usikker og underbetalt beskæftigelse, involvering i kriminalitet samt psykiske og fysiske helbredsproblemer. Disse negative konsekvenser er ikke kun et problem for den enkelte. I betragtning af, at de er forbundet med omkostninger for vore samfund og samfundsøkonomier, udgør et stort antal unge i NEET-gruppen en udfordring for samfundet som helhed.

Omkostningerne ved NEET

Hvor store er disse omkostninger for vore samfund? Som led i Eurofound's projekt om unge og NEET søgte vi at beregne de økonomiske og samfundsmæssige omkostninger ved NEET. Beregningen af det økonomiske tab som følge af, at NEET-gruppen står uden for arbejdsmarkedet, er en vanskelig øvelse. I vor analyse omfattede omkostningerne to typer:

NEET-tal for EU, 2010



NEET-gruppens manglende bidrag til samfundet (nemlig ikke-realiseret indtjening og ikke-betalte skatter og socialbidrag) og de ekstra velfærdsoverførsler, som NEET-gruppen med større sandsynlighed vil modtage. Vor beregning bør anses som meget forsigtig, da der ikke er taget hensyn til yderligere omkostninger i forbindelse med sundhed, kriminalitet og stofmisbrug.

På grundlag af disse antagelser skønnes tabet for 26 medlemsstaters økonomier i 2008 som følge af NEET-gruppens manglende arbejdsmarkedsdeltagelse at udgøre 2,3 mia. EUR om ugen eller ca. 119,2 mia. EUR om året, svarende til ca. 1 % af disse medlemsstaters samlede BNP. Den samlede regning udgøres af 110,4 mia. EUR i manglende bidrag til samfundet (ikke-realiseret indtjening) fra NEET-gruppen og 8,8 mia. EUR til ekstra velfærdsoverførsler. På landeniveau betales de største årlige regninger af Italien (25 mia. EUR) og Frankrig (17 mia. EUR). Målt i procent af BNP er det imidlertid Irland og Bulgarien, der betaler de største regninger (mere end 2 % af BNP), efterfulgt af Italien (1,7 %). Omvendt er omkostningerne ved NEET lavest i Luxembourg og Tyskland (henholdsvis 0,3 % og 0,6 % af BNP).

Risiko for radikaliserings

Omkostningerne ved NEET er ikke kun økonomiske. De politiske beslutningstagere har givet udtryk for bekymring for de mulige konsekvenser af at have NEET-status og følgerne heraf for unges engagement i den demokratiske proces og deltagelse som borgere i samfundet. Det ses som en fare, at nogle unge melder sig ud af civilsamfundet. Resultaterne af vor analyse viser, at personer i NEET-gruppen, og særligt undergruppen af arbejdsløse, skiller sig ud ved at have mindre tillid til institutioner og en lavere grad af politisk deltagelse og deltagelse i samfundslivet. Der er empirisk belæg for, at NEET-personer som gruppe, og særligt unge arbejdsløse, er udsat for en større risiko for utilfredshed og med større sandsynlighed vil trække sig væk fra samfundet. De politiske beslutningstageres bekymring for, at NEET-status kan påvirke det demokratiske engagement, synes således fuldt berettiget. Den seneste tids ungdomsdemonstrationer i Det Forenede Kongerige, Spanien og Italien har understreget problemets omfang og risiciene ved ikke at engagere sig i denne gruppe. Fremgangen for de højreekstremistiske bevægelser i Skandinavien og på det europæiske fastland, som aktivt søger at få fat i utilfredse unge, udgør et yderligere advarselssignal for den fremtidige udvikling.

**Massimiliano Mascherini og
Anja Meierkord**

INTERVIEW MED LUCA SCARPIELLO

“Der tales i dag en masse om, at unge bør være mere fleksible, og at dette vil løse de arbejdsløshedsproblemer, de står over for. Dette er ganske enkelt ikke sandt.”

Det Europæiske Ungdomsforum arbejder for at øge beskæftigelsesmulighederne og forbedre arbejdsvilkårene for unge europæere. Hensigten er at garantere deres sociale inklusion og selvstændighed med et tilstrækkeligt højt socialt beskyttelsesniveau og i et miljø, der støtter deres sundhed og trivsel.

Eurofound talte med Luca Scarpiello, næstformand for Det Europæiske Ungdomsforum, for at høre mere om forummets perspektiver og dets arbejde med ungdomsspørgsmål, som står højt på de politiske dagsordener i EU-medlemsstaterne.

Hvilke sociale udfordringer er de største, som Europas unge står over for i dag?

Den største udfordring, som Europa står over for i dag, er at finde midlerne til at udnytte potentialet i den mest kvalificerede generation, der nogen sinde har eksisteret – en generation af dygtige mænd og kvinder, der har studeret mere en nogen andre, men som i det nuværende økonomiske klima hindres i at bruge al deres viden.

Det er nødvendigt, at vi i Europa arbejder sammen for at bryde denne onde cirkel af lav social og økonomisk tillid, som de unge risikere at opleve.

Først og fremmest skal vi skabe tilstrækkeligt mange job til unge. Efter min mening kan Europa ikke kun fokusere på økonomiske stimuli på udbudssiden.

For det andet skal vi sikre, at overgangsfasen er så effektiv som mulig for alle. Grænserne mellem uddannelse og beskæftigelse bliver stadig mere udflydende, og vi ønsker at cementere den opfattelse, at det er hensigtsmæssigt at lade personer fortsætte med at arbejde, mens de studerer, og fortsætte med at studere, mens de arbejder.

Det er nødvendigt, at vi ser seriøst på spørgsmålet om ufrivillige overgange, som



der er mange af i alle medlemsstater, men primært i Sydeuropa, da de virkelig er ødelæggende for menneskers selvtillid. I denne forbindelse er unge det svageste led i kæden.

Tackler de europæiske arbejdsmarkedspolitiske beslutningstagere så disse udfordringer på en konstruktiv måde?

Ungdomsarbejdsløsheden er en del af løsningerne i forbindelse med den økonomiske samhørighed i Europa, men jeg mener ikke, at de arbejdsmarkedspolitiske beslutningstagere for øjeblikket tager hånd om den del, der vedrører ungdomsarbejdsløsheden.

Konklusionen er, at de politiske beslutningstagere skal forstå, at der kræves investeringer i europæiske politikker for at skabe beskæftigelse til unge – det gælder både penge og erfaringer – og koordinering.

Der tales i dag en masse om, at unge bør være mere fleksible, og at dette vil løse de arbejdsløshedsproblemer, de står over for. Dette er ganske enkelt ikke sandt. De europæiske arbejdsmarkedspolitiske beslutningstagere skal holde op med at tænke på denne måde.

De politiske beslutningstagere bør opnå enighed om og formidle en samlet plan og vision for vækst i Europa, og de bør derefter stille midler til rådighed til at

gennemføre denne ambition. Dette kan kun gøres på EU-plan, på en koordineret og samarbejdsbaseret måde.

Og vi skal have de politiske beslutningstagere til at handle nu. Den finanspolitiske aftale kom jo på plads på 20 dage. Hvorfor kan vi så ikke finde en aftale om en løsning for Europas unge lige så hurtigt?

Hvordan kan jeres organisation hjælpe unge i hele Europa?

Vi arbejder på to områder, for det første på medlemsorganisationsplan, hvor vi står i spidsen for et konsortium af græsrodsorganisationer på lokalt, regionalt og nationalt plan. Ungdomsorganisationer gør hver dag en enorm indsats for at bidrage til at skabe job. Dette omtales dog sjældent.

For det andet arbejder vi på EU-plan, hvor vi ikke kun fungerer som de unges talerør med hensyn til, hvad der skal gøres, men også hjælper med til at tilføre alle initiativer, der er af betydning for unge i Europa, ambition og vision.

Det er vores faste overbevisning, at Den Europæiske Union er andet og mere end institutioner, og vi ønsker, at det er mennesker og ikke institutioner, der tager initiativ til og sætter gang i forandringer.

Kan du give os eksempler på noget af jeres arbejde, der hjælper unge arbejdsløse?

Vi arbejder på et charter om praktikanter rettigheder, som har til formål at tilvejebringe en ramme for gode praktikerfaringer og forhindre, at unge kommer til at sidde fast i praktikordninger. Det er et stigende problem, at personer sidder fast i praktikordninger, der udgør en slags underarbejdsmarked, uden eller med lav løn og dårlige arbejdsvilkår, og det ønsker vi at gøre noget ved.

Vi foreslår også en ungdomsgaranti, som er en politisk foranstaltning, der har til formål at sikre, at ingen unge står uden beskæftigelse eller uddannelse i mere end fire måneder. Det Europæiske Ungdomsforum mener, at en ungdomsgaranti kan være en effektiv og proaktiv tilgang til at overvinde den uforholdsmæssigt høje arbejdsløshed blandt unge og bidrage til deres sociale inklusion.

Et centralt element i alle vores forslag er ordninger, der gavner alle parter. Derfor arbejder vi nu også med en grundig gennemgang af de kontraktforhold, der eksisterer i dag. I hele Europa findes der over 150 forskellige slags kontrakter, hvilket ikke gør det lettere for nogen. Vi

har vist, at det i en række lande er lykkedes at forenkle disse og samtidig tage hensyn til de mest usikre job og forbedre lærlingekontrakter.

Hvordan ser situationen ud med hensyn til uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder for unge i Europa? Er der lande, der opnår bedre resultater end andre, og hvilke er der i givet fald tale om?

En af de største fejl, EU gør i dag, er kun at se på matchningen mellem job og kvalifikationer ud fra et økonomisk perspektiv. Vi bør fokusere på personer, der er i stand til at opdatere deres kvalifikationer i løbet af deres liv, og vi er overbeviste om, at vi har brug for personer, som tager ansvaret for deres egen læring, og ikke ser det ud fra en eller anden form for topstyret tilgang.

Der er meget diskussion om unge og migration: Hvad er jeres budskab og mål i den henseende?

Det er klart, at krisen har forværret situationen og gjort det vanskeligere for unge at være mobile på det europæiske arbejdsmarked. Vi skal tilskynde de politiske beslutningstagere til at åbne grænserne for innovation og studier, invitere unge til at komme og bo hos os og sikre, at de kan blive integreret på vores arbejdsmarkeder. En sådan kombination af sociale og økonomiske mål er den eneste opskrift på vækst, en opskrift, som Europa har meget hårdt brug for lige nu.

Hvilken vision har I for jeres organisation og mål på mellemlang sigt? Hvad ønsker I at opnå i løbet af de kommende fem år?

Om fem år ønsker vi først og fremmest, at Europa eksisterer. På nuværende tidspunkt er tendensen negativ, og Europa er i fare for at gå i opløsning som følge af sine spareforanstaltninger.

Fem år er et langt perspektiv, og vi vil derfor hellere have fokus på det korte sigt.

Inden for et halvt års tid vil vi gerne gennemføre chartret om praktikanter rettigheder for at give et signal om, at Europa er interesseret i dig, dine erfaringer og ikke kun din økonomiske værdi.

Vi ønsker også at få godkendt vores ungdomsgarantiordning og et EU-budget, der støtter unges inklusion på arbejdsmarkedet.

Det, vi foreslår, er ikke kun godt for de unge, men også for Europa og kan indebære betydelige gennembrud på

vejen ud af krisen. Når alt kommer til alt, kræver de unge ikke en masse; det, vi beder om, er alt sammen enkle og nyttige løsninger, der er gennemførlige.

Interview: Måns Mårtensson

Jobskabelsesinitiativer for unge

Konsekvenserne og omkostningerne i forbindelse med NEET (personer, der ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse) kræver nye politiske tiltag. Som reaktion på de stadig mere negative udviklingstendenser på arbejdsmarkedet for unge har EU-medlemsstaterne i de seneste år gjort en aktiv indsats for at udvikle politiske initiativer og føre disse ud i livet med det formål at øge de unges beskæftigelsessevne og arbejdsmarkedsdeltagelse.

Da NEET-gruppen er en meget forskelligartet gruppe, der omfatter forskellige undergrupper med forskellige behov, kræver hver undergruppe særskilte former for politiske indgreb for effektivt at få dem ind på arbejdsmarkedet. Disse politiske foranstaltninger kan inddeles i uddannelsesforanstaltninger, foranstaltninger, der skal lette overgangen fra skole til arbejde, og foranstaltninger, der skal forbedre deres beskæftigelsessevne.

Sikringen af, at alle unge har mulighed for at afslutte deres uddannelse, er den første hjørnesteen i en effektiv beskæftigelsespolitik for unge. Et uddannelsessystem, der hjælper børn med forskellig baggrund med at udfolde deres fulde potentiale, er af afgørende betydning for fortsat velstand og reducerer unges udelukkelse fra arbejdsmarkedet. En reduktion af andelen af unge, der forlader skolen tidligt, til under 10 % er således et af de fem overordnede mål i Europa 2020-strategien. Uddannelsespolitikkerne kan tilstræbe at tage fat på risiciene i forbindelse med de kumulative processer, der fører til skolefrafald. Nogle eksempler er i denne forbindelse at sætte fokus på specifikke udsatte grupper (karrierestart i Finland) eller på specifikke geografiske



(ugunstigt stillede) områder (prioriteret uddannelse i Frankrig) eller indførelse af et alternativ til det eksisterende almindelige uddannelsessystem (skift mellem skole og arbejde i Italien).

Der vil imidlertid altid være nogle unge, der forlader skolen tidligt. Disse unge er dårligt stillet på arbejdsmarkedet på grund af deres manglende formelle kvalifikationer. Initiativerne til at genindslyse unge i uddannelsessystemet er forskellige, alt efter hvilken støtte målgrupperne har behov for. Tag for eksempel de unge, der forlader skolen tidligt, og som kommer fra sårbare grupper, der er vanskeligere at nå. De kan ikke hurtigt presses ind i et uddannelses- eller beskæftigelsesforløb, så projekterne går ud på at give dem tid til at løse deres personlige problemer først (produktionsskoler i Østrig og programmet Youthreach i Irland).

Når unge har afsluttet deres uddannelse, er det afgørende at hjælpe dem i overgangen til beskæftigelse. Overgangsperioder, der ikke fører til det ønskede resultat, eller langvarige overgangsperioder kan have en ar-effekt, der underminerer deres fremtidige karriere- og beskæftigelsesmuligheder. Specifikke foranstaltninger støtter unge på dette kritiske tidspunkt ved at sætte dem i stand til at træffe kvalificerede karrierebeslutninger eller ved at bidrage til, at de kan få større adgang til beskæftigelsesmuligheder. Både den finske og den svenske ungdomsgaranti forpligter de offentlige arbejdsformidlinger til inden for en garanteret tidsperiode at tilbyde unge, der er registreret som jobsøgende, en individualiseret behovsvurdering og beskæftigelse, uddannelse eller aktivering. Ungdomsgarantier hjælper ikke kun unge med at træffe mere kvalificerede beslutninger og forbedrer kvaliteten og hastigheden af de tjenester, der tilbydes, de tilskynder også til øjeblikkelig handling for at forhindre disengagement. Andre tilgange sigter mod at ændre de tjenester, der er tilgængelige for unge, og tilbyde one-stop-shop-løsninger for at imødekomme alle deres behov et enkelt sted (Connexions i England og Navigatorcentre i Sverige).

Misforhold mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer, manglende tværgående kompetencer (kompetencer, der kan anvendes på tværs af kontekster) eller manglende arbejds erfaring kan være til hinder for, at unge kan finde egnet og varig beskæftigelse. Foranstaltninger til at forbedre deres beskæftigelsessevne har



enten fokus på at erhverve specifikke faglige kvalifikationer gennem arbejdsbaseret læring eller på at forbedre deres generelle uddannelsesniveau og kvalifikationer som forberedelse til beskæftigelse. Lærepladsordninger har vist sig at være yderst effektive til at lette overgangen til arbejdsmarkedet for unge. I Østrig indførtes lærlingeuddannelser, der ikke er baseret i virksomheder, for at afhjælpe et betydeligt misforhold mellem efterspørgslen efter og udbuddet af lærepladser og tilvejebringe et sikkerhedsnet for dem, der ikke kan finde en læreplads hos en konkret virksomhed. De gør det muligt for unge at gennemføre en fuld lærlingeuddannelse på et erhvervsuddannelsescenter kombineret med arbejds erfaring hos forskellige arbejdsgivere.

Unge kan også opleve praktiske og logistiske barrierer for adgangen til arbejdsmarkedet. Mange lande har indført en bred vifte af incitamenter (f.eks. skattelempler, tilskudsordninger og omkostningsreduktion for ulønnet arbejdskraft) for at få arbejdsgiverne til at ansætte eller oplære unge og for at skabe yderligere job til dem ("startkort" i Ungarn). Nogle lande har indført særlige tiltag, der skal fremme iværksætteri og opstart af virksomhed blandt unge ved at tilbyde særlig støtte til unge, der ønsker at starte egen virksomhed. Endelig har de fleste lande forsøgt at fjerne logistiske og praktiske barrierer for beskæftigelsen af unge ved at indføre tilskud til geografisk mobilitet og andre særlige initiativer, der rettes mod unge, som har særlige behov eller kommer fra ressourcetsvage familier eller har indvandrerbaggrund.

EU medlemsstaterne har indført en lang række forskellige kombinerede tiltag for at sikre unge netop de kompetencer og kvalifikationer, der kræves på arbejdsmarkedet, samt skabe nye og bedre muligheder for dem. De fleste medlemsstater har differentieret deres initiativer efter de forskellige karakteristika i NEET-undergrupperne. Der findes imidlertid endnu ikke evalueringer af disse programmer, eller sådanne er endnu ikke tilgængelige og foretages heller ikke systematisk. Det er af afgørende betydning, at der foretages en vurdering af virkningen af sådanne initiativer, særligt i en vanskelig økonomisk periode, hvor en mere effektiv anvendelse af ressourcerne er yderst vigtig.

**Lidia Salvatore og
Massimiliano Mascherini**

Derfor er jobkvalitet for unge arbejdstagere vigtig

“De unge føler sig trætte, når en handling ender – De gamle, når den begynder.”

T. S. Eliot

De udfordringer, som unge står over for på nuværende tidspunkt, er ikke nye og har løbende fået opmærksomhed i de seneste årtier. Høj arbejdsløshed, langvarige og ofte vanskelige overgange fra uddannelse til arbejde og en større sandsynlighed for at få midlertidige ansættelseskontrakter er blandt de spørgsmål, der oftest drøftes.

Disse vanskeligheder er blevet alvorligt forværret af den økonomiske og finansielle krise, og det er derfor ikke overraskende, at debatten om unges beskæftigelse og ledighed er dukket op igen i forskellige sammenhænge, lige fra samtaler ved middagsbordet til politisk beslutningstagning i Den Europæiske Union.

Man bør ikke glemme, at denne yngste gruppe af den erhvervsaktive befolkning er en heterogen gruppe, som omfatter unge, der forsøger at få deres først job, og unge, der forsøger at beholde det job, de har. De unge arbejdstageres muligheder og deres strategier til at udnytte disse muligheder bedst muligt påvirkes i vidt omfang af de økonomiske konjunkturfølger. De er den befolkningsgruppe, der med størst sandsynlighed vil blive berørt i økonomiske nedgangstider, som følge af afskedigelser og begrænsede muligheder for beskæftigelse på grund af deres manglende erfaring. Som følge heraf risikerer unge arbejdstagere, navnlig nyttilkomne, at opleve langsigtede ar-

effekter, fordi de er længe om at finde deres første job eller er arbejdsløse i lange perioder.

De centrale spørgsmål på nuværende tidspunkt er følgende: Hvordan kan der skabes job, hvordan kan det sikres, at unge er tilstrækkeligt kvalificerede til disse job, og hvordan kan det sikres, at unge finder et job, der svarer til deres kvalifikationer. Det er af afgørende betydning at finde de rette svar på disse spørgsmål for at løse problemet.

Udbytte af investeringer i jobkvalitet

Med det stærke fokus på ungdomsarbejdsløshed i den nuværende politiske debat synes spørgsmål vedrørende arbejdsvilkårene for de unge mænd og kvinder, der har et job, at være blevet forsømt. Udviklingen af tilstrækkelige foranstaltninger og politikker til at støtte EU's fremtidige sociale og økonomiske udvikling kræver imidlertid, at opmærksomheden vedvarende er rettet mod arbejdskvaliteten for alle arbejdstagere, herunder unge, i samme grad i krisetider som i tider med stabilitet. Jo mere opmærksomhed arbejdskvaliteten får igennem hele arbejdslivet, desto mere sandsynligt er det, at samfundet vil drage fordel af menneskers bidrag som arbejdstagere og også som borgere. Det omvendte gælder også – er der ikke en god arbejdskvalitet, påvirker det ikke kun arbejdslivet, men også menneskers sundhed og samfundsengagement.

Arbejdskvaliteten på et givet tidspunkt indvirker på en persons evne til at udføre enhver form for aktivitet, lønnen eller ulønnet, i fremtiden. Den bestemmer det

niveau, hvorpå disse personer vil kunne bidrage til deres lokalsamfund og samfundet som helhed, gennem faglige eller sociale aktiviteter i senere faser af deres liv.

Spørgsmålet drejer sig derfor ikke kun om kvaliteten og indholdet (de krævede kvalifikationer og kompetencer) af job eller om den støtte, de unge har brug for til at komme i beskæftigelse (f.eks. aktive arbejdsmarkedspolitikker), det drejer sig også om de arbejdsvilkår, de oplever, da disse indvirker på kvaliteten og varigheden af deres erhvervsaktive liv.

Forskningsresultater

Konklusioner fra den femte europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene viser, at nogle aspekter af arbejdsvilkårene for unge arbejdstagere (under 25 år) adskiller sig betydeligt fra ældre arbejdstageres arbejdsvilkår. Disse forskelle kan i et vist omfang forklares ved strukturelle faktorer. De er flere arbejdstagere under 25 år, der ikke har afsluttet en videregående uddannelse. En forholdsvis stor andel arbejder på deltid, ofte kombineret med uddannelse. Til dels på grund af dette er unge arbejdstagere meget overrepræsenterede i engros- og detailsektoren; hvis vi imidlertid kun ser på dem, der arbejder på deltid, finder vi stadig en forholdsvis stor andel i denne sektor. Unge fuldtidsbeskæftigede er også let overrepræsenterede inden for sundhed og industri. Med hensyn til erhverv er unge arbejdstagere – uanset om de arbejder på fuldtid eller deltid – overrepræsenterede inden for service- og salgsarbejde, håndværkspræget arbejde og manuelt arbejde. Selv om man ser bort fra land, sektor, erhverv, deltids- eller



fuldtidsarbejde og afslutning af videregående uddannelse eller ej, er der imidlertid fortsat betydelige forskelle.

For det første viser den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, at der er større sandsynlighed for, at unge arbejdstagere har tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, og det fremgår at nylige undersøgelser, at denne sandsynlighed er stigende. Der er også større sandsynlighed for, at unge arbejdstagere slet ikke har nogen kontrakt. Selv om unge arbejdstagere har en mindre grad af jobsikkerhed – mange flere end blandt ældre tror, at de vil miste deres job i løbet af det næste halve år – synes de imidlertid at være meget mere optimistiske med hensyn til at kunne finde et lignende job. De er også mere overbeviste om de karrieremuligheder, som deres nuværende job giver dem.

Selv om unge arbejdstagere har mindre sandsynlighed for at arbejde mere end 48 timer om ugen og også sjældnere arbejder om natten end ældre arbejdstagere, er det langt mere sandsynligt, at de har arbejdstidsordninger, der fuldstændig fastsættes af deres arbejdsgivere og dermed ikke giver dem nogen fleksibilitet.

Færre kvalifikationer, højere risici

Ser man på den selvrapporterede overensstemmelse mellem de kvalifikationer, en person har, og de kvalifikationer, der kræves til arbejdet, er sandsynligheden for manglende match større for unge end for ældre arbejdstagere, hovedsagelig fordi de oftere giver udtryk for, at de er underkvalificerede (se figur 1).

Dette er egentlig ikke overraskende, da de ofte har begrænset erfaring i deres job og stadig har meget at lære.

Alligevel rejser denne opfattelse blandt unge arbejdstagere spørgsmål om tilgængeligheden og kvaliteten af den støtte, de modtager i form af mentorordninger og oplæring, for at afhjælpe uoverensstemmelsen mellem arbejdskravene og de kvalifikationer og kompetencer, de besidder.

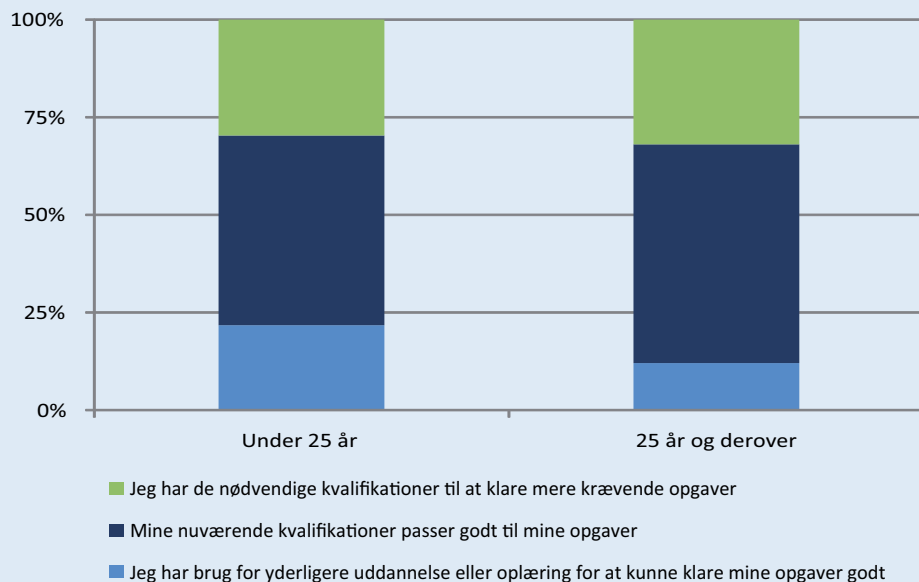
I debatten om job til unge arbejdstagere rejser der sig også spørgsmålet om de risici, som arbejdstagere er udsat for på arbejdspladsen. Unge arbejdstagere udsættes i meget højere udstrækning end ældre for risici i forbindelse med arbejdsstilling samt biologiske og kemiske risici og miljørisici (eller fysiske risici). Desuden oplever unge arbejdstagere større jobintensitet og lavere jobautonomi end ældre arbejdstagere – faktorer, som gør, at de har større risiko for arbejdsrelateret stress. Endvidere udsættes unge arbejdstagere oftere for negativ social adfærd end ældre arbejdstagere, hvilket yderligere øger deres udsættelse for psykosociale risici.

I betragtning af denne betydelige udsættelse for både fysiske og psykosociale risici giver det anledning til bekymring, at det er mindre sandsynligt, at unge arbejdstagere for nylig har taget arbejdsrelaterede problemer op med en medarbejderrepræsentant end ældre arbejdstagere. Det er dog interessant, at unge arbejdstagere, der har været udsat for negativ social adfærd, har angivet lige så ofte som ældre arbejdstagere, at de har taget arbejdsrelaterede problemer op med en medarbejderrepræsentant.

På baggrund af den ramme, inden for hvilken de eksisterende debatter finder sted, bør de løsninger, der på nuværende tidspunkt diskuteres for at imødegå krisens virkninger for unge, inkludere det kortsigtede spørgsmål om ungdomsarbejdsløshed. Hvis arbejdskvaliteten ikke indgår i debatten, er der imidlertid risiko for at fastholde eller endog skabe nye problemer med hensyn til arbejdsstyrke og social deltagelse, hvilket kan resultere i fremtidige omkostninger for samfundet, hvorved sorteper gives videre til fremtidige generationer. Vi bør spørge os selv: Har vi råd til at se bort fra betydningen af arbejdskvalitet og beskæftigelse i de første år af personers arbejdsliv?

Jorge Cabrita og Gijs van Houten

Figur 1: Overensstemmelse mellem kvalifikationer og job for yngre og ældre arbejdstagere



Bæredygtige arbejdsvilkår



"Det tager tid at blive ung."

Pablo Picasso

Bæredygtigt arbejde kræver gode arbejdsvilkår for arbejdstagere i alle aldre. Trivsel på arbejdspladsen er grundlaget for, at mennesker bliver ved med at være egnede til jobbet i hver fase af deres karrierer og opnår et længere arbejdsliv. Hvis Den Europæiske Union mener det alvorligt med at nå målene i Europa 2020-strategien, bør bæredygtigt arbejde og bæredygtig beskæftigelse prioriteres højt, da de er en betingelse for at opfylde målsætningen om høj beskæftigelse.

Arbejdserfaringen er aldrig neutral

Arbejde og beskæftigelse kan være en kilde til muligheder og vækst for personer. Arbejde bidrager således til arbejdstageres trivsel, forbedrer deres sundhed, former deres identitet, gør det muligt for dem at udvikle nye kvalifikationer, afgrænser privatlivet og giver dem mulighed for at tjene til livets ophold. Men når arbejde er af dårlig kvalitet, kan det skade arbejdstageres sundhed, undertiden uopretteligt, og begrænse deres evne til at påtage sig lønnet beskæftigelse. Arbejdstagere, hvis kvalifikationer er forældede, kan have svært ved at finde et andet job til samme løn, når de bliver arbejdsløse. I betragtning af den nuværende faldende tendens med hensyn til jobskabelse, kan de muligvis slet ikke finde et job. Arbejdstagere, der har omsorgsforpligtelser og ikke kan få løst problemet med pasning af deres børn eller familiemedlemmer, der ikke kan klare sig selv, vil ganske enkelt ikke kunne passe et job. Da ugunstige arbejdsforhold ofte har en tendens til i uforholdsmæssigt stor udstrækning at ramme visse grupper, drejer det sig ikke kun om

konkurrencedygtighed, men også om ligestilling mellem kønnene, social retfærdighed og inklusion.

Det er en mangeårig udfordring at sikre, at arbejdet beskytter arbejdstageres trivsel. Men i denne tid med forandringer og økonomisk krise, i en verden, der er mere åben og mere fleksibel, hvor virksomhedernes og arbejdstageres strategier formentlig er mere individualiserede og mindre forudsigelige, bør spørgsmål om, hvordan arbejdet kan gøres bæredygtigt og spændende, stilles og besvares om igen, fra begyndelsen af hver persons karriere.

Ét svar ligger i at forstå den rolle, arbejdet spiller i løbet af personers karriere og liv, og hvordan det indvirker på deres beslutning om at gå på førtidspension eller fortsætte med at arbejde indtil pensionsalderen. Det vil også indvirke på deres mulighed for at bidrage til beskæftigelse selv efter pensioneringen. Som led i den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene har man i de seneste 20 år overvåget de vilkår, der øger arbejdstageres trivsel, og vurderet arbejdets bæredygtighed. Budskabet er klart: Forbedrede arbejdsvilkår er centralt, og en omfattende forbedring af arbejdsvilkårene får stor betydning. For navnlig unge spiller afhjælpning af manglende kvalifikationer, mentorordninger, opkvalificering og generelt lettelse af overgangen fra uddannelse til arbejde en vigtig rolle for at sikre, at de kommer godt fra start.

Graden af jobkrav og -autonomi påvirker arbejdstageres opfattelse af, hvor bæredygtige deres job er, målt på grundlag af deres tiltro til, at de vil kunne udføre det samme job, når de er 60 år. Arbejdstagere i mindre krævende job (med færre krav og samtidig mindre mulighed for beslutningstagning) og i aktive job (med større krav og mulighed for beslutningstagning) er mere tilbøjelige

til at anse deres job for at være bæredygtigt end andre. Autonomi fremmer klart trivsel, mens arbejdspress nedbryder den. Mindre fysisk krævende arbejdsvilkår og stor social støtte fra kollegaer og ledere bidrager til arbejdstageres velfærd. Jobusikkerhed er forbundet med en lavere jobbæredygtighed. Balancen mellem arbejde og fritid er vigtig og bidrager til arbejdets bæredygtighed. Muligheden for let at kunne holde fri og i et vist omfang kunne tage orlov, når man selv vil, er også vigtig. På den negative side har oplevelser af diskrimination, vold, misbrug, mobning eller chikane ar-effekter og kan resultere i en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Udvikles arbejdstageres kvalifikationer på jobbet, og inddrages de i ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og forbedringer på arbejdspladsen, er der større sandsynlighed for, at de vil anse jobbet for at være bæredygtigt.

Dette bør være en god nyhed for os, da disse arbejdsvilkår også er forbundet med større motivation, engagement og innovation på arbejdspladsen.

Svarene på spørgsmålene om bæredygtige karrierer kan findes på lokalt, regionalt eller nationalt niveau eller på sektorniveau, men debatten mellem offentlige myndigheder, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger kan drage nytte af en europæisk tilgang. Det giver både mulighed for at lære af erfaringerne og de politiske redskaber til overvågning af arbejdets kvalitet og beskæftigelsen.

Agnès Parent-Thirion

Politikker for aktiv integration af unge med handicap: Hvor langt er vi nået?

Unge står over for mange udfordringer med at komme ind på og blive på arbejdsmarkedet, men for unge handicappede er problemstillingerne endnu mere komplekse. En af de største risici er risikoen for social udstødelse, for ikke at kunne deltage fuldt ud i livet, for at blive afhængig af velfærdssystemet i stedet for at kunne arbejde og vælge deres egen vej.

Hvis dette sker tidligt i livet, øges risikoen for permanent udstødelse betydeligt. Selv om der er flere faktorer på arbejdspladsen, der umuliggør enkle løsninger, har Eurofound's undersøgelse

afdækket tilgange, der synes at skabe flere inkluderende adgangsveje.

Undersøgelsen blev foretaget i 11 lande og så nærmere på, hvordan politikker og programmer for aktiv integration gavner unge, der er dobbelt forfordelte, idet de både manglende arbejds erfaring og har et helbredsproblem eller handicap. Denne ekstra ulempe fremgår klart, når beskæftigelsesniveauet for unge, der har helbredsproblemer, sammenlignes med unge generelt – det er konsekvent lavere. Endnu mere bekymrende er tallene for, hvor stor andelen af unge er i aldersgruppen 25-34 år, som ikke er



erhvervsaktive. Det er næsten 80 % højere for de personer, der har helbredsproblemer eller handicap, end for personer uden helbredsproblemer eller handicap, med store forskelle mellem medlemsstaterne.

Integrationstiltag synes at være det mest hensigtsmæssige politikinstrument til at tackle unges sociale udstødelse, da de tager fat på problemets mange dimensioner og lægger vægt på en integreret tilgang til de tjenester, der tilbydes. Eurofound's undersøgelse viser imidlertid, at strategierne for aktiv integration befinder sig i forskellige udviklingsstadier i de 11 medlemsstater, der blev analyseret.

I 2008 vedtog Europa-Kommissionen en henstilling om aktiv integration af mennesker, der er mest udstødt fra arbejdsmarkedet, med en omfattende strategi, der er baseret på integration af tre socialpolitiske søjler: tilstrækkelig indtægtsstøtte, rummelige arbejdsmarkeder og adgang til kvalitetstjenester. Europa-Kommissionen vil snart offentliggøre et arbejdsdokument fra sine tjenestegrene, som behandler de fremskridt, medlemsstaterne har gjort siden offentliggørelsen af meddelelsen.

Veludviklede strategier for aktiv integration

I Danmark og Nederlandene er behovet for integrerede løsninger med henblik på aktiv integration blevet formelt erkendt, og det fremgår af undersøgelsen, at der er gjort en betydelig indsats for at skabe mere fleksible og integrerede strategier.

I Danmark har man det erklærede mål, at alle unge bør kunne udnytte mulighederne

Bred vifte af foranstaltninger til aktiv integration

Medlemsstat	Lovgivning
Finland	Lov om revalideringsydelse og revalideringstillæg fra den finske socialsikringsinstitution, 2005
	Lov om invaliditetsydelse, 2007
Frankrig	Handicaplov, 2005 (Lov om lige rettigheder og muligheder, deltagelse og borgerskab for personer med handicap)
Irland	National handicapstrategi, 2004
Portugal	Afhjælpningsordning for arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, herunder faglig rehabilitering og reintegration, 2009
	Ratificering af FN's konvention om rettigheder for personer med handicap og tillægsprotokol, 2009
	National handicapstrategi 2011-2013, 2010
	Lov om forebyggelse, habilitering, rehabilitering og deltagelse af personer med handicap, 2004
	Programmer
Tyskland	National handlingsplan (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Irland	Pilotprojekt vedrørende aktiv integration
Portugal	SIM-PD-informations- og mediationstjeneste for personer med handicap
Slovakiet	Nationalt program vedrørende udvikling af levevilkår for personer med handicap på alle livsområder

i samfundet og skabe et meningsfuldt liv for dem selv med fuldt personligt ansvar. Unge handicappedes muligheder og personlige ressourcer skal forbedres gennem en tidlig indsats og bedre og mere effektiv målretning af bistanden.

I Nederlandene er de tre ministerier, der er involveret i politikker for aktiv integration, social- og arbejdsministeriet, der dækker de fleste af politikområderne vedrørende indkomststøtte og foranstaltninger vedrørende et rummeligt arbejdsmarked for unge med helbredsproblemer eller handicap, samt sundhedsministeriet og uddannelsesministeriet, der er ansvarlige for at tilvejebringe kvalitetssundhedstjenester og livslang læring.

Engagementet i aktiv integration i Finland var mindre udtalt på politisk plan. Integrationsdagsordenen er imidlertid

baseret på en kombination af aktivering, tilstrækkelig indkomst og adgang til støttefunktioner, som er veludviklet. Den igangværende socialsikringsreform sigter på at øge brugen af indkomststøtte som et incitament i integrationsprocessen. Mange tiltag vedrørende aktiv integration er af generel art og ikke rettet mod en bestemt social gruppe. Arbejdsformidlingen, socialforvaltningen og socialsikringsinstitutionen leverer særlige ydelser i et samlet system til langtidsledige og personer, der har behov for støtte fra flere instanser. Finansieringen af arbejdsmarkedsstøtten deles ligeligt mellem staten og kommunerne for at tilskynde de lokale myndigheder til at fremme beskæftigelsen. Der bruges i stigende grad arbejdsmarkedsforanstaltninger af overgangskaraktér, f.eks. støtte til midlertidig beskæftigelse og sociale virksomheder, for at skabe arbejdsmuligheder for marginaliserede personer.

Lande i udviklingsfasen

I andre lande blev der på politisk plan klart tilkendegivet et engagement i aktiv integration, men der er kun forholdsvis langsomt gjort fremskridt i retning af et velfungerende system med integrerede foranstaltninger på tværs af de socialmarkedspolitiske søjler. Der er i et vist omfang henvist eksplicit til aktiv integration på politisk plan i Irland, Frankrig og Det Forenede Kongerige; alle tre lande står imidlertid over for udfordringer med hensyn til den effektive gennemførelse.

I andre lande var der sket tydelige fremskridt i retning af mere koordinerede og integrerede tilgange inden for aktiv integration, men de befandt sig klart i de indledende faser. Dette var situationen i Tyskland og Portugal, hvor gennemførelsen af FN's konvention om

Eksempler på god praksis:

Specialisterne

Specialisterne er en dansk virksomhed, der baserer sin forretningsmodel på at ansætte personer med autismespektrumsforstyrrelse (ASF), som støder ind i vanskeligheder i det almindelige uddannelsessystem, og som har svært ved at bestride et job. Specialisterne ansætter direkte kernemedarbejdere med ASF og leverer erhvervstjenesteydelser til kundevirksomheder på markedsvilkår. Der er en række rutineopgaver, som matcher de specialkvalifikationer, der besiddes af en person med ASF (herunder bogføring, softwareudvikling og kvalitetskontrol). Virksomheden er af den opfattelse, at ASF er forbundet med evner, som er af særlig værdi i specifikke arbejdssituationer:

- evnen til at koncentrere sig i lang tid
- evnen til at fokusere på detaljer
- evnen til at udføre regelbaserede opgaver.

Specialisterne blev oprettet med privat kapital ud fra den overbevisning, at konceptet er tilstrækkeligt stærkt til at kunne lykkes på markedsvilkår. Da virksomhedens konsulenter tilbyder en lige så god og ofte bedre service end konkurrenterne, kan de få tilsvarende lønninger. Konceptet er nu markedsført i hele Danmark og i andre lande, og 40 % af virksomhedens klienter indgår i åben beskæftigelse til fuld løn som it-konsulenter hos virksomheden.

Elementet af aktiv integration i forretningsmodellen omfatter at give en tilstrækkelig indkomst, at give mulighed for at arbejdstagere udnytter deres kompetencer og om nødvendigt at give adgang til tjenester. Virksomheden skaber beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked, og arbejdstagerne uddannes efter almindelige standarder.

Eksempler på god praksis:

Vangrail-projektet

Stiftelsen Sterk in Werk (stærk i arbejde) i Nederlandene gennemfører projektet Vangrail (rækværk), der hjælper frafaldne elever (16 år og derover) med overgangen til arbejde. Dets klienter kommer fra specialundervisningscentre for unge med milde til moderate mentale handicap. Alle har adfærdsproblemer som følge af en moderat mental forstyrrelse, ofte i kombination med forstyrrelser i autismespektret, hyperaktivitet (ADHD) eller psykiatriske lidelser. Tanken bag Vangrail-projektet er, at erhvervsuddannelse og arbejde i åben beskæftigelse resulterer i en bedre mental sundhed. Programmet finansieres af socialsikringsinstitutionen UWV.

Unge klienter, der kommer med i Vangrail-projektet, deltager i dobbeltprogrammer, der består af intensiv personlig støtte fra team med kompetencer inden for områderne deltagelse i samfundet, selvstændigt liv, psykiatrisk behandling, almen uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse. Sterk in Werk er specialiseret inden for erhvervsuddannelse og beskæftigelsesstøtte. Personale fra behandlings- og specialundervisningscentre arbejder sammen om at udarbejde planer og tilpasse overgangsprogrammerne til de enkelte klienters behov. Desuden deltager embedsmænd fra UWV i planlægningen af de individuelle programmer. Forældrene inddrages, og det samme gælder andet sundhedspersonale, der har kontakt med klienten. Klienternes fremskridt med hensyn til adfærd og kommunikation i deres leve-, uddannelses- og arbejdsmiljø observeres nøje. Problemer, der opfanges af én i teamet, kommunikerer direkte til de andre medlemmer i det team, der omgiver den unge, således at alle ved, hvad der sker, og kan tage hånd om det, inden der opstår andre problemer.

Eksempler på god praksis:

Projektet mellem SDC og IBM

Slovakiets forfatning giver enhver ret til frit at vælge erhverv og uddannelse. Der er mange unge med helbredsproblemer eller handicap, som er i stand til og ønsker at arbejde på det åbne arbejdsmarked. Virksomhederne vil måske gerne ansætte dem, men ved ikke, hvordan de skal finde dem, og disse unge mangler ofte selvtillid til at søge arbejde i virksomheder, der opererer på det åbne arbejdsmarked. Et eksempel på, hvordan disse hindringer kan overvindes, er samarbejdet mellem ngo'er og "tigre" – dvs. de førende virksomheder i it-sektoren. Ngo'er kan rekruttere handicappede ud fra virksomhedens behov. De uddanner dem på grundlag af deres behov og forbereder dem på at arbejde i virksomheden. Dette samarbejde bidrager til at øge unge handicappedes muligheder for at få succes på det åbne arbejdsmarked. Samarbejdet mellem det slovakiske handicapråd (SDC) og it-virksomheden IBM har eksisteret i en årrække. På baggrund af de positive resultater af dette samarbejde planlægger IBM at gennemføre det samme projekt i andre lande. I 2010 anvendte SDC denne model til at samarbejde med en anden virksomhed i sektoren.

IBM meddeler SDC de krav, der stilles til potentielle arbejdstagere med handicap. SDC søger efter kandidater ved hjælp af sine medlemsorganisationer, universiteter, gymnasier og myndigheder inden for områderne arbejde, sociale anliggender og familie. Kandidater, der er interesserede, sender deres cv til SDC. Egnede kandidater vælges derpå af repræsentanter for SDC og IBM og inviteres til en samtale. Efter samtalen kan de udvalgte kandidater begynde at deltage i uddannelseskurserne. I forbindelse med kurserne forbedres de fremtidige arbejdstageres it-, engelsk- og kommunikationsfærdigheder, og de får uddannelse i kommunikation og selvpræsentation.

rettigheder for personer med handicap havde større betydning end tanken om aktiv integration.

Aktiv integration mindre udviklet

Endelig var der lande, hvor det var vanskeligt at finde principperne om aktiv integration på politisk plan eller i praksis. Der var ikke meget, der tydede på, at Polen havde indført en strategi for aktiv integration. Den generelle lovramme i Slovakiet har kun minimumsbestemmelser, der er relevante for en aktiv integration af unge med helbredsproblemer eller handicap. Den slovakiske ramme for aktiv integration er fastlagt i særskilte sektorpolitikker med kun begrænsede forbindelser hinanden imellem. Den politiske udvikling i Spanien er i høj grad blevet påvirket af ngo'er, der repræsenterer personer med handicap, men der er ingen specifik henvisning til aktiv integration.

Integreret gennemførelse af programmer og politikker

Der blev foretaget en analyse af landerapporterne for at få indsigt i, i hvilket omfang lovgivning, politik og programmer sigtede mod at opnå koordinerede og integrerede foranstaltninger. Analysen omfattede lovgivning og programmer med relevans for handicappede eller unge generelt og ikke kun lovgivning og programmer målrettet unge med helbredsproblemer eller handicap. Fokus var på de aspekter af aktiv integration, der oftest var nævnt i specifikke love og programmer.

Anna Ludwinek

Unge mobilitet: spørgsmål og udsigter

Ét resultat af den nuværende økonomiske krise i Europa er, at spørgsmål som migration og arbejdskraftens mobilitet er blevet mere fremtrædende. I lande, hvor arbejdsløsheden er steget betydeligt, betragtes det som et acceptabelt og undertiden nødvendigt skridt for at finde arbejde.

Unge er generelt mere mobile end andre aldersgrupper. Dette har altid været tilfældet med hensyn til mobiliteten inden for EU. Siden de to seneste udvidelsesrunder i 2004 og 2007 er mobiliteten blandt unge imidlertid blevet endnu mere udpræget: I 2010 var 70 % af migranterne i den erhvervsaktive alder fra de lande, der indgik i den første udvidelsesrunde under 35 år. Et spørgsmål, der går på tanker vedrørende mobilitet i Eurobarometerundersøgelsen fra 2011 om unge bekræftede dette mønster. Det fremgik, at unge fra central- og østeuropæiske lande fra begge udvidelsesrunder ville være mere villige til at arbejde i en anden EU-medlemsstat end gennemsnittet i EU27.

Da mulighederne i udlandet i engang ekspanderende økonomier (såsom Spanien eller Irland) forsvinder, og udsigterne i deres oprindelseslande bliver bedre, vender et stigende antal arbejdstagere tilbage til deres hjemlande. Eurofound's forskningsprojekt vedrørende tilbageflytning viser, at unge også er overrepræsenterede blandt de hjemvendte personer i forhold til den ikke-mobile befolkning – en anden mere indirekte indikation for deres betydning for mobiliteten generelt. Mobile arbejdstagere, der forlader deres hjemland, er for det meste i tyverne, mens de hjemvendte synes at være noget ældre i gennemsnit. Ifølge data fra Eurostat var aldersmedianen for statsborgere, der vendte tilbage til deres hjemland, over 30 i flere medlemsstater i 2008. Eurofound's undersøgelse bekræftede denne tendens i udvalgte central- og østeuropæiske lande (Ungarn, Letland, Polen og Rumænien). I Ungarn var halvdelen af dem, der vendte tilbage til landet i perioden 2008-2010, i aldersgruppen 30-45 år. Med hensyn til rumænere, der vendte tilbage fra Spanien,



kunne den samme tendens iagttages. I Letland var situationen den, at selv om hovedparten (to tredjedele) af de hjemvendte personer var under 35 år, var andelen af dem, der var over 35 år, alligevel signifikant. Hjemvendte polakker synes dog at være yngre, idet personer under 30 år er dominerende. Den omstændighed, at hovedparten af de hjemvendte personer er ældre, er forståelig, da de fleste af dem har tilbragt nogen tid i udlandet, inden de er vendt tilbage til deres hjemland (i undersøgelsen var hjemvendte personer defineret som personer, der havde tilbragt mindst ét år i udlandet).

Et andet spørgsmål, der blev analyseret som led i undersøgelsen, var, hvilken form for ekspertise de hjemvendte personer havde erhvervet i udlandet, og om og i hvilket omfang de har været i stand til at udnytte den i hjemlandet efter hjemkomsten. Resultaterne viste, at den erfaring, som højt kvalificerede hjemvendte personer havde fået, generelt blev værdsat, mens dette normalt ikke var tilfældet med hensyn til de lavt kvalificerede mobile arbejdstagere. Dette kan tilskrives den ekspertise, som sidst nævnte netop ikke har erhvervet i udlandet. Hvis de f.eks. har haft job, der ligger under deres kvalifikationsniveau, hvilket ofte er tilfældet med unge mobile arbejdstagere, kan de få vanskeligheder ved at blive integreret på hjemlandets arbejdsmarked efter hjemkomsten, navnlig når de mangler tidligere arbejds erfaring i deres hjemland eller aldrig har haft et job, der svarer til deres kvalifikationer. Dette er forbundet med et andet vigtigt emne, som Eurofound planlægger at undersøge yderligere, nemlig i hvilket omfang arbejdskraftens mobilitet kunne lette den vanskelige overgang fra skole til arbejde. Det fremgår af undersøgelsen (forventes offentliggjort i juli 2012), at de nye muligheder, der ligger i arbejdskraftens frie bevægelighed, kunne lette denne proces for højt kvalificerede unge, mens unge med kvalifikationer på lavt og mellemhøjt niveau også kunne støde på problemer i denne henseende.

Klára Fóti

Ungdomsarbejdsløshed i krisetider



Ungdomsarbejdsløsheden er fortsat en af de mest presserende udfordringer, som EU's politiske beslutningstagere står over for. I nogle EU-stater, f.eks. Cypern, Grækenland, Irland og Spanien, er ungdomsarbejdsløsheden nået op på samme høje niveau som i 1970'erne og er hurtigt ved at blive en plage, der skader hele familier.

To tredjedele af medlemsstaterne melder om en massiv ungdomsarbejdsløshed på over 20 % ifølge Eurostat. Seks medlemsstater har ungdomsarbejdsløshedstal på mellem 10 % og 20 %. I andre 13 medlemsstater er tallet på mellem 20 % og 30 %, og i fem er tallet over 30 % (Grækenland, Irland, Portugal, Slovakiet og Spanien). Kun i tre medlemsstater er ungdomsarbejdsløsheden under 10 % (Østrig, Nederlandene og Tyskland). Dette er tallene for unge defineret som personer, der falder ind under aldersgruppen 16-24 år. Der kan også konstateres et problem for den større aldersgruppe, der omfatter personer mellem 16 og 30 år, og en række EU-initiativer er rettet mod denne større gruppe – f.eks. i Spanien og Cypern.

Det er overalt fortsat problematisk at matche unge med eksisterende job. Selv i lande, hvor arbejdsløsheden er lav, er arbejdsløshedsprocenten for unge næsten altid dobbelt så stor som den samlede arbejdsløshed. EU søger at øge mulighederne inden for uddannelse og arbejdserfaring for unge jobsøgende og støtte dem i overgangen fra uddannelse til arbejde. EU søger endvidere at reducere uddannelsesfrafaldet. Dette er en meget vigtig opgave; EU klarer sig dårligere end USA og Japan med hensyn til at modvirke

skolefrafald. Politiske initiativer på EU-plan, f.eks. Unge på vej, forbedrer traditionelle foranstaltninger som f.eks. lærepladser ved at fjerne hindringerne for mobilitet, øge synligheden af ledige stillinger og støtte initiativer for unge iværksættere. Disse foranstaltninger vil i fællesskab supplere de enkelte EU-medlemsstaters konkrete initiativer på stedet.

Nationale initiativer

Medlemsstaterne har vedtaget mange foranstaltninger mod arbejdsløshed, som afspejler særlige nationale forhold og generelt supplerer eksisterende foranstaltninger. Irland har f.eks. indført en national praktikordning, som omfatter 5 000 praktikophold i den private, offentlige og frivillige sektor. Denne tidsbegrænsede ordning giver praktikophold i 6-9 måneder og omfatter et yderligere ugentligt tillæg på 50 EUR til de eksisterende sociale ydelser. Initiativet er rettet mod unge, der "ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse" (NEET), men selv om der er tale om et progressivt initiativ, er antallet af arbejdssøgende fortsat et overvældende problem. I Spanien tilskynder de statslige myndigheder arbejdsgivere til fortsat at ansætte medarbejdere til gengæld for nedsættelse af de nationale forsikringsbidrag i et år. Arbejdstagere tilbydes et månedligt tillæg på 400 EUR for at bistå dem med rekvalificering ved hjælp af omskolingsinitiativer, men betalingen er begrænset til seks måneder. I Grækenland har kriseforanstaltninger kraftigt påvirket de eksisterende kollektive overenskomster, hvilket på sin side har berørt unge arbejdstagere. Under den

første runde af kriseforanstaltninger må arbejdsgivere nu ansætte unge arbejdstagere til lavere lønninger end tidligere. Med hensyn til personer under 25 år må arbejdsgivere betale 80 % af den nationale mindsteløn, og for personer mellem 15 og 18 år er satsen 70 %. Det Forenede Kongerige har for nylig indført lønstop i forbindelse med minimumslønnen for arbejdstagere i alderen 16-20 år med henblik på at fremme beskæftigelsen af denne aldersgruppe. Fagforeninger har kritiseret beslutningen, som de ser som udnyttelse, mens arbejdsgivere har hilset den velkommen.

Nogle EU-lande har koncentreret sig om uddannelsesinitiativer og lærepladser til unge. I Italien er der en ordning, hvor det sidste obligatoriske skoleår erstattes af en læreplads, et praktisk initiativ med et skær af retro, som har til formål at støtte adgangen til arbejdsmarkedet. Ordningen giver mulighed for en lærlingeløn, der er en andel af lønnen til voksne, og der skal være et nøje forhold mellem antallet af arbejdstagere på fuldtidskontrakter og lærepladser. Med hensyn til Italien er Den Europæiske Socialfond vant til at fremme nye lærepladser. Her har arbejdsmarkedets parter givet bred støtte til foranstaltningerne, navnlig fagforeningerne, da mange af deres forslag er blevet integreret i de godkendte foranstaltninger.

I Cypern er ungdomsarbejdsløsheden forholdsvis lav i EU-sammenhæng. Alligevel er den på det højeste niveau siden 1974. De offentlige foranstaltninger med inddragelse af arbejdsmarkedets parter omfatter statstilskud til fremme af,

at personer under 29 år igen kan få adgang til arbejdsmarkedet. Der er tale om tilskud på 60-65 % til lønningerne, med særligt fokus på den hårdt ramte bygge- og anlægssektor.

Der er særlige problemer i andre medlemsstater. I Polen er "junkjob" (job med midlertidige kontrakter eller kontrakter, der ikke er omfattet af arbejdsretten) til unge fortsat et vedvarende problem. I Ungarn truer emigration økonomien som følge af, at statens investeringer i uddannelse eksporteres med betydelige omkostninger for landet. Mere end 3 000 læger har forladt Ungarn, da de ifølge fagforeningerne får lønninger, der "ikke kan stå mål med fastfoodmedarbejderes lønninger". Arbejdsvilkårene siges også at være dårlige. Som følge heraf er der blevet tildelt et tillæg på 344 EUR til unge læger, der forpligter sig til at forblive og arbejde i landet i 10 år efter endt uddannelse.

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*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.
- 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), *Aktiv integration af unge med helbredsproblemer eller handicap*, resumé, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, EIRO comparative analytical report, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Unge og arbejde*, Foundation Findings, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM-rapport 2011, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Den Internationale Arbejdsorganisation, Genève.
- Mascherini, M. (2012), *Unge og NEET i Europa: De første resultater*, 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*, Den Europæiske Unions Publikationskontor, 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.

www.eurofound.europa.eu

Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene er et tresidet EU, som har til opgave at formidle undersøgelsesresultater, viden og rådgivning baseret på komparativ forskning til nøgleaktører inden for socialpolitisk planlægning. Eurofound blev oprettet i 1975 i henhold til Rådets forordning nr. 1365/75 af 26. maj 1975.