

F O U N D A T I O N

FOCUS

Lipanj 2012.

izdanje

11



**NEET-ovci: Hitan izazov za Europu**

**Inicijative za otvaranje radnih mjesta za mlade**

**Intervju s Lucom Scarpellom, Europski forum mladih**

**Zašto je kvaliteta radnih mjesta važna za mlade radnike**

**Održivi uvjeti rada**

**Aktivne politike uključivanja za mlade s invaliditetom: Gdje smo mi?**

**Mobilnost mladih: Problemi i perspektive**

**Zapošljavanje mladih u krizi**

Najbolji dani njihovih života?

Mladi u Europi



Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta



2 Uvodnik



4 Intervju s Lucom Scarpellom, Europski forum mladih



6 Inicijative za otvaranje radnih mjesta za mlade



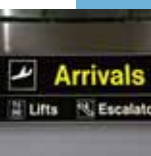
7 Zašto je kvaliteta radnih mjesta važna za mlade radnike



9 Održivi uvjeti rada



10 Aktivne politike uključivanja za mlade s invaliditetom: Gdje smo mi?



13 Zapošljavanje mladih u krizi

Ovo izdanje Foundation Focusa govori o mladima u Europi, a posebice o tome kako na njih utječe gospodarska kriza. Stope nezaposlenosti među mladima oduvijek su bile više nego ukupne stope nezaposlenosti, no kriza je imala dramatičan učinak na perspektivu zapošljavanja mladih. Rast skupine poznate kao NEET-ovci, oni koji su nezaposleni, ne školuju se niti se usavršavaju, svjedoči tome. Postoje inicijative koje se bore protiv ovakve situacije, no dosad su polučile šarene rezultate. Migracija je jedno od rješenja, međutim pomaže li dugoročno? A što je s uvjetima rada onih koji su zaposleni? Koliko je lako steći iskustvo i pronaći mogućnost usavršavanja kako bi se dobilo stabilnije, trajnije radno mjesto? O svemu ovome i još više pronađite u ovom izdanju Foundation Focusa.

Pretplatite se na [www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm)

## Uvodnik

Nevjerojatna je ironija da u vrijeme kad Europska unija promovira 'Godinu aktivnog starenja i solidarnosti među generacijama', mladi u Europi suočeni su s najvećim izazovima za jednu generaciju. Stope nezaposlenosti mladih dostigle su nezapamćenu razinu diljem Europe, a sve zemlje članice (izuzev Luksemburga) od početka recesije bilježe zabrinjavajući porast nezaposlenih mladih ljudi.

Posljedice su ozbiljne i dalekosežne te je ova skupina sve više u žarištu tvoraca europskih politika koji uviđaju ekonomske i društvene rizike povezane s ovom velikom skupinom koja je sve više udaljena od posla i obrazovanja. Prema posljednjim izračunima Eurofounda procjenjuje se da izostanak mladih na tržištu rada koji nisu zaposleni, ne školuju se niti se usavršavaju (NEET-ovci) donosi europskoj ekonomiji gubitak od oko 119 milijarda eura godišnje. Istovremeno, društvene se posljedice ne mogu kvantificirati. Učinak generacije koja trpi posljedice isključenja osjetit će se na političkom i društvenom razvitku događaja koji će oblikovati Europu u nadolazećim godinama.

Kao odgovor, promoviraju se inicijative za otvaranje novih radnih mjesta, a kojima bi se mladima olakšao pristup tržištu rada, na nacionalnoj i razini EU-a, ali s različitim razinama uspjeha. Iako postoji jasna težnja prema većoj mobilnosti mladih unutar Europe te stalna fleksibilnost u pristupu mladim tržištima rada i akumuliranju vještina, to nije dovoljno. Potreban je ambiciozniji, višesmjerni pristup politika koje sagledavaju inicijative za obrazovanje, usavršavanje i zapošljavanje za sve mlade ljude na različitim razinama, a sve su glasnjiji zahtjevi da Europa pruži smjer i preuzme vodstvo. Kao što je Franklin Roosevelt rekao u jednom drugom vremenu i na drugom kontinentu: 'Ne možemo uvijek graditi budućnost za naše mlade, ali možemo izgraditi naše mlade za budućnost.' To je odgovornost pred kojom se Europa danas nalazi.

Foundation Focus izdaje Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska. Eurofound je nezavisno tijelo Europske unije utemeljeno Uredbom (EEZ-a) 1365/75 Vijeća ministara EU-a od 26. svibnja 1975.

Glavni urednik: **Mary McCaughey** | Direktor: **Juan Menéndez-Valdés**  
Zamjenik direktora: **Erika Mezger**

Jezik izvornika: Engleski  
Slike: shutterstock/Eurofound

Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta  
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irska  
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56  
E-pošta: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## NEET-ovci: Hitan izazov za Europu

**Mladi u Europi su izuzetno jako pogođeni recesijom, posebice u pogledu perspektive zapošljavanja. Prema posljednjim europskim podacima postotak zaposlenosti mladih u Europi bio je 33,3% u četvrtom kvartalu 2011., a nakon što je bio dostigao najnižu granicu od 32,9% u prvom kvartalu iste godine.**

Isto tako u ožujku 2012. stopa nezaposlenosti mladih u Europi dostigla je 22,6% što je veliko povećanje s 15% koliko je stopa iznosila prije krize u ožujku 2008. To znači da je trenutno u Europi nezaposleno oko 5,5 milijuna mladih. Dok je sudjelovanje mladih na tržištu rada znatno variralo na razinama zemalja članica, u većini zemalja članica stope nezaposlenosti mladih udvostručile su se ili utrostručile od početka recesije.

Koliko god ovi podaci bili indikativni, tradicionalni pokazatelji sudjelovanja na tržištu rada često se kritiziraju zbog njihove ograničene koristi, budući da ne pružaju odgovarajući okvir: primjerice, mnogi mladi su studenti te se stoga klasificiraju kao da ne pripadaju radnoj snazi. Zbog toga su se odnedavno tvorcii europskih politika usredotočili na NEET-ovce. Akronim NEET označava one koji 'nisu zaposleni, ne školuju se niti se usavršavaju', uobičajeno imaju između 15 i 24 godine, a bez obzira na razinu obrazovanja isključeni su iz rada i obrazovanja te stoga podliježu većem riziku isključenosti s tržišta rada i iz društva. Pojam NEET po prvi se put



pojavo u Ujedinjenom Kraljevstvu krajem 1980-ih. Od tada interes za skupinu NEET-ovaca raste u svim zemljama članicama, kao i potreba da se više fokusira na NEET-ovce, a što je sada središte europske političke debate.

### Raznolika skupina sa zajedničkim izazovima

Veličina problema govori sama za sebe: prema posljednjim procjenama Eurostata za 2010., 12,8% mladih između 15 i 24 godine starosti u EU bili su nezaposleni, nisu se školovali niti usavršavali. To odgovara brojcii od oko 7,5 milijuna mladih ljudi. Nadalje, postoji dodatnih 6 milijuna 'starijih NEET-ovaca', onih između 25 i 29 godina starosti. Dok stope NEET-ovaca znatno variraju među zemljama članicama EU-a, sve zemlje članice, izuzev Luksemburga, doživjele su znatan porast broja NEET-ovaca od početka krize.

No, tko su NEET-ovci? Oni zasigurno nisu homogena populacija. NEET-ovci uključuju različite skupine poput mladih nezaposlenih ljudi (kratkotrajno ili dugotrajno), mladih koji nisu na raspolaganju za rad zbog invaliditeta ili obiteljskih obveza te mladih koji su odvojeni od društva ili koji su obeshrabreni za ulazak na tržište rada zbog prethodnih neuspjelih pokušaja. Međutim, usprkos ovoj raznovrsnosti NEET-ovci dijele neke ključne karakteristike:

1. Oni ne akumuliraju ljudski kapital putem uobičajenih kanala.

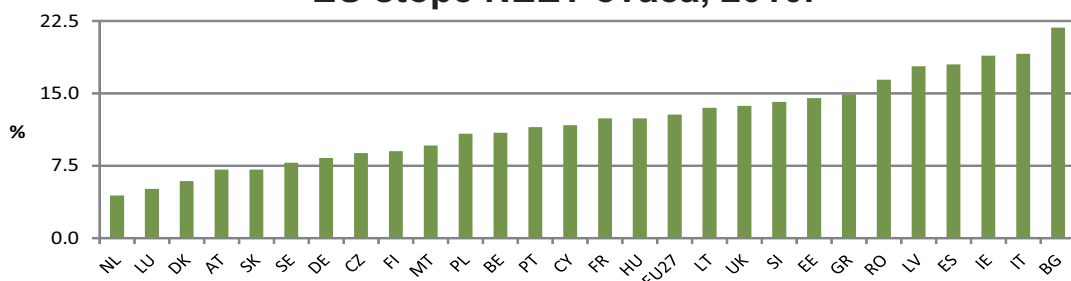
2. Veća je vjerojatnost da su suočeni s više nepovoljnih prilika, poput invaliditeta, niske razine obrazovanja, imigracijskog porijekla ili siromašnoga obiteljskog okruženja.
3. Veća je vjerojatnost da su redovito nezaposleni ili da su malo sudjelovali na tržištu rada.

Osim očitog rizika da se potencijal mnogih mladih ljudi gubi u statusu NEET-ovca, visoke stope NEET-a mogu imati nepovoljne posljedice za društvo i gospodarstvo. Provesti određeno razdoblje u statusu NEET-ovca povezuje se sa širokim spektrom negativnih posljedica po pojedinca, poput izolacije, nesigurnog i potplaćenog zaposlenja, uključenosti u kriminal te duševnih i fizičkih zdravstvenih problema. Ove negativne posljedice nisu samo problem za pojedinca. Imajući u vidu da navedene negativne posljedice imaju cijenu za naša društva i gospodarstva, visoke stope NEET-ovaca izazov su za društvo u cjelini.

### Troškovi NEET-ovaca

Koliki su ti troškovi za naša društva? Kao dio projekta Eurofounda o mladim ljudima i NEET-ovcima, pokušali smo procijeniti gospodarske i društvene troškove NEET-ovaca. Izračunavanje gospodarskih gubitaka zbog isključenosti NEET-ovaca s tržišta rada složen je zadatak. U našoj analizi okvirni troškovi uključivali su dvije vrste troškova: ne pridonosnje NEET-ovaca društvu (naime, očekivane zarade i

### EU stope NEET-ovaca, 2010.



neplaćeni porezi i socijalna davanja) te višak socijalnih naknada koje NEET-ovci najvjerojatnije primaju. Naše su procjene vrlo konzervativne, budući da nismo uzeli u obzir dodatne troškove vezane za zdravlje, kriminal i konzumiranje nedozvoljenih sredstava.

Na osnovi ovih pretpostavki zbog nesudjelovanja NEET-ovaca na tržištu rada gubitak za ekonomije 26 zemalja članica u 2008. procjenjuje se na 2,3 milijarde eura na tjedan ili oko 119,2 milijarde eura na godinu, brojka koja odgovara oko 1% ukupnog BDP-a svih zemalja članica. Cjelokupni izračun može se podijeliti na 110,4 milijarde eura neuplaćenih doprinosa NEET-ovaca društvu (očekivana zarada) i 8,8 milijarda eura isplaćenih socijalnih naknada. Na razini zemalja najviše godišnje troškove snose Italija (25 milijarda eura) i Francuska (17 milijarda eura). Međutim, u usporedbi s postotkom BDP-a Irska i Bugarska plaćaju najviše (više od 2% BDP-a), a slijedi ih Italija (1,7%). S druge strane troškovi NEET-ovaca najniži su za Luksemburg i Njemačku (0,3%, odnosno 0,6% BDP-a).

## Rizik radikalizacije

Troškovi NEET-ovaca nisu samo ekonomske prirode. Vodeći političari istakli su zabrinutost zbog mogućih posljedica statusa NEET-ovaca i implikacija po demokratsko djelovanje i sudjelovanje mladih u civilnom društvu. Shvaća se opasnim mogućnost da neki mladi odluče ne sudjelovati u civilnom društvu. Rezultati naših analiza pokazuju da se NEET-ovci, posebice podskupina nezaposlenih, ističu u manjku povjerenja prema institucijama te nižom razinom sudjelovanja u političkom i društvenom životu. Empirijski dokazi potvrđuju da NEET-ovci, kao skupina, a posebice nezaposleni, podliježu većem riziku od otuđenosti i veća je vjerojatnost da će se povući iz društva. Na osnovi ovoga zabrinutost vodećih političara glede društvenih implikacija statusa NEET-ovaca za demokratsko sudjelovanje u potpunosti je opravdana. Nedavni primjeri prosvjeda mladih u Ujedinjenom Kraljevstvu, Španjolskoj i Italiji istakli su obim problema i rizike neobavljenja ovom skupinom. Rast ekstremno desničarskih pokreta u Skandinaviji i kontinentalnim zemljama, koji su aktivno usmjereni na nezadovoljna mlade ljude, još je jedan znak upozorenja za buduća zbivanja.

**Massimiliano Mascherini i  
Anja Meierkord**

## INTERVJU S LUCOM SCARPIELLOM

**‘Danas se mnogo govori o tome da mladi ljudi moraju biti fleksibilniji te da će to riješiti probleme nezaposlenosti s kojima se suočavaju. To jednostavno nije točno.’**

**Europski forum mladih radi na povećanju mogućnosti zapošljavanja te poboljšanju uvjeta rada za mlade Europljane te ima za cilj osigurati njihovu društvenu uključenost i autonomiju s prikladnom razinom socijalne zaštite te u okruženju koje podržava njihovo zdravlje i dobrobit.**

Eurofound je razgovarao s Lucom Scarpiellom, potpredsjednikom Europskog foruma mladih, kako bi istražio perspektive foruma i rad na problematici vezanoj za mlade, a koja je visoko na političkim listama svih članica EU-a.

***Koji su najveći društveni izazovi s kojima se mladi u Europi danas susreću?***

Najveći izazov s kojim se danas Europa susreće jest naći sredstva kako iskoristiti potencijal dosad najkvalificiranije generacije, generacije pametnih muškaraca i žena koji su se obrazovali više nego ikada druga generacija, ali koji su u trenutnoj gospodarskoj klimi onemogućeni upotrijebiti sve to stečeno znanje.

U Europi moramo zajedno raditi kako bi razbili taj začarani krug niskoga socijalnoga i gospodarskog povjerenja s kojim se mladi suočavaju.

Prije svega moramo stvoriti dovoljno radnih mjesta za mlade. Po mom mišljenju Europa se ne može fokusirati samo na ekonomske poticaje potražnje.

Kao drugo, moramo biti sigurni da je faza tranzicije što efikasnija za sve. Granice između školovanja i zapošljavanja sve su manje jasne i želimo uvrježiti pojam da vrijedi dopustiti ljudima da rade dok se školuju te da se nastave školovati dok rade.

Moramo se ozbiljno pozabaviti neželjenim tranzicijama, kojih ima u velikoj mjeri u



svim zemljama članicama, ali posebice u južnoj Europi, koje su vrlo destruktivne za ljudsko samopouzdanje. U tome su mladi najslabija karika u lancu.

***Prema Vašem mišljenju, nose li se oni koji stvaraju europsku društvenu politiku s tim izazovima na konstruktivan način?***

Nezaposlenost mladih jedna je od komponenti rješenja za ekonomsku koheziju u Europi, no mišljenja sam da se kreatori društvenih politika trenutno ne bave nezaposlenošću mladih.

Poanta je da tvorci politika moraju shvatiti da je od osnovne važnosti investirati u politike za cijelu EU kako bi se stvorila radna mjesta za mlade radnike, i glede novca i iskustava te koordinacije.

Mnogo se u današnje vrijeme govori o tome da mladi moraju biti fleksibilniji te da će to riješiti probleme nezaposlenosti s kojima se suočavaju. To jednostavno nije točno. Tvorci europskih društvenih politika moraju prestati razmišljati na taj način.

Vodeći političari moraju se složiti i obrazložiti sveobuhvatan plan i viziju rasta u Europi, a zatim moraju na raspolaganje staviti sredstva kojima bi se ta ambicija

ostvarila. Ovo se može napraviti samo na razini EU-a, koordinirano i surađujući.

Moramo potaknuti političare da djeluju sada. U konačnici, Fiskalni je pakt dovršen u 20 dana. Zašto se jednako brzo ne možemo složiti oko rješenja za europsku mladež?

### **Što mislite na koji način Vaša organizacija može pomoći mladima diljem Europe?**

Mi radimo na dvije razine, prvo na razini članova organizacije gdje vodimo konzorcij izvornih organizacija na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini. Ono što organizacije mladih svakodnevno čine ogroman je posao, o kojem se ne govori često, kako bi pomogle u stvaranju novih radnih mjesta.

Kao drugo, radimo na razini EU-a gdje nismo samo glas mladih o tome što bi se trebalo učiniti već pomažemo unijeti ambiciju i viziju u sve inicijative koje utječu na mlade u Europi.

Odlučni smo u primjeni našeg mišljenja da je Europska unija mnogo više od institucija te želimo da snaga ljudi potiče i vodi promjene, a ne institucije.

### **Možete li nam dati primjere Vaših aktivnosti kojima pomažete mladim nezaposlenim osobama?**

Radimo na povelji o pravima pripravnika, a koja ima za cilj stvoriti okvir za kvalitetno pripravničko iskustvo i spriječiti da mladi zapnu u tranziciji. Ljudi koji zapnu u pripravništvu, koje predstavlja neku vrstu podržanog rada s nikakvom ili niskom naknadom te lošim uvjetima rada, rastući je problem o kojem želimo raspravljati.

Predlažemo i garanciju za mlade, koja bi bila mjera s ciljem osiguravanja da mlade osobe ne budu nezaposlene, bez obrazovanja ili usavršavanja više od četiri mjeseca. Europski forum mladih vjeruje da bi garancija za mlade bio efikasan i proaktivan pristup prevladavanju neproporcionalne stope nezaposlenosti među mladima te da bi doprinijela njihovome društvenom uključivanju.

Središnja su točka svih naših prijedloga mjere koje donose prednost svim stranama. Stoga trenutno naporno radimo

na radikalnoj obnovi današnjih ugovornih sporazuma. Diljem Europe postoji 150 različitih vrsta ugovornih sporazuma, što ne olakšava nikome ništa. Pokazali smo da je njihovo pojednostavljivanje, uzimajući u obzir najopasnije poslove, ali i poboljšavajući ugovore o naukovanju, bilo uspješno u mnogim zemljama.

### **Kakvo je stanje s mogućnostima usavršavanja i stjecanja dodatnih vještina za mlade u Europi? Postoje li zemlje u kojima je stanje bolje i, ako jest, koje su to zemlje?**

Jedna od najvećih pogrešaka koje EU danas čini jest da ima isključivo ekonomsku perspektivu na pojmovni par posao-vještine. Moramo se fokusirati na pojedince koji mogu osuvremeniti svoje vještine tijekom života te čvrsto vjerujemo da trebamo ljude koji su protagonisti u vlastitom učenju, a ne u nekom pristupu od vrha do dna.

### **Mnogo se raspravlja o mladima i migraciji: koja je Vaša poruka i cilj glede toga?**

Jasno je da je kriza pogoršala situaciju i otežala mobilnost mladih na europskom tržištu rada. Trebamo potaknuti vodeće političare da otvore granice za inovacije i istraživanja, da pozovu mlade da dođu i ostanu te da osiguramo da se oni mogu integrirati na naša tržišta rada. Kombinirati na ovaj način društvene i ekonomske ciljeve jedini je recept za rast, recept koji je Europi trenutno prijeko potreban.

### **Koja je Vaša vizija Vaše organizacije i koji su Vam srednjoročni ciljevi? Što želite postići u roku od pet godina?**

Za pet godina, prije svega, želimo da Europa postoji. Trenutno je trend negativan i Europa riskira urušavanje pod teretom mjera štednje.

Pet godina je daleko, tako da se radije fokusiramo na kratkoročne planove.

Unutar šest mjeseci želimo implementirati povelju o pravima pripravnika, odaslati poruku da je Europi stalo do tebe, tvoga iskustva, a ne samo do tvoje ekonomske vrijednosti.

Želimo, također, da se potvrdi naš plan garancija za mlade, kao i proračun EU-a

koji podržava uključivanje mladih na tržište rada.

Ono što predlažemo nije dobro samo za mlade već i za Europu, činiti važne preokrete kako bi se izašlo iz krize. Na kraju krajeva, mladi ne traže mnogo, ovo što tražimo sve su jednostavna, korisna i primjenjiva rješenja.

### **Intervju: Måns Mårtensson**

## Inicijative za otvaranje radnih mjesta za mlade

**Posljedice i troškovi povezani sa stanjem NEET-a (nezaposlen, ne školuje se niti se usavršava) pozivaju na stvaranje novih mjera. Kao odgovor na sve negativniji razvoj stanja na tržištu rada za mlade, zemlje članice EU-a posljednjih su godina aktivno uključene u stvaranje i primjenu mjera koje imaju za cilj povećati njihovu zapošljivost i sudjelovanje na tržištu rada.**

Budući da su NEET-ovci vrlo raznolika skupina, sastavljena od različitih podskupina s različitim potrebama, svaka podskupina zahtijeva drugačije oblike interventnih mjera kako bi ih se efikasno spojilo s tržištem rada. Te se mjere mogu razvrstati u mjere koje se odnose na obrazovanje, mjere koje olakšavaju tranziciju iz škole na posao te mjere kojima se poboljšava njihova zapošljivost.

Osigurati da su svi mladi u mogućnosti završiti obrazovanje, prvi je kamen temeljac efikasne politike zapošljavanja. Sustav obrazovanja koji pomaže djeci iz svih društvenih okruženja ostvariti njihov puni potencijal, od vitalne je važnosti za neprekidan prosperitet te među mladim ljudima smanjuje isključenost iz tržišta rada. I zaista, smanjiti udio onih koji rano napuštaju školovanje ispod 10% jedan je od pet glavnih ciljeva u strategiji Europe 2020. . Obrazovne mjere mogu imati za cilj baviti se rizicima povezanim s kumulativnim procesima koji dovode do napuštanja školovanja; primjeri uključuju usmjeravanja ka specifičnim rizičnim skupinama (Početak karijere u Finskoj) ili ka specifičnim zemljopisnim



(neprivilegiranim) područjima (Prioritetno obrazovanje u Francuskoj) ili uvođenju alternativa postojećem većinskom obrazovanju (Alternacija škola-posao u Italiji).

Međutim, uvijek će biti mladih koji rano odustanu od školovanja. Oni su u nepovoljnom položaju na tržištu rada zbog nedostatka formalnih kvalifikacija. Inicijative za reintegraciju mladih u obrazovni ili sustav usavršavanja variraju u pristupu ovisno o razini potpore koju trebaju njihove ciljne skupine. Primjerice, one koji rano napuštaju školovanje iz skupina do kojih je teško doprijeti ili su zatvorenije, ne može se požurivati natrag na put školovanja ili zapošljavanja, stoga im takvi projekti daju vremena da prvo riješe osobna pitanja (Proizvodne škole u Austriji ili Youthreach u Irskoj).

Kada mladi završe školovanje, presudno je pomoći im u tranziciji k zapošljavanju. Neuspješne ili produljene tranzicije mogu ostaviti posljedice koje dovode u pitanje njihove buduće karijere i ishod zapošljavanja. Specifične mjere podupiru mlade u tom kritičnom razdoblju omogućavajući im da donesu informiranu odluku glede karijere ili podržavajući ih u pristupu prilikama zapošljavanja. I finska i švedska Garancija za mlade obvezuju javne urede za zapošljavanje da svim mladima registriranu u potrazi za poslom pruže personaliziranu procjenu potreba i mjesto na poslu, školi ili u aktivnosti unutar garantiranog perioda. Garancije za mlade ne pomažu samo mladima da donose informirane odluke i ne poboljšavaju samo kvalitetu i brzinu pruženih usluga već potiču neposredno djelovanje kako bi se spriječilo otuđenje. Drugi pristupi imaju za cilj reformirati usluge na raspolaganju mladim ljudima, pružajući jedinstvene urede u kojima mogu rješavati sve svoje potrebe (Poveznice u Engleskoj i Navigacijski centri u Švedskoj).

Nepodudarnost vještina, nedostatak transverzalnih znanja (višestruko znanje) ili manjak radnog iskustva mogu mladima omesti mogućnost pronalaženja odgovarajućeg i stabilnog posla. Mjere kojima se poboljšava njihova zapošljivost fokusiraju se ili na dobivanje specifičnih



strukovnih vještina putem učenja kroz rad ili na poboljšanje ukupne razine obrazovanja i vještina kao priprema za zapošljavanje. Programi stažiranja pokazali su se vrlo uspješnima u olakšavanju tranzicije mladih k poslu. U Austriji su uvedeni programi stažiranja nevezani za tvrtku kako bi se prevladao nesrazmjer između potražnje i ponude pripravničkih mjesta te kako bi se osiguralo one koji ne mogu naći mjesto u specifičnoj tvrtki. Oni omogućavaju mladima dovršetak stažiranja, bazirani su na strukovnim centrima te kombiniraju radno iskustvo s različitim poslodavcima.

Mladi se također mogu suočiti i s praktičnim i logističkim barijerama za ulazak na tržište rada. Mnoge su zemlje uvele raznolike poticaje (poput sustava poreznih olakšica, subvencija i odbitaka na plaću) kako bi potakle poslodavce da odabiru i osposobe mlade te kako bi se za njih stvorila dodatna radna mjesta (Startna kartica u Mađarskoj). Neke su zemlje uvele specifične mjere za promociju poduzetništva mladih i njihovo samozapošljavanje, pružajući posebne usluge za mlade koji žele pokrenuti vlastite poslove. Konačno, kako bi se anulirale logističke i praktične barijere za zapošljavanje mladih, skoro sve su zemlje uvele potpore za zemljopisnu mobilnost te druge posebne mjere, prije svega za mlade s posebnim potrebama ili one koji dolaze iz nepovoljnih ili imigrantskih okruženja.

Zemlje članice EU-a uvele su širok spektar pristupa kako bi mladima pružile prava znanja i vještine potrebne za tržište rada, istovremeno stvarajući za njih nove i bolje mogućnosti. Većina zemalja članica razgranala je inicijative prema različitim karakteristikama podskupina NEET-ovaca. Međutim, evaluacije ovih programa još ne postoje ili još nisu na raspolaganju, a i ne izvršavaju se sistematski. Procijeniti učinkovitost ovih inicijativa od presudne je važnosti, posebice u vremenima štednje kada je efikasna uporaba resursa iznimno važna.

**Lidia Salvatore i  
Massimiliano Mascherini**

## Zašto je za mlade radnike važna kvaliteta radnih mjesta

*‘Mladi su umorni na kraju aktivnosti, stari na početku.’*

**T. S. Eliot**

Izazovi koji trenutno stoje pred mladima nisu novi i u centru su pažnje posljednjih desetljeća. Visoka nezaposlenost, duga i često teška tranzicija od obrazovanja do rada te velika vjerojatnost privremenih ugovora o radu, problemi su o kojima se najčešće raspravlja.

Gospodarska i financijska kriza ozbiljno je pogoršala ove teškoće, pa stoga ne čudi da se rasprave o zaposlenosti i nezaposlenosti mladih mogu čuti na raznolikim mjestima, od razgovora za večerom do političkih debata u Europskoj uniji.

Ne smijemo zaboraviti da je ova najmlađa skupina radne populacije heterogena grupa te uključuje one koji žele osigurati svoj prvi posao, one koji traže novi posao i one koji pokušavaju zadržati postojeći posao. Prilike na raspolaganju mladim radnicima i njihove strategije izvlačenja najboljeg iz tih prilika pod velikim su utjecajem gospodarskih ciklusa. Oni su skupina stanovništva koja će vrlo vjerojatno zbog nedostatka iskustva prva i najviše osjetiti ekonomski pad, otpuštanja i ograničene mogućnosti zapošljavanja. Kao rezultat toga, mladi radnici, posebice novi na poslu, riskiraju dugotrajnu zakasnelost zbog zakašnjela pronalaska prvog posla i dugih razdoblja nezaposlenosti.

Trenutno su središnja pitanja: kako stvoriti radna mjesta, kako osigurati da mladi ljudi imaju odgovarajuće vještine za te poslove i kako osigurati da mladi ljudi pronađu posao koji odgovara njihovim vještinama. Pronaći prave odgovore na ova pitanja od presudne je važnosti za rješavanje problema nezaposlenosti mladih.

### Povrat investiranja u kvalitetu radnih mjesta

S fokusom na nezaposlenost mladih u trenutnoj političkoj raspravi zapostavljaju se pitanja glede radnih uvjeta onih mladih žena i muškaraca koji imaju posao. Razvoju odgovarajućih mjera i politika za buduću potporu socijalnog i ekonomskog razvoja EU-a zahtijeva neprekidnu pažnju glede kvalitete rada svih radnika, uključujući i mladih, kako u kriznim tako i u stabilnim vremenima. Što se više pažnje posveti kvaliteti rada na početku zapošljavanja te za radnog vijeka, veća je vjerojatnost da će društvo pogodovati od doprinosa ljudi kao radnika i kao građana. I obrnuto stanje je također istinito – nedostatak kvalitetnog rada ne utječe samo na radni vijek već i na zdravlje ljudi i njihovu uključenost u društvo.

Kvaliteta rada u određenom trenutku utječe na sposobnost pojedinca da izvršava bilo kakvu aktivnost, plaćenu ili neplaćenu, u budućnosti. Ona određuje razinu na kojoj će ti pojedinci biti sposobni doprinijeti zajednici i društvu u cjelini kroz profesionalne ili društvene aktivnosti u kasnijim fazama njihovih života.



Stoga pitanje nije samo o kvantiteti i sadržaju (potrebne vještine i znanja) posla ili o potpori potrebnoj mladima da započnu raditi (poput aktivnih mjera tržišta rada) već i o uvjetima rada koje dobivaju jer oni utječu na kvalitetu i trajnost njihova aktivnog života.

### Što pokazuju istraživanja

Rezultati petog Europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS) pokazuju da se neki aspekti radnih uvjeta mladih radnika (ispod 25) uvelike razlikuju od onih starijih radnika. Do neke mjere te se razlike mogu objasniti strukturnim čimbenicima. Manje je vjerojatno da su radnici mlađi od 25 godina završili višu razinu školovanja. Relativno velika većina njih radi s nepunim radnim vremenom, često u kombinaciji sa školovanjem. Djelomice zbog toga mladi su radnici visoko prezastupljeni u sektoru veleprodaje i maloprodaje; međutim, ako se gledaju samo oni koji rade puno radno vrijeme, još uvijek pronalazimo velik postotak u ovom sektoru. Mladi zaposlenici na puno radno vrijeme blago su prezastupljeni i u zdravstvenom i industrijskom sektoru. Gledajući zanimanja, mladi su radnici – bez obzira rade li puno ili nepuno radno vrijeme – prezastupljeni među uslužnim djelatnostima i prodavačima, obrtnicima i povezanim zanatskim radnicima te bazičnim zanimanjima. Međutim, čak i kada se kontrolira prema zemlji, sektoru, zanimanju, punom ili nepunom radnom

vremenu ili posjedovanju višeg obrazovanja, znatne razlike ostaju.

Prije svega, Europsko istraživanje o radnim uvjetima pokazuje da postoji veća mogućnost da će mlađi radnici imati ugovor o zaposlenju na određeno, a nedavne studije pokazuju da je ta mogućnost u porastu. Također je veća vjerojatnost da mlađi radnici neće uopće imati ugovor. Ipak, dok mladi radnici imaju manju sigurnost zaposlenja – vjerojatnije je da misle da će u sljedećih šest mjeseci izgubiti posao za razliku od starijih radnika – izgleda da su optimističniji u razmišljanju da će moći naći sličan posao. Također imaju više vjere u perspektivu karijere koju im pruža trenutna zaposlenje.

Iako je manje vjerojatno da će mladi zaposlenici raditi više od 48 sati tjedno te je manje vjerojatno da će raditi noću za razliku od starijih zaposlenika, veća je vjerojatnost da će im radno vrijeme određivati poslodavac te im neće pružiti ikakvu fleksibilnost.

## Manje vještina, više rizika

Gledajući izjašnjenja o prikladnosti između vještina koje posjeduju i onih potrebnih za posao, veća je vjerojatnost da će se mladi radnici suočiti s neodgovarajućim vještinama od onih starijih, prije svega zbog toga što će se izjasniti da imaju manjak vještina (vidi slika 1).

To i nije iznenađujuće, budući da je vjerojatnije da imaju ograničena iskustva na poslu i da moraju još mnogo toga naučiti.

Ipak, ovakva percepcija mladih radnika potiče pitanja o dostupnosti i kvaliteti potpore koju dobivaju, u smislu mentorstva i usavršavanja, u nadoknadi nesklada između zahtjeva posla i vještina te znanja koja imaju.

U raspravi o poslovima za mlade potrebno je također govoriti o rizicima kojima su radnici podvrgnuti na poslu. Mladi radnici bit će više nego stariji izloženi većim razinama rizika od prosjeka glede držanja tijela, biološkim ili kemijskim rizicima te ambijentalnim rizicima (poznatim i kao fizički rizici). Nadalje, mladi radnici suočeni su s većim razinama intenziteta posla i manjim razinama autonomije u poslu od starijih radnika, čimbenici koji ih čine više podložnima stresu povezanom s poslom. Veća je vjerojatnost također da će mladi radnici biti izloženi nepovoljnim oblicima socijalnog ponašanja, pojačavajući tako njihovu izloženost psihosocijalnom riziku.

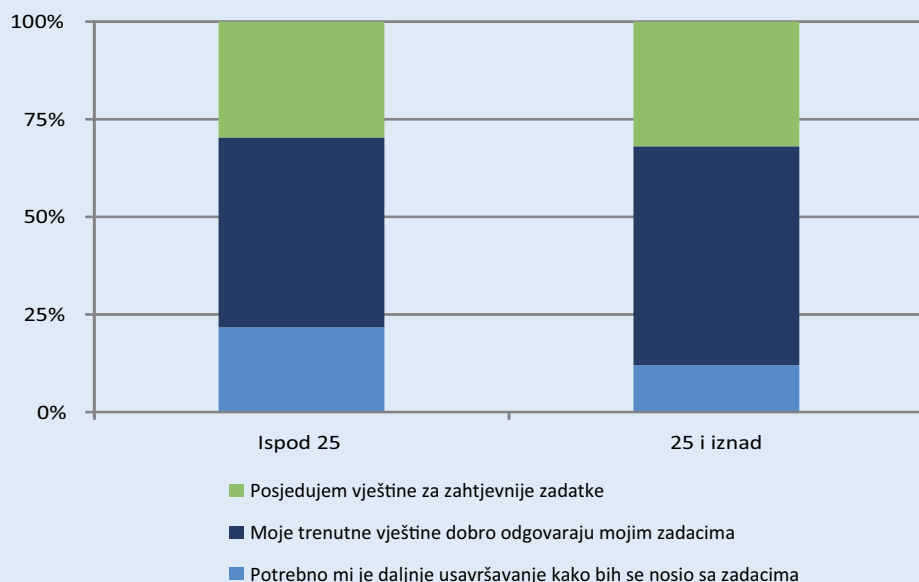
Imajući u vidu ove visoke razine izloženosti i fizičkim i psihosocijalnim rizicima, zabrinjavajuće je da je manja vjerojatnost da će se mladi radnici obratiti predstavniku poslodavca glede nekog problema vezanog s poslom od starijih kolega. Zanimljivo je, međutim, da će se mladi radnici, koji su bili meta nepovoljnoga socijalnog ponašanja,

potužiti predstavniku poslodavca isto kao i stariji radnici.

Uzevši u obzir okvir unutar kojeg se vode postojeće debate, rješenja koja se razmatraju kako bi se olakšali učinci krize na mlade mogla bi se pozabaviti kratkoročnim problemom nezaposlenosti mladih. Međutim, isključivanje kvalitete rada iz rasprava nosi rizik ponavljanja ili stvaranja problema povezanih s radnom snagom i društvenom participacijom te može rezultirati budućim troškovima za društvo i svaliti problem na buduće generacije. Trebamo se upitati: Možemo li si priuštiti zanemariti važnost kvalitete rada i zaposlenja u prvim godinama radnog vijeka?

## Jorge Cabrita i Gijs van Houten

Slika 1: Vještine odgovaraju poslu za mlade i starije radnike





## Održivi uvjeti rada



**'Trebalo vremena kako bi se postalo mlad.'**

**Pablo Picasso**

**Održiv rad zahtijeva dobre uvjete rada za radnike svih dobi. Dobrobit na poslu osnova je za održavanje kondicije ljudi za rad u svakoj fazi njihovih karijera te postizanje dužeg radnog vijeka. Ako Europska unija ozbiljno želi ispuniti ciljeve zacrtane u strategiji Europe 2020., prioritet treba dati održivom radu i zaposlenju jer su to preduvjeti za ostvarivanje cilja visoke zaposlenosti.**

### Iskustvo rada nije nikada neutralno

Rad i zaposlenost mogu biti izvor prilika i rasta za ljude. I doista, rad doprinosi dobrobiti radnika, poboljšava njihovo zdravlje, modelira njihov identitet, dopušta im razvijanje novih vještina, oblikuje njihov život izvan posla i njime zarađuju za život. Ali kada je niske kvalitete, može naštetiti zdravlju radnika, ponekad nepovratno, te ograničiti njihovu mogućnost sudjelovanja u plaćenom radu. U slučaju nezaposlenosti radnici sa zastarjelim vještinama možda neće lako naći posao s istom plaćom. Imajući u vidu trenutni silazni trend u stvaranju radnih mjesta, možda neće uopće naći posao. Radnici koji su skrbnici i koji ne mogu pronaći rješenja za skrb o djeci ili ovisnim članovima obitelji, jednostavno neće moći zadržati posao. Budući da se nepovoljni uvjeti rada imaju tendenciju javljati disproporcionalno u nekim grupama, problem nije samo u konkurentnosti već i u ravnopravnosti spolova, socijalnoj pravdi i uključivanju u društvo.

Osigurati da rad štiti dobrobit radnika dugoročni je izazov. No, u vrijeme promjena i gospodarske krize, u otvorenijem i fleksibilnijem svijetu, gdje su strategije kompanija i radnika individualizirane i manje predvidljive, pitanja kako učiniti rad održivim i vrijednim trebaju se uvijek nanovo postavljati i na njih pronalaziti odgovore, od početka karijere svake osobe.

Jedan odgovor leži u razumijevanju uloge koju rad ima u karijeri i životu osobe te kako utječe na njezinu odluku da se ranije umirovi ili nastavi raditi do dobi za umirovljenje. To će imati i utjecaj na njezinu mogućnost da doprinese zapošljavanju i nakon odlaska u mirovinu. U posljednjih 20 godina Europsko istraživanje o radnim uvjetima (EWCS) nadziralo je uvjete koji pospješuju dobrobit radnika i procijenilo održivost rada. Poruka je jasna: unaprijediti uvjete rada je ključno, a sveobuhvatno poboljšanje radnih uvjeta vrlo je važno. Za mlade ljude to je posebice važno, premostiti manjkavosti u vještinama, imati nadzor, usavršavati vještine i općenito olakšavati tranziciju iz škole na posao, sve to ima važnu ulogu kako bi im se osigurao dobar početak.

Razina zahtjevnosti i autonomije posla ima utjecaj na percepciju radnika glede održivosti njihova posla, a mjeri se njihovom vjerom da će isti posao moći raditi i sa 60 godina. Radnici na lakšim poslovima (s manjom razinom zahtjevnosti i istodobno s manjom mogućnošću odlučivanja) i na aktivnim poslovima (s većim razinama zahtjevnosti i odlučivanja) navode veće razine održivosti od drugih. Jasno je da autonomija podupire dobrobit, dok je intenzitet posla

oslabljuje. Fizički manje zahtjevnim radnim uvjetima i visokom razinom društvene potpore kolega i menadžera štite dobrobit radnika. Nesigurnost posla povezuje se s nižim razinama održivosti posla. Ravnoteža između posla i rada važna je i pozitivno se povezuje s održivošću posla. Mogućnost lakog uzimanja slobodnog vremena i mogućnost autonomije u pogledu uzimanja odmora također su važni. S negativne strane, iskustvi diskriminaciju, nasilje, zlostavljanje, tiraniziranje ili napastovanje ostavlja traga te može rezultirati preranim napuštanjem tržišta rada.

Razvijati vještine na poslu, kao i sudjelovati u promjenama u organizaciji rada i poboljšanjima na radnom mjestu, povezuje se s većom mogućnošću potvrđivanja održivosti posla.

To bi trebale biti dobre vijesti za nas budući da se takvi radni uvjeti povezuju i s većom motiviranosti, angažmanom i inovacijama na radnom mjestu.

Odgovori na održive karijere mogu biti lokalni, sektorski, regionalni ili nacionalni, ali rasprava između vlada, udruga poslodavaca i sindikata može profitirati od europskog pristupa koji pruža i mogućnost učenja iz iskustava i politička oruđa kojima se nadzire kvaliteta rada i zaposlenja.

**Agnès Parent-Thirion**

## Aktivne politike uključivanja za mlade s invaliditetom: Gdje smo mi?

**Mladi ljudi suočavaju se s višestrukim izazovima pri ulasku na tržište rada i zadržavanju na njemu, ali za one s invaliditetom problemi su još složeniji. Jedan od glavnih rizika jest društveno isključenje, nemogućnost potpunog sudjelovanja u životu, činjenica da se postaje ovisan o sustavu socijalnih pomoći umjesto da se samostalno može raditi i odabrati svoj put.**

Ako se to dogodi rano u životu, to znatno povećava rizik trajne isključenosti. Dok postoji nekoliko faktora koji ne omogućavaju jednostavna rješenja, istraživanje Eurofounda identificiralo je

pristupe kojima se stvaraju putovi većeg uključivanja.

Istraživanje je provedeno u 11 zemalja i sagledavalo je kako politike i programi aktivnog uključivanja služe mladima koji se nalaze u dvostruko negativnom položaju – nemaju radnog iskustva i imaju zdravstveni problem ili invaliditet. Ovaj dodatni nepovoljni čimbenik može se jasno uočiti kada se uspoređuju razine zaposlenosti mladih sa zdravstvenim problemima s mladima općenito – ona je redovito niža. Još su više zabrinjavajuće stope neaktivnosti mladih od 25 do 34 godine, a koje su 80% više za one sa

zdravstvenim problemima ili invaliditetom od onih bez njih, s velikim razlikama među zemljama članicama.

Čini se da su metode uključivanja najprikladniji instrument za hvatanje u koštac s društvenom isključenošću mladih, budući da one obuhvaćaju višestruke dimenzije problema i stavljaju naglasak na zajednički pristup pruženih usluga. Međutim, istraživanje Eurofounda pokazuje da su metode aktivnog uključivanja u različitim fazama razvoja u analiziranih 11 zemalja članica.

Godine 2008. Europska je komisija usvojila preporuku glede aktivnog uključivanja osoba koje su najčešće isključene s tržišta rada, promovirajući sveobuhvatnu strategiju zasnovanu na integraciji triju stupova socijalne politike: odgovarajuće dohodovne potpore, uključiva tržišta rada i pristupa kvalitetnim uslugama. Trenutno se Europska komisija priprema objaviti radni dokument kojim će se procijeniti napredak koji su napravile zemlje članice od objave izvješća.

### Dobro razvijeni pristupi aktivnog uključivanja

U Danskoj i Nizozemskoj formalno je priznata potreba za integriranim rješenjima aktivnog uključivanja, a naše je istraživanje pokazalo da je uložena znatan napor u stvaranje fleksibilnijih i integriranih rješenja.

U Danskoj je utvrđena politika da svi mladi ljudi moraju moći iskoristiti prilike u društvu te ostvariti život s potpunom

### Širok spektar mjera za aktivno uključivanje

Država članica	Zakonodavstvo
Finska	Zakon o rehabilitacijskim olakšicama i rehabilitacijskom doplatku Institucije socijalnog osiguranja Finske, 2005.
	Zakon o invalidnini, 2007.
Francuska	Zakon o invaliditetu, 2005. (Zakon o ravnopravnosti prava i prilika, participaciji i građanstvu osoba s invaliditetom)
Irska	Nacionalna strategija o invaliditetu, 2004.
Portugal	Program nadoknada za nesreće na radu i okupacijske bolesti, uključujući i Profesionalnu rehabilitaciju i reintegraciju, 2009.
	Ratifikacija UN-ove Konvencije o pravima ljudi s invaliditetom uz dodatni protokol, 2009.
	Nacionalna strategija za invalidite 2011.–2013., 2010.
	Zakon o prevenciji, osposobljavanju, rehabilitaciji i sudjelovanju osoba s invaliditetom, 2004.
	<b>Programi</b>
Njemačka	Nacionalni akcijski plan (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010.
Irska	Pilot-program aktivnog uključivanja
Portugal	Usluga informiranja i medijacije za osobe s invaliditetom SIM-PD
Slovačka	Nacionalni program razvoja životnih uvjeta za osobe s invaliditetom u svim područjima



osobnom odgovornošću. Prilike i osobna sredstva mladih ljudi u nepovoljnom položaju moraju se poboljšati ranom intervencijom i bolje i efikasnije pruženom pomoći.

Tri vladina odjela sudjeluju u politikama aktivnog uključivanja u Nizozemskoj. To su Odjel za društvene poslove i rad, koji pokriva većinu politika vezanih za dohodovne potpore i mjere uključivanja na tržište rada za mlade sa zdravstvenim problemima i invaliditetom, te Odjel za zdravstvo i Odjel za obrazovanje, koji su odgovorni za pružanje kvalitetnih zdravstvenih usluga i cjeloživotno učenje.

Predanost aktivnom uključivanju u Finskoj manje je evidentno na razini političkih mjera. Međutim, plan uključivanja zasniva

se na kombinaciji aktivacije zapošljavanja, odgovarajućeg dohotka i pristupa uslugama potpore, koji je dobro razvijen. Reforma socijalnog osiguranja, koja se trenutno provodi, ima za cilj povećati uporabu dohodovne potpore kao poticaja za proces uključivanja. Mnoge mjere aktivnog uključivanja općenite su mjere, nije im cilj specifična društvena skupina. Zavod za zapošljavanje, općinske socijalne službe i institucije socijalnog osiguranja pružaju posebne usluge na jednom mjestu dugotrajno nezaposlenima te onima kojima je potrebna multiprofesionalna potpora. Potpore tržištu rada dijele se ravnomjerno između države i općina kako bi se potakla lokalna vlast da promiče zapošljavanje. Povećala se i uporaba prijelaznih mjera za tržište rada, poput subvencioniranog privremenog zapošljavanja i društvenog poduzetništva

kako bi se stvorile prilike za rad za marginalizirane pojedince.

## Zemlje u razvojnoj fazi

U drugim zemljama predanost aktivnom uključivanju jasno je iskazana na razini mjera, ali napredak prema funkcionalnom sustavu integriranih mjera u stupove društvenih politika bio je prilično spor. Eksplicitne reference na aktivno uključivanje bile su donekle evidentne na razini mjera u Irskoj, Francuskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu; ipak, sve tri zemlje suočene su s izazovima glede učinkovite implementacije.

U drugim zemljama napredak k više koordiniranim i integriranim pristupima, u domenama aktivnog uključivanja, bio je evidentan, ali tek u začetnim fazama.

### Primjeri dobre prakse:

#### The Specialists

'The Specialists' je danska tvrtka koja svoj poslovni model zasniva na zapošljavanju ljudi s autističnim poremećajem (ASD), a koji su suočeni s preprekama u klasičnom obrazovanju i usavršavanju te u zadržavanju posla. 'The Specialists' izravno zapošljava većinu zaposlenika s ASD-om i pruža klijentima poslovne usluge po tržišnim uvjetima. Postoji niz rutinskih zadataka koji odgovaraju specijaliziranim vještinama osobe s autizmom (uključujući računovodstvo, razvoj softvera i kontrola kvalitete). Tvrtka ima u vidu da je ASD povezan s vještinama koje su važne za određene radne okoline:

- sposobnost koncentracije na duža razdoblja;
- sposobnost fokusiranja na detalje;
- sposobnost izvršavanja zadataka prema pravilima.

'The Specialists' je osnovan s privatnim kapitalom u vjeri da je ideja dovoljno snažna da uspije na tržišnoj osnovi. Budući da konzultanti kompanije pružaju jednako dobru, a često i bolju razinu usluge od konkurencije, mogu se dobiti i jednake plaće. Koncept se sada plasira diljem Danske i u druge države, s 40% klijenata tvrtke koji su slobodni profesionalci s punom plaćom kao IT konzultanti tvrtke.

Element aktivnog uključivanja ovog poslovnog modela uključuje pružanje dostatnog prihoda, davanje zaposlenicima mogućnosti rada unutar svojih sposobnosti te pružanje pristupa uslugama u slučaju potrebe. Tvrtka pruža zaposlenje na otvorenom tržištu rada, a zaposlenici se usavršavaju prema općim standardima.

### Primjeri dobre prakse:

#### Projekt Vangrail

Zaklada Sterk in Werk (Jaki u radu) u Nizozemskoj vodi projekt Vangrail (Ograda) koji pomaže onima koji prekinu školovanje (od 16 godina nadalje) u njihovoj tranziciji k poslu. Klijenti zaklade pod skrbi su centara dopunskog obrazovanja za mlade s blagom do umjerenom mentalnom retardacijom. Svi imaju problema u ponašanju kao posljedicu umjerenog mentalnoga poremećaja, često u kombinaciji s poremećajima iz spektra autizma, hiperaktivnosti (ADHD) ili psihičkih poremećaja. Filozofija projekta Vangrail jest da će strukovna izobrazba i rad u samostalnoj djelatnosti rezultirati boljim mentalnim zdravljem. Program financira agencija za socijalno osiguranje UWV.

Mladi klijenti koji postanu dijelom projekta Vangrail pohađaju dvostruke programe koji se sastoje od intenzivne individualne potpore profesionalnih timova iz područja sudjelovanja u društvu, samostalnog života, mentalnog zdravlja, obrazovanja, strukovne izobrazbe i zapošljavanja. Sterk in Werk specijaliziran je za strukovnu izobrazbu i potporu zapošljavanju. Različiti profesionalci iz reintegracijskih i centara za dopunsko obrazovanje rade zajedno na osmišljavanju planova i prilagođivanju tranzicijskih programa za potrebe pojedinačnih klijenata. Nadalje, i službenici UWV-a sudjeluju u planiranju individualnih programa; konzultiraju se roditelji, kao i drugi zdravstveni djelatnici koji se bave klijentom. Pomno se prati napredak klijenta u ponašanju i komunikaciji u svakodnevnom životu, u usavršavanju i radnom okruženju. Problemi koje signalizira profesionalac u jednom području izravno se prenose drugim stručnjacima u timu koji rade s mladom osobom tako da svi znaju što se događa i mogu se s time nositi prije no što se pojave drugi problemi.

### Primjeri dobre prakse:

#### Projekt SDC-IBM

Slovački ustav svima daje pravo na slobodan izbor profesije i usavršavanja. Postoje mnogi mladi ljudi sa zdravstvenim problemima ili invaliditetom koji mogu i žele raditi na otvorenom tržištu rada. Tvrtke bi ih možda željele zaposliti, no ne znaju kako ih naći, a ti mladi ljudi često nemaju samopouzdanja prijaviti se za posao u tvrtkama koje djeluju na otvorenom tržištu. Jedan od primjera kako se nositi s takvim preprekama jest suradnja između NVO-a i 'tigrova' – vodećih tvrtki u IT-sektoru. Nevladine organizacije mogu regrutirati osobe s invaliditetom prema zahtjevima tvrtke. One im pružaju usavršavanje zavisno od potreba i pripremaju ih za rad u tvrtci. Takva suradnja pomaže povećati prilike za mlade s invaliditetom da uspiju na otvorenom tržištu rada. Suradnja između Slovačkog vijeća za invalidnost (SDC) i IT-tvrtke IBM postoji niz godina. Zbog pozitivnih rezultata ove suradnje IBM planira implementirati isti projekt u drugim zemljama. Godine 2010. SDC je upotrijebio ovaj model suradnje s jednom drugom tvrtkom iz sektora.

IBM prezentira SDC-u zahtjev za potencijalnim zaposlenicima s invaliditetom. SDC traži kandidate putem svojim organizacija članica, sveučilišta, srednjih škola i Ureda za rad, socijalna pitanja i obitelj. Zainteresirani kandidati šalju svoje životopise SDC-u. Predstavnici SDC-a i IBM-a biraju prikladne kandidate te ih pozivaju na razgovor. Nakon razgovora odabrani kandidati započinju tečajeve usavršavanja. Tijekom tečajeva razvijaju se vještine iz područja IT-a, engleskog jezika i komunikacije budućih zaposlenika uz usavršavanje komunikacijskih vještina i samopredstavljanja.

Takvo je stanje u Njemačkoj i Portugalu, gdje je implementacija UN-ove Konvencije o pravima osoba s invaliditetom imala više utjecaja od koncepta aktivnog uključivanja.

## Manje razvijeno aktivno uključivanje

U konačnici postoje i zemlje u kojima je bilo teško pronaći načela aktivnog uključivanja bilo na razini mjera bilo u praksi. Pronađeno je malo dokaza koji bi sugerirali da je Poljska usvojila pristup aktivnog uključivanja. Opći zakonski okvir u Slovačkoj ima minimum odredaba važnih za aktivno uključivanje mladih sa zdravstvenim problemima ili invaliditetom. Slovački okvir za aktivno uključivanje specifičan je zasebnim sektorskim mjerama s vrlo malo poveznica. Razvoj mjera u Španjolskoj bio je pod velikim utjecajem NVO-a koji predstavljaju osobe s invaliditetom, ali ne postoje specifične reference na aktivno uključivanje.

## Integrirana primjena programa i politika

Provedena je analiza izvješća zemalja kako bi se dobio uvid u kojoj su mjeri zakonodavstvo, politike i programi dizajnirani da bi se postiglo koordinirano i integrirano djelovanje. Analiza je uključivala zakonodavstvo i programe važne za osobe s invaliditetom ili mlade ljude općenito, a ne samo one za mlade sa zdravstvenim problemima ili invaliditetom. Fokus je stavljen na aspekte aktivnog uključivanja na koje se odnose određeni zakoni i programi.

**Anna Ludwinek**

## Mobilnost mladih: Problemi i perspektive

**Jedna od posljedica trenutne ekonomske krize u Europi jest da su migracije i radna mobilnost postali istaknutiji problemi. U zemljama u kojima je nezaposlenost znatno porasla, napustiti zemlju smatra se valjanim i ponekad potrebnim korakom kako bi se pronašlo zaposlenje.**

Mladi su ljudi mobilniji od ostalih starosnih skupina. To je oduvijek bio slučaj za mobilnost unutar EU-a. Ipak, tijekom posljednja dva vala proširenja, 2004. i 2007. godine, opseg mobilnosti mladih postao je još izraženiji: 2010. godine 70% migranata radne dobi iz zemalja prvog vala proširenja bilo je mlađe od 35 godina. Pitanje glede namjere mobilnosti mladih ljudi u istraživanju Eurobarometra za 2011. potvrdilo je taj uzorak. Pokazalo se da su mladi ljudi iz srednje i istočne Europe, iz zemalja obaju valova proširenja, spremniji raditi u nekoj drugoj zemlji članici EU-a od prosjeka EU27.

Budući da prilike za inozemni rad u nekad rastućim ekonomijama (poput Španjolske ili Irske) nestaju, a perspektive se u zemljama porijekla poboljšavaju, sve veći broj radnika vraća se u domovinu. Istraživački projekt Eurofounda o povratnim migracijama pokazuje da su mladi ljudi u većini među onima koji se vraćaju u usporedbi s nemobilnom populacijom – što je još jedan i izravniji pokazatelj njihove važnosti za mobilnost općenito. Mobilni radnici koji napuštaju svoju zemlju većinom su u dvadesetim godinama; oni koji se vraćaju, međutim, u prosjeku su nešto stariji. Prema podacima Eurostatu za 2008., prosječna dob građana koji su se vraćali u zemlju porijekla bila je preko 30 u više zemalja članica. Istraživanje Eurofounda potvrdilo je ovu sklonost u određenim zemljama članicama Unije srednje i istočne Europe (Mađarska, Latvija, Poljska i Rumunjska). U Mađarskoj je polovica onih koji su se vratili u zemlju, u razdoblju 2008.–2010., imala između 30 i 45 godina. U slučaju Rumunja povratnika iz Španjolske uočio se



istovjetni trend. Iako je većina (dvije trećine) povratnika bila mlađa od 35 godina, u Latviji je znatan postotak onih koji su bili stariji. Međutim, poljski povratnici su mlađi, a dominiraju oni ispod 30 godina. Činjenica da je većina povratnika starija, razumljiva je budući da je većina neko vrijeme provela u inozemstvu prije povratka u domovinu (u našem su istraživanju povratnici definirani kao oni koji su proveli najmanje godinu dana u inozemstvu).

Jedno od pitanja iz našeg istraživanja bilo je i kakvo su znanje povratnici stekli u inozemstvu te jesu li i koliko to znanje mogli upotrijebiti na tržištu rada u domovini. Rezultati su pokazali da se, općenito gledajući, iskustvo visokokvalificiranih povratnika cijenilo, dok to često nije bio slučaj s niskokvalificiranim mobilnim radnicima. To se može povezati s nedostatkom znanja koje su ovi potonji u inozemstvu usvojili. Primjerice, ako su imali posao ispod razine svoje kvalifikacije, što je često slučaj s mladim mobilnim radnicima, možda će im biti teško integrirati se na tržište rada nakon povratka, posebice stoga što nemaju prethodnoga radnog iskustva u domovini ili nikada nisu radili posao koji odgovara njihovoj kvalifikaciji. Ovo je povezano s još jednom važnom tematikom koju Eurofound namjerava istražiti, naime, u kojoj mjeri radna mobilnost može olakšati težak proces tranzicije iz škole na posao. Naše istraživanje (koje će biti objavljeno u srpnju 2012.) ukazuje da nove mogućnosti koje pruža slobodno kretanje radnika mogu olakšati ovaj proces za visokokvalificirane mlade ljude, dok se nisko ili srednje kvalificirani mladi mogu suočiti s problemima.

**Klára Fóti**

## Zapošljavanje mladih u krizi



**Nezaposlenost mladih ostaje jedan od hitnih izazova s kojim se kreatori politika EU-a moraju suočiti. U nekim zemljama EU-a, poput Cipra, Grčke, Irske i Španjolske, nezaposlenost mladih vratila se na visoke razine iz 1970-ih te brzo postala nevolja koja razdire cijele obitelji.**

Prema Eurostatu, dvije trećine zemalja članica prijavljuju visoke razine nezaposlenosti mladih od preko 20%. U šest zemalja članica stope su između 10% i 20%. U 13 zemalja stope se kreću od 20% do 30%, a u pet stopa prelazi 30% (Grčka, Irska, Portugal, Slovačka i Španjolska). U samo tri zemlje članice nezaposlenost mladih je ispod 10% (Austrija, Nizozemska i Njemačka). Ovo su brojke za mlade koji spadaju u dobnu skupinu od 16 do 24; postoji i primjetan problem za širu dobnu skupinu onih od 16 do 30 godina, i brojne inicijative EU-a ciljaju na ovu širu skupinu – primjerice u Španjolskoj i na Cipru.

Spojiti mlade ljude s postojećim poslovima i nadalje je svugdje problematično. Čak i u zemljama gdje je nezaposlenost niska, postotak nezaposlenih mladih ljudi gotovo je uvijek dvostruk u usporedbi s ukupnim brojem nezaposlenih. EU teži povećati prilike u obrazovanju, usavršavanju i radnom iskustvu za mlade koji traže posao te ih želi podržati u tranziciji iz obrazovanja k poslu. Također se žele smanjiti i stope onih koji prekidaju obrazovanje. Ovo potonje je ozbiljan zadatak; EU je u nepovoljnom položaju u usporedbi sa Sjedinjenim Državama i

Japanom glede prevencije ranog napuštanja školovanja. Inicijative politika EU-a kao 'Mladi u pokretu' pridodaju se tradicionalnim mjerama poput naukovanja tako što uklanjaju prepreke mobilnosti, povećavaju uočljivost slobodnih mjesta i podržavaju inicijative mladih poduzetnika. Ove mjere i njihova zajednička primjena upotpunit će konkretne inicijative pojedinačnih zemalja članica EU-a.

### Nacionalne inicijative

Zemlje članice razvile su mnoge mjere u borbi protiv nezaposlenosti koje reflektiraju specifična nacionalna stanja i općenito nadopunjuju postojeće mjere. Irska je, primjerice, uvela nacionalni plan stažiranja pružajući 5000 mjesta za stjecanje radnog iskustva u privatnom, javnom i volonterskom sektoru. Ovaj vremenski ograničeni plan pruža radno iskustvo na šest do devet mjeseci i uključuje dodatni tjedni bonus od 50 eura postojećim naknadama za socijalnu pomoć. Inicijativa ima za cilj mlade koji 'nisu zaposleni, ne školuju se niti se usavršavaju' (NEET-ovci) i dok je ona progresivna, brojke onih koji traže posao i dalje predstavljaju zastrašujući problem. U Španjolskoj Vlada potiče poslodavce na zapošljavanje davajući im olakšice za socijalno osiguranje na godinu dana. Poslodavcima se pruža mjesečni dodatak od 400 eura kako bi im se pomoglo u prekvalifikaciji putem inicijativa za usavršavanje, ali je plaćanje ograničeno na šest mjeseci. U Grčkoj su mjere štednje duboko utjecale na postojeće kolektivne ugovore, a što je s druge strane utjecalo

na mlade radnike. U skladu s prvim krugom pravila štednje, poslodavci sada smiju zaposliti mlade radnike po nižim satnicama nego ranije. Za one mlađe od 25 poslodavci mogu plaćati 80% nacionalne minimalne plaće, a za one od 15 do 18 stopa iznosi 70%. Ujedinjeno Kraljevstvo nedavno je zamrznuo minimalne plaće za radnike od 16 do 20 radi promicanja zapošljavanja ove dobne skupine. Sindikati su kritizirali ovu odluku jer je smatraju izrabljivačkom, dok su je poslodavci pozdravili.

Neke su se zemlje EU-a usredotočile na inicijative usavršavanja i stažiranja za mlade. U Italiji zamjena posljednje godine obveznog obrazovanja sa stažom predstavlja praktičnu inicijativu, s prilično retroprizvukom, za potporu ulasku na tržište rada. Dozvoljava se plaćanje staža koji je dio iznosa plaćanja odraslih, a mora se održavati striktan omjer radnika s ugovorima na puno radno vrijeme i pripravnika. U talijanskom slučaju Europski socijalni fond upotrebljava se za promociju novih pripravnčkih mjesta. Tu su socijalni partneri pružili široku podršku mjerama, posebice sindikati, budući da su mnogi njihovi prijedlozi integrirani u prihvaćene mjere.

Na Cipru je nezaposlenost mladih relativno niska u okviru EU-a. No ipak, na najvišoj je razini od 1974. Ondje vladine mjere, uz ostale socijalne partnere, uključuju državne subvencije za promociju ponovnog ulaska na tržište rada za mlade od 29 godina. To znači i dodatke na plaće od 60% do 65%, s

posebnim naglaskom na jako pogođeni sektor građevinarstva.

Posebni problemi postoje u drugim zemljama članicama. U Poljskoj 'otpadni' poslovi (poslovi s privremenim ugovorima ili ugovorima koji nisu pokriveni zakonom o radu) za mlade ljude i nadalje predstavljaju problem. U Mađarskoj emigracija prijeti ekonomiji efikasnim izvozom državnih ulaganja u obrazovanje i usavršavanje, što predstavlja znatan trošak za državu. Više od 3000 liječnika napustilo je Mađarsku budući da su im, prema sindikatima, plaće 'neprilичne u usporedbi s radnicima u restoranima brze hrane'. I radni su uvjeti vrlo loši. Kao posljedica daje se dodatak od 344 eura mladim liječnicima koji se obvežu ostati i raditi u zemlji 10 godina nakon stečene kvalifikacije.

**Camilla Galli da Bino**

Bell, D., Blanchflower, D. G., (2011), Mladi i velika recesija, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), str. 241–267.

CEDEFOP, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Raditi zajedno za zapošljavanje mladih – od obrazovanja do tržišta rada: Globalni izazov*, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.

Clifton, J. (2011), *Dolazeći rat za poslove*, Gallup Press, New York.

Dieckhoff, M. (2011), Učinak nezaposlenosti na kvalitetu poslova u Europi: Komparativna studija četiriju zemalja, *Acta Sociologica*, 54(3), str. 233–249.

Eurofound (2012), *Aktivno uključivanje mladih sa zdravstvenim problemima ili invaliditetom*, sažetak, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2011), *Pomoć mladim radnicima tijekom krize: Doprinosi socijalnih partnera i javnih tijela*, komparativno analitičko izvješće EIRO-a, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2011), *Mladi i rad*, Foundation Findings, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.

Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Javna sredstva za podršku restrukturiranju u Europi*, izvješće ERM-a 2011., Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.

Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Promjene u strukturi poslova u Europi tijekom velike recesije*, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.

ILO (2012), *Globalni trendovi zapošljavanja za mlade u 2012.*, Međunarodna organizacija rada, Ženeva.

Mascherini, M. (2012), *Mladi i NEET-ovci u Europi: Prvi rezultati*, Eurofound, Dublin.

Mascherini, M. (2012), *Garancija mladih: Iskustva Finske i Švedske*, Eurofound, Dublin.

MacDonald, R. (2012), Tranzicija mladih, nezaposlenost i nedovoljna zaposlenost: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), str. 427–444.

Martin, J. (2011), Nedovršeni posao: Investiranje u mlade, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD publishing, Pariz.

Mikulic, B., Sandor, E., Leoncik, T. (2012), *Iskustvo ekonomske krize u EU: Promjene u životnom standardu, oskudica i povjerenje*, Eurofound, Dublin.

Nielsen, M. L. (2012), Adaptacija normalnoga: Istraživanje veza između mladih, rizika i nezgoda na radu, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), str. 71–85.

Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Peto europsko istraživanje uvjeta rada*, Ured za publikacije Europske unije, Luksemburg.

OECD (2012), *OECD-ov pregled zaposlenosti za 2012.*, OECD Publishing, Pariz.

OECD (2012), 'U šoku: Kako pravednije raspodijeliti makroekonomske rizike', *Reforme gospodarskih politika 2012: Za rast*, OECD Publishing, Pariz.

OECD (2010), *Za dobar početak? Poslovi za mlade*, OECD Publishing, Pariz.

Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Oni koji su u blatu gledaju prema zvijezdama? Objašnjenje percepcija mogućnosti tržišta rada među mladima u Europi, *Work, Employment & Society*, 26(3), str. 379–395.

Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Povećanje nezaposlenosti među mladima tijekom krize: Kako spriječiti dugoročno negativne posljedice po generaciju?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, br. 106, OECD Publishing, Pariz.

Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Aktivno uključivanje mladih s invaliditetom ili zdravstvenim problemima: Temeljni dokument*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

**[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)**

Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta tripartitno je tijelo EU-a čija je zadaća ključnim igračima koji stvaraju društvene politike pružiti rezultate, znanje i savjete proizašle iz komparativnih istraživanja. Eurofound je utemeljen 1975. Uredbom Vijeća EEZ-a br. 1365/75 od 26. svibnja 1975.