



**NEET-fiatalok: sürgős  
kihívás Európa számára**

**Munkahelyteremtő  
kezdemenyezések  
fiatalok számára**

**Interjú Luca  
Scarpiellóval (Európai  
Ifjúsági Fórum)**

**Miért számít a fiatalok  
munkahelyének  
minősége?**

**Fenntartható  
munkakörülmények**

**Aktív integrációs  
szakpolitikák a  
fogyatékkal élő fiatalok  
számára: merre tartunk?**

**Ifjúsági mobilitás:  
kérdések és kilátások**

**Válságban az ifjúsági  
foglalkoztatás**

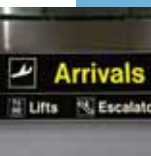
Életük legszebb napjai?

# Fiatalok Európában





## 2 Vezércikk

4 Interjú Luca Scarpellóval  
(Európai Ifjúsági Fórum)6 Munkahelyteremtő  
kezdeményezések fiatalok  
számára7 Miért számít a fiatalok  
munkahelyének  
minősége?9 Fenntartható  
munkakörülmények10 Aktív integrációs  
szakpolitikák a fogyatékkal  
élő fiatalok számára:  
merre tartunk?12 Ifjúsági mobilitás:  
kérdések és kilátások13 Válságban az ifjúsági  
foglalkoztatás

A Foundation Focus aktuális száma az európai fiatalokkal foglalkozik, különösen abból a szemszögből, miként hat rájuk a gazdasági válság. Az ifjúsági munkanélküliségi ráta mindig is magasabb volt az átlagosnál, de a válság különösen drámai hatással van a fiatalok elhelyezkedési kilátásaira. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint a NEET-fiatalok, vagyis a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok számának növekedése. Léteznek kezdeményezések e helyzet leküzdésére, ám ezek eddigi eredménye csupán vegyesnek mondható. A migráció megoldás lehet, de vajon segíthet-e hosszú távon? És milyen munkakörülmények között dolgoznak azok, akiknek van állásuk? Mennyire könnyű tapasztalatot szerezni és olyan képzésben részt venni, amely segítségével stabilabb, állandó munkahelyet találhat egy fiatal? Minderről és még többről olvashat a Foundation Focus e számában.

Online előfizetés: [www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm)

## Vezércikk

Van abban valami fájdalmasan ironikus, hogy míg az Európai Unió a tevékeny időskor és a nemzedékek közötti szolidaritás európai évét hirdeti, Európa fiataljainak egy generáció talán legnehezebb kihívásaival kell szembenézniük. A fiatalok munkanélküliségi rátája Európa-szerte korábban soha nem látott szintre emelkedett, és a recesszió kezdete óta – Luxemburg kivételével – minden tagállamban jelentős mértékben emelkedett a munkanélküli fiatalok száma.

Mindez súlyos és messzemenő következményekkel jár, így a szóban forgó korcsoport egyre inkább az európai döntéshozók figyelmének középpontjába kerül, akik tudják, milyen gazdasági és társadalmi kockázatot rejt magában az, hogy ez a nagy kohort egyre inkább eltávolodik mind a munkától, mind az oktatástól. Az Eurofound legfrissebb számításai szerint a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok (NEET-fiatalok) munkaerő-piaci részvételének hiánya ma már évente mintegy 119 milliárd euró veszteséget jelent az európai gazdaság számára. A társadalmi következmények ugyanakkor nem számszerűsíthetők. A kirekesztés hatásaitól szenvedő generáció hatása az Európát az elkövetkezendő években alakító politikai és társadalmi fejleményekben fog megmutatkozni.

A válaszlépésül szolgáló, a fiatalok munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek elősegítését célzó, mind nemzeti, mind uniós szinten támogatott munkahely-teremtési kezdeményezések különböző mértékben sikeresek. Bár egyértelműen nő a fiatalok Európán belüli mobilitása, és tapasztalható egyfajta rugalmasság a fiatalok munkaerőpiachoz való hozzáféréseiben és a képességek felhalmozásában, ez még nem elegendő. Még nagyobb ívű, még szerteágazóbb szakpolitikai megközelítésre van szükség, amely különböző szinteken tekinti át a valamennyi fiatalra figyelembe vevő oktatási, képzési és foglalkoztatási kezdeményezéseket, miközben egyre több szóbeli felhívás vonatkozik arra, hogy Európának e téren iránymutatással kell szolgálnia és vezető szerepet kell vállalnia. Ahogy Franklin Roosevelt mondta egy más korszakban és egy másik kontinensen: „Nem mindig építhetjük fel a jövőt fiataljaink számára, de felépíthetjük a fiataljainkat a jövő számára.” Ezzel a felelősségteljes feladattal kell ma Európának szembenéznie.

A Foundation Focus magazint kiadja: Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland Az Eurofound az Európai Unió autonóm ügynöksége, amelyet az Európai Tanács 1975. május 26-i, 1365/75/EGK tanácsi rendelettel hozott létre.

Felelős szerkesztő: **Mary McCaughey** | Igazgató: **Juan Menéndez-Valdés**  
Igazgatóhelyettes: **Erika Mezger**

Eredeti nyelv: angol  
Képek: Shutterstock / Eurofound

Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért  
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Ireland  
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56  
Email: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## NEET-fiatalok: sürgős kihívás Európa számára

**Az európai fiatalokat a recesszió – foglalkoztatási kilátásaik tekintetében – különösen súlyosan érintette. Az Eurostat legfrissebb adatai szerint a fiatalok munkanélküliségi rátája 2011 negyedik negyedévében 33,3%-os volt Európában, vagyis meghaladta az ugyanazon év első negyedévében tapasztalt 32,9%-os történelmi mélypontot.**

Hasonlóképpen 2012 márciusában a fiatalok munkanélküliségi rátája Európában elérte a 22,6%-ot, ami hirtelen emelkedést jelent a válságot megelőző, 2008. márciusi 15%-hoz képest. Ez azt jelenti, hogy jelenleg megközelítőleg 5,5 millió fiatal munkanélküli van Európában. Míg a fiatalok munkaerő-piaci részvétele a tagállamok szintjén meglehetősen változatos képet mutat, a legtöbb tagállamban a recesszió kezdete óta két- vagy háromszorosára nőtt az ifjúsági munkanélküliség.

Bármilyen beszédes is ez az adat, a munkaerő-piaci részvétel hagyományos mutatóit gyakran éri az a kritika, hogy csak bizonyos mértékig hasznosak, tekintettel arra, hogy nem megfelelően ábrázolják a fiatalok helyzetét, akik közül például sokan diákok, ezért a munkaerőpiacon kívüli csoportba sorolják őket. Ezért mostanában a NEET-csoport került az uniós döntéshozók figyelmének középpontjába. A NEET betűszó a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (not in employment, education or training) fiatalok csoportját jelöli, akik általában 15–24 évesek, és iskolázottsági szintjükől függetlenül mind a munkától, mind az oktatástól eltávolodtak, ezért nagyobb a kockázata, hogy munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztődés vár rájuk. A NEET kifejezést az 1980-as évek végén az



Egyesült Királyságban használták először. Azóta minden tagállamban nőtt a NEET-csoport iránti érdeklődés, és az a tény, hogy nagyobb figyelmet kell szentelni neki, ma már központi vitatéma az európai politikában.

### Eltérő csoportok közös kihívásokkal

A probléma nagysága magáért beszél: az Eurostat legfrissebb becslései szerint az Európai Unióban 2010-ben a 15–24 éves fiatalok 12,8%-a tartozott a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülők csoportjába. Ez nagyjából 7,5 millió fiatalnak felel meg. Ezenkívül további 6 millió idősebb, 25–29 éves NEET-fiatal van. Míg a NEET-fiatalok száma nagyban eltér az EU különböző tagállamaiban, a válság kezdete óta Luxemburg kivételével minden tagállamban jelentősen növekedett az e csoportba tartozó fiatalok száma.

De kik azok a NEET-fiatalok? Az mindenképp elmondható róluk, hogy nem alkotnak homogén populációt. A NEET-fiatalok közé különböző csoportok tartoznak, így például a (rövid távon vagy tartósan) munkanélküli fiatalok, azok a fiatalok, akik bármilyen fogyatékos vagy családi kötelezettségek miatt nem tudnak munkát vállalni, továbbá azok a fiatalok, akik kiszakadtak a társadalomból, vagy korábbi sikertelen kísérleteik eltántorították őket attól, hogy ismét megpróbáljanak belépni a munkaerőpiacra. E sokszínűség ellenére a NEET-fiataloknak van néhány alapvetően fontos, közös jellemzőjük:

1. A hivatalos csatornákon keresztül nem halmoznak fel humán tőkét.

2. Nagyobb valószínűséggel küzdenek több különböző hátránnyal, például fogyatékossgal, alacsony iskolázottsággal, bevándorló háttérrel, szegény családi környezettel.
3. Nagyobb valószínűséggel válnak állandó munkanélkülivé, vagy korábban alig-alig voltak jelen a munkaerőpiacon.

Eltételezve attól a nyilvánvaló kockázattól, hogy a NEET-státusz a sok fiatalban rejlő potenciál elvesztegetése, az e csoportba tartozó fiatalok nagy száma a társadalomra és a gazdaságra nézve is súlyos következményekkel járhat. Ha valaki bizonyos ideig NEET-fiatal, az igen sokféle hátrányos következménnyel járhat az egyén számára: többek között elszigetelődéshez, bizonytalan és alulfizetett foglalkoztatáshoz, bűnözéshez, valamint mentális és fizikai egészségi problémákhoz vezethet. E negatív következmények azonban nem csak az egyén számára jelentenek problémát. Tekintettel arra, hogy e negatív következmények árát a társadalmunk és gazdaságunk fizetik meg, a NEET-fiatalok magas aránya a társadalom egésze számára jelent kihívást.

### A NEET-jelenség ára

Milyen magas költséget ró ez a társadalmainkra? A fiatalokkal és a NEET-jelenséggel foglalkozó Eurofound-projekt részeként igyekeztünk megbecsülni ez utóbbi gazdasági és társadalmi költségeit. A NEET-fiatalok munkaerőpiactól való távolléte által okozott gazdasági veszteség kiszámítása összetett feladat. Elemzésünkben a következő két költség típusra tértünk ki: a NEET-fiatalok

### A NEET-fiatalok aránya az EU-ban, 2010





hiányzó társadalmi hozzájárulása (konkrétan az elmaradt jövedelmek, be nem fizetett adók és járulékok), valamint a nagy valószínűséggel NEET-fiataloknak kifizetett jóléti juttatások többlete. Kalkulációnk óvatos becslésnek tekinthető, mivel az egészségügy és a bűnözés terén, valamint a káros szenvedélyekből következően jelentkező további költségeket nem vettük figyelembe.

E feltételezések alapján a NEET-fiatalok munkaerőpiactól való távolléte által okozott gazdasági veszteség az EU 26 tagállamában 2008-ban hetente kb. 2,3 milliárd euróra, illetve éves viszonylatban mintegy 119,2 milliárd euróra tehető, amely nagyjából e tagállamok együttes GDP-jének az 1%-a. Az összesített számla a NEET-fiatalok hiányzó társadalmi hozzájárulásának (elmaradt jövedelmek) 110,4 milliárd eurós és a jóléti juttatások többletének 8,8 milliárd eurós költségére bontható. Az egyes országokat tekintve éves szinten Olaszország (25 milliárd euró) és Franciaország (17 milliárd euró) fizeti a legtöbbet, a GDP százalékát tekintve azonban Írország és Bulgáriáé a legmagasabb számla (több mint a GDP 2%-a); őket Olaszország követi (1,7%). Ezzel szemben a NEET-fiatalok költsége Luxemburg és Németország esetében a legalacsonyabb (a GDP 0,3%-a, illetve 0,6%-a).

## A radikalizálódás kockázata

A NEET-jelenségnek nem csupán gazdasági ára van. A döntéshozók aggodalmukat fejezték ki a NEET-státusz lehetséges következményei, valamint a fiatalok demokratikus elkötelezettségével és polgári részvételével összefüggő hatásai miatt. Az is veszélyekkel járhat, ha a fiatalok egy része nem vesz részt a civil társadalomban. Elemzéseink eredménye azt mutatja, hogy a NEET-csoport – és különösen a munkanélküliek alcsoportja – elkülönül abban a tekintetben, hogy kevésbé bízik az intézményekben, továbbá politikai és társadalmi részvétele alacsonyabb szintű. A tapasztalat is megerősíti, hogy a NEET-eket – és különösen a fiatal munkanélkülieket – mint csoportot jobban fenyegeti az elégedetlenség veszélye, és nagyobb a valószínűsége annak, hogy kivonulnak a társadalomból. Ennek alapján a döntéshozók aggodalmi – miszerint a NEET-státusz társadalmi hatásai a demokratikus elkötelezettséget is érintik – teljesen megalapozottnak tűnnek. Az Egyesült Királyságban, Spanyolországban és Olaszországban a közelmúltban ifjúsági demonstrációk hívták fel a figyelmet a probléma nagyságára és e csoport elhanyagolásának veszélyeire. A Skandináviában és a kontinentális országokban egyre növekvő számú, az elégedetlen fiatalokat célzó szélsőjobboldali megmozdulások továbbá intő jelnek tekinthetők a jövőbeli fejleményekre nézve.

**Massimiliano Mascherini és  
Anja Meierkord**

## INTERJÚ LUCA SCARPIELLÓVAL

„Mostanában sok szó esik arról, hogy a fiataloknak rugalmasabbnak kell lenniük, és ez oldja majd meg a rájuk váró munkanélküliség problémáját. Ez azonban egyáltalán nem igaz.”

**Az Európai Ifjúsági Fórum az európai fiatalok elhelyezkedési lehetőségeinek és munkakörülményeinek javításáért dolgozik, hogy a szociális védelem megfelelő szintje, valamint az egészségüket és a jólétüket támogató környezet biztosítása mellett társadalmi beilleszkedésüket és autonómiájukat is garantálja.**

Az Eurofound Luca Scarpellót, az Európai Ifjúsági Fórum alelnökét kérdezte a fórum távlati terveiről és az uniós tagállamok politikai napirendjén előkelő helyen szereplő ifjúsági kérdésekkel kapcsolatos munkájáról.

***Melyek a legnagyobb társadalmi kihívások, amelyekkel Európa fiatalságának szembe kell néznie?***

Európa számára jelenleg az jelenti a legnagyobb kihívást, hogy megtalálja a módját annak, hogyan aknázhatja ki a valaha volt legképzettebb generációban rejlő potenciált. Ez a generáció olyan okos férfiakból és nőkből áll, akik mindenki másnál többet tanultak, de tudásukat a jelenlegi gazdasági környezet miatt nem tudják hasznosítani.

Európában együtt kell működnünk annak érdekében, hogy megtörjük a fiatalokkal szembeni alacsony társadalmi és gazdasági bizalom ördögi körét.

Első és legfontosabb teendőnk, hogy elegendő munkahelyet teremtsünk a fiataloknak. Véleményem szerint Európa nem összpontosíthat kizárólag a kínálatközpontú gazdasági ösztönzőkre.

Másodszor, biztosítanunk kell, hogy az átmeneti időszak mindenki számára a lehető leghatékonyabb legyen. Az oktatás és a foglalkoztatás közötti határvonal egyre inkább elhomályosul, mi pedig azt az elképzelést szeretnénk megszilárdítani, hogy megéri lehetővé tenni az emberek számára, hogy a tanulmányaik mellett továbbra is dolgozzanak, illetve munkájuk mellett továbbtanuljanak.



Komolyan foglalkoznunk kell a nem önként vállalt váltás kérdésével – amely minden tagállamban, de különösen Dél-Európában jelentős méreteket ölt –, mert rendkívül rombolóan hat az emberek önbizalmára. E tekintetben pedig a fiatalok jelentik a leggyengébb láncszemet.

***Az Ön véleménye szerint az európai szociális politika döntéshozói konstruktívan kezelik ezeket a kihívásokat?***

Az ifjúsági munkanélküliség kérdése hozzátartozik az európai gazdasági kohézió megoldásához, de én úgy látom, hogy a szociálpolitikai döntéshozók mostanában nem foglalkoznak ezzel a résszel.

A lényeg, hogy a döntéshozóknak meg kell érteniük: alapvetően fontos, hogy – mind pénzben és tapasztalatban, mind az összehangoltság terén – befektessünk azokba a szakpolitikai intézkedésekbe, amelyek célja, hogy EU-szerte munkahelyeket teremtsen a fiatalok számára.

Mostanában sok szó esik arról, hogy a fiataloknak rugalmasabbnak kell lenniük, és ez oldja majd meg a rájuk váró munkanélküliség problémáját. Ez azonban egyáltalán nem igaz. Az európai szociálpolitikai döntéshozóknak fel kell végre adniuk ezt az elméletet.

Átfogó tervet és elképzelést kell kialakítaniuk Európa növekedéséről, amelyet kommunikálniuk kell felénk, majd rendelkezésre kell bocsátaniuk a célok megvalósításához szükséges forrásokat. Ez csak uniós szinten valósítható meg, összehangolt együttműködés eredményeképpen.

Továbbá rá kell vennünk a döntéshozókat, hogy azonnal cselekedjenek. Végül is a költségvetési csomag 20 nap alatt életbe lépett. Miért ne állapodhatnánk meg ugyanilyen gyorsan az európai fiatalok gondjainak megoldásáról is?

### ***Az Önök szervezete hogyan segíthet a fiataloknak Európában?***

Két fronton is dolgozunk: először is tagszervezeti szinten, ami azt jelenti, hogy vezetjük a helyi, regionális és nemzeti szinten alulról szerveződő csoportok tömörülését. Ritkán esik szó róla, de az ifjúsági szervezetek nap mint nap rengeteget tesznek a munkahelyteremtés érdekében.

Másodszor, európai uniós szinten is dolgozunk, ahol nemcsak a fiatalok hangját hallatjuk és elmondjuk, mit kellene tenni, hanem igyekszünk ambíciót és elképzelést plántálni minden, az európai fiatalokat érintő kezdeményezésbe.

Hajthatatlanul kitartunk azon véleményünk mellett, hogy az Európai Unió több mint intézmények együttese, és hogy az intézmények helyett az emberek erejének kell a változások ösztönzőjévé és motorjává válnia.

### ***Mondana néhány példát, hogyan tudnak segíteni a fiatal munkanélküliek helyzetén?***

Jelenleg például a gyakornokok jogainak chartáján dolgozunk, amelynek célja, hogy megadja a minőségi gyakornoki tapasztalatszerzés kereteit, és megelőzze azt, hogy a fiatalok ebben az átmeneti állapotban ragadjanak. Egyre többen rekednek meg ezen a szinten – ami egy nem vagy nagyon rosszul fizetett, rossz körülmények között történő munkavégzést biztosító al-munkaerőpiacot takar –, ezért mindenképpen foglalkoznunk kell ezzel a problémával.

Javaslatot teszünk továbbá egy ifjúsági garancia bevezetésére. Ez egy olyan szakpolitikai intézkedés lenne, amely biztosítaná, hogy egyetlen fiatal se szorulhasson ki négy hónapnál hosszabb ideig a foglalkoztatásból, az oktatásból vagy a képzésből.

Az Európai Ifjúsági Fórum úgy véli, hogy egy efféle ifjúsági garancia eredményes és proaktív módja lehet a fiatalok körében található aránytalanul magas

munkanélküliség leküzdésének, és hozzájárulhat az ifjúság társadalmi beilleszkedéséhez.

Javaslatunkban mindig arra összpontosítunk, hogy a kezdeményezések minden oldalnak hasznára váljanak. Ezért jelenleg a meglévő szerződéses megállapodások radikális felülvizsgálatán is nagy erővel dolgozunk. Európa-szerte több mint 150 különböző típusú szerződéses megállapodás létezik, ami mindenki életét megnehezíti. Igyekszünk bemutatni, hogy ezek egyszerűsítése – a legbizonytalanabb munkahelyek figyelembevétele és a gyakornoki szerződések javítása mellett is – már számos országban sikerrel járt.

### ***Milyen képzési és szakképzési lehetőségei vannak az európai fiataloknak? Vannak országok, amelyek ezen a téren jobban teljesítenek, mint a többiek? Ha igen, melyek ezek?***

Napjainkban az EU egyik legnagyobb hibája az, hogy kizárólag gazdasági szempontból tekint a munkahely és a készségek kapcsolatára. Az egyénre kell összpontosítanunk, aki élete folyamán képes a készségei frissítésére. Mi azt valljuk, hogy olyan emberekre van szükség, akik saját tanulmányaik főhősei, nem pedig valamely felülről lefelé irányuló megközelítés mellékszereplői.

### ***Sok szó esik mostanában a fiatalok migrációjáról: Ön mit üzenne ezzel kapcsolatban, mi lenne jó célkitűzés?***

A válság egyértelműen súlyosbította a helyzetet, nehezebbé téve a fiatalok számára, hogy szabadon mozogjanak az európai munkaerőpiacon. Arra kell ösztönöznünk a döntéshozókat, hogy nyissák meg a határokat az innováció és a tanulás előtt, ezzel invitálva a fiatalokat arra, hogy jöjjenek hozzánk és maradjanak nálunk, valamint ezzel biztosítva, hogy integrálódni tudnak a munkaerőpiacainkba. A társadalmi és gazdasági célkitűzések ehhez hasonló kombinációja a növekedés egyetlen receptje, ez az, amire jelenleg oly nagy szüksége van Európának.

### ***Hogyan látja a szervezetüket és milyen célokat tűztek ki maguk elé középtávon? Mit szeretnének elérni öt év távlatában?***

Legelőször is, szeretnénk, ha öt év múlva még létezne Európa. Jelenleg negatív tendenciák tapasztalhatók, és fennáll a veszélye, hogy Európa összeroppan a saját megszorító intézkedései súlya alatt.

Öt év hosszú idő, ezért sokkal inkább a rövid távú célokra összpontosítunk.

Hat hónap múlva szeretnénk bevezetni a gyakornoki jogok chartáját, jelezve, hogy Európa nemcsak az egyének gazdasági értékével, hanem velük magukkal és a tapasztalataikkal is törődik.

Az ifjúsági garanciára vonatkozó tervünket is szeretnénk elfogadtatni, valamint szeretnénk elérni, hogy az uniós költségvetés támogassa a fiatalok munkaerő-piaci integrációját.

Javaslatunk nemcsak a fiatalok érdekét szolgálja, hanem Európáét is, mivel fontos áttörést jelenthetnek a válságból való kilábalás szempontjából. A fiatalok végül is nem kérnek sokat: csak egyszerű, megvalósítható és megvalósítható megoldásokat szeretnénk.

### **Interjú: Måns Mårtensson**

## Munkahelyteremtő kezdeményezések fiatalok számára

**Nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő, vagyis NEET-fiatalnak lenni következményekkel és költségekkel jár, ami új szakpolitikai intézkedéseket sürget. A fiatalok szempontjából egyre negatívabb munkaerő-piaci fejlemények következtében az uniós tagállamok az elmúlt években aktívan foglalkoztak olyan szakpolitikai intézkedések tervezésével és végrehajtásával, amelyek célja a fiatalok foglalkoztathatóságának növelése és munkaerő-piaci részvételük előmozdítása.**

Mivel a NEET-fiatalok csoportja rendkívül változatos, vagyis különböző igényekkel rendelkező, különböző alcsoportokból áll, az egyes alcsoportok eltérő szakpolitikai beavatkozás segítségével vonhatók be hatékonyan a munkaerőpiacra. E szakpolitikai intézkedések a következőképpen csoportosíthatók: oktatással kapcsolatos intézkedések, az iskolából a munka világába való átmenetet segítő intézkedések és foglalkoztathatósággal kapcsolatos intézkedések.

A hatékony ifjúságfoglalkoztatási politika első sarokköve annak biztosítása, hogy minden fiatal be tudja fejezni a tanulmányait. Egy olyan oktatási rendszer, amely háttértől függetlenül minden gyerek számára lehetővé teszi, hogy felismerje képességei teljes körét, amellet, hogy nélkülözhetetlen a folyamatos prosperitáshoz, a fiatalok munkaerőpiacról való kirekesztődését is csökkenti. Ennek megfelelően a korai iskolaelhagyók arányának 10% alá csökkentése az Európa 2020 stratégia öt legfőbb célkitűzésének egyike. Az oktatáspolitikai intézkedések célul tűzhetik ki az iskolából való kimaradáshoz vezető, halmozódó folyamatokkal kapcsolatos kockázatok kezelését; ilyenkor külön figyelmet fordíthatnak például konkrét veszélyeztetett csoportokra (a finn Karrier Start program), vagy adott (hátrányos



helyzetű) földrajzi területekre (a francia kiemelt oktatási program), illetve alternatív oktatási programokat vezethetnek be (az olasz vegyes oktatási-képzési programok).

Ennek ellenére mindig lesz néhány fiatal, aki korán kiesik az oktatási rendszerből. Ezek a korai iskolaelhagyók, mivel nem rendelkeznek képesítéssel, hátrányos helyzetbe kerülnek a munkaerőpiacon. A fiatalok oktatásba vagy képzésbe való visszahelyezését célzó kezdeményezések által alkalmazott megközelítések annak függvényében változnak, hogy az adott célcsoportok milyen mértékű segítséget igényelnek. A nehezebben elérhető és kiszolgáltatottabb csoportokba tartozó korai iskolaelhagyókat például nem lehet siettetve visszakényszeríteni az oktatásba vagy foglalkoztatásba, ezért a nekik szóló projektek időt adnak számukra, hogy előbb megoldják a személyes problémáikat (osztrák felzárkóztató iskolák; valamint az ír Youthreach program).

Alapvetően fontos, hogy a fiatalok tanulmányaik befejeztével segítséget kapjanak a munka világába való átlépéshez. A sikertelen vagy elhúzódoó váltás maradandó nyomot hagyhat, amely alááshatja jövőbeli karrierjüket és a foglalkoztatás terén elért eredményeiket. Ebben a kritikus időszakban speciális intézkedésekkel kell támogatni a fiatalokat; egyrészt olyanokkal, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy kellő tájékozódás után pályaválasztási döntéseket hozzanak, vagy olyanokkal, amelyek segítik őket az elhelyezkedésben. A finn és a svéd ifjúsági garancia például egyaránt kötelezi a foglalkoztatási szolgáltatókat, hogy az igények személyre szabott felmérése mellett meghatározott időn belül helyet biztosítsanak a foglalkoztatásban, az oktatásban, vagy valamely aktív munkaerő-piaci intézkedésben minden munkakeresőként nyilvántartott fiatal számára. Az ifjúsági garanciák nemcsak a fiatalokat segítik abban, hogy körültekintőbb döntéseket hozzanak, hanem a nekik nyújtott szolgáltatások minőségét és gyorsaságát is javítják, és a kirekesztődés megelőzése érdekében azonnali cselekvésre ösztönöznek. Más megközelítések a fiatalok által elérhető szolgáltatások megújítását célozzák, mégpedig olyan „egyablakos” ügynökségek létrehozásával, ahová valamennyi problémájukkal fordulhatnak (pl. az angol Connexions, vagy a svéd Navigációs Központok).

A képzettségbeli kereslet és kínálat eltérései, a transzverzális (azaz több területen is alkalmazható) kompetenciák, vagy a munkatapasztalat hiánya hátráltathatják a fiatalokat abban, hogy megfelelő és stabil munkahelyen tudjanak elhelyezkedni. A fiatalok foglalkoztathatóságát javító intézkedések fókuszában vagy a munka



alapján elsajátítható konkrét szakértelem megszerzése, vagy – az elhelyezkedés előkészítése érdekében – az oktatás és a készségek általános szintjének emelése áll. A gyakornoki rendszerek rendkívül sikeresnek bizonyultak a fiatalok munka világába való átlépésének gördülékenyebbé tétele szempontjából. Ausztriában például bevezették a nem vállalatoknál letöltendő gyakornokságot, hogy így hidalják át a gyakornoki helyek iránti kereslet és a kínálat közötti szakadékot, valamint hogy biztonsági hálót nyújtsanak azoknak, akik nem találtak helyet egy konkrét vállalatnál. Ez lehetővé teszi, hogy a fiatalok teljes gyakorlati idejüket egy szakképzési intézményben töltsék le, amelyet különböző munkaadóknál szerzett munkatapasztalattal egészítenek ki.

A fiatalok gyakorlati és logisztikai korlátokba is ütközhetnek a munkaerőpiacra való belépés során. Számos ország különféle ösztönzőket vezetett be (adókedvezmények, támogatások, a nem bérjellegű munkaerőköltségekkel kapcsolatos kedvezmény stb.), hogy elősegítse, hogy a cégek felvegyenek vagy kiképezzenek fiatalokat, és további munkahelyeket teremtsenek a számukra (pl. a magyar Start kártya). Néhány ország egyedi intézkedéseket vezetett be a fiatalok vállalkozói készségeinek és önálló vállalkozóként való működésének előmozdítására: speciális szolgáltatásokat nyújtanak olyan fiatalok számára, akik saját vállalkozást szeretnének indítani. Végül a fiatalok foglalkoztatását gátló logisztikai és gyakorlati akadályok eltávolítása érdekében csaknem minden ország földrajzi mobilitási támogatást és más egyedi intézkedéseket vezetett be a különleges igényekkel rendelkező, hátrányos helyzetű vagy bevándorló háttérrel rendelkező fiatalokra vonatkozóan.

Az EU tagállamai számos különféle és egymással kombinált megközelítést vezettek be annak érdekében, hogy felruházzák a fiatalokat a munkaerőpiac által megkövetelt megfelelő kompetenciákkal és készségekkel, miközben új és jobb lehetőségeket is teremtettek számukra. A legtöbb tagállam a NEET-alcsoportok eltérő jellegzetességeinek megfelelően alakította különböző kezdeményezéseit. A programokat eddig még nem értékelték, vagy az értékelések eredménye még nem elérhető, és nem is végzik azokat szisztematikusan. Az efféle kezdeményezések eredményességének értékelése azonban kulcsfontosságú, különösen megszorítások idején, amikor alapvetően fontos a források minél eredményesebb felhasználása.

**Lidia Salvatore és  
Massimiliano Mascherini**



## Miért számít a fiatalok munkahelyének minősége?

**„A fiatalok a munka végeztével érznek fáradtságot, az öregek már a legelején.”**

**T. S. Eliot**

**A kihívások, amelyekkel a fiatalok ma szembesülnek, nem újak, és folyamatos figyelemben részesültek az elmúlt néhány évtizedben is. A leggyakrabban felmerülő témák a magas munkanélküliség, a hosszú és gyakran bonyolult átmenet az oktatásból a munka világába, valamint az ideiglenes munkaszerződéses nagyobb valószínűsége.**

Ezeket a nehézségeket nagymértékben súlyosította a gazdasági és pénzügyi válság, így nem meglepő, hogy a fiatalok foglalkoztatásáról és munkanélküliségéről szóló viták – úgy a vacsoraasztaloknál, mint az Európai Unió politikai döntéshozói körében – újra fellángoltak.

Nem szabad elfelejtenünk, hogy a munkaképes lakosság e legfiatalabb kohortja heterogén csoport, amely egyaránt magában foglalja azokat, akik első munkahelyükre szeretnének bekerülni, azokat, akik új állást keresnek, és azokat, akik jelenlegi állásukat szeretnék megtartani. A fiatal munkavállalók számára elérhető lehetőségekre és a stratégiákra, amelyekkel igyekeznek megragadni azokat, súlyos hatást gyakorolnak a gazdasági ciklusok. A népesség ezen csoportja az, amelyet valószínűleg elsőként és legnagyobb mértékben érintenek a gazdasági hullámvölgyek – tekintettel az elbocsátásokra és a tapasztalat hiánya miatti korlátozott elhelyezkedési lehetőségekre. Ennek eredményeképpen a fiatal munkavállalók, különösen a foglalkoztatásba újonnan belépők, ki vannak téve annak a veszélynek, hogy ha túlzottan sokáig tart, hogy megtalálják első munkahelyüket,

illetve ha hosszabb időszakokra munka nélkül maradnak, az maradandó nyomot hagyhat a személyiségükben.

Jelenleg a legfőbb kérdés az, hogyan teremtsünk munkahelyeket, és hogyan biztosítsuk, hogy a fiatalok megfelelően képzettek legyenek ezen állások betöltéséhez, és megtalálják a képzettségüknek megfelelő állásokat. A megfelelő válaszok megtalálása kulcsfontosságú az ifjúsági munkanélküliség problémájának megoldásához.

### Miként térül meg a munkahelyek minőségébe történő befektetés?

Miközben a jelenlegi politikai vita erőteljesen az ifjúsági munkanélküliségre összpontosít, a foglalkoztatott fiatal nők és férfiak munkakörülményeit övező kérdések látszólag a feledés homályába merülnek. Az EU jövőbeni társadalmi és gazdasági fejlődését támogató megfelelő intézkedések és szakpolitikák kialakítása azonban megköveteli, hogy valamennyi munkavállaló munkájának minősége – így a fiataloké is – folyamatos figyelmet kapjon, válságban éppúgy, mint stabilitás idején. Minél több figyelmet fordítunk a munkahelyek minőségére a foglalkoztatás kezdetén és a munkával töltött évek során, annál valószínűbb, hogy a társadalom profitálni fog az emberek mind munkavállalóként, mind polgárként nyújtott hozzájárulásából. Ennek a fordítottja is igaz: a jó minőségű munkahelyek hiánya nemcsak a munkára van rossz hatással, hanem az emberek egészségére és a társadalomhoz fűződő viszonyára is.

A munka egy adott pillanatban tapasztalt minősége kihat az egyén jövőbeli teljesítőképességére is, legyen szó akár



fizetett, akár nem fizetett tevékenységről. Meghatározza, hogy az illető élete későbbi szakaszaiban mennyire lesz képes szakmai vagy szociális tevékenységek révén hozzájárulni saját közösségeihez és a társadalom egészéhez.

Ezért nemcsak a munkahelyek száma és jellege (milyen készségek és kompetenciák szükségesek hozzá), vagy a fiatalok elhelyezkedésének támogatása (például aktív munkaerő-piaci politikák) vetnek fel kérdéseket, hanem az is, milyen munkakörülményeket tapasztalnak meg, mivel ez befolyásolja aktív életük hosszát és minőségét.

### Kutatási eredmények

A munkakörülményekről készült ötödik európai felmérés (EWCS) eredményei azt mutatják, hogy a fiatalok (25 év alattiak) munkakörülményei jelentősen eltérnek az idősebb munkavállalók munkakörülményeitől. Az eltérések bizonyos mértékig strukturális tényezőkkel magyarázhatók. A 25 év alatti munkavállalók kevésbé valószínű, hogy befejezték felsőfokú tanulmányaikat. Viszonylag nagy részük részmunkaidőben dolgozik, gyakran tanulmányai mellett. Részben emiatt a fiatal munkavállalók nagymértékben túlerepresentáltak a nagy- és kiskereskedelemben. Mindazonáltal a teljes munkaidőben dolgozókat tekintve is azt látjuk, hogy még így is aránylag nagy részük dolgozik ebben a szektorban. A teljes munkaidőben dolgozó fiatal munkavállalók szintén kissé túlerepresentáltak az egészségügy és az ipar területén. A foglalkozások tekintetében a fiatal munkavállalók aránya – függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben dolgoznak-e – a szolgáltatási és értékesítési munkakörökben, a szakképzettséget igénylő ipari foglalkozásokban és az

egyszerű foglalkozásokban meglehetősen nagy. Az eredmények ország, ágazat, foglalkozás, teljes vagy részmunkaidő, felsőfokú képzés megléte/nem léte szempontok szerinti ellenőrzése azonban jelentős eltéréseket mutat.

Először is, a munkakörülmény-felmérés azt mutatja, hogy a fiatal munkavállalók nagyobb valószínűséggel rendelkeznek határozott időre szóló munkaszerződéssel, és a közelmúltbeli felmérések eredményei szerint ez a valószínűség egyre nő. Az is nagyobb valószínűséggel fordul elő a fiatal munkavállalók körében, hogy semmilyen munkaszerződéssel nem rendelkeznek. És bár a fiatal munkavállalók kevésbé élvezhetik a munkahely biztonságát – az idősebb munkavállalóknál sokkal nagyobb valószínűséggel gondolják azt, hogy a következő hat hónapban elveszítik az állásukat –, úgy tűnik, sokkal optimistábbak azzal kapcsolatban, hogy képesek lesznek-e hasonló állást találni. A jelenlegi munkahelyük által kínált karrierlehetőségekkel kapcsolatban is magabiztosabbak.

Bár a fiatal munkavállalók kisebb valószínűséggel dolgoznak heti 48 óránál többet, és szintén kisebb valószínűséggel dolgoznak éjjel, mint az idősebb munkavállalók, sokkal valószínűbb, hogy munkaidő-beosztásukat teljes mértékben a munkaadójuk határozza meg, bármilyen mértékű rugalmasság engedélyezése nélkül.

## Kevesebb készség, nagyobb kockázat

A megkérdezettek arra vonatkozó beszámolóiból, hogy mennyire felel meg meglévő szakmai jártasságuk az általuk végzett munka által megköveteltnek, az derül ki, hogy a fiatal munkavállalók az idősebbekhez viszonyítva nagyobb

valószínűséggel küzdenek azzal, hogy más készségeik vannak, mint amire szükség lenne; ennek egyik fő oka, hogy nagyobb valószínűséggel számolnak be arról, hogy alulképzettek (lásd az 1. ábrát).

Ez nem igazán meglepő, mivel a fiatalok esetében valószínűbb, hogy korlátozott szakmai tapasztalatokkal rendelkeznek, és még sokat kell tanulniuk.

Mindazonáltal a fiatal munkavállalók ezen megítélése kérdéseket vet fel azzal kapcsolatban, hogy kapnak-e támogatást, és ha igen, milyen minőségű támogatást nyújtanak nekik személyes tanácsadás és a képzés terén annak érdekében, hogy közelíthessék meglévő készségeiket a munkájukhoz szükséges készségekhez.

A fiatalok munkájáról folyó vitában az is felmerül, milyen kockázatoknak vannak kitéve a fiatal munkavállalók. A fiatal munkavállalók az idősebbeknél nagyobb valószínűséggel vannak kitéve az átlagnál nagyobb mértékű, helytelen testtartásból eredő kockázatoknak, biológiai és vegyi kockázatoknak, valamint környezeti (más szóval fizikai) kockázatoknak. A fiatalok továbbá nagyobb mértékű munkaintenzitással és alacsonyabb szintű munkahelyi autonómiával szembesülnek, mint idősebb társaik. E két tényező következtében a fiatal munkavállalók esetében nagyobb a veszélye annak, hogy munkájukkal kapcsolatos stressztől szenvedjenek. Ezenkívül a fiatal munkavállalók nagyobb valószínűséggel találkoznak ellenséges szociális viselkedésformákkal, ami fokozza a pszichoszociális kockázatoknak való kitettségüket.

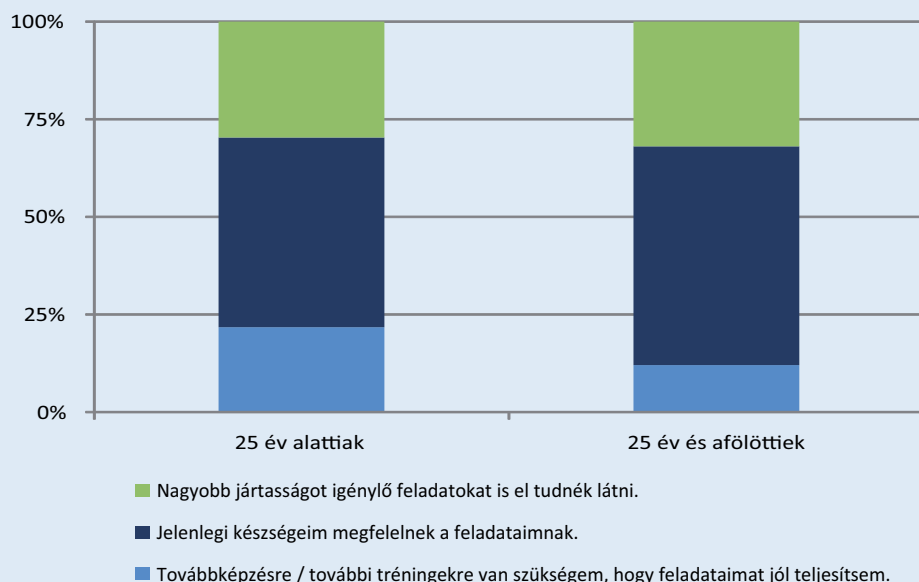
Tekintettel arra, hogy a fiatalok nagymértékben ki vannak téve mind fizikai, mind pszichoszociális kockázatoknak, aggodalomra ad okot,

hogy a közelmúltban sokkal kisebb valószínűséggel jelentettek munkával kapcsolatos problémát valamely munkavállalói képviselőnek, mint az idősebb munkavállalók. Érdekes azonban, hogy azok a fiatal munkavállalók, akik ellenséges szociális viselkedést tapasztaltak, az idősebb munkavállalókkal megegyező valószínűséggel számoltak be munkahelyi problémáról valamely munkavállalói képviselőnek.

A már zajló viták kereteit elnézve a jelenleg körvonalazódó megoldások, amelyek a válság fiatalokra gyakorolt hatását lennének hivatottak enyhíteni, az ifjúsági munkanélküliség rövid távú kérdésével foglalkoznak. Azzal azonban, hogy kizárjuk a vitából a munka minőségének kérdését, fennáll a veszélye, hogy állandósítjuk a munkaerővel és a társadalmi részvétellel kapcsolatos problémákat, sőt, akár újakat is generálunk. Ennek az árát pedig a jövő generációinak kell majd megfizetniük. Fel kell hát tennünk a kérdést: megengedhetjük-e magunknak, hogy figyelmen kívül hagyjuk a fiatalok által az elhelyezkedésüket követő első években a munka és a foglalkoztatás minőségének jelentőségét?

**Jorge Cabrita és Gijs van Houten**

1. ábra: Szakmai készségek a fiatal és idősebb munkavállalók körében





## Fenntartható munkakörülmények



**„Sokáig tart fiatallá válni.”**

**Pablo Picasso**

**A munkahelyek fenntarthatóságához valamennyi korosztály munkavállalói számára jó munkakörülményeket kell biztosítani. A munkahelyi jóllét az alapja annak, hogy az emberek minden életszakaszukban alkalmasak legyenek munkájuk végzésére, és hosszabb ideig dolgozhassanak. Ha az Európai Unió komolyan el szeretné érni az Európa 2020 stratégiában foglalt célkitűzéseket, kiemelt figyelmet kell fordítania a fenntartható munkahelyek és foglalkoztatás kérdésére, mivel ez előfeltétele a magas foglalkoztatásra vonatkozó célkitűzés megvalósításának.**

### A munkatapasztalat sohasem közömbös

A munka és a foglalkoztatás a lehetőségek és a növekedés forrása lehet az emberek számára. A munka valójában hozzájárul a munkavállalók jóllétéhez, javítja egészségügyi állapotukat, formálja identitásukat, lehetővé teszi számukra új készségek elsajátítását, körvonalazza a munkahelyen kívüli életüket és megélhetést biztosít számukra. A gyenge minőségű munka azonban – gyakran visszafordíthatatlanul – rombolhatja a munkavállaló egészségét, és korlátozhatja a fizetett foglalkoztatásban való részvételre való alkalmasságát. Az elavult készségekkel rendelkező munkavállalók, ha munka nélkül maradnak, nem találnak könnyen másikat, ugyanolyan fizetéssel járó állást. Sőt, a munkahelyteremtés jelenlegi lefelé tartó tendenciáját tekintve az is előfordulhat, hogy egyáltalán nem találnak állást. Azok a munkavállalók, akik gondozási feladatokat is ellátnak, és nem találnak megoldást gyermekeik vagy más, tőlük függő rokonuk ellátására, egyszerűen nem tudják majd betölteni állásukat. Mivel egyre inkább úgy tűnik, hogy bizonyos csoportokban halmozottan fordulnak elő kedvezőtlen munkakörülmények, ez a kérdés nemcsak a versenyképességről, hanem a nemek közötti egyenlőségről, a társadalmi igazságosságról és a befogadásról is szól.

Annak biztosítása, hogy a munka védje a munkavállalók jóllétét, nem új keletű kihívás. A jelenlegi változó, gazdasági válsággal sújtott időkből azonban, amikor a világ nyitottabb és rugalmasabb, ahol a vállalati és munkavállalói stratégiák valószínűleg személyre szabottabbak és kevésbé előre jósolhatók, minden egyén pályájának kezdetétől újra és újra fel kell tenni a kérdést, és meg is kell azt válaszolni: hogyan tehető a munka fenntarthatóvá és kielégítővé?

Az egyik válasz annak megértésében rejlik, hogy milyen szerepet töltsön be a munka az ember életében, és hogyan befolyásolja azon döntését, hogy korábban vagy később menjen-e nyugdíjba. Abbéli képességeire is hatással lesz, hogy nyugdíjba vonulása után mennyiben tud majd hozzájárulni a foglalkoztatáshoz. Az elmúlt 20 évben a munkakörülményekről készült európai felmérések vizsgálták a munkavállalók jóllétét növelő körülményeket, és értékelték a munka fenntarthatóságát. A felmérések üzenete egyértelmű: a munkakörülmények javítása kulcsfontosságú, és a munkakörülmények általános javulása mérvadó. Különösen a fiatalok esetében figyelhető meg, hogy a hiányzó készségek pótlása, a mentori tevékenység, a továbbképzés és általában véve az oktatásból a munka világába való átlépés folyamatának megkönnyítése fontos szerepet töltsön be annak biztosításában, hogy jól induljanak el pályájukon.

A munkahelyi követelmények és a munkahelyi autonómia szintje egyaránt hatással van arra, hogy a munkavállalók mennyire érzik fenntarthatónak az állásukat, vagyis mit gondolnak arról, hogy képesek lesznek-e 60 évesen is ugyanezt a munkát végezni. A kis igénybevételt jelentő állásokban (alacsonyabb elvárások, ugyanakkor kevesebb döntéshozatali lehetőség) és az aktív állásokban (magasabb elvárások és több döntéshozatali lehetőség) dolgozók magasabb szintű fenntarthatóságról számolnak be, mint a többi munkavállaló. Az autonómia egyértelműen elősegíti a

munkavállalók jóllétét, míg a munkaintenzitás csökkenti azt. A fizikailag kevésbé megterhelő munkakörülmények és a kollégák és vezetők magas szintű szociális támogatása védi a munkavállalók jóllétét. A munkahely bizonytalanságához annak alacsonyabb szintű fenntarthatósága párosul. A munka és a magánélet egyensúlya fontos, és pozitív összefüggésben áll a munkahely fenntarthatóságával. Ugyancsak fontos, hogy a munkavállaló könnyen szabadságra mehet-e, és dönthet-e bizonyos mértékig önállóan arról, mikor tart munka közben szüneteket. Negatív következményekkel jár, ha a munkavállaló diszkriminációval, erőszakkal, visszaélésekkel, megfélemlítéssel vagy zaklatással találkozik, ezek ugyanis maradandó nyomot hagyhatnak benne, és odavezethetnek, hogy idő előtt elhagyja a munkaerőpiacot.

Azok a munkavállalók, akiknek lehetőségük nyílt a munkához szükséges készségeik fejlesztésére, és akiket bevontak a munkaszervezési változtatásokba, illetve a munkahely jobbá tételének folyamatába, nagyobb valószínűséggel számoltak be arról, hogy fenntarthatónak találják a munkájukat.

Ez pedig számunkra is jó hír, mivel e munkakörülmények összefüggenek a nagyobb motivációval, a nagyobb elkötelezettséggel és a munkahelyi innovációval.

Lehet ugyan, hogy a fenntartható karrierrel kapcsolatos kérdésekre helyben, ágazatonként, regionálisan vagy nemzeti szinten születnek válaszok, a kormányok, a munkaadói szervezetek és a szakszervezetek közötti párbeszéd azonban profitálna egy olyan európai megközelítésből, amely egyrészt lehetőséget kínál a tapasztalatokból való tanulásra, másrészt szakpolitikai eszközöket biztosít a munka és a foglalkoztatás minőségének felügyeletéhez.

**Agnès Parent-Thirion**

## Aktív integrációs szakpolitikák a fogyatékkal élő fiatalok számára: merre tartunk?

**A fiatalok sokféle kihívással szembesülnek, amikor be szeretnének lépni a munkaerőpiacra, illetve benn szeretnének maradni, de a fogyatékkal élők szempontjából ez még összetettebb kérdés. Az egyik legfőbb veszélyt a társadalmi kirekesztődés jelenti, az, hogy nem képesek teljes mértékben részt venni az életben, és ahelyett, hogy dolgozhatnak és saját útjukat járhatnák, függővé válnak a jóléti rendszertől.**

Ha ez életük korai szakaszában történik, az jelentősen megnöveli a tartós kirekesztettség kockázatát. Míg számos munkahelyi tényezőre nincs egyszerű megoldás, az Eurofound kutatása azonosított olyan megközelítéseket,

amelyek – úgy tűnik – befogadóbb megoldásokhoz vezetnek.

A 11 országban végzett kutatás azt igyekezett felmérni, miként segítik az aktív befogadást előmozdító politikák és programok a munkatapasztalat hiányából és valamilyen egészségügyi problémából, illetve fogyatékból eredően kétszeresen hátrányos helyzetű fiatalokat. Ez a halmozottan hátrányos helyzet egyértelműen látszik az egészségügyi problémával küzdő fiatalok és általában véve a fiatalok foglalkoztatottsági szintjének összehasonlításakor: az előbbi csoporté lényegesen alacsonyabb. Még nagyobb aggodalomra ad okot a 25–34 éves fiatalok körében tapasztalható inaktivitás, amely közel 80%-kal magasabb azok között, akik valamilyen

egészségügyi problémáról vagy fogyatékból származó problémáról számoltak be; e téren tagállamonként igen nagy eltérések tapasztalhatók.

A fiatalok társadalmi kirekesztődésének kezelésére a befogadást elősegítő megközelítések tűnnek a legalkalmasabb szakpolitikai eszköznek, mivel ezek egyszerre foglalkoznak a probléma több dimenziójával, és hangsúlyt fektetnek a kínált szolgáltatásokat összehangoló megközelítésre. Az Eurofound kutatása azonban megállapítja, hogy az aktív befogadást előmozdító megközelítések a 11 vizsgált tagállamban még a kidolgozás különböző fázisaiban tartanak.

Az Európai Bizottság 2008-ban ajánlást fogadott el a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről, amelyben a szociálpolitika három pillérének (megfelelő jövedelemtámogatás, befogadó munkaerőpiacok és minőségi szolgáltatásokhoz való hozzáférés) integrációján alapuló átfogó stratégia alkalmazását javasolja. Az Európai Bizottság a közeljövőben közlése egy bizottsági szolgálati munkadokumentumot, amelyben a tagállamok által a közlemény megjelenése óta elért előrehaladást értékeli majd.

### Az aktív befogadást elősegítő, jól kidolgozott megközelítések

Dániában és Hollandiában hivatalosan elismerték az aktív befogadást elősegítő integrált megoldások szükségességét, és kutatásaink szerint jelentős erőfeszítéseket tettek a rugalmasabb és integrált válaszok kialakításáért.

Dániában kimondták, hogy minden fiatalnak tudnia kell élni a társadalom kínálta lehetőségekkel és teljes körű személyes felelősségének birtokában

### Az aktív befogadást elősegítő intézkedések széles spektruma

Tagállam	Jogszabály
Finnország	A Finn Társadalombiztosítási Intézet által nyújtott rehabilitációs ellátásokról és rehabilitációs juttatásokról szóló törvény, 2005.
	A rokkantsági nyugdíjról szóló törvény, 2007.
Franciaország	Fogyatékosági törvény, 2005. (A fogyatékkal élők egyenlő jogairól és esélyegyenlőségéről, valamint részvételükről és állampolgárságukról szóló törvény)
Írország	Nemzeti Fogyatékosági Stratégia, 2004.
Portugália	Munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések helyreállításának tervei, például a Szakmai rehabilitáció és újbóli integráció, 2009.
	A fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek és kiegészítő jegyzőkönyvének ratifikálása, 2009.
	Nemzeti stratégia a fogyatékosok kezelésére 2011–2013, 2010.
	A megelőzésről, valamint a fogyatékkal élők rehabilitációjáról, rehabilitációjáról és részvételéről szóló törvény, 2004.
	<b>Programok</b>
Németország	Nemzeti cselekvési terv (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010.
Írország	Aktív befogadás kísérleti program
Portugália	A fogyatékkal élők SIM-PD információs és közvetítő szolgálata
Szlovákia	Az ország bármely területén fogyatékkal élők lakhatási körülményeinek javítását célzó nemzeti program

tartalmas életet kell tudnia teremtenie saját maga számára. A hátrányos helyzetű fiatalok lehetőségeit és személyes erőforrásait a korai beavatkozás és a célzott segítség jobb és eredményesebb alkalmazása révén kell javítani.

Hollandiában három minisztérium érintett az aktív befogadási szakpolitikák kidolgozásában: az egészségügyi problémákkal vagy fogyatékossgal küzdő fiatalok jövedelemtámogatására és a befogadó munkaerőpiacra vonatkozó szakpolitikai intézkedések többségéért felelős Szociális és Munkaügyi Minisztérium, a minőségi egészségügyi szolgáltatások biztosításáért felelős Egészségügyi Minisztérium, valamint az élethosszig tartó tanulást biztosítani hivatott Oktatásügyi Minisztérium.

Finnországban szakpolitikai szinten kevésbé volt nyilvánvaló az aktív befogadás iránti elkötelezettség. A befogadás menetrendje azonban a

foglalkoztatás fellendítése, a megfelelő jövedelem és a támogató szolgáltatásokhoz való hozzáférés jól kidolgozott kombinációján alapul. A folyamatban lévő társadalombiztosítási reform célja a befogadási folyamat ösztönzése érdekében a jövedelemtámogatások növelése. Az aktív befogadást elősegítő intézkedések közül sok általánosnak mondható, amelyek nem kifejezetten egy társadalmi csoportra irányulnak. A foglalkoztatási hivatal, a városi szociális szolgáltatók és a társadalombiztosítási intézet egyablakos ügyintézését biztosít a tartósan munkanélküliek és a több szakterületen is támogatásra szorulóknak számára. A munkaerőpiac támogatásának finanszírozása egyenlő mértékben oszlik meg az állam és az önkormányzatok között, ezáltal ösztönözve a helyi önkormányzatokat a foglalkoztatás előmozdítására. Egyre többször alkalmaznak köztes munkaerő-piaci intézkedéseket (például a határozott idejű

foglalkoztatás támogatása, vagy a hátrányos helyzetű egyéneknek munkalehetőséget kínáló szociális vállalkozások).

## Az intézkedések kialakításán dolgozó országok

Más országokban egyértelműen megjelent szakpolitikai szinten az aktív befogadás iránti elköteleződés, de a szociálpolitika pilléreit átfogó integrált intézkedések működő rendszerének kialakítása viszonylag lassan haladt. Írországban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban meglehetősen nyilvánvaló utalások történtek az aktív befogadásra a szakpolitika szintjén, azonban mindhárom ország kihívásokkal küzd az eredményes megvalósítás terén.

Olyan országok is vannak, ahol szintén nyilvánvaló, hogy az összehangoltabb és

### Példák helyes gyakorlatokra:

#### The Specialists (A Specialisták)

A The Specialists egy olyan dán vállalat, amely autisztikus spektrumzavarban (ASD) szenvedők foglalkoztatására alapozta üzleti modelljét. Ezek az emberek az általános oktatás és képzés terén éppúgy, mint egy állás betöltésénél akadályokba ütköznek. A fő munkatársként csak ASD-s munkavállalókat alkalmazó The Specialists piaci környezetben biztosít üzleti szolgáltatásokat vállalati ügyfelei számára. Számos olyan rutinfeladatot ellát (többek között a könyvelés, szoftverfejlesztés és minőség-ellenőrzés terén), amely jól illeszkedik az autisztikus spektrumzavarban szenvedők speciális képességeihez. A vállalat nézetek szerint az autisztikus spektrumzavar állapotú olyan képességekkel párosul, amely bizonyos munkahelyzetekben speciális értéket képviselnek. Az ASD-s emberek képesek

- hosszú időn át koncentrálni,
- a részletekre összpontosítani, és
- szabályalapú feladatokban elmerülni.

A The Specialists magántőkéből alapult azzal a meggyőződéssel, hogy ez a koncepció elég erős ahhoz, hogy piaci körülmények között is sikeres legyen. Mivel a vállalat munkatársai a versenytársakéval megegyező vagy annál gyakran jobb minőségű szolgáltatást nyújtanak, hasonló fizetésben is részesülhetnek. A koncepciót ma már Dánia-szerte és más országokban is népszerűsítik; a vállalat képzési programjában részt vevők 40%-a teljes munkabéren a cég IT-tanácsadóiként kezdik meg karrierjüket a nyitott munkaerőpiacon.

Ezen üzleti modell aktív befogadást biztosító eleme magában foglalja a megfelelő jövedelem biztosítását, lehetőséget teremt a munkavállalóknak a képességeik szerinti munkavégzésre, és szükség esetén biztosítja a különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférést. A vállalat a nyitott munkaerőpiacon kínál foglalkoztatást, munkavállalói pedig az általában alkalmazott normák szerinti képzésben részesülnek.

### Példák helyes gyakorlatokra:

#### A Vangrail-projekt

A Sterk in Werk (Munkában Erős) holland alapítvány működteti a Vangrail (Védőkorlát) projektet, amely az iskolából kimaradó (16 éves vagy idősebb) fiatalokat segíti a munka világába való átlépésben. Ügyfelei az enyhe vagy mérsékelt szellemi fogyatékossgal küzdő fiatalokat ellátó gyógypedagógiai központok által gondozottak közül kerülnek ki. Mérsékelt mentális zavarukból kifolyóan mindannyian viselkedési problémákkal küzdenek, amelyhez gyakran autisztikus spektrumzavar, hiperaktivitás (ADHD) vagy valamilyen pszichiai zavar is társul. A Vangrail-projekt filozófiája az, hogy a szakképzés és a nyitott munkaerő-piaci foglalkoztatás javítja a mentális egészséget. A programot az UWW Társadalombiztosítási Ügynökség finanszírozza.

A Vangrail-projekt fiatal résztvevői egy kettős programhoz csatlakoznak, amelyben egyrészt intenzív, személyre szabott támogatásban részesülnek egy a társadalmi részvétel, a független életvitel, a mentális egészség, az oktatás, a szakképzés és a foglalkoztatás területein jártas szakértői csapattól. A Sterk in Werk a szakképzésre és a foglalkoztatás támogatására specializálódott. Az újraintegrációs és gyógypedagógiai központok különböző szakemberei együtt tervezik és szabják személyre az egyes résztvevők szükségleteinek megfelelően a munkába való átmenetet segítő programokat. Ezenkívül az UWW munkatársai is részt vesznek az egyes programok megtervezésében, továbbá a szülőikkel és az érintettel kapcsolatban álló más egészségügyi szakemberekkel is konzultálnak. Alaposan megfigyelik, milyen fejlődést ér el az érintett fiatal a viselkedés és a kommunikáció terén saját, illetve képzési és munkahelyi környezetében. Ha a szakemberek egyike valamely területen problémát jelez, azt közvetlenül kommunikálja a fiatalot körülvevő szakértői csapat többi tagja felé, így mindenki tudja, mi történik, és az újabb problémák felmerülése előtt kezelhetik a helyzetet.

### Példák helyes gyakorlatokra:

#### Az SDC–IBM projekt

Szlovákia alkotmánya mindenkinek biztosítja a szabad képzés- és pályaválasztás jogát. Az egészségügyi problémával vagy fogyatékossgal küzdő fiatalok közül sokan képesek és szeretnének is a nyitott munkaerőpiacon elhelyezkedni. Talán a vállalatok is szívesen foglalkoztatnák őket, de nem találnak rájuk, ezek a fiatalok pedig sokszor nem elég magabiztosak ahhoz, hogy a nyitott munkaerőpiacon működő vállalatok által kínált állásokra jelentkezzenek. Jó példa ezen akadályok leküzdésére a nem kormányzati szervek és a „tigrisek” – az informatikai ágazat vezető vállalatai – közötti együttműködés. A nem kormányzati szervek a vállalatok követelményeit figyelembe véve fogyatékkal élő embereket toboroznak. Szükségleteik szerint képzést biztosítanak számukra, és felkészítik őket a vállalatnál végzendő munkára. Ezen együttműködés segítségével a fogyatékkal élő fiataloknak több lehetőségük nyílik arra, hogy sikerrel járjanak a nyitott munkaerőpiacon. A Szlovák Fogyatékosági Tanács és az IBM informatikai vállalat között immár több éve folyamatos az együttműködés. A kedvező eredmények okán az IBM más országokban is tervezi hasonló projekt elindítását. A Szlovák Fogyatékosági Tanács 2010-ben e modell alapján ugyanezen ágazat egy másik képviselőjével is együttműködésbe kezdett.

Az IBM ismerteti a Szlovák Fogyatékosági Tanáccsal, hogy milyen elvárásokat támaszt a fogyatékkal élő leendő munkavállalók felé. A Tanács alkalmas jelölteket keres saját tagszervezetei, az egyetemek, középiskolák, valamint a munka-, szociális és családügyi hivatalok körében. A lehetőség iránt érdeklődő jelöltek elküldik önéletrajzukat a Szlovák Fogyatékosági Tanácsnak. A Tanács és az IBM képviselői kiválasztják a megfelelő jelölteket, akiket állásinterjúra hívnak. Az interjú követően a kiválasztott jelöltek megkezdik a felkészítő kurzusokat, amelyek keretében a leendő alkalmazottak informatikai, angol nyelvi és kommunikációs készségét fejlesztik, továbbá kommunikációs és prezentációs tréningeket is biztosítanak számukra.



integrált, több területet átfogó aktív befogadási intézkedések felé haladnak, ám ez a folyamat még egyértelműen gyerekcipőben jár. Ez volt a helyzet Németországban és Portugáliában, ahol a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény végrehajtása jelentősebb volt, mint az aktív befogadás koncepciója.

## Kevésbé fejlett aktív befogadás

Végül voltak olyan országok, ahol az aktív befogadás elve sem szakpolitikai szinten, sem a gyakorlatban nem volt könnyen felfedezhető. Nem sok tény utalt például arra, hogy Lengyelország alkalmazna bármilyen aktív befogadási megközelítést, és a szlovák általános jogi keretek is csupán minimális rendelkezéseket tartalmaznak az egészségügyi problémákkal vagy fogyatékossgal küzdő fiatalok aktív befogadására vonatkozóan. E rendelkezések leginkább különböző ágazati politikákban jelennek meg, egymáshoz korlátozott mértékben kapcsolódva. Spanyolországban a fogyatékkal élőköt képviselő nem kormányzati szervezetek nagyban befolyásolták a szakpolitikai fejleményeket, de az aktív befogadást konkrétan sehol nem említik.

## Programok és szakpolitikai intézkedések integrált végrehajtása

Az országjelentések elemzését azzal a céllal végeztük el, hogy bepillantást nyerjünk abba, milyen mértékben tervezték úgy a jogszabályokat, a szakpolitikai intézkedéseket és a programokat, hogy azok összehangolt és integrált fellépést tegyenek lehetővé. Az elemzés a fogyatékkal élőköt, vagy általában a fiatalokra vonatkozó jogszabályokat és a nekik szóló programokat ölelte fel, és nem csupán az egészségügyi problémákkal vagy fogyatékossgal küzdő fiatalok csoportjára irányult. Főként az aktív befogadás szempontjaira összpontosított, amelyeket leggyakrabban speciális törvények és programok révén juttattak érvényre.

**Anna Ludwinek**

## Ijfúsági mobilitás: kérdések és kilátások

**A jelenlegi gazdasági válság egyik eredménye Európában, hogy a migráció és a munkaerő mobilitása felkapottabb témává vált. Azokban az országokban, ahol a munkanélküliség jelentősen megemelkedett, indokolt és olykor szükséges lépésnek tartják az ország elhagyását az elhelyezkedés érdekében.**

A fiatalok általában mobilisabbak, mint a többi korcsoport. Az Európai Unió belüli mobilitás terén mindig is ez volt a helyzet. A két legutóbbi (2004. és 2007. évi) bővítési hullám óta azonban az ifjúsági mobilitás még határozottabb méreteket öltött: 2010-ben a bővítés első hullámában csatlakozó országokból érkező, munkaképes korú migránsok 70%-a 35 év alatti volt. Az Eurobarometer 2011. évi, fiatalokra irányuló felméréseinek mobilitási szándékra vonatkozó kérdése ugyanezt az eredményt hozta. Azt mutatta, hogy a két bővítési hullamba tartozó közép- és kelet-európai országok fiataljai az EU-27 átlagánál szívesebben dolgoznának más uniós tagállamban.

Egyre több munkavállaló tér vissza származási országába, mivel a korábban konjunktúrában lévő gazdaságok (például Spanyolország vagy Írország) által kínált lehetőségek eltűnőben vannak, miközben saját országukban javulnak a kilátásaik. Az Eurofound hazatéréssel foglalkozó kutatási projektjéből az derült ki, hogy a nem mobilis népe sszeggel összehasonlítva a hazatérő migránsok között is magas a fiatalok aránya, ami indirekt módon ugyancsak az általában vett mobilitás terén tapasztalt jelentőségüket mutatja. A hazájukat elhagyó mobilis munkavállalók általában a húszas éveikben járnak, a hazatérők ezzel szemben némileg idősebbek. Az Eurostat adatai szerint 2008-ban a hazájukba visszatérők átlagéletkora több tagállamban 30 évnél magasabb volt. Az Eurofound egyes közép- és kelet-európai tagállamokban (Lengyelországban, Lettországban, Magyarországon és Romániában) végzett kutatása szintén ezt a tendenciát mutatta. Magyarországon a 2008–2010 között hazatérők fele 30 és 45 év közötti volt. A



Spanyolországból hazatérő románok esetében ugyanez a tendencia volt megfigyelhető. Lettországban, bár a hazatérők legtöbbször (kétharmada) még nem volt 35 éves, az ennél idősebbek aránya is jelentős volt. A lengyel hazatérők azonban a jelek szerint fiatalabbak voltak: többségük még a 30 évet sem töltötte be. Érthető, hogy a hazatérők többsége idősebb, mivel a legtöbbször hosszabb időt töltött külföldön, mielőtt visszatért volna hazájába (kutatásunkban azokat tekintettük hazatérőnek, akik legalább egy évig voltak távol).

Kutatásunk másik témája az volt, milyen szaktudásra tettek szert a hazatérők külföldön, fel tudják-e, és ha igen, milyen mértékben tudják azt felhasználni hazatérésük után a hazai munkaerőpiacon. Az eredmények azt mutatták, hogy a magasan képzett hazatérők tapasztalatait általában értékelték, míg az alacsonyán képzett mobilis munkavállalók esetében a legtöbbször ez nem így volt. Ez azzal lehet összefüggésben, hogy az utóbbiak nem szereztek külföldön szaktudást. Például ha külföldön a végzettségüknél alacsonyabb szintű munkájuk volt – ami a fiatal mobilis munkavállalókkal gyakran előfordul –, hazatérve nehézségekbe ütközhetnek a hazai munkaerőpiacra való belépéskor, különösen ha otthon korábban nem szereztek munkatapasztalatot, vagy soha nem volt még a végzettségüknek megfelelő állásuk. Ez egy másik fontos témához is kapcsolódik, amelyet az Eurofound tervei szerint tovább fog vizsgálni, nevezetesen ahhoz, hogy milyen mértékben enyhítheti a munkaerő-mobilitás az iskolából a munka világába való átmenet nehézségeit. Kutatásunk – amelynek megjelenése 2012 júliusára várható – azt jelzi, hogy a munkaerő szabad mozgása által kínált új lehetőségek a magasan képzett fiatalok számára gördülékenyebbé tehetik ezt a folyamatot, míg az alacsonyán vagy középszinten képzett fiatalok e tekintetben is nehézségekbe ütközhetnek.

**Fóti Klára**

## Válságban az ifjúsági foglalkoztatás



**Az ifjúsági munkanélküliség továbbra is az egyik legsürgősebben megoldandó kihívás az EU döntéshozói számára. Egyes tagállamokban, így például Cipruson, Görögországban, Írországban és Spanyolországban a fiatalok körében tapasztalt munkanélküliség újra az 1970-es évek csúcsainak közelében jár, egyik pillanatról a másikra téve tönkre egész családokat.**

Az Eurostat adatai szerint a tagállamok kétharmada küzd súlyos, 20% feletti ifjúsági munkanélküliséggel. Hat tagállamban 10% és 20% közötti a fiatal munkanélküliek aránya. További 13 országban 20% és 30% közé esik ez az arány, míg 5 országban (Görögországban, Írországban, Portugáliában, Szlovákiában és Spanyolországban) a 30%-ot is meghaladja. Csak három olyan tagállam van – Ausztria, Hollandia és Németország –, ahol az ifjúsági munkanélküliség nem éri el a 10%-ot. Ezek az adatok a 16–24 év közötti fiatalokra vonatkoznak; a probléma azonban ugyancsak szembeötlő a tágabb életkori határok közötti, azaz a 16–30 éves, nagyobb korcsoport esetében, amely egyébként számos uniós kezdeményezés célcsoportja (például Spanyolországban és Cipruson).

Az, hogy a fiatalok és a meglévő munkalehetőségek „egymásra találjanak”, továbbra is mindenhol meglehetősen problematikus. A fiatal munkanélküliek aránya még az egyébként alacsony munkanélküliségi rátával rendelkező országokban is közel kétszerese az összes munkanélkülinek. Az EU igyekszik növelni a fiatal álláskeresőknél kínált oktatási, képzési és munkatapasztalat-szerzési lehetőségeket, és támogatni őket az

oktatásból a munka világába való átlépésben is. Ezenkívül az oktatásból kimaradók számának csökkentésére is törekszik. Ez utóbbi komoly feladat; az EU a korai iskolaelhagyás megelőzésében elmarad az Amerikai Egyesült Államoktól és Japántól. A hagyományos megoldásokat (például a gyakorlati képzés) olyan uniós szakpolitikai kezdeményezések egészítik ki, mint a „Mozgásban az ifjúság”, amely felszámolja a mobilitás korlátait, láthatóvá teszi a megpályázható álláslehetőségeket, és támogatja a fiatal vállalkozóknak szóló kezdeményezéseket. Ezen intézkedések együttes alkalmazása kiegészíti az Európai Unió egyes tagállamainak saját, helyi kezdeményezéseit.

### Nemzeti kezdeményezések

A tagállamok számos intézkedést bevezettek a munkanélküliség leküzdése érdekében. Ezek általában az adott ország körülményeit tükrözik, és a meglévő intézkedéseket egészítik ki. Írországban például nemzeti gyakornoki rendszert vezettek be, amely keretében ötezer fő szerezhethet munkahelyi tapasztalatokat a magán-, az állami és az önkéntes szektorban. Ez az időkorláthoz kötött rendszer 6–9 hónapos munkahelyi tapasztalatot biztosít, és a résztvevők e program keretében meglévő szociális juttatásai mellett heti 50 euró kiegészítést kapnak. A kezdeményezés a nem foglalkoztatott, oktatásban nem képzésben nem részesülő fiatalokat (NEET-fiatalok) célozza, és bár előremutató, a munkakeresők száma továbbra is aggodalomra ad okot. A spanyol kormány a társadalom-biztosítási járulékok egy évre szóló mérséklésével ösztönzi a munkáltatókat arra, hogy továbbra is

vegyenek fel munkavállalókat. A munkavállalóknak havi 400 euró jövedelemkiegészítést kínálnak, ha az átképzésre irányuló kezdeményezéseket igénybe véve „újraképzik” magukat, ám ez a juttatás csak hat hónapig vehető igénybe. A görög szükségintézkedések mélyen érintették a meglévő kollektív szerződéseket, azokon keresztül pedig a fiatal munkavállalókat. A szükségintézkedések első köre értelmében a munkaadóknak most már lehetőségük nyílik arra, hogy a korábbinál alacsonyabb bérrel vegyenek fel fiatal munkavállalókat. Megtehetik, hogy a 25 év alattiaknak a nemzeti minimálbér 80%-át fizetik, a 15 és 18 év közöttieket pedig már a minimálbér 70%-áért alkalmazhatják. Az Egyesült Királyság a közelmúltban befagyasztotta a 16–20 év közötti munkavállalók minimálbérét, hogy ezáltal ösztönözze az e korcsoportba tartozók foglalkoztatását. A szakszervezetek kritizálták a véleményük szerint kizsákmányolást jelentő döntést, a munkaadók viszont üdvözölték azt.

Egyes uniós országok a fiataloknak szóló képzési és gyakorlati képzési kezdeményezésekre összpontosítanak. Olaszországban például az utolsó kötelező iskolaévet helyettesíthetik gyakorlati képzéssel, ami bár kissé retró hangulatú, mégis gyakorlatias kezdeményezés a munkaerőpiacra való belépés támogatására. A gyakornokok fizetést is kaphatnak – a felnőtt fizetések bizonyos százalékát –, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és a gyakornokok arányát szigorúan ugyanazon a szinten kell tartani. Az olasz esetben az Európai Szociális Alapot veszik igénybe az új gyakornoki rendszer előmozdítására. Itt a szociális partnerek, különösen a

szakszervezetek, széleskörűen támogatták az intézkedéseket, mivel javaslataik közül számos bekerült az elfogadott intézkedésekbe.

Cipruson az EU többi országához képest viszonylag alacsony az ifjúsági munkanélküliség. Mégis, 1974 óta most a legmagasabb. A szociális partnerek bevonásával elfogadott kormányzati intézkedések itt többek között a 29 év alattiak munkaerőpiacra való visszalépésének előmozdítására biztosítanak állami támogatást. Ez a bérek 60–65%-os kiegészítését jelenti, különösen a válság által súlyosan érintett építőiparban.

Más tagállamok további konkrét problémákkal küzdenek. Lengyelországban továbbra is a határozott – és általában rövid – időre szóló munkaszerződéssel, vagy a munka törvénykönyve által nem védett szerződéssel járó úgy nevezett „ócska munkák” okozzák a legfőbb gondot. Magyarországon a kivándorlás hatásai fenyegetik a gazdaságot, mivel az oktatásba és a képzésbe fektetett állami pénz gyakorlatilag kikerül az országból, ami jelentős veszteséget okoz. Több mint 3000 orvos hagyta el Magyarországot, mivel – a szakszervezetek szerint – fizetésük alatta marad a gyorséttermi kiszolgálókénak. Ezenkívül a beszámolók szerint a munkakörülmények is szegényesek. Ennek következtében 344 eurós kiegészítést biztosítanak minden olyan fiatal orvosnak, aki vállalja, hogy képesítése megszerzése után 10 évig az országban marad és dolgozik.

**Camilla Galli da Bino**



- Bell, D., Blanchflower, D.G.: Young people and the Great Recession (Fiatalok és a nagy recesszió), *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 2011, 241–267. o.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound: *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge* (Együttműködés a fiatalok foglalkoztatásáért: az oktatási intézményektől a munkahelyekig, globális kihívás), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2011.
- Clifton, J., *The coming jobs war* (A küszöbön álló munkahelyháború), Gallup Press, New York, 2011.
- Dieckhoff, M.: The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries (A munkanélküliség hatása a munkahelyek jövőbeli minőségére Európában: négy országban végzett összehasonlító tanulmány), *Acta Sociologica*, 54(3), 2011, 233–249. o.
- Eurofound: *Active inclusion of young people with health problems or disabilities* (A szívbeteg vagy fogyatékkal élő fiatalok aktív befogadása), Összefoglaló, Eurofound, Dublin, 2012.
- Eurofound: *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities* (A fiatal munkavállalók segítése a válság idején: hogyan működnek közre a szociális partnerek és a közigazgatási szervek?), EIRO összehasonlító elemző jelentés, Eurofound, Dublin, 2011.
- Eurofound: *Youth and work* (Fiatalok és munka), Foundation Findings, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2011.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound: *Public instruments to support restructuring in Europe* (Az átszervezések támogatásának állami eszközei Európában), ERM-jelentés 2011, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2011.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J.: *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* (Az európai foglalkoztatási szerkezet változásai a nagy recesszió idején), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2011.
- ILO: *Global employment trends for youth 2012* (A fiatalok foglalkoztatásának globális irányvonalai, 2012), Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Genf, 2012.
- Mascherini, M.: *Fiatalok és nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő személyek Európában: első eredmények*, Eurofound, Dublin, 2012.
- Mascherini, M.: *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Ifjúsági garancia: a finnországi és svédországi tapasztalatok), Eurofound, Dublin, 2012.
- MacDonald, R.: Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose? (A fiatalok körében tapasztalható átalakulás, munkanélküliség és alacsony foglalkoztatottság: Plus ça change, plus c'est la même chose [minél inkább változik, annál inkább ugyanaz marad]), *Journal of Sociology*, 47(4), 2012, 427–444. o.
- Martin J.: Unfinished business: Investing in youth (Befejezetlen ügy: a fiatalokba való befektetés), *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Párizs, 2011.
- Mikulic, B., Sándor E., Leoncikás, T.: *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust* (A gazdasági válság megtapasztalása az EU-ban: az életszínvonal változásai, nélkülözés és bizalomhiány), Eurofound, Dublin, 2012.
- Nielsen, M.L.: Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work (A normális adaptálása: a fiatalok, illetve a munkahelyi kockázatok és balesetek közötti összefüggés vizsgálata), *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 2012, 71–85. o.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound: *Ötödik európai munkakörülmény-felmérés – 2010*, Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2012.
- OECD: *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Párizs, 2012.
- OECD: 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in' (Sokk alatt – Hogyan oszthatók meg a makroökonómiai kockázatok által okozott problémák), *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Párizs, 2012.
- OECD: *Off to a good start? Jobs for youth* (A jó kezdésért utazni? Munkát a fiataloknak), OECD Publishing, Párizs, 2010.
- Reeskens, T., Oorschot, W.: Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults (Aki az árokba zuhan, vajon nézi a csillagokat? Az európai fiatalok által a munkalehetőségekről kialakított kép magyarázata), *Work, Employment & Society*, 26(3), 2012, 379–395. o.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T.: *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* (A fiatal munkanélküliek számának növekedése a válság idején: hogyan előzhető meg a generációra váró hosszú távú negatív következmények?), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 106. szám, OECD Publishing, Párizs, 2010.
- Wynne, R., McAnaney, D.: *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper* (A szívbeteg vagy fogyatékkal élő fiatalok aktív befogadása: háttér tanulmány), Eurofound, Dublin, 2010.

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

Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért egy háromoldalú EU-s szerv, amelynek feladata, hogy a legfontosabb szociálpolitikai döntéshozók munkáját összehasonlító kutatásokból származó megállapításokkal, ismeretekkel és tanácsadással segítse. Az Alapítványt 1975-ben az 1975. május 26-i 1365/75/EGK tanácsi rendelet hozta létre.