

F O U N D A T I O N

FOCUS

2012 m. birželis

leidinys

11



Nesimokantis ir nedirbantis jaunimas – skubiai sprendtiną Europos uždavinys

Darbo vietų jaunimui kūrimo iniciatyvos

Pokalbis su Luca Scarpiello iš Europos jaunimo forumo

Kodėl svarbi jaunimui skirtų darbo vietų kokybė

Tvarios darbo sąlygos

Aktyvios neįgalaus jaunimo įtraukties politikos priemonės: kur esame?

Jaunimo judumas: problemos ir perspektyvos

Jaunimo užimtumas per krizę

Geriausios gyvenimo dienos? Jaunimas Europoje



Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas



2 Redakcijos skiltis



3 Nesimokantis ir nedirbantis jaunimas – skubiai sprendžiamas Europos uždavinys



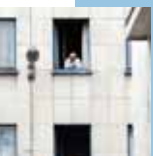
4 Pokalbis su Luca Scarpello iš Europos jaunimo forumo



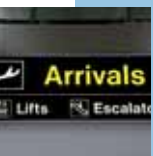
6 Darbo vietų jaunimui kūrimo iniciatyvos



7 Kodėl svarbi jaunimui skirtų darbo vietų kokybė



12 Jaunimo judumas: problemos ir perspektyvos



13 Jaunimo užimtumas per krizę

Šiame Europos jaunimui skirto leidinio „Foundation Focus“ numeryje daugiausia nagrinėjama, kaip jaunimą paveikė ekonomikos krizė. Jaunimo nedarbo lygis visada buvo aukštesnis už bendrą nedarbo lygį, tačiau krizės poveikis jaunimo užimtumo perspektyvoms buvo itin dramatiškas. Tai įrodo smarkiai išaugęs nedirbančių ir nesimokančių jaunuolių, priskiriamų grupei, vadinamai NEET (angl. *not in employment, education or training*), skaičius. Šiai padėčiai spręsti įgyvendinamos iniciatyvos, tačiau kol kas rezultatai vertintini nevienareikšmiškai. Viena iš galimybių – migracija, tačiau ar tai ilgalaikė išeitis? Kokios yra darbuotojų darbo sąlygos? Ar lengva įgyti patirties ir gauti profesinį parengimą, kad būtų galima susirasti nuolatinį stabilenį darbą? Visiems šiems ir kitiems klausimams skirtas šis „Foundation Focus“ numeris.

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

Redakcijos skiltis

Turbūt ironiška, kad, Europos Sąjungai įgyvendinant Vyresnių žmonių aktyvumo ir kartų solidarumo metų iniciatyvą, Europos jaunimas susiduria su vienais iš sudėtingiausių kartos uždavinių. Jaunimo nedarbo lygis pasiekė neturintį precedento lygį visoje Europoje: visose valstybėse narėse (išskyrus Liuksemburgą) jaunimo nedarbo lygis nuo ekonomikos nuosmukio pradžios stipriai auga.

Tai sukelia sunkių ilgalaikių padarinių, todėl šiai grupei vis daugiau dėmesio skiria Europos politikos kūrėjai, kurių nuomone, vis didesnis šios didelės grupės atotrūkis nuo darbo ir mokymosi kelia ekonominių ir socialinių grėsmių. Pagal naujausius Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo skaičiavimus, dėl to, kad darbo rinkoje nedalyvauja nedirbantis ir nesimokantis jaunimas (NEET), per metus Europos ekonomikai padaroma didžiulių nuostolių, siekiančių apie 119 mlrd. EUR. Be to, tai turi ir neigiamų socialinių padarinių, kurie negali būti įvertinti kiekybiškai. Atskirties padarinių žmonių kartai poveikis bus juntamas politikos ir visuomenės pokyčiuose, kurie artimiausiais metais lems tolesnę Europos ateitį.

Dėl šios priežasties nacionaliniu ir ES lygmeniu vykdomos daugiau ar mažiau sėkmingos darbo vietų kūrimo iniciatyvos tam, kad jaunimas galėtų lengviau patekti į darbo rinką. Nors didesnio jaunimo judumo Europoje ir lankstesnio jaunų žmonių požiūrio į darbo rinką bei kvalifikacijų įgijimą tendencija yra aiški, vien to nepakanka. Įvairiais lygmenimis yra būtinas ambicingesnis, įvairiapusis politinis požiūris į visam jaunimui skirtas švietimo, mokymo ir užimtumo iniciatyvas ir girdimas vis garsesnis reikalavimas, kad Europa rodytų kryptį ir imtųsi vadovaujamojo vaidmens. Kažkada kitame žemyne Franklinas Ruzveltas yra pasakęs: „Ne visada galime sukurti ateitį jaunimui, tačiau galime parengti jaunimą ateičiai.“ Tai – atsakomybė, tenkanti šiandieninei Europai.

„Foundation Focus“ leidžia Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Fondo adresas: Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland (Airija). Fondas yra savarankiška Europos Sąjungos institucija, įsteigta 1975 m. gegužės 26 d. Tarybos reglamentu (EEB) Nr. 1365/75.

Vyr. redaktorius: **Mary McCaughey** | Direktorius: **Juan Menéndez-Valdés**
Direktoriaus pavaduotojas: **Erika Mezger**

Originalo kalba: anglų
Nuotraukos: shutterstock / Eurofound

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Ireland (Airija)
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks.: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
El. paštas: information@eurofound.europa.eu | Interneto svetainė: www.eurofound.europa.eu

Nesimokantis ir nedirbantis jaunimas – skubiai spręstinas Europos uždavinys

Ekonomikos nuosmukis itin skaudžiai palietė Europos jaunimo užimtumo perspektyvas. Naujaisiais Eurostato duomenimis, ketvirtajame 2011 m. ketvirtyje jaunimo užimtumo lygis Europoje buvo 33,3 proc., o pirmajame tų pačių metų ketvirtyje pasiekė žemiausią kada nors buvusį lygį – 32,9 proc.

2012 m. kovo mėn. jaunimo nedarbas Europoje siekė 22,6 proc. ir stipriai padidėjo, palyginti su prieš krizę buvusiu 15 proc. nedarbo lygiu 2008 m. kovo mėnesį. Tai reiškia, kad šiuo metu Europoje yra apie 5,5 milijono bedarbių jaunuolių. Nors jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje kiekvienoje valstybėje narėje labai skiriasi, tačiau daugelyje jų jaunimo nedarbas nuo recesijos pradžios išaugo du arba tris kartus.

Kad ir kokie iškalbingi būtų šie duomenys, tradiciniai rinkos rodikliai yra dažnai kritikuojami dėl jų riboto naudingumo, nes jie netinkamai ir netiksliai atskleidžia jaunimo padėtį, pavyzdžiui, daugelis jaunuolių yra studentai ir nėra priskiriami dirbantiems asmenims. Dėl šios priežasties ES politikai pastaruoju metu nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui pradėjo skirti ypač didelį dėmesį. Santrumpa NEET reiškia „nedirbantį, nesimokantį ir nedalyvaujantį mokymuose“ 15–24 metų jaunimą, kuris, nepaisant išsilavinimo lygio, neturi darbo ir nesimoko, todėl jiems kyla didesnė grėsmė nepatekti į darbo rinką ir socialinės atskirties grėsmė. Sąvoka NEET pirmąsias atsirado Jungtinėje Karalystėje devintojo dešimtmečio pabaigoje. Nuo tada susidomėjimas NEET grupe išaugo visose valstybėse narėse, o būtinybė šiai grupei

skirti daugiau dėmesio yra svarbiausias šiuo metu keliamas klausimas Europos politiniuose debatuose.

Nevienalytė grupė, bendros problemos

Problemos mastas savaime iškalbingas: naujaisiais Eurostato skaičiavimais, 2010 m. nedirbantis ir nesimokantis jaunimas Europos Sąjungoje sudarė 12,8 proc. 15–24 metų gyventojų, o tai yra maždaug 7,5 mln. jaunuolių. Be to, dar yra 6 mln. „vyresnių NEET“ – 25–29 metų jaunuolių. Nors nedirbančio ir nesimokančio jaunimo procentinė dalis įvairiose ES valstybėse narėse labai skiriasi, nuo krizės pradžios NEET skaičius visose valstybėse narėse, išskyrus Liuksemburgą, smarkiai didėjo.

Kas sudaro NEET grupę? Tai tikrai nevienalytė grupė. Ją sudaro įvairūs pogrupiai, kaip antai jauni bedarbiai (nedirbantys laikinai arba ilgą laiką), jaunimas, negalintis dirbti dėl negalios arba šeiminių pareigų, ir nuo visuomenės atitolęs arba dėl ankstesnių nesėkmingų bandymų į darbo rinką įsilieti nesiryžtantis jaunimas. Tačiau nepaisant šių skirtumų, NEET grupei būdingos tam tikros bendros esminės savybės:

1. Grupė nekaupia žmogiškojo kapitalo oficialiaisiais kanalais.
2. Didesnė tikimybė patekti į NEET grupę turi asmenys, patiriantys tokių sunkumų kaip neįgalumas, žemas išsilavinimo lygis, imigracinė kilmė arba prasta šeimos aplinka.

3. Grupė susiduria su didesne nuolatinio nedarbo arba nesėkmingo dalyvavimo darbo rinkoje tikimybe.

Priklausydami NEET grupei, daugelis jaunuolių neabejotinai neišnaudoja savo potencialo, tačiau tokia padėtis taip pat sukelia neigiamų padarinių visuomenei ir ekonomikai. Ilgą laiką priklausant NEET grupei gali susiklostyti įvairi neigiama socialinė padėtis, pavyzdžiui: nesaugus ir menkai mokamas darbas, nusikalstamumas, psichikos ir fizinės sveikatos problemos. Kiekviena iš šių problemų turi savo kainą, todėl priklausymas NEET yra ne tik asmens, bet ir visos visuomenės ir ekonomikos problema.

NEET kaina

Kiek tai kainuoja visuomenei? Įgyvendindami Fondo projektą, skirtą jaunimui ir NEET, pabandėme įvertinti, kiek NEET kainuoja ekonomikai ir visuomenei. Apskaičiuoti ekonomines sąnaudas dėl NEET nedalyvavimo darbo rinkoje yra labai sudėtinga. Atliekant analizę, į sąnaudas buvo įtrauktos dviejų rūšių sąnaudos: NEET neįnešamas indėlis į visuomenę (tai yra negautos pajamos ir nesumokėti mokesčiai bei socialiniai įnašai) ir papildomos pašalpos ir išmokos (pertekliniai pervedimai), kurias gaus NEET. Mūsų įvertinimas turėtų būti laikomas labai konservatyviu, nes neatsižvelgiama į papildomas su sveikatos priežiūra, nusikalstamumu ir piktnaudžiavimu svaiginamosiomis medžiagomis susijusias sąnaudas.

2010 m. NEET lygis Europos Sąjungoje



Remiantis šiomis prielaidomis, apskaičiuota, kad 2008 m. 26 valstybių narių darbo rinkoje nedalyvaujantys NEET jų piliečiams kainuoja apie 2,3 mlrd. EUR per savaitę, arba maždaug 119,2 mlrd. EUR per metus, o tai atitinka apie 1 proc. bendro jų BVP. Šią sumą galima padalyti į 110,4 mlrd. EUR iš NEET negautų įnašų visuomenei (negautos pajamos) ir 8,8 mlrd. EUR sumokėtų papildomų socialinių išmokų (perteklinių pervedimų). Šalies lygmeniu daugiausia eurais sumoka Italija (25 mlrd. EUR) ir Prancūzija (17 mlrd. EUR). Tačiau BVP procentinės dalies požiūriu daugiausia sumoka Airija ir Bulgarija (daugiau negu 2 proc. BVP), taip pat Italija (1,7 proc.). O NEET sąnaudos Liuksemburge ir Vokietijoje yra gana nedidelės (atitinkamai 0,3 proc. ir 0,6 proc. BVP).

Radikalizacijos grėsmė

NEET kaina nėra vien ekonominė. Politikai išreiškė susirūpinimą dėl galimų NEET statuso padarinių ir jo poveikio jaunimo demokratiniams išsipareigojimams bei pilietinei veiklai. Grėsmė laikoma ir tai, kad kai kurie jaunuoliai gali nuspręsti nedalyvauti pilietinėje visuomenėje. Mūsų atliktos analizės rezultatai rodo, kad NEET, ypač bedarbių pogrupis, mažiau pasitiki institucijomis ir vengia dalyvauti politiniame bei visuomeniniame gyvenime. Empiriniais įrodymais patvirtinta, kad NEET, kaip grupė, o visų pirma jauni bedarbiai, patiria didesnę nepasitenkinimo grėsmę arba jų pasitraukimo iš visuomenės gyvenimo tikimybė yra didesnė. Taigi politikos kūrėjai visiškai pagrįstai susirūpinę dėl NEET statuso poveikio demokratijos procesams. Problemos mastą ir grėsmę, galinčią kilti palikus šią grupę nuošalyje, patvirtina neseniai Jungtinėje Karalystėje, Ispanijoje ir Italijoje įvykusios jaunimo demonstracijos. Taip pat radikalių dešiniųjų judėjimų, nukreiptų į motyvaciją praradusį jaunimą, plitimas Skandinavijos ir kitose Europos šalyse verčia skambinti pavojaus varpais.

**Massimiliano Mascherini ir
Anja Meierkord**

POKALBIS SU LUCA SCARPIELLO

„Šiandien daug kalbama apie tai, kad jaunimas turėtų būti lankstesnis ir kad tai galėtų išspręsti jiems kylančias nedarbo problemas. Tai paprasčiausiai nėra teisinga.“

Europos jaunimo fondas siekia padidinti Europos jaunimo įsidarbinimo galimybes, pagerinti darbo sąlygas, užtikrinti jų socialinę integraciją ir savarankiškumą, reikiamą socialinės apsaugos lygį ir jų sveikatai bei gerovei palankią aplinką.

Fondas kalbėjosi su Europos jaunimo fondo prezidento pavaduotoju Luca Scarpiello apie forumo perspektyvas ir veiklą sprendžiant opius jaunimo klausimus, kuriems daug dėmesio skiriama visų ES valstybių narių politinėje darbotvarkėje.

Kokie didžiausi socialiniai uždaviniai, su kuriais šiandien susiduria Europos jaunimas?

Didžiausias Europos jaunimui šiuo metu kylantis uždavinys – rasti būdą išnaudoti kvalifikuočiausios kartos – protingų vyrų ir moterų, studijavusių daugiau negu kiti, tačiau dėl dabartinės krizės negalinčių visų šių žinių pritaikyti, – potencialą.

Europoje turime dirbti išvien, kad nutrauktume šį menko visuomenės ir ekonominio pasitikėjimo, su kuriuo susiduria jaunimas, užburimą ratą.

Pirmiausia turime sukurti užtektinai darbo vietų jaunimui. Mano nuomone, Europa negali pasikliauti vien siūlomomis ekonominėmis paskatomis.

Taip pat būtina užtikrinti, kad pereinamasis etapas visiems būtų kuo veiksmingesnis. Atotrūkis tarp mokymosi ir darbo vis mažėja, todėl norime įtvirtinti požiūrį, kad verta sudaryti žmonėms sąlygas ir suteikti galimybių toliau dirbti studijuojant ir studijuoti dirbant.

Turime rimtai vertinti perėjimą iš mokyklos į darbą ne savo noru; tokių atvejų skaičius yra didelis visose valstybėse narėse, ypač Pietų Europoje, nes tai iš tiesų griaua žmonių pasitikėjimą savimi. Ir šiuo požiūriu jaunimas yra silpniausia visuomenės grandis.



Ar, jūsų nuomone, Europos socialinės politikos kūrėjai šiuos klausimus sprendžia konstruktyviai?

Jaunimo nedarbas – Europos socialinės sanglaudos politikos dalis, tačiau manau, kad šiuo metu socialinės politikos kūrėjai nespėdžia jaunimo nedarbo klausimų.

Svarbiausia, kad politikai suprastų, jog į visos Europos darbo vietų jaunimui kūrimo politiką būtina ne tik investuoti lėšas ir pasitelkti patirtį, bet ir visa tai sklandžiai suderinti.

Šiandien daug kalbama apie tai, kad jaunimas turi būti lankstesnis ir kad tai gali išspręsti jiems kylančias nedarbo problemas. Tai paprasčiausiai nėra teisinga. Europos socialinės politikos formuotojai turi liautis taip galvoję.

Jiems privalu susitarti dėl bendro Europos plėtros plano ir vizijos ir tai paskelbti. Be to, būtina skirti išteklių šiam ambicingam tikslui įgyvendinti. Tai įmanoma padaryti tik ES lygmeniu, bendradarbiaujant ir derinant veiksmus.

Taip pat būtina, kad politikai veiksmų imtųsi jau dabar. Neseniai per 20 dienų buvo priimtas finansinis susitarimas. Kodėl dėl sprendimų, kaip padėti Europos jaunimui, negalime susitarti taip pat sparčiau?

Kaip jūsų organizacija gali padėti visos Europos jaunimui?

Dirbame dviejose srityse. Pirmiausia, organizacijų narių lygmeniu, kur vadovaujame vietos, regioninių ir nacionalinių organizacijų konsorciui. Tai, ką jaunimo organizacijos nuveikia kasdien, padėdamos kurti darbo vietas, yra labai daug ir apie tai nedažnai kalbama.

Antra, dirbame ES lygmeniu, kur ne tik atstovaujame jaunimo nuomonei dėl to, kas turi būti padaryta, bet ir padedame paversti ambicingus tikslus bei vizijas įgyvendinamomis iniciatyvomis, turėsančiomis poveikį Europos jaunimui.

Tvirtai laikomės nuomonės, kad Europos Sąjunga yra daugiau negu ją sudarančios institucijos, norime, kad permainas skatintų ir inicijuotų piliečių valia, o ne institucijos.

Ar galite pateikti darbo, kurį atliekate gerindami jaunų bedarbių padėtį, pavyzdžių?

Rengiame stažuotojo teisių chartiją, kuria siekiama nustatyti stažuotojų kokybės sistemą ir neleisti jaunimui užstrigti pereinamuoju etapu. Užsitęsusi darbo praktika, kuri yra tarsi antrarūšė nemokamo arba menkai mokamo darbo prastomis darbo sąlygomis rinka, tampa vis didesne problema, kurią privalu spręsti.

Taip pat siūlome jaunimo garantiją – politikos priemonę, kuria siekiama užtikrinti, kad nė vienas jaunas žmogus neliktų be darbo, studijų ar mokymų ilgiau kaip keturis mėnesius. Europos jaunimo forumas įsitikinęs, kad jaunimo garantija gali būti veiksmingas ir iniciatyvus metodas neproporcingam jaunimo nedarbo lygiui mažinti ir prisidėti prie jų socialinės įtraukties.

Mūsų pateikti pasiūlymai pagrįsti visoms pusėms naudingais susitarimais. Todėl taip pat daug dirbame atlikdami esminius šiuo metu taikomų sutarčių pakeitimus. Visoje Europoje yra daugiau negu 150 skirtingų rūšių sutarčių, ir dėl to niekam nėra lengviau. Įrodėme, kad sutarčių supaprastinimas, atsižvelgiant į nesaugiausias darbo vietas, ir praktikos sutarčių gerinimas daugelyje šalių buvo sėkmingas.

Kokia jaunimo profesinio rengimo ir kvalifikacijos kėlimo padėtis Europoje? Ar kurioms nors valstybėms sekasi geriau negu kitoms ir, jeigu taip, tai kurioms?

Viena didžiausių šiuo metu Europoje daromų klaidų – vien ekonominis požiūris į kvalifikacijų atitiktį darbui. Pagrindinį dėmesį turime skirti asmenybėms, gebančioms tobulinti įgūdžius visą gyvenimą, ir tvirtai tikime, kad mums

būtini tokie žmonės, kurie mokosi patys, o ne vadovaujasi koku nors iš viršaus primestu požiūriu.

Daug diskutuojama apie jaunimą ir migraciją. Ką pasakytumėte šiuo klausimu ir kokie būtų jūsų uždaviniai?

Aišku, kad krizė pablogino padėtį ir apsunkino jaunimo judumo galimybes Europos darbo rinkoje. Turime raginti politikus atverti sienas studijoms ir naujovėms, kviesti jaunimą atvykti ir pasilikti bei užtikrinti, kad jie galėtų įsilieti į mūsų darbo rinkas. Tokių socialinių ir ekonominių uždavinių derinimas – vienintelis būdas augti, ypač reikšmingas Europai būtent dabar.

Kokia yra jūsų organizacijos vizija ir vidutinės trukmės uždaviniai? Ką norite pasiekti per penkerius metus?

Pirmiausia ir svarbiausia, norime, kad Europa po penkerių metų egzistuos. Dabartinė tendencija yra neigiama, be to, yra grėsmė, kad dėl ekonominių sunkumų Europa sprogs iš vidaus.

Penkeri metai – tolimesniam ateitis, todėl pagrindinį dėmesį derėtų skirti trumpalaikiai perspektyvai.

Po šešių mėnesių norime įgyvendinti stažuotojo teisių chartiją ir taip duoti ženklą, kad Europai rūpita jūs, o ne vien ekonominė jūsų vertė.

Taip pat būtina, kad mūsų garantijos schema būtų patvirtinta ir kad ES biudžete būtų numatyta skirti lėšų jaunimo integracijai į darbo rinką.

Tai, ką siūlome, naudinga ne tik jaunimui, bet ir visai Europai, nes tai gali būti svarbus persilaužimas siekiant išsivaduoti iš krizės gniaužtų. Galiausiai jaunimas daug nereikalauja: sprendimai, kurių prašome, yra paprasti ir verti būti įgyvendinti.

Kalbėjosi Måns Mårtensson

Darbo vietų jaunimui kūrimo iniciatyvos

Dėl priklausymo NEET grupei (nesimokantys ir nedirbantys jaunuoliai) atsiradę padariniai ir su tuo susijusios sąnaudos reikalauja naujų politikos veiksmų. Reaguodamos į neigiamus pokyčius jaunimo darbo rinkoje, ES valstybės narės pastaraisiais metais aktyviai dalyvavo kuriant ir įgyvendinant politikos priemones, kuriomis siekiama padidinti jaunimo įsidarbinimo galimybes ir dalyvavimą darbo rinkoje.

Kadangi NEET grupės sudėtis įvairi ir ją sudaro skirtingi pogrupiai, kiekvienam iš jų būtina sukurti ir įgyvendinti skirtingas politikos priemones, kuriomis būtų siekiama didinti jaunimo galimybes sklandžiai ir veiksmingai įsitraukti į darbo rinką. Šias politikos priemones galima sugrupuoti į tris pagrindines kategorijas: priemones, susijusias su švietimu, priemones, palengvinančias perėjimą iš mokymo įstaigos į darbą, ir priemones, didinančias įsidarbinimo galimybes.

Svarbiausias veiksmingos jaunimo užimtumo politikos pagrindas – užtikrinti, kad visi jauni žmonės galėtų įgyti išsilavinimą. Švietimo sistema, kuria padedama sudaryti sąlygas visų socialinių sluoksnių ir skirtingos socialinės kilmės vaikams, yra gyvybiškai svarbi ir jaunimo darbo rinkos atskirčiai sumažinti, ir tolesniam visuomenės klestėjimui. Vienas iš penkių pagrindinių strategijos „Europa 2020“ tikslų – mokyklos nebaigusiu asmenų skaičių sumažinti iki mažiau kaip 10 procentų. Švietimo politikos priemonėmis gali būti siekiama kovoti su grėsmėmis, susijusiomis su prielaidas ankstyvam pasitraukimui



iš mokyklos sudarančių procesų visuma. Pavyzdžiui, dėmesys gali būti skiriamas konkrečioms rizikos grupėms („Karjeros pradžia“ Suomijoje), tam tikroms geografinėms (skurdžioms) vietovėms („Prioritetinis švietimas“ Prancūzijoje) arba gali būti numatyta alternatyva esamai bendrajai švietimo sistemai („Pakaitinis mokymasis ir darbas“ Italijoje).

Visada bus tokių jaunuolių, kurie nebaigs mokyklos. Jie dėl trūkstamų būtinų kvalifikacijų dažnai atsiduria nepalankesnėje padėtyje darbo rinkoje negu kiti piliečiai. Iniciatyvų, skirtų vėl įtraukti jaunimą į švietimą arba mokymą, metodai skiriasi atsižvelgiant į tikslinėms grupėms būtiną teikiamos pagalbos lygį. Pavyzdžiui, mokyklos nebaigusiu asmenų iš sunkiau prieinamų ir labiau pažeidžiamų grupių negalima skubinti grįžti į mokyklą arba darbą, todėl projektuose jiems duodama laiko savo asmeninėms problemoms išspręsti („Gamybos mokyklos“ Austrijoje ir „Youthreach“ Airijoje).

Jaunuoliams, įgijusiems išsilavinimą, itin svarbu padėti pereiti į darbo rinką. Nesėkmingas arba užsitęsęs perėjimas gali išgąsdinti, ir tai gali pakenkti jų būsimei karjerai ir turėti padarinių dirbant. Šiuo kritiniu metu jauniems žmonėms padeda konkrečios priemonės, leidžiančios jiems priimti informacija pagrįstus sprendimus dėl karjeros arba padedančios pasinaudoti įsidarbinimo galimybėmis. Suomijoje ir Švedijoje jaunimo garantijomis valstybinės įdarbinimo tarnybos yra įpareigojamos per garantijos laikotarpį jauniems darbo ieškantiems žmonėms pasiūlyti asmeninių poreikių įvertinimą, darbo vietą, švietimo galimybę arba kitą skatinamąją priemonę. Jaunimo garantijos ne tik padeda jaunimui priimti pagrįstesnius sprendimus ir padidina teikiamų paslaugų kokybę bei operatyvumą, bet ir skatina imtis skubių veiksmų, kad jaunuoliai neatitrūktų nuo mokslo arba darbo. Kitais metodais siekiama pertvarkyti jaunimui teikiamas paslaugas, užtikrinant vieno langelio principo taikymą vienoje institucijoje visiems jų poreikiams išspręsti („Connexions“ Anglijoje ir „Navigator Centres“ Švedijoje).

Įgūdžių neatitikimas, trūkstamos tarpdalykinės kompetencijos (kompetencijos, kurias galima taikyti įvairiomis sąlygomis) arba nepakankama darbo patirtis gali apsunkinti jaunimo galimybes rasti tinkamą ir stabilų darbą. Priemonėse, kuriomis siekiama gerinti



įsidarbinimo galimybes, didžiausias dėmesys skiriamas arba konkrečioms profesiniams įgūdžiams įgyti mokantis darbe, arba bendram išsilavinimo ir gebėjimų lygiui padidinti ruošiantis darbu. Darbo stažuotės programos ypač sėkmingai padidina jaunimo galimybes pereiti į darbą. Austrijoje buvo pradėta taikyti darbo stažuotė ne įmonėse, siekiant išlyginti darbo stažuotės vietų paklausos ir pasiūlos skirtumus ir užtikrinti apsaugą tiems, kurie negali rasti stažuotės vietos konkrečioje įmonėje. Jaunimui sudaromos sąlygos visą darbo stažuotę atlikti profesinio mokymo centre, derinant ją su darbo skirtingiems darbdaviams patirtimi.

Jaunimas taip pat susiduria su praktinėmis ir logistinėmis įėjimo į darbo rinką kliūtimis. Daugelyje valstybių pradėtos taikyti įvairios paskatos (kaip antai mokesčių lengvatos, subsidijos ir su darbo užmokesčiu nesusijusių darbo sąnaudų mažinimas), kad paskatintų darbdavius įdarbinti bei mokyti jaunimą ir sukurti jiems papildomų darbo vietų („Pradžios kortelė“ Vengrijoje). Kai kurios šalys taiko specialias jaunimo verslumo ir savarankiško įsidarbinimo priemones, teikdamos specialias paslaugas jaunuoliams, norintiems pradėti savo verslą. Galiausiai, siekdamas pašalinti logistines ir praktines jaunimo užimtumo kliūtis, beveik visos šalys pradėjo taikyti geografinio judumo stipendijas ir kitas specialias priemones, pagal kurias daugiausia dėmesio skiriama specialiuju poreikiu turinčiam arba nepalankiomis sąlygomis gyvenančiam jaunimui, taip pat ir jaunuoliams, kilusiems iš imigrantų šeimų.

ES valstybės narės ėmėsi taikyti įvairias integruotas priemones, kuriomis jaunimui suteikiama darbo rinkai būtinų kompetencijų ir gebėjimų bei sukuriama naujų ir geresnių galimybių. Dauguma valstybių narių ėmėsi įvairinti įgyvendinamas iniciatyvas pagal skirtingas NEET pogrupių ypatybes. Tačiau šios programos dar neįvertintos arba dar nepateikti jų vertinimo rezultatai. Be to, vertinimas neatliekamas sistemingai. Tokių iniciatyvų veiksmingumą būtina vertinti visų pirma griežto taupymo priemonių taikymo laikotarpiu, kai labai svarbu kuo veiksmingiau panaudoti išteklius.

Lidia Salvatore ir Massimiliano Mascherini

Kodėl svarbi jaunimui skirtų darbo vietų kokybė

„Jaunas pavargsta veiksmo pabaigoje, o senas – pradžioje.“

Tomas Stearnsas Eliotas

Problemos, su kuriomis šiuo metu susiduria jaunimas, nėra naujos: pastaraisiais dešimtmečiais joms skiriamas nuolatinis dėmesys. Tarp dažniausiai aptariamų klausimų – aukštas nedarbo lygis, ilgas ir neretai sunkus perėjimas iš mokymosi įstaigos į darbą bei didesnė laikinų darbo sutarčių tikimybė.

Šiuos sunkumus dar labiau paaštrino ekonomikos ir finansų krizė, todėl nenuostabu, kad apie jaunimo užimtumą ir nedarbą vėl pradėta diskutuoti įvairiausioje aplinkoje: nuo pokalbių prie pietų stalo iki politinių sprendimų priėmimo Europos Sąjungoje.

Nederėtų pamiršti, kad ši jauniausia dirbančiųjų grupė yra įvairialypė, apimanti asmenis, bandančius susirasti pirmąjį darbą, siekiančius susirasti naują arba išsaugoti turimą darbą. Ekonomikos ciklai stipriai veikia jaunų darbuotojų galimybes ir būdus kuo geriau jomis pasinaudoti. Jauni žmonės sudaro tą gyventojų grupę, kurią ekonomikos krizės gali paveikti pirmiausia ir sunkiausiai: jie gali būti atleisti iš darbo ir dėl trūkstamos patirties turi ribotas galimybes dirbti. Dėl to jauni darbuotojai, ypač ką tik pradėję dirbti asmenys, kuriems ilgai nepavyko susirasti pirmojo darbo arba ilgai buvę bedarbiais, gali ilgą laiką justi baimės pasekmes.

Šiuo metu svarbiausi klausimai yra tokie: kaip sukurti naujas darbo vietas, kaip užtikrinti, kad jaunimas įgytų tokioms darbo vietoms reikiamų įgūdžių ir kaip užtikrinti, kad jauni žmonės rastų jų gebėjimus atitinkantį darbą. Sprendžiant jaunimo nedarbo problemą, atsakymai į šiuos klausimus yra esminiai.

Investicijų į darbo vietų kokybę graža

Nors dabartiniuose politikos debatuose daug dėmesio skiriama jaunimo nedarbui, atrodo, kad jaunų bedarbių moterų ir vyrų darbo sąlygų klausimais nesirūpinama. Kuriant ir įgyvendinant tinkamas priemones ir politiką socialinei ir ekonominei ES plėtrai užtikrinti ateityje, būtina skirti nuolatinį dėmesį visų darbuotojų, įskaitant ir jaunimą, darbo kokybei ir per krizę, ir stabiliais laikais. Kuo daugiau dėmesio skiriama darbo kokybei darbo veiklos pradžioje ir per visą darbo praktiką, tuo labiau tikėtina, kad visuomenei bus naudingas žmonių – ir kaip darbuotojų, ir kaip piliečių – indėlis. Ir atvirkščiai – kokybiško darbo neturėjimas daro poveikį ne tik darbo veiksmingumui, bet ir žmonių sveikatai bei dalyvavimui visuomenės gyvenime.

Darbo kokybė tam tikru momentu turi įtakos asmens gebėjimui atlikti bet kokią atlygintą ar neatlygintą veiklą ateityje. Tai lemia, kaip šie asmenys profesine ir visuomenine veikla vėliau galės prisidėti prie bendruomenės ir visuomenės gerovės kūrimo.

Todėl keliamas klausimas ne tik dėl darbo vietų skaičiaus ir turinio (būtinų gebėjimų ir kompetencijų) arba dėl pagalbos, kurios jaunimui reikia įsidarbinant (kaip antai aktyvios darbo rinkos politikos priemonių), bet ir dėl jaunimo darbo sąlygų, nes tai veikia jų aktyvaus gyvenimo kokybę ir trukmę.

Ką rodo tyrimo rezultatai

Penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (EWCS) duomenys rodo, kad kai kurie jaunų (jaunesnių negu 25 metų)



darbuotojų darbo sąlygų aspektai gerokai skiriasi nuo vyresnių darbuotojų darbo sąlygų. Tam tikru mastu šiuos skirtumus galima paaiškinti struktūriniais veiksniais. Mažiau tikėtina, kad jaunesni negu 25 metų darbuotojai yra įgiję tretinį išsilavinimą. Palyginti didelė jų dalis dirba dalį darbo dienos, dažnai derindami darbą su studijomis. Iš dalies todėl jaunų darbuotojų skaičius didmeninės ir mažmeninės prekybos sektoriuje yra neproporcingai didelis. Tačiau vertinant dirbančiųjų visą darbo dieną duomenis matyti, kad šiame sektoriuje jų yra palyginti didelė dalis. Taip pat daug darbuotojų dirba sveikatos ir pramonės sektoriuose. Vertinant pagal profesijas, jaunų darbuotojų, nepaisant to, ar jie dirba visą darbo dieną ar jos dalį, dalis neproporcingai didelė paslaugų ir prekybos, amatų ir susijusių verslų sektoriuose bei tuose darbuose, kur reikia žemos kvalifikacijos darbuotojų. Tačiau netgi vertinant pagal šalis, sektorius, užsiėmimus, darbą, atliekamą visą darbo dieną arba jos dalį, ir įgytą arba neįgytą tretinį išsilavinimą, išlieka didelių skirtumų.

EWCS duomenimis, pirmiausia jauni darbuotojai dažniau dirba pagal nenuolatinio darbo sutartis, ir naujausi tyrimai rodo, kad ši tendencija stiprėja. Be to, yra didesnė tikimybė, kad su jaunais darbuotojais nebus sudaryta jokia sutartis. Nepaisant to, nors, palyginti su vyresniais darbuotojais, jaunimas turi mažiau darbo vietos garantijų ir dažniau mano, kad per šešis mėnesius gali netekti darbo, atrodo, jog jauni žmonės yra daug optimistiškesni dėl galimybės susirasti panašų darbą. Be to, jie geriau vertina dabartinio darbo karjeros galimybes.

Nors jauni žmonės rečiau dirba ilgiau kaip 48 valandas per savaitę ar naktinėse

pamainose, jų darbo laiko tvarką dažniau nustato tik darbdavys, nepalikdamas jiems jokio lankstumo galimybių.

Mažiau įgūdžių – didesnė rizika

Turimų ir darbei būtinų įgūdžių atitikties empirinio tyrimo duomenimis, jaunimo įgūdžių neatitikimo tikimybė yra didesnė negu vyresnių darbuotojų, nes jie dažniau nurodo neturintys reikiamų įgūdžių (žr. 1 diagramą).

Nieko keista, nes tikėtina, kad jaunimo darbo patirtis yra ribota ir jiems dar daug ko reikia išmokti.

Nepaisant to, jaunų žmonių suvokimas kelia klausimų dėl jų galimybės gauti pagalbą ir dėl pagalbos (kuravimo ir mokymų) kokybės, kompensuojant darbo paklausos ir jų turimų gebėjimų bei kompetencijų neatitikimą.

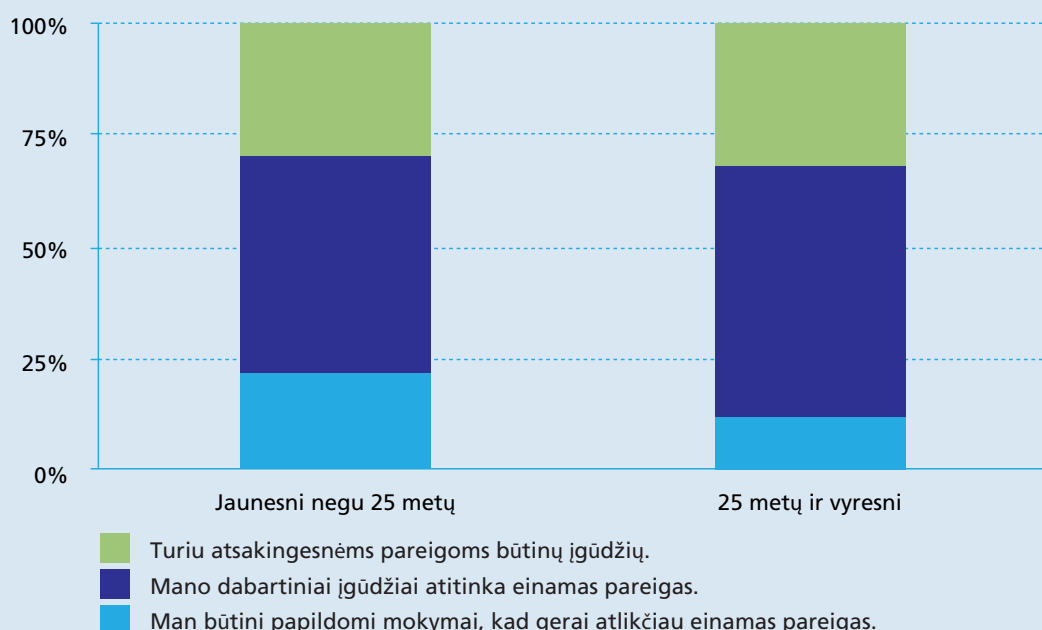
Diskusijose dėl jaunimui skirtų darbo vietų taip pat kyla klausimai dėl grėsmių, su kuriomis susiduria darbuotojai. Tikėtina, kad jauniems darbuotojams dažniau negu vyresniems gali kilti pavojus dėl požiūrio ar pavojingų aplinkos rizikos veiksnių (fizinių, cheminių, biologinių ir kitų). Be to, jaunimui ne tik keliami didesni darbo našumo reikalavimai, bet ir suteikiama mažiau savarankiškumo darbe. Dėl šių veiksnių jiems kyla didesnė su darbu susijusios įtampos grėsmė. Palyginti su vyresniais, jauni darbuotojai taip pat susiduria su didesne neigiamo socialinio elgesio tikimybe, ir tai dar labiau didina jų psichosocialinę riziką.

Atsižvelgiant į tokį aukštą fizinės ir psichosocialinės rizikos lygį, nerimą kelia tai, kad jauni darbuotojai pastaruoju metu rečiau negu vyresni išsako su darbu susijusias problemas darbuotojų atstovui. Tačiau įdomu tai, kad su neigiamu socialiniu elgesiu susidūrę jauni darbuotojai taip pat kaip ir vyresni teigia, kad apie su darbu susijusias problemas jie pranešė darbuotojų atstovui.

Vertinant pagal vykstančius debatus, šiuo metu svarstomuose sprendimuose, kaip sumažinti krizės poveikį jaunimui, gali būti sprendžiami trumpalaikiai jaunimo nedarbo klausimai. Tačiau jeigu nebus sprendžiamas darbo vietų kokybės klausimas, iškils ilgalaikės darbo jėgos ir dalyvavimo pilietinėje veikloje problemų, kurias sprendžiant visuomenė patirs daugiau sąnaudų, ir ši našta bei atsakomybė bus perkelta ateities kartoms. Todėl turime paklausti savęs, ar galime sau leisti nepaisyti žmonių gyvenimo kokybės svarbos jau pirmaisiais jų darbo metais.

Jorge Cabrera ir Gijs van Houten

1 diagrama. Jaunesnių ir vyresnių darbuotojų įgūdžių atitikties darbei



Tvarios darbo sąlygos



„Tam, kad taptum jaunas, reikia laiko.“

Pablas Pikasas

Kad darbas būtų tvarus, privalu bet kokio amžiaus darbuotojams sukurti geras darbo sąlygas. Gerovė darbe – tinkamumo darbu bet kuriuo karjeros etapu užtikrinimo pagrindas ir ilgesnio darbingo gyvenimo prielaida. Jeigu Europos Sąjunga pasiryžusi įgyvendinti strategijoje „Europa 2020“ nustatytus uždavinius, pirmenybė turi būti skirta tvariam darbui ir užimtumui, nes tai sudaro sąlygas aukštam užimtumo lygiui pasiekti.

Darbo patirtis visada yra svarbi

Darbas ir užimtumas gali būti naujų galimybių ir asmens tobulėjimo šaltinis. Darbas prisideda prie darbuotojų gerovės, geresnės sveikatos, formuoja tapatybę, brandina asmenybę, padeda išsiugdyti naujų įgūdžių, apibrėžia nedarbinį gyvenimą ir leidžia užsidirbti pragyvenimui. Prastos kokybės darbas gali pakenkti darbuotojų sveikatai, kartais nepataisomai, ir sumažinti jų galimybę dirbti atlygintą darbą. Praradę darbą, neatnaujinę įgūdžių, darbuotojai nelengvai randa kitą darbą už tokį patį atlyginimą. Dėl dabartinės mažėjančios darbo vietų kūrimo tendencijos jie gali visai nerasti darbo. Tie darbuotojai, kurie turi rūpintis vaikais arba išlaikomais giminaičiais ir neranda sprendimų, darbo vietos paprasčiausiai neišsaugos. Kadangi nepalankių darbo sąlygų lygis kai kuriose grupėse yra neproporcingai aukštas, kyla ne tik konkurencingumo, bet ir lyčių lygybės, socialinio teisingumo bei integracijos problemų.

Problema, kaip užtikrinti, kad darbas būtų darbuotojų gerovės garantas, kyla jau seniai. Šiais permainingų ir ekonomikos krizės

laikais, atviresniame ir lankstesniame pasaulyje, kuriame įmonių ir darbuotojų veikimo būdai yra kur kas labiau individualizuoti ir mažiau nuspėjami, vėl nuo kiekvieno žmogaus karjeros pradžios būtina kelti klausimus dėl to, kaip užtikrinti darbo stabilumą ir atlygį.

Atsakymą galima rasti suvokiant, kiek svarbus yra darbas ir žmogaus karjera, ir gyvenimo kokybei ir kokią įtaką jis daro sprendimams anksčiau išeiti į pensiją arba dirbti iki pensinio amžiaus. Be to, tai turės įtakos galimybei prisidėti prie užimtumo išėjus į pensiją. Vykdydamas Europos darbo sąlygų tyrimą (EWCS), pastarąjį dvidešimtmetį buvo stebimos darbuotojų gerovei palankios sąlygos ir vertinamas darbo tvarumas. Išvada aiški – svarbiausia gerinti darbo sąlygas ir būtina tai daryti visapusiškai. Konkrečiai jauniems žmonėms itin svarbu suteikti trūkstantį įgūdžių, juos kuruoti, jiems sudaryti sąlygas kelti kvalifikaciją ir apskritai palengvinti jų perėjimą iš mokyklos į darbą. Visa tai jiems galėtų užtikrinti gerą savarankiško gyvenimo pradžią.

Darbo reikalavimų ir savarankiškumo lygis daro poveikį tam, kaip darbuotojai suvokia savo darbo tvarumą, jį vertinant pagal darbuotojų nuomonę, ar jie galės dirbti tą patį darbą sulaukę 60 metų. Tyrimo duomenimis, savo darbo tvarumą palankiau vertina neįtemptą darbą (kuriame taikomi mažesni reikalavimai ir kartu reikia priimti mažiau sprendimų) dirbantys asmenys ir darbuotojai, einantys aktyvias pareigas (kurioms keliami aukštesni reikalavimai ir kurias einant būtina priimti sprendimus). Aišku, kad nepriklausomumas prisideda prie gerovės, o darbo intensyvumas ją griauna. Darbuotojų gerovei palankios neįtemptos fizinės darbo sąlygos, didelis kolegų bei vadovų palaikymas ir jų teikiama pagalba. Nesaugios darbo vietos yra susijusios su žemesniu darbo tvarumo

lygiu, kuriam daro teigiamą poveikį itin reikšminga darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Be to, svarbi ir galimybė gauti leidimą nedirbti ir pačiam spręsti, kada daryti pertraukas. Ir priešingai – diskriminavimas, smurtas, nederamas elgesys, patyčios ar priekabiavimas gali priversti anksčiau pasitraukti iš darbo rinkos.

Darbo tvarumas vertinamas geriau, kai yra galimybių kelti kvalifikaciją darbo vietoje ir dalyvauti keičiant bei tobulinant darbo organizavimo tvarką.

Tai geros žinios mums, nes šios darbo sąlygos taip pat yra susijusios su didesne motyvacija, dalyvavimu ir naujovių diegimu darbo vietose.

Kaip užtikrinti tvarią karjerą, gali būti sprendžiama vietos, sektorių, regionų ar nacionaliniu lygmeniu, tačiau vyriausybėms, darbdavių organizacijoms ir profesinėms sąjungoms derėtų remtis Europos požiūriu, skatinančiu mokytis iš patirties ir užtikrinančiu politikos priemonių taikymą darbo ir užimtumo kokybei stebėti.

Agnès Parent-Thirion

Aktyvios neįgalaus jaunimo įtraukties politikos priemonės: kur esame?

Jaunimui kyla daug sunkumų patekti į darbo rinką ir joje išlikti, tačiau neįgaliesiems šios problemos yra dar sudėtingesnės. Viena iš pagrindinių problemų – tai socialinės atskirties, negalėjimo visapusiškai dalyvauti gyvenime, priklausomybės nuo socialinės rūpybos sistemos ir galimybių dirbti bei savarankiškai pasirinkti karjeros kelią nebuvimo grėsmė.

Jeigu tokioje padėtyje atsiduriama ankstyvame amžiuje, nuolatinės atskirties rizika stipriai padidėja. Nors yra keli darbo veiksniai, dėl kurių neįmanomi priimti paprastų sprendimų, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrime nustatyti metodai, padedantys užtikrinti geresnę integraciją.

Tyrimas buvo vykdomas 11 valstybių. Jame buvo aiškinamasi, kaip aktyvios įtraukties politikos priemonės ir programos padeda negalią turintiems žmonėms, kurių padėtis du kartus sunkesnė: jie neturi darbo patirties ir kenčia dėl sveikatos problemų arba turi negalią. Šis papildomas sunkumas akivaizdus, kai lyginami sveikatos problemų turinčių jaunuolių ir viso jaunimo užimtumo duomenys, nes sveikatos problemų turinčio jaunimo užimtumo lygis yra kur kas žemesnis. Dar daugiau nerimo kelia 25–34 metų amžiaus grupės jaunuolių, kurie apklausiant nurodė turintys sveikatos problemų arba negalią, nedalyvavimo jokiaje veikloje lygis – jis beveik 80 proc. aukštesnis negu sveiko jaunimo ir skirtingose valstybėse gerokai skiriasi.



Tinkamiausia politikos priemonė jaunimo socialinei atskirčiai spręsti – tai įtraukties strategija, nes ją taikant sprendžiamos įvairios problemos dimensijos ir pabrėžiamas sisteminis požiūris į siūlomas paslaugas. Tačiau Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimo duomenimis, analizuotose 11 valstybių narių aktyvi įtraukties strategija yra skirtingų išsivystymo etapų.

2008 m. Europos Komisija priėmė rekomendaciją dėl aktyvios asmenų, turinčių mažiausiai galimybių dalyvauti darbo rinkoje, integracijos. Ja prisidedama prie visapusės trimis socialinės politikos ramsčiais pagrįstos strategijos: pakankamos pajamos, imli darbo rinka ir galimybė naudotis aukštos kokybės paslaugomis. Šiuo metu Europos Komisija ruošiasi paskelbti Komisijos tarnybų darbinį dokumentą, kuriame bus įvertinta valstybių narių pažanga, padaryta po komunikato paskelbimo.

Gerai parengtos aktyvios įtraukties programos

Danijoje ir Nyderlanduose oficialiai pripažinta aktyvios įtraukties integruotų sprendimų būtinybė. Mūsų tyrimo duomenys rodo, kad kuriant lankstesnes integruotas priemones įdėta daug pastangų.

Pagal Danijos įtvirtintą politiką jaunimui turi būti sudarytos sąlygos naudotis visuomenės galimybėmis ir kurti prasmingą gyvenimą, už kurį jie būtų patys atsakingi. Palankių sąlygų neturinčio jaunimo galimybės ir asmeniniai ištekliai turėtų būti pagerinti ankstyvomis priemonėmis ir geriau bei veiksmingiau teikiama tiksline pagalba.

Aktyvios įtraukties priemonių įvairovė

Valstybė narė	Teisės aktas
Suomija	2005 m. Suomijos socialinio draudimo įstaigos reabilitacinių išmokų ir reabilitacinių pašalpų įstatymas
	2007 m. Neįgalumo pašalpų įstatymas
Prancūzija	2005 m. Neįgalumo įstatymas (įstatymas dėl neįgaliųjų teisių ir galimybių, dalyvavimo ir pilietinių teisių lygybės)
Airija	2004 m. Nacionalinė neįgalumo reikalų strategija
Portugalija	2009 m. Kompensacijų dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, profesinės reabilitacijos ir reintegracijos programa
	Jungtinių Tautų dėl neįgaliųjų teisių konvencijos ir papildomo protokolo ratifikavimas, 2009 m.
	2010 m. Nacionalinė strategija 2011–2013 metams
	2004 m. Įstatymas dėl neįgaliųjų profilaktikos, mokymo gyventi sergant, reabilitacijos ir dalyvavimo
	Programos
Vokietija	2010 m. Nacionalinis veiksmų planas (vok. Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention – NAP)
Airija	Aktyvios įtraukties bandomoji programa
Portugalija	Informavimo ir tarpininkavimo paslaugos neįgaliesiems (SIM-PD)
Slovakija	Nacionalinė neįgaliųjų gyvenimo sąlygų gerinimo visose gyvenamosiose vietose programa

Nyderlanduose aktyvios įtraukties politikos srityje dirba trys valstybinės institucijos: Socialinių reikalų ir darbo departamentas, atsakingas už daugumą politikos sričių, susijusių su pagalbos teikimu sveikatos problemų turinčiam arba neįgaliam jaunimui ir jam skirtomis imlios darbo rinkos priemonėmis, Sveikatos departamentas, atsakingas už kokybiškas sveikatos priežiūros paslaugas, ir Švietimo departamentas, atsakingas už mokymąsi visą gyvenimą.

Suomijos įsipareigojimai dėl aktyvios įtraukties nebuvo akivaizdūs politikos lygmeniu. Nepaisant to, įtraukties politika pagrįsta darbo rinkos skatinimo priemonėmis, pakankamomis pajamomis,

galimybėmis naudotis pagalbos tarnybomis ir yra gerai parengta. Vykdoma socialinės apsaugos reforma siekiama plačiau naudoti pajamų rėmimo priemones kaip įtraukties proceso paskatą. Daugelis aktyvios įtraukties priemonių yra bendro pobūdžio, neskirtos konkrečiai visuomenės grupei. Darbo birža, savivaldybių socialinės tarnybos ir socialinio draudimo įstaiga pagal vieno langelio principą teikia specialias paslaugas ilgą laiką darbo neturintiems asmenims ir tiems, kuriems būtina įvairių specialistų pagalba. Kad vietos savivaldos institucijos būtų skatinamos remti užimtumą, valstybei ir savivaldybėms skiriamas vienodas paramos darbo rinkai finansavimas. Sudarant sąlygas dirbti socialinėje atskirtyje esantiems asmenims, siekiama labiau naudotis

tarpinėmis darbo rinkos priemonėmis, kaip antai subsidijuojamomis laikinomis darbo vietomis ir socialinėmis įmonėmis.

Sistemą kuriančios valstybės

Kitose valstybėse įsipareigojimas vykdyti aktyvią įtrauktį buvo aiškiai įtvirtintas politikos lygmeniu, tačiau palyginti lėtai buvo pereinama prie veikiančios pagrindinių socialinės politikos sričių integruotos sistemos. Aiškios aktyvios įtraukties nuostatos politikos lygmeniu įtvirtintos Airijoje, Prancūzijoje ir Jungtinėje Karalystėje, tačiau visos trys valstybės susiduria su veiksmingo aktyvios įtraukties įgyvendinimo problemomis.

Geros praktikos pavyzdžiai:

„Specialists“

„Specialists“ – tai Danijos bendrovė, pagal kurios veiklos modelį autizmo spektro sutrikimų (ADS) turintys žmonės, kuriems kyla kliūčių bendrojo lavinimo sistemoje, yra mokomi ir įtraukiami į darbą. „Specialists“ tiesiogiai samdo ADS sergančius darbuotojus ir klientų bendrovėms rinkos sąlygomis teikia verslo paslaugas. ADS sindromą turinčių specialistų gebėjimai tinka daugeliui kasdienių užduočių atlikti (įskaitant apskaitą, programinės įrangos kūrimą ir kokybės kontrolę). Bendrovė laikosi nuostatos, kad ADS yra susiję su gebėjimais, kurie tam tikroje darbo aplinkoje yra ypač vertintini, tai yra:

- gebėjimas sutelkti dėmesį ilgą laiką;
- gebėjimas susikoncentruoti į detales;
- gebėjimas atlikti užduotis, kuriose turi būti laikomasi taisyklių.

„Specialists“ įsteigta privataus kapitalo lėšomis tikint, kad ši koncepcija gana tvirta, kad būtų sėkmingai įgyvendinta rinkos sąlygomis. Kadangi bendrovės konsultantai teikia tokio paties arba neretai ir aukštesnio lygio paslaugas negu konkurentai, galima gauti panašų atlyginimą. Ši koncepcija dabar taikoma visoje Danijoje ir kitose valstybėse. 40 proc. bendrovės klientų sudaro neterminuotas darbo sutartis ir gauna visą darbo užmokestį kaip bendrovės IT konsultantai.

Šiame verslo modelyje taikomas aktyvios įtraukties elementas – užtikrinti pakankamas pajamas, suteikti galimybę darbuotojams dirbti pagal gebėjimus ir, jeigu būtina, suteikti galimybę gauti paslaugas. Ši bendrovė dirba atviroje darbo rinkoje, o darbuotojai yra parengti pagal bendrojo išsilavinimo standartus.

Geros praktikos pavyzdžiai:

Projektas „Vangrail“

„Sterk in Werk“ („Stiprus darbe“) fondas Nyderlanduose vykdo projektą „Vangrail“ („Apsauginiai turėklai“), kuriame mokyklos nebaigusiems 16 metų ir vyresniems jaunuoliams padedama pasiruošti darbui. Projekto dalyviai rūpinasi nedidelio ir vidutinio laipsnio psichikos negalią turinčio jaunimo pataisomojo ugdymo centrai. Visi dalyviai dėl kokio nors vidutinio laipsnio psichikos sutrikimo turi elgesio problemų, o neretai ir autizmo spektro, aktyvumo ir dėmesio (ADHD) ar psichinių sutrikimų. Projekte „Vangrail“ vadovaujama filosofija, kad profesinis mokymas ir darbas atviroje rinkoje bus naudingas psichikos sveikatai. Šią programą finansuoja socialinės apsaugos įstaiga UWV.

Į projektą „Vangrail“ ką tik įsitraukę jauni asmenys dalyvauja dviejų dalių programose, kurias sudaro intensyvi specialistų komandos teikiama asmeninė pagalba dalyvavimo visuomenės gyvenime, savarankiško gyvenimo, psichikos sveikatos priežiūros, švietimo, profesinio mokymo ir užimtumo srityse. „Sterk in Werk“ specializacija – tai teikiamos profesinio mokymo ir užimtumo pagalbos paslaugos. Skirtingi reintegracijos ir pataisomojo ugdymo centrų specialistai bendradarbiaudami rengia planus ir pritaiko pereinamąsias programas pagal atskirų dalyvių poreikius. Be to, UWV darbuotojai dalyvauja rengiant individualių programų planus, konsultuojamasi su tėvais ir kitais sveikatos priežiūros specialistais, dirbančiais su šiais asmenimis. Jų elgesio ir bendravimo pažanga atidžiai stebima jų gyvenamojoje, mokymo ir darbo aplinkoje. Apie kurios nors srities specialisto nurodytas problemas pranešama kitiems su jaunuoliu dirbančios komandos specialistams, kad visi žinotų, kas vyksta, ir galėtų tai išspręsti dar neiškilus kitoms problemoms.

Geros praktikos pavyzdžiai:

SDC–IBM projektas

Slovakijos Konstitucijoje kiekvienam asmeniui užtikrinta teisė į laisvą profesijos ir mokslo pasirinkimą. Yra daug sveikatos problemų arba negalią turinčių jaunų žmonių, galinčių ir norinčių dirbti atviroje darbo rinkoje. Gali būti, kad įmonės juos mielai samdytų, tačiau nežino, kaip juos surasti, o tokiam jaunimui neretai trūksta pasitikėjimo, kad kreiptųsi dėl darbo į atviroje darbo rinkoje veikiančias įmones. Šių kliūčių sprendimo pavyzdys – NVO ir „tigrų“ (IT sektoriuje pirmaujančių įmonių) bendradarbiavimas. NVO pagal įmonės reikalavimus gali priimti į darbą negalią turinčius asmenis, kurie pagal poreikius mokomi ir paruošiami darbui įmonėje. Taip bendradarbiaujant jaunimui suteikiama daugiau galimybių sėkmingai dirbti atviroje darbo rinkoje. Slovakijos neįgalumo reikalų taryba (SDC) ir IT bendrovė IBM bendradarbiauja jau daugelį metų. Kadangi šio bendradarbiavimo rezultatai sėkmingi, IBM tą patį projektą planuoja vykdyti kitose valstybėse. Šį modelį 2010 m. SDC panaudojo bendradarbiavimui su kita šio sektoriaus bendrove plėtoti.

IBM pateikia SDC savo reikalavimus dėl galimų neįgalių darbuotojų. SDC kandidatų ieško jos narėmis esančiose organizacijose, universitetuose, vidurinėse mokyklose ir darbo, socialinės apsaugos ir šeimos reikalų įstaigose. Susidomėję kandidatai į SDC atsiunčia savo gyvenimo aprašymus. Tinkamus kandidatus atrenka SDC ir IBM atstovai ir pakviečia juos į pokalbį. Po pokalbio atrinkti kandidatai pradeda lankyti mokymo kursus. Kursuose tobulinami būsimų darbuotojų IT, anglų kalbos ir bendravimo įgūdžiai, jie mokomi prisistatyti.

Kitos valstybės jau buvo pažengusios darnesnės integruotos politikos visose aktyvios įtraukties srityse link, tačiau jos neabejotinai dar buvo pradiniam etape. Tokia padėtis buvo Vokietijoje ir Portugalijoje, kur Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijos įgyvendinimas turėjo daugiau įtakos negu aktyvios įtraukties koncepcija.

Mažiau išplėtotą aktyvią įtrauktį

Kai kurių valstybių politikos lygmens dokumentuose ar praktikoje aktyvios įtraukties principų beveik nebuvo. Trūko įrodymų, kad aktyvios įtraukties principai taikomi Lenkijoje. Slovakijos bendroje teisės aktų sistemoje įtvirtintos tik minimalios nuostatos dėl aktyvios sveikatos problemų arba negalią turinčio jaunimo įtraukties. Slovakijos aktyvios įtraukties sistema numatyta kiekvienoje atskirų sektorių strategijoje ir nėra sudarytos bendros sistemos. Ispanijos politikos plėtrai didelę įtaką turėjo neįgaliesiems atstovaujanti NVO, tačiau nėra konkrečios nuorodos į aktyvią įtrauktį.

Integruotas programų ir metodų įgyvendinimas

Buvo išanalizuotos valstybių ataskaitos, siekiant išsiaiškinti, kokiais teisės aktais, strateginiais būdais ir programomis bei kokia apimtimi yra numatyta suderinti integruotus veiksmus. Buvo nagrinėjami ne vien sveikatos problemų ar negalią turinčiam jaunimui skirti, bet ir bendrai neįgaliesiems arba jaunimui aktualūs teisės aktai ir programos. Pagrindinis dėmesys buvo skirtas tiems aktyvios įtraukties aspektams, kurie dažniausiai buvo sprendžiami priimant konkrečius įstatymus ir vykdam tam tikras programas.

Anna Ludwinek

Jaunimo judumas: problemos ir perspektyvos

Vienas iš Europoje užsitęsusių krizės padarinių – paastrėjusios migracijos ir darbo jėgos judumo problema. Valstybėse, kuriose stipriai padidėjo nedarbo lygis, išvykimas iš šalies laikomas pagrįstu, o kartais ir būtinu norint rasti darbą.

Jaunimas yra mobilusis negu kitos amžiaus grupės. Kalbant apie judumą ES viduje, ši tendencija visada buvo tokia pati, tačiau po pastarųjų dviejų ES plėtros bangų, kilusių 2004 m. ir 2007 m., jaunimo judumo mastas dar labiau padidėjo: 2010 m. 70 proc. darbingo amžiaus migrantų iš pirmosios ES plėtros bangos valstybių buvo jaunesni negu 35 metų. Šią tendenciją patvirtina ir 2011 m. Eurobarometro atliktas jaunimo judumo ketinimų tyrimas. Tyrimo duomenimis, abiejų ES plėtros bangų Vidurio ir Rytų Europos valstybių jaunimas labiau norėtų dirbti kitoje ES valstybėje narėje. Šis rodiklis aukštesnis negu visų 27 ES valstybių narių vidurkis.

Kadangi darbuotojų galimybės kažkada klestėjusiose ekonomikose (pavyzdžiui, Ispanijos ar Airijos) nyksta ir didėja jų galimybės kilmės valstybėse, vis daugiau darbuotojų grįžta į gimtąsias šalis. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo grįžtamosios migracijos tyrimas rodo, kad grįžusio jaunimo skaičius yra neproporcingai didelis, palyginti su nejudžiais gyventojais. Tai dar vienas netiesioginis požymis, patvirtinantis jų svarbą judumui. Dažniausiai iš savo valstybių išvyksta 20–30 metų darbuotojai, tačiau grįžtančiųjų amžiaus vidurkis yra šiek tiek didesnis. Eurostato duomenimis, 2008 m. keliose valstybėse narėse į gimtąsias valstybes grįžtančių piliečių amžiaus vidurkis buvo daugiau kaip 30 metų. Šią tendenciją patvirtino Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tam tikrose Vidurio ir Rytų Europos valstybėse (Vengrijoje, Latvijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje) atliktas tyrimas. Vengrijoje pusė 2008–2010 m. grįžusiųjų asmenų buvo 30–45 metų. Tokia pati tendencija pastebima iš Ispanijos grįžtančių rumunų atveju. Nors Latvijoje didžioji dalis (du trečdaliai) grįžusiųjų buvo jaunesni negu 35 metų, didelę dalį sudarė vyresni negu 35 metų asmenys. Atrodo, kad grįžtantieji



į Lenkiją yra jaunesni: daugiausia grįžta jaunesni negu 30 metų asmenys. Tai, kad dauguma grįžtančiųjų yra vyresni, suprantama, nes prieš grįždami į gimtąją šalį jie kurį laiką gyveno užsienyje (mūsų tyrime grįžtantys asmenys apibrėžti kaip asmenys, bent vienerius metus gyvenę užsienyje).

Mūsų tyrime taip pat buvo aiškinamasi, kokios patirties ir kompetencijos grįžtantys asmenys įgijo užsienyje, ar grįžus buvo galima ją panaudoti gyvenamosios vietos valstybės darbo rinkoje ir kokia apimtimi. Išvados parodė, kad apskritai aukštos kvalifikacijos darbuotojo patirtis buvo vertinama, tačiau to dažniausiai nebuvo galima pasakyti apie žemos kvalifikacijos judžius darbuotojus. Tai gali būti susiję su nepakankama jų įgyta patirtimi užsienyje. Pavyzdžiui, jeigu jie dirbo žemesnės už turimą kvalifikacijos darbą, kaip dažnai būna jaunų judžių darbuotojų atveju, jiems buvo sunku grįžus įsitraukti į gimtosios šalies darbo rinką, ypač jeigu jiems trūko darbo gimtojoje šalyje patirties arba jeigu jie niekada nedirbo darbo pagal kvalifikaciją. Tai susiję su kita svarbia tema, kurią ketina toliau nagrinėti Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, tai yra, kiek judumas gali palengvinti sunkų perėjimą iš mokymo įstaigos į darbą procesą. Mūsų tyrimo (bus paskelbtas 2012 m. liepos mėn.) duomenys rodo, kad naujos laisvos darbo jėgos judumo atvertos galimybės gali šį procesą palengvinti aukštos kvalifikacijos jaunimui, o žemos arba vidutinės kvalifikacijos jaunuoliams ir šioje srityje gali iškilti sunkumų.

Klára Fóti

Jaunimo užimtumas per krizę



Jaunimo nedarbas lieka viena iš skubiausiai ES politikų spręstinių uždavinių. Kai kuriose ES valstybėse narėse, kaip antai Kipre, Graikijoje, Airijoje ir Ispanijoje, jaunimo nedarbas pasiekė 1980-aisiais buvusį aukščiausią lygį ir sparčiai tampa ištisas šeimas žlugdančia nelaime.

Eurostato duomenimis, dviejuose trečdaliuose valstybių narių jaunimo nedarbo lygis viršija 20 procentų. Šešiose valstybėse narėse nedarbo lygis siekia 10–20 procentų. Dar trylikoje nedarbo lygis siekia 20–30 proc., o penkiose – daugiau kaip 30 proc. (Graikijoje, Airijoje, Portugalijoje, Slovakijoje ir Ispanijoje). Tik trijose valstybėse narėse jaunimo nedarbo lygis yra mažesnis negu 10 proc. (Austrijoje, Nyderlanduose ir Vokietijoje). Tai yra 16–24 metų amžiaus grupės jaunimo duomenys. Ši problema pastebima ir didesnėje 16–30 metų amžiaus grupėje, todėl jai skirta nemažai ES iniciatyvų, pavyzdžiui, Ispanijoje ir Kipre.

Visur problemų kelia jaunimo darbo kvalifikacijų klausimas. Net ir tose valstybėse, kuriose žemas nedarbo lygis, jaunų bedarbių procentas beveik du kartus viršija bendrą nedarbo lygį. ES siekiama padidinti galimybes jauniems darbo ieškantiems asmenims gauti išsilavinimą, mokytis ir įgyti darbo patirties bei teikti jiems pagalbą pereinant iš mokymosi įstaigos į darbą. Taip pat siekiama sumažinti mokyklos nebaigiančių asmenų skaičių. Tai – sudėtinga užduotis. Europos Sąjungos mokyklos nebaigimo prevencija nėra tokia sėkminga, palyginti su JAV ir Japonija. ES politikos iniciatyvomis, pavyzdžiui, iniciatyva „Judus jaunimas“ papildomos tokios tradicinės priemonės kaip gamybinė praktika, pašalinamos judumo kliūtys, užtikrinimas didesnis

informacijos apie laisvas darbo vietas prieinamumas ir parama jauniems verslininkams. Šios priemonės, jas bendrai taikant, papildys konkrečias atskirų valstybių narių įgyvendinamas vietines iniciatyvas.

Nacionalinės iniciatyvos

Valstybėse narėse parengta daug kovos su nedarbu priemonių, kuriose atsižvelgiama į skirtingas nacionalines sąlygas ir kuriomis papildomos esamos priemonės. Pavyzdžiui, Airijoje pradėta įgyvendinti nacionalinė stažuotių programa, pagal kurią privačiajame, valstybiniame ir savanoriškos veiklos sektoriuose numatyta 5 000 darbo praktikos vietų. Pagal šią ribotos trukmės programą atliekama 6–9 mėnesių trukmės mokomoji darbo praktika ir papildomai prie esamų socialinių išmokų per savaitę skiriama 50 eurų. Ši iniciatyva skirta nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui (NEET). Nepaisant to, kad programa vykdoma, didelis darbo ieškančių asmenų skaičius ir toliau lieka grėsminga problema. Ispanijos vyriausybė skatina darbdavius išsaugoti darbo vietas, vieneriems metams sumažindama nacionalinio draudimo įmokas. Kad padėtų persikvalifikuoti, darbuotojams siūlomas 400 eurų priedas, tačiau jis mokamas tik šešis mėnesius. Graikijoje taikytos kritinės padėties priemonės stipriai paveikė kolektyvines sutartis, o tai, savo ruožtu, turėjo įtakos jauniems darbuotojams. Pirmojo derybų raundo taisyklės leidžia darbdaviams samdyti jaunus darbuotojus mokant mažesnę darbo užmokesį nei anksčiau. Jaunesniems negu 25 metų darbuotojams darbdaviai gali mokėti atlyginimą, atitinkantį 80 proc. nacionalinio minimaliojo darbo užmokesčio, o

15–18 metų jaunuoliams – 70 procentų. Siekdama skatinti 16–20 metų amžiaus grupės darbuotojų užimtumą, Jungtinė Karalystė neseniai nustatė mažiausią jiems mokėtiną darbo užmokesį. Profesinės sąjungos šį sprendimą kritikuoja ir laiko išnaudotojišku, o darbdaviai jam pritaria.

Kai kurios ES valstybėse narėse pagrindinis dėmesys skiriamas jaunimo mokymo ir gamybinės praktikos iniciatyvoms. Italijoje taikoma praktinė šiek tiek praeitimi dvelkianti iniciatyva, pagal kurią paskutiniai privalomi mokykliniai metai pakeičiami gamybine praktika, ir taip padedama patekti į darbo rinką. Stažuotojams mokamas suaugusiųjų atlyginimui proporcingas užmokestis, turi būti užtikrinamas nustatytas pagal darbo sutarčių visą darbo dieną dirbančių darbuotojų ir stažuotojų skaičius. Italijoje naujas gamybinės praktikos remia Europos socialinis fondas. Taip pat šias priemones plačiai remia socialiniai partneriai, ypač profesinės sąjungos, nes į patvirtintas priemones įtraukta daug jų pasiūlymų.

Palyginti su ES, Kipre jaunimo nedarbo lygis yra gana žemas, tačiau nuo 1974 m. jis yra aukščiausias. Tarp šios valstybės vyriausybės priemonių, kuriose dalyvauja ir socialiniai partneriai, yra teikiamos valstybės subsidijos, skirtos jaunesnių negu 29 metų asmenų grįžimui į darbo rinką. Mokami 60–65 proc. atlyginimo priedai, ypatingą dėmesį skiriant statybų sektoriui, ypač paveiktam krizės.

Specifinių problemų yra ir kitose valstybėse narėse. Lenkijoje išlieka opi vadinamųjų „nešvarių“ darbo vietų (darbo pagal laikinas sutartis arba darbo teisės nereguliuojamas sutartis) problema. Vengrijoje pavojų ekonomikai kelia emigracija: šaliai brangiai kainuoja

valstybės investicijos į švietimą ir mokymą, kurios prarandamos dėl protų nutekėjimo. Profesinių sąjungų duomenimis, iš Vengrijos išvyko daugiau negu 3 000 gydytojų, nes jiems mokami atlyginimai tokie patys kaip „greito maisto restoranų darbuotojų“. Tvirtinama, kad darbo sąlygos taip pat yra labai prastos. Dėl šios priežasties jauniems gydytojams, kurie įsipareigoja 10 metų po kvalifikacijos įgijimo likti ir dirbti šalyje, yra mokamas 344 eurų priedas.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D. G. (2011), „Young people and the Great Recession“ („Jaunimas ir didžioji recesija“), Oxford Review of Economic Policy (Oksfordo ekonominės politikos apžvalga), 27(2), 241–267.
- „Cedefop“, ETF, EU-OSHA, „Eurofound“ (2011), „Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge“ („Dirbant išvien jaunimo užimtumo labui. Iš mokyklos į darbą – pasaulinė problema“), Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
- Clifton, J. (2011), „The coming jobs „war“ („Artėjantis karas dėl darbo“), Gallup Press, Niujorkas.
- Dieckhoff, M. (2011), „The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries“ („Nedarbo poveikis ateities darbo vietų kokybei Europoje: palyginamoji keturių valstybių studija“), Acta Sociologica, 54(3), 233–249.
- „Eurofound“ (2012), „Active inclusion of young people with health problems or disabilities“ („Aktyvi sveikatos problemų arba negalią turinčio jaunimo įtrauktis“), executive summary (santrauka), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.
- „Eurofound“ (2011), „Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities“ („Pagalba jaunimui per krizę: socialinių partnerių ir valstybės institucijų indėlis“), Europos darbo santykių informacinės tarnybos (EIRO) lyginamoji analitinė ataskaita, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.
- „Eurofound“ (2011), „Youth and work, Foundation Findings“ („Jaunimas ir darbas. Fondo išvados“), Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
- Hurley, J., Mandl, I., „Eurofound“ (2011), „Public instruments to support restructuring in Europe“ („Viešosios pertvarkos Europoje paramos priemonės“), 2011 m. **Europos** restruktūrizavimo stebėjimo centro (ERM) ataskaita, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), „Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession“ („Darbo vietos struktūros permainos Europoje per didžiąją recesiją“), Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
- ILO (2012), „Global employment trends for youth 2012“ („2012 m. Pasaulinės jaunimo užimtumo tendencijos“), Tarptautinė darbo organizacija, Ženeva.
- Mascherini, M. (2012), „Young people and NEETs in Europe: First findings“ („Jaunimas ir NEET Europoje. Pirmosios išvados“), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.
- Mascherini, M. (2012), „Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden“ („Jaunimo garantijos. Suomijos ir Švedijos patirtis“), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.
- MacDonald, R. (2012), „Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c’est la même chose?“ („Jaunimo perėjimas iš mokyklos į darbą, nedarbas ir nepakankamas užimtumo lygis“), Journal of Sociology (Sociologijos žurnalas), 47(4), 427–444.
- Martin J. (2011), „Unfinished business: Investing in youth, OECD Employment Outlook 2011“ („Nebaigtas darbas. Investicijos į jaunimą. EBPO 2011 m. užimtumo perspektyvos“), EBPO leidinys, Paryžius.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leonicikas, T. (2012), „Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust“ („Ekonomikos krizė ES. Gyvenimo lygio pokyčiai, nepriteklus ir pasitikėjimas“), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.
- Nielsen, M. L. (2012), „Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work“ („Normos pritaikymas. Jaunimo, rizikos ir nelaimingų atsitikimų darbe ryšio tyrimas“), Nordic Journal of Working Life Studies (Šiaurės šalių studijų dirbant žurnalas), 2(2), 71–85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., „Eurofound“ (2012), „Fifth European Working Conditions Survey“ („Penktasis darbo sąlygų tyrimas“), Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.
- OECD (2012), „OECD employment outlook 2012“ („2012 m. EBPO užimtumo perspektyvos“), EBPO leidinys, Paryžius.
- OECD (2012), „Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in“ („Sukrėtimas: kaip teisingiau padalyti makroekonominę riziką“), „Economic policy reforms 2012: Going for „growth“ („2012 m. ekonominės politikos reformos: renkamės augimą“), EBPO leidinys, Paryžius.
- OECD (2010), „Off to a good start? Jobs for youth“ („Pasiruošę startui? Darbo vietos jaunimui“), EBPO leidinys, Paryžius.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), „Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults“ („Skurstantieji žiūri į žvaigždes? Europos jaunimo darbo rinkos galimybių išaiškinimas“), Work, Employment & Society („Darbas, užimtumas ir visuomenė“), 26(3), 379–395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), „Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?“ („Per krizę didėjantis jaunimo nedarbo lygis. Kaip išvengti neigiamų ilgalaikių padarinių visai kartai?“), (EBPO socialiniai, užimtumo ir migracijos dokumentai, Nr. 106, EBPO leidinys, Paryžius.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), „Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper“ („Aktyvi negalią arba sveikatos problemų turinčio jaunimo įtrauktis. Informacinis dokumentas“), Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, Dublinas.

www.eurofound.europa.eu

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas – tai trišalė ES institucija, teikianti lyginamųjų tyrimų rezultatus, žinias ir konsultacijas pagrindinėms socialinę politiką formuojančioms institucijoms. Fondas įsteigtas 1975 m. gegužės 26 d. Tarybos reglamentu (EEB) Nr. 1365/75.