



Młodzież NEET: pilne wyzwanie dla Europy

Inicjatywy w zakresie tworzenia miejsc pracy dla młodych osób

Wywiad z Luçą Scarpello, Europejskie Forum Młodzieży

Dlaczego jakość pracy ma znaczenie dla młodych pracowników?

Stabilne warunki pracy

Strategie aktywnego włączania niepełnosprawnej młodzieży: w jakim punkcie jesteśmy?

Mobilność młodzieży: problemy i szanse

Zatrudnienie młodzieży w dobie kryzysu

Najlepsze dni ich życia?

Młodzież w Europie





- 2 Artykuł wstępny



- 4 Wywiad z Lucą Scarpello,
Europejskie Forum
Młodzieży



- 6 Inicjatywy w zakresie
tworzenia miejsc pracy dla
młodych osób



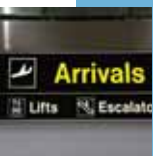
- 7 Dlaczego jakość pracy ma
znaczenie dla młodych
pracowników?



- 9 Stabilne warunki pracy



- 10 Strategie aktywnego
włączania
niepełnosprawnej
młodzieży: w jakim
punkcie jesteśmy?



- 12 Mobilność młodzieży:
problemy i szanse
- 13 Zatrudnienie młodzieży w
dobie kryzysu

Niniejszy numer Foundation Focus dotyczy młodych osób w Europie, a w szczególności tego, w jaki sposób kryzys gospodarczy wpływa na ich aktualną sytuację. Stopa bezrobocia wśród młodzieży zawsze była wyższa niż ogólna stopa bezrobocia, ale w konsekwencji kryzysu szanse młodych osób na znalezienie pracy drastycznie zmalały. Świadczy o tym rosnąca grupa młodzieży NEET, tj. młodzieży, która nie pracuje ani się nie uczy. Choć różne inicjatywy służące poprawie istniejącej sytuacji są podejmowane, jak do tej pory nie przyniosły one jednoznacznie pozytywnych rezultatów. Jednym z możliwych rozwiązań jest podjęcie decyzji o migracji, ale czy rzeczywiście przyczynia się to do rozwiązania problemu w perspektywie długoterminowej? A co z warunkami pracy, w których pracują osoby zatrudnione? Czy łatwo jest zdobyć doświadczenie i wziąć udział w szkoleniach umożliwiające podjęcie bardziej stabilnego, trwałego zatrudnienia? Wszystkie te kwestie, jak również szereg innych, zostały poruszone w niniejszym numerze Foundation Focus.

Dokonaj subskrypcji online pod adresem
www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Artykuł wstępny

Za boleśnie ironiczny można uznać fakt, że w momencie, w którym Unia Europejska zajmuje się promocją Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, europejska młodzież musi stawić czoła jednemu z najpoważniejszych wyzwań stojących przed całym pokoleniem. Stopa bezrobocia wśród młodzieży w Europie osiągnęła niespotykany wcześniej poziom – od początku kryzysu we wszystkich państwach członkowskich (z wyjątkiem Luksemburga) można zaobserwować znaczny wzrost danych liczbowych dotyczących poziomu bezrobocia.

Fakt ten ma poważne i daleko idące konsekwencje, a decydenci europejscy, dostrzegając zagrożenia gospodarcze i społeczne związane z faktem, że duża grupa młodzieży stopniowo traci kontakt z rynkiem pracy i instytucjami oświatowymi, w coraz większym stopniu koncentrują swoje działania na tej grupie. Zgodnie z najnowszymi wycenieniami Eurofoundu fakt, że młode osoby, która nie pracują ani się nie uczą (osoby NEET) nie funkcjonują na rynku pracy, przyczynia się do powstania ogromnych strat dla gospodarki europejskiej, których wysokość szacuje się na około 119 miliardów EUR rocznie. Jednocześnie sytuacja ta wywołuje konsekwencje społeczne, których nie sposób jest określić ilościowo. Fakt, że całe pokolenie doświadcza obecnie skutków wykluczenia będzie miało konsekwencje polityczne i społeczne, które ukształtują Europę w nadchodzących latach.

W odpowiedzi na te zjawiska na szczeblu krajowym i na szczeblu UE promuje się – z różnym skutkiem – inicjatywy na rzecz tworzenia miejsc pracy, mające na celu ułatwienie młodym osobom dostępu do rynku pracy. Choć można zaobserwować wyraźną tendencję do zwiększania mobilności młodych osób na terytorium Europy oraz stopniowy wzrost elastyczności w podejściu młodych osób do rynku pracy i do kwestii podnoszenia umiejętności, podejmowane działania są niewystarczające. Należy zastosować bardziej ambitne, wielostronne podejście strategiczne uwzględniające konieczność realizacji inicjatyw w zakresie kształcenia, szkolenia i tworzenia miejsc pracy dla wszystkich młodych osób na różnych poziomach – głosy nawołujące Europę do określenia kierunku działań w tym zakresie i zarządzania ich wdrażaniem stają się coraz wyraźniej słyszalne. Zgodnie z twierdzeniem Franklina Roosevelta, wygłoszonym w innych czasach i na innym kontynencie: „Nie możemy zawsze budować naszej przyszłości na młodzieży, ale możemy kształtować naszą młodzież tak, by była przygotowana na przyszłe wyzwania”. Taki właśnie jest sens odpowiedzialności spoczywającej obecnie na całej Europie.

Foundation Focus jest wydawany przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia. Eurofound jest autonomicznym organem Unii Europejskiej, ustanowionym na mocy rozporządzenia (EWG) 1365/75 Rady Ministrów UE z dnia 26 maja 1975 r.

Redaktor naczelny: **Mary McCaughey** | Dyrektor: **Juan Menéndez-Valdés**
Zastępca dyrektora: **Erika Mezger**

Język wersji oryginalnej: angielski
Zdjęcia: shutterstock / Eurofound

Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlandia
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
E-mail: information@eurofound.europa.eu | Strona internetowa: www.eurofound.europa.eu

Młodzież NEET: pilne wyzwanie dla Europy



Młodzież w Europie szczególnie mocno odczuła skutki kryzysu pod względem możliwości znalezienia zatrudnienia. Zgodnie z najnowszymi danymi Eurostatu stopa bezrobocia wśród młodzieży w Europie wynosiła 33,3% w czwartym kwartale 2011 r., osiągnąwszy uprzednio najniższą w historii wartość 32,9% w pierwszym kwartale tego samego roku.

Podobnie w marcu 2012 r. stopa bezrobocia wśród młodzieży w Europie osiągnęła poziom 22,6%, co stanowiło gwałtowny wzrost z poziomu 15% odnotowanego przed kryzysem, w marcu 2008 r. Oznacza to, że obecnie około 5,5 miliona młodych osób w Europie pozostaje bez pracy. Choć udział młodych osób w rynku pracy różnił się znacząco w poszczególnych państwach członkowskich, w większości z nich stopa bezrobocia wśród młodzieży uległa podwojeniu lub nawet potrojeniu od początku kryzysu.

Niezależnie od wymownego charakteru tych danych, tradycyjne wskaźniki udziału w rynku pracy są często krytykowane z uwagi na ich ograniczoną użyteczność, ponieważ nie osadzają one sytuacji młodych osób w odpowiednim kontekście: na przykład wiele z tych osób to studenci, którzy są klasyfikowani jako osoby niebędące aktywne zawodowo. Z tego względu decydenci na szczeblu UE zaczęli w ostatnim czasie zwracać większą uwagę na młodzież NEET. Akronim NEET oznacza osoby, które „nie pracują ani się nie uczą”, zazwyczaj w wieku od 15 do 24 lat, i które niezależnie od swojego poziomu wykształcenia straciły kontakt zarówno z rynkiem pracy, jak i z systemem edukacji, i w związku z tym są bardziej zagrożone wykluczeniem z rynku pracy oraz wykluczeniem społecznym. Termin „NEET” po raz pierwszy pojawił się w Wielkiej Brytanii pod koniec lat 80. XX wieku. Od tego czasu we wszystkich państwach członkowskich obserwowano wzrost

zainteresowania osobami NEET – obecnie skupienie się w większym stopniu na problemach związanych z osobami NEET stanowi kluczowy element europejskiej debaty politycznej.

Różnorodna grupa stawiająca czoła wspólnym wyzwaniom

Skala problemu mówi sama za siebie: zgodnie z ostatnimi danymi szacunkowymi Eurostatu z 2010 r. 12,8% młodych osób w wieku od 15 do 24 lat w UE nie było zatrudnionych ani nie uczyło się. Odsetek ten odpowiada około 7,5 miliona młodych osób. Co więcej do liczby tej należy dodać dodatkowe 6 milionów osób w wieku od 25 do 29 lat, należących do grupy „starszych NEET”. Choć odsetek osób należących do grupy NEET różni się w istotny sposób w poszczególnych państwach członkowskich UE, we wszystkich państwach z wyjątkiem Luksemburga zaobserwowano znaczny wzrost liczebności grupy NEET od momentu wybuchu kryzysu.

Kim jednak są NEET? Osoby NEET z pewnością nie stanowią jednolitej populacji. Osoby NEET można podzielić na różne grupy, takie jak młode osoby bezrobotne (w perspektywie krótko- i długoterminowej), młode osoby, które nie są w stanie wykonywać pracy z uwagi na niepełnosprawność lub obowiązki rodzinne oraz młode osoby, które straciły kontakt ze społeczeństwem lub które zniechęciły się do wkroczenia na rynek pracy z uwagi na fakt, że wcześniej podejmowane przez nie próby w tym zakresie zakończyły się niepowodzeniem. Niezależnie jednak od tej heterogeniczności, osoby NEET łączą pewne kluczowe cechy wspólne:

1. Nie gromadzą kapitału ludzkiego przy wykorzystaniu oficjalnych kanałów.

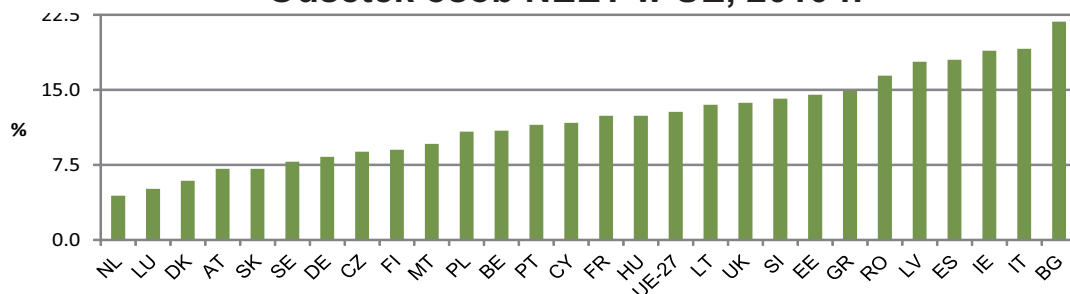
2. Częściej muszą stawiać czoła szeregowi utrudnień, takich jak niepełnosprawność, niski poziom wykształcenia, pochodzenie imigranckie lub trudna sytuacja rodzinna.
3. Częściej pozostają bez pracy przez długie okresy czasu lub mają niewielkie doświadczenie związane z udziałem w rynku pracy.

Poza oczywistym zagrożeniem związanym z faktem, że status osoby NEET oznacza, iż potencjał wielu młodych osób jest marnotrawiony, wysoki odsetek osób NEET może również wywierać niekorzystny wpływ na społeczeństwo i gospodarkę. Pozostawanie osobą NEET przez dłuższy okres czasu wiąże się z szeregiem negatywnych konsekwencji dla danej osoby, takich jak izolacja, niepewna i niskopłatna praca, zaangażowanie się w działalność przestępczą oraz problemy ze zdrowiem fizycznym i psychicznym. Te negatywne konsekwencje stanowią problem nie tylko dla danej osoby. Biorąc pod uwagę fakt, że wspomniane negatywne czynniki wiążą się z istotnymi kosztami dla naszych społeczeństw i gospodarek, wysoki odsetek osób NEET stanowi wyzwanie dla społeczeństwa rozumianego jako całość.

Koszty związane z osobami NEET

Jak wysokie koszty nasze społeczeństwa ponoszą z tego tytułu? W ramach projektu Eurofoundu dotyczącego młodych osób i NEET podjęliśmy próbę oszacowania ekonomicznych i społecznych kosztów zjawiska NEET. Obliczenie strat ekonomicznych wynikających z odizolowania osób NEET od rynku pracy jest trudnym zadaniem. W ramach przeprowadzonej analizy wzięliśmy pod uwagę dwa rodzaje kosztów: koszty

Odsetek osób NEET w UE, 2010 r.



związane z brakiem wkładu, które osoby NEET mogłyby wnieść na rzecz społeczeństwa (mianowicie utracone zarobki oraz niezapłacone podatki i nieopłacone składki społeczne), oraz nadmiar przepływów socjalnych, z których osoby NEET korzystają częściej niż inne grupy społeczne. Nasze szacunki należy postrzegać jako bardzo zachowawcze, ponieważ w obliczeniach nie uwzględniliśmy dodatkowych kosztów związanych ze zdrowiem, przestępczością i nadużywaniem substancji.

W oparciu o te założenia wielkość poniesionych przez gospodarki 26 państw członkowskich strat wynikających z braku udziału osób NEET w rynku pracy w 2008 r. szacuje się na 2,3 mld EUR tygodniowo, lub około 119,2 mld EUR rocznie – liczba ta odpowiada około 1% zagregowanego PKB tych państw członkowskich. Wysokość ogólnego rachunku może wahać się między 110,4 mld EUR z tytułu braku wkładu osób NEET na rzecz społeczeństwa (utracone zarobki) a 8,8 mld EUR z tytułu nadmiernych przepływów socjalnych. Na szczęble krajowym najwyższy roczny rachunek z tego tytułu płacą Włochy (25 mld EUR) i Francja (17 mld EUR). Pod względem odsetka PKB wysokość rachunku jest jednak najwyższa w Irlandii i Bułgarii (ponad 2% PKB), a następnie we Włoszech (1,7%). Natomiast koszt związany z osobami NEET jest najniższy w Luksemburgu i w Niemczech (odpowiedni 0,3% i 0,6% PKB).

Ryzyko radykalizacji

Zjawisko NEET wiąże się nie tylko z kosztami ekonomicznymi. Decydenci wyrażali obawy w kwestii potencjalnych konsekwencji związanych ze statusem NEET i jego wpływu na zaangażowanie młodych osób w funkcjonowanie struktur demokratycznych i poziom ich aktywności obywatelskiej. Fakt, że część młodych osób może podjąć decyzję o rezygnacji z udziału w społeczeństwie obywatelskim, jest postrzegany jako zagrożenie. Wyniki przeprowadzonej przez nas analizy wykazały, że osoby NEET, w szczególności rozpatrywane jako podgrupa osób bezrobotnych, cechuje się mniejszym poziomem zaufania do instytucji i niższym poziomem zaangażowania politycznego i społecznego. Dowody empiryczne potwierdzają, że osoby NEET postrzegane jako grupa, a w szczególności młode osoby bezrobotne, są w większym stopniu narażone na ryzyko utraty motywacji i częściej wycofują się ze społeczeństwa. Na tej podstawie można stwierdzić, że obawy decydentów dotyczące społecznego wpływu statusu NEET na poziom zaangażowania w funkcjonowanie struktur demokratycznych wydają się w pełni uzasadnione. Niedawne przykłady demonstracji młodzieży w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii i Włoszech zwróciły uwagę na skalę problemu i zagrożenia związane z niepodjęciem żadnych działań w odniesieniu do tej grupy osób. Rozwój ruchów skrajnie prawicowych w państwach skandynawskich i kontynentalnych, których ideologia jest aktywnie adresowana do niezadowolonych młodych osób, stanowi kolejny sygnał ostrzegawczy w kontekście możliwego rozwoju wydarzeń w przyszłości.

**Massimiliano Mascherini i
Anja Meierkord**

WYWIAD Z LUĆĄ SCARPIELLO

„Obecnie wiele mówi się o tym, że młode osoby powinny być bardziej elastyczne i że dzięki temu problemy związane z bezrobociem, z którymi się borykają, zostaną rozwiązane. Twierdzenie to jest najzwyczajniej w świecie nieprawdziwe”.

Europejskie Forum Młodzieży prowadzi działania na rzecz poprawy możliwości zatrudnienia i poprawy warunków pracy młodych Europejczyków, dążąc do zapewnienia ich włączenia społecznego i zagwarantowania ich niezależności oraz objęcia ich odpowiednim poziomem ochrony socjalnej i umożliwienia im funkcjonowania w środowisku sprzyjającym ich zdrowiu i dobremu samopoczuciu.

Przedstawiciele Eurofoundu przeprowadzili rozmowę z Lućą Scarpello, wiceprzewodniczącym Europejskiego Forum Młodzieży, aby zapoznać się z opinią forum na temat problemów dotyczących młodych ludzi, które stanowią kluczowy element agend politycznych we wszystkich państwach członkowskich UE, oraz aby przyjrzeć się działaniom podejmowanym przez forum w tym zakresie.

Jakie są największe wyzwania stojące obecnie przed młodymi ludźmi w Europie?

Największym wyzwaniem, z którym Europa musi się dzisiaj uporać, jest znalezienie sposobu na uwolnienie potencjału najbardziej utalentowanego pokolenia w jej historii, pokolenia mądrych kobiet i mężczyzn, którzy uczyli się więcej niż jakiegokolwiek inne pokolenie, ale którzy w kontekście obecnego klimatu ekonomicznego nie mogą wykorzystać zdobytej przez siebie wiedzy w praktyce.

Powinniśmy podjąć wspólne działania na poziomie europejskim, aby przełamać błędne koło niskiego poziomu zaufania społecznego i ekonomicznego, któremu młode osoby muszą stawiać czoła.

Przede wszystkim musimy utworzyć odpowiednią liczbę miejsc pracy dla młodych osób. W moim przekonaniu Europa nie może koncentrować się wyłącznie na bodźcach ekonomicznych wywierających wpływ na stronę podaży.

W drugiej kolejności musimy zagwarantować, aby etap przejścia od



edukacji do zatrudnienia przebiegał równie sprawnie dla wszystkich osób. Granice między edukacją a zatrudnieniem coraz bardziej się zacierają, dlatego też chcemy ugruntować w świadomości społecznej przekonanie, że warto jest umożliwić danej osobie kontynuowanie pracy w trakcie studiów i kontynuowanie studiów przy jednoczesnym wykonywaniu pracy.

Musimy poważnie przyjrzeć się zjawisku wymuszonych przepływów, występującemu w dużym natężeniu we wszystkich państwach członkowskich, ale osiągającemu najwyższy poziom w państwach Europy Południowej, ponieważ wywiera ono szczególnie destrukcyjny wpływ na samoocenę osób. W tym kontekście młode osoby stanowią najsłabsze ogniwo łańcucha.

Czy Pana zdaniem europejscy decydenci odpowiedzialni za kształtowanie polityki socjalnej podejmują konstruktywne działania na rzecz przezwyciężenia tych wyzwań?

Bezrobocie wśród młodych osób stanowi element jednego z rozwiązań na rzecz zapewnienia spójności ekonomicznej w Europie, ale wydaje mi się, że decydenci odpowiedzialni za kształtowanie polityki społecznej nie koncentrują się obecnie na rozwiązaniu kwestii bezrobocia wśród młodych osób.

Zasadnicza kwestia polega na tym, że decydenci muszą zrozumieć, iż

inwestowanie w ogólnounijne strategię na rzecz tworzenia miejsc pracy dla młodych osób ma kluczowe znaczenie w tym kontekście, zarówno pod względem środków finansowych i doświadczenia, jak i koordynacji.

Obecnie wiele mówi się o tym, że młode osoby powinny być bardziej elastyczne i że dzięki temu problemy związane z bezrobociem, z którymi się borykają, zostaną rozwiązane. Twierdzenie to jest najzwyczajniej w świecie nieprawdziwe. Europejscy decydenci kształtujący politykę socjalną powinni przestać myśleć w ten sposób.

Decydenci muszą opracować i przedstawić ogólny plan i wizję rozwoju w Europie, a następnie udostępnić zasoby umożliwiające zrealizowanie wyznaczonego celu. Cel ten może zostać osiągnięty wyłącznie na poziomie UE, dzięki podejmowaniu skoordynowanych, opartych na współpracy działań.

Dodatkowo powinniśmy zmusić decydentów do natychmiastowego podjęcia działań w tym zakresie. Przecież pakt fiskalny został wprowadzony w ciągu 20 dni. Dlaczego nie możemy wypracować wspólnego rozwiązania w kwestii młodych osób w Europie równie szybko?

W jaki sposób Pańska organizacja może wesprzeć młode osoby w Europie?

Podejmujemy działania na dwóch płaszczyznach – po pierwsze na poziomie organizacji członkowskiej, gdzie przewodzą konsorcjum składającym się z organizacji prowadzących działania oddolne na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Codzienna działalność organizacji zrzeszających młode osoby bardzo istotnie przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy, choć rzadko się o tym mówi.

Po drugie funkcjonujemy na szczeblu UE, gdzie nie tylko reprezentujemy młodych ludzi w kwestiach dotyczących niezbędnych działań, ale również nadajemy bieg i kierunek wszystkim inicjatywom wywierającym wpływ na młode osoby w Europie.

Pozostajemy niewzruszeni w naszej opinii, że Unia Europejska to coś więcej niż zbiór instytucji, i dlatego dążymy do tego, by ludzie wykorzystywali swój potencjał do inicjowania i przeprowadzania zmian, a nie do tworzenia nowych instytucji.

Czy mógłby Pan przedstawić przykłady działań podejmowanych przez forum na rzecz poprawy sytuacji młodych osób pozostających bez pracy?

Obecnie opracowujemy kartę praw stażystów, mającą na celu zapewnienie ram umożliwiających organizowanie

wysokiej jakości staży i pozwalającą zapobiegać sytuacjom, w której młode osoby zbyt długo pozostają w fazie przejściowej między zakończeniem edukacji a rozpoczęciem pracy. Problem osób, które zbyt długo pozostają na staży i które tworzą pewnego rodzaju podgrupę na rynku pracy, pracując w niekorzystnych warunkach pracy bez wynagrodzenia lub za niskie wynagrodzenie, ulega stopniowej eskalacji i jest jedną z kwestii, które chcielibyśmy rozwiązać.

Proponujemy również wprowadzenie gwarancji dla młodzieży, tj. takiego środka z zakresu polityki, które służy zagwarantowaniu, że żadna młoda osoba nie będzie pozostawała bez pracy lub bez możliwości uczenia się dłużej niż przez okres czterech miesięcy. W opinii przedstawicieli Europejskiego Forum Młodzieży gwarancja dla młodzieży może stanowić skuteczny i aktywny instrument pozwalający uporać się z nieproporcjonalnie wysokim poziomem bezrobocia wśród młodych osób i przyczynić się do zwiększenia stopnia ich włączenia społecznego.

U podstaw naszych propozycji leżą rozwiązania przynoszące korzyści wszystkim stronom. W związku z tym prowadzimy również wytężone prace nad radykalną restrukturyzacją istniejących obecnie rozwiązań w zakresie umów. W Europie istnieje ponad 150 różnych rodzajów umów, co nie ułatwia funkcjonowania żadnemu z podmiotów na rynku pracy. Udowodniliśmy, że uproszczenie przepisów w tej kwestii przy jednoczesnym uwzględnieniu najbardziej niepewnych miejsc pracy i poprawie warunków przewidzianych w umowach o praktyki przyniosło wymierne korzyści w szereg państw.

Jak wygląda sytuacja w przypadku możliwości szkoleń i podnoszenia kwalifikacji dla młodych osób w Europie? Czy są państwa, które mają lepsze wyniki od innych, a jeżeli tak, to które?

Jednym z najpoważniejszych błędów popełnianych obecnie przez UE jest stosowanie w odniesieniu do zestawiania pracy z umiejętnościami wyłącznie perspektywy ekonomicznej. Należy skoncentrować się na jednostkach, które w miarę upływu czasu są w stanie aktualizować swoje umiejętności. Panuje też silne przekonanie, że niezbędne są osoby, które mają aktywne podejście do własnego kształcenia, zamiast stosować podejście odgórne.

Przedmiotem gorących dyskusji są obecnie kwestie młodzieży i migracji: jakie jest wasze przesłanie i cel w tym zakresie?

Wyraźnie widać, że kryzys spowodował pogorszenie sytuacji, utrudniając młodym osobom zachowanie mobilności na

Europejskim rynku pracy. Musimy zachęcić decydentów do otwarcia granic, jeżeli chodzi o innowacje i naukę, aby zachęcić młode osoby do przyjazdu i pozostania oraz aby zapewnić ich integrację z naszymi rynkami pracy. Takie połączenie celów społecznych z gospodarczymi jest jedynym sposobem zagwarantowania wzrostu, który jest obecnie tak bardzo Europie potrzebny.

Jakie są wasze plany w stosunku do samej organizacji i wasze cele w perspektywie średnioterminowej? Co chcecie osiągnąć w perspektywie najbliższych pięciu lat?

Przede wszystkim chcemy, żeby za pięć lat Europa w ogóle istniała. Obecnie dominują tendencje niekorzystne, a Europie grozi załamanie od wewnątrz ze względu na zastosowane przez nią środki oszczędnościowe.

Pięć lat to odległy termin, powinniśmy zatem skoncentrować się raczej na perspektywie krótkoterminowej.

W ciągu sześciu miesięcy chcemy wdrożyć kartę praw stażystów, aby zasygnalizować, że dla Europy ważny jest pracownik i jego doświadczenie, a nie tylko jego wartość ekonomiczna.

Chcemy również, aby zatwierdzony został nasz system gwarancji dla młodzieży, a także budżet UE, który wspiera włączenie młodzieży do rynku pracy.

Nasza propozycja – dokonywanie przełomowych zmian jako sposób na wyjście z kryzysu – jest korzystna nie tylko dla młodych osób, ale również dla całej Europy. Ostatecznie młode osoby nie mają wysokich wymagań, a wszystkie proponowane przez nas rozwiązania są proste, interesujące i możliwe do wdrożenia.

Rozmawiał: Måns Mårtensson

Inicjatywy w zakresie tworzenia miejsc pracy dla młodych osób

Konsekwencje i koszty wynikające z bycia NEET (niepracowania i nieuczenia się) wskazują na konieczność zastosowania nowych działań z zakresu polityki. W reakcji na coraz bardziej negatywny rozwój sytuacji młodych osób na rynku pracy państwa członkowskie UE w ostatnich latach czynnie uczestniczyły w opracowaniu i wdrożeniu środków z zakresu polityki mających na celu zwiększenie ich zdolności do zatrudnienia oraz uczestnictwa w rynku pracy.

Ponieważ młodzież NEET jest bardzo zróżnicowaną grupą składającą się z różnych podgrup o odmiennych potrzebach, każda podgrupa wymaga innych form polityki interwencyjnej, aby skutecznie włączyć ją do rynku pracy. Takie środki z zakresu polityki mogą być grupowane w środki związane z edukacją, środki ułatwiające przejście ze szkoły do pracy oraz środki służące zwiększeniu ich zdolności do zatrudnienia.

Podstawowym elementem skutecznej polityki zatrudnienia młodzieży jest zagwarantowanie, że wszystkie młode osoby mają możliwość ukończenia edukacji. System edukacji, który pomaga zrealizować swój pełny potencjał dzieciom ze wszystkich środowisk jest niezbędny dla zapewnienia trwałego dobrobytu i ogranicza wykluczenie młodych osób z rynku pracy. Zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę do mniej niż 10% jest jednym z pięciu głównych celów strategii Europa 2020. W ramach strategii edukacyjnych można dążyć do ograniczenia ryzyka związanego ze skumulowanymi procesami, które prowadzą do przedwczesnego kończenia nauki; przykłady obejmują skoncentrowanie się na poszczególnych grupach ryzyka (Początek kariery w Finlandii) lub na poszczególnych obszarach geograficznych (w niekorzystnym położeniu) (Priorytety w edukacji we Francji) bądź można wprowadzić



alternatywę dla głównego nurtu edukacji (Alternatywna szkoła-praca we Włoszech).

Zawsze jednak będą jakieś młode osoby, które przedwcześnie zakończą edukację. Sytuacja takich osób na rynku pracy jest niekorzystna, ponieważ nie mają oni kwalifikacji formalnych. W inicjatywach mających na celu ponowne włączenie młodych osób do systemu edukacyjnego i szkoleń różnicuje się podejście w zależności od poziomu wsparcia, jakiego potrzebuje grupa docelowa. Przykładowo osób przedwcześnie kończących naukę z grup szczególnie wrażliwych i do których trudniej dotrzeć nie można skierować w pośpiechu na drogę edukacji lub pracy, zatem w projektach przewiduje się więcej czasu na rozwiązanie w pierwszej kolejności ich osobistych problemów (Szkoły produkcyjne w Austrii i Youthreach w Irlandii).

Kiedy młode osoby zakończą edukację istotne jest wsparcie ich przy przejściu do zatrudnienia. Nieskuteczny lub przewlekły proces przejścia może mieć negatywne skutki, które w przyszłości pogorszą ich wyniki, jeżeli chodzi o karierę i zatrudnienie. Środki szczególne mają na celu wsparcie młodych osób w tym krytycznym okresie poprzez umożliwienie im podjęcia świadomej decyzji odnośnie do ich kariery lub pomoc w uzyskaniu dostępu do możliwości zatrudnienia. Zarówno fińska, jak i szwedzka gwarancja dla młodzieży zobowiązują publiczne służby zatrudnienia do zaoferowania młodym osobom zarejestrowanym jako osoby poszukujące pracy spersonalizowanych ocen potrzeb oraz miejsca pracy, miejsca w placówce edukacyjnej lub w ramach aktywizacji w zagwarantowanym terminie. Gwarancje dla młodzieży pomagają młodym osobom podejmować bardziej świadome decyzje i podnoszą jakość świadczonych usług i prędkość, z jaką są świadczone, a ponadto zachęcają do podejmowania natychmiastowych działań w celu zapobieżenia wycofaniu z rynku pracy. Inne rodzaje podejść mają na celu zreformowanie usług dostępnych młodym osobom, oferując punkty kompleksowej obsługi, aby zająć się wszystkimi ich potrzebami w ramach jednej organizacji (Connexions w Wielkiej Brytanii i Centra pilotażu w Szwecji).

Zdolności młodych osób w zakresie znalezienia odpowiedniego i stałego zatrudnienia może utrudnić: niedopasowanie umiejętności, brak kompetencji poprzecznych (kompetencji, które można zastosować w wielu kontekstach) lub brak doświadczenia. Środki służące poprawie ich zdolności do zatrudnienia koncentrują się na nabywaniu konkretnych umiejętności zawodowych za



pośrednictwem uczenia się poprzez praktykę lub na podniesieniu ich ogólnego poziomu wykształcenia oraz umiejętności w ramach przygotowania do zatrudnienia. Systemy przyuczania do zawodu okazały się niezwykle skuteczne w ułatwieniu młodym osobom procesu przejścia do pracy. W Austrii wprowadzono przyuczanie do zawodu, które nie opierało się na przedsiębiorstwach, aby usunąć istotne rozbieżności między zapotrzebowaniem a popytem na przyuczanie do zawodu oraz zapewnić siatkę bezpieczeństwa dla osób, które nie mogą znaleźć zatrudnienia w określonym przedsiębiorstwie. Umożliwiają one młodym osobom ukończenie pełnego przyuczania do zawodu w centrum kształcenia zawodowego w połączeniu z uzyskaniem doświadczenia u różnych pracodawców.

Młode osoby mogą również natrafić na przeszkody praktyczne i logistyczne w wejściu na rynek pracy. W wielu państwach wprowadzono szereg zachęt (takich jak ulgi podatkowe, dotacje oraz cienia w zapłacie kosztach pracy), aby zachęcić pracodawców do rekrutowania lub szkolenia młodych osób oraz tworzenia dla nich dodatkowych miejsc pracy (Karta na start na Węgrzech). Niektóre państwa wprowadziły środki szczególne służące promowaniu przedsiębiorczości i samozatrudnienia młodych osób poprzez zapewnienie specjalnych usług młodym osobom, które chcą założyć własną działalność. Aby usunąć przeszkody logistyczne i praktyczne w zatrudnianiu młodych osób niemal wszystkie państwa prowadziły dotacje na mobilność geograficzną oraz inne specjalne środki skierowane do młodych osób o szczególnych potrzebach lub pochodzących ze środowisk w niekorzystnej sytuacji lub środowisk imigracyjnych.

Państwa członkowskie UE wprowadziły szereg powiązanych podejść, aby wyposażyć młode osoby w odpowiednie kompetencje i umiejętności wymagane na rynku pracy, zapewniając im jednocześnie nowe i lepsze możliwości. Większość państw członkowskich zróżnicowała swoje inicjatywy w zależności od różnych cech charakterystycznych podgrup NEET. Oceny tych programów jeszcze jednak nie istnieją lub nie zostały dotąd udostępnione, a ponadto nie są one przeprowadzane w sposób systematyczny. Przeprowadzenie oceny skuteczności takich inicjatyw jest niezwykle istotne, szczególnie w czasie wprowadzania oszczędności, gdy duże znaczenie ma bardziej efektywne wykorzystanie zasobów.

**Lidia Salvatore i
Massimiliano Mascherini**

Dlaczego jakość pracy ma znaczenie dla młodych pracowników?

„Młodzi są zmęczeni na końcu działania, starzy – na początku”.

T. S. Eliot

Wyzwania, przed jakimi stoją obecnie młode osoby, nie są nowe i w ostatnich dziesięcioleciach poświęcano im wiele uwagi. Wysokie bezrobocie, długie i często trudne przejścia z edukacji do pracy oraz wyższe prawdopodobieństwo posiadania umowy na zatrudnienie czasowe – to jedne z najczęściej omawianych zagadnień.

Trudności te zostały znacznie zwiększone przez kryzys gospodarczy i finansowy, nie dziwi zatem fakt, iż debaty na temat zatrudnienia i bezrobocia młodych osób pojawiały się w różnych warunkach – począwszy od rozmów przy obiedzie, a skończywszy na procesach decyzyjnych w Unii Europejskiej.

Należy pamiętać, że ta najmłodsza kohorta ludności pracującej stanowi grupę heterogeniczną, która obejmuje osoby starające się o zdobycie pierwszej pracy, osoby próbujące znaleźć nową pracę oraz osoby usiłujące utrzymać pracę, którą już mają. Na możliwości dostępne młodym pracownikom oraz na ich strategię jak najlepszego wykorzystania tych możliwości bardzo duży wpływ mają cykle ekonomiczne. Są oni grupą ludności, która najpewniej w pierwszej kolejności i w największym stopniu odczuje pogorszenie koniunktury gospodarczej, zwolnienia oraz ograniczone możliwości zatrudnienia ze względu na brak doświadczenia. W rezultacie młodzi pracownicy, a w szczególności nowi pracownicy, są narażeni na doświadczenie długoterminowych negatywnych skutków opóźnień w znalezieniu pierwszej pracy oraz dłuższych okresów bezrobocia.

Obecnie najważniejsze pytania to: w jaki sposób tworzyć nowe miejsca pracy, jak zagwarantować, że młode osoby mają umiejętności odpowiednie dla tych stanowisk oraz w jaki sposób zapewnić znalezienie przez młode osoby pracy, która jest dopasowana do ich umiejętności. Znalezienie prawidłowych odpowiedzi na te pytania jest kluczowe dla rozwiązania problemu bezrobocia wśród młodych osób.

Zwrot inwestycji w jakość pracy

Wydaje się, że ze względu na silne skupienie się w bieżącej debacie politycznej na bezrobociu młodych osób zaniedbywane są kwestie dotyczące warunków pracy tych młodych kobiet i mężczyzn, którzy już mają pracę. Zmiana odpowiednich środków i polityki w celu wsparcia przyszłego rozwoju społecznego i gospodarczego w UE wiąże się z jednak koniecznością poświęcania stałej uwagi jakości pracy wszystkich pracowników, w tym młodych osób – zarówno w czasie kryzysu, jak i w okresie stabilności. Im większą uwagę poświęci się jakości pracy na początku zatrudnienia i w ciągu całej naszej kariery, tym większe prawdopodobieństwo, że społeczeństwo odniesie korzyść z wkładu określonych osób jako pracowników oraz jako obywateli. Prawdziwa jest również sytuacja odwrotna – brak dobrej jakości pracy wpływa nie tylko na karierę, ale również na zdrowie ludzi i ich zaangażowanie w społeczeństwo.

Jakość pracy w danym okresie wpływa na zdolność jednostki do wykonywania wszelkiego rodzaju działań – płatnych lub nieodpłatnych – w przyszłości. Determinuje ona poziom, na jakim określone osoby będą mogły włączyć się do ich społeczności i społeczeństwa jako całości za pośrednictwem działań

zawodowych lub społecznych na późniejszych etapach swojego życia.

Kluczową kwestią jest zatem nie tylko ilość i charakter (wymagane umiejętności i kompetencje) miejsc pracy czy zapewnienie młodym osobom wsparcia, jakiego potrzebują przy rozpoczynaniu pracy (takiego jak aktywna polityka rynku pracy), ale również warunki pracy, w jakich przebywają, ponieważ mają one wpływ na jakość i długość ich aktywnego życia zawodowego.

Na co wskazują wyniki badań

Ustalenia z piątego badania warunków pracy w Europie (EWCS) wskazują na to, że niektóre aspekty warunków pracy młodych pracowników (poniżej 25 roku życia) różnią się znacznie od takich warunków w przypadku starszych pracowników. Do pewnego stopnia różnice te można wyjaśnić czynnikami strukturalnymi. Istnieje mniejsze prawdopodobieństwo, że pracownicy poniżej 25 roku życia zdobyli wykształcenie wyższe. Stosunkowo duża część z nich pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, często łącząc pracę z kształceniem. Częściowo z tego względu młodzi pracownicy dominują w sektorze handlu hurtowego i detalicznego; jednak jeśli uwzględnimy tylko osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy, zaobserwujemy, że młode osoby nadal stanowią stosunkowo duży odsetek pracowników w przedmiotowym sektorze. Młodzi pracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy do pewnego stopnia przeważają również w sektorze opieki zdrowotnej i przemyśle. Pod względem zawodów młodzi pracownicy – niezależnie od tego, czy pracują w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy – przeważają także wśród pracowników



sektora usług i sprzedaży, pracowników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników przy pracach prostych. Istotne różnice utrzymują się jednak nawet niezależnie od uwzględnienia takich czynników, jak państwo, sektor, zawód, praca w niepełnym lub pełnym wymiarze pracy oraz posiadanie lub brak wykształcenia wyższego.

Zgodnie z badaniem warunków pracy w Europie w przypadku młodszych pracowników istnieje przede wszystkim większe prawdopodobieństwo, że będą oni pracować na umowach czasowych. Bardziej prawdopodobne jest również, że młodzi pracownicy będą pracować bez zawarcia jakiegokolwiek umowy z tego tytułu. O ile młodzi pracownicy mają mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia – obawiają się oni znacznie częściej od starszych pracowników, że stracą pracę w ciągu następnych sześciu miesięcy – o tyle wydają się też bardziej optymistyczni, jeżeli chodzi o znalezienie pracy na podobnym stanowisku. Są także bardziej pewni perspektyw rozwoju kariery, jakie oferują im ich bieżące miejsce pracy.

Chociaż w przypadku młodych pracowników istnieje mniejsze prawdopodobieństwo, że będą oni pracować więcej niż 48 godzin tygodniowo i że będą pracować w nocy, niż w przypadku starszych pracowników, znacznie częściej ich czas pracy jest ustalany w pełni przez ich pracodawców, nie pozwalając im na jakąkolwiek elastyczność.

Mniejsze umiejętności, większe ryzyko

Biorąc pod uwagę dopasowanie posiadanych umiejętności do potrzeb rynku pracy, o którym informują sami zainteresowani, młodzi pracownicy

częściej zmagają się z niedopasowaniem umiejętności niż starsi pracownicy, głównie ponieważ częściej informują, że ich umiejętności są niewystarczające (zob. rys. 1).

Nie jest to nic zaskakującego, ponieważ młodzi pracownicy mają ograniczone doświadczenie zawodowe i nadal muszą się dużo uczyć.

Niemniej takie poglądy młodych pracowników rodzą pytania o dostępność i jakość wsparcia, jakie otrzymują, pod względem opieki mentorskiej i szkoleń w celu zniwelowania rozbieżności między wymogami rynku pracy a posiadanymi przez nich umiejętnościami i kompetencjami.

W dyskusjach na temat miejsc pracy dla młodych pracowników pojawia się również kwestia zagrożeń, na jakie narażeni są pracownicy w miejscu pracy. Młodzi pracownicy są narażeni na zagrożenia związane z nieprawidłową postawą ciała przy pracy, zagrożenia biologiczne i chemiczne oraz zagrożenia w otoczeniu (znane również jako zagrożenia fizyczne) znacznie częściej niż wynosi średnia dla starszych pracowników. Ponadto młodzi pracownicy mają do czynienia z większym natężeniem pracy i są mniej niezależni w pracy niż starsi pracownicy, a są to czynniki, które sprawiają, że wzrasta ryzyko stresu związanego z pracą. Co więcej młodzi pracownicy częściej są narażeni na negatywne zachowania społeczne niż starsi pracownicy, co dodatkowo zwiększa ich narażenie na ryzyko psychospołeczne.

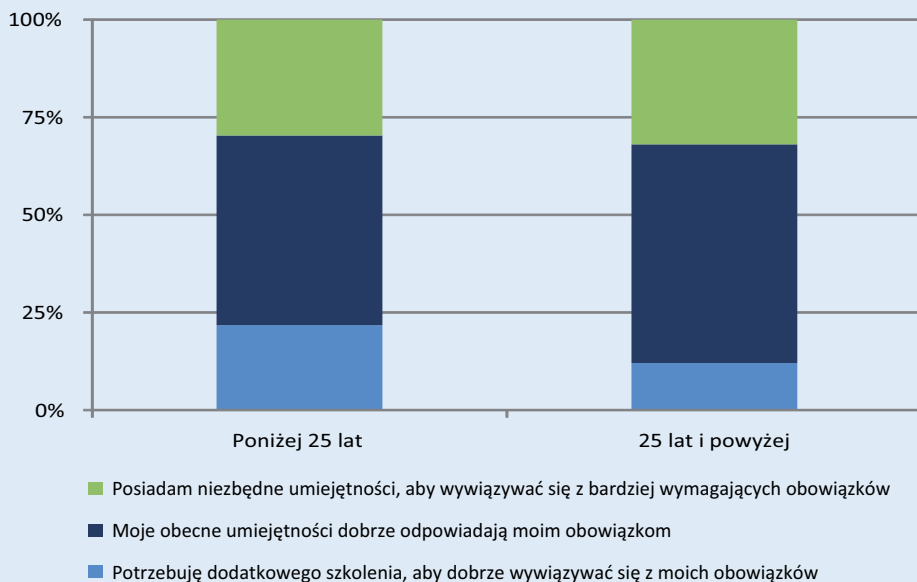
Biorąc pod uwagę te wysokie poziomy narażenia na zagrożenia fizyczne i psychospołeczne, niepokojący jest fakt, że młodzi pracownicy rzadziej zgłaszają problemy związane z pracą

przedstawicielowi pracowników niż starsi pracownicy. Co ciekawe młodzi pracownicy, którzy doświadczyli negatywnego zachowania społecznego, również często informują, że zgłosili problemy związane z pracą przedstawicielowi pracowników, jak starsi pracownicy.

Zważywszy na ramy, w jakich prowadzone są obecnie debaty, rozważane rozwiązania mające zmniejszyć wpływ kryzysu na młode osoby mogą dotyczyć krótkoterminowej kwestii bezrobocia osób młodych. Wyłączenie jakości pracy z debaty stwarza jednak ryzyko utrwalenia lub nawet generowania problemów związanych z siłą roboczą i zaangażowaniem społecznym oraz może w przyszłości powodować koszty dla społeczeństwa, przenosząc odpowiedzialność za nie na przyszłe pokolenia. Musimy zadać sobie pytanie: czy możemy sobie pozwolić na zlekceważenie znaczenia jakości pracy i zatrudnienia w pierwszych latach kariery zawodowej młodych osób?

Jorge Cabrita i Gijs van Houten

Rys. 1: Dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy w przypadku młodych i starszych pracowników



Stabilne warunki pracy



„Trzeba bardzo dużo czasu, aby stać się młodym”.

Pablo Picasso

Stabilna praca wymaga dobrych warunków pracy dla pracowników w każdym wieku. Dobre samopoczucie w pracy jest podstawą utrzymywania osób w gotowości do pracy w każdym momencie ich kariery zawodowej oraz wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Jeżeli Unia Europejska chce osiągnąć cele wyznaczone w strategii „Europa 2020”, należy uznać stabilną pracę i zatrudnienie za priorytet, ponieważ stanowią one warunek wstępny osiągnięcia celu, którym jest wysoki poziom zatrudnienia.

Doświadczenie związane z pracą nigdy nie jest neutralne

Praca i zatrudnienie mogą być dla ludzi źródłem możliwości i rozwoju. Praca istotnie przyczynia się do dobrego samopoczucia pracowników, poprawia ich zdrowie, kształtuje tożsamość, pozwala im nabywać nowe umiejętności, determinuje ich życie prywatne oraz pozwala im zarabiać na życie. Z drugiej strony praca złej jakości może szkodzić (czasami nieodwracalnie) zdrowiu pracowników i ograniczać ich zdolność do znalezienia płatnego zatrudnienia. W razie bezrobocia pracownicy, których kwalifikacje są przestarzałe, mogą mieć trudności ze znalezieniem innej pracy za takie samo wynagrodzenie. Biorąc pod uwagę obecny trend spadkowy w powstawaniu nowych miejsc pracy, tacy pracownicy mogą nie znaleźć żadnej pracy. Pracownicy, którzy mają obowiązki opiekuńcze i nie mogą znaleźć alternatywnych rozwiązań opieki nad dziećmi albo krewnymi pozostającymi na ich utrzymaniu, po prostu nie będą w stanie utrzymać pracy. Ponieważ niekorzystne warunki pracy często kumulują się nieproporcjonalnie w pewnych grupach, problem ten dotyczy

nie tylko konkurencyjności, ale również równouprawnienia płci, sprawiedliwości społecznej oraz włączenia społecznego.

Dbanie o to, aby praca chroniła dobre samopoczucie pracowników, jest wyzwaniem długoterminowym. Niemniej w obecnych czasach przemian i kryzysu gospodarczego, w bardziej otwartym i elastycznym świecie, w którym strategię dotyczące firm i pracowników są prawdopodobnie bardziej zindywidualizowane i mniej przewidywalne, należy ponownie od początku kariery zawodowej zadawać i szukać odpowiedzi na pytania dotyczące tego, w jaki sposób sprawić, aby praca była stabilna i satysfakcjonująca.

Jedną z odpowiedzi polega na zrozumieniu roli, jaką odgrywa praca w całej karierze zawodowej i życiu osoby, oraz sposobu, w jaki praca wpływa na decyzję o przejściu na wcześniejszą emeryturę lub o kontynuowaniu pracy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Praca wpływa również na zdolność osób do wnoszenia wkładu w zatrudnienie nawet po przejściu na emeryturę. W ciągu ostatnich 20 lat w ramach badania warunków pracy w Europie monitorowano warunki, które poprawiają samopoczucie pracowników, oraz oceniano stabilność pracy. Przesłanie jest jasne: kluczem jest poprawa warunków pracy, ale liczy się również całościowa poprawa warunków pracy. W szczególności w przypadku młodych ludzi uzupełnianie braków w kwalifikacjach, opieka mentorska, podnoszenie kwalifikacji i ogólnie płynne przejście od edukacji do zatrudnienia odgrywają ważną rolę w zapewnieniu im dobrego startu.

Poziom wymagań i niezależności w pracy wpływa na postrzeganie stabilności pracy przez pracowników, mierzonej ich przekonaniem, że będą mogli wykonywać tę samą pracę w wieku 60 lat. Pracownicy wykonujący mniej obciążającą pracę (cechującą się niższymi wymaganiami, a zarazem mniejszym zakresem decyzyjności) i pracę wymagającą

większej aktywności (wyższe wymagania i szerszy zakres decyzyjności) wskazują na większą stabilność pracy niż inni. Oczywiście jest, że niezależność promuje dobre samopoczucie, podczas gdy natężenie pracy powoduje jego pogorszenie. Mniej fizycznie wymagające warunki pracy oraz wysoki poziom wsparcia społecznego ze strony współpracowników i kadry kierowniczej chronią dobre samopoczucie pracowników. Niepewność zatrudnienia wiąże się z niższymi poziomami stabilności pracy. Równowaga między pracą a życiem prywatnym jest istotna i pozytywnie kojarzona ze stabilnością pracy. Ważna jest również możliwość łatwego wzięcia urlopu oraz posiadanie pewnej niezależności w decydowaniu o przerwach w czasie pracy. Negatywne zjawiska, takie jak dyskryminacja, przemoc, wykorzystywanie, zastraszanie czy nękanie, pozostawiają negatywne skutki i mogą doprowadzić do przedwczesnego wyjścia z rynku pracy.

Rozwijanie umiejętności w miejscu pracy, jak również uczestniczenie w zmianach organizacji pracy i udoskonaleniach wprowadzanych w miejscu pracy wiążą się z większym prawdopodobieństwem wskazania stabilności pracy.

Powinna to być dla nas dobra wiadomość, ponieważ te warunki pracy wiążą się również z większą motywacją, zaangażowaniem i innowacyjnością w miejscu pracy.

Odpowiedź na stabilność kariery zawodowej może leżeć na szczeblu lokalnym, sektorowym, regionalnym i krajowym, ale podczas debaty między rządami, organizacjami pracowników i związków zawodowych można korzystać z podejścia europejskiego, które oferuje zarówno możliwość uczenia się na doświadczeniach, jak i narzędzia polityki służące do monitorowania jakości pracy i zatrudnienia.

Agnès Parent-Thirion

Strategie aktywnego włączenia młodzieży niepełnosprawnej: w jakim punkcie jesteśmy?

Młode osoby zmagają się z wieloma wyzwaniami związanymi z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem się na nim, ale sytuacja młodych osób niepełnosprawnych jest jeszcze bardziej skomplikowana. Jednymi z największych zagrożeń są wykluczenie społeczne, brak możliwości pełnego uczestnictwa w życiu, uzależnienie się od systemu zabezpieczenia społecznego zamiast możliwości samodzielnego podejmowania pracy i wybierania własnej drogi.

Jeżeli przytrafia się to na wczesnym etapie życia, ryzyko stałego wykluczenia znacznie wzrasta. Choć istnieje kilka czynników w pracy, których rozwiązanie nie jest proste, w wyniku badania Eurofound zidentyfikowano podejścia, które – jak się wydaje – sprzyjają włączeniu.

Szeroki zakres środków na rzecz aktywnego włączenia

| Państwo członkowskie | Ustawodawstwo |
|----------------------|--|
| Finlandia | Ustawa w sprawie świadczeń z tytułu rehabilitacji oraz zasiłków rehabilitacyjnych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Finlandii, 2005 r. |
| | Ustawa w sprawie zasiłku dla niepełnosprawnych, 2007 r. |
| Francja | Ustawa w sprawie niepełnosprawności, 2005 r. (ustawa w sprawie równości praw i możliwości, uczestnictwa i obywatelstwa osób niepełnosprawnych) |
| Irlandia | Krajowa strategia w zakresie niepełnosprawności, 2004 r. |
| Portugalia | System naprawczy dotyczący wypadków przy pracy i chorób zawodowych, z uwzględnieniem rehabilitacji i reintegracji zawodowej, 2009 r. |
| | Ratyfikacja Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz jej protokołu fakultatywnego, 2009 r. |
| | Krajowa strategia w zakresie niepełnosprawności na lata 2011–2013, 2010 r. |
| | Ustawa w sprawie zapobiegania, habilitacji, rehabilitacji i udziału osób niepełnosprawnych, 2004 r. |
| | Programy |
| Niemcy | Krajowy plan działania (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010 r. |
| Irlandia | Pilotażowy program na rzecz aktywnego włączenia |
| Portugalia | Usługa informacyjna i mediacyjna dla osób niepełnosprawnych SIM-PD |
| Słowacja | Krajowy program na rzecz poprawy warunków życia osób niepełnosprawnych we wszystkich obszarach zamieszkania |

Badanie przeprowadzono w 11 państwach. Przeanalizowano, w jaki sposób strategie i programy na rzecz aktywnego włączenia służą młodym osobom, które są w podwójnie niekorzystnej sytuacji ze względu na brak doświadczenia oraz problem zdrowotny lub niepełnosprawność. Ten dodatkowy niekorzystny czynnik jest wyraźnie widoczny, jeśli porówna się poziomy zatrudnienia młodych osób cierpiących na problemy zdrowotne z poziomami zatrudnienia młodych osób ogółem – są one konsekwentnie niższe. Jeszcze większym powodem do obaw są wskaźniki bierności zawodowej młodych osób w przedziale wiekowym 25–34, które są o niemal 80% wyższe dla osób cierpiących na problemy zdrowotne lub niepełnosprawność w porównaniu z

osobami niedoświadczającymi takich problemów, przy czym w tej kwestii występują duże różnice w poszczególnych państwach członkowskich.

Wydaje się, że najważniejszym instrumentem polityki służącym rozwiązaniu problemu wykluczenia społecznego młodych osób są podejścia na rzecz włączenia, ponieważ obejmują one liczne aspekty tego problemu oraz kładą nacisk na przyjęcie wspólnego podejścia do oferowanych usług. Badanie Eurofound wskazuje jednak, że podejścia na rzecz aktywnego włączenia są na różnym etapie opracowywania w 11 państwach europejskich objętych badaniem.

W 2008 r. Komisja Europejska przyjęła zalecenie dotyczące aktywnego włączenia osób najbardziej wykluczonych z rynku pracy, promujące kompleksową strategię opierającą się na integracji trzech filarów polityki społecznej: odpowiedniego wsparcia dochodów, rynków pracy sprzyjających włączeniu oraz dostępu do usług wysokiej jakości. Komisja Europejska wkrótce opublikuje dokument roboczy służb Komisji, w którym oceni postępy poczynione przez państwa członkowskie od czasu publikacji komunikatu.

Dobrze rozwinięte podejścia na rzecz aktywnego włączenia

W Danii i Holandii oficjalnie uznano potrzebę opracowania zintegrowanych rozwiązań w zakresie aktywnego włączenia. Z badania Eurofound wynika, że dołożono wielu starań, aby stworzyć bardziej elastyczne i zintegrowane podejście.

W Danii oficjalnie przyjęto, że wszystkie młode osoby powinny być w stanie korzystać z możliwości, jakie oferuje



społeczeństwo, oraz tak kształtować swoje życie, aby miało ono znaczenie oraz aby ponosić za nie pełną odpowiedzialność. Możliwości i potencjał młodych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji należy poprawiać poprzez interwencję na wczesnym etapie oraz lepsze i bardziej efektywne kierowanie pomocy.

W strategii na rzecz aktywnego włączenia w Holandii są zaangażowane trzy departamenty rządowe, tj. Departament ds. Społecznych i Pracy, który obejmuje większość obszarów polityki w odniesieniu do wsparcia dochodów i działań na rzecz włączenia do rynku pracy dla młodych osób cierpiących na problemy zdrowotne lub niepełnosprawność, oraz Departamenty ds. Zdrowia oraz ds. Edukacji, które są odpowiedzialne za świadczenie wysokiej jakości usług zdrowotnych i uczenia się przez całe życie.

W Finlandii zobowiązanie się do działania na rzecz aktywnego włączenia było mniej

widoczne na szczelbu polityki. Plan działań na rzecz włączenia opiera się jednak na połączeniu aktywacji zawodowej, odpowiednich dochodów oraz dostępu do usług wsparcia, które są stosunkowo rozbudowane. Prowadzona obecnie reforma systemu zabezpieczenia społecznego jest ukierunkowana na zwiększenie wykorzystania wsparcia dochodów jako zachęty w procesie włączenia. Wiele spośród środków na rzecz aktywnego włączenia ma charakter ogólny i nie są one skierowane do określonej grupy społecznej. Urząd pracy, miejskie służby socjalne i zakład ubezpieczeń społecznych świadczą usługi socjalne w systemie „pojedynczego punktu kontaktowego” dla długotrwale bezrobotnych i osób wymagających wsparcia wielu specjalistów. Finansowanie wsparcia rynku pracy dzieli się równo między państwo i władze lokalne w celu tworzenia zachęt dla samorządu lokalnego do promowania zatrudnienia. Wzrosło wykorzystanie pośrednich środków rynku

pracy, takich jak subsydiowane zatrudnienie czasowe i przedsiębiorstwa społeczne, do tworzenia możliwości pracy dla osób zmarginalizowanych.

Państwa na etapie opracowywania

W innych państwach zobowiązanie do działania na rzecz aktywnego włączenia zostało wyraźnie zasygnalizowane na szczelbu polityki, ale postępy w kierunku funkcjonującego systemu zintegrowanych środków w różnych filarach polityki społecznej były stosunkowo wolne. Wyraźne odniesienia do aktywnego włączenia przewijały się na szczelbu polityki w Irlandii, Francji i Wielkiej Brytanii; niemniej wszystkie trzy państwa zmagają się z jego skutecznym wdrożeniem.

W innych państwach postępy w kierunku bardziej skoordynowanych i zintegrowanych podejść obejmujących

Przykłady dobrych praktyk:

The Specialists

Specialists to duńska firma, której model działania opiera się na zatrudnianiu osób z całościowym zaburzeniem rozwoju (ADS), które zmagają się z problemami w powszechnym systemie kształcenia i szkolenia oraz z utrzymaniem pracy. Specialists bezpośrednio zatrudnia kluczowych pracowników z całościowym zaburzeniem rozwoju oraz świadczy swoim klientom usługi biznesowe na warunkach rynkowych. Istnieje szereg zadań rutynowych, które odpowiadają specjalistycznym umiejętnościom osoby z całościowym zaburzeniem rozwoju (w tym rachunkowość, opracowywanie oprogramowania i kontrola jakości). Firma stoi na stanowisku, że całościowe zaburzenie rozwoju wiąże się z umiejętnościami, które są szczególnie cenne w określonych środowiskach pracy:

- zdolność koncentrowania się przez długi czas;
- zdolność koncentrowania się na szczegółach;
- zdolność wykonywania zadań opartych na zasadach.

Firma Specialists powstała dzięki kapitałowi prywatnemu z przekonaniem, że pomysł jest wystarczająco dobry, aby odnieść sukces. Ponieważ konsultanci firmy zapewniają również dobry, a często wyższy poziom usług niż konkurenci, możliwe jest uzyskiwanie podobnych wynagrodzeń. Koncepcja ta jest teraz wprowadzana na rynek w całej Danii i w innych państwach; około 40% klientów firmy znajduje zatrudnienie na wolnym rynku pracy za pełnym wynagrodzeniem jako konsultanci IT pracujący dla firmy.

Element modelu działania polegający na aktywnym włączeniu obejmuje zapewnienie odpowiednich dochodów, umożliwienie pracownikom wykonywania zadań leżących w obszarze ich umiejętności oraz, w razie potrzeby, zapewnienie dostępu do usług. Firma zapewnia zatrudnienie na otwartym rynku pracy, zaś pracownicy są szkoleni zgodnie z powszechnie obowiązującymi standardami.

Przykłady dobrych praktyk:

Projekt Vangrail

Fundacja Sterk in Werk (Mocni w pracy) w Holandii realizuje projekt Vangrail (Balustrada), w ramach którego pomaga osobom przedwcześnie kończącym naukę (w wieku 16 lat i powyżej) w przejściu od edukacji do zatrudnienia. Uczestnicy projektu pozostają pod opieką ośrodków oferujących kształcenie wyrównawcze dla młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i umiarkowanym. Wszystkie osoby przejawiają zaburzenia zachowania będące wynikiem umiarkowanych zaburzeń psychicznych, często połączonych z zaburzeniami autystycznymi, nadpobudliwością (ADHD) lub zaburzeniami psychiatrycznymi. Filozofia projektu Vangrail opiera się na przeświadczeniu, że szkolenie zawodowe i praca na otwartym rynku pracy doprowadzą do poprawy zdrowia psychicznego. Program jest finansowany przez agencję ds. bezpieczeństwa społecznego UWV.

Młodzi uczestnicy przystępujący do projektu Vangrail uczęszczają na podwójne programy, które obejmują intensywne wsparcie osobiste świadczone przez zespoły specjalistów w obszarach uczestnictwa w życiu społecznym, samodzielnego życia, ochrony zdrowia psychicznego, edukacji, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia. Sterk in Werk specjalizuje się w szkoleniach zawodowych i wsparciu zatrudnienia. Różni specjaliści z ośrodków reintegracji i kształcenia wyrównawczego wspólnie opracowują plany i dostosowują programy przejścia do potrzeb poszczególnych uczestników. Ponadto w opracowywaniu indywidualnych planów uczestniczą pracownicy UWV; odbywają się konsultacje z rodzicami, jak również z innymi specjalistami ds. opieki zdrowotnej zajmującymi się uczestnikami. Uważnie obserwowane są postępy uczestników w zakresie zachowania i komunikacji w środowisku życia, szkoleń i pracy. Informacje o problemach sygnalizowanych przez specjalistę w jednym obszarze są bezpośrednio przekazywane innym specjalistom należącym do zespołu pracującego z daną osobą, dzięki czemu wszyscy wiedzą, co się dzieje, i mogą zareagować, zanim pojawią się inne problemy.

Przykłady dobrych praktyk:

Projekt SDC-IBM

Konstytucja Słowacji gwarantuje każdemu prawo do swobodnego wyboru zawodu i szkolenia. Jest wiele młodych osób cierpiących na problemy zdrowotne lub niepełnosprawność, które są w stanie i chcą pracować na otwartym rynku pracy. Firmy mogą być skłonne zatrudnić takie osoby, ale nie wiedzą, gdzie je znaleźć, natomiast tym młodym osobom często brak pewności siebie, aby ubiegać się o pracę w firmach prowadzących działalność na otwartym rynku pracy. Przykładem rozwiązania takich przeszkód jest współpraca między organizacjami pozarządowymi a „tygrysami”, tj. czołowymi firmami w sektorze IT. Organizacje pozarządowe mogą zatrudniać osoby niepełnosprawne zgodnie z wymogami firmy. Mogą zapewniać im szkolenie dostosowane do potrzeb oraz przygotować je do pracy w danej firmie. Taka współpraca pomaga zwiększyć szanse młodych osób niepełnosprawnych na odniesienie sukcesu na otwartym rynku pracy. Współpraca między słowacką radą ds. osób niepełnosprawnych (SDC) a IBM, firmą z sektora IT, trwa wiele lat. Ze względu na pozytywne wyniki tej współpracy IBM zamierza wdrożyć ten sam projekt w innych państwach. W 2010 r. SDC zastosowała ten model, aby nawiązać współpracę z inną firmą w sektorze.

IBM przedstawia SDC swoje zapotrzebowanie na potencjalnych pracowników niepełnosprawnych. SDC szuka kandydatów za pośrednictwem swoich organizacji członkowskich, uniwersytetów, szkół średnich i urzędów ds. pracy, spraw społecznych i rodziny. Zainteresowani kandydaci przesyłają swoje CV do SDC. Następnie przedstawiciele SDC i IBM wybierają odpowiednich kandydatów, którzy są zapraszani na rozmowę. Po zakończeniu rozmowy wybrani kandydaci mogą rozpocząć szkolenie. Podczas szkoleń rozwijane są umiejętności przyszłych pracowników w zakresie IT, znajomości języka angielskiego i umiejętności komunikacyjnych, jak również odbywają się szkolenia z zakresu komunikacji i samoprezentacji.

różne dziedziny aktywnego włączenia były widoczne, ale ewidentnie znajdowały na początkowym etapie. Taka sytuacja występowała w Niemczech i Portugalii, gdzie wdrażanie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych ma większe znaczenie niż pojęcie aktywnego włączenia.

Słabiej rozwinięte podejścia na rzecz aktywnego włączenia

Ostatnią grupą stanowią państwa, w których trudno było znaleźć realizację zasad aktywnego włączenia zarówno na szczeblu polityki, jak i w praktyce. Niewiele wskazywało na to, jakoby Polska przyjęła podejście na rzecz aktywnego włączenia. Ogólne ramy ustawodawcze w Słowacji zawierają jedynie minimalną liczbę przepisów odnoszących się do aktywnego włączenia młodych osób cierpiących na problemy zdrowotne lub niepełnosprawność. Słowackie ramy na rzecz aktywnego włączenia są określone w odrębnych strategiach sektorowych z bardzo ograniczonymi powiązaniem. Na opracowywanie polityki w Hiszpanii duży wpływ miały organizacje pozarządowe reprezentujące osoby niepełnosprawne, ale nigdzie nie ma wyraźnego odniesienia do aktywnego włączenia.

Zintegrowane wdrażanie programów i strategii

Przeprowadzono analizę sprawozdań poszczególnych państw, aby dowiedzieć się, w jakim zakresie przy opracowywaniu ustawodawstwa, polityki i programów dążono do osiągnięcia skoordynowanych i zintegrowanych działań. Analiza obejmowała ustawodawstwo i programy dotyczące osób niepełnosprawnych i młodych osób ogółem, a nie tylko te ukierunkowane na młode osoby cierpiące na problemy zdrowotne lub niepełnosprawność. Położono nacisk na te aspekty aktywnego włączenia, których najczęściej dotyczyły specjalne przepisy i programy.

Anna Ludwinek

Mobilność młodzieży: problemy i perspektywy

Jednym ze skutków obecnego kryzysu gospodarczego w Europie jest to, że bardziej widoczne stały się kwestie migracji i mobilności pracy. W państwach, w których stopa bezrobocia znacznie wzrosła, opuszczenie kraju jest uważane za słuszny, a czasem konieczny krok do znalezienia pracy.

Młodzież jest na ogół bardziej mobilna niż inne grupy wiekowe. Zawsze tak było w przypadku mobilności wewnątrzunijnej, jednak od czasu ostatnich dwóch fal rozszerzenia UE, w latach 2004 i 2007, skala mobilności młodzieży stała się jeszcze wyraźniejsza: w 2010 r. 70% migrantów w wieku produkcyjnym z krajów, które przystąpiły do UE w pierwszej fali rozszerzenia, miało mniej niż 35 lat. Wzór ten potwierdziły odpowiedzi na pytanie dotyczące zamiarów pod względem mobilności, które zawarte było w badaniu Eurobarometru z 2011 r. skierowanym do młodzieży. Okazało się, że młodzi ludzie z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, które przystąpiły do UE we wspomnianych dwóch falach rozszerzenia, byli bardziej skłonni do pracy w innym państwie członkowskim UE w porównaniu ze średnim wynikiem dla UE-27.

Coraz więcej pracowników wraca do krajów ojczystych, ponieważ znikają możliwości, jakie istniały za granicą w niegdyś kwitnących gospodarkach (jak Hiszpania czy Irlandia), a poprawiają się perspektywy w krajach pochodzenia tych migrantów. Z projektu badawczego Eurofoundu dotyczącego migracji powrotnej wynika, że w grupie osób powracających do kraju młodzież stanowi również zbyt duży odsetek w porównaniu z populacją niemobilną – jest to kolejna, bardziej pośrednia, oznaka ich znaczenia dla mobilności w ogóle. Mobilni pracownicy opuszczający ojczyznę mają w większości dwadzieścia kilka lat, natomiast powracający wydają się być średnio nieco starsi. Według danych Eurostatu w 2008 r. średni wiek obywateli wracających do ojczyzny wynosił w kilku państwach członkowskich ponad 30 lat. Badania Eurofoundu potwierdziły tę tendencję w wybranych państwach członkowskich z regionu Europy Środkowej i Wschodniej (Węgry, Łotwa, Polska i Rumunia). Na Węgrzech połowa osób, które wróciły do kraju w latach 2008-2010, miała od 30 do 45 lat. W przypadku Rumunów



powracających z Hiszpanii można było zaobserwować taką samą tendencję. Mimo że na Łotwie większość (dwie trzecie) osób powracających do kraju miała mniej niż 35 lat, odsetek osób w starszym wieku był jednak znaczący. Wygląda jednak na to, że Polacy powracający do kraju są młodszy, ponieważ przeważają wśród nich osoby w wieku poniżej 30 lat. Fakt, że większość osób powracających jest starsza, jest zrozumiałą, gdyż większość z nich spędziła jakiś czas za granicą przed powrotem do ojczyzny (w naszym badaniu osoby powracające zdefiniowano jako te, które spędziły co najmniej jeden rok za granicą).

Inna kwestia zgłębiana w naszym badaniu dotyczyła rodzaju wiedzy specjalistycznej, jaką osoby powracające zdobyły za granicą, a także tego, czy i w jakim stopniu osoby te po powrocie były w stanie wykorzystać tę wiedzę na ojczystym rynku pracy. Wyniki wskazują na to, że w zasadzie ceniono doświadczenie wysoko wykwalifikowanych osób powracających, natomiast mobilnych pracowników o niskich kwalifikacjach zwykle nie ceniono tak wysoko. Może to być związane z nieuzyskaniem przez tę drugą grupę wiedzy specjalistycznej podczas pobytu za granicą. Jeżeli na przykład osoby te pracowały na stanowiskach poniżej ich poziomu kwalifikacji, co często zdarza się w przypadku młodych pracowników mobilnych, po powrocie mogą mieć trudności w zintegrowaniu się z rodzimym rynkiem pracy, zwłaszcza gdy brakuje im wcześniejszego doświadczenia w pracy w ojczyźnie lub nigdy nie pracowały na stanowisku odpowiadającym ich kwalifikacjom. Wiąże się to z innym ważnym tematem, który Eurofound planuje dokładniej zbadać, a mianowicie z kwestią tego, w jakim stopniu mobilność pracowników może ułatwiać trudny proces przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia. Nasze badanie (które zostanie opublikowane w lipcu 2012 r.) wskazuje na to, że nowe możliwości oferowane przez swobodny przepływ pracowników mogłyby ułatwić ten proces w przypadku wysoko wykwalifikowanej młodzieży, natomiast młodzi ludzie o niskich lub nawet średnich kwalifikacjach mogliby napotkać trudności również na tym polu.

Klára Fóti

Zatrudnienie młodzieży w czasie kryzysu



Bezrobocie osób młodych pozostaje jednym z najpilniejszych wyzwań, przed którymi stoją osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki w UE. W niektórych państwach UE, np. na Cyprze, w Grecji, Irlandii i Hiszpanii, stopa bezrobocia wśród młodzieży powróciła do wysokich poziomów z lat 70. ubiegłego wieku, szybko stając się plagą nękającą całe rodziny.

Według danych Eurostatu dwie trzecie państw członkowskich zgłasza bardzo wysoką stopę bezrobocia osób młodych – powyżej 20%. W sześciu państwach członkowskich stopa ta wynosi od 10% do 20%. W kolejnych 13 krajach stopa bezrobocia wśród młodzieży wynosi od 20% do 30%, a w innych 5 państwach (Grecji, Irlandii, Portugalii, Słowacji i Hiszpanii) ponad 30%. Tylko w trzech państwach członkowskich bezrobocie osób młodych znajduje na poziomie poniżej 10% (Austria, Holandia, Niemcy). Są to dane dotyczące młodzieży zdefiniowanej jako osoby, które zaliczają się do grupy wiekowej od 16 do 24 lat. Ten zauważalny problem dotyczy również większej grupy wiekowej – osób w wieku od 16 do 30 lat. Do tej większej grupy adresowany jest szereg unijnych inicjatyw, na przykład w Hiszpanii i na Cyprze.

Wszędzie problemem nadal jest dopasowanie osób młodych do istniejących miejsc pracy. Nawet w krajach, w których stopa bezrobocia jest niska, odsetek bezrobotnych młodych ludzi jest prawie zawsze dwa razy większy niż całkowita stopa bezrobocia. UE dąży do zwiększenia możliwości dla młodych osób poszukujących pracy pod względem kształcenia, szkolenia i uzyskiwania doświadczenia zawodowego oraz do wspierania ich w przechodzeniu od kształcenia do zatrudnienia. Celem UE jest

również zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących edukację, co stanowi poważne zadanie – na tle Stanów Zjednoczonych i Japonii UE wypada niekorzystnie pod względem zapobieganiu przedczesnemu kończeniu nauki szkolnej. Inicjatywy polityczne UE, takie jak „Mobilna młodzież”, stanowią uzupełnienie tradycyjnych metod, takich jak przyuczanie do zawodu, poprzez usuwanie przeszkód w mobilności, zwiększanie widoczności wakatów i wspieranie inicjatyw na rzecz młodych przedsiębiorców. Środki te – stosowane łącznie – uzupełnią konkretne inicjatywy podejmowane na miejscu w poszczególnych państwach członkowskich UE.

Inicjatywy krajowe

Państwa członkowskie opracowały wiele środków mających na celu zwalczanie bezrobocia, które odzwierciedlają szczególnie warunki krajowe i na ogół stanowią uzupełnienie istniejących środków. Na przykład w Irlandii wprowadzono krajowy program stażów, w ramach którego dostępnych jest 5000 stażów umożliwiających zdobycie doświadczenia zawodowego w sektorze prywatnym, publicznym i wolontariatu. Ten program o ograniczonym czasie realizacji zapewnia praktyki zawodowe na okres od sześciu do dziewięciu miesięcy i obejmuje tygodniowy dodatek w wysokości 50 GBP do przysługujących świadczeń socjalnych. Inicjatywa ta skierowana jest do ludzi młodych bez pracy, którzy nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu. Chociaż jest to postępową inicjatywą, liczba osób poszukujących pracy nadal stanowi przytłaczający problem. W Hiszpanii rząd zachęca pracodawców do podtrzymania rekrutacji pracowników poprzez obniżenie wysokości składek na krajowe ubezpieczenie

społeczne na rok. Pracownikom oferowany jest miesięczny dodatek w wysokości 400 EUR w celu zapewnienia im pomocy w przekwalifikowaniu się przy pomocy odpowiednich inicjatyw w tym zakresie, lecz okres wypłacania tego dodatku jest ograniczony do sześciu miesięcy. W Grecji podjęte środki nadzwyczajne miały poważny wpływ na istniejące układy zbiorowe, które z kolei wpłynęły na sytuację młodych pracowników. Zgodnie z rozporządzeniami z mocą ustawy, które przyjęto na pierwszym etapie działań naprawczych, pracodawcy mogą obecnie zatrudniać młodych pracowników za niższą stawkę niż dotychczas. Osobom w wieku poniżej 25 lat pracodawcy mogą płacić 80% minimalnej obowiązującej płacy, a osobom w wieku od 15 do 18 lat – 70%. W Wielkiej Brytanii niedawno zamrożono płace minimalne dla pracowników w wieku od 16 do 20 lat w celu promowania zatrudniania tej grupy wiekowej. Związki zawodowe skrytykowały tę decyzję, ponieważ uznały ją za prowadzącą do wyzysku pracowników, natomiast pracodawcy przyjęli ją z zadowoleniem.

Niektóre kraje UE koncentrowały się na inicjatywach szkoleniowych i przyuczaniu młodzieży do zawodu. We Włoszech zastąpienie ostatniego roku obowiązkowej edukacji szkolnej przyuczaniem do zawodu stanowi praktyczną inicjatywę nieco w klimacie retro, która służy wspieraniu wejścia na rynek pracy. W jej ramach płaca praktykantów musi być równa określonej części płacy pracowników dorosłych i konieczne jest zachowywanie określonego stosunku liczby pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy do liczby praktykantów. W przypadku Włoch do promowania nowych praktyk zawodowych wykorzystuje się Europejski Fundusz Społeczny. We Włoszech szerokiego wsparcia wspomnianym środkom udzielił partnerzy

społeczni, zwłaszcza związki zawodowe, ponieważ w zatwierdzonych środkach uwzględniono wiele ich sugestii.

Na Cyprze bezrobocie osób młodych jest stosunkowo niskie w kategoriach unijnych, ale znajduje się w tym kraju na poziomie najwyższym od 1974 r. Środki podjęte przez władze w tym kraju przy zaangażowaniu partnerów społecznych obejmują dotacje państwowe służące promowaniu powrotu na rynek pracy osób w wieku poniżej 29 lat. Dotacje te mają postać dodatków wynoszących od 60% do 65% płacy. W ramach tych środków szczególny nacisk położono na sektor budowlany, który bardzo ucierpiał wskutek kryzysu.

W innych państwach członkowskich występują szczególne problemy. W Polsce ciągłym problemem dla młodych ludzi pozostają „śmieciowe” umowy o pracę (zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony lub umów, których nie obejmuje prawo pracy). Na Węgrzech emigracja zagraża gospodarce poprzez faktyczny eksport państwowych inwestycji w dziedzinie kształcenia i szkolenia, co wiąże się ze znacznymi kosztami dla kraju. Węgry opuściło ponad 3000 lekarzy, ponieważ – według związków zawodowych – otrzymują oni wynagrodzenie, które „wypada niekorzystnie w porównaniu z płacami pracowników restauracji szybkiej obsługi”. Warunki pracy również uważa się za złe. Wskutek tej sytuacji młodym lekarzom, którzy zobowiążą się do pozostania i pracowania na Węgrzech przez 10 lat po zdobyciu dyplomu, przyznaje się dodatek w wysokości 344 EUR.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), *Young people and the Great Recession*, Oxford Review of Economic Policy, 27(2), s. 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge* [Wspólna praca na rzecz zatrudnienia młodzieży: od edukacji do miejsca pracy, globalne wyzwanie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, Nowy Jork.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), s. 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities* [Aktywna integracja młodzieży z problemami zdrowotnymi lub niepełnosprawnością], streszczenie, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities* [Pomaganie młodym pracownikom w czasie kryzysu: uwagi partnerów społecznych i władz publicznych], analityczne sprawozdanie porównawcze EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Młode osoby a praca, Ustalenia Fundacji*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe* [Instrumenty publiczne służące wspieraniu restrukturyzacji w Europie], sprawozdanie ERM za 2011 r., Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* [Zmiany struktury zatrudnienia w Europie podczas wielkiej recesji], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings* [Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia], Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* [Gwarancje dla młodzieży: doświadczenia z Finlandii i Szwecji], Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), s. 427-444.
- Martin J. (2011), Unfinished business: Investing in youth, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Paryż.
- Mikulic. B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust* [Doświadczenie kryzysu gospodarczego w UE: zmiany pod względem poziomu życia, deprywacji i zaufania], Eurofound, Dublin.
- MOP (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), s. 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey* [Piąte badanie warunków pracy w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paryż.
- OECD (2012), „Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in”, *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paryż.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paryż.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), s. 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?*, dokumenty robocze OECD dotyczące spraw społecznych, zatrudnienia i migracji, nr 106, OECD Publishing, Paryż.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper* [Aktywna integracja młodzieży z problemami zdrowotnymi lub niepełnosprawnością: dokument informacyjny], Eurofound, Dublin.

www.eurofound.europa.eu

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronnym organem UE, którego rola polega na zapewnieniu głównym podmiotom współtworzącym politykę społeczną informacji, wiedzy i poradnictwa w oparciu o prowadzone badania porównawcze. Eurofound został utworzony w 1975 r. na mocy rozporządzenia Rady EWG nr 1365/75 z dnia 26 maja 1975 r.