



**NEET: O provocare urgentă pentru Europa**

**Inițiative de creare de locuri de muncă pentru tineri**

**Interviu cu Luca Scarpello, Forumul European al Tineretului**

**De ce contează calitatea locurilor de muncă pentru lucrătorii tineri**

**Condiții de muncă durabile**

**Politici de incluziune activă pentru tinerii cu handicap: în ce stadiu ne aflăm?**

**Mobilitatea tinerilor: probleme și perspective**

**Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, în criză**

Cei mai frumoși ani din viața lor?

# Tineretul în Europa





## 2 Editorial



## 4 Interviu cu Luca Scarpello, Forumul European al Tineretului



## 6 Inițiative de creare de locuri de muncă pentru tineri



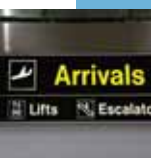
## 7 De ce contează calitatea locurilor de muncă pentru lucrătorii tineri



## 9 Condiții de muncă durabile



## 10 Politici de incluziune activă pentru tinerii cu handicap: în ce stadiu ne aflăm?

12 Mobilitatea tinerilor: probleme și perspective  
13 Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, în criză

Prezentul număr al Foundation Focus vizează tinerii lucrători din Europa și, în special, modul în care aceștia sunt afectați de criza economică. Rata șomajului în rândul tinerilor a fost întotdeauna mai ridicată decât rata generală a șomajului, însă criza a avut un efect dramatic asupra perspectivelor profesionale ale tinerilor. Creșterea grupurilor de tineri cunoscute sub denumirea de NEET, și anume tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, este dovada acestei stări de fapt. Există inițiative de combatere a acestei situații, însă cu rezultate incerte până în prezent. Migrația este o opțiune, însă ajută pe termen lung? De asemenea, care sunt condițiile de muncă ale tinerilor care au un loc de muncă? Cât este de ușor să dobândești experiență și să beneficiezi de formare pentru a găsi un loc de muncă permanent, mai stabil? Aflați toate acestea, precum și multe altele, în acest număr din Foundation Focus.

Vă puteți abona online la: [www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm)

## Editorial

Este probabil o ironie dureroasă faptul că, în timp ce Uniunea Europeană promovează Anul Îmbătrânirii active și al solidarității între generații, tinerii din Europa se confruntă cu unele din cele mai mari provocări ale unei generații. Rata șomajului în rândul tinerilor a ajuns la cote fără precedent în întreaga Europă, toate statele membre (cu excepția Luxemburgului) înregistrând o creștere alarmantă a ratei șomajului în rândul tinerilor de la declanșarea recesiunii.

Consecințele sunt grave și profunde, iar acest grup intră din ce în ce mai mult în centrul preocupărilor factorilor de decizie din Europa, care observă riscurile economice și sociale asociate lipsei din ce în ce mai pronunțate de implicare atât în educație, cât și în muncă a acestui grup important. Potrivit celor mai recente calcule ale Eurofound, absența participării pe piața muncii a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) este estimată în prezent la o pierdere masivă de aproximativ 119 miliarde EUR din economia europeană, anual. În același timp, consecințele sociale nu pot fi cuantificate. Impactul unei generații care suferă de pe urma efectelor excluziunii va fi resimțit în evoluția politică și a societății care va modela Europa în anii viitori.

Drept răspuns, sunt promovate, la nivel național și european, cu mai mult sau mai puțin succes, inițiative de creare de locuri de muncă, pentru a facilita accesul tinerilor pe piața muncii. Deși există o tendință clară de creștere a mobilității tinerilor în Europa și o flexibilitate permanentă în ceea ce privește abordarea pieței locurilor de muncă de către tineri și dobândirea de competențe, acest lucru nu este suficient. Este necesară o abordare politică plurivalentă, mai ambițioasă, care să vizeze inițiative în domeniul educației, formării și ocupării forței de muncă pentru toți tinerii, iar din ce în ce mai multe voci cer Europei să își asume rolul de lider și să imprime o direcție. Așa cum spunea Franklin Roosevelt în alte vremuri și pe alt continent, „Nu reușim de fiecare dată să construim viitorul pentru tinerii noștri, însă ne stă în puteri să formăm tinerii pentru viitor”. Aceasta este și responsabilitatea Europei în momentul de față.

Foundation Focus este publicată de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda. Eurofound este un organism autonom al Uniunii Europene, înființat prin Regulamentul (CEE) nr. 1365/75 al Consiliului din 26 mai 1975.

Redactor-șef: **Mary McCaughey** | Director: **Juan Menéndez-Valdés**  
Director adjunct: **Erika Mezger**

Limba originală: engleză  
Imagini: shutterstock / Eurofound

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă  
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlanda  
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56  
E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## NEET: O provocare urgentă pentru Europa



**Tinerii din Europa au fost afectați în mod deosebit de recesiune în ceea ce privește perspectivele lor de încadrare în muncă. Potrivit celor mai recente date Eurostat, în cel de-al patrulea trimestru al anului 2011, rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor din Europa a fost de 33,3%, după ce atinsese un nivel minim istoric de 32,9% în primul trimestru al aceluiași an.**

De asemenea, în martie 2012, rata șomajului în rândul tinerilor din Europa a fost de 22,6%, reprezentând o creștere vertiginosă de la rata de 15% de dinainte de criză, din martie 2008. Aceasta înseamnă că, în prezent, aproximativ 5,5 milioane de tineri din Europa sunt șomeri. Deși participarea tinerilor pe piața muncii a variat în mod semnificativ de la un stat membru la altul, în majoritatea statelor membre, rata șomajului în rândul tinerilor s-a dublat sau chiar triplat de la declanșarea recesiunii.

Oricât de grăitoare ar fi aceste date, indicatorii tradiționali ai participării pe piața muncii sunt adesea criticați din cauza relevanței lor limitate în cazul tinerilor, întrucât nu reflectă cu exactitate situația acestora: de exemplu, numeroși tineri sunt studenți și, prin urmare, sunt considerați ca nefăcând parte din forța de muncă. Din acest motiv, factorii de decizie din UE au început recent să își îndrepte atenția asupra tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Acronimul NEET (not in employment, education or training) se referă la persoanele care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, cu vârste cuprinse în general între 15 și 24 de ani, care, indiferent de nivelul de studii, nu sunt implicate nici în muncă, nici în

educație, și, prin urmare, sunt expuse unui risc mai mare de excludere socială și de pe piața muncii. Termenul NEET a apărut pentru prima oară în Regatul Unit la sfârșitul anilor 1980. De atunci, interesul față de categoria NEET a crescut în toate statele membre, iar nevoia acordării unei mai mari atenții acestei categorii este esențială în dezbaterile politice europene.

### Un grup divers cu provocări comune

Amploarea problemei vorbește de la sine: conform ultimelor estimări ale Eurostat pentru 2010, procentul tinerilor care nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare s-a ridicat la 12,8% din populația UE cu vârste între 15 și 24 de ani, echivalentul a aproximativ 7,5 milioane de tineri. De asemenea, alte 6 milioane de tineri reprezintă „persoane NEET mai în vârstă”, între 25 și 29 de ani. Deși ratele NEET variază semnificativ de la un stat membru la altul, în toate statele membre, cu excepția Luxemburgului, s-a înregistrat o creștere considerabilă a numărului de persoane din categoria NEET după declanșarea crizei.

Cine sunt totuși persoanele din categoria NEET? Cu certitudine nu este vorba de o populație omogenă. NEET include grupuri diferite, precum tineri șomeri (atât pe termen scurt, cât și pe termen lung), tineri care nu sunt disponibili pe piața muncii din cauza handicapului sau a responsabilităților familiale și tineri care nu sunt activi în societate sau care sunt descurajați să intre pe piața muncii din cauza unor încercări anterioare nereușite. Totuși, în pofida caracterului eterogen, tinerii din categoria NEET au în comun unele caracteristici esențiale:

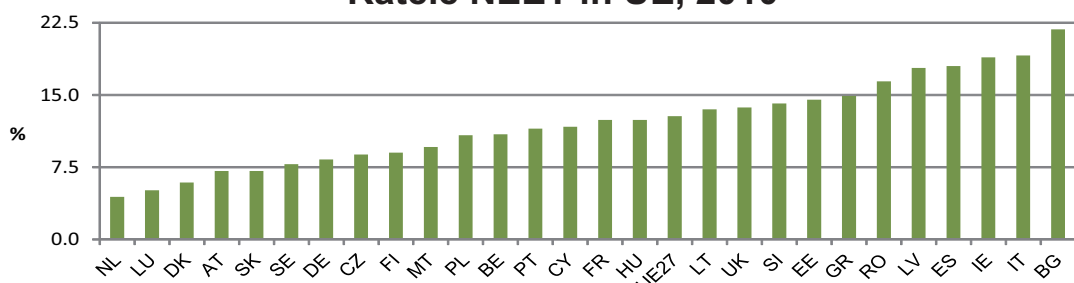
1. Nu acumulează capital uman prin canale formale.
2. Sunt mai predispuși să se confrunte cu anumite dezavantaje, precum handicapul, nivelul scăzut de studii, proveniența din rândul imigranților sau dintr-o familie săracă.
3. Sunt mai predispuși să fie șomeri în mod periodic sau să aibă antecedente nesatisfăcătoare în ceea ce privește participarea pe piața muncii.

Pe lângă riscul evident ca statutul de NEET să implice o irosire a potențialului multor tineri, ratele ridicate ale NEET pot avea, de asemenea, consecințe negative asupra societății și economiei. Perioadele de timp petrecute ca NEET sunt asociate cu o mare varietate de consecințe individuale defavorabile, precum izolarea, încadrarea în muncă în condiții nesigure și cu salarii mici, implicarea în activități infracționale și probleme de sănătate fizică și psihică. Aceste consecințe negative nu constituie doar o problemă pentru persoana în cauză. Dat fiind că aceste rezultate negative atrag un anumit cost pentru societățile și economiile noastre, ratele ridicate ale NEET reprezintă o provocare pentru societate în ansamblu.

### Costul NEET

Cât de ridicate sunt aceste costuri pentru societățile noastre? Ca parte a proiectului Eurofound privind tinerii și NEET, am încercat să estimăm costurile economice și ale societății în ceea ce privește categoria NEET. Calculul pierderilor economice cauzate de neimplicarea tinerilor din categoria NEET pe piața muncii este un exercițiu complex. În analiza noastră, structura costurilor a inclus două tipuri de costuri: contribuția inexistentă a tinerilor

### Ratele NEET în UE, 2010





NEET în cadrul societății (și anume, veniturile nerealizate, precum și taxele și contribuțiile sociale neplătite) și surplusul de ajutoare sociale de care NEET vor beneficia cel mai probabil. Estimarea noastră trebuie să fie considerată drept extrem de prudentă, întrucât nu sunt luate în calcul costuri suplimentare asociate sănătății, activităților infracționale și abuzului de anumite substanțe.

Pe baza acestor proiecții, pierderile înregistrate de economiile celor 26 de state membre în 2008 din cauza lipsei de participare a NEET pe piața muncii sunt estimate la o valoare de 2,3 miliarde EUR săptămânal, sau aproximativ 119,2 miliarde EUR anual, ceea ce corespunde unui procent aproximativ de 1% din PIB-ul cumulată al acestor state membre. Suma totală poate fi repartizată astfel: 110,4 miliarde EUR reprezentând lipsa contribuției NEET în cadrul societății (venituri nerealizate) și 8,8 miliarde EUR reprezentând surplusul de ajutoare sociale primite. La nivel de țară, cele mai mari cheltuieli anuale sunt plătite de către Italia (25 miliarde EUR) și Franța (17 miliarde EUR). Totuși, în ceea ce privește procentul din PIB, Irlanda și Bulgaria plătesc cel mai mult (peste 2% din PIB), fiind urmate de Italia (1,7%). În schimb, cele mai mici costuri generate de persoanele NEET sunt în Luxemburg și Germania (0,3% și, respectiv, 0,6% din PIB).

## Riscul radicalizării

Costurile generate de NEET nu sunt doar economice. Factorii de decizie și au exprimat preocuparea cu privire la consecințele posibile ale statutului NEET și implicațiile sale pentru angajamentul democratic și participarea civică a tinerilor. Faptul că unii tineri ar putea alege să nu participe la societatea civilă este considerat un pericol. Rezultatele analizei noastre arată că NEET, în special subgrupul reprezentat de șomerii, se disting prin încrederea redusă în instituții și nivelul scăzut de participare socială și politică. Datele empirice confirmă faptul că NEET, ca grup, în special tinerii șomerii, prezintă un risc crescut de dezangajare și sunt mai predispuși să se retragă din societate. În acest sens, preocuparea factorilor de decizie cu privire la implicațiile sociale ale statutului de NEET pentru implicarea democratică pare să fie pe deplin justificată. Exemplele recente ale demonstrațiilor tinerilor din Regatul Unit, Spania și Italia au subliniat amploarea problemei și riscurile neimplicării într-un dialog cu acest grup. Extinderea mișcărilor de extremă dreapta în țările scandinave și continentale care vizează în mod activ tinerii dezangajați constituie un alt semnal de alarmă pentru evoluțiile viitoare.

**Massimiliano Mascherini și  
Anja Meierkord**

## INTERVIU CU LUCA SCARPIELLO

„Se poartă numeroase discuții în prezent pe tema necesității ca tinerii să fie mai flexibili, ceea ce ar urma să rezolve problemele legate de șomaj cu care se confruntă aceștia. Însă nu este adevărat”.

**Forumul European al Tineretului acționează în vederea creșterii oportunităților de ocupare a forței de muncă și îmbunătățirii condițiilor de muncă pentru tinerii europeni, urmărind să garanteze incluziunea socială și autonomia acestora, cu niveluri adecvate de protecție socială, și într-un mediu care să le protejeze sănătatea și bunăstarea.**

Eurofound a stat de vorbă cu Luca Scarpiello, vicepreședintele Forumului European al Tineretului, pentru a analiza perspectivele forumului și activitatea acestuia cu privire la problemele tineretului care reprezintă priorități în agendele politice ale statelor membre ale UE.

### **Care sunt cele mai mari provocări sociale cu care se confruntă tinerii europeni în prezent?**

Cea mai mare provocare cu care se confruntă Europa în prezent este aceea de a găsi mijloacele de valorificare a potențialului celei mai competente generații din toate timpurile, o generație de femei și bărbați inteligenți care au studiat mai mult decât orice altă generație, dar care în climatul economic actual sunt împiedicați să pună în practică cunoștințele acumulate.

În Europa, trebuie să colaborăm pentru a sparge acest cerc vicios de încredere economică și socială scăzută cu care se confruntă tinerii.

În primul rând, trebuie să creăm suficiente locuri de muncă pentru tineri. Din punctul meu de vedere, Europa nu se poate concentra doar pe stimuli economici legați de ofertă.

În al doilea rând, trebuie să ne asigurăm că etapa de tranziție este cât se poate de eficientă pentru toată lumea. Limitele dintre educație și viața profesională devin din ce în ce mai neclare și dorim să fixăm ideea că merită ca tinerilor să li se permită să continue să lucreze pe perioada



studiilor, precum și să continue să studieze pe perioada încadrării în muncă.

Trebuie să analizăm cu seriozitate tranzițiile involuntare, care au niveluri ridicate în toate statele membre, însă în primul rând în partea de sud a Europei, întrucât acestea distrug încrederea în sine a oamenilor. În acest sens, tinerii reprezintă partea cea mai vulnerabilă a lanțului.

### **În opinia dumneavoastră, factorii de decizie europeni abordează în mod constructiv aceste provocări?**

Șomajul în rândul tinerilor este o componentă a soluțiilor pentru coeziune economică în Europa, însă cred că factorii de decizie din domeniul politicilor sociale nu abordează în prezent această componentă.

În esență, factorii de decizie trebuie să înțeleagă că este crucial să se investească la nivelul UE în politici de creare de locuri de muncă pentru lucrătorii tineri, atât din punct de vedere financiar și ca experiență, cât și din punctul de vedere al coordonării.

În prezent, se poartă numeroase discuții pe tema necesității ca tinerii să fie mai flexibili, ceea ce ar urma să rezolve problemele legate de șomaj cu care se confruntă aceștia. Însă nu este adevărat. Factorii de decizie europeni nu trebuie să mai gândească astfel.

Factorii de decizie trebuie să ajungă la un acord și să comunice un plan și o viziune generale de creștere în Europa, iar pentru a realiza acest proiect ambițios, trebuie să pună la dispoziție resurse. Acest lucru va fi posibil doar la nivel european, într-un mod coordonat și solidar.

De asemenea, trebuie să îi convingem pe factorii de decizie să acționeze urgent. La urma urmei, Pactul fiscal a fost introdus în 20 de zile. De ce nu am putea ajunge la un acord pentru o soluție privind tineretul Europei la fel de repede?

### **Cum credeți că îi poate ajuta organizația dumneavoastră pe tinerii europeni?**

Acționăm pe două planuri, în primul rând la nivelul organizațiilor membre, unde conducem un consorțiu de organizații ale comunității locale, regionale și naționale. Zilnic, organizațiile de tineret contribuie enorm la crearea de locuri de muncă, însă despre această contribuție nu se prea vorbește.

În al doilea rând, acționăm la nivel european, unde nu reprezentăm doar vocea tineretului cu privire la ceea ce trebuie făcut, ci și contribuim la ambiția și viziunea tuturor inițiativelor care îi afectează pe tinerii europeni.

Suntem fermi în opinia noastră că Uniunea Europeană reprezintă mai mult decât instituții și dorim ca puterea cetățenilor, și nu a instituțiilor, să impulsioneze și să stimuleze schimbarea.

### **Ne puteți oferi exemple de activități pe care le desfășurați pentru a îmbunătăți situația tinerilor șomeri?**

Lucrăm în prezent la o cartă a drepturilor stagiarilor, menită să furnizeze un cadru care să asigure experiențe de înaltă calitate pentru stagiați și să ajute tinerii să nu rămână blocați într-o etapă de tranziție. Tinerii care rămân blocați în stagii - reprezentând un fel de subpiață a muncii, fără remunerare sau cu o remunerare scăzută și condiții precare de muncă - constituie o problemă din ce în ce mai serioasă pe care dorim să o abordăm.

Propunem, de asemenea, o garanție pentru tineri, care este o măsură menită să garanteze că niciun tânăr nu rămâne neîncadrat profesional sau în afara unui program educațional sau de formare pe o perioadă mai mare de patru luni. Forumul European al Tineretului consideră că garanția pentru tineri poate fi o abordare eficientă și proactivă pentru a rezolva problema șomajului disproporționat în rândul tinerilor și pentru a contribui la incluziunea socială a acestora.

În toate propunerile noastre, esențiale sunt măsurile avantajoase pentru toate părțile. Prin urmare, suntem, de asemenea, pe deplin angajați în modernizarea radicală a acordurilor contractuale existente în prezent. În Europa, există peste 150 de tipuri diferite de acorduri contractuale, ceea ce nu ușurează situația nimănui. Am demonstrat că simplificarea acestora, luând în considerare, în același timp, cele mai precare locuri de muncă, precum și îmbunătățirea acordurilor de ucenicie, a reprezentat un succes în mai multe țări.

### **Care este situația în ceea ce privește oportunitățile de formare și dezvoltare a competențelor pentru tinerii din întreaga Europă? Sunt țări care au performanțe mai bune decât altele și, dacă da, care sunt acestea?**

Una din cele mai mari greșeli ale UE în prezent constă în faptul că are doar o perspectivă economică asupra potrivirii dintre locul de muncă și competențe. Trebuie să ne concentrăm pe persoane care își pot îmbunătăți competențele de-a lungul vieții și credem cu tărie că avem nevoie de oameni care sunt protagoniștii propriului proces de învățare, nu într-o abordare oarecum descendentă.

### **Se discută foarte mult despre tineret și migrație: care este mesajul și obiectivul dumneavoastră în această privință?**

Este evident faptul că situația a fost exacerbată de criză, care a făcut mai dificilă mobilitatea tinerilor pe piața europeană a muncii. Trebuie să încurajăm factorii de decizie să deschidă granițele pentru inovare și studii, să invite tinerii să vină și să se stabilească pe teritoriul țării noastre și să se asigure că pot fi integrați pe piața noastră a muncii. O astfel de combinație a obiectivelor sociale și economice este singura rețetă pentru creștere, extrem de necesară pentru Europa în prezent.

### **Care este viziunea dumneavoastră cu privire la organizație și obiectivele dumneavoastră pe termen mediu? Ce doriți să realizați într-o perspectivă de cinci ani?**

În următorii cinci ani, dorim, în primul rând, ca Europa să existe. În prezent, tendința este negativă, iar Europa riscă o implozie din cauza măsurilor de austeritate.

Cinci ani reprezintă o perioadă lungă. De aceea, preferăm să ne concentrăm mai degrabă asupra perspectivei pe termen scurt.

În următoarele șase luni, dorim să punem în aplicare cartă drepturilor stagiarilor pentru a arăta că Europei îi pasă de

dumneavoastră, de experiența dumneavoastră, și nu numai de valoarea dumneavoastră economică.

Urmărim, de asemenea, aprobarea sistemului nostru de garanții pentru tineri, precum și a unui buget UE care să sprijine includerea tinerilor pe piața muncii.

Măsurile pe care le propunem sunt utile nu doar pentru tineri, ci și pentru Europa, contribuind la obținerea unor progrese importante ca modalitate de ieșire din criză. În esență, tinerii nu cer mult. Noi propunem doar soluții simple și care merită să fie puse în aplicare.

### **Interviu: Måns Mårtensson**

## Inițiative de creare de locuri de muncă pentru tineri

**Consecințele și costurile asociate statutului de NEET (tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare) fac necesare noi acțiuni în materie de politici. Drept răspuns la evoluțiile tot mai negative ale tinerilor pe piața muncii, în ultimii ani, statele membre ale UE s-au implicat în mod activ în elaborarea și aplicarea de măsuri menite să îmbunătățească capacitatea de inserție profesională a tinerilor și participarea lor pe piața muncii.**

Întrucât NEET reprezintă un grup extrem de divers, format din diferite subgrupuri cu nevoi diferite, fiecare subgrup necesită forme distincte de intervenții în materie de politici, în vederea angajării eficiente pe piața muncii. Aceste măsuri pot fi grupate în măsuri referitoare la educație, măsuri de facilitare a tranziției de la mediul educațional la cel profesional și măsuri de îmbunătățire a capacității de inserție profesională a acestora.

Asigurarea pentru toți tinerii a posibilității de finalizare a studiilor reprezintă prima piatră de temelie a unei politici eficiente de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor. Un sistem educațional care să ajute copiii din toate mediile să își exploateze la maximum potențialul este vital pentru o prosperitate continuă și reduce excluderea de pe piața muncii în rândul tinerilor. Într-adevăr, reducerea procentului de tineri care abandonează școala la mai puțin de 10% este unul dintre cele cinci obiective principale din cadrul strategiei Europa 2020. Politicile din domeniul educației pot urmări să abordeze riscurile legate de procesele cumulative care conduc la abandonul școlar; printre exemple, se numără concentrarea pe grupuri specifice expuse riscurilor (programul Career Start în Finlanda) sau



pe zone geografice specifice (dezavantajate) (educație prioritară în Franța) sau pot introduce o alternativă la sistemul tradițional de învățământ (alternare școală – loc de muncă în Italia).

Totuși, va exista întotdeauna un număr de tineri care abandonează școala. Acești tineri au un dezavantaj pe piața muncii din cauza lipsei de calificări oficiale. Inițiativele de reintegrare a tinerilor în educație sau formare au o abordare variată, în funcție de nivelul de sprijin de care au nevoie grupurile vizate. De exemplu, tinerii care abandonează școala provenind din grupuri vulnerabile și greu accesibile nu pot fi grăbiți să se reintegreze în mediul educațional sau profesional. Astfel, proiectele le oferă timp să își rezolve mai întâi problemele personale (precum școlile de producție în Austria și programul Youthreach în Irlanda).

Atunci când tinerii își finalizează studiile, este esențial să îi sprijinim în tranziția către mediul profesional. O tranziție nereușită sau prelungită îi poate marca în mod negativ, putând să le compromită viitoarea carieră și rezultatele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În această perioadă critică, tinerii sunt sprijiniți prin măsuri specifice, care le permit să ia decizii informate în ceea ce privește cariera lor sau să aibă acces la ofertele de locuri de muncă. Garanțiile pentru tineri din Finlanda și din Suedia obligă serviciile publice de ocupare a forței de muncă să ofere tinerilor înregistrați ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă o evaluare personalizată a nevoilor, precum și un loc de muncă, o formare sau o activare într-un termen garantat. Garanțiile pentru tineri nu doar îi ajută pe aceștia să ia decizii mai informate și îmbunătățesc calitatea și viteza serviciilor furnizate, ci și încurajează acțiunile imediate în vederea evitării dezangajării. Alte abordări urmăresc reformarea serviciilor disponibile tinerilor, punând la dispoziție ghișee unice pentru a aborda toate necesitățile acestora într-o agenție unică (programul Connexions în Regatul Unit și Navigator Centres în Suedia).

Neconcordanța competențelor, absența competențelor transversale (competențe care pot fi aplicate în mai multe contexte) sau lipsa experienței profesionale pot afecta capacitatea tinerilor de a găsi un loc de muncă stabil și adecvat. Măsurile de îmbunătățire a capacității de inserție profesională a acestora se concentrează fie pe dobândirea de competențe profesionale specifice prin forme de



învățare bazate pe muncă, fie pe îmbunătățirea nivelului general al educației și al competențelor pentru pregătirea în vederea ocupării unui loc de muncă. Programele de ucenicie s-au dovedit a avea un foarte mare succes în facilitarea tranziției tinerilor către mediul profesional. În Austria, au fost introduse programe de ucenicie în afara întreprinderilor, pentru a remedia lacunele considerabile dintre cererea și oferta de stagii de ucenicie și pentru a furniza o „plasă de siguranță” tinerilor care nu au putut găsi loc într-o anumită întreprindere. Aceste programe le permit tinerilor să urmeze un stagiu complet într-un centru de formare profesională, împreună cu experiența profesională la diverși angajatori.

De asemenea, tinerii se pot confrunta cu bariere practice și logistice în calea intrării pe piața muncii. Numeroase țări au introdus o mare varietate de măsuri de stimulare (precum deduceri fiscale, subvenții și reduceri ale costurilor nesalariale ale forței de muncă) pentru a încuraja angajatorii să recruteze sau să formeze tineri și să creeze locuri de muncă suplimentare pentru aceștia (programul Start Card în Ungaria). Unele țări au introdus măsuri specifice de promovare a spiritului antreprenorial și a activităților independente în rândul tinerilor, furnizând servicii speciale tinerilor care doresc să își înființeze propria întreprindere. În sfârșit, în vederea înlăturării barierelor practice și logistice în calea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, aproape toate țările au introdus burse de mobilitate geografică și alte măsuri speciale destinate tinerilor cu nevoi speciale sau care provin din rândul imigranților sau dintr-un mediu dezavantajat.

Statele membre ale UE au introdus o mare varietate de abordări combinate pentru a oferi tinerilor competențele și abilitățile adecvate necesare pe piața muncii, creând în același timp oportunități noi și mai bune pentru aceștia. Majoritatea statelor membre și-au diversificat inițiativele în funcție de diversele particularități ale subgrupurilor NEET. Totuși, evaluări ale acestor programe nu există încă sau nu au devenit încă disponibile și nu sunt efectuate în mod sistematic. Evaluarea eficacității acestor inițiative este crucială, îndeosebi în perioade de austeritate, când o utilizare mai eficientă a resurselor este esențială.

**Lidia Salvatore și  
Massimiliano Mascherini**



## De ce contează calitatea locurilor de muncă pentru lucrătorii tineri

**„Tinerii simt oboseala la sfârșitul acțiunii, iar bătrânii la începutul ei”.**

**T. S. Eliot**

**Provocările cu care se confruntă în prezent tinerii nu sunt noi și s-au bucurat de atenție constantă în ultimele decenii. Ratele ridicate ale șomajului, tranzițiile lungi și adeseori dificile de la mediul educațional la cel profesional, precum și o mai mare probabilitate de a obține un loc de muncă temporar se numără printre problemele cel mai des evocate.**

Aceste dificultăți sunt grav exacerbate de criza economică și financiară. Astfel, nu este surprinzător că au apărut din nou dezbateri privind ocuparea forței de muncă și șomajul în rândul tinerilor, în diferite contexte, de la conversații în timpul unei până la luarea unor decizii politice în cadrul Uniunii Europene.

Trebuie reamintit faptul că acest grup, care este cel mai tânăr din cadrul populației active, este un grup eterogen, care include tinerii care încearcă să ocupe primul loc de muncă, pe cei care încearcă să își găsească un nou loc de muncă și pe cei care încearcă să își păstreze locul de muncă actual. Oportunitățile disponibile pentru tineri și strategiile lor de a beneficia la maximum de aceste oportunități sunt afectate puternic de ciclurile economice. Acest grup al populației este cel care va fi probabil primul și cel mai afectat în perioadele de recesiune economică, prin concedieri și oportunități limitate de găsire a unui loc de muncă din cauza lipsei de experiență. În consecință, lucrătorii tineri, în special cei nou intrați pe piață, riscă să sufere efectele marcante pe termen lung ale

întârzierii în găsirea unui prim loc de muncă și ale perioadelor lungi de șomaj.

Întrebările principale sunt în prezent următoarele: cum pot fi create locuri de muncă, cum se poate asigura calificarea adecvată a tinerilor pentru aceste locuri de muncă și cum se poate asigura găsirea de către tineri a unui loc de muncă pe măsura competențelor lor. Găsirea răspunsurilor potrivite la aceste întrebări este esențială pentru soluționarea problemei șomajului în rândul tinerilor.

### Recuperarea investițiilor în calitatea locurilor de muncă

Având în vedere accentul puternic pe șomajul în rândul tinerilor în dezbaterile politice actuală, întrebările privind condițiile de muncă ale tinerilor care au un loc de muncă par să fie neglijate. Totuși, elaborarea de măsuri și politici adecvate în sprijinul progreselor economice și sociale viitoare ale UE necesită acordarea unei atenții constante calității muncii tuturor lucrătorilor, inclusiv a tinerilor, în egală măsură în perioade de criză și în perioade de stabilitate. Cu cât se acordă mai multă atenție calității muncii la începutul încadrării în muncă și pe parcursul vieții noastre profesionale, cu atât este mai probabil ca societatea să beneficieze de pe urma contribuțiilor persoanelor în calitate de lucrători, dar și de cetățeni. Situația inversă este de asemenea valabilă – absența calității muncii nu afectează doar viața profesională, ci și sănătatea oamenilor și implicarea lor în societate.

Calitatea muncii la un moment dat are un impact asupra capacității unei persoane de a efectua orice tip de activitate, remunerată sau neremunerată, în viitor.



Aceasta determină nivelul la care aceste persoane vor putea contribui în comunitățile lor și în cadrul societății în ansamblu, prin activități sociale sau profesionale, în etapele ulterioare ale vieții lor.

Prin urmare, întrebarea nu se referă doar la numărul și conținutul (abilitățile și competențele necesare) locurilor de muncă sau la sprijinul de care tinerii au nevoie pentru a pătrunde pe piața muncii (precum politici active pentru piața muncii), ci și la condițiile de muncă experimentate, întrucât acestea influențează calitatea și durata vieții lor active.

### Ce ne arată cercetările

Concluziile celui de-al cincilea Sondaj european privind condițiile de muncă (*European Working Conditions Survey – EWCS*) arată că unele aspecte ale condițiilor de muncă ale lucrătorilor tineri (cu vârste sub 25 de ani) diferă considerabil de cele ale lucrătorilor mai în vârstă. Într-o anumită măsură, aceste diferențe pot fi explicate prin factori structurali. Probabilitatea ca lucrătorii cu vârste sub 25 de ani să fi finalizat cursuri de învățământ superior este mai redusă. Un segment relativ extins lucrează pe bază de fracțiune de normă, adesea urmând și studii. Aceasta explică parțial de ce lucrătorii tineri sunt suprareprezențați masiv în sectorul comercializării cu ridicata și cu amănuntul; totuși, chiar luându-i în considerare doar pe cei care lucrează pe bază de normă întregă, aceștia reprezintă o proporție relativ mare în acest sector. Lucrătorii tineri pe bază de normă întregă sunt, de asemenea, ușor suprareprezențați în domeniul sănătății și în industrie. În termeni de profesie, lucrătorii tineri –

indiferent dacă lucrează pe bază de normă întregă sau pe bază de fracțiune de normă – sunt suprareprezențați în rândul lucrătorilor în servicii și vânzări, în rândul meșteșugarilor și lucrătorilor cu meserii asociate și în rândul muncitorilor necalificați. Totuși, chiar și în urma analizei în funcție de țară, sector, profesie, loc de muncă pe bază de normă întregă sau fracțiune de normă și deținerea unei diplome de învățământ superior, continuă să existe diferențe semnificative.

În primul rând, EWCS arată faptul că este mai probabil ca lucrătorii tineri să încheie contracte de muncă temporare, iar studii recente arată că această probabilitate este în creștere. Este mai probabil, de asemenea, ca lucrătorii tineri să nu încheie niciun fel de contract. Totuși, deși lucrătorii tineri se bucură de o mai mică siguranță a locului de muncă – consideră că este mai probabil ca ei să își piardă locul de muncă actual în următoarele șase luni decât lucrătorii mai în vârstă –, aceștia par să fie mult mai optimiști cu privire la posibilitatea de a găsi un loc de muncă similar. De asemenea, aceștia au mai multă încredere în perspectivele privind cariera pe care le oferă locul lor de muncă.

Deși este mai puțin probabil ca lucrătorii tineri să lucreze mai mult de 48 de ore săptămânal sau să lucreze pe timpul nopții, comparativ cu lucrătorii mai în vârstă, este mai mare probabilitatea ca, în cazul lor, măsurile privind timpul de lucru să fie stabilite integral de către angajatori, fără să le fie permisă nicio flexibilitate.

## Mai puține competențe, mai multe riscuri

În ceea ce privește percepția lor privind gradul de adecvare între competențele

deținute și cele necesare unei activități, este mai mare probabilitatea ca lucrătorii tineri să se confrunte cu o inadecvare a competențelor comparativ cu lucrătorii mai în vârstă, în principal deoarece este mai probabil ca aceștia să se declare subcalificați (a se vedea figura 1).

Această situație nu este deloc surprinzătoare, întrucât probabilitatea este mare ca experiența lor profesională să fie limitată și ca aceștia să aibă încă multe de învățat.

Totuși, această percepție a lucrătorilor tineri ridică întrebări cu privire la disponibilitatea și calitatea sprijinului pe care îl primesc, în termeni de consiliere și de formare, în vederea compensării discrepanței dintre cererea de pe piața muncii și abilitățile și competențele pe care le dețin.

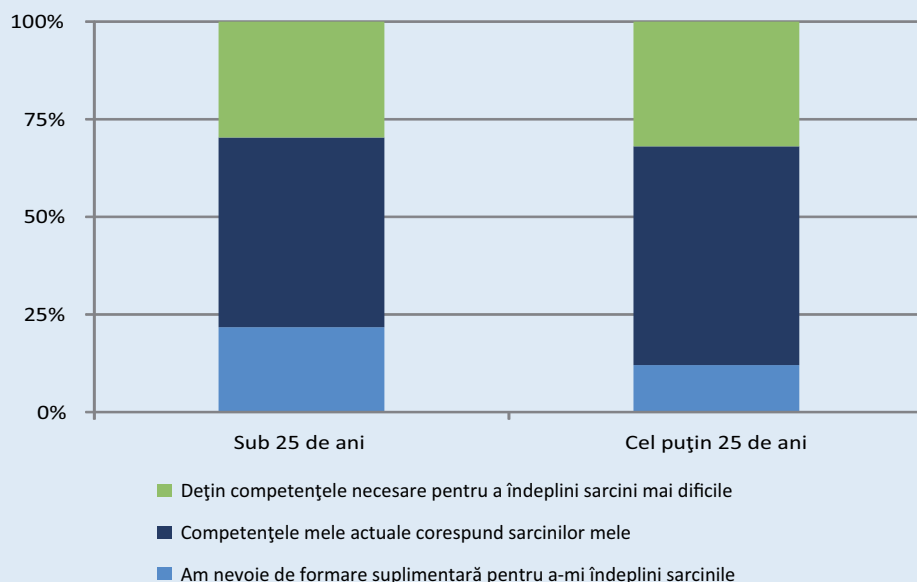
În dezbateră privind locurile de muncă pentru lucrătorii tineri, se ridică și problema riscurilor la care sunt expuși lucrătorii la locul de muncă. Este mai probabil ca lucrătorii tineri să fie expuși unor niveluri de risc peste medie asociate cu postura adoptată, riscuri de ordin biologic și chimic, precum și riscuri ambientale (cunoscute și ca riscuri fizice), în comparație cu lucrătorii mai în vârstă. În plus, lucrătorii tineri se confruntă cu niveluri mai ridicate de intensitate a muncii și cu niveluri mai reduse de autonomie a muncii decât lucrătorii mai în vârstă, factori care îi expun unui risc crescut de stres legat de muncă. De asemenea, este mai probabil ca lucrătorii tineri să fie expuși unui comportament social negativ, în comparație cu lucrătorii mai în vârstă, ceea ce crește și mai mult gradul de expunere a acestora la riscuri psihosociale.

Date fiind aceste niveluri ridicate de expunere atât la riscuri fizice, cât și psihosociale, este o sursă de preocupare faptul că este mult mai puțin probabil ca lucrătorii tineri să se fi prezentat recent cu probleme legate de locul de muncă în fața unui reprezentant al angajaților, în comparație cu lucrătorii mai în vârstă. În schimb, este interesant că lucrătorii tineri care au fost supuși unui comportament social negativ sunt la fel de predispuși ca lucrătorii mai în vârstă să raporteze faptul că au ridicat probleme legate de locul de muncă în fața unui reprezentant al angajaților.

Dat fiind cadrul în care se desfășoară dezbaterile existente, soluțiile analizate în prezent pentru reducerea efectelor crizei asupra tinerilor pot aborda problema pe termen scurt reprezentată de șomajul în rândul tinerilor. Cu toate acestea, prin excluderea din dezbateră a calității muncii, există riscul perpetuării sau chiar al creării de probleme în ceea ce privește forța de muncă și participarea socială, care pot genera costuri viitoare pentru societate, predând responsabilitatea generațiilor viitoare. Ar trebui să ne întrebăm: ne putem permite să ignorăm importanța calității muncii și a locurilor de muncă în primii ani din viața profesională a persoanelor?

**Jorge Cabrita și Gijs van Houten**

**Figura 1: Adecvarea competențelor pentru locul de muncă în cazul lucrătorilor tineri și al celor mai în vârstă**





## Condiții de muncă durabile



**„Este nevoie de timp pentru a deveni tânăr.”**

**Pablo Picasso**

**Munca durabilă necesită condiții bune de muncă pentru lucrătorii de toate vârstele. Bunăstarea la locul de muncă este baza pentru menținerea adecvării oamenilor pentru respectivul loc de muncă în fiecare etapă a carierei lor și pentru asigurarea prelungirii vieții lor profesionale. Dacă Uniunea Europeană dorește cu adevărat să atingă obiectivele stabilite în strategia Europa 2020, ar trebui să se acorde o prioritate absolută muncii și ocupării forței de muncă durabile, întrucât acestea reprezintă o condiție prealabilă pentru atingerea obiectivului unei rate ridicate de ocupare a forței de muncă.**

### Experiența profesională nu este niciodată neutră

Munca și încadrarea în muncă pot fi o sursă de oportunități și de creștere pentru oameni. Într-adevăr, munca contribuie la bunăstarea lucrătorilor, le îmbunătățește sănătatea, le modelează identitatea, le permite să își dezvolte noi competențe, le conturează viața personală și le permite să își câștige existența. Munca de calitate precară poate însă afecta, uneori ireversibil, sănătatea lucrătorilor și le poate limita capacitatea de a participa la o activitate remunerată. În cazul șomajului, este posibil ca lucrătorii ale căror competențe sunt depășite să nu își găsească ușor un alt loc de muncă cu același salariu. Dată fiind tendința descendentă actuală înregistrată în crearea de noi locuri de muncă, este posibil ca acești oameni să nu mai găsească niciun loc de muncă. Lucrătorii cu responsabilități familiale care nu găsesc soluții pentru îngrijirea copiilor sau a rudelor aflate în întreținere nu vor putea păstra un loc de muncă. Întrucât condițiile precare de muncă tind să survină în mod disproportionat în anumite grupuri, problema nu privește doar

competitivitatea, ci și egalitatea de șanse între femei și bărbați, justiția socială și incluziunea.

Asigurarea protecției prin muncă a bunăstării lucrătorilor este o provocare continuă. În această perioadă de schimbare și de criză economică, într-o lume mai deschisă și mai flexibilă, în care strategiile întreprinderilor și cele pentru lucrători sunt probabil mai individualizate și mai puțin previzibile, trebuie să se adreseze și să se găsească noi răspunsuri la întrebările privind modalitatea prin care munca poate deveni durabilă și generatoare de satisfacții, de la începutul carierei fiecărei persoane.

Un posibil răspuns stă în înțelegerea rolului pe care îl are munca în viața și cariera unei persoane și în modul în care aceasta îi influențează decizia de a se pensiona anticipat sau de a continua să lucreze până la împlinirea vârstei de pensionare. Aceasta va afecta, de asemenea, capacitatea sa de a contribui la ocuparea forței de muncă chiar și după pensionare. În ultimii douăzeci de ani, Sondajul european privind condițiile de muncă (EWCS) a monitorizat condițiile care îmbunătățesc bunăstarea lucrătorilor și a evaluat durabilitatea muncii. Mesajul este clar: îmbunătățirea condițiilor de muncă este crucială, iar o îmbunătățire cuprinzătoare a condițiilor de muncă este importantă. Pentru tineri în special, eliminarea deficitului de competențe, mentoratul, perfecționarea și, în general, facilitarea tranziției de la mediul educațional către cel profesional au un rol important, asigurându-le un început bun.

Nivelul de solicitare și de autonomie al locurilor de muncă afectează percepțiile lucrătorilor în ceea ce privește durabilitatea locurilor lor de muncă, reprezentate de convingerea lor că vor putea avea același loc de muncă la vârsta de 60 de ani. Lucrătorii cu locuri de muncă având un nivel scăzut de stres (cu un nivel mai redus de solicitare și, în același timp, cu o libertate mai mică în luarea deciziilor)

și cei cu locuri de muncă active (cu un nivel crescut de solicitare și cu o libertate mai mare în luarea deciziilor) raportează niveluri mai ridicate de durabilitate decât alți lucrători. În mod evident, autonomia promovează bunăstarea, în timp ce intensitatea muncii o erodează. Condiții de muncă mai puțin solicitante din punct de vedere fizic, precum și un nivel ridicat de sprijin social din partea colegilor și a conducerii protejează bunăstarea lucrătorilor. Nesiguranța locului de muncă este asociată cu niveluri mai scăzute ale durabilității locului de muncă. Echilibrarea vieții profesionale cu cea privată este importantă, fiind asociată în mod pozitiv cu durabilitatea locului de muncă. Posibilitatea de a beneficia de ușurință de timp liber și de a avea o anumită autonomie în ceea ce privește pauzele este, de asemenea, importantă. Printre dezavantaje, discriminarea, violența, abuzul, intimidarea sau hărțuirea au efecte marcante și pot cauza o ieșire prematură de pe piața muncii.

Dezvoltarea propriilor competențe la locul de muncă, precum și implicarea în schimbările de organizare a muncii și îmbunătățirile de la locul de muncă sunt asociate unei probabilități crescute de a raporta durabilitatea locului de muncă.

Acestea ar trebui să fie vești îmbucurătoare pentru noi, întrucât aceste condiții de muncă sunt asociate unui grad sporit de motivare, implicare și inovare la locul de muncă.

Soluțiile în ceea ce privește carierele durabile pot fi locale, sectoriale, regionale și naționale, însă dezbaterile dintre guverne, organizații patronale și sindicate poate beneficia de pe urma unei abordări europene, care oferă atât posibilitatea de a învăța din experiențe, dar și instrumente de politici care monitorizează calitatea muncii și a ocupării forței de muncă.

**Agnès Parent-Thirion**

## Politici de incluziune activă pentru tinerii cu handicap: în ce stadiu ne aflăm?

**Tinerii se confruntă cu provocări multiple în ceea ce privește intrarea și menținerea pe piața muncii, însă pentru cei cu handicap, problemele sunt chiar mai complexe. Unul dintre principalele riscuri îl reprezintă excluderea socială, imposibilitatea de a se bucura pe deplin de viață, dependența de sistemul de securitate socială, mai degrabă decât capacitatea de a lucra și de a alege o cale proprie.**

Apariția precoce a handicapului sporește considerabil riscul de excludere permanentă. Deși există o serie de factori la locul de muncă ce nu permit soluții simple, cercetările Eurofound au identificat abordări care par să favorizeze incluziunea.

Cercetările s-au desfășurat în 11 țări și au analizat modul în care programele și politicile de incluziune activă sunt utile tinerilor afectați de dezavantajul dublu reprezentat de lipsa de experiență profesională și o problemă de sănătate sau un handicap. Acest dezavantaj suplimentar poate fi observat clar dacă se compară nivelul de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor afectați de probleme de sănătate cu nivelul de ocupare în rândul tinerilor în general – acesta este semnificativ mai scăzut. Și mai îngrijorătoare sunt ratele de inactivitate ale tinerilor din intervalul de vârstă 25 - 34 de ani, cu aproape 80% mai ridicate în cazul celor care raportează probleme de sănătate sau handicap decât în cazul

tinerilor sănătoși, cu diferențe considerabile între statele membre.

Metodele privind incluziunea par să fie cel mai adecvat instrument de politică pentru combaterea excluziunii sociale a tinerilor, întrucât acestea abordează dimensiuni multiple ale problemei și pun accentul pe o abordare unitară a serviciilor oferite. Totuși, cercetările Eurofound arată că abordările privind incluziunea activă se află în diverse stadii de dezvoltare în cele 11 state membre analizate.

În 2008, Comisia Europeană a adoptat o recomandare privind incluziunea activă a persoanelor excluse în cea mai mare măsură de pe piața muncii, promovând o strategie cuprinzătoare bazată pe integrarea a trei piloni de politică socială: sprijin adecvat pentru venituri, o piață a muncii care favorizează incluziunea și acces la servicii de calitate. În prezent, Comisia Europeană este pe punctul de a publica un document de lucru al serviciilor Comisiei, care va evalua progresele înregistrate de statele membre de la publicarea comunicării.

### Abordări de incluziune activă bine elaborate

În Danemarca și în Țările de Jos, necesitatea unor soluții integrate pentru incluziunea activă a fost recunoscută în mod oficial, iar cercetările noastre au arătat că au fost depuse eforturi considerabile în vederea creării unor răspunsuri integrate și mai flexibile.

În Danemarca, politica oficială prevede ca toți tinerii să poată beneficia de oportunități în cadrul societății și să își creeze vieți semnificative pentru ei înșiși, cu responsabilitate personală completă.

### Spectru larg de măsuri de incluziune activă

Statul membru	Legislația
Finlanda	Legea privind prestațiile de reabilitare și indemnizația de reabilitare din partea Institutului finlandez de asigurări sociale, 2005
	Legea privind indemnizațiile de handicap, 2007
Franța	Legea privind persoanele cu handicap, 2005 (Legea privind egalitatea de drepturi și de șanse, participarea și cetățenia persoanelor cu handicap)
Irlanda	Strategia națională pentru persoanele cu handicap, 2004
Portugalia	Schema de indemnizații pentru accidente de muncă și bolile profesionale, inclusiv reabilitarea profesională și reintegrarea, 2009
	Ratificarea Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap și protocolul adițional, 2009
	Strategia națională pentru persoanele cu handicap 2011–2013, 2010
	Legea privind prevenirea, abilitarea, reabilitarea și participarea persoanelor cu handicap, 2004
	<b>Programe</b>
Germania	Planul de acțiune național (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Irlanda	Programul-pilot de incluziune activă
Portugalia	Serviciul de informare și mediere SIM-PD pentru persoanele cu handicap
Slovacia	Programul național privind dezvoltarea condițiilor de viață pentru persoanele cu handicap în toate segmentele de viață



Oportunitățile și resursele personale ale tinerilor dezavantajați trebuie îmbunătățite prin intervenție timpurie și printr-o mai bună și mai eficientă direcționare a asistenței.

Cele trei departamente ale guvernului implicate în politici de incluziune activă în Țările de Jos sunt Departamentul pentru Afaceri Sociale și Muncă (incluzând majoritatea domeniilor politice legate de sprijinul pentru venit și măsurile privind o piață a muncii care favorizează incluziunea tinerilor cu probleme de sănătate sau handicap), Departamentul Sănătății și Departamentul Educației, care sunt responsabile cu furnizarea de servicii de calitate în domeniul sănătății și, respectiv, cu învățarea pe tot parcursul vieții.

Angajamentul în ceea ce privește incluziunea activă în Finlanda a fost mai puțin evident la nivel de politică. Totuși, agenda de incluziune, bazată pe o

combinație de activare profesională, venit adecvat și acces la serviciile auxiliare, este bine elaborată. Reforma sistemului de asigurări sociale în plină desfășurare vizează îmbunătățirea utilizării ajutorului pentru venit ca măsură de stimulare în procesul de incluziune socială. Multe măsuri de incluziune activă sunt măsuri generale, care nu vizează un anumit grup social. Oficiul de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale municipale și instituția de asigurări sociale oferă servicii speciale la un ghișeu unic pentru șomerii pe perioade îndelungate și pentru persoanele care au nevoie de sprijin multiprofesional. Sprijinul financiar pentru piața muncii este împărțit în mod egal între stat și municipalități pentru a stimula autoritățile locale să promoveze ocuparea forței de muncă. A crescut gradul de utilizare a măsurilor intermediare privind piața muncii, precum locuri de muncă temporare subvenționate și întreprinderi

sociale de creare de oportunități de muncă pentru persoanele marginalizate.

## Țări în etapa de dezvoltare

În alte țări, a fost semnalat în mod clar, la nivel de politică, un angajament în favoarea incluziunii active, însă progresele în direcția unui sistem funcțional de măsuri integrate în ceea ce privește pilonii de politică socială au fost relativ lente. Trimiterile explicite la incluziune activă au fost oarecum evidente la nivel de politică în Irlanda, Franța și Regatul Unit. Totuși, toate cele trei țări întâmpină obstacole legate de o aplicare eficientă.

În alte țări, progresele în direcția unor abordări integrate și mai coordonate în toate domeniile incluziunii active au fost evidente, însă în mod clar în etapele inițiale. Astfel au stat lucrurile în Germania și în Portugalia, unde aplicarea Convenției

### Exemple de bune practici:

#### The Specialists

*The Specialists* este o întreprindere daneză al cărei model de afacere se bazează pe angajarea de persoane care suferă de tulburare de spectru autist (TSA), care se confruntă cu obstacole în sistemul tradițional de învățământ, în formare și în păstrarea unui loc de muncă. *The Specialists* angajează în mod direct, ca angajați principali, persoane cu TSA și oferă întreprinderilor cliente servicii în condițiile pieței. O serie de activități de rutină corespund competențelor specializate ale unei persoane cu TSA (inclusiv contabilitate, dezvoltare software și controlul calității). Întreprinderea pleacă de la principiul că stările specifice TSA sunt asociate cu abilități care au o valoare deosebită în anumite medii profesionale:

- capacitatea de concentrare pe perioade lungi;
- capacitatea de concentrare asupra detaliilor;
- capacitatea de implicare în sarcini bazate pe reguli.

*The Specialists* a fost înființată cu capital privat, cu convingerea că acest concept este suficient de puternic încât să aibă succes în condițiile pieței. Întrucât consultanții întreprinderii oferă un nivel de servicii cel puțin egal, adeseori chiar mai ridicat decât concurenții săi, pot fi obținute salarii similare. Conceptul s-a răspândit în prezent în întreaga Danemarcă și în alte țări, 40% dintre clienții întreprinderii fiind angajați încă de la început cu un salariu integral, în calitate de consultanți în domeniul informatic în cadrul companiei.

Elementul de incluziune activă al modelului de afacere include oferirea unui venit adecvat, oferirea unei oportunități angajaților de a lucra în limita capacităților lor și facilitarea accesului la servicii, dacă este necesar. Întreprinderea oferă locuri de muncă pe piața liberă a muncii, iar angajații sunt formați conform standardelor obișnuite.

### Exemple de bune practici:

#### Proiectul Vangrail

Fundația Sterk in Werk (Puternici în Muncă) din Țările de Jos desfășoară proiectul *Vangrail*, care ajută tinerii care abandonează timpuriu școala (cu vârste de cel puțin 16 ani) în tranziția către mediul profesional. Clienții acesteia sunt sub supravegherea unor centre de educație remedială pentru tinerii cu forme ușoare sau moderate de handicap mental. Toți au probleme comportamentale, drept rezultat al unei forme moderate de tulburare mentală, adeseori combinată cu tulburări de spectru autist, hiperactivitate (ADHD) sau tulburări psihiatrice. Filozofia proiectului *Vangrail* este că formarea profesională și obținerea unui loc de muncă pe piața liberă a muncii vor determina o îmbunătățire a sănătății psihice. Programul este finanțat de serviciul de securitate socială UWV.

Clienții tineri incluși în proiectul *Vangrail* participă la programe duale care constau în sprijin personal intensiv din partea unor echipe de profesioniști în domeniul participării la viața socială, vieții independente, sănătății psihice, educației, formării profesionale și ocupării forței de muncă. Fundația Sterk in Werk este specializată în formare profesională și în sprijin pentru ocuparea forței de muncă. Diversi specialiști din centrele de educație remedială și de reintegrare colaborează în vederea creării de planuri și a ajustării programelor de tranziție la nevoile clienților individuali. De asemenea, funcționarii UWV participă la planificarea programelor individuale; sunt consultați atât părinții, cât și alți specialiști în domeniul sănătății care interacționează cu clientul. Progresele înregistrate de clienți în ceea ce privește comportamentul acestora și comunicarea în viețile lor, în timpul formării și în mediul profesional sunt urmărite cu atenție. Problemele semnalate de un specialist dintr-un anumit domeniu sunt comunicate în mod direct celorlalți specialiști din echipă care interacționează cu tânărul, astfel încât toată lumea să știe ce se întâmplă, iar problema să poată fi soluționată înaintea apariției altora.

### Exemple de bune practici:

#### Proiectul SDC–IBM

Constituția Slovaciei conferă tuturor cetățenilor dreptul la libera alegere a profesiei și a formării. Există numeroși tineri cu probleme de sănătate sau handicap care pot și doresc să lucreze pe piața liberă a muncii. Întreprinderile ar putea dori să îi angajeze, însă nu știu cum să îi găsească, iar acestor tineri le lipsește adeseori încrederea în ei înșiși pentru a candida pentru un loc de muncă în cadrul întreprinderilor care funcționează pe piața liberă a muncii. Un exemplu de abordare a acestor obstacole îl reprezintă cooperarea între ONG-uri și „tigri” – întreprinderile lider din sectorul informatic. ONG-urile pot recruta persoane cu handicap în funcție de cerințele întreprinderii. Acestea le oferă cursuri de formare pe baza nevoilor proprii și îi pregătesc pentru activitatea în cadrul întreprinderii. Această cooperare contribuie la sporirea oportunităților tinerilor cu handicap de a reuși pe piața liberă a muncii. Cooperarea între Consiliul slovac pentru persoanele cu handicap (SDC) și compania IT IBM există de mai mulți ani. Datorită rezultatelor pozitive ale acestei colaborări, IBM plănuiește să pună în aplicare același proiect și în alte țări. În 2010, SDC a utilizat acest model pentru a colabora cu o altă întreprindere din acest sector.

IBM transmite SDC cerințele sale pentru posibili angajați cu handicap. SDC caută candidați prin intermediul organizațiilor sale membre, al universităților, școlilor gimnaziale și oficiilor de muncă, afaceri sociale și familie. Candidații interesați trimit CV urile la SDC. Candidații adecvați sunt aleși ulterior de reprezentanții ai SDC și IBM și sunt invitați la un interviu de angajare. După interviu, candidații selectați pot începe să participe la cursuri de formare. Pe parcursul acestor cursuri, sunt dezvoltate competențele informatice, învățarea limbii engleze și competențele de comunicare ale viitorilor angajați, care beneficiază, de asemenea, de formare în comunicare și prezentare personală.



Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap a avut o influență mai mare decât conceptul de incluziune activă.

## Incluziunea activă mai puțin dezvoltată

În sfârșit, există țări în care principiile incluziunii active au fost dificil de identificat la nivel de politică sau în practică. Au existat puține date care să indice că Polonia a adoptat o abordare de incluziune activă. Cadrul legislativ general din Slovacia conține doar dispoziții minime relevante pentru incluziunea activă a tinerilor cu probleme de sănătate sau handicap. Cadrul slovac în materie de incluziune activă este specificat în politici sectoriale separate, cu legături limitate. Dezvoltarea de politici în Spania a fost influențată considerabil de ONG-urile care reprezintă persoane cu handicap, însă nu există nicio trimitere specifică la incluziunea activă.

## Punerea în aplicare integrată a programelor și a politicilor

A fost efectuată o analiză a rapoartelor naționale pentru a obține o imagine de ansamblu asupra măsurii în care s-au elaborat acte legislative, politici și programe în vederea adoptării de acțiuni coordonate și integrate. Analiza a inclus legislația și programele relevante pentru persoanele cu handicap sau pentru tineri în general, nu doar pe cele orientate spre tineri cu probleme de sănătate sau handicap. Accentul s-a pus pe aspectele incluziunii active care au fost abordate cel mai adesea prin legi și programe specifice.

### Anna Ludwinek

## Mobilitatea tinerilor: probleme și perspective

**Una dintre consecințele crizei economice actuale din Europa este importanța dobândită de aspectele migrației și mobilității forței de muncă. În țările în care șomajul a înregistrat o creștere semnificativă, plecarea din țară este considerată un demers valabil și uneori necesar pentru găsirea unui loc de muncă.**

Tinerii tind să fie mai mobili în comparație cu alte categorii de vârstă. Această situație a fost întotdeauna valabilă pentru mobilitatea în interiorul UE. Totuși, de la ultimele două valuri de extindere din 2004 și din 2007, amploarea mobilității tinerilor a devenit din ce în ce mai pronunțată: în 2010, 70% din migranții de vârstă activă din țările din primul val de extindere au avut sub 35 de ani. O întrebare referitoare la intențiile de mobilitate din cadrul sondajului Eurobarometru din 2011 în rândul tinerilor a confirmat tendința respectivă. Aceasta a arătat că tinerii din țările europene centrale și estice din ambele valuri de extindere ar fi mai dispuși să lucreze într-un alt stat membru al UE decât media UE-27.

Pe măsură ce oportunitățile din străinătate, oferite de economiile aflate până de curând în plină dezvoltare (precum Spania sau Irlanda) dispar, iar perspectivele în țările lor de origine se îmbunătățesc, din ce în ce mai mulți lucrători se întorc în țările de origine. Proiectul de cercetare al Eurofound privind migrația de întoarcere arată că tinerii sunt, de asemenea, suprareprezențați în rândul persoanelor revenite în țara de origine, în comparație cu populația „nemobilă” – un alt indicator, mai indirect, al importanței acestora pentru mobilitate în general. Lucrătorii mobili care părăsesc țara de origine au aproximativ 20 de ani; persoanele revenite în țara de origine, pe de altă parte, tind să fie oarecum mai în vârstă, în medie. Conform datelor Eurostat, în 2008, vârsta medie a resortisanților reveniți în țara de origine era de peste 30 de ani în mai multe state membre. Cercetările Eurofound au confirmat această tendință în anumite state membre din Europa Centrală și de Est (Ungaria, Letonia, Polonia și România). În Ungaria, jumătate dintre cei care au revenit în țară în perioada 2008–2010 aveau vârste cuprinse între 30 și 45 de ani. În cazul românilor care revin din



Spania, se observă aceeași tendință. În Letonia, deși majoritatea persoanelor care au revenit în țară (și anume, două treimi) aveau sub 35 de ani, proporția celor mai în vârstă este totuși semnificativă. Polonezii care au revenit în țara lor par totuși să fie mai tineri, fiind preponderent numărul persoanelor sub 30 de ani. Faptul că majoritatea persoanelor care revin în țările de origine sunt mai în vârstă este justificat, întrucât majoritatea au petrecut un timp în străinătate înainte de a reveni în țara de origine (în cercetarea noastră, persoanele care au revenit în țara de origine au fost definite drept persoane care au trăit cel puțin un an în străinătate).

Cercetarea noastră a analizat, de asemenea, tipul de competențe pe care le-au dobândit în străinătate persoanele revenite în țările de origine, precum și dacă și în ce măsură le-au putut utiliza pe piața muncii din țara de origine în momentul revenirii. Constatările au arătat că, în ansamblu, a fost apreciată experiența persoanelor revenite în țara de origine cu nivel înalt de calificare, ceea ce nu s-a întâmplat de obicei cu lucrătorii mobili slab calificați. Această situație ar putea fi legată de lipsa de competențe dobândite de cei din urmă în străinătate. De exemplu, dacă au avut locuri de muncă sub nivelul lor de calificare, cum este adeseori cazul lucrătorilor mobili tineri, aceștia pot întâmpina dificultăți în ceea ce privește integrarea pe piața muncii din țara de origine, atunci când revin, în special în cazul în care le lipsește experiența profesională prealabilă în țara de origine sau nu au avut niciodată un loc de muncă adecvat calificării lor. Acest aspect este asociat unei alte teme importante pe care Eurofound intenționează să o aprofundeze, și anume în ce măsură poate înlesni mobilitatea muncii procesul dificil al tranziției de la mediul educațional la cel profesional. Cercetarea noastră (publicată în iulie 2012) indică faptul că noile oportunități oferite de libera circulație a lucrătorilor ar putea facilita acest proces pentru tinerii cu nivel înalt de calificare, în timp ce tinerii cu un nivel scăzut sau chiar mediu de calificare ar putea întâmpina dificultăți și în această privință.

### Klára Fóti

## Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, în criză



**Șomajul în rândul tinerilor rămâne una dintre cele mai presante provocări cu care se confruntă factorii de decizie ai UE. În unele state membre ale UE, precum Cipru, Grecia, Irlanda și Spania, șomajul în rândul tinerilor a atins valorile extreme din anii 1970, devenind rapid un flagel care afectează familia întregi.**

Două treimi dintre statele membre raportează un nivel masiv de șomaj în rândul tinerilor, de peste 20%, potrivit datelor Eurostat. În șase state membre, ratele sunt între 10% și 20%. În alte 13 state membre, ratele sunt cuprinse între 20% și 30%, iar în 5 state membre, rata depășește 30% (Grecia, Irlanda, Portugalia, Slovacia și Spania). Doar în trei state membre, rata șomajului în rândul tinerilor este sub 10% (Austria, Țările de Jos și Germania). Aceste cifre se referă la tinerii din grupa de vârstă 16-24 de ani. S-a identificat, de asemenea, o problemă pentru grupul mai cuprinzător, cu vârste între 16-30 de ani, iar o serie de inițiative UE vizează acest grup mai larg – în Spania și în Cipru, de exemplu.

Plasarea tinerilor la locurile de muncă existente continuă să fie un subiect problematic în toate statele membre. Chiar și în țările în care rata șomajului este redusă, procentul tinerilor șomeri este aproape întotdeauna de două ori mai mare decât șomajul global. UE urmărește să sporească oportunitățile în educație, formare și practică profesională pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă și să îi sprijine pe aceștia în cursul tranziției de la mediul educațional la cel profesional. De asemenea, UE urmărește să reducă ratele abandonului școlar. Aceasta din urmă este o sarcină serioasă; UE are rezultate mai puțin favorabile

comparativ cu SUA și cu Japonia în ceea ce privește prevenirea abandonului școlar timpuriu. Inițiativele UE precum „Tineretul în mișcare” vin în completarea măsurilor tradiționale precum stagiile de ucenicie, prin eliminarea obstacolelor din calea mobilității, o vizibilitate sporită a locurilor de muncă vacante și sprijinirea inițiativelor pentru tinerii antreprenori. Aceste măsuri aplicate în comun vor completa inițiativele concrete, la fața locului, ale statelor membre individuale ale UE.

### Inițiative naționale

Statele membre au adoptat numeroase măsuri de combatere a șomajului care reflectă condiții naționale specifice și completează, în general, măsurile existente. Irlanda, de exemplu, a introdus un regim național de stagii care oferă 5 000 de stagii în medii profesionale în sectoarele privat, public și de voluntariat. Acest regim temporar oferă stagii în medii profesionale cu o durată între șase și nouă luni și include o sumă suplimentară săptămânală de 50 EUR față de prestațiile sociale existente. Inițiativa îi vizează pe tinerii „care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare” (NEET) și, deși este progresivă, numărul celor care caută un loc de muncă continuă să reprezinte o problemă preocupantă. În Spania, guvernul încurajează angajatorii să continue politica de angajare, oferindu-le reduceri la contribuțiile la asigurări sociale timp de un an. Angajaților li se oferă un supliment lunar de 400 EUR pentru a-i sprijini în recalificare prin inițiative de reconversie, însă suma este limitată la o perioadă de șase luni. În Grecia, măsurile de urgență au afectat serios contractele colective de muncă existente, care au afectat, la rândul lor, tinerii lucrători. În

urma primei runde de reglementări de urgență, angajatorilor le este permis în prezent să angajeze lucrători tineri cu salarii mai mici decât înainte. Pentru tinerii cu vârste sub 25 de ani, angajatorii pot plăti 80% din salariul minim la nivel național, iar pentru cei din intervalul de vârstă 15-18 ani, rata este de 70%. Regatul Unit a înghețat de curând salariul minim pentru lucrătorii din intervalul de vârstă 16-20 de ani, având drept obiectiv promovarea încadrării în muncă a tinerilor din acest grup de vârstă. Sindicatele au criticat decizia, pe care au considerat-o abuzivă, însă angajatorii au salutat această măsură.

Unele state membre ale UE s-au concentrat pe inițiative de formare și pe stagii de ucenicie pentru tineri. În Italia, înlocuirea ultimului an de școală obligatoriu cu un stagiu de ucenicie reprezintă o inițiativă practică, cu un aer oarecum retro, pentru sprijinirea intrării pe piața muncii. Aceasta permite o plată pe perioada uceniciei care reprezintă o proporție din nivelul remunerației pentru adulți și trebuie menținut raportul strict între numărul de lucrători cu contracte de muncă pe bază de normă întregă și ucenici. În cazul Italiei, Fondul social european este utilizat în vederea promovării de noi stagii de ucenicie. În acest caz, partenerii sociali, în special sindicatele, au acordat un sprijin considerabil măsurilor, întrucât multe dintre propunerile acestora au fost integrate în măsurile aprobate.

În Cipru, șomajul în rândul tinerilor este mai redus, comparativ cu restul UE. Cu toate acestea, a atins cele mai înalte valori din 1974. În această țară, printre măsurile guvernamentale cu implicarea partenerilor sociali se numără subvenții de stat în

vederea promovării reintegrării pe piața muncii a tinerilor cu vârsta sub 29 de ani. Acestea sunt echivalente cu o creștere salarială de 60% până la 65%, cu accent deosebit pe sectorul construcțiilor, grav afectat.

Probleme speciale se observă și în alte state membre. În Polonia, locurile de muncă de calitate precară (locuri de muncă cu contracte temporare sau cu contracte care nu sunt reglementate de o legislație a muncii) pentru tineri continuă să fie o problemă. În Ungaria, emigrația amenință economia prin exportul efectiv al investițiilor statului în educație și formare, cu costuri semnificative pentru țară. Peste 3 000 de medici au emigrat, întrucât, potrivit sindicatelor, primesc salarii „mai mici decât cele ale lucrătorilor din restaurantele de tip fast food”. De asemenea, condițiile de muncă sunt considerate de calitate inferioară. Prin urmare, a fost acordată o sumă suplimentară de 344 EUR medicilor tineri care se angajează să rămână și să lucreze în țară timp de 10 ani după calificare.

**Camilla Galli da Bino**



- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), *Young people and the Great Recession*, Oxford Review of Economic Policy, 27(2), 241-267.
- Cedefop, ETF, EU-OSHA, Eurofound (2011), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233-249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, executive summary, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, Raport analitic comparativ al EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work, Foundation Findings*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, Raport ERM 2011, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
- OIM (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Organizația Internațională a Muncii, Geneva.
- Mascherini, M. (2012), *Young people and NEETs in Europe: First findings* (Tinerii și categoria NEET în Europa: primele constatări), Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, Dublin.
- MacDonald, R. (2012), Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose?, *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444.
- Martin J. (2011), *Unfinished business: Investing in youth*, Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă pentru 2011, Editura OCDE, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), *Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work*, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.
- OCDE (2012), *OECD employment outlook 2012*, Editura OCDE, Paris.
- OCDE (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, Editura OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, Editura OCDE, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379-395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, Documentele de lucru ale OCDE privind problemele sociale, ocuparea forței de muncă și migrația, nr. 106, Editura OCDE, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

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

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă este un organism tripartit al UE, cu rolul de a furniza principalilor factori de decizie la nivel de politici sociale constatările, cunoștințele și recomandările formulate în urma cercetărilor comparative. Eurofound a fost înființată în 1975 prin Regulamentul (CEE) nr. 1365/75 al Consiliului din 26 mai 1975.