



Skupina NEET:
naliehavá výzva pre
Európu

Iniciatívy na vytváranie
pracovných miest pre
mladých ľudí

Rozhovor s Lucom
Scarpiellom, Európske
fórum mládeže

Prečo záleží na kvalite
pracovných miest pre
mladých zamestnancov

Trvalo udržateľné
pracovné podmienky

Politiky aktívneho
začleňovania pre
mladých ľudí so
zdravotným postihnutím:
ako sme na tom?

Mobilita mládeže:
problémy a možnosti

Zamestnanosť mladých
ľudí v kríze

Najlepšie dni ich života?

Mládež v Európe





2 Úvodník



4 Rozhovor s Lucom Scarpellom, Európske fórum mládeže



6 Iniciatívy na vytváranie pracovných miest pre mladých ľudí



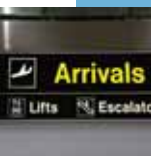
7 Prečo záleží na kvalite pracovných miest pre mladých zamestnancov



9 Trvalo udržateľné pracovné podmienky



10 Politiky aktívneho začleňovania pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím: ako sme na tom?



13 Zamestnanosť mladých ľudí v kríze

Toto vydanie časopisu Foundation Focus sa venuje mladým ľuďom v Európe a predovšetkým otázke, ako ich zasiahla hospodárska kríza. Miera nezamestnanosti mládeže bola vždy vyššia ako celková miera nezamestnanosti, kríza však dramaticky ovplyvnila vyhliadky mladých ľudí pri hľadaní zamestnania. Rozšírenie radov tzv. skupiny NEET, teda skupiny ľudí, ktorí nie sú zamestnaní a nezúčastňujú sa ani na vzdelávaní či odbornej príprave, je toho dôkazom. Existujú iniciatívy, ktoré majú pomôcť pri hľadaní riešenia pre túto situáciu, výsledky sú však zatiaľ rôzne. Jednou z možností je migrácia. Pomôže to však z dlhodobého hľadiska? A čo pracovné podmienky ľudí, ktorí zamestnanie majú? Ako ľahko možno nadobudnúť skúsenosti a nájsť kurzy odbornej prípravy pre prechod do stabilnejšieho a stáleho zamestnania? Týmto, ale aj ďalším otázkam je venované toto vydanie časopisu Foundation Focus.

Prihláste sa na odber online: www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Úvodník

Je možno smutnou iróniou, že v čase, keď Európska únia propaguje Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami, mladí ľudia v Európe čelia problémom, ktoré patria v jednej generácii medzi najvážnejšie. Miera nezamestnanosti mladých ľudí v Európe dosiahla nebyvalú úroveň, pričom všetky členské štáty (okrem Luxemburska) od začiatku recesie zaznamenali výrazný nárast miery nezamestnanosti u mladých ľudí.

Následky sú vážne a ďalekosiahle a táto skupina stojí čoraz viac v centre záujmu tvorcov európskej politiky. Tí pozorujú hospodárske a sociálne riziká spojené s touto veľkou skupinou, ktorá sa v stále väčšej miere vyčleňuje z práce aj zo vzdelávania. Na základe najnovších výpočtov nadácie Eurofound sa odhaduje, že neúčasť mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní a nezúčastňujú sa ani na vzdelávaní či odbornej príprave (skupina NEET), na trhu práce každý rok predstavuje pre európsku ekonomiku obrovské straty vo výške približne 119 miliárd EUR. Navyše sociálne dôsledky nie je možné vyčíslit'. Dôsledky vylúčenia generácie sa premietnu do politického a spoločenského rozvoja, ktorý bude formovať Európu v nasledujúcich rokoch.

V reakcii na túto situáciu sa na úrovni jednotlivých štátov a EÚ s väčšími i menšími úspechmi propagujú iniciatívy na vytváranie pracovných miest, ktoré uľahčujú mladým ľuďom vstup na trh práce. Hoci existuje jednoznačný trend smerujúci k väčšej mobilite mladých ľudí v rámci Európy a pretrvávajúcej flexibilitate v ich prístupe na trh práce a k nadobúdaniu zručností, tieto opatrenia nestačia. Je potrebné uplatniť ambicioznejší, viacsmerný politický prístup, ktorý by zastrešoval iniciatívy vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti pre všetkých mladých ľudí na rôznych úrovniach. Čoraz viac sa ozývajú hlasy, aby Európa v tomto ohľade poskytla usmernenia a zabezpečila vedenie. Ako v inom období a na inom kontinente povedal Franklin Roosevelt: „Nemôžeme vždy vybudovať budúcnosť pre našu mládež, môžeme však pripravovať našu mládež pre budúcnosť.“ Túto zodpovednú úlohu má dnes Európa pred sebou.

Časopis Foundation Focus vydáva Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Írsko. Nadácia Eurofound je nezávislý orgán Európskej únie zriadený nariadením Rady ministrov EÚ (EHS) č. 1365/75 z 26. mája 1975.

Hlavná redaktorka: **Mary McCaughey** | Riaditeľ: **Juan Menéndez-Valdés**
Zástupkyňa riaditeľa: **Erika Mezger**

Pôvodný jazyk: angličtina
Obrázky: shutterstock / Eurofound

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Írsko
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
E-mail: information@eurofound.europa.eu | Webové stránky: www.eurofound.europa.eu

Skupina NEET: naliehavá výzva pre Európu

Recesia mimoriadne tvrdo postihla mladých ľudí v Európe, pokiaľ ide o ich vyhliadky na získanie zamestnania. Podľa najnovších údajov úradu Eurostat vo štvrtom štvrtroku roku 2011 predstavovala miera zamestnanosti mladých ľudí v Európe 33,3 %, pričom v prvom štvrtroku toho istého roka dosiahla vôbec najnižšiu úroveň v histórii (32,9 %).

Takisto v marci 2012 dosiahla miera nezamestnanosti mladých ľudí v Európe úroveň 22,6 %, čo predstavuje prudký nárast oproti hodnote 15 % zaznamenananej pred krízou v marci 2008. To znamená, že v súčasnosti je v Európe približne 5,5 milióna nezamestnaných mladých ľudí. Kým na úrovni členských štátov sa účasť mladých ľudí na trhu práce výrazne líšila, vo väčšine členských štátov sa miera nezamestnanosti mladých od začiatku recesie zdvojnásobila alebo strojnásobila.

Nech sú tieto údaje akokoľvek pôsobivé, tradičné ukazovatele účasti na trhu práce sa často kritizujú pre ich obmedzenú použiteľnosť, lebo nevykresľujú situáciu mladých ľudí zodpovedajúcim spôsobom. Napríklad, mnohí z nich sú študenti, a teda sa neklasifikujú ako súčasť pracovnej sily. Z tohto dôvodu tvorcovia politik EÚ nedávno upriamili svoju pozornosť na skupinu NEET. Skratka NEET označuje ľudí, ktorí „nie sú zamestnaní a nezúčastňujú sa ani na vzdelávaní či odbornej príprave“ (not in employment, education or training), sú vo veku zvyčajne od 15 do 24 rokov, a ktorí bez ohľadu na stupeň dosiahnutého vzdelania nie sú zapojení do pracovných ani vzdelávacích aktivít, v dôsledku čoho u nich existuje vyššie riziko vylúčenia z trhu práce a sociálneho vylúčenia. Pojem NEET sa prvýkrát objavil v Spojenom kráľovstve



koncom osemdesiatych rokov 20. storočia. Odvtedy vo všetkých členských štátoch vzrástol záujem o skupinu NEET a potreba venovať väčšiu pozornosť tejto skupine je v súčasnosti ústrednou témou európskych politických diskusií.

Rôznorodá skupina s rovnakými problémami

Rozsah problému hovorí sám za seba: podľa najnovších odhadov Eurostatu v roku 2010 až 12,8 % mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov v EÚ nebolo zamestnaných a nezúčastňovali sa ani na vzdelávaní či odbornej príprave. Toto percento zodpovedá približne 7,5 miliónu mladých ľudí. Okrem toho existuje ďalších 6 miliónov starších osôb zo skupiny NEET vo veku od 25 do 29 rokov. Zatiaľ čo percento osôb v skupine NEET sa medzi jednotlivými členskými štátmi EÚ výrazne líši, vo všetkých členských štátoch s výnimkou Luxemburska bol od vypuknutia krízy zaznamenaný výrazný nárast osôb v tejto skupine.

Ale kto sú vlastne osoby v skupine NEET? Celkom isto nejde o homogénnu skupinu ľudí. Skupina NEET zahŕňa rôzne podskupiny, ako sú mladí nezamestnaní ľudia (krátkodobá a dlhodobá), mladí ľudia, ktorí nemôžu vykonávať prácu pre zdravotné postihnutie alebo rodinné povinnosti, a mladí ľudia, ktorí sa vyčlenili zo spoločnosti alebo ktorých od vstupu na trh práce odrádzajú predchádzajúce neúspešné pokusy. Napriek svojej heterogenosti majú však ľudia v skupine NEET niekoľko základných spoločných charakteristických znakov:

1. Nehromadia ľudský kapitál formálnymi cestami.

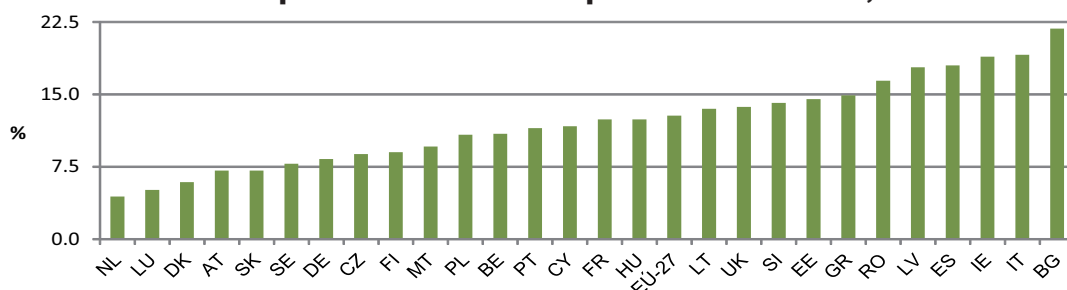
2. Častejšie sa musia vyrovnávať s množstvom znevýhodnení, ako je zdravotné postihnutie, nižší stupeň vzdelania, prístahovalecký pôvod alebo zlé rodinné zázemie.
3. Väčšinou ide o pravidelne nezamestnaných ľudí alebo ľudí, ktorí sa doteraz na trhu práce podieľali iba v malej miere.

Okrem zrejmeho rizika, že sa plytvá potenciálom mnohých mladých ľudí zaradených do skupiny NEET vysoký podiel osôb v skupine NEET môže mať tiež negatívne následky pre spoločnosť a hospodárstvo. Skutočnosť, že človek určité obdobie života patrí do skupiny nezamestnaných, nezapojených do vzdelávania ani odbornej prípravy sa spája s množstvom negatívnych následkov, ako je izolácia, neisté a slabo platené zamestnanie, účasť na kriminálnej činnosti a duševné a fyzické zdravotné problémy. Tieto negatívne následky nepredstavujú problém len pre daného jednotlivca. Vzhľadom na to, že negatívne následky sú spojené s nákladmi pre našu spoločnosť a hospodárstvo, vysoký podiel osôb v skupine NEET predstavuje problém pre spoločnosť ako celok.

Náklady na skupinu NEET

Aké vysoké sú tieto náklady pre našu spoločnosť? V rámci projektu nadácie Eurofound, ktorý sa týka mladých ľudí a skupiny NEET, sme sa snažili odhadnúť ekonomické a sociálne náklady na túto skupinu. Vyčíslenie ekonomických strát v dôsledku vyčlenenia sa skupiny NEET z trhu práce je zložitý. V našej analýze tvoria štruktúru nákladov dva druhy nákladov: chýbajúce príspevky skupiny

Podiel počtu osôb v skupine NEET v EÚ, 2010



NEET pre spoločnosť (konkrétne ušlé príjmy a nezaplatené dane a sociálne odvody) a nadmerné transfery v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktoré ľudia zo skupiny NEET väčšinou dostávajú. Náš odhad treba považovať za veľmi konzervatívny, pretože sa v ňom nezohľadňujú ďalšie náklady súvisiace so zdravím, trestnou činnosťou a užívaním návykových látok.

Na základe týchto predpokladov sa straty pre ekonomiky 26 členských štátov v roku 2008 v dôsledku neúčasti ľudí zo skupiny NEET na trhu práce odhadli na 2,3 miliardy EUR týždenne alebo približne 119,2 miliardy EUR ročne, čo je hodnota, ktorá zodpovedá približne 1 % súhrnného HDP týchto členských štátov. Celkové náklady možno rozdeliť na 110,4 miliardy EUR v dôsledku chýbajúcich príspevkov ľudí zo skupiny NEET pre spoločnosť (ušlé príjmy) a 8,8 miliardy EUR nadmerných transferov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Na úrovni jednotlivých krajín najvyššie ročné náklady na túto skupinu vynakladajú v Taliansku (25 miliárd EUR) a vo Francúzsku (17 miliárd EUR). Pokiaľ však ide o percento HDP, najvyššie náklady znáša Írsko a Bulharsko (viac ako 2 % HDP), za ktorými nasleduje Taliansko (1,7 %). Naproti tomu sú náklady na skupinu NEET najnižšie v Luxembursku (0,3 % HDP) a v Nemecku (0,6 % HDP).

Riziko radikalizácie

Náklady na skupinu NEET nemajú len hospodársky charakter. Tvorcovia politik vyjadrili obavy z možných dôsledkov statusu NEET a jeho vplyvov na demokratickú angažovanosť a občiansku účasť mladých ľudí. Možnosť, že by sa niektorí mladí ľudia mohli rozhodnúť pre neúčasť na občianskej spoločnosti, sa hodnotí ako nebezpečná. Výsledky našej analýzy ukazujú, že skupina NEET, a predovšetkým podskupina nezamestnaných, má menšiu dôveru v inštitúcie a menej sa politicky a spoločensky angažuje. Empirické dôkazy potvrdili, že u ľudí zo skupiny NEET, predovšetkým u mladých nezamestnaných, existuje väčšie riziko odcudzenia sa a s väčšou pravdepodobnosťou sa sťahujú zo spoločnosti. V tomto ohľade sa obavy tvorcov politik týkajúce sa sociálnych dôsledkov statusu NEET pre demokratickú angažovanosť javia ako úplne opodstatnené. Nedávne príklady demonštrácií mladých ľudí v Spojenom kráľovstve, Španielsku a Taliansku poukázali na rozsah problému a riziká zanedbania tejto skupiny. Nárast extrémne pravicových hnutí v škandinávskych a kontinentálnych krajinách, ktoré sa aktívne zameriavajú na odcudzených mladých ľudí, je ďalším varovným signálom pre budúci vývoj.

**Massimiliano Mascherini a
Anja Meierkord**

ROZHOVOR S LUCOM SCARPIELLOM

„Veľa sa dnes hovorí o tom, že mladí ľudia majú byť flexibilní a že to vyrieši ich problémy s nezamestnanosťou. To jednoducho nie je pravda.“

Európske fórum mládeže sa usiluje rozšíriť možnosti zamestnania a zlepšiť pracovné podmienky pre mladých Európanov s cieľom zaručiť im sociálne začlenenie a autonómiu, s primeranou úrovňou sociálnej ochrany a v prostredí, ktoré bude chrániť ich zdravie a blahobyť.

Nadácia Eurofound sa rozprávala s Lucom Scarpiellom, podpredsedom Európskeho fóra mládeže, aby zistila viac o cieľoch fóra a jeho práci týkajúcej sa problémov mladých ľudí, ktoré sú na popredných miestach politických programov v členských štátoch EÚ.

Akým najväčším sociálnym výzvam dnes čelí mládež v Európe?

Najväčšou úlohou, pred ktorou v súčasnosti Európa stojí, je nájsť spôsob, ako uvoľniť potenciál dosiaľ najkvalifikovanejšej generácie, generácie múdrych mužov a žien, ktorí študovali viac ako ktokoľvek iný, ale ktorým súčasná ekonomická situácia bráni vo využití všetkých svojich vedomostí.

V Európe sa musíme spoločne usilovať o prelomenie začarovaného kruhu malej sociálnej a ekonomickej dôvery, s ktorým sa mladí ľudia stretávajú.

V prvom rade musíme pre mladých ľudí vytvoriť dostatok pracovných miest. Podľa mňa sa Európa nemôže sústreďovať len na ekonomické stimuly na strane ponuky.

V druhom rade musíme zabezpečiť, aby bola fáza prechodu pre každého čo najefektívnejšia. Hranice medzi vzdelávaním a zamestnanosťou sa stále viac strácajú a chceme, aby sa posilnilo vedomie, že sa oplatí umožniť ľuďom, aby pokračovali v štúdiu popri práci.

Musíme sa vážne zaoberať nedobrovoľnými prechodmi medzi štúdiom a zamestnaním, ku ktorým vo veľkej miere dochádza vo všetkých členských štátoch, ale najmä v južnej Európe, pretože na



sebevedomie ľudí pôsobia naozaj deštruktívne. V tomto ohľade sú mladí ľudia najslabším článkom reťaze.

Riešia podľa vás tvorcovia európskej sociálnej politiky tieto problémy konštruktívne?

Nezamestnanosť mladých je zlozkou riešení pre hospodársku súdržnosť v Európe, ale myslím si, že tvorcovia sociálnej politiky sa v súčasnosti nezaoberajú nezamestnanosťou mladých.

Podstatné je, aby tvorcovia politik pochopili, že je nevyhnutné investovať do politik v rámci celej EÚ s cieľom vytvoriť pracovné miesta pre mladých zamestnancov, tak z hľadiska finančných prostriedkov aj skúseností, a koordinácie.

Veľa sa dnes hovorí o tom, že mladí ľudia majú byť flexibilní a že to vyrieši ich problémy s nezamestnanosťou. To jednoducho nie je pravda. Tvorcovia európskej sociálnej politiky musia prestať uvažovať týmto spôsobom.

Tvorcovia politik sa musia dohodnúť a informovať o celkovom pláne a vízii rastu v Európe a potom musia zabezpečiť prostriedky na uskutočnenie tohto cieľa. Ten je možné realizovať iba na úrovni EÚ, a to koordinovane a na základe spolupráce.

My musíme primäť tvorcov politík, aby konali okamžite. Veď fiškálna dohoda bola prijatá v priebehu 20 dní. Prečo sa nevieme rovnako rýchlo dohodnúť na riešení pre mladých ľudí v Európe?

Ako môže, podľa vás, vaša organizácia pomôcť mladým ľuďom v celej Európe?

Pracujeme na dvoch úrovniach. Po prvé ako členská organizácia, ktorá vedie konzorcium základných organizácií na miestnej, regionálnej a celoštátnej úrovni. V záujme pomoci pri vytváraní pracovných miest mládežnícke organizácie každý deň odvedú obrovský kus práce, o ktorej sa nehovorí často.

Po druhé pôsobíme na úrovni EÚ, kde zastupujeme nielen mladých ľudí vo veciach, ktoré treba uskutočniť, ale takisto pomáhame vnášať ambície a víziu do všetkých iniciatív, ktoré ovplyvňujú mladých ľudí v Európe.

Sme neoblomní vo svojom presvedčení, že Európska únia je niečo viac ako len inštitúcie, a chceme, aby sila ľudí, nie inštitúcií, podnecovala ku zmenám.

Môžete uviesť príklady vašej práce, ktoré pomáhajú riešiť situáciu mladých nezamestnaných?

Pracujeme na charte práv stážistov, ktorej cieľom je poskytnúť rámec pre nadobudnutie kvalitných skúseností pri stáži a zabrániť, aby mladí ľudia uviazli v tomto štádiu prechodu. Ľudia uviaznutí na stážach, ktorí predstavujú určitú podskupinu trhu práce so žiadnym alebo nízkym platom a zlými pracovnými podmienkami, predstavujú rastúci problém, ktorým sa chceme zaoberať.

Navrhujeme tiež záruku pre mladých, politické opatrenie, ktoré má zabezpečiť, aby žiadny mladý človek nebol nezamestnaný, nezapojený do vzdelávania alebo odbornej prípravy na obdobie dlhšie ako štyri mesiace. Európske fórum mládeže ja presvedčené, že záruka pre mladých môže byť účinným a iniciatívnym prístupom na prekonanie nepomernej nezamestnanosti medzi mladými ľuďmi a prispeje k ich sociálnemu začleneniu.

Najdôležitejším aspektom našich návrhov sú opatrenia, ktoré sú prospešné pre všetky strany. Preto momentálne intenzívne pracujeme na radikálnej revízii zmluvných opatrení, ktoré v súčasnosti existujú. V rámci Európy existuje vyše 150 rôznych druhov zmluvných opatrení, ktoré

situáciu nikomu neulahčujú. Ukázali sme, že ich zjednodušenie pri zohľadnení najmenej istých pracovných miest, ako aj zlepšenie zmlúv o učňovskej praxi bolo v mnohých krajinách úspešné.

Aká je situácia, pokiaľ ide o možnosti odbornej prípravy a zvyšovania kvalifikácií pre mladých ľudí v Európe? Sú krajiny, ktoré dosahujú lepšie výsledky, a ak áno, o ktoré krajiny ide?

Jednou z najväčších chýb, ktorých sa EÚ v súčasnosti dopúšťa je, že sa na súlad medzi pracovnými miestami a kvalifikáciami pozerá len z ekonomického hľadiska. Musíme sa zamerať na jednotlivcov, ktorí sú schopní počas života svoje kvalifikácie obnoviť, a sme pevne presvedčení, že potrebujeme ľudí, ktorí sú protagonistami vlastného vzdelávania, a nie nejakého prístupu zhora nadol.

Veľa sa diskutuje o mladých ľuďoch a migrácii: aké je vaše poslanstvo a cieľ v tejto oblasti?

Je zrejmé, že kríza situáciu zhoršila, pričom mladým ľuďom sťažila mobilitu na európskom trhu práce. Musíme prinútiť tvorcov politík, aby otvorili hranice inováciám a štúdiu, aby vyzývali mladých ľudí na príchod a zotrvanie, a aby zabezpečili možnosť ich integrácie na našich trhoch práce. Kombinovať sociálne a hospodárske ciele týmto spôsobom je jediným receptom na rast, ktorý Európa v súčasnosti tak naliehavo potrebuje.

Aká je vaša vízia pre vašu organizáciu a vaše ciele zo strednodobého hľadiska? Čo by ste chceli dosiahnuť za päť rokov?

Predovšetkým a hlavne chceme to, aby za päť rokov Európa stále existovala. V súčasnosti je trend negatívny a Európe hrozí, že sa zrúti pod ťarchou úsporných opatrení.

Päť rokov je dlhý čas a radšej by sme sa sústredili na krátkodobý výhľad.

Počas šiestich mesiacov chceme realizovať chartu práv stážistov, a tým vyslať signál, že Európa sa stará o vás, o vaše skúsenosti, a nielen o vašu hospodársku hodnotu.

Takisto chceme, aby sa schválil náš program záruk pre mladých, ako aj rozpočet EÚ, ktorý by bol priaznivý pre začleňovanie mladých ľudí na trh práce.

Naše návrhy nie sú dobré len pre mladých ľudí, ale aj pre Európu na dosiahnutie dôležitých prelomov ako východísk z krízy. Mladí ľudia napokon nepožadujú veľa. Všetko, čo žiadame, sú jednoduché a realizovateľné riešenia, ktoré sa oplatia.

Rozhovor: Måns Mårtensson

Iniciatívy na vytváranie pracovných miest pre mladých ľudí

Dôsledky a náklady súvisiace so statusom NEET (nezamestnaný, nezúčastňujúci sa ani na vzdelávaní či odbornej príprave) si vyžadujú nové politické opatrenia. V reakcii na vývoj na trhu práce, ktorý je pre mladých ľudí čoraz negatívnejší, sa členské štáty EÚ v posledných rokoch aktívne zapájali do prípravy a zavádzania politických opatrení s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť mladých a ich účasť na trhu práce.

Keďže skupina NEET je veľmi rôznorodá skupina pozostávajúca z rôznych podskupín, ktoré majú rôzne potreby, každá podskupina si vyžaduje iné formy politických zásahov s cieľom účinne začleniť tieto osoby do trhu práce. Tieto politické opatrenia možno zoskupiť do opatrení týkajúcich sa vzdelania, opatrení uľahčujúcich prechod zo systému vzdelávania do zamestnania a opatrení na zlepšenie zamestnateľnosti.

Zabezpečiť, aby mali všetci mladí ľudia možnosť dokončiť svoje vzdelanie, je prvoradým predpokladom efektívnej politiky zamestnanosti mladých. Vzdelávací systém, ktorý pomáha deťom zo všetkých prostredí naplno uplatniť svoj potenciál, je nevyhnutný pre trvalú prosperitu a znižuje vylúčenie mladých ľudí z trhu práce. Znižovanie podielu ľudí, ktorí predčasne odchádzajú zo školy, na hodnotu pod 10 % je jedným z piatich hlavných cieľov stratégie Európa 2020. Politiky vzdelávania sa môžu zameriavať na riešenie rizík spojených s kumulatívnymi procesmi, ktoré vedú k tomu, že ľudia predčasne odchádzajú zo školy – medzi príklady patrí zameranie sa na konkrétne skupiny vystavené rizikám (program pomoci pri začiatku kariéry vo Fínsku) alebo na konkrétne zemepisné (znevýhodnené) oblasti (program prioritného vzdelávania



vo Francúzsku) - alebo môžu zavádzať alternatívy k existujúcemu všeobecnému systému vzdelávania (program striedania školy a zamestnania v Taliansku).

Vždy sa však nájdu mladí ľudia, ktorí svoje vzdelanie ukončia predčasne. Osoby, ktoré predčasne odišli zo školy, sú pre chýbajúce formálne kvalifikácie na trhu práce znevýhodnené. Iniciatívy na opätovnú integráciu mladých ľudí do systému vzdelávania alebo odbornej prípravy využívajú rôzne prístupy v závislosti od stupňa podpory, ktorú cieľové skupiny potrebujú. Napríklad ľudí pochádzajúcich z menej prístupných a zraniteľnejších skupín, ktorí predčasne odišli zo školy, nemožno nútiť, aby sa rýchlo vrátili do systému vzdelávania alebo zamestnania, takže projekty im poskytnú čas, aby si najprv vyriešili svoje osobné problémy (systém tzv. „výrobných škôl“ (Produktionsschule) v Rakúsku a program Youthreach v Írsku).

Keď mladí ľudia ukončia svoje vzdelávanie, je dôležité pomôcť im pri prechode do zamestnania. Neúspešný prechod alebo prietahy pri prechode do zamestnania ich môžu trvalo poznamenať, a tým narušiť ich budúce kariérne možnosti a možnosti zamestnania. Konkrétne opatrenia pomáhajú mladým ľuďom v tomto kritickom období tak, že im umožňujú informovane sa rozhodnúť o svojej kariére alebo im uľahčujú prístup k pracovným príležitostiam. Na základe fínskych aj švédskych záruk pre mladých musia verejné služby zamestnanosti mladým ľuďom, ktorí sa registrujú ako uchádzači o zamestnanie, zabezpečiť individuálne posúdenie potrieb a miesto v zamestnaní, vzdelávaní alebo aktivácii v zaručenom časovom horizonte. Záruky pre mladých nielen pomáhajú mladým ľuďom prijímať informované rozhodnutia a zlepšovať kvalitu a rýchlosť poskytovaných služieb, ale takisto podnecujú k okamžitému konaniu, ktorým sa zabráni ich vylúčeniu. Iné prístupy sú zamerané na reformu služieb, ktoré sú mladým ľuďom k dispozícii, pričom ponúkajú jednotné kontaktné miesta na riešenie všetkých ich potrieb v rámci jedinej agentúry (agentúra Connexions v Anglicku a Navigator Centres vo Švédsku).

Nesúlad kvalifikácií s požiadavkami, nedostatok prierezových kompetencií (kompetencie, ktoré možno uplatniť vo viacerých súvislostiach) alebo chýbajúce pracovné skúsenosti môžu brániť mladým ľuďom, aby si našli vhodné a stabilné



zamestnanie. Opatrenia na zlepšenie ich zamestnateľnosti sú zamerané buď na získanie konkrétnych odborných zručností prostredníctvom výučby v praxi, alebo na zlepšenie všeobecnej úrovne ich vzdelania a zručností v rámci prípravy na zamestnanie. Pri uľahčovaní prechodu mladých ľudí do zamestnania sa veľmi osvedčili programy učňovských praxí. V Rakúsku sa zaviedli programy učňovských praxí mimo firiem s cieľom prekonať priepastné rozdiely medzi dopytom a ponukou učňovských miest a poskytnúť záchrannú sieť tým, ktorí si nevedia nájsť miesto v konkrétnej firme. Programy umožňujú mladým ľuďom, aby dokončili celú učňovskú prax v rámci strediska odbornej prípravy v kombinácii s pracovnými skúsenosťami u rôznych zamestnávateľov.

Mladí ľudia sa môžu pri vstupe na trh práce stretávať aj s praktickými a logistickými prekážkami. Mnoho krajín zaviedlo rôzne podnety (ako sú systémy daňových úľav, dotácie a znížovanie nemzdových nákladov), aby zamestnávateľov motivovali prijímať alebo školiť mladých ľudí a vytvárať pre nich ďalšie pracovné miesta (program Start Card v Maďarsku). Niektoré krajiny zaviedli konkrétne opatrenia na podporu podnikania a samozamestnávania mladých ľudí, pričom poskytujú špeciálne služby mladým ľuďom, ktorí chcú začať sami podnikat'. Na odstránenie logistických a praktických prekážok zamestnanosti mladých takmer všetky krajiny zaviedli granty pre geografickú mobilitu a iné špeciálne opatrenia zamerané na mladých ľudí so špeciálnymi potrebami alebo pochádzajúcich zo znevýhodneného alebo prísťahovaleckého prostredia.

Členské štáty EÚ uplatňujú široké spektrum kombinovaných prístupov s cieľom poskytnúť mladým ľuďom vhodné kompetencie a zručnosti, ktoré sa požadujú na trhu práce, a súčasne pre nich vytvoriť nové a lepšie príležitosti. Väčšina členských štátov diverzifikovala svoje iniciatívy v závislosti od rôznych charakteristík jednotlivých podskupín NEET. Hodnotenia týchto programov však zatiaľ neexistujú alebo nie sú k dispozícii, ani sa systematicky nevykonávajú. Posúdenie efektivity takýchto iniciatív má zásadný význam, najmä v časoch šetrenia, keď je nevyhnutné využívať zdroje efektívnejšie.

**Lidia Salvatore a
Massimiliano Mascherini**

Prečo záleží na kvalite pracovných miest pre mladých zamestnancov

„Mladí sa cítia unavení na konci práce, starí už na jej začiatku.“

T. S. Eliot

Problémy, s ktorými sa v súčasnosti mladí ľudia stretávajú, nie sú ničím novým a je im v posledných desaťročiach venovaná neustála pozornosť. K najviac diskutovaným otázkam patrí vysoká nezamestnanosť, dlhé a často náročné prechody zo vzdelávania do zamestnania a vyššia pravdepodobnosť pracovných zmlúv na určitý čas.

Tieto problémy vážne zhoršila hospodárska a finančná kríza, takže nie je prekvapujúce, že sa znova začali vynárať diskusie o zamestnanosti a nezamestnanosti mladých v rôznych prostrediach, a to od konverzácií pri večernom stole až po politické rozhodovanie v Európskej únii.

Nesmieme zabúdať, že táto najmladšia skupina pracujúceho obyvateľstva je heterogénna a patria do nej ľudia, ktorí sa snažia získať si svoje prvé pracovné miesto, ľudia, ktorí sa snažia nájsť si nové miesto, a ľudia, ktorí sa snažia udržať si existujúce pracovné miesto. Na príležitosti, ktoré majú mladí ľudia k dispozícii, a ich stratégie, na základe ktorých sa snažia vytlačiť z týchto príležitostí čo najviac, majú vo veľkej miere vplyv hospodárskych cyklov. Mladí ľudia sú tou skupinou obyvateľstva, ktorá bude počas hospodárskych poklesov pravdepodobne ako prvá a v najväčšej miere postihnutá prepúšťaním a obmedzenými príležitosťami zamestnania z dôvodu ich nedostatočných skúseností. V dôsledku toho sú mladí pracovníci, najmä tí, ktorí nedávno vstúpili na trh práce, vystavení riziku, že budú znášať dlhodobé

odstrašujúce účinky priesťahov pri hľadaní si prvého zamestnania a dlhodobej nezamestnanosti.

Hlavné otázky v súčasnosti stoja takto: ako vytvoriť pracovné miesta, ako zabezpečiť, aby mali mladí ľudia zručnosti primerané pre dané pracovné miesta, a ako zabezpečiť, aby si mladí ľudia našli miesto, ktoré by zodpovedalo ich zručnostiam. Nájst' správne odpovede na tieto otázky je pri riešení problému nezamestnanosti mladých veľmi dôležité.

Návratnosť investícií do kvality pracovných miest

Napriek intenzívnej pozornosti, ktorá sa v súčasných politických diskusiách venuje nezamestnanosti mladých, sa zdá, že otázky týkajúce sa pracovných podmienok tých mladých žien a mužov, ktorí prácu majú, sa zanedbávajú. Vypracovanie primeraných opatrení a politik na podporu budúceho sociálneho a hospodárskeho rozvoja EÚ si však vyžaduje, aby sa nepretržitá pozornosť venovala kvalite práce všetkých zamestnancov vrátane mladých ľudí v časoch krízy, rovnako ako v časoch stability. Čím viac pozornosti sa venuje kvalite práce na začiatku zamestnania a v priebehu nášho pracovného života, tým je vyššia pravdepodobnosť, že spoločnosť bude profitovať z prínosu ľudí ako zamestnancov a tiež ako občanov. Tento vzťah platí aj opačne – nedostatočná kvalita práce má vplyv nielen na pracovný život, ale aj na zdravie ľudí a ich angažovanosť spoločnosti.

Kvalita práce v danom období ovplyvňuje schopnosť jednotlivca vykonávať akúkoľvek činnosť, či už platenú alebo neplatenú, v budúcnosti. Určuje mieru, do



akej budú títo jednotlivci schopní byť prínosom pre svoju komunitu a spoločnosť ako celok prostredníctvom odborných alebo spoločenských aktivít v neskorších fázach svojho života.

Otázka sa preto netýka iba množstva a obsahu (požadovaných zručností a kompetencií) pracovných miest alebo podpory, ktorú mladí ľudia potrebujú pri vstupe do zamestnania (ako sú aktívne politiky trhu práce), ale aj pracovných podmienok, v akých pôsobia, pretože tie ovplyvňujú kvalitu a dĺžku ich aktívneho života.

Čo ukázal výskum

Zo zistení piateho európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) vyplýva, že niektoré aspekty pracovných podmienok mladých zamestnancov (mladších ako 25 rokov) sa značne líšia od pracovných podmienok starších zamestnancov. Čiastočne je možné tieto rozdiely vysvetliť štruktúrnymi faktormi. Je pravdepodobné, že zamestnanci do 25 rokov nemajú ukončené vysokoškolské vzdelanie. Pomerne veľká časť z nich pracuje na skrátenej úväzok, často v kombinácii popri vzdelávaní. Čiastočne z tohto dôvodu sú mladí zamestnanci vo veľkej miere zastúpení v sektore veľkoobchodu a maloobchodu. Ak sa však zameriame iba na tých, ktorí pracujú na plný úväzok, aj tak nájdeme v tomto sektore pomerne veľké zastúpenie mladých. Mladí zamestnanci na plný úväzok majú tiež trochu vyššie zastúpenie v sektore zdravotníctva a priemyslu. Pokiaľ ide o konkrétne povolania, mladí zamestnanci bez ohľadu na to, či pracujú na plný alebo skrátenej úväzok, majú nadmerné zastúpenie v oblasti služieb a predaja, remesiel a súvisiaceho obchodu a

medzi základnými povolaniami. Aj keď skúmame krajinu, sektor, povolanie, prácu na skrátenej alebo plný úväzok a skutočnosti, či jednotlivec má alebo nemá vysokoškolský titul, pretrvávajú výrazné rozdiely.

V prvom rade prieskum EWCS ukazuje, že u mladších zamestnancov je väčšia pravdepodobnosť, že dostanú pracovnú zmluvu na určitý čas, a podľa najnovších štúdií sa táto pravdepodobnosť zvyšuje. U mladých zamestnancov je tiež pravdepodobnejšie, že nebudú mať vôbec žiadnu zmluvu. Napriek tomu, že mladí zamestnanci majú omnoho menšiu istotu pracovného miesta (oproti starším zamestnancom si bežnejšie myslia, že v priebehu ďalších šiestich mesiacov prídu o pracovné miesto), pôsobia oveľa optimistickjšie, pokiaľ ide o nájdenie podobného pracovného miesta. Majú väčšiu dôveru v kariérne vyhladky, ktoré im ponúka súčasná práca.

Hoci v prípade mladých pracovníkov je menej pravdepodobné, že pracujú viac ako 48 hodín týždenne a v porovnaní so staršími zamestnancami budú zrejme menej často pracovať v noci, v ich prípade existuje väčšia pravdepodobnosť, že ich pracovná doba bude v plnej miere vymedzená zamestnávateľom, čo im neumožňuje žiadnu flexibilitu.

Menej zručností, vyššie riziká

Keď sa pozrieme na subjektívne pocitovaný vzťah medzi skutočnými zručnosťami jednotlivca a zručnosťami, ktoré sa pre prácu požadujú, je v porovnaní so staršími zamestnancami v ich prípade väčšia pravdepodobnosť, že ich

zručnosti nezodpovedajú požadovaným zručnostiam, najmä preto, lebo sa medzi nimi častejšie vyskytujú ľudia s nedostatočnou kvalifikáciou (pozri obr. 1).

Táto skutočnosť nie je prekvapivá, pretože často majú vo svojej práci obmedzené skúsenosti a majú sa ešte stále čo učiť.

Napriek tomu vyvoláva toto vnímanie mladých zamestnancov otázky o dostupnosti a kvalite podpory, ktorej sa im dostáva, pokiaľ ide o poskytovanie poradenstva a odbornej prípravy, s cieľom odstrániť nesúlad medzi požiadavkami na prácu a ich zručnosťami a schopnosťami.

V diskusiách o pracovných miestach pre mladých zamestnancov sa spomínajú aj riziká, ktorým sú pracovníci pri práci vystavení. V prípade mladých zamestnancov je pravdepodobnejšie, že budú viac ako starší zamestnanci vystavení nadmerným rizikám podpornopohybovej sústavy, biologickým, chemickým rizikám a rizikám prostredia (ktoré sa označujú aj ako fyzické riziká). Okrem toho sa mladí zamestnanci stretávajú s vyššou mierou intenzity práce a nižšou úrovňou samostatnosti pri práci ako starší zamestnanci, čo sú faktory, ktoré ich vystavujú vyššiemu riziku stresu súvisiaceho s prácou. Navyše mladí zamestnanci, s väčšou pravdepodobnosťou ako starší zamestnanci, čelia nepriateľskému sociálnemu správaniu, čo ešte viac zvyšuje ich expozíciu psychosociálnym rizikám.

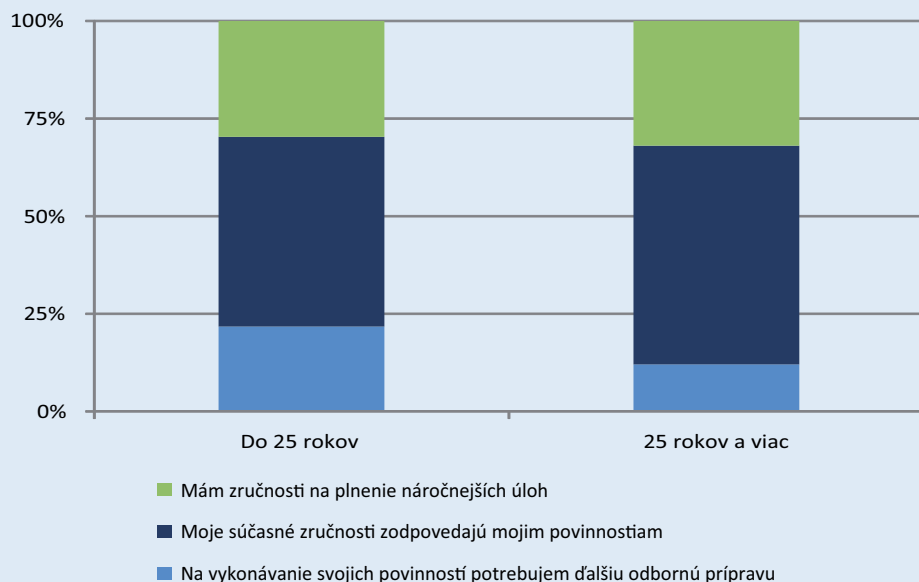
Vzhľadom na uvedené vysoké úrovne expozície fyzickým aj psychosociálnym rizikám je znepokojujúce, že mladí zamestnanci v porovnaní so staršími

zamestnancami s oveľa menšou pravdepodobnosťou hlásia zástupcovi zamestnancov problémy súvisiace s prácou. Zaujímavé však je, že mladí zamestnanci, ktorí prišli do styku s nepriateľským sociálnym správaním, hlásili zástupcovi zamestnancov vzniknuté problémy súvisiace s prácou s rovnakou pravdepodobnosťou ako ich starší kolegovia.

Vzhľadom na rámec, v ktorom prebiehajú tieto diskusie, by sa v súčasnosti zvažované riešenia, ktoré by zmiernili účinky krízy na mladých ľudí, mohli zaoberať krátkodobým problémom nezamestnanosti mladých. Vylúčenie aspektu kvality práce z tejto diskusie však prináša so sebou riziko, že problémy pretrvávajú alebo dokonca vzniknú ďalšie problémy týkajúce sa pracovnej sily a sociálnej účasti, čo môže v budúcnosti viesť k ďalším nákladom a odovzdaniu bremena budúcim generáciám. Mali by sme si sami položiť otázku: môžeme si dovoliť ignorovať význam kvality práce a zamestnania v prvých rokoch pracovného života?

Jorge Cabrita a Gijs van Houten

Obrázok 1: Vzťah medzi skutočnými zručnosťami mladších a starších zamestnancov a zručnosťami, ktoré vyžaduje pracovné miesto



Trvalo udržateľné pracovné podmienky



„Trvá to dlho, kým sa človek stane mladým.“

Pablo Picasso

Trvalo udržateľná práca si vyžaduje dobré pracovné podmienky pre zamestnancov všetkých vekových kategórií. Duševná pohoda v práci je základom pre zachovanie spôsobilosti ľudí pre danú prácu v každej etape ich kariéry a pre dosiahnutie dlhšieho pracovného života. Ak to Európska únia myslí s dosahovaním cieľov stratégie Európa 2020 vážne, trvalo udržateľná práca a zamestnanie by mali mať vysokú prioritu, pretože sú základným predpokladom na splnenie cieľa vysokej zamestnanosti.

Skúsenosti s prácou nikdy nie sú neutrálne

Práca a zamestnanie môžu byť pre ľudí zdrojom príležitostí a rastu. Práca v skutočnosti prispieva k duševnej pohode zamestnancov, zlepšuje ich zdravie, formuje ich identitu, umožňuje im nadobúdať nové zručnosti, určuje ich život mimo práce a zabezpečuje im živobytie. Práca s nedostatočnou kvalitou môže však poškodiť zdravie zamestnancov, niekedy nenávratne, a oslabiť ich schopnosť vykonávať platené zamestnanie. V prípade nezamestnanosti môžu mať zamestnanci, ktorých zručnosti už nezodpovedajú požadovaným zručnostiam, problém nájsť si iné pracovné miesto s rovnakým mzdovým ohodnotením. Vzhľadom na súčasný negatívny trend vo vytváraní pracovných miest sa môže stať, že si žiadne miesto nenájdu. Zamestnanci, ktorí majú opatrovateľské povinnosti a nemôžu nájsť riešenie pre starostlivosť o svoje deti alebo od nich závislých rodinných príslušníkov, jednoducho nebudú schopní si zamestnanie udržať. Kombinácia nepriaznivých pracovných podmienok sa často nepomerne objavuje v niektorých skupinách, problém sa netýka iba

konkurencieschopnosti, ale aj rodovej rovnosti, sociálnej spravodlivosti a inklúzie.

Zabezpečiť, aby práca chránila duševnú pohodu zamestnancov, je dlhodobou výzvou. V súčasnom období zmien a hospodárskej krízy vo svete, ktorý je otvorenejší a flexibilnejší a v ktorom sú firemné a zamestnanecké stratégie pravdepodobne individuálnejšie a menej predvídateľné, je však potrebné si znova položiť a zodpovedať otázky, ako zabezpečiť, aby bola práca trvalo udržateľná a prinášala prospech od samého začiatku kariéry každého jednotlivca.

Jedna odpoveď spočíva v pochopení úlohy, ktorú práca zohráva v kariére a živote jednotlivca, a spôsobu, akým ovplyvňuje jeho rozhodnutie odísť predčasne do dôchodku alebo pokračovať v práci až do dôchodkového veku. Práca takisto ovplyvňuje jeho schopnosť prispievať k zamestnanosti aj po odchode do dôchodku. V priebehu posledných 20 rokov európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) monitoruje podmienky, ktoré prispievajú k duševnej pohode zamestnancov, a hodnotí udržateľnosť práce. Odkaz je jasný: zlepšenie pracovných podmienok je kľúčové a na celkovom zlepšení pracovných podmienok záleží. Najmä pre mladých ľudí zohráva pre zabezpečenie dobrého štartu dôležitú úlohu prekonávanie rozdielov medzi skutočnými a požadovanými zručnosťami, poskytovanie poradenstva, zvyšovanie zručností a vo všeobecnosti uľahčovanie prechodu zo systému vzdelávania do zamestnania.

Úroveň požiadaviek daného pracovného miesta a autonómie majú vplyv na to, ako zamestnanci vnímajú udržateľnosť ich pracovného miesta, čiže to, či si myslia, že budú schopní túto prácu vykonávať aj vo veku 60 rokov. Zamestnanci v menej náročných povolaniach (s menšími

nárokmi a súčasne menšou mierou rozhodovania) a v aktívnych povolaniach (s vyššími nárokmi a vyššou mierou rozhodovania) uvádzajú vyššiu úroveň udržateľnosti ako ostatní. Autonómia jednoducho prispieva k duševnej pohode, zatiaľ čo intenzita práce ju narúša. Fyzicky menej náročné pracovné podmienky a vysoká úroveň sociálnej podpory od kolegov a vedúcich zamestnancov ochraňujú pohodu zamestnancov. Neistota pracovného miesta je spojená s nižšou úrovňou jeho udržateľnosti. Rovnováha medzi prácou a súkromným životom je dôležitá a pozitívne sa spája s udržateľnosťou pracovného miesta. Dôležité je i mať možnosť vziať si jednoducho pracovné voľno a mať určitú autonómiu pri výbere prestávok. Pokiaľ ide o negatívnu stránku, skúsenosti s diskrimináciou, násilím, zneužívaním, šikanovaním alebo obťažovaním majú odstrašujúce účinky a môžu mať za následok predčasný odchod z trhu práce.

Rozvíjanie schopností jednotlivca na pracovisku, ako aj zapájanie sa do zmien v organizácii práce a zlepšenie na pracovisku sú spojené s vyššou pravdepodobnosťou, že ľudia budú považovať svoje pracovné miesto za udržateľné.

To by pre nás mala byť dobrá správa, pretože tieto pracovné podmienky sa spájajú aj s vyššou motiváciou, angažovanosťou a inováciami na pracovisku.

Odpovede na udržateľnú kariéru možno nájsť na miestnej, sektorovej, regionálnej alebo celoštátnej úrovni, ale rozhovorom medzi vládami, organizáciami zamestnávateľov a odborovými zväzmi môže prospieť európsky prístup, ktorý ponúka príležitosť poučiť sa zo skúseností a súčasne politické nástroje monitorujúce kvalitu práce a zamestnania.

Agnès Parent-Thirion

Politiky aktívneho začleňovania pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím: ako sme na tom?

Mladí ľudia sa pri vstupe a zotrvávaní na trhu práce stretávajú s mnohými ťažkosťami, ale pre ľudí so zdravotným postihnutím sú tieto problémy ešte zložitejšie. Medzi hlavné riziká patrí sociálne vylúčenie, nemožnosť v plnej miere sa zúčastňovať života, riziko závislosti od sociálneho systému namiesto možnosti pracovať a vybrať si vlastnú cestu.

Pokiaľ k tomu v živote dôjde veľmi skoro, výrazne sa tým zvyšuje riziko trvalého vylúčenia. Hoci na pracovisku existuje niekoľko faktorov, ktoré nepripúšťajú jednoduché riešenia, výskum nadácie Eurofound identifikoval prístupy, ktoré

podľa všetkého ponúkajú riešenia s väčšou mierou začlenenia.

Výskum sa uskutočnil v 11 krajinách a venoval sa otázke, ako politiky a programy aktívneho začleňovania pomáhajú mladým ľuďom, ktorí sú znevýhodnení dvojakým spôsobom, a to z dôvodu nedostatku skúseností a zdravotného problému alebo postihnutia. Túto nevýhodu navyše možno jednoznačne pozorovať pri porovnaní miery zamestnanosti mladých ľudí so zdravotnými problémami a mladých ľudí všeobecne. Miera zamestnanosti je u nich sústavne nižšia. Ešte väčšie obavy vzbudzuje podiel neaktívnych osôb medzi mladými ľuďmi vo veku od 25 do 34 rokov. Ten je takmer o 80 % vyšší u ľudí,



ktorí uvádzajú zdravotné problémy alebo postihnutie, ako u ostatných ľudí, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi existujú veľké rozdiely.

Prístupy začleňovania sú podľa všetkého najvhodnejším politickým nástrojom na riešenie problému sociálneho vylúčenia mladých ľudí, pretože sa zaoberajú viacerými rozmermi problému a kladú dôraz na spoločný prístup k ponúkaným službám. Z výskumu nadácie Eurofound vyplynulo, že prístupy aktívneho začleňovania sa v 11 členských štátoch, ktoré sa podrobili analýze, nachádzajú v rôznych fázach vývoja.

Európska komisia v roku 2008 prijala odporúčanie o aktívnom začleňovaní ľudí, ktorí sú v najväčšej miere vylúčení z trhu práce, v ktorom sa presadzovala komplexná stratégia založená na integrácii troch pilierov sociálnej politiky: primeraná podpora príjmu, inkluzívne trhy práce a prístup ku kvalitným službám. Európska komisia sa v súčasnosti chystá uverejniť pracovný dokument s hodnotením pokroku, ktorý členské štáty urobili od uverejnenia oznámenia.

Dobre vypracované prístupy aktívneho začleňovania

V Dánsku a Holandsku sa formálne uznala potreba integrovaných riešení v oblasti aktívneho začleňovania a podľa nášho výskumu bolo na poskytnutie flexibilnejších a integrovanejších odpovedí vynaložené veľké úsilie.

V Dánsku sa zastáva politika, že všetci mladí ľudia by mali mať možnosť využiť príležitosti, ktoré spoločnosť ponúka, a vybudovať si pre seba plnohodnotný život

Široké spektrum opatrení na podporu aktívneho začleňovania

Členský štát	Právny predpis
Fínsko	Zákon o príspevcích na rehabilitáciu a dávkách na rehabilitáciu z Finského ústavu sociálneho poistenia, 2005
	Zákon o príspevcích v invalidite, 2007
Francúzsko	Zákon o osobách se zdravotným postihnutím, 2005 (zákon o rovnosti práv a príležitostí, účasti a občanství osob se zdravotným postihnutím)
Irsko	Národná stratégia pro osoby se zdravotním postihnutím, 2004
Portugalsko	Systém nápravných opatření při pracovních úrazech a nemocech z povolání včetně profesní rehabilitace a reintegrace, 2009
	Ratifikace Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postihnutím a dodatečného protokolu, 2009
	Národná stratégia pro osoby se zdravotním postihnutím 2011–2013, 2010
	Zákon o prevenci, habilitaci a rehabilitaci a účasti osob se zdravotním postihnutím, 2004
	Programy
Nemecko	Národný akčný plán (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP) 2010
Irsko	Pilotní program pro aktivní začleňování
Portugalsko	SIM-PD, informační a mediační služba pro osoby se zdravotním postihnutím
Slovensko	Národný program rozvoje životných podmienok osob se zdravotním postihnutím ve všech oblastech života

s úplnou osobnou zodpovednosťou. Príležitosti a osobné prostriedky znevýhodnených mladých ľudí sa majú zlepšiť prostredníctvom včasného zásahu a lepšieho a efektívnejšieho nasmerovania pomoci.

Tri vládne rezorty zapojené do politiky aktívneho začleňovania v Holandsku sú ministerstvo sociálnych vecí a práce, ktoré sa zaoberá väčšinou politických oblastí v súvislosti s opatreniami podpory príjmu a inkluzívneho trhu práce pre mladých ľudí so zdravotnými problémami alebo s postihnutím, ministerstvo zdravotníctva a ministerstvo školstva, ktoré zodpovedajú za poskytovanie kvalitných zdravotných služieb a celoživotného vzdelávania.

Zväzok k aktívnemu začleňovaniu bol vo Fínsku na politickej úrovni menej zrejmy. Program začleňovania je však založený na kombinácii aktivácie zamestnanosti,

primeraného príjmu a prístupu k podporným službám, ktoré sú dobre rozvinuté. Cieľom prebiehajúcej reformy sociálneho zabezpečenia je zvýšiť využívanie podpory príjmu ako podnetu pre proces začleňovania. Mnoho opatrení aktívneho začleňovania sú všeobecnými opatreniami, ktoré nie sú zamerané na konkrétnu sociálnu skupinu. Úrad práce, všeobecné sociálne služby a inštitúcia sociálneho zabezpečenia poskytujú prostredníctvom jediného kontaktného miesta špeciálne služby dlhodobo nezamestnaným a osobám, ktoré potrebujú vysoko odbornú pomoc. Finančná pomoc na podporu trhu práce je rovnomerne rozdelená medzi štát a obce s cieľom motivovať miestnu vládu, aby podporovala zamestnanosť. Zvýšilo sa využívanie prechodných opatrení trhu práce, ako je dotovanie dočasných zamestnaní a sociálne podniky na vytvorenie pracovných príležitostí pre marginalizované osoby.

Krajiny vo fáze rozvoja

Ostatné krajiny záväzok týkajúci sa aktívneho začleňovania jasne deklarovali na politickej úrovni, ale pokrok k funkčnému systému integrovaných opatrení v súvislosti s piliermi sociálnej politiky bol pomerne pomalý. Zreteľné kroky k aktívnemu začleňovaniu na politickej úrovni bolo možné do určitej miery pozorovať v Írsku, Francúzsku a Spojenom kráľovstve. Všetky tri krajiny však pri aktívnej realizácii narážajú na problémy.

V ostatných krajinách bol pokrok k viac koordinovanému a integrovanému prístupom vo všetkých oblastiach aktívneho začleňovania zjavný, ale stále je len v počiatočných fázach. Táto situácia prevláda v Nemecku a Portugalsku, kde malo vykonávanie Dohovoru OSN o

Príklady osvedčených postupov:

Špecialisti

Špecialisti (Specialisterne) sú dánska spoločnosť, ktorej obchodný model je založený na zamestnávaní ľudí s poruchou autistického spektra (ASD), ktorí narážajú na prekážky v systéme všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy a pri udržiavaní si pracovného miesta. Špecialisti priamo zamestnávajú kmeňových zamestnancov s ASD a poskytujú klientskym spoločnostiam obchodné služby za trhových podmienok. Existuje celé spektrum rutinných úloh, ktoré zodpovedajú špecializovaným zručnostiam osobám s ASD (vrátane účtovníctva, vývoja softvéru a kontroly kvality). Spoločnosť zastáva názor, že osoby s ASD majú zručnosti, ktoré sú v určitých pracovných prostrediach výnimočne cenné:

- schopnosť koncentrácie po dlhú dobu,
- schopnosť sústrediť sa na detaily,
- schopnosť plniť úlohy s presne stanovenými pravidlami.

Spoločnosť Špecialisti bola zriadená pomocou súkromného kapitálu vo viere, že koncepcia je dostatočne silná, aby uspela za trhových podmienok. Keďže konzultanti spoločnosti poskytujú rovnakú a často vyššiu úroveň služieb ako konkurencia, môžu mať podobné mzdové ohodnotenie. O koncepciu je v súčasnosti záujem v celom Dánsku aj v iných krajinách, pričom 40 % klientov spoločnosti nastúpilo do zamestnania v spoločnosti ako IT konzultanti za plné mzdy.

Zložka aktívneho začleňovania obchodného modelu zahŕňa poskytnutie primeraného príjmu, poskytnutie príležitosti zamestnancom pracovať v rámci ich schopností a v prípade potreby zabezpečenie prístupu k službám. Spoločnosť ponúka zamestnanie na otvorenom trhu práce a zamestnanci sú školení v súlade so všeobecnými štandardmi.

Príklady osvedčených postupov:

Projekt Vangrail

Nadácia Sterk in Werk (Silní v práci) v Holandsku zaviedla projekt Vangrail (Zábradlie) na pomoc ľuďom, ktorí predčasne odišli zo školy, (vo veku 16 a viac rokov) pri ich prechode do zamestnania. Klienti nadácie sú v starostlivosti pomocných vzdelávacích stredísk pre mladých ľudí s ľahkým až stredne ťažkým duševným postihnutím. U všetkých sa objavujú poruchy správania v dôsledku miernej duševnej poruchy, často v kombinácii s poruchami autistického spektra, hyperaktivitou (ADHD) alebo psychiatrickými poruchami. Filozofia projektu Vangrail spočíva v myšlienke, že odborná príprava a práca v otvorenom zamestnaní povedie k zlepšeniu ich duševného stavu. Program je financovaný agentúrou sociálneho zabezpečenia UWV.

Mladí klienti, ktorí sa zapoja do projektu Vangrail, sa zúčastňujú na duálnych programoch, ktoré zahŕňajú intenzívnu osobnú pomoc skupiny odborníkov v oblastiach zapájania sa do spoločnosti, nezávislého života, starostlivosti o duševné zdravie, vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania. Nadácia Sterk in Werk sa špecializuje na podporu pri odbornej príprave a zamestnaní. Viacero odborníkov z reintegračných a pomocných vzdelávacích stredísk pracuje na vypracúvaní plánov a prispôsobovaní programov prechodu potrebám jednotlivých klientov spoločne. Okrem toho sa predstavitelia agentúry UWV podieľajú na plánovaní jednotlivých programov, konzultujú s rodičmi, ako aj s inými odborníkmi v oblasti zdravotnej starostlivosti, ktorí sa o klienta starajú. Napredovanie klienta v oblasti správania a komunikácie v živote, odbornej príprave a pracovnom prostredí je podrobené dôkladnému pozorovaniu. O problémoch, na ktoré poukáže odborník v jednej oblasti, sú priamo informovaní ostatní odborníci v tíme, ktorý má mladého človeka na starosti, takže všetci vedia, čo sa deje, a môžu daný problém riešiť, skôr ako sa objavia ďalšie problémy.

Príklady osvedčených postupov:

Projekt NROZP–IBM

Podľa Ústavy Slovenskej republiky má každý právo na slobodnú voľbu povolania a odbornú prípravu naň. Existuje veľa mladých ľudí so zdravotnými problémami alebo postihnutím, ktorí môžu a chcú pracovať na otvorenom trhu práce. Spoločnosti môžu mať záujem ich zamestnať, ale nevedia, ako ich nájsť, pričom títo mladí ľudia často nemajú dost' sebavedomia, aby sa uchádzali o zamestnanie v spoločnostiach, ktoré pôsobia na otvorenom trhu práce. Príkladom, ako prekonať tieto prekážky, je spolupráca medzi mimovládnyimi organizáciami a tzv. „tigrami“ – vedúcimi spoločnosťami v sektore IT. Mimovládne organizácie môžu podľa požiadaviek spoločnosti uskutočňovať nábor ľudí so zdravotným postihnutím. Poskytnú im školenie v závislosti od ich potrieb and pripraví ich na prácu v spoločnosti. Táto spolupráca pomáha rozšíriť príležitosti mladých ľudí so zdravotným postihnutím na úspech na otvorenom trhu práce. Spolupráca medzi Národnou radou občanov so zdravotným postihnutím v SR (NROZP) a spoločnosťou IBM, ktorá sa špecializuje v sektore IT, prebieha už niekoľko rokov. Keďže spolupráca priniesla pozitívne výsledky, spoločnosť IBM plánuje zaviesť tento projekt aj v iných krajinách. V roku 2010 NROZP použila tento model aj pri spolupráci s inou spoločnosťou v danom sektore.

IBM predstaví rade NROZP svoje požiadavky na potenciálnych zamestnancov so zdravotným postihnutím. Rada NROZP hľadá kandidátov prostredníctvom svojich členských organizácií, univerzít, stredných škôl a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Kandidáti, ktorí majú záujem, pošlú rade NROZP svoj životopis. Vhodných kandidátov následne vyberú zástupcovia NROZP a IBM a pozvú ich na pohovor. Po pohovore môžu vybraní kandidáti začať navštevovať kurzy odbornej prípravy. Počas kurzov budúci zamestnanci rozvíjajú svoje počítačové zručnosti, znalosti anglického jazyka a komunikačné zručnosti. Súčasne prebieha školenie v oblasti komunikácie a sebaaprezentácie.

právach osôb so zdravotným postihnutím väčší vplyv ako koncepcia aktívneho začleňovania.

Menej rozvinuté aktívne začleňovanie

V niektorých krajinách bolo zložité pozorovať uplatňovanie zásad aktívneho začleňovania, či už na politickej úrovni, alebo v praxi. Len málo faktov nasvedčuje tomu, že Poľsko prijalo prístup aktívneho začleňovania. Všeobecný právny rámec na Slovensku obsahuje iba minimum ustanovení, ktoré sa týkajú aktívneho začleňovania mladých ľudí so zdravotnými problémami alebo postihnutím. Slovenský rámec aktívneho začleňovania je vymedzený v rámci samostatných sektorových politík iba s minimálnymi prepojeniami. Vývoj politík v Španielsku vo veľkej miere ovplyvňujú mimovládne organizácie, ktoré zastupujú ľudí so zdravotným postihnutím, ale neobjavuje sa v nich žiadna zmienka o aktívnom začleňovaní.

Integrované vykonávanie programov a politík

S cieľom získať informácie o rozsahu, v akom boli právne predpisy, politiky a programy navrhnuté tak, aby viedli ku koordinovaným a integrovaným činnostiam, boli správy o krajinách podrobené analýze. Analýza sa venovala právnym predpisom a programom, ktoré sa týkajú ľudí so zdravotným postihnutím alebo mladých ľudí vo všeobecnosti, a nielen tých, ktoré sa týkajú mladých ľudí so zdravotnými problémami alebo postihnutím. Bola zameraná na aspekty aktívneho začleňovania, ktorým sa konkrétne právne predpisy a programy venovali najčastejšie.

Anna Ludwinek

Mobilita mládeže: problémy a možnosti

V dôsledku pretrvávajúcej hospodárskej krízy v Európe sa do popredia dostali otázky migrácie a mobility pracovnej sily. V krajinách, kde výrazne stúpila nezamestnanosť, sa odchod z krajiny považuje za opodstatnený a niekedy nevyhnutný krok pri hľadaní zamestnania.

Mobilita mladých ľudí je zväčša vyššia ako mobilita v iných vekových skupinách. To pre mobilitu v rámci EÚ platilo vždy. Od posledných dvoch vln rozšírenia v rokoch 2004 a 2007 sa však rozsah mobility mladých ešte zvýšil: v roku 2010 malo 70 % migrantov v produktívnom veku z krajín prvej vlny rozšírenia menej ako 35 rokov. Otázka na trend mobility v prieskume Eurobarometer, ktorý sa uskutočnil medzi mladými ľuďmi v roku 2011, túto tendenciu potvrdila. Ukázalo sa, že mladí ľudia z krajín strednej a východnej Európy z oboch vln rozšírenia sú ochotnejší pracovať v inom členskom štáte EÚ, ako je priemer pre krajiny EÚ-27.

Keďže zahraničných príležitostí v krajinách s niekdajším prudkým rastom hospodárstva (ako je Španielsko alebo Írsko) ubúda a perspektívy v krajine pôvodu sa zlepšujú, čoraz väčší počet zamestnancov sa vracia do svojej domovskej krajiny. Výskumný projekt nadácie Eurofound zameraný na spätnú migráciu odhalil, že mladí ľudia sú v porovnaní s nemobilným obyvateľstvom takisto vo zvýšenej miere zastúpení medzi návratcami, čo je ďalší, skôr nepriamy dôkaz ich významu v rámci mobility všeobecne. Mobilní zamestnanci, ktorí odchádzajú zo svojej domovskej krajiny, sú väčšinou dvadsiatnici. Návratci sú však v priemere o čosi starší. Podľa údajov Eurostatu bol v roku 2008 vo viacerých členských štátoch medián veku štátnych príslušníkov, ktorí sa vracajú do svojej domovskej krajiny, vyšší ako 30 rokov. Výskum nadácie Eurofound potvrdil tento trend vo vybraných členských štátoch strednej a východnej Európy (Maďarsko, Lotyšsko, Poľsko a Rumunsko). V Maďarsku bola polovica ľudí, ktorí sa vrátili do krajiny v období rokov 2008 – 2010, vo veku od 30 do 45 rokov. V prípade Rumunov, ktorí sa vrátili zo



Španielska, bolo možné pozorovať rovnaký trend. Napriek tomu, že v Lotyšsku mala väčšina (dve tretiny) návratcov menej ako 35 rokov, podiel ľudí vo veku 35 a viac rokov bol výrazný. Poľskí návratci sú však podľa všetkého mladší a prevládajú medzi nimi ľudia do 30 rokov. Skutočnosť, že väčšia časť návratcov je staršia, je pochopiteľná, pretože väčšina z nich strávila pred návratom do domovskej krajiny určitý čas v zahraničí (v našom výskume za návratcov považujeme ľudí, ktorí strávili v zahraničí aspoň jeden rok).

Ďalším aspektom, ktorému sa náš výskum venuje, je otázka, aké odborné znalosti návratci v zahraničí nadobudli a či a v akej miere ich po svojom návrate vedeli využiť na domácom trhu práce. Zistilo sa, že vo všeobecnosti boli skúsenosti návratcov s vysokou kvalifikáciou cenené, čo však zvyčajne neplatilo v prípade mobilných zamestnancov s nízkou kvalifikáciou. Tento stav môže súvisieť s nedostatkom odborných znalostí, ktoré zamestnanci s nízkou kvalifikáciou nadobudli v zahraničí. Napríklad ak vykonávali povolania, ktoré boli pod úroveň ich kvalifikácie, čo je v prípade mladých mobilných zamestnancov častý jav, môže byť pre nich po návrate problematické integrovať sa na domácom trhu práce, najmä ak vo svojej domovskej krajine nemajú predchádzajúcu pracovnú skúsenosť alebo nikdy nevykonávali povolanie, ktoré by zodpovedalo ich kvalifikácii. Tento aspekt súvisí s ďalšou dôležitou témou, ktorej sa nadácia Eurofound plánuje venovať v budúcnosti, konkrétne otázke, do akej miery môže pracovná mobilita uľahčiť náročný proces prechodu zo systému vzdelávania do zamestnania. V našom výskume (ktorý sa má uverejniť v júli 2012) sa uvádza, že nové príležitosti, ktoré ponúka voľný pohyb pracovnej sily, by mohli tento proces pre mladých ľudí s vysokou kvalifikáciou zjednodušiť, zatiaľ čo mladí ľudia s nízkou alebo dokonca strednou kvalifikáciou by aj v tomto ohľade mohli narazieť na problémy.

Klára Fóti

Zamestnanosť mladých v kríze



Nezamestnanosť mladých ľudí zostáva jedným z najnaliehavejších problémov, s ktorými sa tvorcovia politik EÚ stretávajú. V niektorých štátoch EÚ, ako je Cyprus, Grécko, Írsko a Španielsko, miera nezamestnanosti mladých ľudí znovu dosiahla vysoké hodnoty zaznamenané v 70. rokoch 20. storočia, a rýchlo sa stáva pohromou pre celé rodiny.

Dve tretiny členských štátov uvádzajú extrémne vysokú mieru nezamestnanosti medzi mladými ľuďmi, ktorá podľa Eurostatu presahuje 20 %. V šiestich členských štátoch sa táto miera pohybuje medzi 10 % a 20 %. V ďalších 13 štátoch sa miera nezamestnanosti mladých pohybuje medzi 20 % a 30 % a v 5 štátoch táto miera presiahla 30 % (Grécko, Írsko, Portugalsko, Slovensko a Španielsko). Iba v troch členských štátoch je miera nezamestnanosti mladých ľudí nižšia ako 10 % (Rakúsko, Holandsko a Nemecko). Tieto čísla sa vzťahujú na mladých ľudí, ktorí spadajú do vekovej skupiny od 16 do 24 rokov. Zjavný problém predstavuje aj väčšia skupina ľudí vo veku od 16 do 30 rokov, pričom množstvo iniciatív EÚ, napr. v Španielsku a na Cypre, je zameraných práve na túto väčšiu skupinu.

Obsadiť voľné pracovné miesta vhodnými mladými ľuďmi predstavuje naďalej problém všade. Dokonca aj v krajinách s nízkou nezamestnanosťou je percento nezamestnaných mladých ľudí takmer dvakrát také vysoké ako percento celkovej nezamestnanosti. EÚ sa pre mladých uchádzačov o zamestnanie snaží zabezpečiť vyššie príležitosti v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a

pracovných skúseností a pomôcť im pri prechode zo systému vzdelávania do zamestnania. Takisto sa snaží znížiť podiel ľudí, ktorí predčasne odchádzajú zo škôl. To je ťažká úloha. Pre EÚ vyznieva porovnanie so Spojenými štátmi a Japonskom v oblasti prevencie predčasného odchodu zo školy nepriaznivo. Iniciatívy politik EÚ, ako je Mládež v pohybe, dopĺňajú tradičné opatrenia, ako sú učňovské praxe, pomáhajú pri odstraňovaní prekážok mobility, zvyšujú viditeľnosť voľných pracovných miest a podporujú iniciatívy pre mladých podnikateľov. Spoločná realizácia týchto opatrení dopĺňa konkrétne iniciatívy jednotlivých členských štátov EÚ na miestnej úrovni.

Národné iniciatívy

Členské štáty vyvinuli množstvo opatrení na boj proti nezamestnanosti, ktoré zohľadňujú konkrétne vnútroštátne podmienky a vo všeobecnosti dopĺňajú existujúce opatrenia. Napríklad Írsko zaviedlo národný program stáží, ktorý poskytuje 5 000 pracovných miest na získanie praxe v súkromnom, verejnom a dobrovoľníckom sektore. Tento časovo obmedzený program poskytuje stáže v rámci odbornej praxe na obdobie šesť až deväť mesiacov a jeho súčasťou je týždenný príspevok vo výške 50 EUR ako príplatok k existujúcim nárokom vyplývajúcim zo sociálneho zabezpečenia. Iniciatíva je zameraná na mladých ľudí, ktorí sú nezamestnaní, nie sú zapojení do vzdelávania ani odbornej prípravy (skupina NEET), a hoci priniesla pokrok, množstvo mladých ľudí, ktorí si hľadajú prácu, zostáva vážnym problémom. V Španielsku vláda motivuje zamestnávateľov, aby

zachovali nábor ľudí s menšími príspevkami do národného poistenia počas jedného roka. Zamestnancom ponúknu mesačný príplatok vo výške 400 EUR, aby im pomohli pri rekvalifikácii s využitím iniciatív opakovaného školenia, pričom však tento príplatok budú dostávať iba počas šiestich mesiacov. V Grécku núdzové opatrenia výrazne zasiahli existujúce kolektívne zmluvy, čo malo zase vplyv na mladých zamestnancov. V dôsledku prvého kola núdzových nariadení môžu teraz zamestnávateľia zamestnávať mladých ľudí za nižšiu mzdu ako predtým. Ľuďom pod 25 rokov môžu zamestnávateľia vyplácať 80 % vnútroštátnej minimálnej mzdy a ľuďom od 15 do 18 rokov 70 % minimálnej mzdy. Spojené kráľovstvo nedávno zmrazilo minimálne mzdy pre zamestnancov vo veku od 16 do 20 rokov s cieľom podporiť zamestnanosť tejto vekovej skupiny. Odbory toto rozhodnutie, ktoré považujú za vykorisťovateľské, kritizujú, zatiaľ čo zamestnávateľia ho vítajú.

Niektoré krajiny EÚ sa sústredili na iniciatívy odbornej prípravy a učňovské praxe pre mladých ľudí. V Taliansku predstavuje náhrada posledného roka povinnej školskej dochádzky učňovskou praxou praktickú iniciatívu na podporu vstupu na trh práce, ktorá môže pôsobiť trochu staromódne. Umožňuje platby za učňovské praxe, ktoré predstavujú podiel miezd dospelých zamestnancov, pričom musí zostať zachovaný stanovený pomer medzi počtom zamestnancov na plný úväzok a počtom praktikantov. V prípade Talianska sa Európsky sociálny fond využíva na podporu nových učňovských praxí. Širokú podporu opatreniam poskytujú sociálni partneri, predovšetkým

odborové zväzy, pretože mnohé z ich návrhov sa integrovali do schválených opatrení.

Na Cypre je nezamestnanosť mladých ľudí v porovnaní s EÚ pomerne nízka. Napriek tomu je však na najvyššej úrovni od roku 1974. Vládne opatrenia s účasťou sociálnych partnerov zahŕňajú štátne dotácie na podporu opätovného vstupu na trh práce pre ľudí mladších ako 29 rokov. Tie predstavujú príspevky vo výške 60 % až 65 % ku mzde, pričom sú zamerané najmä na sektor stavebníctva, ktorý bol krízou zasiahnutý najviac.

S problémami sa vyrovnávajú aj ostatné členské štáty. V Poľsku zostávajú pre mladých ľudí stálym problémom tzv. „junk jobs“ (práce podľa zmluvy na dobu určitú alebo práce podľa zmluvy, ktoré nezastrešuje zákonník práce). V Maďarsku emigrácia ohrozuje ekonomiku prostredníctvom efektívneho exportu štátnych investícií do vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré pre krajinu predstavujú vysoké náklady. Z Maďarska odišlo vyše 3 000 lekárov, pretože podľa odborových zväzov dostávajú mzdy, ktoré sú „nižšie ako mzdy zamestnancov v zariadeniach rýchleho občerstvenia“. Ani pracovné podmienky nie sú podľa všetkého uspokojivé. Preto dostávajú mladí lekári, ktorí sa zaviazujú, že v krajine zostanú a budú v nej pracovať 10 rokov po ukončení svojho vzdelania, príspevok vo výške 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* (Spolupráca v prospech zamestnanosti mládeže - od vzdelávania na pracovisko: globálny problém), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 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), s. 233 - 249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities* (Aktívne začlenenie mladých ľudí so zdravotnými ťažkosťami alebo postihnutím), zhrnutie, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Pomoc mladým zamestnancom v čase krízy: príspevky sociálnych partnerov a verejných orgánov*, komparatívna analytická správa EIRO, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work* (Mládež a práca), Foundation Findings, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Verejné nástroje na podporu reštrukturalizácie v Európe*, správa ERM za rok 2011, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Posuny v štruktúre pracovných miest v Európe v čase Veľkej recesie*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Medzinárodná organizácia práce, Ženeva.
- Mascherini, M. (2012), *Mladí ľudia a skupina NEET v Európe: prvé zistenia*, Eurofound, Dublin.
- Mascherini, M. (2012), *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Záruky pre mladých: skúsenosti z Fínska a Švédska), 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, Paríž.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust* (Skúsenosti s hospodárskou krízou v EÚ: zmeny životných štandardov, núdza a dôvera), 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), s. 71 - 85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Piaty európsky prieskum pracovných podmienok*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paríž.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paríž.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paríž.
- 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?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing, Paríž.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper* (Aktívne začlenenie mladých ľudí so zdravotnými ťažkosťami alebo postihnutím: podkladový dokument), Eurofound, Dublin.

www.eurofound.europa.eu

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok je tripartitný orgán EÚ, ktorého úlohou je poskytovať kľúčovým predstaviteľom v oblasti tvorby sociálnej politiky zistenia, poznatky a rady čerpajúce z porovnávacieho výskumu. Nadácia Eurofound bola založená v roku 1975 podľa nariadenia Rady (EHS) č. 1365/75 z 26. mája 1975.