



Mladi, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (NEET): nujen izziv za Evropo

Pobude za ustvarjanje delovnih mest za mlade

Pogovor z Luco Scarpellom iz Evropskega foruma mladih

Zakaj je pomembna kakovost delovnih mest za mlade?

Trajnostne delovne razmere

Politike dejavnega vključevanja za mlade invalide: kje smo?

Mobilnost mladih: vprašanja in pričakovanja

Zaposlovanje mladih v kriznem času

Najlepša leta življenja?

Mladi v Evropi





2 Uvodnik



- 3 Mladi, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (NEET): nujen izziv za Evropo



- 4 Pogovor z Luco Scarpellom iz Evropskega foruma mladih



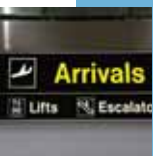
- 6 Pobude za ustvarjanje delovnih mest za mlade
- 7 Zakaj je pomembna kakovost delovnih mest za mlade?



- 9 Trajnostne delovne razmere



- 10 Politike dejavnega vključevanja za mlade invalide: kje smo?



- 12 Mobilnost mladih: vprašanja in pričakovanja
- 13 Zaposlovanje mladih v kriznem času

Ta številka publikacije Foundation Focus se ukvarja z mladimi v Evropi, še zlasti z vprašanjem, kako nanje vpliva gospodarska kriza. Stopnje brezposelnosti mladih sicer od vedno presegajo splošne stopnje brezposelnosti, z nastopom krize pa so se njihove možnosti za zaposlitev še močno poslabšale. O tem priča rast kohorte, ki ni niti zaposlena niti vključena v izobraževanje ali usposabljanje. Za omilitev položaja je že bilo sprejetih nekaj pobud, a doslej še ni vidnejših rezultatov. Ena od možnosti so tudi migracije, ampak kako dolgoročna je ta rešitev? Kaj pa delovne razmere tistih, ki delo imajo? Kakšne možnosti imajo mladi, da si pridobijo ustrezne izkušnje in pridejo do usposabljanja, ki jim omogoča, da si najdejo stabilnejšo, torej stalno zaposlitev? O vsem tem in še več preberite v tokratni številki publikacije Foundation Focus.

Naročila sprejemamo na spletnem naslovu
www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm.

Uvodnik

Evropska unija je letošnje leto razglasila za leto aktivnega staranja in solidarnosti med generacijami, kar je po svoje ironično, saj se je evropska mladina znašla pred enim najhujših izzivov, ki lahko doleti neko generacijo. V vseh državah članicah (z izjemo Luksemburga) je po izbruhu krize brezposelnost mladih začela naglo naraščati in dosegla najvišjo stopnjo doslej.

Posledice so resne in daljnosežne, s to problematiko pa se vse intenzivneje ukvarjajo tudi oblikovalci politike v Evropi, ki vidijo gospodarska in družbena tveganja, povezana s to veliko kohorto, ki postaja vse bolj izločena iz dela in izobraževanja. Kot kažejo najnovejši izračuni Eurofounda, se izguba za evropsko gospodarstvo zaradi nezadostne udeležbe mladih, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (not in employment, education or training, NEET), na trgu dela ocenjuje na 119 milijard EUR vsako leto. Družbenih posledic, ki jih to prinaša, pa sploh ni mogoče izmeriti. Vpliv generacije, ki trpi posledice izključenosti, se bo v prihodnjih letih pokazal tudi v političnem in družbenem dogajanju v Evropi.

Zaradi tega se na nacionalnih ravneh in na ravni EU pojavljajo bolj ali manj uspešne pobude za ustvarjanje delovnih mest, ki mladim omogočajo dostop do trga dela. Očitne težnje po večji mobilnosti mladih v Evropi in prožnosti mladih pri dostopanju do trga dela ter nabiranju znanja in spretnosti pa niso dovolj. Potreben je ambicioznejše zastavljen in večplasten politični pristop, ki zajema pobude za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje za vse mlade na različnih ravneh, poleg tega so vse glasnejši pozivi, naj Evropa vzame vajeti v svoje roke in pripravi smernice za to področje. V neki drugi dobi in na neki drugi celini je Franklin Roosevelt dejal: „Ne moremo vedno graditi prihodnosti za našo mladino, lahko pa vzgojimo svojo mladino za prihodnost.“ In to je naloga, pred katero se je znašla Evropa.

Publikacijo Foundation Focus izdaja Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irska. Eurofound je neodvisni organ Evropske unije, ki je bil ustanovljen z Uredbo (EGS) št. 1365/75 Sveta ministrov EU z dne 26. maja 1975.

Glavna urednica: **Mary McCaughey** | Direktor: **Juan Menéndez-Valdés**
Namestnica direktorja: **Erika Mezger**

Jezik izvirnika: angleščina
Slike: shutterstock/Eurofound

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer
Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irska
Tel: (+353 1) 204 31 00 | Telefaks: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
E-pošta: information@eurofound.europa.eu | Spletna stran: www.eurofound.europa.eu

Mladi, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje (NEET): nujen izziv za Evropo

Kriza v Evropi je še posebno prizadela mlade, saj je močno okrnila njihove zaposlitvene možnosti. Kot kažejo zadnji podatki Eurostata, je bila v zadnji četrtini leta 2011 stopnja zaposlenosti mladih v Evropi 33,3-odstotna, pri čemer je v prvi četrtini istega leta dosegla najnižjo vrednost 32,9 %.

Prav tako se je marca 2012 stopnja brezposelnosti mladih v Evropi strmo povišala s 15 %, kolikor je znašala marca 2008, ko še ni bilo krize, na 22,6 %. To pomeni, da je v Evropi sedaj brez dela približno 5,5 milijona mladih. Med državami članicami so sicer bile precejšnje razlike glede udeležbe mladih na trgu dela, a so se stopnje njihove brezposelnosti po začetku krize skoraj povsod podvojile ali potrojile.

Ti podatki so sicer nazorni, vendar so tradicionalni kazalniki udeležbe na trgu dela predmet številnih kritik, češ da z njimi ni mogoče ustrezno prikazati položaja mladih: med mladimi je na primer veliko študentov, ki ne štejejo kot delovna sila. Zaradi tega so oblikovalci politike v EU nedavno začeli usmerjati pozornost na osebe, ki „niso niti zaposlene niti vključene v izobraževanje ali usposabljanje“ (not in employment, education or training, NEET). Stare so od 15 do 24 let in ne glede na doseženo stopnjo izobrazbe niti ne delajo niti se ne izobražujejo, zaradi česar jim bolj grozita izključenost s trga dela in socialna izključenost. Okrajšava NEET se je začela uporabljati v Združenem kraljestvu v 80. letih prejšnjega stoletja.



Po vseh državah članicah se je postopoma okrepilo zanimanje za to skupino in v evropskih političnih razpravah se poudarja, da bi ji morali nameniti več pozornosti.

Raznolika skupina, enaki izzivi

Že podatki o obsegu težave povedo vse: zadnje Eurostatove ocene za leto 2010 kažejo, da v EU 12,8 % odstotka mladih med 15. in 24. letom starosti ni imelo zaposlitve oziroma niso bili vključeni v izobraževanje ali usposabljanje. To pomeni približno 7,5 milijona mladih. Poleg tega obstaja še 6 milijonov „starejših pripadnikov skupine NEET“, starih od 25 do 29 let. Število oseb, ki niso niti zaposlene niti vključene v izobraževanje ali usposabljanje, se sicer zelo razlikuje med posameznimi državami članicami EU, a se je po začetku krize močno povečalo povsod razen v Luksemburgu.

Kdo pa sploh so pripadniki skupine NEET? Vsekakor bi težko rekli, da je ta populacija homogena, saj so med njimi tako mladi brezposelni (kratko- in dolgoročno), mladi, ki ne morejo delati zaradi invalidnosti ali družinskih obveznosti, ter mladi, ki so izključeni iz družbe ali se bojijo vstopa na trg dela zaradi preteklih neuspešnih poskusov. Kljub raznolikosti skupine NEET pa imajo njeni pripadniki tudi nekaj pomembnih skupnih lastnosti:

1. človeškega kapitala si ne povečujejo po formalnih kanalih;

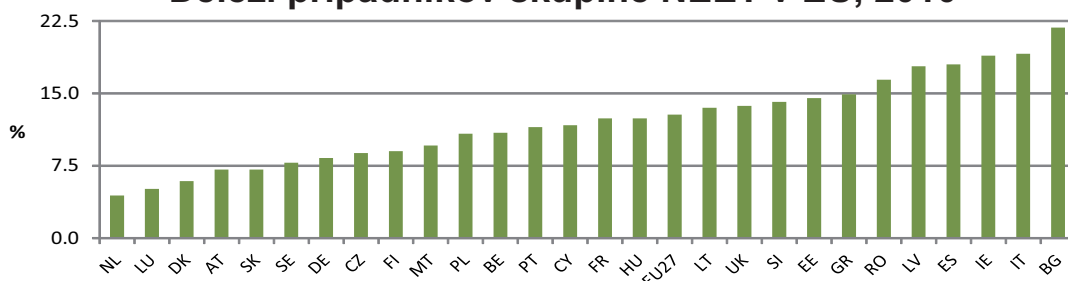
2. bolj verjetno je, da se bodo srečali z več oblikami prikrajšanosti, kot so invalidnost, nizka stopnja izobrazbe, priseljsko poreklo ali revno družinsko okolje;
3. bolj verjetno je, da so stalno brezposelni ali je njihova zgodovina udeležbe na trgu dela skromna.

Poleg očitnega tveganja, da se izgublja potencial tolikšnega števila mladih, ki niso niti zaposleni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, njihovo visoko število prinaša še druge škodljive posledice za družbo in gospodarstvo. Obdobja, ko je posameznik del skupine NEET, se povezujejo z najrazličnejšimi negativnimi posledicami zanj, kot so osamitev, negotova in slabo plačana zaposlitev, ukvarjanje s kriminalom ter težave na področju duševnega in telesnega zdravja. Vse to pa ni težava zgolj za posameznika, ceno plačujejo tudi družba in gospodarstva, zaradi česar so visoke stopnje NEET izziv za celotno družbo.

Škoda zaradi skupine NEET

Koliko ta pojav stane družbo? Z Eurofoundovim projektom, ki je zajemal mlade in pripadnike skupine NEET, smo skušali oceniti, koliko slednji stanejo gospodarstvo in družbo. Ekonomske izgube zaradi izključenosti pripadnikov skupine NEET s trga dela je težko izračunati. Okvirni izračun v naši analizi je vključeval dve vrsti stroškov: izpad

Deleži pripadnikov skupine NEET v EU, 2010



prispevka pripadnikov skupine NEET k družbi (izgubljeni zaslužek ter neplačani davki in prispevki za socialno varnost) in presežek socialnih transferjev, ki jih bodo verjetno prejeli pripadniki skupine NEET. Opozarjamo pa, da so naše ocene zelo previdne, saj v njih niso upoštevani dodatni stroški, povezani z zdravjem, kriminalom in zlorabo snovi.

Na podlagi teh domnev je bila izdelana ocena škode, ki so jo gospodarstva 26 držav članic utrpela v letu 2008 zaradi odsotnosti pripadnikov skupine NEET s trga dela, in sicer naj bi znašala 2,3 milijarde EUR na teden oziroma približno 119,2 milijarde EUR na leto, kar ustreza približno 1 % skupnega BDP teh držav članic. Skupni znesek se razdeli na 110,4 milijarde EUR izpada družbenega prihodka, ki bi ga v obliki prispevkov vplačali pripadniki skupine NEET, in 8,8 milijarde EUR več izplačanih socialnih transferjev. Med posameznimi državami največ na letni ravni plačujeta Italija (25 milijard EUR) in Francija (17 milijard EUR), najvišjo ceno glede na delež BDP pa plačujeta Irska in Bolgarija (več kot 2 % BDP), sledi jima Italija. Po drugi strani pripadniki skupine NEET najmanj stanejo Luksemburg in Nemčija (0,3 % oziroma 0,6 % BDP).

Tveganje za radikalizacijo

Škoda zaradi skupine NEET ni samo ekonomska. Oblikovalci politike so zaskrbljeni zaradi morebitnih posledic statusa NEET za demokratično delovanje in državljansko udeležbo mladih. Bojijo se, da se bodo nekateri mladi odpovedali udeležbi v civilni družbi. Rezultati naše analize kažejo, da pripadniki skupine NEET, zlasti podskupina brezposelnih, manj zaupajo v institucije ter da se tudi manj politično in družbeno udeležujejo. Empirični dokazi potrjujejo, da sta v skupini NEET, zlasti med mladimi brezposelnimi, večje tveganje za nezadovoljstvo in večja verjetnost, da se bodo umaknili iz družbe. Tako se zdi, da so oblikovalci politike upravičeno zaskrbljeni glede družbenih posledic statusa NEET za demokratično udeleževanje. Med nedavnimi demonstracijami mladih v Združenem kraljestvu, Španiji in Italiji so se jasno pokazali obseg težave in tveganja, ki jih prinese zanemarjanje te skupine. Še eno svarilo za prihodnost pa je razraščanje skrajno desničarskih gibanj v skandinavskih in celinskih državah, ki se obračajo na nezadovoljno mladino.

Massimiliano Mascherini in
Anja Meierkord

POGOVOR Z LUCOM SCARPIELLOM

„Vsi razlagajo, kako morajo biti mladi bolj prilagodljivi, češ da je v tem rešitev njihovih težav z brezposelnostjo. To preprosto ni res.“

Evropski forum mladih si prizadeva za boljše zaposlitvene možnosti in delovne pogoje za mlade Evropejce. S tem jim želi zagotoviti družbeno vključenost in avtonomijo ter ustrezno raven socialnega varstva in življenje v okolju, ki ugodno vpliva na njihovo zdravje in dobro počutje.

Eurofound se je pogovarjal s podpredsednikom Evropskega foruma mladih Lucom Scarpiello in mu zastavil nekaj vprašanj o stališčih foruma ter njegovem delovanju na področju vprašanj mladih, ki so med prednostnimi nalogami politike v vseh državah članicah EU.

Kateri so največji družbeni izzivi mladih v Evropi?

Največji izziv, pred katerim stoji Evropa, je poiskati način, kako izkoristiti zmogljivosti generacije z največ znanja doslej, generacije pametnih mladeničev in mladenk, ki so študirali več kot drugi pred njimi, a zaradi sedanjega gospodarskega položaja svojega znanja ne morejo uporabiti.

V Evropi moramo s skupnimi močmi izstopiti iz začaranega kroga nizkega zaupanja v družbo in gospodarstvo, v katerem se vrtijo mladi.

Najpomembnejša naloga pa je, da ustvarimo dovolj delovnih mest zanje. Po mojem se Evropa ne sme usmerjati samo na gospodarske spodbude na strani ponudbe.

Drugič, poskrbeti moramo, da bo prehod čim bolj učinkovit za vse udeležene. Meje med izobraževanjem in zaposlovanjem se brišejo in radi bi utrdili zavest, kako koristno je, če ljudem, ki študirajo, omogočimo, da še naprej delajo, tistim, ki



delajo, pa omogočimo, da še naprej študirajo.

Resno je treba obravnavati neprostoVOLjne prehode, ki jih je veliko v vseh državah članicah, predvsem pa v južni Evropi, saj resnično uničujoče vplivajo na samopodobo posameznikov. In mladi so najšibkejši člen te verige.

Se vam zdijo rešitve oblikovalcev evropske socialne politike konstruktivne?

Brezposelnost mladih je sestavni del rešitev za gospodarsko kohezijo v Evropi, vendar menim, da jo oblikovalci socialne politike zanemarjajo.

Oblikovalci politike morajo predvsem razumeti, da je treba vlagati v politike ustvarjanja delovnih mest za mlade, ki bodo enotne za celotno EU, pri čemer imam v mislih tako denar kot izkušnje in usklajevanje.

Vsi razlagajo, kako morajo biti mladi bolj prilagodljivi, češ da je v tem rešitev njihovih težav z brezposelnostjo. To preprosto ni res. Oblikovalci evropske socialne politike morajo preseči takšno razmišljanje.

Dogovoriti se morajo za splošen načrt in vizijo rasti v Evropi, nato pa zagotoviti sredstva za uresničitev zastavljenega. To je mogoče storiti samo na ravni EU, usklajeno in s sodelovanjem.

In treba je zahtevati, da ukrepajo sedaj. Konec koncev so fiskalni pakt sprejeli v dvajsetih dneh. Zakaj ne bi mogli prav tako hitro sprejeti dogovora pri iskanju rešitve za evropsko mladino?

Kaj menite o tem, da vaša organizacija lahko pomaga mladim po vsej Evropi?

Delujemo na dveh ravneh, najprej na članski ravni, kjer vodimo konzorcij civilnih organizacij na lokalni, regionalni in nacionalni ravni. Mladinske organizacije vsak dan ogromno prispevajo k ustvarjanju delovnih mest, pa tega največkrat nihče niti ne omeni.

Drugič, delamo na ravni EU, kjer nismo samo glas mladih pri razmišljanju, kaj je treba storiti, ampak tudi skrbimo, da naše ambicije in vizije dobijo prostor v vseh pobudah, ki vplivajo na mlade v Evropi.

Žene nas trdno prepričuje, da je Evropska unija več od institucij, zato zahtevamo, da spremembe predlagajo in usmerjajo ljudje, ne pa institucije.

Nam lahko opišete nekaj praktičnih primerov, kako s svojim delovanjem pomagate mladim brezposelnim?

Pripravljamo listino o pravicah pripravnikov, s katero naj bi zagotovili okvir za kakovostno pripravništvo in preprečili, da mladi obtičijo na prehodu v zaposlitev. Vse večja težava, s katero bi se radi spopadli, je opravljanje pripravništva, ki se je razvilo v nekakšen podtrg dela. Mladi morajo delati brezplačno ali za nizko plačilo in tudi delovne razmere so slabe.

Predlagamo tudi jamstvo za mlade, politični ukrep, s katerim bi zagotovili, da noben mlad človek ne bo ostal brez zaposlitve, izobraževanja ali usposabljanja dlje kot za štiri mesece. Po prepričanju Evropskega foruma mladih je lahko jamstvo za mlade učinkovito in proaktiven pristop k premagovanju nesorazmerne brezposelnosti med mladimi in lahko prispeva k njihovi socialni vključenosti.

Bistvo vseh naših predlogov so ureditve, ki koristijo vsem stranem. Zaradi tega si tudi intenzivno prizadevamo za temeljito revizijo obstoječih pogodbenih ureditev.

V Evropi obstaja več kot 150 vrst pogodbenih sporazumov, kar ne koristi nikomur. Pokazali smo, kako dobro se je v več državah obnesla njihova poenostavitev, pri čemer so upoštevali najbolj ogrožena delovna mesta in obenem izboljšali pogodbe o opravljanju pripravništva.

Kako pa je v Evropi s priložnostmi mladih za usposabljanje ter nadgraditev znanja in spretnosti? Je položaj v posameznih državah boljši kot drugod? Katere so te države, če seveda obstajajo?

Ena največjih napak v današnji EU je, da vztraja pri ekonomskih stališčih glede povezovanja delovnih mest ter znanja in spretnosti. Morali bi se usmeriti na posameznike, ki znajo vse življenje osveževati svoje znanje in spretnosti. Trdno smo prepričani, da potrebujemo ljudi, ki za svoje učenje skrbijo sami in ne čakajo na pobude od zgoraj.

Veliko se govori o mladih in migracijah: kakšno sporočilo in cilj imate na tem področju?

Kriza je vsekakor zaostri položaj, saj mladim otežuje mobilnost na evropskem trgu dela. Oblikovalce politike moramo spodbuditi, da odprejo meje za inovacije in študij, da mlade povabijo, naj pridejo in ostanejo, ter poskrbijo, da se bodo lahko vključili na naše trge dela. Takšno združevanje družbenih in ekonomskih ciljev je edini recept za rast. To je recept, ki ga v Evropa v tem trenutku krvavo potrebuje.

Kakšna je vizija vaše organizacije in kakšni so njeni srednjeročni cilji? Kaj bi želeli doseči v petih letih?

Predvsem si želimo, da bi čez pet let Evropska unija še obstajala. Sedaj namreč kaže slabo in Evropa lahko postane žrtev lastnih varčevalnih ukrepov.

Pet let je dolga doba, zato se raje posvečamo kratkoročnejšim ciljem.

V šestih mesecih želimo uveljaviti listino o pravicah pripravnikov, želimo vam sporočiti, da Evropi ni vseeno za vas in vaše izkušnje ter da ji ne gre samo za vašo ekonomsko vrednost.

Hočemo tudi, da se sprejme naš program jamstva za mlade, in hočemo takšen

proračun EU, ki podpira vključevanje mladih na trg dela.

Naši predlogi ne koristijo samo mladim, temveč celotni Evropi, saj prinašajo pomembne vzvode za preboj iz krize. Če potegnemo črto, mladi sploh ne zahtevamo veliko, vse naše rešitve so preproste, koristne in izvedljive.

Pogovor: Måns Mårtensson

Pobude za ustvarjanje delovnih mest, namenjene mladim

Imeti status NEET (osebe, ki niso niti zaposlene niti vključene v izobraževanje ali usposabljanje) prinaša posledice in stroške, ki kličejo po novih političnih ukrepih. Države članice EU so v zadnjih letih zaradi vse slabšega položaja mladih na trgu dela dejavno pripravljale in izvajale politične ukrepe za njihovo večjo zaposljivost in udeležbo na trgu dela.

Ker je skupina NEET izjemno raznolika in sestavljena iz različnih podskupin z različnimi potrebami, vsaka od njih potrebuje drugačne oblike političnih ukrepov za učinkovito vključevanje na trg dela. Te ukrepe je mogoče razdeliti na ukrepe, povezane z izobraževanjem, ukrepe, ki omogočajo prehod iz šole v zaposlitev, in ukrepe za večjo zaposljivost.

Temelj učinkovite politike zaposlovanja mladih je zagotovitev, da lahko vsi končajo izobraževanje. Izobraževalni sistem, ki pomaga otrokom iz vseh družbenih okolij pri izkoriščanju njihovih potencialov, je bistvenega pomena za nadaljnjo blaginjo in zmanjšuje izključenost mladih s trga dela. Znižanje deleža oseb, ki zgodaj zapustijo šolo, na manj kot 10 %, je tudi eden od petih osrednjih ciljev iz strategije Evropa 2020. Izobraževalne politike so lahko usmerjene v obvladovanje tveganj, povezanih s kombinacijo procesov, ki privedejo do opustitve šolanja; primeri tega so usmerjenost na posamezne ogrožene skupine (Career Start na Finskem) ali na geografska (prikrajšana) območja (Priority Education v Franciji), lahko pa so nadomestna možnost za



siceršnje redno izobraževanje (School Work Alternation v Italiji).

Kljub temu se bodo vedno našli mladi, ki zgodaj zapustijo izobraževanje. Takšni posamezniki so zaradi pomanjkanja formalnih kvalifikacij v slabšem položaju na trgu dela. Pobude za ponovno vključitev mladih v izobraževanje ali usposabljanje se razlikujejo glede na to, koliko podpore potrebujejo ciljne skupine, ki so jim namenjene. Tako na primer oseb, ki so zgodaj opustile šolanje in prihajajo iz težko dosegljivih ranljivih skupin, ni mogoče siliti nazaj v izobraževanje ali zaposlitev, zato je v projektih predvidenega dovolj časa predvsem za reševanje njihovih osebnih vprašanj (Production Schools v Avstriji in Youthreach na Irskem).

Zelo pomembno je, da se mladim po koncu izobraževanja ponudi pomoč pri prehodu v zaposlitev. Neuspešni in predolgi prehodi negativno vplivajo na njihovo prihodnjo poklicno pot in uspeh pri iskanju zaposlitve. Mladim se v tem kritičnem obdobju podpora zagotavlja s posebnimi ukrepi, s katerimi dobijo dovolj informacij za sprejemanje odločitev o poklicni poti, ali pa s pomočjo pri dostopu do možnosti za zaposlitev. Jamstvi za mlade na Finskem in Švedskem obvezujeta javne zavode za zaposlovanje, da mladim, ki so prijavljeni kot iskalci zaposlitve, v določenem času izdelajo individualizirano oceno potreb ter jim najdejo zaposlitev, mesto v izobraževanju ali jih aktivirajo kako drugače. Jamstva za mlade mladim ne pomagajo samo z informacijami, na podlagi katerih se lažje odločajo, ter izboljšanjem kakovosti in hitrosti storitev, temveč tudi spodbujajo takojšnje ukrepanje za preprečitev njihovega umika. Drugi pristopi prinašajo prenovljene storitve, tako da lahko mladi v agenciji na enem mestu dobijo vse, kar potrebujejo (Connexions v Angliji in centri Navigator na Švedskem).

Neustrezno znanje in spretnosti, pomanjkanje prečnih znanj in spretnosti (takšnih, ki jih je mogoče uporabiti v različnih okoliščinah) ali pomanjkanje delovnih izkušenj lahko ovirajo mlade pri iskanju ustrezne in stalne zaposlitve. Ukrepi za izboljšanje njihove zaposljivosti



so usmerjeni na pridobivanje ustreznih poklicnih znanj in spretnosti z učenjem ob delu ali na izboljšanje njihove splošne izobrazbe ter znanja in spretnosti med pripravami na zaposlitev. Programi pripravništva so se izkazali za izjemno uspešne pri lažšanju prehoda mladih v zaposlitev. V Avstriji so poskusili zapolniti velike vrzeli med povpraševanjem po pripravniških mestih in njihovo ponudbo ter zagotoviti varnost tistim, ki ne morejo najti mesta v določenem podjetju, z obliko pripravništva, ki ne temelji na enem podjetju. Mladi tako lahko opravijo celotno pripravništvo med bivanjem v centru za poklicno usposabljanje ter si delovne izkušnje nabirajo pri različnih delodajalcih.

Mladi se pri vstopanju na trg dela srečujejo tudi s praktičnimi in logističnimi ovirami. Veliko držav je uvedlo najrazličnejše spodbude (na primer davčne olajšave, subvencije in znižanje stroškov dela, ki niso povezani s plačo) za spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju ali usposabljanju mladih ter ustvarjanje dodatnih delovnih mest zanje (Start Card na Madžarskem). Nekatere države so uvedle posebne ukrepe za spodbujanje podjetništva in samozaposlovanja mladih, pri čemer ponujajo posebne storitve za mlade, ki želijo ustanoviti lastno podjetje. Poleg tega so skoraj vse države poskušale odpraviti logistične in praktične ovire za zaposlovanje mladih z uvajanjem štipendij za geografsko mobilnost in drugimi posebnimi ukrepi za mlade s posebnimi potrebami ali mlade iz prikrajšanih oziroma priseljenjskih okolij.

Države članice EU so uvedle najrazličnejše kombinirane pristope, s katerimi bodo mlade opremile z ustreznimi pristojnostmi ter znanji in spretnostmi, ki se zahtevajo na trgu dela, ter tako poskrbele za nove in boljše priložnosti zanje. Večina držav članic je svoje pobude oblikovala glede na značilnosti posamezne podskupine NEET, vendar pa ocene teh programov še niso bile pripravljene ali pa niso še na voljo in se ne izvajajo sistematično. Takšne pobude pa je vsekakor treba oceniti, zlasti v kriznih časih, ko je treba poskrbeti za bolj smotrno rabo sredstev.

Lidia Salvatore in
Massimiliano Mascherini

Zakaj je pomembna kakovost delovnih mest za mlade

„Mladi so utrujeni na koncu dela, stari pa na začetku.“

T. S. Eliot

Izzivi, s katerimi se spopadajo mladi, niso novi in rešitve zanje se iščejo že več desetletij. Med najpogosteje obravnavanimi vprašanji so visoka stopnja brezposelnosti, dolg in marsikdaj težek prehod iz izobraževanja v zaposlitev ter večja verjetnost za pogodbe začasne zaposlitve.

Težave so se še zaostriale zaradi gospodarske in finančne krize, zato ni nič čudnega, da se v najrazličnejših okoljih (od pogovorov za mizo pa vse do političnega odločanja v Evropski uniji) spet razpravlja o zaposlenosti in brezposelnosti mladih.

Pri tem ne gre pozabiti, da je ta najmlajša kohorta aktivnega prebivalstva raznolika, saj v njej najdemo osebe, ki poskušajo priti do prve zaposlitve, tiste, ki iščejo novo zaposlitev, in tiste, ki skušajo zaposlitev obdržati. Priložnosti, ki jih imajo mladi delavci, in strategije, s katerimi jih skušajo kar najbolje izkoristiti, so pod močnim vplivom dogajanja v gospodarstvu. Verjetno je, da bo ta skupina prebivalstva posledice vsake gospodarske krize občutila najprej in najmočneje, in sicer v obliki odpuščanj ter omejenih možnosti za zaposlitev zaradi pomanjkanja izkušenj. Zaradi tega mladim delavcem, zlasti tistim, ki šele vstopajo na trg dela, grozi, da bodo prvo zaposlitev dolgo iskali in preživljali dolga obdobja brezposelnosti, kar lahko ima zanje dolgotrajne negativne posledice.

V sedanjem položaju se je treba zlasti vprašati: kako ustvariti delovna mesta; kako zagotoviti, da bodo mladi ustrezno usposobljeni zanje, in kako zagotoviti, da bodo mladi našli delo, ki ustreza njihovemu znanju in spretnostim. Ustrezni odgovori na ta vprašanja so bistvenega pomena za reševanje vprašanja brezposelnosti mladih.

Poplačilo za naložbe v kakovost delovnih mest

Sedanje politične razprave se usmerjajo predvsem na brezposelnost mladih, medtem ko vprašanja v zvezi z delovnimi razmerami tistih fantov in deklet, ki delo imajo, ostajajo spregledana. Če pa hočemo, da bodo ukrepi in politike za podporo prihodnjega družbenega in gospodarskega razvoja EU ustrezni, ne smemo niti za trenutek pozabiti na kakovost dela vseh delavcev, tudi mladih, in to tako med krizo kot v obdobjih stabilnosti. Kolikor več pozornosti namenjamo kakovosti dela na začetku zaposlitve in med celotno aktivno dobo, toliko več možnosti je, da bodo ljudje kot delavci in državljani prispevali k družbi. Velja pa tudi nasprotno – če nekdo nima kakovostnega dela, to ne vpliva samo na njegovo delovno življenje, temveč tudi na zdravje in udejstvovanje v družbi.

Kakovost dela v določenem trenutku vpliva na sposobnost posameznika za prihodnje opravljanje kakršne koli dejavnosti, naj bo plačana ali ne. Od nje je odvisno, koliko bodo ti posamezniki s svojim poklicnim ali družbenim delovanjem tudi pozneje

prispevali k svojim skupnostim in družbi kot celoti.

Torej ne gre zgolj za količino in vsebino (zahtevana znanja in spretnosti ter večine) delovnih mest ali za podporo, ki jo mladi potrebujejo pri iskanju zaposlitve (na primer dejavne politike trga dela), temveč tudi za razmere, v katerih delajo, saj to vpliva na kakovost in trajanje njihovega aktivnega življenja.

Kaj kaže raziskava

Ugotovitve pete evropske raziskave o delovnih pogojih (EWSC) kažejo, da se delovni pogoji mladih delavcev (mlajših od 25 let) v nekaterih elementih precej razlikujejo od pogojev za starejše delavce. Te razlike je mogoče pripisati strukturnim dejavnikom, saj je pri delavcih, mlajših od 25 let, manjša verjetnost, da so dokončali terciarno izobraževanje. Relativno veliko jih dela s skrajšanim delovnim časom, pogosto se ob tem še izobražujejo. Tudi zaradi tega je daleč največ mladih delavcev v sektorju prodaje na debelo in drobno; njihov delež v tem sektorju je relativno visok, tudi če upoštevamo samo tiste, ki delajo s polnim delovnim časom. Mladi, ki so zaposleni za poln delovni čas, so nekoliko višje zastopani tudi v zdravstvu in industriji. Kar zadeva poklice, mladi delavci (ne glede na to, ali delajo s polnim ali skrajšanim delovnim časom) prevladujejo na področju storitev in prodaje, obrti in podobnih trgovskih ter drugih osnovnih poklicev. Razlike ostajajo pomembne, tudi če upoštevamo državo, sektor, poklic, delo s skrajšanim ali polnim



delovnim časom ter dokončano ali nedokončano terciarno izobraževanje.

Raziskava EWCS kaže, da je pri mlajših delavcih večja verjetnost za pogodbo o zaposlitvi za določen čas, nekatere nedavne raziskave pa kažejo, da se ta verjetnost še povečuje. Pri mladih delavcih je tudi bolj verjetno, da delajo brez pogodbe. Po drugi strani pa so mladi delavci veliko bolj optimistični glede tega, ali jim bo uspelo najti podobno delo, čeprav uživajo manjšo varnost zaposlitve, in pri njih je tudi večja verjetnost za prepričanje, da bodo v naslednjih šestih mesecih izgubili delo, kot pri starejših delavcih. Bolj optimistični so tudi glede poklicnih možnosti, ki jim jih ponuja zaposlitev.

Čeprav mladi delavci manj verjetno delajo ponoči ali več kot 48 ur na teden kot starejši delavci, je veliko bolj verjetno, da je njihov delovni čas odvisen samo od volje delodajalca, kar jim ne omogoča nikakršne prožnosti.

Manj znanja in spretnosti, več tveganj

Mladi sami poročajo, da je med njihovim znanjem in spretnostmi ter znanjem in spretnostmi, ki se zahtevajo za delo, verjetno večja vrzel kot pri starejših delavcih, predvsem zato, ker je bolj verjetno, da bodo sami izjavili, da ne premorejo dovolj znanja in spretnosti (glej sliko 1).

Samo po sebi to niti ni presenetljivo, saj imajo največkrat res omejene izkušnje s področjem, na katerem delajo, in se morajo še veliko naučiti.

Tovrstna stališča mladih delavcev pa vseeno sprožajo vprašanja o razpoložljivosti in kakovosti podpore v obliki mentorstva in usposabljanja ter zapolnjevanja vrzeli med zahtevami dela ter njihovim znanjem in spretnostmi.

Razprave o delovnih mestih za mlade se dotikajo tudi tveganj, ki so jim delavci izpostavljeni pri delu. Pri mladih delavcih je večja verjetnost kot pri starejših, da bodo izpostavljeni nadpovprečnim tveganjem v zvezi z držo, biološkim in kemičnim tveganjem ter tveganjem iz okolja (imenovanim tudi fizična tveganja). Poleg tega se mladi delavci srečujejo z višjo delovno intenzivnostjo in manjšo delovno avtonomijo kot starejši delavci, zaradi česar so bolj izpostavljeni stresu v zvezi z delom. Pri mladih delavcih je tudi bolj verjetno kot pri starejših, da so žrtev družbene nenaklonjenosti, zaradi česar so še bolj izpostavljeni psihosocialnim tveganjem.

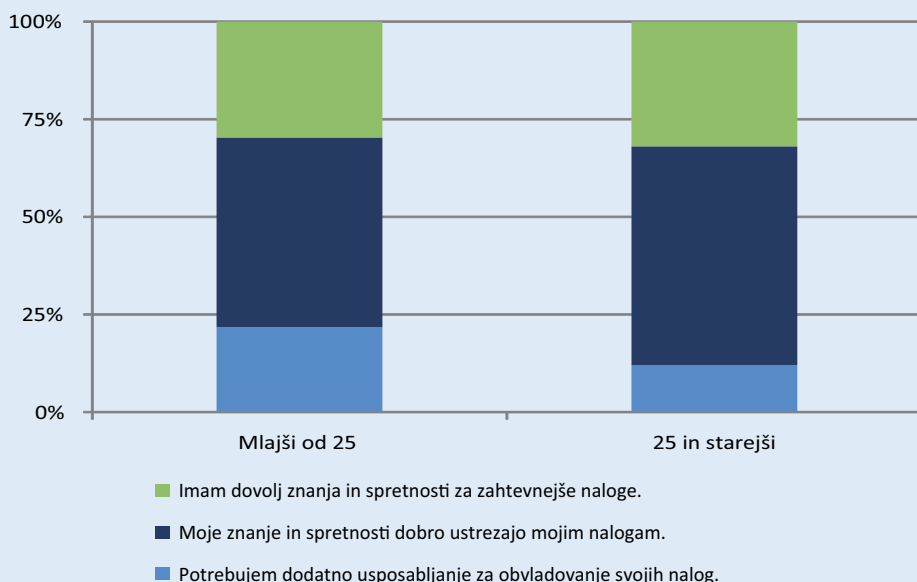
Zaradi visoke izpostavljenosti fizičnim in psihosocialnim tveganjem vzbuja zaskrbljenost dejstvo, da je pri mladih delavcih veliko manjša verjetnost kot pri starejših, da so predstavnika zaposlenih pred kratkim opozorili na težave v zvezi z delom. Zanimivo pa je, da je pri mladih delavcih, ki so bili žrtev družbene

nenaklonjenosti, enako verjetno kot pri starejših, da bodo predstavniku zaposlenih poročali o težavah v zvezi z delom.

Sodeč po okviru, v katerem potekajo razprave, so predlagane rešitve za ublažitev posledic krize, ki jih občutijo mladi, kratkoročen odgovor na vprašanje brezposelnosti mladih. Če v razprave ne bo vključena tudi kakovost dela, bi lahko ohranili obstoječe ali celo ustvarili nove težave v zvezi z delovno silo in družbeno udeležbo. Ceno za to pa bo družba plačevala v prihodnosti, torej bomo breme preložili na prihodnje generacije. Treba se je vprašati: si lahko privoščimo in zanemarimo pomen kakovosti dela in zaposlovanja v prvih letih posameznikove delovno aktivne dobe?

Jorge Cabrita in Gijs van Houten

Slika 1: Usklajenost med znanji in spretnostmi ter delom pri mlajših in starejših delavcih



Trajnostne delovne razmere



„Veliko časa mora preteči, da postaneš mlad.“

Pablo Picasso

Trajnostno delo zahteva dobre delovne razmere za vse delavce vseh starosti. Če se ljudje na delu počutijo dobro, ga bodo sposobni opravljati na vseh stopnjah poklicne poti in bodo dlje delovno aktivni. Če namerava Evropska unija resno doseči cilje iz strategije Evropa 2020, je treba veliko pozornosti nameniti trajnostnemu delu in zaposlovanju, saj sta to osnovna pogoja za visoko zaposlenost, ki je eden od ciljev strategije.

Delovna izkušnja ni nikoli nevtralna

Delo in zaposlitev posamezniku odpirata priložnosti in omogočata rast. Delo tako pravzaprav prispeva k dobremu počutju delavcev, pozitivno vpliva na njihovo zdravje, oblikuje njihovo identiteto in jim omogoča, da pridobivajo nova znanja in spretnosti, usmerja njihovo siceršnje življenje in jim omogoča preživetje. Če pa je delo neakosno, škoduje zdravju delavcev, včasih celo nepopravljivo, kar omejuje njihovo udeležbo v plačani zaposlitvi. Delavci z zastarelim znanjem in spretnostmi, ki ostanejo brez zaposlitve, imajo lahko pri iskanju drugega dela za enako plačilo težave ali pa zaposlitve sploh ne najdejo, saj je delovnih mest vse manj. Delavci, ki morajo skrbeti za otroke ali odvisne sorodnike in tega vprašanja ne morejo rešiti, preprosto ne bodo mogli obdržati zaposlitve. Ker se v nekaterih skupinah pojavlja nesorazmerno veliko neugodnih delovnih pogojev, ne gre samo za konkurenčnost, temveč tudi za enakost spolov, socialno pravičnost in vključenost.

Zagotavljanje delovnih pogojev, ki pozitivno vplivajo na dobro počutje delavcev, je dolgoleten izziv. V dobi sprememb in gospodarske krize, v svetu, ki je bolj odprt in prožen, v katerem so podjetniške in delavske strategije bolj individualizirane in manj predvidljive, je treba znova in znova iskati odgovore na vprašanja, kako poskrbeti, da bo delo bolj trajnostno in zadovoljujoče, in to od začetka poklicne poti vsakega posameznika.

Rešitev vidimo v razumevanju vloge, ki jo ima delo na poklicni poti in v življenju posameznika, ter njenega vpliva na odločitve o zgodnji upokojitvi ali nadaljevanju dela do upokojitvene starosti. Vse to vpliva tudi na sposobnost posameznika, da prispeva k zaposlovanju tudi po upokojitvi. Z evropsko raziskavo o delovnih pogojih (EWCS) se že 20 let spremlja, kateri pogoji dobro vplivajo na dobro počutje delavcev, in kako trajnostno je delo. Sporočilo je jasno: bistvenega pomena je izboljšanje delovnih pogojev, in to celostno. Zlasti pri mladih je za dober začetek delovnega življenja pomembna zapolnitev vrzeli v znanju in spretnostih, mentorstvo, nadgrajevanje znanja in spretnosti ter splošno lajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev.

Stopnja zahtevnosti in avtonomije na delovnem mestu vpliva na mnenje delavcev o trajnosti njihovega dela, ki se meri z njihovim prepričanjem, da bodo lahko opravljali isto delo pri starosti 60 let. Delavci na delovnih mestih, ki so manj naporna (nižja zahtevnost in manj možnosti za odločanje) in aktivna (višja zahtevnost in več prostora za odločanje), poročajo o višjih stopnjah trajnosti kot drugi. Avtonomija vsekakor spodbuja

dobro počutje, delovna intenzivnost pa ga zmanjšuje. Manj fizično zahtevne delovne razmere ter visoka stopnja socialne podpore kolegov in vodstva pozitivno vplivajo na dobro počutje delavcev. Negotovost zaposlitve se povezuje z nižjimi stopnjami trajnosti delovnih mest. Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je pomembno in pozitivno povezano s trajnostjo delovnega mesta. Pomembna je tudi možnost, da si delavec brez težav vzame prosto ter ima nekaj avtonomije pri določanju svojih odmorov in počitka. Po drugi strani pa lahko izkusi diskriminacijo, nasilje, zlorabo, ustrahovanje ali nadlegovanje, posledice so negativne in lahko privedejo do prezgodnjega odhoda s trga dela.

Razvoj posameznikovega znanja in spretnosti na delovnem mestu ter vključenost v uvajanje sprememb v organizacijo dela in izboljšave na delovnem mestu se povezujejo z večjo verjetnostjo, da bodo delavci poročali o trajnosti delovnega mesta.

To sporočilo je treba razumeti pozitivno, saj se takšne delovne razmere povezujejo tudi z višjo motiviranostjo, angažiranostjo in inovativnostjo na delovnem mestu.

Odgovori na vprašanje trajnostne poklicne poti so lahko lokalni, sektorski, regionalni in nacionalni, vsekakor pa je dobro, da se v razpravah med vladami, organizacijami delodajalcev in sindikati upošteva tudi evropski pristop, ki omogoča učenje iz izkušenj in zagotavlja politična orodja, s katerimi je mogoče spremljati kakovost dela in zaposlovanja.

Agnès Parent-Thirion

Politike dejavnega vključevanja za mlade invalide: kje smo?

Mladi se pri prizadevanju za vstop na trg dela in obstanek na njem spopadajo z večplastnimi izzivi, če so poleg tega invalidni, pa so ta vprašanja še bolj zapletena. Eno največjih tveganj je socialna izključenost, saj ne morejo biti polno udeleženi v družbenem življenju in lahko postanejo odvisni od sistema socialnega skrbstva, namesto da bi delali in se samostojno podajali na svojo pot.

Če se s takšno izkušnjo srečajo zgodaj v življenju, se močno poveča tveganje za stalno izključenost. Pri tem je udeleženi nekaj dejavnikov, pri katerih niso mogoče preproste rešitve, vendar so se v

Eurofoundovi raziskavi pokazali nekateri bolj vključevalni pristopi.

Raziskava je bila izvedena v enajstih državah, njen cilj pa je bil ugotoviti, kako politike in programi dejavnega vključevanja služijo mladim, ki so dvojno prikrajšani, torej nimajo delovnih izkušenj, poleg tega imajo zdravstvene težave ali so invalidi. Njihov slabši položaj je očiten, saj so stopnje zaposlenosti mladih, ki imajo zdravstvene težave, nižje od vrednosti za splošno populacijo mladih. Še večjo zaskrbljenost vzbujajo stopnje nedejavnosti mladih v starosti od 25 do 34 let, saj so med mladimi, ki poročajo o zdravstvenih težavah ali invalidnosti, za



skoraj 80 % višje od stopenj med preostalo populacijo mladih, pri čemer so velike razlike med državami članicami.

Pristopi vključevanja se kažejo kot najbolj ustrezen politični instrument za obravnavo socialne izključenosti mladih, saj ponujajo odgovore na več razsežnosti te težave ter poudarjajo skupni pristop k ponujenim storitvam. Eurofoundova raziskava pa kaže, da so v enajstih analiziranih državah članicah pristopi dejavnega vključevanja na različnih stopnjah razvoja.

Evropska komisija je leta 2008 sprejela priporočilo o dejavnem vključevanju posameznikov, ki so najbolj izključeni s trga dela, s katerim spodbuja celostno strategijo, ki temelji na povezovanju treh stebrov socialne politike: zadostne dohodkovne podpore, vključevalnih trgov dela in dostopa do kakovostnih storitev. Evropska komisija pripravlja delovni dokument svojih služb, v katerem bo ocenila napredek, ki so ga države članice dosegle od objave sporočila.

Dobro razviti pristopi dejavnega vključevanja

Na Danskem in Nizozemskem je uradno priznana potreba po celovitih rešitvah za dejavno vključevanje in kot je pokazala naša raziskava, je bilo v ustvarjanje bolj prožnih in vključevalnih odzivov vloženi veliko prizadevanj.

Politika na Danskem se jasno zavzema za zagotavljanje možnosti, da mladi izkoristijo družbene priložnosti ter polno in odgovorno zaživijo. Priložnosti in sredstva, ki so na voljo prikrajšanim mladim, je treba izboljšati z zgodnjimi intervencijami

Najrazličnejši ukrepi dejavnega vključevanja

Država članica	Zakonodaja
Finska	Zakon o nadomestilu in dodatku za rehabilitacijo, ki ga izplačuje finski zavod za socialno zavarovanje, 2005
	Zakon o dodatku na invalidnost, 2007
Francija	Zakon o invalidnosti, 2005 (Zakon za enake pravice in priložnosti, udeležbo in državljanstvo invalidov)
Irska	Nacionalna strategija za invalidnost, 2004
Portugalska	Program za okrevanje po delovnih nezgodah in poklicnih boleznih, vključno s poklicno rehabilitacijo in reintegracijo, 2009
	Ratifikacija Konvencije ZN o pravicah invalidov in dodatnega protokola, 2009
	Nacionalna strategija za invalidnost, 2011–2013, 2010
	Zakon o preprečevanju, hilitaciji, rehabilitaciji in udeležbi invalidov, 2004
	Programi
Nemčija	Nacionalni akcijski načrt (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010
Irska	Pilotni projekt o dejavnem vključevanju
Portugalska	Služba SIM-PD za informiranje in mediacijo za invalide
Slovaška	Nacionalni program za oblikovanje življenjskih razmer invalidov na vseh področjih življenja

ter boljšim in učinkovitejšim usmerjanjem pomoči.

Na Nizozemskem so za politike dejavnega vključevanja zadolžena tri ministrstva, in sicer ministrstvo za socialne zadeve in delo, ki pokriva večino političnih področij, povezanih z dohodkovno podporo in ukrepi za vključevanje mladih, ki imajo zdravstvene težave ali so invalidi, na trg dela, ter ministrstvu za zdravje in izobraževanje, ki sta odgovorni za zagotavljanje kakovostnih zdravstvenih storitev in vseživljenjskega učenja.

Politična zavezanost k dejavnemu vključevanju na Finskem je manj očitna. Program vključevanja temelji na kombinaciji aktiviranja zaposlovanja, zadostnega prihodka in dostopa do podpornih storitev, ki je dobro razvit.

S sedanjo reformo socialnega zavarovanja želijo okrepiti uporabo dohodkovne podpore kot spodbude v procesu vključevanja. Veliko ukrepov dejavnega vključevanja je splošnih in niso usmerjeni na posamezno družbeno skupino. Zavod za zaposlovanje, občinske socialne službe in zavod za socialno zavarovanje dolgotrajno brezposelnim in osebam, ki potrebujejo pomoč več strok, zagotavljajo posebne storitve na enem mestu. Financiranje za podporo trga dela je enakomerno porazdeljeno med državo in občine, s čimer želijo spodbuditi lokalne oblasti k spodbujanju zaposlovanja. Uporaba vmesnih ukrepov trga dela, kot so subvencionirana začasna zaposlitev in socialna podjetja, v katerih lahko delajo marginalizirani posamezniki, se je povečala.

Države, ki pristope šele oblikujejo

V drugih državah je bila na ravni politike jasno izražena zavezanost k dejavnemu vključevanju, vendar je bil napredek k delujočemu sistemu ukrepov, ki bi zajemali vse stebre socialne politike, razmeroma počasen. Dejavno vključevanje je bilo izrecno vključeno v politike na Irskem, v Franciji in Združenem kraljestvu, vendar se vse tri države spopadajo z izzivi v praksi.

V drugih državah je bil opazen napredek k bolj usklajenim in celostnim pristopom na različnih področjih dejavnega vključevanja, vendar je bil povsod še na začetnih stopnjah. Tako je bilo v Nemčiji in na Portugalskem, kjer je bil bolj kot koncept dejavnega vključevanja opazen vpliv Konvencije ZN o pravicah invalidov.

Primeri dobre prakse:

The Specialists

Dansko podjetje The Specialists je svoj poslovni model zasnovalo na zaposlovanju oseb z avtistično spektralno motnjo (autism spectrum disorder, ASD), ki se srečujejo z ovirami pri rednem izobraževanju in usposabljanju ter težko obdržijo zaposlitev. Podjetje The Specialists neposredno najame svoje zaposlene s sindromom ASD in prodaja storitve drugim podjetjem po tržnih pogojih. Obstaja vrsta rutinskih nalog, ki ustrezajo znanju in spretnostim osebe s sindromom ASD (vključno z računovodstvom, računalniškim programiranjem in nadzorom kakovosti). V podjetju menijo, da je sindrom ASD povezan s sposobnostmi, ki so posebno zaželeni v nekaterih delovnih okoljih:

- sposobnost dolge koncentracije;
- sposobnost za ukvarjanje s podrobnostmi;
- sposobnost za opravljanje nalog, ki temeljijo na določenih pravilih.

Podjetje The Specialists je bilo ustanovljeno z zasebnim kapitalom in v prepričanju, da je koncept lahko tržno uspešen. Ker svetovalci podjetja ponujajo prav tako dobre, pogosto pa celo boljše storitve kot tekmeci, imajo lahko podobno visoke plače. Koncept se sedaj trži po vsej Danski in drugih državah, pri čemer 40 % varovancev podjetja začne v podjetju delati za polno plačo na položaju svetovalca za informacijsko tehnologijo.

Element dejavnega vključevanja, ki ga prinaša ta poslovni model, vključuje zagotavljanje ustreznega dohodka, možnost zaposlenih, da delajo v okviru svojih zmogljivosti, in zagotavljanje dostopa do storitev, če je to potrebno. Podjetje zagotavlja zaposlitev na prostem trgu dela in njegovi zaposleni se usposablja v skladu s splošno veljavnimi standardi.

Primeri dobre prakse:

Projekt Vangrail

Nizozemska fundacija Sterk in Werk (Močni pri delu) vodi projekt Vangrail (Zaščitna ograja), s katerim osebam, ki so opustile šolanje (starim 16 ali več let), pomaga pri prehodu v zaposlitev. Za njene varovance skrbijo rehabilitacijski zavodi za mlade z blagimi do zmernimi oblikami duševne invalidnosti. Vsi imajo vedenjske težave zaradi blagih duševnih motenj, pogosto v kombinaciji z avtističnimi motnjami, hiperaktivnostjo ali psihiatričnimi motnjami. V projektu Vangrail verjamejo, da poklicno usposabljanje in zaposlitev na odprtem trgu dela blagodejno vplivata na duševno zdravje. Program financira agencija za socialno varnost UWV.

Mladi varovanci se ob vstopu v projekt Vangrail vključijo v dvotirne programe, v katerih so deležni intenzivne osebne podpore, ki jo zagotavljajo ekipe strokovnjakov s področij udeležbe v družbi, neodvisnega življenja, duševnega zdravja, izobraževanja, poklicnega usposabljanja in zaposlovanja. Fundacija Sterk in Werk je specializirana za poklicno usposabljanje in podporo zaposlovanju. V njej različni strokovnjaki iz centrov za reintegracijo in rehabilitacijo skupaj načrtujejo in prilagajajo programe prehoda potrebam posameznih varovancev. Pri načrtovanju posameznih programov sodelujejo tudi uradniki UWV. Fundacija se posvetuje tudi s starši in drugimi strokovnjaki s področja zdravstvenega varstva, ki so v stiku z varovancem, in pri tem skrbno spremlja napredek varovanca na področju vedenja in komunikacije v življenju, pri usposabljanju in delu. Ko strokovnjak zazna težave na nekem področju, o tem obvesti še druge strokovnjake, ki delajo z mlado osebo, tako da so vsi seznanjeni z dogajanjem in se lahko odzovejo, preden nastopijo druge težave.

Primeri dobre prakse:

Projekt SDC–IBM

Na Slovaškem je ustavno zagotovljena svobodna izbira poklica in usposabljanja. Veliko mladih, ki imajo zdravstvene težave ali so invalidi, si želi delati na prostem trgu dela in so tega tudi sposobni. Podjetja bi jih mogoče zaposlila, vendar ne vedo, kako do njih, takšni mladi pa pogosto niso dovolj samozavestni, da bi vložili prošnjo za delo v podjetjih, ki delujejo na prostem trgu dela. Zgled za premagovanje tovrstnih ovir je sodelovanje med nevladnimi organizacijami in „tigri“, vodilnimi podjetji v sektorju informacijske tehnologije. Nevladne organizacije lahko najamejo invalide, ki ustrezajo potrebam podjetja, jim zagotovijo usposabljanje, ki je prilagojeno njihovim potrebam, in jih pripravijo na delo v podjetju. S takšnim sodelovanjem se povečujejo možnosti mladih invalidov za uspeh na prostem trgu dela. Slovaški svet za invalidnost (SDC) tako že vrsto let sodeluje z računalniškim podjetjem IBM. IBM je z rezultati sodelovanja zadovoljen, zato namerava projekt razširiti še v druge države, SDC pa je v letu 2010 svoj model uporabil za sodelovanje s še enim podjetjem v sektorju.

IBM zavodu SDC predstavi svoje potrebe glede invalida, ki bi ga zaposlil. SDC išče kandidate prek svojih članskih organizacij, univerz, srednjih šol ter zavodov za delo, socialne in družinske zadeve. Kandidati, ki jih sodelovanje zanima, zavodu pošljejo življenjepis. Predstavniki zavoda in podjetja IBM nato izberejo primerne kandidate in jih povabijo na razgovor. Po razgovoru se izbrani kandidati lahko začnejo udeleževati usposabljanja. Tam si poglobljajo znanje iz informacijske tehnologije, angleščine in krepijo komunikacijske spretnosti, udeležujejo pa se tudi usposabljanja iz komunikacije in samopredstavitve.

Manj razvito dejavno vključevanje

In nazadnje obstajajo še države, v katerih je bilo komaj zaznati prisotnost načela dejavnega vključevanja na politični ravni in v praksi. Na Poljskem je bilo nekaj znamenj o uveljavljanju pristopa dejavnega vključevanja. Splošni zakonodajni okvir na Slovaškem vsebuje le nekaj določb, pomembnih za dejavno vključevanje mladih, ki imajo zdravstvene težave ali so invalidi. Slovaški okvir za dejavno vključevanje je določen v posebnih sektorskih politikah, ki pa niso dovolj povezane. Na razvoj politike v Španiji močno vplivajo nevladne organizacije, ki zastopajo invalide, vendar ni opaziti posebnega sklicevanja na dejavno vključevanje.

Celostno izvajanje programov in politik

Z analizo nacionalnih poročil smo želeli ugotoviti, koliko so bili zakonodaja, politika in programi zasnovani za uresničitev usklajenih in celostnih ukrepov. V analizo smo zajeli zakonodajo in programe, ki se nanašajo na invalide ali mlade na splošno, torej ne samo programov za mlade, ki imajo zdravstvene težave ali so invalidi. Usmerjena je bila na elemente dejavnega vključevanja, ki so bili najpogosteje obravnavani v posameznih zakonih in programih.

Anna Ludwinek

Mobilnost mladih: vprašanja in pričakovanja

Vprašanje migracij in delovne mobilnosti postaja vse bolj pomembno tudi zato, ker je Evropo prizadela gospodarska kriza. V državah, kjer se je močno povečala brezposelnost, selitev iz države velja za upravičen in včasih nujno potreben korak k iskanju zaposlitve.

Mladi so že tako bolj mobilni od drugih starostnih skupin, kar od vedno velja tudi za mobilnost znotraj EU. Po zadnjih dveh širitvah v letih 2004 in 2007 pa se je mobilnost mladih še povečala: leta 2010 je bilo 70 % migrantov v aktivni dobi iz držav prvega kroga širitve mlajših od 35 let. Vprašanje o načrtih za mobilnost iz Eurobarometrove raziskave o mladih iz leta 2011 je ta vzorec potrdilo. Pokazalo se je, da je pripravljenost mladih iz srednje- in vzhodnoevropskih držav iz obeh krogov širitve za delo v drugi državi članici višje od povprečja v EU27.

Ko pa začnejo usihati priložnosti v nekoč cvetočih gospodarstvih (na primer v Španiji in na Irskem) in se obeti v državah izvora izboljšujejo, se vse več delavcev vrača v domače države. Eurofoundov raziskovalni projekt o povratnih migracijah kaže, da mladi prevladujejo tudi med povratniki v primerjavi z nemobilno populacijo – kar je še en, bolj posreden dokaz, kako pomembni so za mobilnost na splošno. Mobilni delavci, ki zapustijo domovino, so največkrat mlajši od trideset in starejši od dvajset let, povprečna starost povratnikov pa je nekoliko višja. Kot kažejo Eurostatovi podatki za leto 2008, so bili državljani, ki so se vrnili v domovino, v več državah članicah v povprečju starejši od 30 let. Eurofoundova raziskava je potrdila ta trend v nekaterih srednje- in vzhodnoevropskih državah članicah (Madžarska, Latvija, Poljska in Romunija). Na Madžarskem je bila polovica tistih, ki so se vrnili v državo v obdobju 2008–2010, stara od 30 do 45 let. Enak trend je bilo mogoče zaznati pri Romunih, ki so se vračali iz Španije. Čeprav je bila večina (dve tretjini)



povratnikov v Latvijo mlajših od 35 let, je delež tistih, ki so bili starejši, kljub temu velik. Poljski povratniki pa so mlajši, saj med njimi prevladujejo osebe, mlajše od 30 let. Dejstvo, da je večina povratnikov starejših, je razumljivo, saj jih je večina preživela nekaj časa v tujini, preden so se vrnili v domovino (v naši raziskavi so bile kot povratniki opredeljene osebe, ki so preživele vsaj eno leto v tujini).

V raziskavi nas je tudi zanimalo, kakšna znanja so si povratniki pridobili v tujini ter ali in koliko so jih lahko uporabili na domačem trgu dela ob vrnitvi. Ugotovili smo, da so bile izkušnje visoko usposobljenih povratnikov na splošno cenjene, kar pa navadno ni veljalo za nizko usposobljene mobilne delavce. Vzrok je najbrž v tem, da si slednji v tujini niso pridobili nobenega znanja. Če so tako na primer delali na delovnih mestih, ki ne dosega stopnje njihove usposobljenosti, kar je pri mladih mobilnih delavcih pogosto, imajo ob vrnitvi mogoče težave pri vključevanju na domači trg dela, zlasti če nimajo predhodnih delovnih izkušenj v domači državi ali še niso opravljali dela, ki bi ustrezalo njihovi usposobljenosti. To je povezano s še enim pomembnim vprašanjem, ki ga namerava Eurofound podrobneje raziskati, in sicer koliko bi bilo lahko z delovno mobilnostjo mogoče olajšati prehod iz šole v zaposlitev. Naša raziskava (objavljena naj bi bila julija 2012) kaže, da lahko priložnosti, ki jih ponuja prost pretok delovne sile, ta prehod olajšajo za visoko usposobljene mlade, medtem ko se lahko nizko ali celo srednje usposobljeni mladi srečajo s težavami tudi na tem področju.

Klára Fóti

Zaposlovanje mladih v kriznem času



Brezposelnost mladih ostaja eden težjih izzivov za oblikovalce politike v EU. V nekaterih državah članicah EU, kot so Ciper, Grčija, Irska in Španija, se je brezposelnost mladih spet povzpela na ravni iz 70. let prejšnjega stoletja in prerasla v težavo, ki uničuje celotne družine.

Kot kažejo Eurostatovi podatki, dve tretjini držav članic poročata o veliki brezposelnosti mladih, ki presega 20 %. V šestih državah članicah stopnje znašajo od 10 do 20 %, v trinajstih segajo od 20 do 30 %, v petih pa presegajo 30 % (Grčija, Irska, Portugalska, Slovaška in Španija). Samo v treh državah članicah je brezposelnost mladih nižja od 10 % (Avstrija, Nizozemska in Nemčija). To so podatki za mlade v starostni skupini od 16 do 24 let. Težava je opazna tudi v starostni skupini od 16 do 30 let, na katero je usmerjena vrsta pobud EU, na primer v Španiji in na Cipru.

Vsepovsod še vedno ostaja nerešeno vprašanje, kako spraviti mlade na obstoječa delovna mesta. Celotno v državah z nizko brezposelnostjo delež mladih skoraj za dvakrat presega skupno brezposelnost. EU si prizadeva za boljše priložnosti na področju izobraževanja, usposabljanja in delovne prakse za mlade iskalce zaposlitve in jim skuša zagotoviti podporo pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev. Pri tem poskuša tudi znižati stopnje opuščanja šolanja, kar je pomembna naloga, saj EU manj uspešno preprečuje zgodnje opustitev šolanja od Združenih držav in Japonske. Tradicionalne ukrepe,

na primer pripravništvo, dopolnjujejo politične pobude EU, kot je Mladi in mobilnost, saj odpravljajo ovire za mobilnost, povečujejo obveščenost o prostih delovnih mestih in podpirajo pobude za mlade podjetnike. Skupna uporaba teh ukrepov bo dopolnila konkretne in sprotne pobude posameznih držav članic EU.

Nacionalne pobude

Države članice so oblikovale veliko ukrepov za boj proti brezposelnosti, ki na splošno dopolnjujejo obstoječe ukrepe in so odraz nacionalnih razmer. Tako so na primer na Irskem uvedli nacionalni program pripravništva, s katerim zagotavljajo 5 000 mest za opravljanje pripravništva v zasebnem, javnem in prostovoljnem sektorju. Ta program je časovno omejen in omogoča od šest- do devetmesečno opravljanje delovne prakse ter vključuje tedenski dodatek v višini 50 EUR, ki se izplačuje poleg obstoječih pravic iz socialnega varstva. Pobuda je namenjena mladim, ki „niso niti zaposleni niti se ne izobražujejo ali usposabljujejo“ (NEET), in je progresivna, a število mladih, ki iščejo delo, še vedno ostaja pereča težava. Vlada v Španiji spodbuja delodajalce k obdržanju zaposlenih z enoletnim nižjim plačevanjem prispevkov za zavarovanje. Zaposlenim ponuja mesečni dodatek 400 EUR za pobude preusposabljanja, na podlagi katerih je mogoča vnovična kvalifikacija, vendar je izplačevanje omejeno na šest mesecev. Izredni ukrepi v Grčiji so globoko posegli v obstoječe kolektivne pogodbe, kar je

močno vplivalo na mlade delavce. Prvi sveženj izrednih predpisov je delodajalcem omogočil zaposlovanje mladih delavcev za nižje plačilo kot dotlej. Delodajalci lahko sedaj mlajšim od 25 let plačujejo 80 % minimalne plače v državi, za osebe, stare od 15 do 18 let, pa ta stopnja znaša 70 %. V Združenem kraljestvu so pred kratkim zamrznili minimalne plače za delavce, stare od 16 do 20 let, da bi tako spodbudili zaposlovanje te starostne skupine. Sindikati so do odločitve kritični, saj menijo, da je izkoriščevalska, delodajalci pa so jo pozdravili.

Nekatere države EU so se usmerile na pobude za usposabljanje in pripravništva za mlade. V Italiji je nadomestilo za pripravništvo za zadnje obvezno leto šolanja precej tradicionalna praktična pobuda za olajšanje vstopa na trg dela, ki omogoča plačilo za opravljanje pripravništva, in sicer določen delež zneska za odrasle. Pri tem je treba ohraniti določeno razmerje med številom delavcev, ki delajo s pogodbami za nedoločen čas, in številom pripravnikov. Italija nova pripravništva spodbuja s sredstvi Evropskega socialnega sklada. Socialni partnerji v tej državi, zlasti sindikati, sprejete ukrepe močno podpirajo, saj vključujejo veliko njihovih predlogov.

Brezposelnost mladih na Cipru je relativno nizka glede na preostalo EU, vseeno pa je najvišja po letu 1974. Vladni ukrepi, ki vključujejo tudi socialne partnerje, zajemajo državne subvencije za spodbujanje vrnitve na trg dela za osebe,

mlajše od 29 let. Dodatki znašajo od 60 do 65 % plače, poseben poudarek pa je na močno prizadetem gradbenem sektorju.

V drugih državah članicah imajo drugačne težave. Tako se na Poljskem vztrajno otepajo s tako imenovanimi „ničvrednimi“ zaposlitvami (zaposlitve s pogodbami za skrajšan delovni čas ali pogodbami, ki niso zajete v delovno zakonodajo) za mlade.

Na Madžarskem izseljevanje ogroža gospodarstvo, saj se izvažajo javne naložbe v izobraževanje in usposabljanje, kar državo drago stane. Madžarsko je zapustilo že več kot 3 000 zdravnikov, sindikati pa vidijo vzrok v njihovih nizkih plačah, ki so „lahko celo nižje od plač zaposlenih v lokalih s hitro prehrano“. Tudi delovne razmere so baje slabe. Država je tako mladim zdravnikom, ki se zavežejo, da bodo ostali in delali doma še deset let po dokončanju študija, dodelila dodatek v višini 334 EUR.

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). *S skupnimi močmi proti brezposelnosti mladih: iz šolskih klopi na delovno mesto - globalni izziv*. Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
- 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*, EIRO comparative analytical report, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work*, Foundation Findings, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011). *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
- MOD (2012). *Global employment trends for youth 2012*, Mednarodna organizacija dela, Ženeva.
- Mascherini, M. (2012). *Young people and NEETs in Europe: First findings*, 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, *OECD Employment Outlook 2011*, OECD Publishing, Pariz.
- 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*, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Pariz.
- OECD (2012), 'Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly in', *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Pariz.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Pariz.
- 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?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing, Pariz.
- 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

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je tristranski organ EU, katerega naloga je ključnim udeležencem pri oblikovanju socialne politike priskrbeti izsledke, znanje in nasvete, ki izhajajo iz primerjalnih raziskav. Eurofound je bil ustanovljen leta 1975 z Uredbo Sveta EGS št. 1365/75 z dne 26. maja 1975.