

NEETs: En brådskande utmaning för Europa

Sysselsättningsinitiativ för unga

Intervju med Luca Scarpello, Europeiskt ungdomsforum

Kvalitet i arbetet för unga – varför är det viktigt?

Hållbara arbetsvillkor

Strategier för aktiv inkludering av unga med funktionshinder: Var står vi i dag?

Ungas rörlighet: Problem och möjligheter

Ungdomsarbetslöshet i kristider

Deras bästa dagar?

Unga i Europa





2 Ledare



4 Intervju med Luca Scarpello, Europeiskt ungdomsforum



6 Sysselsättningsinitiativ för unga



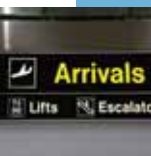
7 Kvalitet i arbetet för unga – varför är det viktigt?



9 Hållbara arbetsvillkor



10 Strategier för aktiv inkludering av unga med funktionshinder: Var står vi i dag?



13 Ungdomsarbetslöshet i kristider

Detta nummer av Foundation Focus handlar om unga i Europa och framför allt hur de påverkas av den ekonomiska krisen. Ungdomsarbetslösheten har alltid varit högre än arbetslösheten generellt, men krisen har haft en dramatisk inverkan på ungas möjligheter att få jobb. Den allt större gruppen "NEETs", som varken arbetar eller studerar, vittnar om detta. Initiativ har inletts för att åtgärda situationen, men resultaten har hittills varit blandade. Migration är ett alternativ, men hjälper det på sikt? Och hur ser arbetsvillkoren ut för dem som har jobb? Hur lätt är det att skaffa sig erfarenhet och utbildning för att kunna få en stabilare och mer permanent anställning? Allt detta och mer tas upp i det här numret av Foundation Focus.

Prenumerera på nätet: www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Ledare

Kanske är det en ödets ironi att Europas unga, samtidigt som EU firar Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna, står inför några av de största utmaningarna på en generation. Ungdomsarbetslösheten har nått nya nivåer i hela Europa och har stigit kraftigt i alla medlemsländer (utom Luxemburg) sedan lågkonjunkturen inleddes.

Konsekvenserna är både allvarliga och långtgående, och Europas beslutsfattare intresserar sig alltmer för denna grupp eftersom man ser de ekonomiska och sociala riskerna med att en så stor grupp hamnar allt längre från både arbete och utbildning. Enligt Eurofound's senaste beräkningar förlorar den europeiska ekonomin varje år enorma summor, omkring 119 miljarder euro, till följd av att unga står utanför arbetsmarknaden och ingår i den grupp som varken arbetar eller studerar ("NEETs"). Samtidigt gör det inte att göra någon kvantitativ uppskattning av de sociala konsekvenserna. Effekterna av att en generation drabbas av utslagning kommer att visa sig i den politiska och samhällsliga utveckling som kommer att forma Europa under kommande år.

För att komma till rätta med situationen har man på nationell nivå och EU-nivå inlett sysselsättningsinitiativ för att underlätta för unga att ta sig in på arbetsmarknaden, med varierande framgång. Det finns visserligen en tydlig tendens mot ökad rörlighet för unga i Europa och en flexibel inställning till arbetsmarknad och kompetensinhämtning bland de unga, men det räcker inte. Det krävs en ambitiösare, flerdimensionell strategi som innefattar utbildnings- och sysselsättningsinitiativ för alla unga på olika nivåer, och kraven på att EU ska ge vägledning och visa ledarskap blir alltmer uttalade. Som Franklin Roosevelt sa för länge sedan i en annan världsdal: "Vi kan inte alltid forma framtiden för våra unga, men vi kan forma våra unga för framtiden." Det är Europas ansvar i dag.

Foundation Focus ges ut av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland. Eurofound är ett självständigt organ inom Europeiska unionen, inrättat genom rådets förordning (EEG) nr 1365/75 av den 26 maj 1975.

Chefsredaktör: **Mary McCaughey** | Direktör: **Juan Menéndez-Valdés**
 Biträdande direktör: **Erika Mezger**

Originalspråk: Engelska
 Bilder: shutterstock / Eurofound

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor
 Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irland
 Tfn: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
 E-post: information@eurofound.europa.eu | Internet: www.eurofound.europa.eu

NEETs: En brådskande utmaning för Europa

Unga i Europa har drabbats särskilt hårt av lågkonjunkturen sett till deras anställningsmöjligheter. Enligt de senaste siffrorna från Eurostat var sysselsättningen bland unga 33,3 procent under fjärde kvartalet 2011, efter en bottennotering på 32,9 procent under första kvartalet samma år.

I mars 2012 uppgick också ungdomsarbetslösheten i Europa till 22,6 procent, en kraftig ökning från de 15 procent som noterades före krisen i mars 2008. Det betyder att omkring 5,5 miljoner unga i dag är utan jobb i Europa. Ungas deltagande på arbetsmarknaden har varierat avsevärt mellan medlemsländerna, men i de flesta av dem har ungdomsarbetslösheten fördubblats eller tredubblats sedan lågkonjunkturen inleddes.

Det här kan verka som talande siffror, men traditionella indikatorer på arbetsmarknadsdeltagande kritiserar ofta för att de inte i tillräcklig utsträckning speglar unga människors situation. Många unga studerar t.ex. och anses därför stå utanför arbetskraften. EU:s beslutsfattare har därför på senare tid börjat uppmärksamma så kallade NEETs. Förkortningen NEETs betyder "not in employment, education or training", dvs. personer som varken arbetar eller studerar. De är vanligen mellan 15 och 24 år och har oavsett utbildningsnivå hamnat utanför både sysselsättning och utbildning och löper därför högre risk att slås ut från arbetsmarknaden och drabbas av social



utestängning. Begreppet NEETs började användas i Storbritannien i slutet av 1980-talet. Sedan dess har intresset för gruppen ökat i alla medlemsländer, och behovet av att fokusera mer på NEETs är nu centralt i den politiska debatten i Europa.

Skiftande grupp med gemensamma utmaningar

Problemet omfattning talar för sig själv: enligt Eurostats senaste uppskattningar för 2010 var det 12,8 procent av EU:s unga mellan 15 och 24 år som varken hade arbete eller deltog i utbildning. Det motsvarar omkring 7,5 miljoner unga. Dessutom finns det ytterligare 6 miljoner "äldre NEETs" mellan 25 och 29 år. Gruppens storlek varierar kraftigt mellan medlemsländerna, men i alla medlemsländer utom Luxemburg har antalet NEETs ökat avsevärt sedan krisen inleddes.

Men vilka är då NEETs? De är definitivt inte någon homogen grupp. NEETs innefattar olika grupper, t.ex. unga arbetslösa (kort- och långtidsarbetslösa), unga som inte kan arbeta på grund av funktionshinder eller familjeansvar och unga som hamnat utanför samhället eller är ovilliga att ge sig in på arbetsmarknaden därför att tidigare försök misslyckats. Trots olikheterna har NEETs ändå en del viktiga saker gemensamt:

1. De ackumulerar inte humankapital genom formella kanaler.

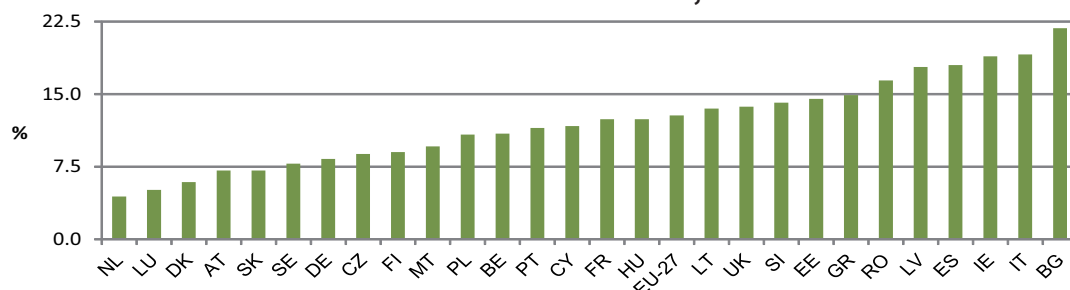
2. De är ofta missgynnade i flera avseenden, t.ex. på grund av funktionshinder, låg utbildningsnivå, invandrarbakgrund eller dåliga familjeförhållanden.
3. De är mer benägna att regelbundet vara arbetslösa eller att ha ett förflutet med ett lågt deltagande på arbetsmarknaden.

Bortsett från den uppenbara risken för att många unga människors potential går förlorad i denna grupp kan en hög andel NEETs också få negativa följder för samhället och ekonomin. Att periodvis tillhöra NEETs-gruppen medför en lång rad negativa konsekvenser för individen, t.ex. isolering, otryggt och dåligt betalt arbete, brottslighet och problem med den psykiska och fysiska hälsan. Dessa negativa följder är inte bara ett problem för individen. Eftersom de medför kostnader för våra samhällen och ekonomier är en hög andel NEETs en utmaning för samhället som helhet.

Kostnaden för NEETs

Hur stora är dessa kostnader för våra samhällen? Som ett led i Eurofound's projekt om unga och NEETs försökte vi uppskatta hur mycket NEETs kostar ekonomin och samhället. Det är invecklat att beräkna den ekonomiska förlusten till följd av att NEETs står utanför arbetsmarknaden. I vår analys tog vi hänsyn till två typer av kostnader: det uteblivna bidraget till samhället

Andelen NEETs i EU, 2010



(dvs. uteblivna inkomster och obetalda skatter och sociala avgifter) och de större sociala transfereringar som NEETs ofta får. Vår uppskattning ska ses som mycket försiktig eftersom merkostnader med anknytning till hälsa, brottslighet och missbruk inte har tagits med.

På grundval av dessa antaganden uppskattas förlusten för 26 medlemsländers ekonomier 2008 på grund av att NEETs inte deltog i arbetsmarknaden till 2,3 miljarder euro i veckan, eller omkring 119,2 miljarder euro per år. Det motsvarar ungefär 1 procent av dessa medlemsländers sammanlagda BNP. Den totala kostnaden utgörs av 110,4 miljarder i uteblivna bidrag till samhället från NEETs (uteblivna inkomster) och 8,8 miljarder i tillkommande sociala transfereringar. På nationell nivå är de årliga kostnaderna högst i Italien (25 miljarder euro) och Frankrike (17 miljarder euro). Om man i stället ser till andelen av BNP är kostnaderna högst i Irland och Bulgarien (mer än 2 procent av BNP), följda av Italien (1,7 procent). Länderna med de lägsta kostnaderna för NEETs är Luxemburg och Tyskland (0,3 procent respektive 0,6 procent av BNP).

Risk för radikaliserings

Kostnaderna för NEETs är inte bara ekonomiska. Bland beslutsfattare har det väckts farhågor för de potentiella konsekvenserna av att ingå i NEETs-gruppen och följderna för ungas demokratiska engagemang och medborgardeltagande. Det har setts som en risk att en del unga väljer att avstå från att delta i det civila samhället. Resultaten av vår analys visar att NEETs, och i synnerhet den undergrupp som utgörs av arbetslösa, skiljer ut sig genom att ha mindre förtroende för institutioner och ett lägre politiskt och socialt deltagande. Empiriska belägg visar att NEETs som grupp, och särskilt unga arbetslösa, löper högre risk att bli fientligt stämnda och dra sig undan samhället. Beslutsfattarnas oro för de sociala konsekvenserna för det demokratiska engagemanget hos dem som ingår i NEETs-gruppen framstår därför som helt och hållet befogad. Den senaste tidens ungdomsdemonstrationer i Storbritannien, Spanien och Italien har satt strålkastarljuset på problemets omfattning och riskerna med att inte fånga upp den här gruppen. Framväxten av högerextrema rörelser i Skandinavien och på kontinenten, som aktivt inriktar sig på missnöjda unga, är ytterligare en varningssignal för den framtida utvecklingen.

Massimiliano Mascherini och
Anja Meierkord

INTERVJU MED LUCA SCARPIELLO

”Det talas mycket i dag om att ungdomar måste vara mer flexibla, och att det är lösningen på deras arbetslöshetsproblem. Det stämmer faktiskt inte.”

Europeiskt ungdomsforum arbetar för att öka sysselsättningsmöjligheterna och förbättra arbetsvillkoren för unga européer. Syftet är att garantera de ungas sociala inkludering och självständighet, med socialt skydd på lämplig nivå och i en miljö som främjar deras hälsa och välbefinnande.

Eurofound talade med Luca Scarpiello, vice ordförande för Europeiskt ungdomsforum, som beskrev forumets perspektiv och berättade hur man arbetar med ungdomsfrågor som står högt upp på den politiska dagordningen i EU:s medlemsländer.

Vilka är de största sociala utmaningarna för Europas unga i dag?

Den största utmaningen för Europa i dag är att hitta ett sätt att frigöra potentialen hos den mest kvalificerade generationen någonsin – en generation begåvade män och kvinnor som har studerat mer än någon annan men som hindras av det rådande ekonomiska klimatet från att utnyttja all sin kunskap.

Vi måste samarbeta i Europa för att bryta den onda cirkel av lågt socialt och ekonomiskt förtroende som de unga riskerar att hamna i.

Först och främst måste vi skapa tillräckligt med arbetstillfällen för unga. Som jag ser det kan Europa inte bara inrikta sig på ekonomiska stimulansåtgärder på utbudssidan.

För det andra måste vi se till att övergångsfasen blir så effektiv som möjligt för alla. Gränserna mellan utbildning och sysselsättning blir allt suddigare, och vi vill befästa tanken att det är värt att låta människor fortsätta arbeta medan de studerar, och fortsätta studera medan de arbetar.



Vi måste se allvarligt på ofrivilliga övergångar, som är vanliga i alla medlemsländer men främst i södra Europa, eftersom de är riktigt destruktiva för folks självkänsla. I det här sammanhanget är de unga den svagaste länken i kedjan.

Tycker du att de europeiska beslutsfattarna på socialpolitikens område tar itu med utmaningarna på ett konstruktivt sätt?

Ungdomsarbetslösheten ingår i lösningarna för ekonomisk sammanhållning i Europa, men jag tycker inte att de socialpolitiska beslutsfattarna har tagit itu med den aspekten.

Kärnpunkten är att beslutsfattarna måste inse att det krävs investeringar i EU-omfattande strategier för att skapa sysselsättning för unga – det gäller både pengar och erfarenhet – och samordning.

Det talas mycket i dag om att ungdomar måste vara mer flexibla, och att det är lösningen på deras arbetslöshetsproblem. Det stämmer faktiskt inte. Europas socialpolitiska beslutsfattare får inte tänka så.

De måste enas om och kommunicera en övergripande plan och vision om tillväxt i

Europa, och sedan måste de se till att det finns resurser för att förverkliga den ambitionen. Det kan bara göras på EU-nivå, genom samordning och samarbete.

Och vi måste få beslutsfattarna att agera nu. Finanspakten infördes faktiskt på bara 20 dagar. Varför kan vi inte komma överens om en lösning för Europas unga lika snabbt?

Hur kan din organisation hjälpa unga runt om i Europa?

Vi arbetar på två nivåer. För det första bland medlemsorganisationerna, där vi leder ett konsortium av gräsrotsorganisationer på lokal, regional och nationell nivå.

Ungdomsorganisationerna gör varje dag en enorm insats, som det sällan talas om, för att bidra till att skapa arbetstillfällen.

För det andra arbetar vi på EU-nivå, där vi inte bara framför de ungas synpunkter på det som gjorts utan även försöker ge alla initiativ som påverkar Europas unga en ambition och en vision.

Vi tror stenhårt på att EU är mer än bara institutioner, och vi vill att det ska vara människor, inte institutioner, som tar initiativ till och driver förändring.

Kan du ge exempel på sådant ni gör som förbättrar situationen för arbetslösa unga?

Vi håller på att utarbeta en stadga om rättigheter för praktikanter, som syftar till att ge ramar för högkvalitativa praktikerfarenheter och förhindra att unga blir kvar i en övergångsfas. Det är ett växande problem att människor fastnar på praktikplatser, på ett slags sekunda arbetsmarknad med ingen eller låg lön och dåliga arbetsvillkor. Vi vill göra något åt det.

Vi föreslår också en ungdomsgaranti, en åtgärd för att garantera att ingen ung person står utan anställning eller utbildning i mer än fyra månader. Europeiskt ungdomsforum menar att en ungdomsgaranti kan vara ett effektivt och framsynt sätt att åtgärda den oproportionerliga arbetslösheten bland unga och bidra till deras sociala inkludering.

Kärnan i alla våra förslag är lösningar som gynnar alla sidor. Därför arbetar vi nu också hårt med en ordentlig genomgång av de avtal som finns i dag. Runtom i Europa finns det över 150 olika typer av

avtal, och det gör det inte lättare för någon. Vi har visat att en förenkling av dessa, samtidigt som hänsyn tas till de mest osäkra anställningarna och lärlingsavtalen förbättras, har gett goda resultat i ett antal länder.

Hur ser situationen ut i Europa när det gäller yrkesutbildning och kompetensutveckling för unga? Finns det länder med bättre resultat än andra, och i så fall vilka?

Ett av de största misstagen som görs i EU i dag är att man bara ser rent ekonomiskt på matchningen mellan jobb och kompetens. Vi måste inrikta oss på individer som kan uppdatera sin kompetens under livet, och vi är övertygade om att vi behöver människor som tar ansvar för sitt eget lärande och inte ser det utifrån något slags uppifrån och ner-perspektiv.

Ungdom och migration diskuteras mycket – hur ser du på det?

Det står klart att krisen har förvärrat situationen och gjort det svårare för unga att vara rörliga på den europeiska arbetsmarknaden. Vi måste uppmuntra beslutsfattarna att öppna gränserna för innovation och studier, uppmäna unga att komma och bosätta sig och se till att de kan integreras på våra arbetsmarknader. En sådan kombination mellan sociala och ekonomiska mål är det enda receptet på tillväxt, något som Europa är i stort behov av just nu.

Vad har du för vision för din organisation och dina mål på medellång sikt? Vad vill du uppnå på fem års sikt?

Om fem år vill vi först och främst att EU ska finnas kvar. I dag är utvecklingen negativ och EU riskerar att kollapsa under sina åtstramningsåtgärder.

Fem år är en lång tid, så vi vill hellre inrikta oss på det korta perspektivet.

Om sex månader vill vi införa stadgan om rättigheter för praktikanter, för att signalera att Europa bryr sig om dig och dina erfarenheter, inte bara ditt ekonomiska värde.

Vi vill också att vårt ungdomsgaranti-program ska godkännas, och vi vill se en EU-budget som stöder ungas integration på arbetsmarknaden.

Det vi föreslår gynnar inte bara unga utan hela Europa och kan innebära viktiga

genombrott på vägen ur krisen. I slutändan är det inte särskilt mycket som de unga kräver – det vi vill ha är enkla och genomförbara lösningar som lönar sig.

Intervjuare: Måns Mårtensson

Sysselsättningsinitiativ för unga

Konsekvenserna och kostnaderna i anslutning till NEETs (personer som varken arbetar eller studerar) kräver nya politiska åtgärder. Som en följd av den alltmer negativa utvecklingen på arbetsmarknaden för unga har EU:s medlemsländer på senare år aktivt arbetat med att utforma och genomföra politiska åtgärder som syftar till att öka de ungas anställbarhet och arbetsmarknadsdeltagande.

NEETs är en mycket skiftande grupp som består av olika undergrupper med olika behov, och varje undergrupp kräver olika typer av politiska insatser för att effektivt kunna integreras på arbetsmarknaden. Dessa politiska åtgärder kan delas in i utbildningsåtgärder, åtgärder för att underlätta övergången från skola till arbete och åtgärder för förbättrad anställbarhet.

Att se till att alla unga kan slutföra sin utbildning är den första hörnstenen i en effektiv ungdomssysselsättningspolitik. Ett utbildningssystem som hjälper barn från alla bakgrunder att utnyttja hela sin potential är avgörande för fortsatt välbefinnande och minskar de ungas utslagning från arbetsmarknaden. Att minska andelen ungdomar som slutar skolan i förtid till under 10 procent är också ett av de fem överordnade målen för Europa 2020-strategin. Utbildningspolitiken kan syfta till att åtgärda riskerna i samband med de kumulativa processer som leder till att ungdomar lämnar skolan i förtid. Några exempel är att fokusera på vissa högriskgrupper (karriärstart i Finland) eller på särskilda geografiska (missgynnade) områden (prioriterad utbildning i Frankrike) eller att införa ett alternativ till



den traditionella utbildningen (växling mellan skola och arbete i Italien).

Det kommer dock alltid att finnas unga som slutar skolan i förtid. De ungdomarna har en nackdel på arbetsmarknaden eftersom de saknar formella kvalifikationer. Initiativen för att få tillbaka ungdomar i utbildning ser olika ut beroende på vilket stöd målgrupperna behöver. Ungdomar som lämnar skolan i förtid och kommer från mer svårnådda och utsatta grupper kan inte hetsas tillbaka till utbildning eller arbete, så projekten går ut på att ge dem tid att lösa sina personliga problem först (produktionsskolor i Österrike och Youthreach på Irland).

När ungdomar har avslutat sin utbildning är det viktigt att de får hjälp med övergången till sysselsättning. Om övergången misslyckas eller drar ut på tiden kan det få avskräckande effekt och undergräva framtida karriär- och anställningsresultat. Vid denna kritiska tidpunkt kan unga få stöd genom särskilda åtgärder som underlättar för dem att fatta underbyggda karriärbeslut eller att få tillgång till anställningsmöjligheter. Både den finländska och den svenska ungdomsgarantin innebär en skyldighet för offentliga arbetsförmedlingar att erbjuda unga som registrerat sig som arbetssökande en personlig behovsbedömning och anställning, utbildningsplats eller aktivering inom en garantiperiod. Förutom att ungdomsgarantier hjälper ungdomar att fatta mer välunderbyggda beslut och höjer kvaliteten och hastigheten på de tjänster som erbjuds, främjar de också omedelbara åtgärder för att förhindra utslagning. Andra initiativ syftar till att reformera de tjänster som står till förfogande för unga och erbjuda en gemensam kontaktpunkt vid en och samma myndighet för alla deras behov (Connexions i England och Navigatorcentrum i Sverige).

Kompetensglapp, brist på övergripande kompetens (som kan tillämpas i alla sammanhang) eller brist på arbetslivserfarenhet kan försvåra för unga att hitta lämplig och stabil sysselsättning. Åtgärder för att förbättra deras anställbarhet inriktas antingen på att skaffa särskild yrkeskompetens genom arbetsbaserat lärande, eller på att



förbättra deras allmänna utbildnings- och kompetensnivå för att förbereda för anställning. Lärlingsprogram har visat sig oerhört framgångsrika när det gäller att underlätta ungas övergång till arbete. I Österrike har lärlingsutbildning som inte är företagsbaserad införts för att åtgärda de stora gapen mellan efterfrågan och utbud på lärlingsplatser och erbjuda ett skyddsnet för dem som inte kan hitta en plats på ett specifikt företag. Ungdomar ges möjlighet att fullgöra en lärlingsutbildning på ett yrkesutbildningscenter, kombinerat med arbetslivserfarenhet hos olika arbetsgivare.

Unga kan också möta praktiska och logistiska hinder för inträdet på arbetsmarknaden. Många länder har infört en rad olika incitament (t.ex. skattelättnader, subventioner och sänkta lönebikostnader) för att uppmuntra arbetsgivare att rekrytera eller utbilda unga och skapa nya jobb för dem (startkort i Ungern). En del länder har vidtagit särskilda åtgärder för att främja entreprenörskap och företagande bland unga och erbjuder särskilda tjänster för ungdomar som vill starta eget. För att undanröja logistiska och praktiska hinder för ungas sysselsättning har slutligen nästan alla länder infört geografiska rörlighetsbidrag och andra särskilda åtgärder som riktar sig till unga som har särskilda behov eller kommer från en missgynnad miljö eller har invandrabakgrund.

EU:s medlemsländer har infört en rad olika kombinerade metoder för att ge unga den kompetens och de färdigheter som krävs på arbetsmarknaden, samtidigt som det skapas nya och bättre möjligheter för dem. De flesta medlemsländer har gett sina initiativ olika utformning beroende på hur NEETs-undergrupperna ser ut. Utvärderingar av dessa program saknas dock ännu eller har ännu inte blivit tillgängliga, och de görs inte systematiskt. Det är väsentligt att bedöma genomslagskraften hos sådana initiativ, särskilt i åtstramningstider när en effektivare resursanvändning är nödvändig.

**Lidia Salvatore och
Massimiliano Mascherini**

Kvalitet i arbetet för unga – varför är det viktigt?

‘Unga känner sig trötta i slutet av en handling, gamla i början.’

T. S. Eliot

De utmaningar som unga möter i dag är inte nya och har uppmärksammats kontinuerligt de senaste årtiondena. Hög arbetslöshet, långa och ofta svåra övergångar från utbildning till arbete och större sannolikhet för att få ett tillfälligt kontrakt är några av de frågor som oftast diskuteras.

Dessa svårigheter har förvärrats allvarligt av den ekonomiska och finansiella krisen, så det är inte överraskande att debatter om arbetslöshet och sysselsättning bland unga har tagit fart igen i olika sammanhang – både under middagsbordssamtal och vid politiska beslutsfattande i EU.

Man får inte glömma att denna yngsta grupp av den arbetande befolkningen är blandad och innefattar både dem som försöker få sitt första jobb, dem som försöker hitta ett nytt jobb och dem som försöker behålla det jobb de har. De möjligheter som står till buds för unga arbetstagare och deras strategier för att utnyttja dessa möjligheter maximalt påverkas kraftigt av konjunkturcyklerna. De är på grund av sin ringa erfarenhet den befolkningsgrupp som sannolikt kommer att påverkas först och mest av lågkonjunkturer, uppsägningar och begränsade anställningsmöjligheter. Det betyder att unga arbetstagare, särskilt de som är nya på arbetsmarknaden, riskerar att drabbas av långvariga och kännbara effekter av att det tar tid att hitta ett

första jobb och av långa arbetslöshetsperioder.

Centrala frågor just nu är hur man kan skapa jobb, hur man kan se till att unga har de färdigheter som krävs för de jobben och hur man kan se till att unga hittar ett jobb som motsvarar deras kompetens. Att hitta rätt svar på de frågorna är avgörande för en lösning på problemet med ungdomsarbetslöshet.

Vinster med att investera i kvalitet i arbetet

Eftersom dagens politiska debatt är så starkt fokuserad på ungdomsarbetslösheten tycks man ha bortsett från frågor som rör arbetsvillkoren för de unga män och kvinnor som faktiskt har jobb. Vid utvecklingen av lämpliga åtgärder och strategier för att stödja EU:s framtida sociala och ekonomiska utveckling krävs dock ständig uppmärksamhet på kvalitet i arbetet för alla arbetstagare, även unga, i kristider lika mycket som under stabila perioder. Ju större uppmärksamhet som ägnas kvaliteten i arbetet under hela arbetslivet, desto större är sannolikheten för att människors insatser både som arbetstagare och som medborgare kommer att gagna samhället. Motsatsen gäller också – bristande kvalitet i arbetet påverkar inte bara arbetslivet utan även människors hälsa och samhällsengagemang.

Kvaliteten i arbetet vid en given tidpunkt har betydelse för individens förmåga att utföra en uppgift av något slag, betald eller obetald, i framtiden. Den avgör på



vilken nivå dessa individer kommer att kunna bidra till sina lokalsamhällen och samhället i stort, genom yrkesmässig och social verksamhet senare i livet.

Det handlar därför inte bara om arbetets kvantitet och innehåll (de färdigheter och den kompetens som krävs), eller om det stöd unga människor behöver för att ta sig in på arbetsmarknaden (t.ex. en aktiv arbetsmarknadspolitik), utan även om de arbetsvillkor de möter eftersom de påverkar kvaliteten på och längden hos deras yrkesverksamma liv.

Vad visar forskningen?

Resultaten av den femte europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS) visar att arbetsvillkoren för unga arbetstagare (under 25 år) i vissa avseenden skiljer sig avsevärt från villkoren för äldre arbetstagare. Dessa olikheter har i viss mån strukturella förklaringar. Det är fler arbetstagare under 25 år som inte har avslutad högskoleutbildning. En relativt stor andel arbetar deltid, ofta kombinerat med utbildning. Unga arbetstagare är delvis av den anledningen kraftigt överrepresenterade i grossist- och detaljhandelssektorn. Om man i stället tittar bara på dem som arbetar deltid finner man ändå en jämförelsevis stor andel i denna sektor. Unga heltidsarbetande är också något överrepresenterade inom vården och industrin. Sett till yrken är unga arbetstagare – oavsett om de arbetar heltid eller deltid – överrepresenterade i service- och försäljningsyrken, inom hantverk, bygg och tillverkning och i yrken

utan krav på yrkesutbildning. Även om man bortser från land, sektor, yrke, deltids- eller heltidsarbete och eventuell högskoleutbildning kvarstår väsentliga skillnader.

För det första visar undersökningen om arbetsvillkor att yngre arbetstagare är mer benägna att ha tillfälliga kontrakt, och nya undersökningar visar att den sannolikheten ökar. Unga arbetstagare är också mer benägna att inte ha något kontrakt alls. Även om unga arbetstagare har mindre anställningstrygghet – många fler än bland de äldre arbetstagarna tror att de kommer att bli av med jobbet inom sex månader – tycks de vara mycket mer optimistiska om möjligheterna att hitta ett liknande jobb. De tror också mycket mer på karriärmöjligheterna i de jobb de har i dag.

Även om unga arbetstagare är mindre benägna att arbeta mer än 48 timmar i veckan, och också mindre benägna att arbeta på kvällstid än äldre arbetstagare, har de mycket oftare arbetstidsarrangemang som helt bestäms av arbetsgivaren, utan utrymme för flexibilitet.

Lägre kompetens, högre risker

Om man tittar på den självupplevda matchningen mellan den kompetens man har och den som krävs för arbetet är unga arbetstagare mycket mer benägna att uppleva ett kompetensgap än äldre arbetstagare, främst därför att de oftare

betecknar sig som underkvalificerade (se figur 1).

Det är inte särskilt förvånande eftersom de ofta har begränsad arbetslivserfarenhet och har mycket kvar att lära.

Denna uppfattning hos unga arbetstagare väcker dock frågor om vilket stöd i form av mentorskap och utbildning de har tillgång till och kvaliteten på det, för att kompensera för skillnaden mellan arbetets krav och deras färdigheter och kompetens.

I debatten om ungas arbete uppstår också frågan om de risker som arbetstagare utsätts för på jobbet. Unga arbetstagare utsätts i mycket större utsträckning än äldre arbetstagare för höga risker med anknytning till arbetsställning samt biologiska och kemiska risker och miljörisker (eller fysiska risker).

Arbetsintensiteten är dessutom högre för unga arbetstagare samtidigt som de har mindre självbestämmanderätt – faktorer som gör att de löper högre risk att drabbas av arbetsrelaterad stress. Unga arbetstagare utsätts också oftare än äldre arbetstagare för fientligt socialt beteende, vilket gör dem ännu mer utsatta för psykosocial risk.

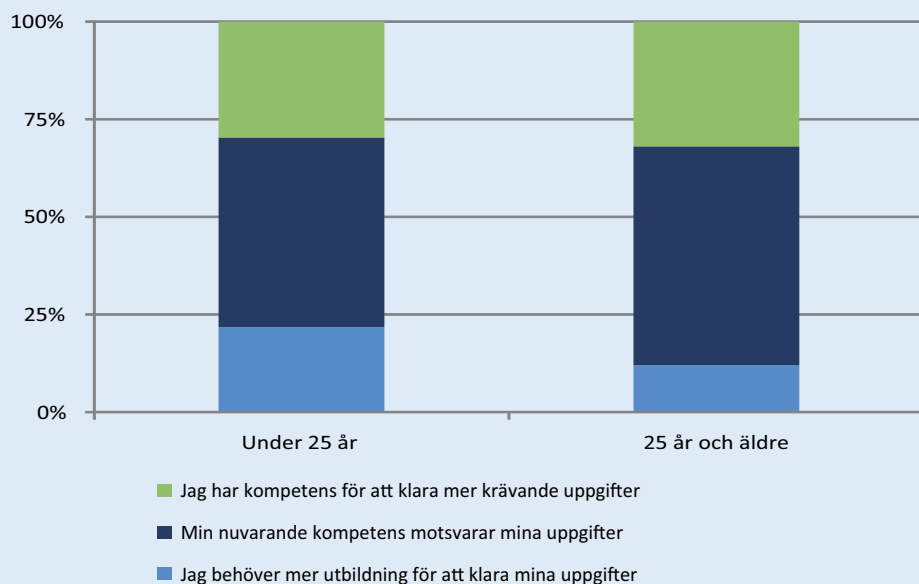
Med tanke på att unga arbetstagare utsätts för stora både fysiska och psykosociala risker är det oroväckande att de i mycket mindre utsträckning än äldre arbetstagare nyligen har tagit upp arbetsrelaterade problem med en arbetstagarrepresentant. Det är dock intressant att notera att unga arbetstagare som utsätts för fientligt socialt beteende

uppges att de tagit upp arbetsrelaterade problem med en arbetstagarrepresentant i samma utsträckning som äldre arbetstagare.

Med tanke på bakgrunden till dagens debatter bör de lösningar som i dag diskuteras för att lindra krisens effekter för unga innefatta den kortsiktiga frågan om ungdomsarbetslöshet. Om kvalitet i arbetet undantas från debatten finns det dock risk för att problem permanentas eller att det uppstår nya problem med anknytning till arbetskraft och socialt deltagande. Det kan medföra kostnader för samhället i framtiden, som förs vidare till kommande generationer. Frågan vi måste ställa oss är: Har vi råd att bortse från vikten av kvalitet i arbete och anställning under de första åren av människors arbetsliv?

Jorge Cabrita och Gijs van Houten

Figur 1: Matchning mellan kompetens och arbete för yngre och äldre arbetstagare



Hållbara arbetsvillkor



”Det tar tid att bli ung.”

Pablo Picasso

Hållbart arbete kräver goda arbetsvillkor för arbetstagare i alla åldrar. Välbefinnande på arbetet är grunden för att människor ska förbli arbetsföra under hela sin karriär, och för ett längre arbetsliv. Om EU menar allvar med att uppfylla de mål som anges i Europa 2020-strategin måste hållbart arbete och hållbar anställning prioriteras högt eftersom det är förutsättningar för att sysselsättningsmålet ska kunna nås.

Upplevelsen av arbete är aldrig neutral

Arbete och anställning kan ge människor möjligheter och göra så att de växer. Arbetet bidrar till arbetstagarnas välbefinnande, ger dem bättre hälsa, formar deras identitet, ger dem möjlighet att utveckla nya färdigheter, avgränsar deras fritid och ger dem försörjning. Men arbete av dålig kvalitet kan skada arbetstagarnas hälsa, ibland permanent, och begränsa deras möjligheter att ha betald anställning. Arbetstagare med inaktuella färdigheter kan ha svårt att hitta ett nytt jobb med samma lön om de blir arbetslösa. Med tanke på den nedåtgående sysselsättningstrenden kanske de inte kan hitta något jobb alls. Arbetstagare som har omsorgsansvar och inte kan hitta lösningar för barnomsorg eller vård av anhöriga kan helt enkelt inte behålla ett jobb. Eftersom ogynnsamma arbetsförhållanden ofta drabbar vissa grupper i oproportionerlig omfattning gäller denna fråga inte bara konkurrenskraft utan även jämställdhet mellan könen, social rättvisa och inkludering.

Det är en mångårig utmaning att se till att arbetet skyddar arbetstagarnas välbefinnande. I dessa tider av förändring och ekonomisk kris, i en öppnare och flexiblare värld, där företagens och arbetstagarnas strategier framstår som mer individualiserade och mindre förutsägbara, måste frågor om hur arbetet ska göras hållbart och givande ställas och besvaras om igen, från början av varje persons karriär.

Ett svar ligger i förståelsen av den roll som arbetet spelar genom en persons karriär och liv, hur det påverkar beslut om att pensionera sig i förtid eller att fortsätta arbeta fram till pensionsåldern. Det kommer också att påverka deras förmåga att bidra till sysselsättningen även efter pensionen. De senaste 20 åren har man i den europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS) tittat på de förhållanden som ökar arbetstagarnas välbefinnande och gjort bedömningar av arbetets hållbarhet. Budskapet är tydligt: förbättrade arbetsvillkor är centralt, och en genomgående förbättring av arbetsvillkoren får stor betydelse. Minskat kompetensgap, mentorskap, kompetensutveckling och generell underlättad övergång mellan utbildning och arbete spelar en viktig roll för att i synnerhet unga människor ska få en bra start.

Nivån på de krav som arbetet ställer och självbestämmanderätten påverkar arbetstagarnas uppfattningar om hur hållbara deras jobb är, sett till i vilken utsträckning de tror att de kommer att kunna ha samma arbete vid 60 års ålder. Arbetstagare med mindre krävande jobb (med lägre krav och samtidigt mindre utrymme för beslutsfattande) och aktiva jobb (med högre krav och utrymme för

beslutsfattande) är mer benägna än andra att se sitt jobb som hållbart. Det är tydligt att självbestämmanderätt främjar välbefinnande, medan välbefinnandet urholkas av hög arbetsintensitet. Fysiskt mindre krävande arbetsvillkor och en hög nivå på det sociala stödet från kolleger och chefer bidrar till arbetstagarnas välfärd. Otryggt arbete förknippas med mindre benägenhet att se jobbet som hållbart. Balans mellan arbetsliv och privatliv är viktigt och bidrar till arbetets hållbarhet. Möjligheten att lätt ta ledigt och att i viss mån kunna ta rast när man själv vill är också viktig. På den negativa sidan har diskriminering, våld, kränkningar, mobbning eller trakasserier kännbara effekter och kan leda till att arbetstagare lämnar arbetsmarknaden i förtid.

Kompetensutveckling på arbetet och medverkan i förändringar av arbetets organisation och förbättringar på arbetsplatsen förknippas med en högre sannolikhet för att se jobbet som hållbart.

Det är glädjande, eftersom dessa arbetsvillkor också förknippas med högre motivation, större engagemang och innovation på arbetsplatsen.

Svaren på frågorna om hållbara karriärer kan finnas på lokal, regional eller nationell nivå, eller på sektorsnivå, men debatten mellan regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar kan gynnas av ett europeiskt perspektiv. Det ger både möjlighet att lära av erfarenheterna och de politiska verktygen för övervakning av arbetets kvalitet och sysselsättningen.

Agnès Parent-Thirion

Strategier för aktiv inkludering av unga med funktionshinder: Var står vi i dag?

Unga människor möter en mängd utmaningar när det gäller att ta sig in och hålla sig kvar på arbetsmarknaden, men för dem med funktionshinder är frågorna ännu mer komplexa. En av de främsta riskerna gäller social utestängning, att inte få delta till fullo i livet, att bli beroende av välfärdssystemet i stället för att kunna arbeta och själv välja sin väg.

Om det händer tidigt i livet ökar risken för permanent utestängning avsevärt. Det finns ett antal aspekter som omöjliggör enkla lösningar, men Eurofound's forskning har identifierat strategier som tycks bidra till mer inkluderande förhållningssätt.

Forskningen genomfördes i elva länder, och man tittade på hur strategier och program för aktiv inkludering hjälper unga som är dubbelt missgynnade såtillvida att de både saknar arbetslivserfarenhet och har ett hälsoproblem eller funktionshinder. Denna extra nackdel kan tydligt ses om sysselsättningsnivåerna för unga med hälsoproblem jämförs med dem för unga generellt sett – de är genomgående lägre. Ännu mer bekymmersamma är siffrorna över hur stor andel av de unga mellan 25 och 34 år som står utanför arbetskraften. De är nästan 80 procent högre för dem som uppger sig ha hälsoproblem eller funktionshinder än för övriga, med stora skillnader mellan medlemsländerna.



Inkluderingsstrategier tycks vara det lämpligaste politiska redskapet för att åtgärda den sociala utestängningen av unga, eftersom de inriktas på flera dimensioner av problemet och betonar en sammanhållen syn på de tjänster som erbjuds. Eurofound's forskning visar dock att strategierna för aktiv inkludering befinner sig i olika utvecklingsstadier i de elva medlemsländer som analyserats.

Europeiska kommissionen antog 2008 en rekommendation om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden, där man för fram en övergripande strategi baserad på integration av tre socialpolitiska aspekter: tillräckligt inkomststöd, inkluderande arbetsmarknader och tillgång till tjänster av god kvalitet. Europeiska kommissionen kommer inom kort att offentliggöra ett arbetsdokument från kommissionens avdelningar med en bedömning av de framsteg som medlemsländerna gjort sedan meddelandet offentliggjordes.

Välutvecklade strategier för aktiv inkludering

I Danmark och Nederländerna har behovet av integrerade lösningar för aktiv inkludering formellt erkänts, och vår forskning har visat att avsevärda insatser har gjorts för att införa mer flexibla och integrerade åtgärder.

I Danmark är det en uttrycklig policy att alla unga ska kunna utnyttja de möjligheter samhället ger och skapa meningsfulla liv för sig själva med fullt personligt ansvar. Funktionshindrade unga människors möjligheter och personliga resurser ska förbättras genom tidiga

Brett spektrum av åtgärder för aktiv inkludering

Medlemsland	Lagstiftning
Finland	Lag om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner, 2005
	Lag om handikappförmåner, 2007
Frankrike	Lag om funktionshinder, 2005 (lag om lika rättigheter och möjligheter, deltagande och medborgarskap för personer med funktionshinder)
Irland	Nationell strategi för funktionshinder, 2004
Portugal	Rehabiliteringsprogram för arbetsolyckor och yrkessjukdomar, inklusive reaktivering och återanpassning, 2009
	Ratificering av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning samt tilläggsprotokoll, 2009
	Nationell strategi för funktionshinder 2011–2013, 2010
	Lag om förebyggande, habilitering, rehabilitering och deltagande för personer med funktionshinder, 2004
	Program
Tyskland	Nationell handlingsplan (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, NAP), 2010
Irland	Pilotprojekt för aktiv inkludering
Portugal	SIM-PD – informations- och medlingstjänst för människor med funktionshinder
Slovakien	Nationellt program för utveckling av levnadsvillkor för människor med funktionshinder i alla livsmiljöer

insatser och bättre och mer effektiv målinriktning av stödet.

I Nederländerna är det tre ministerier som har hand om strategier för aktiv inkludering: ministeriet för sociala frågor och sysselsättning, som täcker de flesta politikområden med anknytning till inkomststöd och inkluderande arbetsmarknadsåtgärder för unga med hälsoproblem eller funktionshinder, samt hälsoministeriet och utbildningsministeriet, som ansvarar för tillhandahållandet av högkvalitativa hälsotjänster och livslångt lärande.

Engagemanget för aktiv inkludering i Finland var mindre tydligt på politisk nivå. Inkluderingsarbetet bygger dock på en kombination av aktivering, tillräcklig inkomst och tillgång till stödtjänster, där utvecklingen kommit långt. Pågående

socialförsäkringsreformer syftar till att öka användningen av inkomststöd som ett incitament i inkluderingsprocessen. Många av åtgärderna för aktiv inkludering är generella och inte riktade mot någon särskild samhällsgrupp. Arbetsförmedlingen, den kommunala socialtjänsten och Folkpensionsanstalten erbjuder särskilda tjänster på en gemensam kontaktpunkt för långtidsarbetslösa och de som behöver flerprofessionellt stöd. Finansieringen av arbetsmarknadsstödet delas lika mellan staten och kommunerna för att ge lokala myndigheter incitament att främja sysselsättning. Användningen av arbetsmarknadsåtgärder av övergångskaraktär, t.ex. subventionerad tillfällig anställning och sociala företag för att skapa arbetstillfällen för marginaliserade individer, har ökat.

Länder i ett utvecklingskede

I andra länder fanns det tydliga signaler på politisk nivå om ett engagemang för aktiv inkludering, men framstegen mot ett fungerande system med integrerade åtgärder på alla socialpolitiska områden var relativt långsamma. Uttryckliga hänvisningar till aktiv inkludering kunde anas på politisk nivå på Irland, i Frankrike och i Storbritannien, men i alla tre länderna möter det faktiska genomförandet utmaningar.

I andra länder var framstegen mot mer samordnade och integrerade strategier på alla områden med anknytning till aktiv inkludering tydliga men befann sig uppenbart i ett inledningskede. Så såg det ut i Tyskland och Portugal, där

Exempel på god praxis

Specialisterna

Specialisterna är ett danskt företag som bygger sin affärsmodell på att anställa människor med autismspektrumstörning, som möter hinder i traditionell utbildning och har svårt att behålla ett arbete. Specialisterna direktanställer nyckelpersonal med autismspektrumstörning och erbjuder företagskunder affärstjänster på marknadsmässiga villkor. Det finns en rad rutinuppgifter som motsvarar de särskilda färdigheterna hos en person med autismspektrumstörning (bl.a. bokföring, programvaruutveckling och kvalitetskontroll). Företaget menar att autismspektrumstörning är förknippad med förmågor som är särskilt värdefulla i vissa yrkessammanhang:

- Förmågan att koncentrera sig under långa perioder.
- Förmågan att fokusera på detaljer.
- Förmågan att utföra regelbaserade uppgifter.

Specialisterna bildades med hjälp av privat kapital i tron att konceptet är tillräckligt starkt för att kunna lyckas på marknadsmässiga villkor. Eftersom företagets konsulter levererar tjänster som håller samma eller ofta bättre kvalitet än konkurrenternas kan de få samma löner. Konceptet marknadsförs nu i hela Danmark och i andra länder, och 40 procent av företagets klienter får tillsvidareanställning med full lön som it-konsulter i företaget.

I affärsmodellens inslag av aktiv inkludering ingår att ge en tillräcklig inkomst, att ge anställda möjligheten att utnyttja sina förmågor och att vid behov ge tillgång till stöd. Företaget anställer på den öppna arbetsmarknaden, och de anställda utbildas enligt sedvanliga standarder.

Exempel på god praxis

Vangrail-projektet

Stiftelsen Sterk in Werk (Stark i arbete) i Nederländerna driver projektet Vangrail, som hjälper ungdomar (16 år och äldre) som slutat skolan i förtid med övergången till arbete. Klienterna tas om hand av rehabiliterings- och utbildningscenter för unga med lätta till måttliga psykiska funktionshinder. Alla har beteendeproblem till följd av en måttlig psykisk störning, ofta i kombination med störningar i det autistiska spektrumet, hyperaktivitet (adhd) eller psykisk sjukdom. Tanken bakom Vangrail-projektet är att yrkesutbildning och arbete på den öppna arbetsmarknaden ger bättre psykisk hälsa. Programmet finansieras av socialförsäkringsmyndigheten UWV.

Unga klienter som börjar i Vangrail-projektet deltar i dubbla program med intensivt personligt stöd från team med kompetens inom samhällsdeltagande, självständigt boende, psykisk vård, utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning. Sterk in Werk är specialiserad på yrkesutbildning och anställningsstöd. Personal från rehabiliterings- och utbildningscentren arbetar tillsammans med att upprätta planer och anpassa övergångsprogram till de individuella klienternas behov. Tjänstemän från UWV deltar dessutom i planeringen av de individuella programmen. Föräldrar rådföras, liksom annan vårdpersonal som har kontakt med klienten. Klienternas framsteg i fråga om beteende och kommunikation i boende-, utbildnings- och arbetsmiljön observeras noggrant. Problem som påtalas av någon i teamet runt den unga kommuniceras direkt till övriga medlemmar så att alla vet vad som händer och kan ta itu med det innan andra problem uppstår.

Exempel på god praxis

NROZP-IBM-projektet

Enligt Slovakiens författning har alla rätt att fritt välja yrke och utbildning. Det finns många unga med hälsoproblem eller funktionshinder som kan och vill arbeta på den öppna arbetsmarknaden. Det kan finnas företag som vill anställa dem men inte vet hur man hittar dem, och de unga själva saknar ofta det självförtroende som krävs för att ansöka om arbete i företag som verkar på den öppna arbetsmarknaden. Ett exempel på hur dessa hinder kan hanteras är samarbetet mellan icke-statliga organisationer och "tigrar" – de ledande företagen i it-sektorn. Icke-statliga organisationer kan rekrytera människor med funktionshinder utifrån företagets behov. De ger dem utbildning med utgångspunkt i deras behov och förbereder dem för att arbeta i företaget. Detta samarbete bidrar till att förbättra möjligheterna för unga människor med funktionshinder att lyckas på den öppna arbetsmarknaden. Samarbetet mellan det slovakiska rådet för funktionshinder (NROZP) och it-företaget IBM har ett antal år på nacken. Tack vare de positiva resultaten av samarbetet planerar IBM att genomföra samma projekt i andra länder. Under 2010 använde NROZP denna modell för att samarbeta med ett annat företag i sektorn.

IBM meddelar NROZP vilka krav som ställs på potentiella anställda med funktionshinder. NROZP letar efter sökande med hjälp av sina medlemsorganisationer, universitet, gymnasieskolor och myndigheter för arbete, sociala frågor och familjeåtgärder. Intresserade sökande skickar sina cv:n till NROZP. Lämpliga sökande väljs sedan ut av företrädare för NROZP och IBM och kallas till en intervju. Efter intervjun kan de sökande som väljs ut börja gå kurserna. Under kurserna får de blivande anställda förbättra sina färdigheter i it, engelska och kommunikation, och får även utbildning i kommunikation och självpresentation.

genomförandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning hade större betydelse än tanken om aktiv inkludering.

Aktiv inkludering eftersatt

Slutligen fanns det länder där principerna om aktiv inkludering var svåra att hitta på politisk nivå eller i praktiken. Det fanns inte mycket som tydde på att Polen antagit en strategi för aktiv inkludering. Den allmänna rättsliga ramen i Slovakien innehåller bara minimiregler för aktiv inkludering av ungdomar med hälsoproblem eller funktionshinder. Den slovakiska ramen för aktiv inkludering fastställs i separata sektorspolicyer med bara begränsade kopplingar sinsemellan. Den politiska utvecklingen i Spanien har i hög grad influerats av icke-statliga organisationer som företräder människor med funktionshinder, men det talas inte uttryckligen om aktiv inkludering.

Integrerat genomförande av program och strategier

Landsrapporterna analyserades för att få en uppfattning om i vilken utsträckning lagstiftning, strategier och program utformats för att åstadkomma samordnade och integrerade åtgärder. Analysen innefattade lagstiftning och program av relevans för människor med funktionshinder eller unga människor generellt sett, och inte bara de som riktar sig till unga med hälsoproblem eller funktionshinder. Fokus låg på de aspekter av aktiv inkludering som oftast nämndes i specifika lagar och program.

Anna Ludwinek

Ungas rörlighet: Problem och möjligheter

Ett resultat av den pågående ekonomiska krisen i Europa är att migration och arbetskraftsrörlighet har fått större betydelse. I länder där arbetslösheten ökat kraftigt ses det som motiverat och ibland nödvändigt att lämna landet för att söka arbete.

Unga är ofta rörligare än andra åldersgrupper. Så har det alltid sett ut när det gäller rörligheten inom EU. Sedan de två senaste utvidgningarna 2004 och 2007 har dock rörligheten bland unga blivit ännu mer uttalad: 2010 var 70 procent av migranterna i arbetsför ålder från de länder som ingick i den första utvidgningsomgången under 35 år. En fråga om tankar på rörlighet i 2011 års Eurobarometerundersökning om unga bekräftade det mönstret. Undersökningen visade att unga från central- och östeuropeiska länder i båda utvidgningsomgångarna skulle vara mer villiga att arbeta i ett annat EU-land än genomsnittet i EU-27.

I takt med att möjligheterna utomlands i tidigare snabbväxande ekonomier (som Spanien eller Irland) försvinner och utsikterna på hemmaplan förbättras återvänder allt fler arbetstagare till sina hemländer. Eurofound's forskningsprojekt om återflyttning visar att unga är överrepresenterade även bland återvändarna jämfört med den icke-rörliga befolkningen – en annan mer direkt indikation på deras betydelse för rörligheten generellt sett. Rörliga arbetstagare som lämnar sitt hemland är oftast i 20-årsåldern medan återvändare i genomsnitt tycks vara något äldre. Enligt uppgifter från Eurostat var medianåldern för medborgare som återvände till sina hemländer 2008 över 30 år i flera medlemsländer. Eurofound's forskning bekräftade denna tendens i vissa central- och östeuropeiska medlemsländer (Ungern, Lettland, Polen och Rumänien). I Ungern var hälften av de som återvände till landet under perioden 2008–2010 mellan 30 och 45 år. Samma trend kunde



iaktas för rumäner som återvände från Spanien. I Lettland var visserligen de flesta (två tredjedelar) av återvändarna under 35 år, men en betydande andel var ändå äldre än så. Polska återvändare tycks däremot vara yngre – de flesta är under 30 år. Att majoriteten av återvändarna är äldre är naturligt eftersom de flesta av dem har varit utomlands ett tag innan de återvänder till sitt hemland (i vår forskning definierades återvändare som personer som tillbringat minst ett år utomlands).

En annan fråga som vi tittat på i vår forskning är vilka sakkunskaper återvändarna skaffat sig utomlands, och om och i vilken utsträckning de fått nytta av dem på hemlandets arbetsmarknad när de återvänt. Resultaten visade att de erfarenheter som högkvalificerade återvändare skaffat sig värdesattes, men att det oftast inte var fallet för lågkvalificerade rörliga arbetstagare. Det kan hänga samman med att de senare inte förvärvat några sakkunskaper utomlands. Om de t.ex. haft jobb under sin kvalifikationsnivå, vilket ofta är fallet med unga rörliga arbetstagare, kan det vara svårt för dem att komma in på hemmaarbetsmarknaden när de återvänder, särskilt om de saknar tidigare arbetslivserfarenhet i hemlandet eller aldrig haft ett arbete som motsvarar deras kvalifikation. Detta är kopplat till ett annat viktigt ämne som Eurofound tänker undersöka närmare, nämligen i vilken mån arbetskraftsrörlighet skulle kunna underlätta den svåra övergången från skola till arbete. Vår forskning (som ska offentliggöras i juli 2012) visar att de nya möjligheter som den fria rörligheten för arbetskraft erbjuder skulle kunna underlätta denna process för högkvalificerade unga, medan låg- eller medelkvalificerade unga kan möta svårigheter även i det här sammanhanget.

Klára Fóti

Ungdomsarbetslöshet i kristider



Ungdomsarbetslösheten förblir en av de mest angelägna utmaningarna för EU:s beslutsfattare. I en del EU-länder, t.ex. Cypern, Grekland, Irland och Spanien, har ungdomsarbetslösheten stigit till samma nivåer som på 1970-talet och håller snabbt på att bli ett gissel som skadar hela familjer.

Enligt Eurostat är ungdomsarbetslösheten mycket hög, över 20 procent, i två tredjedelar av medlemsländerna. I sex medlemsländer är den mellan 10 procent och 20 procent. I tretton medlemsländer ligger den mellan 20 procent och 30 procent, och i fem länder är den över 30 procent (Grekland, Irland, Portugal, Slovakien och Spanien). Bara tre medlemsländer har en ungdomsarbetslöshet under 10 procent (Österrike, Nederländerna och Tyskland). Dessa siffror gäller unga i åldersgruppen 16–24 år. Det finns också ett tydligt problem för den större åldersgrupp som utgörs av 16–30-åringarna, och ett antal EU-initiativ riktas mot denna större grupp, t.ex. i Spanien och på Cypern.

Att matcha unga med de jobb som finns är fortsatt problematiskt överallt. Även i länder med låg arbetslöshet är andelen arbetslösa unga nästan dubbelt så hög som den totala arbetslösheten. EU vill förbättra möjligheterna till utbildning och arbetslivserfarenhet för unga arbetssökande och stödja dem i övergången från utbildning till arbete. Man försöker också minska skolavhoppet. Det sista är en mycket viktig uppgift; EU ligger sämre till än Förenta staterna och Japan när det gäller att förebygga skolavhopp. EU-initiativ som Unga på väg kompletterar

traditionella åtgärder som lärlingsutbildning genom att undanröja hinder för rörlighet, öka synligheten för lediga tjänster och stödja initiativ för unga entreprenörer. Dessa åtgärder kommer tillsammans att komplettera de enskilda EU-ländernas konkreta lokala initiativ.

Nationella initiativ

Medlemsländerna har vidtagit en rad åtgärder mot arbetslöshet som speglar speciella nationella förhållanden och generellt kompletterar befintliga åtgärder. Irland har exempelvis infört ett nationellt praktikprogram med 5 000 praktikplatser i den privata och den offentliga sektorn samt frivilligsektorn. Inom detta tidsbegränsade program erbjuds praktikplats under sex till nio månader och ett tillägg på 50 euro i veckan till befintliga socialförsäkringsförmåner. Initiativet riktar sig till unga som varken arbetar eller studerar (NEETs), och det ökar i omfattning samtidigt som mängden arbetssökande fortsätter att utgöra ett nedslående problem. I Spanien uppmanar staten arbetsgivare att fortsätta rekrytera genom sänkta nationella sociala avgifter under ett år. Anställda erbjuds ett tillägg på 400 euro per månad för att kunna skaffa sig nya kvalifikationer genom omskolningsinitiativ, men endast under sex månader. I Grekland har nödåtgärderna fått långtgående konsekvenser för gällande kollektivavtal, vilket i sin tur har påverkat unga arbetstagare. Enligt de första nödföreskrifterna får arbetsgivarna nu anställa unga arbetstagare till lägre lön än tidigare. För dem som är under 25 år får arbetsgivarna betala 80 procent av den

nationella minimilönen, och för dem mellan 15 och 18 år är siffran 70 procent. Storbritannien har nyligen frusit minimilönerna för arbetstagare i åldern 16–20 år för att öka sysselsättningen i denna åldersgrupp. Fackföreningar har kritiserat beslutet som de anser leder till exploatering, men det har välkomnats av arbetsgivarna.

En del EU-länder har inriktat sig på utbildningsinitiativ och lärlingsutbildning för unga. I Italien är möjligheten att ersätta det sista obligatoriska skolarbetet med en lärlingsutbildning ett konkret initiativ med visst retroinslag för att underlätta inträde på arbetsmarknaden. Under året kan en lärlingslön betalas ut som utgör en viss andel av lönen för en vuxen, och en strikt kvot måste upprätthållas mellan antalet heltidsarbetande och antalet lärlingar. I Italiens fall används Europeiska socialfonden för att stödja nya lärlingsutbildningar. Här har arbetsmarknadens parter gett brett stöd för åtgärderna, i synnerhet fackföreningarna, eftersom många av deras förslag har införlivats i de antagna åtgärderna.

På Cypern är ungdomsarbetslösheten jämförelsevis låg sett ur ett EU-perspektiv. Ändå är den på sin högsta nivå sedan 1974. Statliga åtgärder med medverkan av arbetsmarknadens parter innefattar statliga subventioner för att främja återinträde på arbetsmarknaden för personer under 29 år. Subventionerna utgörs av lönetillägg på 60–65 procent, med särskild tonvikt på den hårt drabbade byggsektorn.

I andra medlemsländer finns särskilda problem. I Polen är "skräpjobb" (jobb med tillfälliga kontrakt eller kontrakt som inte omfattas av arbetsrätten) för unga fortfarande ett efterhängset problem. I Ungern hotar utvandringen ekonomin genom att statens utbildningsinvesteringar i praktiken exporteras till avsevärd kostnad för landet. Mer än 3 000 läkare har lämnat Ungern eftersom de, enligt fackföreningarna, får löner som "är sämre än i snabbmatsbranschen". Arbetsvillkoren sägs också vara dåliga. Därför har ett tillägg på 344 euro införts för unga läkare som förbinder sig att stanna kvar och arbeta i landet i tio år efter examen.

Camilla Galli da Bino

- Bell, D., Blanchflower, D.G. (2011), Young people and the Great Recession, *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267.
- Cedefop, ETF, EU-Osha, Eurofound (2011), *Working together for youth employment – From education to the workplace: A global challenge*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- Clifton, J. (2011), *The coming jobs war*, Gallup Press, New York.
- Dieckhoff, M. (2011), The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries, *Acta Sociologica*, 54(3), 233–249.
- Eurofound (2012), *Active inclusion of young people with health problems or disabilities*, executive summary, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities*, EIRO comparative analytical report, Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2011), *Youth and work, Foundation Findings*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- Hurley, J., Mandl, I., Eurofound (2011), *Public instruments to support restructuring in Europe*, ERM report 2011, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- Hurley, J., Storrie, D., Jungblut, J. (2011), *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- ILO (2012), *Global employment trends for youth 2012*, Internationella arbetsorganisationen, Genève.
- Mascherini, M. (2012), *Unga i Europa som varken arbetar eller studerar: Preliminära slutsatser*, 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, Paris.
- Mikulic, B., Sándor, E., Leoncikas, T. (2012), *Experiencing the economic crisis in the EU: Changes in living standards, deprivation and trust*, Eurofound, Dublin.
- Nielsen, M.L. (2012), Adapting the normal: Examining relations between youth, risk and accidents at work, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71–85.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- OECD (2012), *OECD employment outlook 2012*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), "Under shock: How to spread macroeconomic risks more fairly" i *Economic policy reforms 2012: Going for growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, OECD Publishing, Paris.
- Reeskens, T., Oorschot, W. (2012), Those who are in the gutter look at the stars? Explaining perceptions of labour market opportunities among European young adults, *Work, Employment & Society*, 26(3), 379–395.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 106, OECD Publishing, Paris.
- Wynne, R., McAnaney, D. (2010), *Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Background paper*, Eurofound, Dublin.

Jan Vandamme

www.eurofound.europa.eu

Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor är ett trepartsorgan inom EU vars uppgift är att förse viktiga beslutsfattare på det sociala området med resultat, kunskap och råd från jämförande forskning. Institutet inrättades 1975 genom rådets förordning (EEG) nr 1365/75 av den 26 maj 1975.