

HOOGWAARDIGE BANEN VOOR JONGEREN



0265-13
Werkgelegenheid



Publicatie van het Europees Jeugdforum

Hoogwaardige banen voor jongeren

Translation by:



Binnenzijde omslag

Redactie

Hoofdredacteur - Giuseppe Porcaro

Redacteuren - James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Grafisch Design - Laurent Doucet

Europees Jeugdforum

Jozef II-straat 120
1000, Brussel
België

met de steun van:
de Europese Commissie
het Europese Jeugdfonds van de Raad van Europa

Achterzijde

De jeugdwerkloosheids crisis die Europa in haar greep heeft de afgelopen jaren heeft enorme gevolgen voor jongeren gehad in termen van hun levenskwaliteit, autonomie en niveau van sociale aansluiting. Maar ondanks een nieuwe focus op de noodzaak om banen voor jongeren te creëren is weinig aandacht besteed aan hun rechten op hoogwaardig werk.

In deze publicatie zal worden gekeken naar de kernpunten rond hoogwaardige banen voor jongeren. In het bijzonder zal ze nagaan in hoeverre jongeren aangesteld zijn in tijdelijke banen, deeltijdbanen, stages en leerwerktrajecten, wat hun mogelijkheden zijn voor de overgang naar vast, full-time werk, en welke impact dit heeft op hun niveau van werkzekerheid. Ze zal ook kijken naar de rechten van jongeren op sociale bescherming en minimuminkomen en of ze meer kans hebben om in armoede en sociale uitsluiting te vallen, zelfs als ze werken. Tenslotte zal ze de arbeidsomstandigheden nagaan van jongeren in Europa en vaststellen of speciale kwesties met betrekking tot discriminatie moeten worden aangepakt in het debat rond de werkgelegenheid voor jongeren.

Met deze publicatie heeft het Europees Jeugdforum als doel om met succes de noodzaak te promoten om hoogwaardige banen voor jongeren op nationaal en Europees niveau te creëren en in stand te houden, en ook om erkenning te krijgen voor het feit dat jongeren dezelfde rechten op hoogwaardige en stabiele werkgelegenheid moeten kunnen verwachten als de rest van de bevolking.

Inhoud:

- 1. Introductie*
- 2. Werkstabiliteit en Werkzekerheid*
- 3. Inkomen en Armoede*
- 4. Gebruik van Vaardigheden*
- 5. Kwaliteit betekent Gelijkheid*
- 6. Arbeidsomstandigheden en Gezondheid*
- 7. Stages en Leerwerktrajecten*
- 8. Conclusies: Europa op een Kruispunt*

1. Introductie

Deze publicatie zal worden gekeken naar de kernpunten rond kwaliteit banen voor jongeren. In het bijzonder zal ze nagaan in hoeverre jongeren aangesteld zijn in tijdelijke banen, deeltijdbanen, stages en leerwerktrajecten, wat hun mogelijkheden zijn voor de overgang naar vast, full-time werk, en welke impact dit heeft op het niveau van hun werkzekerheid. Ze zal ook kijken naar de rechten van jongeren op sociale bescherming en minimuminkomen en of ze meer kans hebben om in armoede en sociale uitsluiting te vallen, zelfs als ze werken. Tenslotte zal ze de arbeidsomstandigheden nagaan van jongeren in Europa en vaststellen of speciale kwesties met betrekking tot discriminatie moeten worden aangepakt in het debat rond de werkgelegenheid voor jongeren.

Met deze publicatie heeft het Europees Jeugdforum als doel om met succes de noodzaak te promoten om hoogwaardige banen voor jongeren op nationaal en Europees niveau te creëren en in stand te houden, en ook om erkenning te krijgen voor het feit dat jongeren dezelfde rechten op hoogwaardige en stabiele werkgelegenheid moeten kunnen verwachten als de rest van de bevolking.

De jeugdwerkloosheids crisis die Europa in haar greep heeft de afgelopen jaren heeft enorme gevolgen voor jongeren gehad in termen van hun levenskwaliteit, autonomie en niveau van sociale aansluiting. Maar ondanks een nieuwe focus op de noodzaak om banen voor jongeren te creëren is weinig aandacht besteed aan hun rechten op hoogwaardig werk. Veel politici waren traag om te reageren op de zich ontvouwende crisis, en leggen liever de nadruk op het onvermogen in hun ogen van jongeren om de overgang van school naar werk te maken. In de afgelopen maanden is er echter een herfocus geweest op de duidelijke noodzaak om banen voor jongeren te creëren als een

onafhankelijke maatregel in plaats van een eenvoudig bijproduct van economische groei. Maatregelen om nieuwe banen te creëren zijn noodzakelijk om om te gaan met de nadelige positie van jongeren op de arbeidsmarkt.

Ondanks deze nieuwe focus wordt de kwestie van de kwaliteit van de werkgelegenheid voor jongeren nog steeds grotendeels over het hoofd gezien. Het Europees Jeugdforum en haar lidorganisaties zijn in toenemende mate bezorgd geworden door de "elke baan is een goede baan"-aanpak die is rondgezongen in bepaalde kringen. Het niveau van onzeker werk onder jongeren, en de verwachtingen voor jongeren om aan de flexibiliteitseisen van de arbeidsmarkt te voldoen terwijl ze weinig tot geen werkzekerheid hebben, is een van de belangrijkste redenen waarom jongeren zo negatief getroffen zijn door de economische crisis en de daaropvolgende bezuinigingen.

Hoogwaardig werk is een cruciaal element met betrekking tot de professionele ontwikkeling, autonomie en het welzijn van jongeren in Europa. Het recht op waardig werk is vastgelegd in tal van wettelijke kaders op Europees en internationaal niveau. Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op arbeidsvoorwaarden die zijn of haar gezondheid, veiligheid en waardigheid respecteren; de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties stelt dat iedereen die arbeid verricht recht heeft op een rechtvaardige en gunstige beloning, op gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid, terwijl het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten verder bepaalt dat iedereen het recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.

Volgens dergelijke wettelijke kaders omvat het recht op hoogwaardig werk verschillende elementen - beloning, veilige werkomstandigheden, en sociale bescherming, om er maar een paar te noemen. Deze elementen zijn essentieel voor jongeren om hun volledige deelname aan de samenleving te waarborgen, hun autonomie te beschermen en de valkuilen van armoede en sociale uitsluiting te vermijden.

2. Werkstabiliteit en Werkzekerheid

De Stijgende Trend van Tijdelijke en Deeltijdbanen

Definitie: Deeltijd- en tijdelijk werk

De Internationale Arbeidsorganisatie definieert dat iemand is aangesteld in deeltijdwerk wanneer diens werktijden minder zijn dan die van een vergelijkbare voltijdwerker. De drempel voor wat wordt beschouwd als deeltijd varieert, maar is meestal tussen de 30 en 35 uur per week.[1]

Een persoon kan worden aangemerkt als zijnde aangesteld in tijdelijk werk wanneer van deze persoon wordt verwacht dat deze een bedrijf of positie binnen een bepaalde termijn zal verlaten. De term kan worden toegepast op degenen die aangesteld zijn met contracten voor bepaalde tijd, alsmede uitzendkrachten.[2]

Jongeren in heel Europa worden vaker dan oudere werknemers ingezet in tijdelijke en deeltijdbanen.[3] Er zijn een aantal redenen voor, als eerste dat veel jonge mensen deeltijdwerk combineren met formeel onderwijs, terwijl anderen kiezen voor tijdelijk werk kort na het voltooien van een opleiding om wat ervaring toe te voegen aan hun CV.

Er is echter steeds meer bewijs dat er op wijst dat tijdelijk en deeltijdwerk een verplichting in plaats van een optie begint te worden voor jongeren, ongeacht of ze nog steeds in het formele onderwijssysteem zitten. Uit cijfers blijkt dat 42% van de jonge EU-werknemers onder een tijdelijk contract werken, in vergelijking met 13% bij volwassen werknemers. Tegelijkertijd daalde het aantal vaste banen onder jongeren met 2,5 miljoen (-18%) tussen 2008 en 2012.[4] Er is ook een soortgelijke situatie met betrekking tot deeltijdwerk: tussen 2008 en 2011 is het percentage van deeltijdarbeid onder jongeren gestegen met 3,6% in de hele EU. [5] Deze toename van niet-permanente vormen van werkgelegenheid sinds het begin van de crisis, in combinatie met een dramatische stijging van de jeugdwerkloosheid, betekent dat op dit moment 1 van de 5 jongeren in Europa vrezen hun baan te verliezen.[6]

Ondanks het feit dat gestegen flexibiliteitseisen aan jongeren in hun arbeidsvoorwaarden, evenals een gebrek aan werkzekerheid, vaak worden aangehaald als één van de belangrijkste redenen voor de onevenredige jeugdwerkloosheid, lijkt het erop dat sinds de crisis deze trend van arbeidsmarktderegulering versterkt is in plaats van omgekeerd.

Men moet niet vergeten dat "jongeren" geen homogene groep zijn en dat er verdere ongelijkheden zijn op het gebied van tijdelijk en deeltijdwerk, vooral met betrekking tot geslacht en land. Vrouwen hebben meer kans om in deeltijd aangesteld te zijn dan mannen; momenteel is een derde van de vrouwelijke werknemers in de EU28 werkzaam op deeltijdbasis, tegenover slechts 9% van de mannen. Hoewel deze onevenredige verhouding van oudsher is toegeschreven aan de neiging van vrouwen om meer betrokken te zijn bij de opvoeding van kinderen en gezinstaken dan mannen, blijkt uit onderzoek dat jonge vrouwen ook meer kans hebben om aangesteld te zijn in onvrijwillig deeltijdswerk dan jonge mannen.[7]

Er zijn ook grote verschillen in de mate van tijdelijk werk, afhankelijk van waar jongeren zijn in Europa. In Slovenië, Polen en Spanje is meer dan 60% van de jongeren in tijdelijke dienst, terwijl in Roemenië, Bulgarije en Litouwen dit cijfer minder dan 10% bedraagt.

Onzeker werk

Definitie: Onzeker werk

Als onzeker werk wordt over het algemeen niet-standaardwerk beschouwd dat slecht wordt betaald, onzeker en onbeschermd is, en niet een huishouden kan onderhouden.[8] Een gebrek aan financiële zekerheid is sterk geassocieerd met onzekere banen.

In Europa wordt aangesteld zijn in tijdelijke dienst en deeltijdwerk over het algemeen geassocieerd met onzeker werk aangezien tijdelijke werknemers vaak minder toegang tot sociale bescherming hebben dan vaste voltijdwerknemers. Het feit dat jongeren vier keer waarschijnlijker een tijdelijk contract hebben, en twee keer waarschijnlijker worden ingehuurd via uitzendcontracten kan worden gekoppeld aan onderzoek dat aantoont dat jongere werknemers terecht komen in banen die fysiek veeleisender zijn en minder technologische vaardigheden vereisen. Jonge werknemers zijn ook veel vaker in banen waarin ze hoge stressniveaus, of een lage werkbehoefte, tegenkomen, wat hun al onzekere arbeidsomstandigheden verder aantast.[9]

In het Verenigd Koninkrijk is de toenemende proliferatie van uitbuiting en onzekere arbeidsomstandigheden onlangs blootgesteld door het nulurencontractenschandaal. Nulurencontracten omvatten een scala van contractuele regelingen die betekenen dat werknemers geen gegarandeerde uren of inkomsten per week hebben, en alleen worden

betaald voor het werk dat ze doen.[10] Naar schatting 5,5 miljoen mensen hebben nulurencontracten in het Verenigd Koninkrijk.[11]

Nulurencontracten zijn zeer onrechtvaardig, treffen jongeren onevenredig en vergemakkelijken de uitbuiting van veel gewone mensen die worstelen om rond te komen. Ze worden vaak gebruikt om de lonen te verlagen, en om vakantiegeld, pensioenen, of andere voordelen voor werknemers en uitzendkrachten te ontlopen. Nulurencontracten zijn niet uitsluitend een Brits fenomeen, ze worden ook gebruikt in Ierland[12] en Italië (bekend als het 'contratto a chiamata')[13], en soortgelijke maatregelen zijn geïntroduceerd in andere Europese landen, met als doel het creëren van een 'vloeibare' arbeidsmarkt.

Het Verenigd Koninkrijk en andere Europese landen hebben ook een toename ervaren van het aantal mensen dat geregistreerd is als zelfstandige sinds de economische neergang. Hoewel sommige mensen zijn begonnen aan een carrière als ondernemer vanwege een gebrek aan traditionele werkgelegenheid, zijn er ook aanwijzingen dat sommige werkgevers voltijdmedewerkers onder druk zetten om zich als zelfstandige te registreren om de kosten te snijden die verband houden met betaalde vakanties, doorbetaling van loon en pensioenpremies.[14] Deze zogenaamde "schijnzelfstandigheid" heeft werknemersrechten en de werkzekerheid aanzienlijk geschaad in vele delen van Europa.

Een ander punt van zorg is dat maar liefst 10% van de jongeren in de EU onder de 25 jaar in dienst zijn zonder enig contract.[15] Dit aandeel is meer dan het dubbele van dat in andere leeftijdsgroepen. Vaak hebben jonge werknemers zonder contract beperkte of geen kennis van hun fundamentele arbeidsrechten, weinig kans om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren en geen verhaal in geval van ontslag.

De Kwestie van Onvoldoende Tewerkstelling

'Onvoldoende Tewerkstelling' is ook sterk geassocieerd met aangesteld zijn in onzekere banen. Er is een aanzienlijke toename van het aantal mensen dat als onvoldoende tewerkgesteld wordt beschouwd in Europa, met name onder jongeren. In 2011 vielen bijna 9 miljoen mensen in Europa in die categorie,[16] in de eerste plaats omdat ze meer uren wilden werken of een voltijdcontract wilden, maar er geen gelegenheid was om die overstap te maken. In Spanje gaf meer dan 80% van de jonge werknemers met een tijdelijk contract als reden waarom zij tijdelijk werkzaam waren dat zij geen vast werk kunnen vinden.[17] In Griekenland heeft 58% van de deeltijdwerknemers verklaard dat zij beschikbaar zijn om langer te werken. In Letland is dit percentage 57%, in Spanje 49% en in Cyprus 42%.[18]

Onder de 43 miljoen deeltijdwerkers in de EU27 in 2012, wilde 9,2 miljoen meer uren werken, en waren beschikbaar om dit te doen en kunnen dus als onvoldoende tewerkgesteld worden beschouwd. Sinds het begin van de economische crisis is het aandeel van deeltijdwerkers die meer uren willen werken, en beschikbaar zijn om dat te doen, gestaag gegroeid, van 18,5% in 2008 naar 21,4% in 2012.[19] Werknemers jonger dan 25 jaar vormen 17% van de deeltijdwerknemers die als onvoldoende tewerkgesteld worden beschouwd.

Het Recht op Stabiliteit en Zekerheid

De opkomst van jongeren in niet-permanente vormen van werkgelegenheid weerspiegelt de ongetwijfeld moeilijke omstandigheden om vast werk te verkrijgen in het huidige economische klimaat. Uitzendarbeid is vaak gekoppeld met minimale werkzekerheid, en geen of

beperkte toegang tot sociale bescherming, wat het risico van sociale terugtrekking verder opdrijft.

Diverse maatregelen zijn overeengekomen op EU-niveau om de risico's aan te pakken die gepaard gaan met tijdelijk en deeltijdwerk. De Richtlijn Deeltijdwerknemers 1997 had als doel om voor gelijke arbeidsomstandigheden te zorgen tussen deeltijd- en voltijdwerkers, evenals gelijke bescherming tegen ontslag, en, voor zover mogelijk, de mogelijkheid om over te stappen tussen deeltijd- en voltijdwerk te waarborgen. De Richtlijn Arbeid voor Bepaalde Tijd 1999 beoogde het beginsel van non-discriminatie te garanderen voor werknemers voor bepaalde tijd (tijdelijke werkers), misbruik te voorkomen, en, voor zover mogelijk, opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten te garanderen. Ten slotte beoogde de meer recente Richtlijn Tijdelijke Uitzendkrachten 2008 gelijke beloning en voorwaarden te waarborgen voor uitzendkrachten, waaronder jongeren worden ook onevenredig zijn vertegenwoordigd.

Ondanks deze initiatieven, blijven ongelijkheden tussen tijdelijke, deeltijd- en voltijdwerknemers bestaan, waarbij jongere werknemers minder kans hebben om over te stappen naar voltijd, vast werk, waar hun arbeidsrechten over het algemeen beter zouden worden beschermd. In het bijzonder is de Richtlijn Tijdelijke Uitzendkrachten het slachtoffer geworden van lukrake implementatie,^[20] en in vele landen blijven uitzendkrachten minder controle hebben over het soort werk dat ze doen, krijgen ze minder opleiding, hebben een hoger percentage van arbeidsongevallen, doen meer ploegenarbeid en hebben minder tijd om opdrachten uit te voeren.^[21]

Het aanpakken van dit probleem vereist een gezamenlijke aanpak door jongeren, jongerenorganisaties, onderwijsaanbieders, vakbonden, werkgevers en gekozen vertegenwoordigers. In het bijzonder moeten jongeren, omdat ze meer kans hebben om betrokken te zijn in tijdelijk en deeltijdwerk, de mogelijkheid krijgen om training te ontvangen over hun arbeidsrechten, met name die met betrekking tot gelijkheid met permanente, voltijdwerknemers. De vakbonden kunnen een belangrijke rol spelen in dit verband, en de betrokkenheid van jongeren in de vakbonden is essentieel om te zorgen dat hun arbeidsrechten worden beschermd en dat ze evenredig worden vertegenwoordigd. Werkgevers en gekozen vertegenwoordigers moeten ook de rechten van jongeren op zeker en stabiel werk meer serieus nemen. Het is waar dat een deel van de reden dat jongeren in meer flexibele vormen van arbeid te vinden zijn, is dat het vaak beter te combineren is met verder onderwijs,^[22] maar jongeren moeten ook toegang hebben tot zeker werk en gegarandeerde gelijkheid met oudere werknemers.

Een zekere mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt tegenwoordig verwacht om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften en competenties die gevraagd worden door werkgevers. Echter, dit kan en mag geen excuus worden voor discriminatie van jongeren en hun toegang tot stabiel, zeker werk. Onmiddellijk maatregelen moeten worden getroffen om ervoor te zorgen dat zulke flexibiliteitseisen eerlijk worden toegepast en rechtvaardiger worden gedeeld binnen de Europese beroepsbevolking. Van de jongeren en kwetsbaarderden kan niet worden verwacht dat zij onevenredig de verantwoordelijkheden van een veranderende en steeds flexibelere arbeidsmarkt moeten dragen. Als jongeren nog steeds geacht worden om in tijdelijke of deeltijdbanen te werken om de overgang naar een permanent en voltijdcontract te maken, moeten de rechten van tijdelijke en deeltijd-werknemers beter worden beschermd. Bovendien, om de kwestie van onzekerheid van werk aan te pakken, moet de discussie op EU-niveau over maatregelen om de arbeidsmarkt te harmoniseren worden heropend. Bindende maatregelen moeten worden geïdentificeerd en terug op de agenda worden gezet: het voorstel voor een EU-richtlijn

over een ge-uniformiseerd contract voor onbepaalde tijd kan een middel zijn om de segmentering van de arbeidsmarkt tegen te gaan en jongeren tegen onzekerheid van werk te beschermen. Aangezien jongeren onevenredig worden getroffen door deze problemen moeten jongerenorganisaties en jongerenvertegenwoordigers worden betrokken bij alle relevante discussies en onderhandelingen.

3. Inkomen en Armoede

Het Minimumloon

Definitie: Het Minimumloon

Het minimumloon is het laagste loon dat wordt, of mag worden betaald, aan een werknemer. Het wordt normaal vastgesteld door een wettelijke instantie, of bij overeenkomst, als het minimum dat mag worden betaald aan werknemers in het algemeen of aan een bepaalde categorie werknemers.[23]

Het minimumloon en gegarandeerd minimuminkomen zijn cruciale thema's voor jongeren. Jongeren die aan hun eerste baan beginnen krijgen vaak de laagste inkomens: 30% van de mensen die voor de eerste keer begonnen met werken in 2008 ontving het minimumloon of minder.[24]

Daarom heeft de stagnatie, en in sommige gevallen regressie, van het minimumloon in Europa de werkende jeugd van Europa onevenredig getroffen. In 2011 en 2012 waren de minimumlonen bevroren, of werden slechts licht verhoogd, in de 20 EU-lidstaten die dit ingevoerd hebben.[25] Hoewel het minimumloon technisch gezien is uitgesloten van EU-bevoegdheden in het Verdrag, heeft de EU sinds 2011 een grotere invloed uit kunnen oefenen op het minimumloon binnen het raamwerk van Europees Economisch Bestuur, aangezien het minimumloon een sterke invloed heeft op de nationale loonstructuur en nationale niveaus van consumptie en productie.

Bijna alle minimumloonwerknemers hebben een daling van het reële inkomen meegemaakt sinds het begin van de crisis en het opleggen van bezuinigingen. Deze daling in inkomen is schadelijk voor de motivatie en betrokkenheid op de werkvloer en kan een negatief effect hebben op de hele Europese economie.[26]

De hoogte van het maandelijkse bruto minimumloon varieert aanzienlijk binnen Europa, variërend van €157 per maand in Roemenië tot €1874 per maand in Luxemburg.[27] Er vonden weinig of geen verhogingen van het minimumloon bedragen plaats in de landen die het zwaarst getroffen zijn door de economische crisis in 2012. Het is duidelijk dat nationale bezuinigingsmaatregelen een enorme invloed hebben gehad op minimumloonbeleid. In Spanje en Portugal hebben overheden, onder internationale druk, langlopende overeenkomsten met vakbonden voor een structurele verhoging van het minimumloon geannuleerd, en in plaats daarvan de bestaande minimumlonen bevroren. Dit was de eerste keer in tientallen jaren dat de gebruikelijke jaarlijkse verhoging van het minimumloon niet plaats vond in deze twee landen.[28]

Jongeren worden niet alleen negatief beïnvloed door deze bevriezingen van het minimumloon, maar in sommige landen is ook een "jeugd-" of "ontwikkelingsminimumloon" in het leven geroepen dat lager is dan dat van de oudere bevolking, ongeacht ervaring of enige andere factoren. In Griekenland werd in februari 2012, onder druk van de tripartiete commissie onder leiding van de Europese Commissie met de Europese Centrale Bank en

het Internationaal Monetair Fonds (bekend als de "trojka"), het algemene minimumloon vermindert met 22%, terwijl het minimumloon voor jongeren werd gekort met 32%.^[29] De beslissing werd doorgevoerd ondanks het feit dat Griekenland één van de hoogste niveaus van armoede onder jongeren heeft binnen Europa.^[30]

In het Verenigd Koninkrijk werd in 2012 het "ontwikkelingsminimumloon" voor jongeren van 18 tot 21 jaar bevroren, terwijl het minimumloon voor de oudere bevolking werd verhoogd. Dit werd eveneens doorgevoerd ondanks groeiende aanwijzingen dat er toenemende niveaus van jeugdarmoede en ongelijkheid tussen generaties in het land waren.^[31] Toenemende jeugdarmoede en sociale onrust onder jongeren hebben gezorgd dat in een aantal landen voor het uitstellen of terugdraaien van plannen om een lager minimumloon voor jongeren te introduceren, met name in België en Tsjechië.^[32]

In veel EU-lidstaten is er nog steeds geen nationaal minimumloon. Sommige economen hebben gesuggereerd dat het ontbreken van een minimumloon een van de redenen is waarom Duitsland erin geslaagd is om haar jeugdwerkloosheid zo laag te houden. In werkelijkheid wordt de werkgelegenheid onder jongeren beïnvloed door tal van factoren, met als belangrijkste de algehele status van de economie, maar zelfs als deze stelling als waar wordt aangenomen, gaat het weglaten van een minimumloon om de arbeidsparticipatie te verhogen ten koste van jongeren en de samenleving in het algemeen. In sommige delen van Duitsland werken jongeren in laaggeschoolde banen voor minder dan 1 euro per uur, en een aantal van hen werken voor niet meer dan 55 cent per uur.^[33] Derdewereld-lonen in Europa's grootste economie kan niet alleen de trend van stijgende jeugdarmoede verergeren, maar kan ook de lage-lonen-sector verder vastzetten en lonen in de hele bevolking naar beneden drukken, wat leidt tot een tweedeling van de arbeidsmarkt. Wanneer een geliberaliseerde en neo-liberale arbeidsmarkt de ruimte krijgt hebben werkgevers weinig prikkels om reguliere voltijdbanen te creëren, omdat ze weten dat ze goedkope werknemers kunnen huren met flexibele contracten.

De Werkende Armen

Definitie: De Werkende Armen

Als werkende armen worden diegenen beschouwd die niet genoeg verdienen om boven de armoedegrens uit te komen, dat is het laagste inkomensniveau dat acceptabel wordt geacht in een bepaald land. De definities van werkende armen verschillen van land tot land, en zijn significant anders in ontwikkelde landen dan in ontwikkelingslanden.^[34] In de EU zegt men dat mensen die onder de 60% van het modale inkomen vallen "risico op armoede" lopen.^[35]

In 2011 liepen bijna 30% van de Europese jongeren risico op armoede of sociale uitsluiting, dit in vergelijking met 24,2% voor de bevolking als geheel.^[36] Ondanks het feit dat de bestrijding van sociale uitsluiting en armoede een prominent onderdeel was van de Lissabonstrategie in 2000, waarin de visie van een sociaal samenhangende evenals een economisch welvarende en competitieve Europese Unie werd gepresenteerd, is de armoede in Europa gestaag gegroeid sinds 2010.

Armoede is geenszins beperkt tot degenen die werkloos zijn, maar liefst 6% van de werknemers en 18% van de zelfstandigen worden als arm aangemerkt. In totaal kan 8% van de werkende bevolking in Europa worden aangemerkt als risico lopend om werkende

armen te worden, waarbij jongeren onevenredig vertegenwoordigd zijn binnen deze groep.[37]

De 'werkende armen' zijn degenen die in loondienst zijn en wier gebrek aan besteedbaar inkomen ze een risico op armoede geeft. Dit wordt gedefinieerd als het hebben van een inkomen van minder dan 60% van de landelijke mediaan. Het risico om werkend arm te zijn is hoger in de Zuid-Europese landen - Griekenland, Italië, Portugal en Spanje - en in sommige nieuwe lidstaten, waaronder Polen en de Baltische landen. Jongeren lopen een groter risico te worden aangemerkt als werkende armen, met name in Noord-Europese landen.[38]

Dezelfde die risico lopen om werkend arm te worden zijn degenen die het meest waarschijnlijk niet aan het werk noch in onderwijs of training zijn (NEET).[39] Een laag opleidingsniveau is geassocieerd met een bijna vijfvoudige verhoging van het risico om tot de werkende armen te behoren, in vergelijking met werknemers met een hoog opleidingsniveau. Aangesteld zijn in deeltijd of sinds minder dan een jaar verdubbelt het risico om werkend arm te zijn bijna en het hebben van een tijdelijk contract verdrievoudigt dit risico vrijwel. Andere groepen met een hoog risico op armoede zijn zelfstandigen, familiewerkers en migranten. Degenen die in twee of meer van deze groepen vallen, bijvoorbeeld jonge migranten, lopen een nog hoger risico in de categorie werkende armen te vallen.[40]

Onderzoek naar de werkende armen heeft verder bewijs toegevoegd aan argumenten dat tijdelijk en deeltijdwerk, welke vaker voorkomen onder jongeren, kwetsbaarder zijn, omdat tijdelijke werknemers meer kans hebben om in armoede te leven.[41] Tijdelijke en deeltijdwerknemers worden ook sterker geraakt door loonsverlagingen en/of werktijdverkorting, wat hun werkkwaliteit en gevoel van eigenwaarde verder verslechtert.

Een zeker minimuminkomen dat zorgt voor een waardig en zelfstandig leven is een kernelement van hoogwaardige banen voor jongeren. Onderzoek heeft aangetoond dat, zelfs wanneer jongeren erin slagen om werk te vinden, dit in de meeste gevallen slecht betaald is en misschien niet eens genoeg om hen uit de armoede te helpen. Het moet worden erkend dat jongeren de grootste belanghebbenden in de debatten rond het minimumloon en minimuminkomen zijn. Om deze redenen moeten collectieve onderhandelingen en andere overlegprocessen op nationale niveau bij het instellen en reguleren van het minimumloon meer worden opengesteld voor jongerenorganisaties en jongerenvertegenwoordigers. Daarnaast is het opleggen en behouden van een lager minimumloon voor jongeren, ongeacht werkervaring of het vermogen, niet alleen een flagrante minachting voor de meest kwetsbare bevolkingsgroep op de arbeidsmarkt, maar ook een duidelijk bewijs van discriminatie uitsluitend op grond van leeftijd.

Het debat over jongerenwerkgelegenheid in Europa moet rekening houden met het verhoogde risico van jongeren om gevangen te raken in werkende armoede, en voorbij gaan aan het "elk werk is geschikt"-standpunt van sommige beleidsmakers. Een voldoende en zeker inkomen moet worden gewaarborgd in het kader van professionele ontwikkeling. Elke andere aanpak dreigt jongeren dieper in de armoedecyclus te vangen en de toekomstige ontwikkeling van Europa te belemmeren.

4. Gebruik van vaardigheden

Jongeren bevinden zich steeds vaker in een baan die niet overeenkomt met hun onderwijs- en opleidingsachtergrond. Een kenmerk van een hoogwaardige baan dat vaak

over het hoofd wordt gezien is in dienst zijn in een positie waar de jonge werknemers gebruik kunnen maken van de vaardigheden die ze tijdens hun formeel en niet-formeel onderwijs hebben verworven. Aansluiting vinden tussen de vaardighedenset van een jongere en zijn werk is van cruciaal belang omdat het plezier in het werk geeft en de productiviteit verhoogt, waarbij ook wordt bijgedragen aan de ontwikkeling van deze vaardigheden en de algemene persoonlijke en professionele ontwikkeling van de jongere. Het niet kunnen gebruiken van verkregen vaardigheden in een baan heeft gevolgen voor zowel de jongere in kwestie als de samenleving als geheel.

De kwestie van kwalificatiekloven

Zorgen voor passend gebruik van vaardigheden in een baan wordt steeds uitdagender door de kwestie van kwalificatiekloven op de Europese arbeidsmarkt. Kwalificatiekloven worden gedefinieerd als het verschil tussen de vaardigheden van een individu en de eisen van de arbeidsmarkt, en is uitgegroeid tot een recente bron van zorg als gevolg van een verschuiving in de aard van het beroepsleven. In de loop van de afgelopen twee decennia creëren de economische en technologische vooruitgang een vaardighedenintensieve, dienstengebaseerde arbeidsmarkt. Er wordt zelfs voorspeld dat in de komende tien jaar de meerderheid van de Europese banen hoge kwalificaties zal vereisen.[42] In de industriële sector luiden werkgevers al de alarmklok over een tekort aan vaardigheden in Europa, dat het industrie concurrentievermogen ondermijnt en kan resulteren in een toekomstige behoefte om de ontwikkeling te verplaatsen naar landen als India of China, die een groter aanbod hebben van geschoolde werknemers zoals bijvoorbeeld ingenieurs.[43]

Ondanks het feit dat er een toenemende trend is van privatisering van het hoger onderwijs in een aantal lidstaten,[44] verwacht men nog steeds van scholen, universiteiten en andere onderwijsaanbieders dat zij de vaardigheden aanbieden die nodig zijn in een meer concurrerende wereldwijde arbeidsmarkt. Verstrekters van formeel onderwijs hebben nu de plicht om praktijkonderwijs te bieden, zonder dat daarbij hun plicht te verzaken om ook meer traditioneel onderwijs te bieden dat helpt om op geïnformeerde, actieve en bewuste burgers te creëren met een gemeenschappelijke gevoel van verantwoordelijkheid en solidariteit. Onderwijsverstrekkers moeten ervoor zorgen dat hun diensten overeenkomen met de middellange- tot langetermijnverwachtingen van de arbeidsmarkt voor vaardigheden. Jongeren opleiden voor de onmiddellijke en kortetermijnbehoeften van de arbeidsmarkt is geen duurzame oplossing en kan de trend versterken van een arbeidsmarkt die is gebaseerd op de kortetermijnbehoeften in plaats van duurzame ontwikkeling.

Uit onderzoek blijkt dat in 2012 één op de drie Europese werknemers ofwel over- of ondergekwalificeerd waren voor hun baan.[45] Jongeren worden bijzonder getroffen door deze trend: jonge medewerkers hebben meestal meer kans om formeel overgekwalificeerd te zijn, terwijl ze ook vaker dan oudere werknemers werken in banen die minder zijn afgestemd op hun vaardigheden.[46]

Er zijn twee verschillende soorten kwalificatiekloven. Een verticale kloof ontstaat wanneer het niveau van de vaardigheden die nodig zijn voor een baan niet overeenkomt met het niveau van de werknemer; een horizontale kloof ontstaat wanneer de aard van de vaardigheden die nodig zijn in een baan komt niet overeen met de vaardigheden van de werknemer.

Een verticale kloof met betrekking tot jongeren komt vaker voor in de vorm van overbekwaamheid. De effecten hiervan zijn goed gedocumenteerd: medewerkers met meer opleiding dan hun banen vereisen hebben een lagere werktevredenheid, wat op haar beurt resulteert in negatief gedrag op de werkplek, zoals ziekteverzuim, en ook een slechtere gezondheid. Dit effect op de medewerkers kan betekenen dat werkgevers een lagere productiviteit ondervinden, en als gevolg daarvan kan de economie een productieverlies meemaken.[47]

Naar het koppelen van vaardigheden

Een van de doelstellingen van de Agenda voor Nieuwe Vaardigheden en Banen, een vlaggenschipinitiatief van de Europa 2020-strategie, is om de capaciteit van Europa te versterken om zich aan te passen aan de veranderende eisen van de arbeidsmarkt door te zorgen dat kwalificaties overeenkomen met de beschikbare banen.

Zorgen dat dit doel wordt bereikt, en dat het recht op een goede baan wordt behouden, vereist ingrijpen van overheden in het onderwijs. Loopbaanbegeleiding van hoge kwaliteit moet een belangrijk onderdeel worden van het onderwijs- en vaardighedenbeleid vanaf een vroeg stadium in de studies van jongeren. Dit kan helpen om jongeren bewust te maken van de voordelen van verder onderwijs op elk gebied van studie, zodat ze beter geïnformeerde keuzes kunnen maken vóór het binnengaan van verder onderwijs. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening hebben ook een belangrijke rol te spelen wanneer jongeren de overgang maken van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Openbare diensten moeten niet alleen jeugd vriendelijk zijn, ze moeten ook voldoende middelen hebben om om te gaan met de specifieke eisen van jongeren. In dit verband zijn inkrimpingen van openbare diensten in het kader van bezuinigingen zeer contra-productief geweest als het gaat om de aanpak van de jeugdwerkloosheid.

Handhaving van het recht van jongeren op mobiliteit is even belangrijk in het streven om gebruik van vaardigheden te garanderen. Er zijn momenteel naar schatting 5 miljoen vacatures in de EU. Vacatures die niet gevuld kunnen worden door burgers van één land kunnen en moeten worden ingevuld door andere Europese burgers met de geschikte vaardigheden. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat jonge Europese burgers die om deze reden naar andere EU-landen verhuizen toegang hebben tot dezelfde sociale bescherming als de eigen burgers en niet worden gediscrimineerd op basis van hun status als immigranten.

Jongeren moeten productieve leden zijn van de Europese beroepsbevolking. Werkgelegenheid voor jongeren in banen die geen gebruik van hun vaardigheden vereisen kan dit ondermijnen, wat resulteert in een minder actieve Europese jongere beroepsbevolking, zowel in economisch als politiek opzicht. Zorgen voor gebruik van vaardigheden is dus een belangrijk element om jongeren hun recht op een goede baan te geven, waardoor ze productieve leden van de Europese arbeidsmarkt, en actieve en betrokken Europese burgers worden.

5. Kwaliteit betekent gelijkheid

Ongelijkheid voor Jongeren

Jongeren worden vaak slachtoffer van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt. Zoals we hebben gezien hebben in sommige EU-lidstaten jongeren niet dezelfde rechten op het minimumloon en sociale bescherming als de oudere bevolking. Het feit dat in de

afgelopen jaren een aantal nationale regeringen nieuwe arbeidswetgeving hebben ontwikkeld specifiek gericht is jongeren, die afwijkt van universele arbeidswetten, toont aan dat de arbeidsrechten van jongeren en de rechten van jongeren op een fatsoenlijk en eerlijk loon niet worden nageleefd.

Jongeren uitsluiten van de bescherming van het minimumloon en het opwerpen van belemmeringen voor essentiële sociale voorzieningen zoals werkloosheidsuitkeringen en sociale woningen is onaanvaardbaar en duwt jongeren verder naar marginalisatie en sociale uitsluiting in Europa. Het feit dat jongeren minder geld verdienen dan ouderen en meer kans hebben om in een tijdelijke of deeltijd baan te zijn heeft een aantal beleidsmakers tot zorgen geleid dat als ze toegang krijgen tot hun volledige sociale voorzieningen ze hun motivatie kunnen verliezen om te werken. Maar in plaats van het verbeteren van lonen en arbeidsvoorwaarden voor jongeren hebben ze stappen gezet om de mechanismen van sociale bescherming nog verder in te krimpen, wat de autonomie van sommigen uitstelt en anderen dichter bij dakloosheid en marginalisering brengt.

Meervoudige Discriminatie

Jongeren worden ook gediscrimineerd op de arbeidsmarkt op basis van hun individuele kenmerken - echte of vermeende - waaronder geslacht, ras, seksuele geaardheid, genderidentiteit, etnische afkomst, handicap, religieuze overtuiging of sociale en educatieve achtergrond.

Jonge vrouwen bevinden zich vaak in een situatie van bijzondere achterstand op de arbeidsmarkt in vergelijking met mannen. Hoewel de recessie de loonkloof tussen mannen onder jongeren kleiner heeft gemaakt, verdienen vrouwen 16% minder dan mannen in alle leeftijdsgroepen.[48] Vrouwen zijn ook negatiever beïnvloed door bezuinigingsmaatregelen. In landen zoals Spanje, Portugal en Griekenland waren bezuinigingen op banen in de publieke sector gericht op de sectoren die vooral door vrouwen worden gedomineerd zoals onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.[49]

Hoewel de Europese Unie een pionier is in de bevordering van gendergelijkheid, met name bij de goedkeuring van besluiten betreffende de werkvloer, zijn de meeste lidstaten er niet in geslaagd om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te waarborgen. Het combineren van werk en prive-leven is bijzonder moeilijk voor vrouwen omdat zij, gemiddeld gezien, een onevenredig deel van de huishoudelijke en gezinstaken dragen. De economische crisis heeft deze uitdaging verergerd, vanwege de ernstige verslechtingen in heel Europa in de betaalbaarheid en beschikbaarheid van gezondheidszorg voor kinderen. De European Women's Lobby heeft verklaard dat in 2010 moeders van kleine kinderen waren minder kans maakten om werk te hebben dan voor de economische crisis.[50] Jonge vrouwen zijn in gelijke mate beïnvloed door deze discriminerende maatregelen en praktijken.

Meervoudige discriminatie moet adequaat worden aangepakt, met name met betrekking tot jonge vrouwen. De Europese Commissie moet zorgen voor een specifieke focus op het gender-aspect van de jeugdwerkloosheid, in aanmerking nemend dat jonge vrouwen met een migrantenachtergrond een aantal van de meest precaire woon- en werkomstandigheden in Europa ondervinden.[51] Toezicht op de uitvoering van het beleid ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid vanuit een genderperspectief moet worden opgenomen in het Europese Semester en in de Landenspecifieke Aanbevelingen in het kader van de Europa 2020-strategie.

Het Recht om Serieus Genomen te worden

Het trieste feit is dat in Europa de discriminatie van jongeren niet zo serieus wordt genomen als discriminatie op andere gebieden. 'Discriminatie op grond van leeftijd' wordt ook meer geassocieerd met discriminatie van oudere werknemers, ondanks het groeiende bewijs van discriminatie van jongeren op de arbeidsmarkt en in de dienstverlening.

Hoewel jonge Europeanen meer kans hebben om te geloven dat er wijdverbreide discriminatie op grond van jeugdigheid is, ontvangen ze weinig solidariteit van de oudere bevolking. Uit onderzoek van de Europese Commissie in 2012 is gebleken dat ondanks de toenemende werkloosheid onder jongeren, en het feit dat veel jonge Europeanen het gevoel hebben dat er wijdverbreide discriminatie is van jongeren, Europeanen in het algemeen niet geloven dat discriminatie op grond van jonger dan 30 jaar zijn wijdverspreid is in hun land: 77% gelooft dat het of zelden (67%) of nihil (10%) gebeurt, en 18% dat het wijdverbreid is. Uit de enquête bleken ook een aantal verschillen tussen landen; slechts 5% van de respondenten in Ierland waren van mening dat discriminatie op basis van de relatieve jeugdigheid wijdverbreid is, tegenover 30% van de respondenten in Frankrijk.[52]

Een politieke redenering heeft zich ontwikkeld in Europa waar de rechten van oudere werknemers worden beschermd als een prioriteit, vaak ten koste van de jongeren. Dit heeft een niveau bereikt waarbij sommige politici in een positie zijn waar ze openlijk de rechten van jongeren op fundamentele sociale bescherming kunnen verwerpen.[53] Uitgebreide socialezekerheidsstelsels die volledig toegankelijk zijn voor iedereen zorgen er niet alleen voor dat jongeren niet worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, maar versterken ook het vermogen van jonge arbeiders om onzekere banen te verwerpen. Als gevolg hiervan veroordeelt het Europees Jeugdforum ten eerste de trend om de rechten van jonge werknemers te ondermijnen. Het Jeugdforum dringt er bij de Europese Commissie op aan om de huidige nationale werkgelegenheidswetten voor jongeren dringend te herzien en de verenigbaarheid ervan met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid 2000/78, die leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt verbodt, te controleren.

In het bijzonder is een lager minimumloon voor jongeren zeer discriminerend, buit jongeren uit en isoleert ze in het land waar het van toepassing is, en is in strijd met de rechten die zijn vastgelegd in een aantal kaders voor universele mensenrechten. Artikel 7 van het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten stelt "Een ieder heeft het recht op billijke arbeidsvoorwaarden, *met inbegrip van eerlijke lonen, gelijk loon voor gelijk werk* en rust en vrije tijd". Artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens stelt "ieder, *zonder enige discriminatie*, heeft recht op gelijk loon voor gelijk werk". Een lager minimumloon voor jongeren is een duidelijke schending van deze rechten. Maatregelen zoals deze discrimineren jongeren niet alleen, maar kunnen hen ook veroordelen tot een leven van schulden en armoede.

Opdat jongeren aan discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen ontsnappen, moet discriminatie van personen op grond van hun jonge leeftijd beter herkend worden en serieus worden genomen door alle relevante maatschappelijke deelnemers en besluitvormers. Jongeren moeten beter vertegenwoordigd worden in besluitvormende posities als politici, ondernemers, werkgevers, en als vakbondsleden. Discriminatie van jongeren op de arbeidsmarkt, en ook in de dienstverlening, is een realiteit in Europa en gecoördineerde actie is nodig om het rechtstreeks aan te pakken. De Europese instellingen, maatschappelijke organisaties en vakbonden kunnen een belangrijke rol spelen in het benadrukken van de kwestie van jongerendiscriminatie en actief werken aan de uitroeiing ervan.

6. Arbeidsomstandigheden en gezondheid

De aard van het werk en de werkomgeving hebben een onmiskenbare invloed op de gezondheid van een medewerker. Artikel 31 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie stelt "iedere werknemer heeft recht op arbeidsomstandigheden die zijn of haar gezondheid, veiligheid en waardigheid respecteren". Dit is een integraal onderdeel van het recht van jongeren op hoogwaardige werkgelegenheid.

De economische crisis heeft zonder twijfel bijgedragen aan de schending van dit recht. Het EU-agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk laat zien dat de verhoogde intensiteit van het werk als gevolg van ontslagen tijdens een financiële crisis kan leiden tot een toenemend aantal ongevallen op de werkplek; waarbij moeilijke marktomstandigheden leiden tot minder investeringen in preventieve maatregelen door werkgevers.[54] Wat dit probleem verergert is het feit dat veel Europese landen nog steeds in een tijdperk van bezuinigingen in de gezondheidszorg en sociale diensten zitten als gevolg van snijden in de overheidsuitgaven vanwege van de crisis. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er zo'n 160.000 doden per jaar vallen in de EU als gevolg van slechte werkomstandigheden. Bovendien beïnvloeden ongunstige arbeidsomstandigheden jongeren vaak onevenredig: bijvoorbeeld in Italië was in 2010 de frequentie van arbeidsongevallen 3,7% onder werknemers jonger dan 35 jaar tegen 2,8% voor de 35-64 jarigen.[55]

Geestelijke gezondheid

De impact van de werkplek op de gezondheid breidt zich echter nog verder uit als gevolg van de psychische problemen die ook kunnen voortvloeien uit slechte arbeidsomstandigheden. Stress is het op één na meest gerapporteerde werkgerelateerde gezondheidsprobleem en treft 22% van de werknemers in de Europese Unie.[56] De effecten hiervan kunnen ernstig zijn. Het is bewezen dat werkdruk het risico op depressie verhoogt,[57] wat op haar beurt is niet alleen sociale, maar ook economische kosten veroorzaakt - studies tonen aan dat tussen de 50% en 60% van alle verloren werkdagen te wijten zijn aan stress,[58] wat bijdraagt aan het feit dat in 2004 de kosten van depressie werden geschat op een totaal van €118 miljard voor de EU25.[59]

Er zijn maatregelen in de EU om ervoor te zorgen dat deze risico's worden geminimaliseerd. Onder de Arbeidstijdenrichtlijn van de EU moet elke lidstaat ervoor zorgen dat iedere werknemer recht heeft op een begrenzing aan de wekelijkse arbeidstijd, die niet langer mag zijn dan 48 uur gemiddeld, op een minimale dagelijkse rusttijd, en op betaalde jaarlijkse vakantie.

Echter, sinds het begin van de economische crisis in 2008, heeft de opkomst van onzeker werk een negatieve invloed gehad op de impact van het werk op de geestelijke gezondheid. In Duitsland heeft 21% van de werknemers die flexibel werken, bijvoorbeeld werk op oproep of overuren, last van vermoeidheid.[60] In het Verenigd Koninkrijk is stress op het werk toegenomen en het werkgerelateerde welbevinden afgenomen sinds 2006.[61]

Deze bevindingen zijn een pan-Europees fenomeen: de meerderheid van de werknemers in de EU in 2013 stelt dat baanonzekerheid en werkreorganisatie de belangrijkste oorzaken zijn van stress op het werk.[62]

Jongeren, onzeker werk en geestelijke gezondheid

Zoals aangemerkt in hoofdstuk 2, worden jongeren in het bijzonder getroffen door baanonzekerheid, met 42% van de jonge EU-werknemers onder een tijdelijk contract. In dergelijke tijdelijke functies werken heeft psychologische implicaties. Eén op de vijf jonge werknemers, en bijna de helft van de mensen met tijdelijke contracten, vrezen hun baan te verliezen.[63] Bovendien treft verhoogde intensiteit van het werk, vaak als gevolg van ontslagen of de angst voor verlies van een baan, onevenredig de geestelijke gezondheid van jonge werknemers, die vaker dan gemiddeld melden dat de werklast een veel voorkomende oorzaak is van stress op het werk.[64]

Jongeren hebben het recht op een baan die zowel hun fysieke en psychische gezondheid respecteert en het is een recht dat moet worden weerspiegeld in nationaal en Europees werkgelegenheidsbeleid. Terwijl een Europese richtlijn betreffende de bescherming van jongeren op het werk van kracht is, heeft deze alleen betrekking op fysieke risico's van de werkplek, en is beperkt tot jongeren onder de 18. Beleidsmakers moeten erkennen dat jongeren in de overgang van school naar werk worden geconfronteerd met specifieke risico's als gevolg van hun lagere niveaus van beroepservaring en hun kwetsbare positie in een huidige arbeidsmarkt, die vaak wordt ingegeven door een 'laatst erin, eerste eruit'-beleid. Veilige werkomstandigheden die geen negatieve invloed hebben op de gezondheid, de veiligheid en de waardigheid van een jonge werknemer zijn een belangrijk recht dat moet worden gewaarborgd.

7. Stages en Leerwerktrajecten

hoogwaardige stages en leerwerktrajecten zijn een waardevolle opstap in de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Ze bieden jongeren de kans om praktische ervaring toe te voegen aan de via formeel of niet-formeel onderwijs verworven kennis, om vaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt en die hun inzetbaarheid te verhogen te verkrijgen, en om bij te dragen aan hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Onbetaald en uitgebuit: stagiaires tegenwoordig

Echter, het ontbreken van duidelijke kwaliteitsrichtlijnen voor stages en leerplaatsen in Europa betekent dat deze cruciale fase in de overgang van school naar werk vaak een schending is van het recht van jongeren op hoogwaardige werkgelegenheid. De enquête van het Europees Jeugdforum over kwaliteit van stages in Europa, *Interns Revealed*,^[65] geeft aan dat het stages steeds vaker ontbreekt aan onderwijsdoelstellingen en in plaats daarvan betaalde arbeid vervangen zonder het niveau van sociale bescherming, beloning en werkzekerheid te bieden dat geassocieerd wordt met een dergelijke loondienst.

De onjuiste toepassing van stages en leerwerkregelingen in Europa is wijdverbreid en gevarieerd. Om deze reden ontwikkelde het Jeugdforum, in samenwerking met jongerenorganisaties, werkgevers, vakbonden en andere NGO's, het Europees Kwaliteitshandvest voor Stages en Leerwerktrajecten.^[66] Dit Handvest beschrijft de minimumcriteria die aanvaardbaar zijn om ervoor te zorgen dat stages en leerwerktrajecten een productieve en hoogwaardige leerervaring bieden voor jongeren, waaronder elementen als leerinhoud, beloning, toegang tot sociale bescherming, en de rechten van werknemers.

Het Handvest: Stages als deel van het formele onderwijs

Het Europese Kwaliteitshandvest benadrukt dat de primaire doelstelling van stages educatief is: jongeren een ervaring geven in de werkomgeving, en hun vaardigheden

vergroten op een onderwijzende manier, hen voor te bereiden voor de werkvloer. Om deze reden bepaalt het Handvest dat stages idealiter uitsluitend mogen plaatsvinden als onderdeel van hoger onderwijs, en worden gereguleerd door een schriftelijke overeenkomst tussen de onderwijsinstelling, de stagiaire of leerling en het gastbedrijf. Binnen deze schriftelijke overeenkomst dienen de leerdoelen van de stage duidelijk te worden beschreven. Dit is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de ervaring van de stagiair/leerling van pedagogische waarde is en concreet bijdraagt aan de educatieve en professionele ontwikkeling van de jongere. Daartoe is het cruciaal dat de stagiair of leerling is voorzien van een getrainde begeleider gedurende de plaatsing, om mentorschap en professionele begeleiding te verstrekken gedurende de stage of het leerwerktraject. Bovendien moet, op het gebied van beloning, de stagiair recht hebben op vergoeding van de gemaakte kosten voor de voltooiing van stages binnen het onderwijs, of in plaats daarvan recht hebben op het ontvangen van voedsel, huisvesting en vervoersbewijzen. Als enig werk wordt uitgevoerd in aanvulling op de in het contract omschreven eisen, moet een fatsoenlijke beloning worden gegarandeerd.

Het Handvest: Stages buiten het formele onderwijs

Hoewel idealiter alleen stages zouden moeten bestaan die deel uitmaken van het hoger onderwijs, is dit niet de realiteit op de arbeidsmarkt. In de huidige ontwikkelingen in Europa valt de populariteit van de stages op de vrije markt die plaatsvinden na het onderwijs niet te ontkennen. Sterker nog, onderzoek toont aan dat meer dan de helft van de deelnemers aan stages deelnemen na voltooiing van hun studie.[67] Ondanks dit moet de educatieve waarde van de stage van primair belang blijven en moet ook hier in een overeenkomst tussen stagiair en werkgever worden beschreven.

Een bijkomend punt van zorg bij dit type stage is dat van de beloning. Momenteel zijn veel stages van deze aard onbetaald. Drie van de vier stagiaires geven aan dat zij onvoldoende of geen vergoeding ontvangen voor hun stage.[68] Dit resulteert in het feit dat alleen jongeren met toegang tot financiering, van familieleden of andere middelen, stages kunnen voltooien na het afstuderen, wat de toegang van jongeren zonder zulke financiële middelen op de arbeidsmarkt stigmatiseert. Stages buiten het onderwijs moeten een behoorlijk niveau van beloning geven, niet onder de EU-armoedegrens van 60% van het mediane inkomen of op nationaal minimumloonniveau. Deze vergoeding moet worden geregeld bij wet of collectieve overeenkomsten in overeenstemming met de nationale praktijk. Bovendien moet de stagiair volledige toegang tot de stelsels van sociale zekerheid hebben, met name die voor werkloosheid, gezondheidszorg en pensioenen.

hoogwaardige stages leiden tot betere resultaten

Er zijn meerdere voordelen aan het waarborgen van de kwaliteit van stages, zowel als onderdeel van het formele onderwijs als erbuiten. Hoogwaardige stages zorgen dat jongeren niet worden gebruikt als goedkope arbeidskrachten en niet worden uitgebuit vanwege hun leeftijd en relatieve onervarenheid op de arbeidsmarkt. Bovendien leveren hoogwaardige stages hoogwaardige werkgelegenheid op. Een recente studie van de Europese Commissie geeft aan dat robuuste kwaliteitsborging, het bestaan van een stageovereenkomst en hoogwaardige begeleiding in de professionele ontwikkeling van de stagiair allen belangrijke succesfactoren zijn van bestaande stageprogramma's in heel Europa.[69]

Er zijn verschillende nieuwe initiatieven in EU-lidstaten die het belang van hoogwaardige stages tonen bij het waarborgen van de succesvolle overgang van jongeren naar de

arbeidsmarkt. De Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) organiseert een 'regeling voor arbeidsbemiddeling en opleiding van afgestudeerden van het hoger onderwijs'. Het programma biedt zes maanden training op de werkvloer, op basis van een vooraf gedefinieerde, individuele leerplannen omvat trainingen en een maandelijkse vergoeding voor de stagiair. 90% van alle deelnemers hadden een baan na afloop van de zes maanden, wat bewijs is voor het feit dat hoogwaardige stages hoogwaardige werkgelegenheid opleveren.[70] In Portugal werd in 2001 het Programma ter Bevordering van de Schepping van Werkgelegenheid (PEOE) gelanceerd, en heeft zeer sterke resultaten in zijn stages gerealiseerd, met schattingen die suggereren dat ongeveer 70% van de jongeren die deelnamen aan deze regeling hierna vast werk vinden.[71]

Actieve arbeidsmarktmaatregelen zoals deze zijn van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de hoogwaardige stages leiden tot hoogwaardige werkgelegenheid. De jeugdsector kan echter ook een integrale rol spelen en doet dit ook in de creatie en promotie van hoogwaardigestageregelingen. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen Microsoft en wereldwijde jeugdorganisatie AIESEC International. Deze samenwerking heeft gezorgd dat Microsoft, een prominente ondertekenaar van het Europees Kwaliteitshandvest voor Stages en Leerwerktrajecten, essentiële, hoogwaardige toegepaste werkervaring heeft kunnen bieden aan meer dan 700 AIESEC stagiaires in meer dan 20 landen over de hele wereld sinds 2003. Dit is een duidelijke indicatie van het feit dat jongerenorganisaties een belangrijke hulpmiddel zijn en een cruciaal onderdeel vormen van de oplossing voor het probleem van laagwaardige stageprogramma's in Europa.

Schijnwerper op leerwerktrajecten

Gezien het groeiende probleem van de kwalificatiekloof op de Europese arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 4), en het feit dat de lidstaten met succesvolle duale leersystemen lagere jeugdwerkloosheid lijken te tonen, worden stages, en Beroeps- en Educatieve Training (VET) in het algemeen, een gebied van toenemende beleidsfocus op zowel Europees als nationaal niveau.

Leerwerktrajecten worden gedefinieerd als 'systematische, langdurige opleiding die periodes op de werkplek en in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum afwisselt, waarbij de werkgever de verantwoordelijkheid neemt voor het verstrekken van de stagiair met een opleiding die leidt tot een specifiek beroep'.[72] De leertijd stelt beroepsopleidingstudenten in staat om de arbeidsmarkt op te gaan en relevante ervaring en vaardigheden te verkrijgen die nodig zijn om de kwalificatie te ontvangen om te werken op het gebied van hun keuze.

Onderzoek heeft aangetoond dat de school-naar-werk-overgang beter is in landen met sterke leerwerkssystemen, zoals Duitsland, in vergelijking met andere landen zoals Italië of Spanje die niet beschikken over een sterke training op het werk geïntegreerd in het formele schoolsysteem.[73] Vanwege het feit dat de leertijd geschoold personeel creëren dat klaar is voor de eisen van de arbeidsmarkt, hebben werkgeversorganisaties het zakelijk belang van het vergroten van het aanbod van leerplaatsen in Europa benadrukt.[74] De betrokkenheid van de werkgevers in het organiseren van leerplaatsen is van cruciaal belang, vooral omdat sinds het begin van de economische crisis de interesse van de jeugd in leerplaatsen is toegenomen terwijl het aanbod van werkgevers is afgenomen als gevolg van onzekere economische ontwikkelingen.[75] Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben ook een belangrijke rol te spelen in de opzet en uitvoering van leerwerktrajecten. Tegelijkertijd moet deze betrokkenheid van de werkgever genuanceerd worden met een kernfocus op de leerlingen zelf, die altijd in het hart van de

plannen moeten worden geplaatst. De betrokkenheid van jeugdorganisaties en leerlingenvetegenwoordigers in de opzet, de uitvoering en toezicht van leerwerktrajecten kan helpen ervoor te zorgen dat leerwerktrajecten niet een kans zijn voor werkgevers om jonge studenten uit te buiten als goedkope arbeidskrachten, maar in plaats daarvan een educatieve ervaring die bijdraagt aan de ontwikkeling van professionele vaardigheden van de jongeren, wat hun toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijkt.

Kaders voor Kwaliteit

Leerwerktrajecten en stages zijn vaak de eerste ervaring van een jongere met de arbeidsmarkt, en kan daarom een beslissend moment zijn in hun carrière. Het is dus noodzakelijk dat deze ervaringen van hoge kwaliteit zijn, om jongeren de kans te geven om hun praktische vaardigheden te verbeteren en om zich voor te bereiden voor het betreden van de Europese beroepsbevolking.

Zoals uiteengezet in het Europees Handvest voor Kwaliteit, moeten stages en leerwerktrajecten, of ze nu plaatsvinden binnen of buiten het formele onderwijs, altijd een educatieve ervaring zijn met duidelijk omschreven leerdoelen. Om te zorgen dat de stagiair en leerwerker eerlijk en gelijk behandeld worden op de werkplek, moeten stagiaires en leerwerkers daarnaast toegang hebben tot sociale bescherming en moeten ze fatsoenlijk worden beloond of vergoed voor de kosten van hun plaatsing. Om ervoor te zorgen deze criteria worden bereikt, zijn wij van mening dat aanbieders van stages en leerwerktrajecten zich moeten binden aan kwaliteitsnormen en het toepassen van een duidelijke en samenhangende gedragscode. Europese landen, de Europese instellingen en de sociale partners moeten zich verbinden tot het opstellen van (of het versterken van reeds bestaande) juridische kwaliteitskaders voor stages en leerplaatsen, zowel op Europees^[76] als op nationaal niveau. Op deze manier kan het recht op hoogwaardige werkgelegenheid beginnen te worden afgedwongen meteen vanaf de eerste ervaring die een jongere heeft met de arbeidsmarkt.

8. Conclusies: Europa op een kruispunt

Europa staat op een belangrijk kruispunt met betrekking tot jongerenwerkgelegenheid. Er is een dringende en onmiddellijke behoefte om banen te creëren voor jongeren om het ontstaan van langdurige werkloosheid te voorkomen. Er is ook een brede overeenstemming over de noodzaak om meer hoogwaardige werkgelegenheid te creëren met het oog op verbetering van de sociale situatie van jongeren in Europa, zoals blijkt uit het Kader Jongerenwerkgelegenheidsacties van Europese Sociale Partners.^[77] Een belangrijke uitdaging is om de kloof tussen onderwijs en de arbeidsmarkt te overbruggen. Hoewel kan worden aangevoerd dat een zekere mate van flexibiliteit vereist is en dat goed gereguleerde tijdelijke en deeltijdbanen, evenals stages en leercontracten, een constructieve rol in de arbeidsmarkt hebben, is het verzekeren van hoogwaardige, stabiele banen voor jongeren de belangrijkste factor om deze overgang te maken.

Het feit dat jonge mensen in overweldigende mate de flexibiliteitseisen van de arbeidsmarkt dragen, en minder zekerheid hebben dan oudere werknemers, is een belangrijke reden waarom er sinds het begin van de crisis zo'n explosieve groei van de jeugdwerkloosheid is geweest. Heropleiding van jongeren om hen in even onzekere banen neer te zetten in de nieuwe zich ontwikkelende sectoren is geen haalbare oplossing voor de werkloosheid op lange termijn. Jongeren hebben een gelijk recht op hoogwaardig werk,

autonomie, stabiliteit en de balans tussen werk en prive-leven. Dit moet worden erkend, zowel in de politieke praktijken als in nationaal en internationaal arbeidsrecht.

Ongelijkheden op het gebied van kwaliteit van het werk hebben ook bestaande sociale problemen verergerd waar jongeren mee worden geconfronteerd, zoals armoede, het risico van sociale uitsluiting, discriminatie en vooroordelen, en een slechte gezondheid. Er bestaat een ernstig probleem dat discriminatie op grond van jonge leeftijd niet volledig erkend wordt in de Europese samenleving. Jongeren kunnen vaak het slachtoffer worden van meervoudige discriminatie. Dit beïnvloedt niet alleen hun kansen om werk te vinden, maar ook hun ervaringen op de werkvloer, hun gevoel van eigenwaarde en hun geestelijke gezondheid.

Helaas is in bepaalde kringen een frivole houding ontstaan met betrekking tot de arbeidsrechten van jongeren. De opvatting dat de arbeidsrechten van jongeren op één of andere manier minder belangrijk zijn heeft geleid tot een toename van het aantal jonge mensen dat wegwijnt in onbetaalde en laagwaardige stages. De draaimolen van stages die bestaat wanneer jongeren bepaalde sectoren proberen in te komen is niet acceptabel, net zoals het niet aanvaardbaar is voor de oudere bevolking.

Recente initiatieven op EU-niveau om de jeugdwerkloosheid en sociale uitsluiting aan te pakken zijn verwelkomd, maar er moet veel meer worden gedaan op het gebied van economische investeringen in jongeren en de bescherming van arbeids- en sociale rechten van jongeren. De huidige intergenerationele dynamiek besteedt de problemen van één generatie uit aan de volgende en dit is duidelijk te zien als het gaat om jeugdwerkloosheid en armoede.

Het aanpakken van de onevenwichtigheden die zijn ontstaan op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren met betrekking tot jongeren zal niet gemakkelijk zijn. Gecoördineerde inspanningen tussen besluitvormers op regionaal, nationaal en Europees niveau, zoals vakbonden en bedrijfsverenigingen, zal nodig zijn. Ook samenwerking met jongerenorganisaties en andere jongerenvertegenwoordigers zal noodzakelijk zijn. Recente statistieken die een stijging van het risico van gewelddadige sociale onrust in Europa evenals een stijging van de intergenerationele spanningen in sommige regio's tonen laten echter zien dat het creëren van hoogwaardige banen niet mag bezwijken voor de doelstelling van het creëren van banen van wat voor type ook. Jongeren moeten de mogelijkheid krijgen om een fatsoenlijk leven voor zichzelf en hun families op te bouwen. Ze verwachten niet minder, en ze verdienen niet minder.

[1] International Labour Organisation (2004), *Information Sheet: Part-time Work*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf

[2] GOV.UK, *Fixed-Term Employment Contracts* (29 August 2013), <https://www.gov.uk/employment-contracts/what-counts-as-a-fixed-term-contract>

[3] International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm

[4] European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

[5] International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm

[6] Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*,

- <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- [7] OECD (2012), OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database)
- [8] Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). "Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms". In Fudge, Judy; Owens, Rosemary. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart. pp. 3–28
- [9] Eurofound (2012), *Foundation Findings: Youth and Work*, Dublin
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/en/1/EF1140EN.pdf>
- [10] Unite the Union, *Brief on Zero-Hours Contracts* (August 2013)
<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf>
- [11] Unite the Union, *Research uncovers Growing Zero Hour Subclass of Insecure Employment* (8 September 2013)
<http://www.unitetheunion.org/news/research-uncovers-growing-zero-hour-subclass-of-insecure-employment/>
- [12] Citizens Information, *Contracts Without Specific Working Hours* (1 October 2013)
http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html
- [13] Giovane Impresa Portale Per L'Imprendi, *Il Lavoro Intermittente* (30 September 2013)
http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com_content&view=article&id=536&Itemid=697
- [14] The Guardian *Self-Employed Workers Numbers Soar in UK* (6 February 2013),
<http://www.theguardian.com/money/2013/feb/06/self-employed-worker-numbers-soar-uk>
- [15] Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*,
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- [16] Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics*
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics
- [17] European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>
- [18] Eurostat (2013) *Underemployment and Potential Additional Labour Force Statistics*
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics
- [19] Eurostat, *New Release: Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012* (19 April 2013), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF
- [20] European Commission, *News Release: Temporary Work: Commission requests Cyprus and Sweden to implement rules to protect temporary agency workers* (21 June 2012), http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm
- [21] ETUC (2007), *Temporary Agency Workers in the European Union*, <http://www.etuc.org/a/501>
- [22] International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Youth*
http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm
- [23] "Minimum Wage" in Merriam-Webster Dictionary <http://www.merriam-webster.com/dictionary/minimum%20wage>
- [24] Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*,
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>
- [25] Schultzen, T., (2012), *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*,
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>
- [26] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*,
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [27] Eurostat, *Minimum Wage Statistics* (July 2013),
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics
- [28] Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*,
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>
- [29] Schultzen, T., (2012) *ETUI Policy Brief: Minimum Wages in Europe Under Austerity*,
<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>
- [30] Eurostat, *People at Risk of Poverty or Social Exclusion (January 2013)*,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion
- [31] The Princes Trust (2011), *Broke, Not Broken: Tackling Youth Poverty and the Aspiration Gap* http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport_170511.pdf

- [32] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [33] Marsh., S. and Hansen, H., *Insight: The Dark Side of Germany's Jobs Miracle*, Reuters (8 February 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-germany-jobs-idUSTRE8170P120120208>
- [34] U.S. Bureau of Labor Statistics, *A Profile of the Working Poor* (March 2011), <http://www.bls.gov/cps/cpswp2011.pdf>
- [35] European Anti-Poverty Network, *How is Poverty Measured?* <http://www.eapn.eu/en/what-is-poverty/how-is-poverty-measured>
- [36] Eurostat, *People at Risk of Poverty of Social Exclusion* (January 2013), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion
- [37] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [38] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [39] Eurofound (2012), *Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses, in Europe* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>
- [40] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [41] Eurofound (2013), *Wages: A Working Conditions and Industrial Relations Perspective* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>
- [42] Cedefop (2010), *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>
- [43] Milne, R., *Alarming skills shortage in Europe*, Financial Times, (26 May 2013) <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/51dc6cca-c145-11e2-b93b-00144feab7de.html>
- [44] Sodha, S., *Why Savvy Students Might Start to Opt Out of University*, The Guardian, <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/28/university-degrees-not-always-best-way-forward>
- [45] European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>
- [46] European Commission (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>
- [47] CEDEFOP (2012) *Skills Mismatch: The Role of the Enterprise*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf
- [48] Eurostat, *Gender Pay Gap Statistics* (March 2013), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- [49] European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)
- [50] European Women's Lobby (2012), *The Price of Austerity – the Impact of women's rights and gender equality in Europe*, (European Women's Lobby, Brussels)
- [51] Eurostat (2011), *Migrants in Europe: A Statistical Portrait of the First and Second Generation*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF
- [52] Eurobarometer (2012), *Discrimination in the EU in 2012* http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
- [53] Collins, D., *Tory MP tells jobless youth to work for less than minimum wage*, The Guardian (20 September 2013) <http://www.guardian.co.uk/society/2012/sep/20/tory-mp-youth-minimum-wage>
- [54] ISSA, *The impact of the financial crisis on safety and health at work*, (25 April 2010) <http://www.issa.int/aiiss/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work>
- [55] Di Nunzio, D., (2013) *Young People at Risk: How changes in work are affecting young Italians' health and safety*, European Trade Union Institute, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Young-people-at-risk-how-changes-in-work-are-affecting-young-Italians-health-and-safety>
- [56] European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE1302059I.htm>
- [57] European Working Conditions Observatory, *Pressure at work increases the risk of depression* (12 April 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE1302059I.htm>
- [58] European Agency for Safety and Health at Work, *European Risk Observatory: Stress*, <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>
- [59] European Commission (2008) Policy Brief: Improving the mental health of the population, http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/policy_briefs_en.pdf
- [60] European Working Conditions Observatory, *Work related mental stress focus of research and policy debate*, (15 February 2013) http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE1212029I.htm?utm_source=email_eurofoundobserver&utm_medium=email&utm_campaign=eurofoundobserver20130221

- [61] Osborne, H., *Pressure and Job Insecurity felt by UK workers at 20-year high*, The Guardian, (20 May 2013)
<http://www.theguardian.com/money/2013/may/20/british-workers-less-secure-more-stressed>
- [62] European Agency for Safety and Health at Work (2013) Pan European Opinion-poll on occupational safety and health 2013 (Publications Office, Luxembourg)
- [63] Eurofound. (2012). *Fifth European working conditions survey*
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- [64] European Agency for Safety and Health at Work (2013) Pan European Opinion-poll on occupational safety and health 2013 (OSHA, Luxembourg)
- [65] European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web
- [66] European Quality Charter on Internships and Apprenticeships, available at: www.qualityinternships.eu
- [67] European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web
- [68] European Youth Forum (2011) *Interns Revealed*,
http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web
- [69] European Commission (2013): *Preliminary findings: Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27, Key success factors*, (Publications Office, Luxembourg)
- [70] CEDEFOP (2012) *Cyprus – In search of effective instrument to combat youth unemployment*,
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20542.aspx>
- [71] CEDEFOP (2007), *Vocational Educational and Training in Portugal*,
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177_en.pdf
- [72] CEDEFOP (2008), *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*,
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF
- [73] European Commission (2013), *Employment and Social Situation Quarterly Review June 2013*,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>
- [74] Business Europe (2012), *Creating Opportunities for Youth: How to improve the quality and image of apprenticeships*,
<http://www.bussinesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=650>
- [75] European Commission (2012), *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*,
http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf
- [76] Following up on the Youth Forum's Quality Charter and the European Commission's technical document attached to the Communication "Towards a Quality Framework on Traineeships" COM (2012) 728 final)
- [77] ETUC, BusinessEurope, CEEP. UEAPME (2013), *Framework of Actions on Youth Employment*,
http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf