

KVALITETNI POSLOVI ZA MLADE



0265-13
Zaposlenje



Publikacija Evropskog foruma mladih

Kvalitetni poslovi za mlade

Prevod:



0265-13
Zaposlenje

Unutrašnja korica

Uređivački tim

Glavni i odgovorni urednik – Giuseppe Porcaro

Urednici – James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Grafički dizajner – Laurent Doucet

Prevela – Milena Stošić

European Youth Forum

120, rue Joseph II,
1000, Brussels
Belgium – Belgique

Korica na poledini

Kriza nezaposlenosti mladih koja je zahvatila Evropu tokom poslednjih godina imala je ogromne posledice po mlade ljude u smislu kvaliteta njihovog života, autonomije i nivoa socijalne inkluzije. Međutim, uprkos novom fokusu na potrebi za kreiranjem poslova za mlade, malo pažnje je posvećeno njihovim pravima na kvalitetan posao.

Ova publikacija bavi se suštinskim pitanjima vezanim za kvalitetne poslove mladih. Ona posebno analizira: do koje mere su mladi uključeni u privremene poslove, poslove sa nepunim radnim vremenom ("part-tajm"), radne prakse, stažiranja i obuke, mogućnosti za prelazak na stalne poslove, sa punim radnim vremenom, kao i kakav uticaj ovo ima na nivo sigurnosti njihovog posla. Publikacija se takođe dotiče i prava mladih na socijalnu zaštitu i minimalnu zaradu, kao i ispitivanja toga da li postoji veća verovatnoća da skliznu u siromaštvo i socijalno isključivanje, čak i kada rade. Na kraju, ona analizira radne uslove mladih u Evropi i istražuje potrebu da se adresiraju posebna pitanja vezana za diskriminaciju u debati o nezaposlenosti mladih.

Ovom publikacijom, Evropski forum mladih teži uspešnoj promociji potrebe za kreiranjem i održivošću kvalitetnih poslova za mlade na nacionalom i evropskom nivou, kao i prepoznavanju činjenice da bi mladi trebalo da mogu da očekuju ista prava na kvalitetno i stabilno zaposlenje kao ostatak populacije.

Sadržaj:

1. *Uvod*
2. *Stabilnost i sigurnost zaposlenja*
3. *Zarada i siromaštvo*
4. *Upotreba veština*
5. *Kvalitet znači jednakost*
6. *Radni uslovi i zdravlje*
7. *Prakse i obuke*
8. *Zaključci: Evropa na raskršću*

1. Uvod

Ova publikacija se bavi suštinskim pitanjima vezanim za kvalitetne poslove za mlade. Ona posebno analizira do koje mere su mladi uključeni u privremene poslove, poslove sa nepunim radnim vremenom ("part-tajm"), radne prakse, stažiranja i obuke, njihove mogućnosti za tranziciju na stalni posao, sa punim radnim vremenom, kao i koji uticaj ovo ima na nivo sigurnosti njihovog posla. Publikacija se takođe dotiče i prava mladih na socijalnu zaštitu i minimalnu zaradu, kao i ispitivanja toga da li postoji veća verovatnoća da skliznu u siromaštvo i socijalno isključivanje, čak i kada rade. Na kraju, ona analizira radne uslove mladih u Evropi i istražuje potrebu da se adresiraju posebna pitanja vezana za diskriminaciju u debati o nezaposlenosti mladih.

Ovom publikacijom, Evropski forum mladih teži uspešnoj promociji potrebe za kreiranjem i održivošću kvalitetnih poslova za mlade na nacionalom i evropskom nivou, kao i prepoznavanju činjenice da bi mladi trebalo da mogu da očekuju ista prava na kvalitetno i stabilno zaposlenje kao ostatak populacije.

Kriza nezaposlenosti mladih koja je zahvatila Evropu tokom poslednjih godina imala je ogromne posledice po mlade ljude u smislu kvaliteta njihovog života, autonomije i nivoa socijalne inkluzije. Mnogi političari sporo su reagovali na krizu koja se širi, preferirajući da se fokusiraju na ono što su percipirali kao nesposobnost mladih da naprave tranziciju od obrazovanja do zaposlenja. Poslednjih meseci, pak, došlo je do refokusiranja na jasnu potrebu kreiranja poslova za mlade kao nezavisnu meru, umesto kao na jednostavni nusproizvod ekonomskog rasta. Mere za kreiranje novih poslova su imperativ u borbi protiv nepovoljnog položaja mladih na tržištu rada.

Uprkos ovom novom fokusu, problem kvaliteta poslova dostupnih mladima je umnogome previđan. Evropski forum mladih i njegove organizacije članice postale su sve zabrinutije pristupom da je “bilo koji posao dobar posao” koji se promovise u određenim krugovima. Nivo nesigurnih poslova među mladima i očekivanja vezana za zahteve fleksibilnosti na tržištu rada koje mladi treba da ispune, imajući malo do nimalo sigurnosti posla, jedan je od glavnih razloga što su mladi tako negativno pogođeni ekonomskom krizom i posledičnim nametanjem mera štednje.

Kvalitetno zaposlenje je krucijalni element kada je reč o profesionalnom razvoju, autonomiji i dobrobiti mladih u Evropi. Pravo na pristojan posao je sadržano u više zakonskih okvira na evropskom i međunarodnom nivou. Povelja o osnovnim ljudskim pravima Evropske unije propisuje da svaki/a radnik/ca ima pravo na radne uslove koji poštuju njgovo/njeno zdravlje, bezbednost i dostojanstvo; Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija kaže da svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu, zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti, dok Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kuturnim pravima propisuje da svako ima pravo na jednaku zaradu za jednak rad.

Prema takvim zakonskim okvirima, pravo na kvalitetan posao obuhvata mnoge različite elemente – poput zarade, bezbednih radnih uslova i socijalne zaštite, što su tek neki. Ovi elementi su esencijalni za mlade kako bi obezbedili punu participaciju u društvu, sopstvenu autonomiju i izbegli upadanje u zamke siromaštva i socijalne isključenosti.

2. Stabilnost i sigurnost zaposlenja

Rastući trend privremenih i “part-tajm” poslova

0265-13
Zaposlenje

Definicija: Posao sa nepunim radnim vremenom ("part-tajm") i privremeni posao Međunarodna organizacija rada definiše da neko radi nepuno radno vreme kada su njegovi/njeni radni sati kraći u poređenju sa satima radnika/ce sa punim radnim vremenom. Granica onoga što se smatra nepunim radnim vremenom varira, ali je obično između 30 i 35 sati nedeljno.¹

Osoba može biti klasifikovana kao angažovana na privremenom poslu (posli na određeno vreme) kad god se očekuje da napusti kompaniju ili poziciju posle određenog vremenskog perioda. Izraz se može primeniti na one koji su angažovani preko ugovora na određeno vreme.²

Verovatnije je da će mladi ljudi širom Evrope, u poređenju sa starijima, biti zaposleni privremeno i sa nepunim radnim vremenom.³ Postoji više razloga za to, od koji je jedan da mnogi mladi kombinuju "part-tajm" poslove sa formalnim obrazovanjem, dok se drugi odlučuju sa privremeni posao nedugo nakon završetka školovanja kako bi stekli neko iskustvo za svoj CV.

Međutim, raste broj dokaza koji sugerišu da privremeni i "part-tajm" poslovi postaju obaveza, pre nego opcija za mlade, bez obzira na to da li su još uvek u procesu sticanja formalnog obrazovanja ili ne. Brojevi pokazuju da je 42% mladih koji rade u EU na privremenom ugovoru, u poređenju sa 13% među odraslim radnicima/ama. Paralelno, broj stalnih poslova na kojima rade mladi ljudi pao je za 2.5 miliona (-18%) između 2008. i 2012.⁴ Slična je situacija i sa poslovima sa nepunim radnim vremenom: od 2008. do 2011. stopa "part-tajm" poslova među mladima je porasla za 3.6% širom EU.⁵ Ovaj rast privremenih formi zaposlenja od početka krize, u kombinaciji sa dramatičnim rastom nezaposlenosti mladih, znači da je trenutno 1 od 5 mladih osoba u Evropi u strahu od gubitka posla.⁶

Uprkos činjenici da su povećani zahtevi prilagođavanja za mlade u njihovim radnim uslovima, kao i nedostatak sigurnosti posla, često navođeni kao jedan od primarnih razloga za disproporcionalni nivo nezaposlenosti mladih, izgleda da je od krize ovaj trend deregulacije tržišta rada potkrepljivan umesto da je preokrenut.

Mora biti upamćeno da "mladi" nisu homogena grupa i postoje dalje nejednakosti u vezi sa privremenim i "part-tajm" radom, posebno u odnosu na pol i zemlju. Verovatnije je da će žene biti zaposlene "part-tajm" u odnosu na muškarce; trenutno je jedna trećina žena koja rade u EU28 zaposlena po osnovu nepunog radnog

¹ Međunarodna organizacija rada (2004), *Info list: Part-tajm posao*,

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf

² GOV.UK, *Ugovori na određeno vreme* (29. avgust 2013),

<https://www.gov.uk/fix-term-contracts/what-counts-as-a-fixed-term-contract>

³ Međunarodna organizacija rada (2012), *Globalni trendovi zaposlenja za mlade*,

http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm

⁴ Evropska komisija (2013), *Zaposlenje i društvena situacija – tromesečni pregled*,

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

⁵ Međunarodna organizacija rada (2012), *Globalni trendovi zaposlenja za mlade*,

http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm

⁶ Eurofound (2012), *Peti upitnik o evropskim uslovima rada*,

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

0265-13
Zaposlenje

vremena; u poređenju sa samo 9% muškaraca. Iako je ova disproportionalna razmera tradicionalno pripisivana tendenciji da su žene uključnije od muškaraca u podizanje dece i porodične obaveze, istraživanja pokazuju da je veća verovatnoća da su mlade žene angažovane "part-tajm" nego mladi muškarci.⁷

Postoje takođe i velike varijacije u nivoima privremenog rada u zavisnosti od toga gde mladi žive u Evropi. U Sloveniji, Poljskoj i Španiji preko 60% mladih je privremeno zaposleno, dok je ovaj procenat u Rumuniji, Bugarskoj i Litvaniji manji od 10%.

Nesigurni rad

Definicija: Nesigurni rad

Nesigurni rad je uopšteno shvaćen kao nestandardno zaposlenje koje je loše plaćeno, nesigurno, nebezbedno i od koga se domaćinstvo ne može izdržavati.⁸ Nedostatak finansijske sigurnosti je vrlo povezan za nesigurnim radom.

U Evropi, privremeni i "part-tajm" posao se uopšteno povezuje sa nesigurnim radom obzirom da privremeno zaposleni često imaju manje pristupa socijalnoj zaštiti u odnosu na stalno zaposlene sa punim radnim vremenom. Činjenica da je četiri puta verovatnije da će mlada osoba biti na privremenom ugovoru, a dvaput verovatnije da će biti angažovana kroz agencijske privremene ugovore, može se povezati sa istraživanjem koje pokazuje da mlada osoba završava na poslovima koji su fizički zahtevniji i koji traže manje tehnoloških veština. Takođe je mnogo veća verovatnoća da će mladi radnici/e biti na poslovima gde se susreću sa visokim nivoima naprežanja ili da će se susresti sa niskim radnim zahtevima, učvršćujući dalje svoje nesigurne radne uslove.⁹

U Velikoj Britaniji, povećano umnožavanje eksploatatorskih i nesigurnih radnih uslova, nedavno je razotkriveno kroz debakl o nula-radnih sati. Ugovori sa nula radnih sati pokrivaju opus ugovornih aranžmana prema kojima zaposleni nemaju garantovane radne sate niti prihode i plaćeni su samo za posao koji urade.¹⁰ Procenjuje se da je u Velikoj Britaniji oko 5.5 miliona ljudi na ovim ugovorima.¹¹

Ugovori sa nula sati su izuzetno nepravedni, disproportionalno pogađaju mlade i facilitiraju eksploataciju mnogih običnih ljudi koji se bore za opstanak. Često se

⁷ OECD (2012), OECD Baza podataka porodice, OECD, Pariz (www.oecd.org/social/family/database)

⁸ Fadž, Džudi; Ovens, Rozmari (2006). "Nesigurni posao, žene i nova ekonomija: Izazov za pravne norme". U Fadž, Džudi; Ovens, Rozmari. *Nesigurni posao, žene i nova ekonomija: Izazov za pravne norme*. Onati International serijal o zakonu i društvu. Oxford: Hart. pp. 3–28

⁹ Eurofound (2012), *Nalazi fondacije: Mladi i rad*, Dublin

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/en/1/EF1140EN.pdf>

¹⁰ Ujedinjeni Uniju, *Podnesak o ugovorima sa nula-radnih sati* (Avgust 2013)

<http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf>

¹¹ Ujedinjeni Uniju, *Istraživanje razotkriva porast nula-radnih sati u nesigurnom zaposlenju* (8. septembar 2013)

<http://www.unitetheunion.org/news/research-uncovers-growing-zero-hour-subclass-of-insecure-employment/>

koriste da bi se smanjile plate, izbegli troškovi godišnjih odmora, penzija ili drugih benefita koji se dodeljuju zaposlenima. Ovaj fenomen nije isključivo britanski, već se ovi ugovori koriste i u Irskoj¹² i u Italiji (poznati kao 'contratto a chiamata')¹³, a slične mere su se pojavile i u drugim evropskim zemljama sa ciljem kreiranja 'protočnog' tržišta rada.

Od ekonomske krize, Velika Britanija i druge evropske zemlje su takođe iskusile i povećanje broja ljudi koji se prijavljuju kao samozaposleni. Iako su neki ljudi započeli preduzetničke karijere usled nedostatka tradicionalnih prilika za zaposlenje, postoje i dokazi koji ukazuju da neki poslodavci vrše pritisak na stalno zaposlene da se prijave kao samozaposleni kako bi smanjili troškove plaćenih godišnjih odmora, bolovanja i doprinosa za penzija.¹⁴ Ovo takozvano "prividno preduzetništvo" je značajno oštetilo prava radnika/ce i sigurnost posla u mnogim delovima Evrope.

Druga strana problema je da čak 10% mlađih od 25 godina radi bez ikakvog ugovora u EU.¹⁵ Ovaj procenat je više nego dvostruk u odnosu na druge starosne grupe. Često mladi koji rade bez ugovora imaju ograničeno ili nikakvo poznavanje svojih osnovnih radnih prava, imaju malo mogućnosti da unaprede svoje radne uslove i nemaju resurse u slučaju otkaza.

Problem nedovoljne zaposlenosti

Biti 'nedovoljno zaposlen/a' se takođe snažno vezuje za angažovanje u nesigurnom radu. Zabeležen je značajan porast broja ljudi koji se smatraju 'nedovoljno zaposlenima' u Evropi, posebno među mladima. U 2011. skoro 9 miliona ljudi u Evropi potpalo je u ovu kategoriju,¹⁶ u prvom redu jer su želeli da rade više sati ili da budu na stalnim ugovorima ali nije bilo prilika da naprave ovaj prelaz. U Španiji, preko 80% mladih koji rade na privremenim ugovorima izjavljuje da su privremeno zaposleni jer nisu bili u mogućnosti da pronađu stalni posao.¹⁷ U Grčkoj 58% onih koji ne rade puno radno vreme je izjavilo da bi radilo više sati. U Letoniji, ovaj procenat dostiže 57%, u Španiji 49% a na Kipru 42%.¹⁸

¹² Građani info, *Ugovori bez specifičnih radnih sati* (1. oktobar 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. septembar 2013)
http://www.giovaneimpresa.it/index.php?option=com_content&view=article&id=536&Itemid=697

¹⁴ Gardijan *Broj samozaposlenih radnika skače u Velikoj Britaniji* (6. februar 2013),
<http://www.theguardian.com/money/2013/feb/06/self-employed-worker-numbers-soar-uk>

¹⁵ Eurofound (2012), *Peti upitnik o evropskim uslovima rada*,
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

¹⁶ Eurostat (2013) *Nedovoljna zaposlenost i potencijalno dodatna statistika o radnoj snazi*
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics

¹⁷ Evropska komisija (2013), *Zaposlenje i društvena situacija – tromesečni pregled*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

¹⁸ Eurostat (2013) *Nedovoljna zaposlenost i potencijalno dodatna statistika o radnoj snazi*
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics

0265-13
Zaposlenje

Od 43 miliona onih koji su radili nepuno radno vreme u EU27 2012. godine, 9.2 miliona ljudi je želelo da radi više sati, bilo raspoloživo za to i stoga se može smatrati kao 'nedovoljno zaposleno'. Od početka ekonomske krize procenat ljudi koji rade nepuno radno vreme koji žele da rade više i raspoloživo je za to, postojano raste, od 18.5% u 2008. do 21.4% u 2012.¹⁹ Radnici/e ispod 25 godina čine 17% osoba sa nepunim radnim vremenom koji se smatraju 'nedovoljno zaposlenima'.

Pravo na stabilnost i sigurnost

Porast mladih ljudi u ne-stalnim formama zaposlenja nesumnjivo odslikava teškoće ostvarivanja sigurnog zaposlenja u trenutnoj ekonomskoj klimi. Privremeno zaposlenje je često povezano sa minimalnom sigurnošću posla i ograničenim pristupom socijalnoj zaštiti ako ga i ima, što predstavlja dalji pogon za rizik od društvenog neangažovanja.

Više mera je dogovoreno na nivou EU kojima bi se adresirali rizici povezani sa privremenim i "part-tajm" radom. Direktiva²⁰ "part-tajm" radnika je 1997. ciljala da osigura jednake uslove rada između zaposlenih sa nepunim i punim radnim vremenom, kao i podjednaku zaštitu od otkaza, i da garantuje, koliko god je moguće, mogućnost za prelazak sa nepunog na puno radno vreme. Direktiva o radu na određeno vreme iz 1999. imala je za cilj garanciju principa nediskriminacije privremeno zaposlenih, prevenciju zloupotrebe i garanciju, koliko god je moguće, mogućnosti za usavršavanje privremeno zaposlenih. Konačno, najskorija direktiva privremenih agencijskih radnika iz 2008. imala je za cilj jednaku zaradu i radne uslove, gde su mladi takođe disproporcionalno zastupljeni.

Uprkos ovim inicijativama, nejednakosti između privremeno, "part-tajm" i stalno zaposlenih nastavljaju da postoje, sa manjom verovatnoćom za mlade da pređu na stalni posao sa punim radnim vremenom, gde bi njihova radna prava generalno bila zaštićenija. Posebno je direktiva koja se bavi privremenim agencijskim radnicima bila žrtva nasumične implementacije,²¹ i u mnogim zemljama ovi radnici/e i dalje imaju manje kontrole nad tipom posla koji rade, dobijaju manje obuke, imaju višu stopu nezgoda na radnom mestu, rade više smenskog rada i imaju manje vremena da završe posao.²²

Adresiranje ovog problema zahteva usklađeni pristup od strane mladih, omladinskih organizacija, edukatora, sindikata, poslodavaca i biranih predstavnika/ca. Posebno, obzirom da je verovatnije angažovanje mladih u privremenom i „part-tajm“ radu, oni

¹⁹ Eurostat, *Novo izdanje: udeo nedovoljno zaposlenih part-tajm radnika do 21.4% u EU27 u 2012.* (19. april 2013), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF

²⁰ Prim. prev. - Direktiva je jedan od najvažnijih pravnih akata EU koja članicu EU obavezuje u pogledu rezultata koji se njome ostvaruju a izbor metoda i forme izvršenja prepušta nacionalnom nivou

²¹ Evropska komisija, *Novosti: Privremeni rad: Komisijua zahteva od Kipra i Švedske da primene pravila zaštite privremenih agencijskih radnika* (21. jun 2012), http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm

²² ETUC (2007), *Privremeni agencijski radnici u Evropskoj uniji*, <http://www.etuc.org/a/501>

moraju imati mogućnost da prođu obuku o svojim radnim pravima, posebno u vezi sa jednakošću sa stalno zaposlenima sa punim radnim vremenom. Sindikati u ovom smislu imaju ključnu ulogu i uključenost mladih u sindikate je od vitalnog značaja kako bi se osigurala zaštita njihovih radnih prava i srazmerna zastupljenost. Poslodavci i birani predstavnici/e takođe moraju shvatiti ozbiljnije prava mladih na siguran i stabilan posao. Istina je da je delom razlog što su mladi više u fleksibilnim formama zaposlenja i taj da je to često kompatibilnije sa nastavkom obrazovanja,²³ ali mladi bi takođe trebalo da imaju pristup sigurnom poslu kao i garantovanu jednakost sa starijim radnicima/cama.

Određena mera prilagodljivosti na tržištu rada je postala očekivana kako bi se izašlo u susret specifičnim potrebama i kompetencijama traženih od strane poslodavaca. Ipak, ovo ne bi trebalo da postane izgovor za diskriminaciju mladih i njihov pristup stabilnom, sigurnom zaposlenju. Moraju se uspostaviti neposredne mere kako bi se osiguralo da se ovakvim zahtevima za fleksibilnošću upravlja fer i da budu pravednije raspoređeni kroz evropsko tržište rada. Ne može se očekivati da mladi i ranjivi disproportionalno nose teret odgovornosti promenljivog i pojačano rastegljivog tržišta rada. Ukoliko se i dalje očekuje da mladi rade privremene i poslove sa nepunim radnim vremenom kako bi prešli na stalne poslove sa punim radnim vremenom, njihova prava moraju biti bolje zaštićena. Štaviše, kako bi se adresirao problem nesigurnosti zaposlenja, mora se na EU nivou ponovo otvoriti diskusija o merama harmonizacije tržišta rada. Obavezujuće mere moraju biti identifikovane i stavljene nazad na agendu: predlog EU direktive za pojedinačan ugovor na neodređeno vreme mogao bi biti mogući način suprotstavljanja segmentaciji tržišta rada i zaštite mladih ljudi od nesigurnih poslova. Kako su mladi neproporcionalno pogođeni ovim problemima, omladinske organizacije i predstavnici/e mladih bi trebalo da budu uključeni u sve relevantne diskusije i pregovore.

3. Zarada i siromaštvo

Minimalna zarada

Definicija: Minimalna zarada

Minimalna zarada je najniža zarada koja se isplaćuje, ili je dozvoljeno da se isplaćuje radniku/ci. Obično je određena od strane zakonodavca, ili ugovorom, kao najmanja suma koja može biti isplaćena zaposlenima ili određenim kategorijama zaposlenih.²⁴

Minimalna zarada i garantovani minimalni prihod su od suštinskog značaja za mlade. Mladi kojizapočinju svoj prvi posao često dobijaju najmanje zarade: 30% ljudi koji su počeli da rade po prvi put u 2008. dobilo je minimalnu zaradu ili manje.²⁵

²³ Međunarodna organizacija rada (2012), *Globalni trendovi zaposlenja za mlade* http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm

²⁴ "Minimalna zarada" u Merijam-Webster rečniku <http://www.merriam-webster.com/dictionary/minimum%20wage>

Stoga je stagnacija, a u nekim slučajevima i smanjenje minimalne zarade u Evropi disproporcionalno pogađala mlade koji rade. 2011. i 2012. minimalne zarade su bile zamrznute ili tek neosetno povećane u 20 članica EU gde je bila uspostavljena.²⁶ Iako je minimalna zarada tehnički isključena iz EU nadležnosti u Lisabonskom ugovoru²⁷, u EU je postojao veći uticaj na minimalne zarade od 2011. u okvirima ekonomskog upravljanja²⁸, obzirom da je minimalna zarada imala jak uticaj na nacionalnu strukturu zarada i nacionalne nivoe potrošnje i proizvodnje.

Skoro svi koji su na minimalnim zaradama, osetili su pad prihoda od početka krize i nametanja mera štednje. Ovaj pad u prihodu bio je štetan po motivaciju i angažovanost na poslu i može imati negativni uticaj na širu evropsku ekonomiju.²⁹

Širom Evrope značajno varira iznos bruto minimalne zarade, krećući se od 157€ mesečno u Rumuniji do 1874€ mesečno u Luksemburgu.³⁰ U zemljama koje su najteže pogođene ekonomskom krizom 2012, bilo je malo ili nimalo povećanja iznosa minimalne zarade. Jasno je da su državne mere štednje umnogome uticale na politike minimalne zarade. U Španiji i Portugaliji, usled međunarodnog pritiska, vlade su otkazale dugoročne dogovore sa sindikatima za strukturalno povećanje minimalne zarade, i umesto toga zamrzle postojeće minimalne zarade. Ovo je prvi put dekadama unazad, da nije došlo do uobičajenog godišnjeg povećanja minimalne zarade u ove dve zemlje.³¹

Nisu samo mladi ljudi negativno pogođeni ovim zamrzavanjima minimalne zarade, već je u određenim zemljama uspostavljena minimalna zarada za "mlade" i "razvojna", koja je niža u odnosu na stariju populaciju, bez obzira na iskustvo ili bilo koje druge faktore. U Grčkoj je februara 2012, pod pritiskom trojnog komiteta vođenog od strane Evropske komisije sa Evropskom centralnom bankom i Međunarodnim monetarnim fondom (poznatiji kao "Trojka"), opšta minimalna zarada smanjena za 22%, dok je minimalna zarada za mlade smanjena za 32%.³² Ova odluka je usvojena uprkos činjenici da je u Grčkoj nivo siromaštva mladih među

²⁵ Šulcen, T., (2012), *ETUI Podnesak politike: Minimalne zarade u Evropi pod merama štednje*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

²⁶ Šulcen, T., (2012), *ETUI Podnesak politike: Minimalne zarade u Evropi pod merama štednje*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

²⁷ Prim. prev. - Podela nadležnosti prema Lisabonskom ugovoru, http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/lisbon_treaty/ai0020_en.htm

²⁸ Prim. prev. – EU ekonomsko upravljanje, http://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/index_en.htm

²⁹ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

³⁰ Eurostat, *Statistika minimalnih zarada* (jul 2013), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

³¹ Šulcen, T., (2012), *ETUI Podnesak politike: Minimalne zarade u Evropi pod merama štednje*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

³² Šulcen, T., (2012), *ETUI Podnesak politike: Minimalne zarade u Evropi pod merama štednje*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

0265-13
Zaposlenje
najvišim u Evropi.³³

U Velikoj Britaniji je 2012. zamrznuta "razvojna" minimalna zarada za mlade starosti 18 do 21 godine, dok je minimalna zarada za stariju populaciju povećana. Ovo je takođe usvojeno uprkos rastućim dokazima o povećanju siromaštva mladih i međugeneracijskoj nejednakosti u zemlji.³⁴ Povećanje siromaštva mladih i društvenog nemira među mladima, rezultiralo je u nekim zemljama odustajanjem od uvođenja nižih minimalnih zarada za mlade, posebno u Belgiji i Češkoj.³⁵

U mnogim zemljama članicama EU, još uvek ne postoji nacionalna minimalna zarada. Neki ekonomisti su sugerisali da je nepostojanje minimalne zarade jedan od razloga što je Nemačka uspjela da održi tako nisku stopu nezaposlenosti mladih. U realnosti, na nivo nezaposlenosti mladih utiču brojni faktori, kao opšti ekonomski učinak, ali čak i da se ova tvrdnja uzme zdravo za gotovo, odbacivanje minimalne zarade da bi se podigle stope nezaposlenosti ima visoku cenu za mlade i društvo u celini. U nekim delovima Nemačke mladi ljudi rade nisko kvalifikovane poslove za manje od 1 evra na sat, dok neki rade za čak samo 55 centi po satu rada.³⁶ Plate u nivou zemalja trećeg sveta u zemlji vodeće evropske ekonomije, mogu ne samo podupreti trend širenja siromaštva mladih, već i dalje učvrstiti sektor niskih primanja kroz sve demografske grupe, vodeći ka dvoslojnom tržištu rada. Kada je dozvoljeno širenje neregulisanog i neo-liberalnog tržišta rada, poslodavci imaju malo podsticaja da stvaraju regularna radna mesta sa punim radnim vremenom, jer znaju da mogu da zaposle jeftinu radnu snagu pod fleksibilnim uslovima.

Siromašni radnici/e

Definicija: Siromašni radnici/e

Siromašnim radnicima/a se smatraju oni koji ne zarađuju dovoljno da pređu liniju siromaštva, što je minimalni nivo prihoda koji se smatra dovoljnim u određenoj zemlji. Klasifikacije siromašnih koji rade variraju od zemlje do zemlje i značajno su različite u odnosu na to da li je zemlja razvijena ili ne.³⁷ U EU se kaže da su ljudi koji podpadaju ispod 60% od prosečne zarade "u riziku od siromaštva".³⁸

³³ Eurostat, *Ljudi u riziku od siromaštva i socijalnog isključivanja (januar 2013)*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

³⁴ Prinčev Fond (2011), *Švorc, ali ne i slomljeni: Siromaštvo mladih i jaz aspiracija* http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport_170511.pdf

³⁵ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

³⁶ Marš., S, i Hansen, H., Uvid: Tamna strana čuda nemačkih poslova, *Rojters* (8. februar 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-germany-jobs-idUSTRE8170P120120208>

³⁷ Biro SAD-a za statistike o radu, *Profil siromašnog radnika* (mart 2011), <http://www.bls.gov/cps/cpswp2011.pdf>

³⁸ Evropska mreža protiv siromaštva, *Kako se meri siromaštvo?* <http://www.eapn.eu/en/what-is-poverty/how-is-poverty-measured>

U 2011. je skoro 30% mladih u Evropi bilo u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti, u poređenju sa 24.2% za celu populaciju.³⁹ Uprkos činjenici da je borba protiv socijalne isključenosti i siromaštva bila značajna odlika Lisabonske strategije u 2002, što je predstavljalo viziju socijalno kohezivne i ekonomski prosperitetne i kompetitivne Evropske unije, siromaštvo je u stalnom porastu u Evropi od 2010.

Siromaštvo ni u kom slučaju nije ograničeno samo na nezaposlene, štaviše 6% zaposlenih i 18% samozaposlenih je klasifikovano kao siromašno. Ukupno, 8% zaposlenog stanovništva Evrope može se klasifikovati kao u riziku od siromaštva iako radi, uz to da su mladi neproporcionalno predstavljeni u ovoj brojci.⁴⁰

“Siromašni koji rade” su oni koji su zaposleni a koje nedostatak raspoloživih prihoda stavlja u rizik od siromaštva. Ovo je definisano kao imanje prihoda ispod 60% od državnog proseka. Rizik da se postane siromašni zaposleni je viši u južnim zemljama Evrope – Grčkoj, Italiji, Portugaliji i Španiji – kao i u nekim novim članicama EU, uključujući Poljsku i Baltičke zemlje. Mladi se suočavaju sa rizikom da budu klasifikovani u ovu kategoriju, posebno u severnim evropskim zemljama.⁴¹

Grupe “u riziku” od siromaštva uprkos poslu su blisko povezane sa onima koji su u riziku od toga da nisu ni u procesu obrazovanja, treninga niti zaposleni (NEET⁴²).⁴³ Nizak nivo obrazovanja se povezuje sa skoro petostrukim povećanjem rizika da se bude među siromašnim radnicima/cama, u poređenju sa onima koji imaju visoko obrazovanje. Kod zaposlenih sa nepunim radnim vremenom ili kraće od godinu dana, skoro se duplira ovaj rizik, a u slučaju ugovora na određeno vreme rizik skoro tri puta raste. Druge grupe sa visokim rizikom od siromaštva su samozaposleni, porodični poslovi i migranti. Oni koji podpadaju u dve ili više ovih grupa, na primer mladi migranti, suočavaju se sa daljim povećanjem rizika od upadanja u kategoriju siromašnih zaposlenih.⁴⁴

Istraživanje siromašnih zaposlenih daje dalje dokaze argumentima da su privremeni i poslovi sa nepunim radnim vremenom, koji su najčešći među mladima, nesigurniji, obzirom da je verovatnije privremeno zaposleni žive u siromaštvu.⁴⁵ Privremeno i zaposleni sa nepunim radnim vremenom se takođe više vezuju i za smanjenja zarada i/ili smanjenje radnih sati, što dalje pogoršava kvalitet njihovog posla i osećaj lične vrednosti.

³⁹ Eurostat, *Ljudi u riziku od siromaštva i socijalnog isključivanja (januar 2013)*,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴⁰ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

⁴¹ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

⁴² Prim. prev. – NEET je skraćenica za izraz „Not in Education, Employment, or Training“, odnoseći se na mlade osobe koje nisu ni u procesu obrazovanja, niti imaju posao niti se obučavaju

⁴³ Eurofound (2012), *Mladi koji nisu zaposleni, nisu u procesu obrazovanja i ne obučavaju se: karakteristike, troškovi i odgovori politika u Evropi* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>

⁴⁴ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

⁴⁵ Eurofound (2013), *Zarade: Radni uslovi i perspektiva industrijskih odnosa*,

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

Sigurni minimalni prihod koji dozvoljava dostojanstven i autonoman život je suštinski element kvalitetnih poslova za mlade. Dokazi pokazuju da čak i kada mladi uspeju da pronađu posao, verovatnije je da će biti slabo plaćeni i čak nedovoljno da se podignu iz siromaštva. Mora biti prepoznato da su mladi ljudi jedan od najznačajnijih aktera u debatama o minimalnim prihodima i zaradama. U ovom smislu, kolektivno pregovaranje i drugi konsultativni procesi na nacionalnom nivou oko uspostavljanja i regulacije minimalne zarade moraju postati otvoreniji za omladinske organizacije i predstavnike/ce mladih. Štaviše, nametanje i potkrepljivanje niže minimalne zarade za mlade, bez obzira na radno iskustvo ili sposobnosti, nije samo grubo nepoštovanje najranjivije demografske grupe na tržištu rada, već je i jasan dokaz diskriminacije samo po osnovu starosti.

Debata o nezaposlenosti mladih u Evropi mora uzeti u obzir povećani rizik mladih od hvatanja u zamku siromašnih radnika/ca i mora se pokrenuti dalje od stanovišta "daj šta daš" vezano za posao, koje imaju neki donosioci odluka. Zadovoljavajući i siguran prihod mora biti osiguran u okvirima profesionalnog razvoja. Svaki drugi pristup rizikuje dalje zarobljavanje mladih u krug siromaštva i sputava budući razvoj Evrope.

4. Upotreba veština

Mladi ljudi se sve češće nalaze na poslovima koji ne odgovaraju njihovom obrazovanju i obuci. Previđeni kriterijum kvalitetnog posla je biti zaposlen na poziciji koja omogućava mladom/oj zaposlenom/oj da koristi veštine koje je stekao/la kroz formalno i neformalno obrazovanje. Uklapanje seta veština mlade osobe sa poslom koji radi je krucijalno jer obezbeđuje zadovoljstvo poslom i povećava produktivnost, istovremeno doprinoseći razvoju tih veština i opštem ličnom i profesionalnom razvoju mlade osobe. Nemogućnost da se koriste postojeće veštine na poslu, ima posledice i po mladu osobu i po društvo u celini.

Problem neuklapanja

Osiguravanje korišćenja odgovarajućih veština na poslu je postalo popriličan izazov, obzirom na problem neuklapanja veština na evropskom tržištu rada. Neuklapanje veština je definisano kao raskorak između veština individue i zahteva tržišta rada i postalo je nedavno razlog za zabrinutost kao rezultat promene u prirodi radnog života. U protekle dve dekade, ekonomski i tehnološki napredak stvorio je tržište rada bazirano na uslugama i intenzivnom poznavanju veština. Zapravo, predviđa se da će u sledećoj dekadi većina evropskih poslova zahtevati visok nivo kvalifikacija.⁴⁶

⁴⁶ Cedefop (2010), *Izazov neusklađenosti veština – analiza neusklađenosti veština i implikacije politika*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

U industrijskom sektoru, poslodavci su već alarmirali na manjak veština u Evropi što podriva kompetitivnost industrije i može rezultirati u budućoj potrebi da se razvoj premesti u zemlje poput Indije ili Kine, koje imaju više kvalifikovanih radnika/ca kao što su inženjeri.⁴⁷

Uprkos činjenici da je pojačan trend privatizacije višeg obrazovanja u nekim članicama EU,⁴⁸ od škola, univerziteta i drugih edukativnih ustanova se i dalje očekuje da pružaju neophodne veštine za kompetitivnije globalno tržište rada. Oni koji pružaju formalno obrazovanje sada imaju obavezu da ponude praktičnu edukaciju, ne zanemarujući svoju obavezu da takođe pruže tradicionalnije obrazovanje koje pomaže stvaranju informisanih, aktivnih i svesnih građana/ki sa zdravorazumskim osećajem za odgovornost i solidarnost. Obrazovna tela moraju osigurati da njihovi servisi odgovaraju srednjim do dugoročnim projekcijama tržišta rada. Obučavanje mladih za neposredne i kratkoročne zahteve tržišta rada nije održivo rešenje i može pojačati trend tržišta rada koje se oslanja na kratkoročni umesto na dugoročni razvoj.

Ima dokaza da je u 2012, 1 od 3 zaposlene osobe u Evropi bila pre ili nedovoljno kvalifikovana za svoj posao.⁴⁹ Mladi ljudi su posebno pogođeni ovim trendom: verovatnije je da su mladi zaposleni tipično prekvalifikovani u formalnom obrazovanju, dok je takođe verovatnije da u poređenju sa starijima, rade na poslovima koji su manje usklađeni sa njihovim veštinama.⁵⁰

Postoje dva različita tipa neusklađenosti veština. Vertikalna neusklađenost se događa kada *nivo* potrebnih veština za posao nije u skladu sa nivoom koji zaposleni/a ima; horizontalna neusklađenost se događa kada *tip* veština potrebnih za posao nije u skladu sa veštinama koje zaposleni/a poseduje.

Vertikalna neusklađenost u odnosu na mlade je verovatnija u formi prekvalifikovanosti. Efekti ovoga su valjano zabeleženi: zaposleni sa više obrazovanja u odnosu na zahteve posla koji rade imaju niže zadovoljstvo poslom, što zauzvrat rezultira u neželjenim ponašanjima na poslu poput absentizma, kao i slabijem zdravlju. Ovi efekti na zaposlene mogu značiti da poslodavce pogađa niža produktivnost; a posledično, ekonomija može biti ugrožena gubitkom učinka.⁵¹

Ka usklađenosti veština

⁴⁷ Miln, R., *Alarmatan nedostatak veština u Evropi*, Fajnenšl Tajms, (26. maj 2013) <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/51dc6cca-c145-11e2-b93b-00144feab7de.html>

⁴⁸ Soda, S., *Zašto napredni student mogu početi da odustaju od fakulteta*, Gardijan, <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/28/university-degrees-not-always-best-way-forward>

⁴⁹ Evropska komisija (2013) *Zaposlenje i socijalni razvoj u Evropi*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

⁵⁰ Evropska komisija (2013) *Zaposlenje i socijalni razvoj u Evropi*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

⁵¹ CEDEFOP (2012) *Neusklađenost veština: Uloga preduzeća*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf

Jedan od ciljeva Agende za nove veštine i poslove, vodeće inicijative strategije Evropa 2020, je jačanje kapaciteta Evrope da se prilagodi promenljivim zahtevima tržišta rada kroz osiguravanje sklada između kvalifikacija i dostupnih poslova.

Osiguravanje dostizanja ovog cilja, kao i potvrde prava na kvalitetan posao, zahteva intervenciju vlasti na nivou obrazovanja. Visoko kvalitetno karijerno vođenje i savetovanje mora biti suštinski deo politika obrazovanja od ranih faza obrazovanja mlade osobe. Ovo može pomoći da mladi ljudi budu svesni benefita kontinuiranog obrazovanja u svakoj oblasti i prema tome, sposobniji da informisani biraju nastavak školovanja. Javni servisi zapošljavanja takođe imaju ključnu ulogu u prelasku mlade osobe iz obrazovanja na tržište rada. Javni servisi ne samo da moraju da budu prilagođeni mladima, već osposobljeni da izađu u susret specifičnim zahtevima mladih ljudi. U ovom smislu, rezovi u javnim servisima pod merama štednje bili su izuzetno kontraproduktivni kada je reč o rešavanju nezaposlenosti mladih.

Podržavanje prava mladih na mobilnost je jednako značajno ka zagarantovanoj upotrebi veština. Procenjuje se da trenutno postoji oko 5 miliona slobodnih radnih mesta u EU. Slobodna radna mesta koja ne mogu biti popunjena pripadnicima jedne zemlje trebalo bi da se popune drugim Evropljanima sa odgovarajućim veštinama. Članice EU moraju da osiguraju da oni građani/ke Evrope koji se presele u druge EU zemlje u ove svrhe, imaju pristup istoj socijalnoj zaštiti kao pripadnici te nacije i da nisu diskriminirani po osnovu toga što su imigranti.

Mladi moraju biti produktivni članovi evropske radne snage. Zapošljavanje mladih na poslovima gde ne mogu da iskoriste svoje veštine, može ovo ugroziti, rezultirajući u manje aktivnoj evropskoj radnoj snazi mladih, ekonomski i politički. Osiguravanje upotreba veština je prema tome ključni element davanja mladima njihovog prava na kvalitetan posao, čineći ih produktivnijim članovima evropskog tržišta rada i aktivnim i angažovanim građanima/ka Evrope.

5. Kvalitet znači jednakost

Nejednakost za mlade

Mladi često mogu biti žrtve predrasuda i diskriminacije na tržištu rada. Kao što se moglo videti, u nekim članicama EU mladi nemaju ista prava na minimalne zarade i socijalnu zaštitu kao starija populacija. Činjenica da su poslednjih godina neke vlade razvile nove legislativne okvire o zapošljavanju specifično targetirajući mlade, koji se razlikuju od univerzalnih zakona o radu, pokazujući da radna prava mladih i prava mladih na pristojnu i pravednu zaradu nisu poštovana.

Isključivanje mladih iz zaštite minimalne zarade i postavljanje barijera ka bitnim socijalnim servisima poput olakšica u nezaposlenosti i socijalnih stanova je neprihvatljivo i gura mlade dublje ka marginalizaciji i socijalnom isključivanju u Evropi. Činjenica da mladi zarađuju manje od starijih i da je verovatnije da će biti

privremeno zaposleni ili sa nepunim radnim vremenom, navelo je neke donosiocice odluka da se zabrinu da će ukoliko dobiju pun pristup socijalnim beneficijama izgubiti motivaciju za rad. Ali umesto unapređivanja plata i radnih uslova za mlade, oni su svojim potezima još više smanjili mehanizme socijalne zaštite, odlažući autonomiju nekih i gurajući druge u beskućništvo i marginalizaciju.

Višestruka diskriminacija

Mladi su takođe diskriminirani na tržištu rada po osnovu ličnih karakteristika – realnih ili percipiranih – uključujući pol, rasu, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, etničko poreklo, identitet, religiozna uverenja ili društveni i obrazovni nivo.

Mlade žene se često nalaze u situaciji posebno nepovoljnog položaja na tržištu rada u odnosu na muškarce. Iako je recesija suzila rodni raskorak između mladih, žene zarađuju 16% manje od muškaraca u svim starosnim grupama.⁵² Žene su takođe teže pogođene merama štednje. U zemljama poput Španije, Portugalije i Grčke, rezovi u javnim sektorima bili su mahom fokusirani na sektore gde preovlađuju žene, poput obrazovanja, zdravlja i socialnog rada.⁵³

Iako je Evropska unija bila pionir u promociji rodne jednakosti, posebno u usvajanju legislativnih akata koji se tiču sveta rada, većina zemalja članica nije uspela da osigura jednake šanse za žene i muškarce. Usklađivanje profesionalnog i privatnog života je posebno teško za žene, obzirom da u proseku one nose nejednak udeo u obavezama porodice i doma. Ekonomska kriza je pogoršala ovaj izazov, usled ozbiljnog pada priuštivosti i raspoloživosti servisa zdravstvene zaštite za decu širom Evrope. Evropski ženski lobi je izjavio da će od 2010. majke male dece imati manju verovatnoću da budu zaposlene nego pre ekonomske krize.⁵⁴ Mlade žene podjednako pogađaju ove diskriminatorne mere i prakse.

Višestruka diskriminacija mora biti adekvatno adresirana, posebno u odnosu na mlade žene. Evropska komisija bi trebalo da osigura specifičan fokus na rodni aspekt nezaposlenosti mladih, uzimajući u obzir da se mlade žene sa istorijom migracija suočavaju sa nekim od najnesigurnijih životnih i radnih uslova u Evropi.⁵⁵ Praćenje implementacije politika za borbu protiv nezaposlenosti mladih iz rodne perspektive treba da bude uključeno u Evropski Semestar⁵⁶ i u Specifične preporuke zemalja kao deo Strategije Evropa 2020.

⁵² Eurostat, *Statistika rodnog jaza u platama* (mart 2013),

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁵³ Evropski ženski lobi (2012), *Cena mera štednje – uticaj ženskih prava i rodne ravnopravnosti u Evropi*, (Evropski ženski lobi, Brisel)

⁵⁴ Evropski ženski lobi (2012), *Cena mera štednje – uticaj ženskih prava i rodne ravnopravnosti u Evropi*, (Evropski ženski lobi, Brisel)

⁵⁵ Eurostat (2011), *Migranti u Evropi: Statistički portret prve i druge generacije*,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF

⁵⁶ Prim. prev. – Evropski Semestar se odnosi na šestomesečni ciklus koordinacije ekonomskih i fiskalnih politika <http://www.consilium.europa.eu/special-reports/european-semester>

Pravo da budu shvaćeni ozbiljno

Tužna činjenica je da u Evropi diskriminacija protiv mladih nije shvaćena ozbiljno kao diskriminacija u drugim oblastima. 'Diskriminacija po osnovu godina' je takođe u bliskoj vezi sa diskriminacijom starijih radnika, uprkos rastućim dokazima o diskriminaciji mladih na tržištu rada i u pružanju usluga.

Iako je vrlo verovatno da mladi Evropljani veruju da je diskriminacija po osnovu mladosti široko rasprostranjena, oni uživaju malo solidarnosti od strane starije populacije. Istraživanje Evropske komisije iz 2012. pokazuje da je uprkos povećanju stope nezaposlenosti mladih i činjenici da mnogi mladi Evropljani osećaju da je diskriminacija protiv mladih široko rasprostranjena, Evropljani generalno ne veruju da je diskriminacija mlađih od 30 godina široko rasprostranjena u njihovoj zemlji: 77% misli da je ili retka (67%) ili da je nema (10%) a 18% da je široko rasprostranjena. Istraživanje je takođe razotkrilo neke razlike između zemalja; samo 5% ispitanika u Irskoj smatra da je diskriminacija po osnovu relativne mladosti široko rasprostranjena, u poređenju sa 30% ispitanika u Francuskoj.⁵⁷

U Evropi se je razvio politički diskurs gde su prava starijih radnika/ca prioritetno zaštićena, što je često na uštrb mladih. Ovo je dostiglo nivo gde su neki političari u položaju da mogu otvoreno otpisivati prava mladih na osnovnu socijalnu zaštitu.⁵⁸

Sveobuhvatni sistemi socijalne zaštite koji su u potpunosti dostupni svima, ne samo da daju sigurnost da mladi ljudi ne budu diskriminirani na tržištu rada, već i jačaju mogućnost mladih da odbiju nesigurne poslove. Zbog toga, Evropski forum mladih čvrsto osuđuje trend podrivanja prava mladih radnika/ca. Evropski forum mladih apeluje na Evropsku komisiju da što pre revidira postojeću nacionalnu legislativu o nezaposlenosti mladih i proveriti njenu kompatibilnost sa direktivom jednakosti u zaposlenju 2000/78, koja zabranjuje diskriminaciju na osnovu godina na tržištu rada.

Posebno je diskriminatorna niža minimalna zarada za mlade, što uslovljava eksploataciju i izolaciju mladih u zemljama gde je ovo slučaj, a koja je u suprotnosti sa pravima sadržanim u nekoliko okvira o univerzalnim ljudskim pravima. Član 7 Međunarodnog sporazuma o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kaže da "svako ima pravo na pravedne uslove za rad, uključujući pravične zarade, jednaku zaradu za jednak rad i za odmor i slobodno vreme". Član 23 Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima navodi da "svako, bez ikakve diskriminacije, ima pravo na jednaku zaradu za jednak rad". Niža minimalna zarada za mlade je jasno kršenje ovih prava. Politike poput ovih ne samo da diskriminiraju mlade već ih i dovode u rizik od života sa dugovima i u siromaštvu.

Kako bi se mladi ljudi spasili diskriminacije na tržištu rada, svi relevantni društveni akteri i donosioci odluka moraju prepoznati diskriminaciju protiv ljudi na osnovu toga

⁵⁷ Eurobarometar (2012), *Diskriminacija u EU u 2012*. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

⁵⁸ Kolins, D., Torijeovski poslanik poručio mladima bez posla, *Gardijan* (20. septembar 2013) <http://www.guardian.co.uk/society/2012/sep/20/tory-mp-youth-minimum-wage>

što su mladi i ona se mora shvatiti ozbiljno. Mladi moraju biti bolje predstavljeni na pozicijama donošenja odluka kao poličari/ke, preduzetnici/ce, zaposleni/e, kao i u sindikatima. Diskriminacija mladih na tržištu rada, kao i u servisima pružanja usluga, jeste realnost u Evropi i potrebno je pristupiti joj direktno usaglašenom akcijom. Evropske institucije, organizacije civilnog društva i sindikati imaju važnu ulogu u isticanju problema diskriminacije mladih i aktivnog rada ka njenoj eliminaciji.

6. Radni uslovi i zdravlje

Priroda posla i radno okruženje imaju nesumnjivi uticaj na zdravlje zaposlenog/e. Član 31 Povelje o osnovnim ljudskim pravima Evropske unije navodi da 'svaki radnik/ca ima pravo na radne uslove koji poštuju njegovo/njeno zdravlje, bezbednosti i dostojanstvo'. Ovo je integralni deo prava mladih na kvalitetno zaposlenje.

Ekonomska kriza je nesumnjivo doprinela kršenju ovog prava. EU Agencija za bezbednost i zdravlje na poslu otkriva da pojačan intenzitet posla usled otpuštanja tokom finansijske krize, vodi povećanju nesreća na radnom mestu; uz teške uslove tržišta koji vode smanjenom investiranju poslodavaca u mere prevencije.⁵⁹ Ovaj problem pogoršava i činjenica da se u mnogim evropskim zemljama era mera štednje u zdravstvu i zdravstvenim servisima nastavlja usled rezova javnih troškova, kao rezultat krize. Stoga ne iznenađuje da u EU dođe do oko 160 000 smrtnih slučajeva godišnje usled loših radnih uslova. Štaviše, loši radni uslovi često disproporcionalno utiču na mlade: na primer, u Italiji je 2010. stopa nesreća radnika/ca mlađih od 25 godina bila 3.7% u odnosu na 2.8% starosne grupe od 35 do 64 godina.⁶⁰

Mentalno zdravlje

Uticaj radnog mesta na zdravlje širi se još dalje i na probleme vezane za mentalno zdravlje koji takođe mogu nastati usled loših radnih uslova. Stres je drugi najčešći zdravstveni problem vezan za posao koji pogađa 22% radnika/ca u Evropskoj uniji.⁶¹ Posledice ovoga mogu biti ozbiljne. Dokazano je da pritisak na poslu povećava rizik od depresije,⁶² što ima ne samo društvene već i ekonomske posledice – istraživanja pokazuju da se usled stresa gubi između 50% do 60% svih izgubljenih radnih

⁵⁹ ISSA, *Uticaj finisjske krize na bezbednost i zdravlje na poslu*, (25. april 2010) <http://www.issa.int/aiss/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work>

⁶⁰ Di Nuncio, D., (2013) *Mladi u riziku: Kako promene na poslu utiču na zdravlje i bezbednost mladih Italijana*, Evropski sindikalni institut, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Young-people-at-risk-how-changes-in-work-are-affecting-young-Italians-health-and-safety>

⁶¹ Evropska obzervatorija radnih uslova, *Pritisak na radu povećanja rizik od depresije* (12. april 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

⁶² Evropska obzervatorija radnih uslova, *Pritisak na radu povećanja rizik od depresije* (12. april 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

0265-13
Zaposlenje

dana,⁶³ doprinoseći činjenici da je u 2004. cena depresije procenjena na ukupno 118 milijardi evra u EU25.⁶⁴

U EU postoje mere koje treba da obezbede minimalizaciju ovakvih rizika. U skladu sa EU direktivom za radno vreme, svaka članica mora osigurati da svaki radnik/ca ima pravo na ograničeno radno vreme u toku nedelje, koje u proseku ne sme preći 48 sati, minimalni dnevni period za odmor i plaćeni godišnji odmor.

Ipak, od početka ekonomske krize 2008, povećanje nesigurnih poslova je negativno uticalo na uticaj rada na mentalno zdravlje. U Nemačkoj, 21% radnika/ca koji rade fleksibilno recimo smenski rad i prekovremeno, pate od umora.⁶⁵ U Velikoj Britaniji, stres na radu je porastao a blagostanje u veziposla je u padu od 2006.⁶⁶ Ovi nalazi su pan-evropski fenomen: većina radnika/ca u EU je 2013. tvrdila da su nesigurnost posla i reorganizacija posla glavni razlozi stresa vezanog za posao.⁶⁷

Mladi, nesiguran posao i mentalno zdravlje

Kao što je naglašeno u drugom poglavlju, mladi su posebno pogođeni nesigurnošću posla, sa 42% mladih radnikca/ca u EU koji su na ugovoru na određeno vreme. Biti zaposlen pod ovim uslovima ima svoje psihološke implikacije. Jedan od pet mladih radnika/ca, i skoro polovina onih koji rade na određeno vreme, plaši se gubitka posla.⁶⁸ Štaviše, povećanje intenziteta posla, koje se često dešava usled otkaza ili straha osobe od gubitka posla, disproporcionalno pogađa mentalno zdravlje mladih koji rade, a za koje je veća verovatnoća da će označiti opterećenje poslom kao čest uzrok stresa uvezi posla.⁶⁹

Mladi imaju pravo na posao koji poštuje njihovo fizičko i psihičko zdravlje i to pravo mora biti odslikano i kroz nacionalne i evropske politike zapošljavanja. Iako postoji evropska direktiva o zaštiti mladih na poslu, ona se odnosi samo na fizičke rizike na radnom mestu, i limitirana je na mlade ispod 18 godina. Donosioci politika moraju prepoznati činjenicu da se mladi koji su u tranziciji između obrazovanja do zaposlenja, suočavaju sa specifičnim rizicima usled manje radnog iskustva i njihov ranjiv položaj na postojećem tržištu rada je često diktiran politikom 'poslednji-unutra, prvi-napolje'. Bezbedni radni uslovi koji ne utiču negativno na zdravlje, bezbednost i dostojanstvo mlade osobe koja radi, su ključno pravo koje mora biti osigurano.

⁶³ Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu, *Evropska observatorija rizika: Stres*, <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>

⁶⁴ Evropska komisija (2008) Podnesak politike: Unapređivanje mentalnog zdravlja stanovništva, http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/policy_briefs_en.pdf

⁶⁵ Evropska observatorija radnih uslova, Stres u vezi sa poslom – fokus na istraživanju i debati politika (15. februar 2013) http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm_source=email_eurofoundobserver&utm_medium=email&utm_campaign=eurofoundobserver20130221

⁶⁶ Ozborn, H., *Pritisak i nesigurnost posla osetili Britanski radnici*, The Guardian, (20 May 2013) <http://www.theguardian.com/money/2013/may/20/british-workers-less-secure-more-stressed>

⁶⁷ Evropska agencija za bezbednosti i zdravlje na radu (2013) Pan evropska anketa o bezbednosti i zdravlju na poslu 2013 (Kancelarija za izdavaštvo, Luksemburg)

⁶⁸ Eurofound. (2012). *Peti upitnik o evropskim radnim uslovima* <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>

⁶⁹ Evropska agencija za bezbednosti i zdravlje na radu (2013) Pan evropska anketa o bezbednosti i zdravlju na poslu 2013 (OSHA, Luksemburg)

7. Prakse i obuke

Kvalitetne prakse i obuke su neprocenjiva odskočna daska u tranziji od obrazovanja do tržišta rada. One obezbeđuju mladoj osobi priliku praktično iskustvo priroda znanju stečenom kroz formalno ili neformalno obrazovanje, da stekne veštine relevantne za tržište rada koje će povećati njenu zapošljivost i doprinose njenom profesionalnom i ličnom razvoju.

Neplaćeni i izrabljivani: stažisti danas

Međutim, nedostatak jasnih smernica kvaliteta radnih praksi i obuka širom Evrope, označava da je ova krucijalna faza tranzicije od školovanja do posla često u suprotnosti sa pravom mladih na kvalitetno zaposlenje. Istraživanje Evropskog foruma mladih o kvalitetu praksi u Evropi, *Stožisti otkrivaju*,⁷⁰ ukazuje da pripravnici praksama sve više nedostaju edukativni ciljevi i da umesto toga zapravo zamenjuju plaćeno zaposlenje uz socijalnu zaštitu, naknadu i sigurnost posla koju nosi tako plaćan posao.

Širom Evrope je slaba i različita primena planova radnih praksi i obuka. Iz ovog razloga, Evropski forum mladih je u saradnji sa omladinskim organizacijama, poslodavcima, sindikatima i drugim nevladinim organizacijama, razvio Povelju kvaliteta radnih praksi i obuka u Evropi.⁷¹ Ova Povelja postavlja minimalne kriterijume prihvatljivosti kako bi se osiguralo da radne prakse i obuke budu produktivne i da predstavljaju kvalitetno obrazovno iskustvo za mlade i uključuje elemente poput sadržaja učenja, naknade, pristupa socijalnoj zaštiti i prava radnika/ca.

Povelja: Radne prakse kao deo formalnog obrazovanja

U Povelji se podvlači da je primarni cilj radnih praksi obrazovni: ona treba da da mladima iskustvo radnog okruženja i da povećaju njihove veštine u edukativnom smislu, pripremajući ih za svet rada. Iz ovog razloga, Povelja navodi da radne prakse idealno treba da budu deo višeg obrazovanja i da budu regulisane kroz postojanje pisanog ugovora između obrazovne ustanove, stažiste ili praktikanta i kompanije koja ga/je prima. U okviru ovog pisanog ugovora, ciljevi učenja treba da budu jasno naznačeni. Ovo je imperativ kako bi se osiguralo da iskustvo stažiste/praktikanta ima pedagošku vrednost i da konkretno doprinosi edukacionom i profesionalnom razvoju mlade osobe. U tom cilju, krucijalno je da stažista/praktikant ima supervizora u okviru prakse, daima obezbeđeno mentorstvo i profesionalno vođenje kroz praksu. Štaviše, kada je reč o naknadi, stažista/kinja mora imati pravo nanaknadu troškova nastalih kroz obavljanje prakse kroz obrazovanje, ili pravo da dobija hranu, smeštaj i kartu za prevoz. Ukoliko osoba radi van okvira naznačenog u ugovoru, pristojna

⁷⁰ Evropski forum mladih (2011) *Stožisti otkrivaju*, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web

⁷¹ Evropska povelja o kvalitetu praksi i obuka, dostupno na: www.qualityinternships.eu

naknada mora biti zagarantovana.

Povelja: Prakse izvan formalnog obrazovanja

Dok bi u idealnom slučaju trebalo da postoje samo prakse koje su deo višeg obrazovanja, ovo nije realnost tržišta rada. Trenutni trend u Evropi je takav da je popularnost praksi otvorenog tržišta nakon završetka školovanja neporeciva. Zapravo, istraživanja pokazuju da više od polovine učesnika/ca pohađa prakse po završetku studija.⁷² Uprkos ovome, obrazovna vrednost prakse mora ostati od primarnog značaja i treba je u svakom slučaju naznačiti u ugovoru između praktikanta i poslodavca. Dodatni razlog za zabrinutost kod ovog tipa prakse je naknada. Trenutno je mnogo praksi ove prirode neplaćeno. Tri od četiri praktikanta izjavljuju da primaju nedovoljnu kompenzaciju ili je i nema.⁷³ Posledica ovoga je činjenica da samo mladi koji imaju sredstva, bilo od strane porodice ili na drugi način, mogu obaviti praksu nakon diplomiranja, što stigmatizuje ulazak mladih bez takvih sredstava na tržište rada. Prakse izvan sistema obrazovanja moraju podrazumevati pristojan nivo naknade, koji nije ispod nivoa siromaštva u EU odnosno ispod 60% od prosečne zarade ili je na nivou nacionalne minimalne zarade. Ova naknada mora biti regulisana kroz zakon ili kolektivne sporazume u skladu sa praksama u zemlji. Štaviše, praktikant treba da ima potpun pristup sistemima socijalne zaštite, posebno vezanim za nezaposlenost, zdravlje i penzije.

Kvalitetne prakse vode kvalitetnim rezultatima

Korist od osiguravanja kvalitetnih praksi, i kroz formalno obrazovanje i van njega, je višestruka. Kvalitetne prakse osiguravaju da mladi ne budu korišćeni kao jeftina radna snaga i da nisu eksploatisani u odnosu na svoje godine i relativno neiskustvo na tržištu rada. Štaviše, kvalitetne prakse proizvode kvalitetne rezultate zaposlenja. Skorašnja studija Evropske komisije identifikovala je da su snažno osiguranje kvaliteta, postojanje sporazuma o praksi i visoko kvalitetno vođenje u profesionalnom razvoju praktikanta ključni faktori uspeha postojećih planova praksi širom Evrope.⁷⁴

Postoji nekoliko novih inicijativa širom Evropske unije koje otkrivaju značaj kvalitetnih praksi u osiguravanju uspešne tranzicije mladih na tržište rada. Uprava za razvoj ljudskih resursa Kipra (HRDA) sprovodi 'plan za zapošljavanje i trening onih sa tercijskim stepenom obrazovanja'. Program obezbeđuje šestomesečnu obuku na radnom mestu, koja se izvodi prema unapred definisanom, individualizovanom planu i uključuje trening seminare i mesečnu naknadu za praktikante. 90% od svih učesnika/ca ovog programa je zapošljeno po isteku šestomesečnog perioda, što

⁷² Evropski forum mladih (2011) *Stażisti otkrivaju*, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web

⁷³ Evropski forum mladih (2011) *Stażisti otkrivaju*, http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web

⁷⁴ Evropska komisija (2013): *Preliminarni nalazi: Šeme obuka i praksi u EU27, Ključni faktori uspeha* (Kancelarija za izdavaštvo, Luksemburg)

0265-13
Zaposlenje

svedoči o tome da kvalitetna praksa proizvodi i kvalitetno zaposlenje.⁷⁵ U Portugaliji je Program za promociju stvaranja poslova (PEOE), lansiran 2001, dostigao vrlo dobre rezultate

U Portugaliji, Program promocije stvaranja poslova (PEOE), lansiran 2001., dostigao je vrlo jake rezultate, sa procenama koje sugerišu da je oko 70% mladih uključenih u ovu šemu nastavljau da traže stalan posao.⁷⁶

Mere aktivnog tržišta rada poput ovih su krucijalne u osiguravanju da kvalitetne prakse vode kvalitetnom zaposlenju. Ipak, omladinski sektor takođe igra integralnu ulogu u kreiranju i promociji planova kvalitetnih praksi. Primer ovoga je partnerstvo između Majkrosofta i globalne omladinske organizacije AIESEC International. Kroz ovu saradnju Majkrosoft, istaknut potpisnik Povelje o kvalitetnim praksama i obukama u Evropi, je obezbedio suštinsko, kvalitetno praktično iskustvo za više od 700 praktikanata AIESEC-a u više od 20 zemalja sveta od 2003. Ovo je jasan indikator činjenice da su omladinske organizacije ključni resurs i da mogu činiti bitan deo rešenja problema nekvalitetnih planova praksi širom Evrope.

Pod lupom: obuke

Obzirom na rastući problem neusklađenosti veština na evropskom tržištu rada (vidi četvrto poglavlje), kao i na činjenicu da članice EU sa uspešnim dualnim sistemima obrazovanja izgleda da imaju niže stope nezaposlenosti mladih, stručne i edukativne obuke (VET) u celini postaju oblast fokusiranja politika na evropskom i nacionalnim nivoima.

Obuke se definišu kao 'sistematični, dugoročni trening sa naizmeničnim periodima na radnom mestu i u obrazovnoj instituciji ili trening centru pri čemu poslodavac preuzima odgovornost da obezbedi trening koji void specifičnom zanimanju'.⁷⁷

Obuke omogućavaju studentima da izađu na tržište rada i steknu relevantno iskustvo i veštine potrebne za sticanje kvalifikacija za posao u oblasti kojoj žele.

Istraživanja su pokazala da je tranzicija od školovanja do posla bolja u zemljama sa jakim sistemima obuka, poput Nemačke, u poređenju sa drugim zemljama kao što je Italija ili Španija koje nemaju razvijeni trening u okviru posla integrisan u sistem formalnog školovanja.⁷⁸ Usled činjenice da obuke stvaraju veštu radnu snagu spremnu za zahteve tržišta rada, biznis organizacije su iskazale poslovni interes za

⁷⁵ CEDEFOP (2012) *Kipar – U potrazi za efektivnim instrumentom za borbu protiv nezaposlenosti mladih*, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20542.aspx>

⁷⁶ CEDEFOP (2007), *Stručne i edukativne obuke u Portugaliji*, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177_en.pdf

⁷⁷ CEDEFOP (2008), *Terminologija evropske politike obrazovanje i treninga – Izbor 100 ključnih termina*, http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF

⁷⁸ Evropska komisija (2013), *Zaposlenje i društvena situacija – tromesečni pregled, jun 2013*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

povećanje planova obuka kroz Evropu.⁷⁹ Uključivanje poslodavaca u organizovanje planova obuka je ključni, posebno jer se od početka ekonomske krize interesovanje mladih za obuke povećalo dok je pružanje istih od strane poslodavaca opalo usled neizvesne poslovne klime.⁸⁰ Sindikati i organizacije poslodavaca imaju takođe važnu ulogu u dizajniranju u implementaciji planova obuka. Istovremeno, uključenost poslodavca mora biti nijansirana sa suštinskim fokusom na same obuke, koje uvek treba da su u fokusu šeme.

Uključivanje omladinskih organizacija i predstavnika obučavanih u dizajniranje, implementaciju i monitoring šema obuka, može pomoći u osiguravanju da obuke nisu prilika za poslodavca da eksploatiše mlade student kao jeftinu radnu snagu, već prilika za obrazovno iskustvo koje doprinosi razvoju profesionalnih veština mlade osobe, koje će utabati njen put na tržište rada.

Okviri kvaliteta

Obuke i prakse su često prvo iskustvo mlade osobe sa svetom rada i shodno tome mogu biti prelomni momenat u njenoj karijeri. Stoga je imperativ da su ova iskustva visoko kvalitetna kako bi se mladoj osobi obezbedila šansa da unapredi svoje praktične veštine i da se pripremi za ulazak u evropsku radnu snagu.

Kao što je navedeno u Povelji o kvalitetu praksi i obuka u Evropi, prakse i obuke koje se organizuju i u okviru i izvan formalnog obrazovanja, uvek treba da budu usmerene na obrazovno iskustvo sa jasno definisanim ciljevima učenja. Štaviše, kako bi se osiguralo da je praktikant/kinja tretiran/a pravedno i jednako na radnom mestu, pristup socijalnoj zaštiti mora postojati, kao i pristojna naknada ili povraćaj troškova. Kako bi se obezbedio ovakav kriterijum, verujemo da oni koji pružaju prakse i obuke moraju da se obavežu na standard kvaliteta i primenjivanje jasnog i koherentnog kodeksa ponašanja. Zemlje Evrope, evropske institucije i društveni partneri moraju se obavezati na uspostavljanje (ili jačanje postojećih) zakonskih okvira kvaliteta za prakse i obuke na evropskom⁸¹ i nacionalnim nivoima. Na ovaj način, pravo na kvalitetno zaposlenje može otpočeti da se primenjuje direktno od prvog iskustva mlade osobe na tržištu rada.

8. Zaključci: Evropa na raskršću

⁷⁹ Biznis Evrope (2012), Stvaranje prilika za mlade: Kako unaprediti kvalitet i imidž obuka,

<http://www.business-europe.eu/Content/Default.asp?PageID=650>

⁸⁰ Evropska komisija (2012), *Količina obuka u članicama EU*, http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf

⁸¹ Sledeći Povelju Evropskog foruma mladih o kvalitetu i tehnički dokument Evropske komisije priložen uz "Ka okviru kvaliteta praksi" COM (2012) 728 finalni)

Europe stands at an important crossroads with regards to youth employment. There is an urgent and immediate need to create jobs for young people in order to prevent the onset of long-term unemployment. There is also a broad consensus on the need to create more quality employment in order to improve the social situation of young people in Europe, as reflected in the Framework of Actions on Youth Employment of European Social Partners.⁸² A key challenge is to bridge the gap between education and the labour market. Although it can be argued that a degree of flexibility is required and that well regulated temporary and part-time jobs, as well as internships and apprenticeships, have a constructive role in the labour market, ensuring quality, stable jobs for young people to make this transition is the most important factor.

The fact that young people overwhelmingly bear the flexibility requirements of the labour market, and enjoy less security than older workers, is a key reason why there has been such an explosion in the youth unemployment rate since the onset of the crisis. Re-training young people in order to put them in equally precarious jobs in new developing sectors is not a viable long-term solution to unemployment. Young people have an equal right to quality work, autonomy, stability and the reconciliation between work and private life. This must be recognised, both in political practices and national and international labour law.

Inequalities in terms of quality of work have also exacerbated existing social issues that young people face, including poverty, risk of social exclusion, discrimination and prejudice, and poor health. There is a serious issue that discrimination on the grounds of youth is not fully recognised in European society. Young people can often fall victim to multiple discrimination. This not only affects their opportunities of finding work, but also their experiences in the workplace, their sense of self worth and their mental health.

Unfortunately, a frivolous attitude has developed in certain quarters with regards to the working rights of young people. It is the perception that the working rights of young people are somehow less important that has led to an increased number of young people languishing in unpaid and poor quality internships. The internship merry-go-round that exists when trying to break into certain sectors is not acceptable for young people, just as it is not acceptable for the older population.

Recent initiatives at EU-level to tackle youth unemployment and social exclusion have been welcome, but much more needs to be done in terms of economic investment in young people and the protection of young people's labour and social rights. The current intergenerational dynamics are outsourcing one generation's problems to the next one and this can be clearly seen when it comes to youth unemployment and poverty.

Addressing the imbalances that have developed in the labour market with regards to young people over the last number of years will not be easy. It will require

⁸² ETUC, Biznis Evrope, CEEP. UEAPME (2013), *Okvir akcija za zapošljavanje mladih*, http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf

0265-13

Zaposlenje

coordinated efforts between regional, national, and European level decision-makers, including trade unions and business associations. It will also require cooperation with youth organisations and other representatives of young people. However, recent statistics showing a rise in the risk of violent social unrest in Europe, as well as a rise in inter-generational tension in some regions, has demonstrated that creating quality jobs must not succumb to the objective of creating any job. Young people must be provided with the opportunity to make a decent life for themselves and their families. They expect no less, and they deserve no less.