

KVALITNÉ PRACOVNÉ MIESTA PRE MLADÝCH ĽUDÍ



european
youth forum

0265-13
Zamestnanosť



Publikácia Európskeho fóra mládeže
Kvalitné pracovné miesta pre mladých ľudí

Translation by:



0265-13
Zamestnanosť

Vnútoraná obálka

Redakčný tím

Šéfredaktor - Giuseppe Porcaro

Redaktori - James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Grafický dizajn - Laurent Doucet

Prekladanie -

Európske fórum mládeže

120, rue Joseph II,
1000, Brusel
Belgicko

s podporou:
Európskej komisie
Európskej nadácie mládeže Rady Európy

Zadná obálka

Kríza nezamestnanosti mládeže, ktorá v posledných rokoch zachvátila Európu, má pre mladých ľudí obrovské dôsledky, pokiaľ ide o ich kvalitu života, samostatnosť a úroveň sociálneho začlenenia. Avšak napriek novému zameraniu na potrebu vytvoriť pracovné miesta pre mladých ľudí bola ich právam na kvalitnú prácu venovaná nedostatočná pozornosť.

Táto publikácia sa zameria na kľúčové otázky týkajúce sa kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí. Bude analyzovať hlavne to, do akej miery mladí ľudia vykonávajú dočasnú prácu, prácu na čiastočný úväzok, stáže a učňovské vzdelávanie, ich možnosti prejsť do trvalého zamestnania na plný úväzok, a dopad, ktorý to má na úroveň ich pracovnej istoty. Zameria sa tiež na práva mladých ľudí na sociálnu ochranu a minimálny príjem a na to, či je pravdepodobnejšie, že sa ocitnú v stave chudoby a sociálneho vylúčenia dokonca aj v prípade, že sú zamestnaní. Nakoniec zanalyzuje pracovné podmienky mladých ľudí v Európe a určí, či je v diskusii ohľadne zamestnanosti mladých ľudí potrebné riešiť zvláštne otázky týkajúce sa diskriminácie.

Európske fórum mládeže má za cieľ prostredníctvom tejto publikácie úspešne presadzovať potrebu vytvorenia a udržania kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí na vnútroštátnej i európskej úrovni, ako aj získať uznanie toho, že mladí ľudia by mali mať možnosť očakávať rovnaké práva na kvalitné a stabilné zamestnanie ako zvyšok populácie.

Obsah:

1. *Úvod*
2. *Pracovná stabilita a pracovná istota*
3. *Príjmy a chudoba*
4. *Využitie zručností*
5. *Kvalita znamená rovnosť*
6. *Pracovné podmienky a zdravie*
7. *Stáže a učňovské vzdelávanie*
8. *Záver: Európa na rázcestí*

1. Úvod

Táto publikácia sa zameria na kľúčové otázky týkajúce sa kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí. Bude analyzovať hlavne to, do akej miery mladí ľudia vykonávajú dočasnú prácu, prácu na čiastočný úväzok, stáže a učňovské vzdelávanie, ich možnosti prejsť do trvalého zamestnania na plný úväzok, a dopad, ktorý to má na úroveň ich pracovnej istoty. Zameria sa tiež na práva mladých ľudí na sociálnu ochranu a minimálny príjem a na to, či je pravdepodobnejšie, že sa ocitnú v stave chudoby a sociálneho vylúčenia dokonca aj v prípade, že sú zamestnaní. Nakoniec zanalyzuje pracovné podmienky mladých ľudí v Európe a určí, či je v diskusii ohľadne zamestnanosti mladých ľudí potrebné riešiť zvláštne otázky týkajúce sa diskriminácie.

Európske fórum mládeže má za cieľ prostredníctvom tejto publikácie úspešne presadzovať potrebu vytvorenia a udržania kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí na vnútroštátnej i európskej úrovni, ako aj získať uznanie toho, že mladí ľudia by mali mať možnosť očakávať rovnaké práva na kvalitné a stabilné zamestnanie ako zvyšok populácie.

Kríza nezamestnanosti mládeže, ktorá v posledných rokoch zachvátila Európu, má pre mladých ľudí obrovské dôsledky, pokiaľ ide o ich kvalitu života, samostatnosť a úroveň

sociálne začlenenia. Mnohí politici reagovali na rozvíjajúcu sa krízu neskoro, radšej sa sústreďovali na to, čo vnímali ako neschopnosť mladých ľudí prejsť od vzdelávania k zamestnaniu. V posledných mesiacoch však došlo k novému zameraniu sa na jasnú potrebu vytvoriť pracovné miesta pre mladých ľudí ako nezávislé opatrenie, skôr než ako púhy vedľajší produkt hospodárskeho rastu. Opatrenia na vytvorenie nových pracovných miest sú nevyhnutné, keď sa jedná o komparatívnu nevýhodu mladých ľudí na trhu práce.

Napriek tomuto novému zameraniu bola otázka kvality pracovných miest pre mladých ľudí stále do značnej miery prehliadaná. Európske fórum mládeže a jeho členské organizácie sú stále viac znepokojené prístupom "každá práca je dobrá práca", ktorý sa rozšíril v určitých kruhoch. Miera rizikovej práce medzi mladými ľuďmi a očakávania, že mladí ľudia budú spĺňať požiadavky na flexibilitu na trhu práce napriek tomu, že majú veľmi malú (alebo dokonca nemajú žiadnu) pracovnú istotu, patria medzi hlavné dôvody, kvôli ktorým mala hospodárska kríza a následné zavedenie úsporných opatrení taký negatívny dopad na mladých ľudí.

Kvalitné zamestnanie je kľúčovým prvkom pre profesijný rozvoj, samostatnosť a dobré životné podmienky mladých ľudí v Európe. Právo na dôstojnú prácu je zakotvené v niekoľkých právnych rámcoch na európskej i medzinárodnej úrovni. Charta základných práv Európskej únie stanovuje, že každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť; Všeobecná deklarácia ľudských práv OSN stanovuje, že každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu, na uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti, zatiaľ čo Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach ďalej stanovuje, že každý má právo na rovnaký plat za rovnakú prácu.

Podľa týchto právnych rámcov zahŕňa právo na kvalitnú prácu rôzne prvky - odmeny, bezpečné pracovné podmienky a sociálnu ochranu, aby sme vymenovali len niekoľko. Tieto prvky sú pre mladých ľudí nesmierne dôležité pre to, aby bola zabezpečená ich plná participácia v spoločnosti, aby bola zaručená ich samostatnosť a aby sa vyhli nástrahám chudoby a sociálneho vylúčenia.

2. Pracovná stabilita a pracovná istota

Rastúci trend dočasných prác a prác na čiastočný úväzok

Definícia: Dočasná práca a práca na čiastočný úväzok

Medzinárodná organizácia práce definuje, že jedinec pracuje na čiastočný úväzok vtedy, keď je jeho pracovná doba kratšia ako pracovná doba porovnateľného zamestnanca na plný úväzok. Hranica toho, čo je považované za čiastočný úväzok, je rôzna, ale zvyčajne je medzi 30 a 35 hodinami týždenne. [1]

Osoba môže byť klasifikovaná ako pracujúca dočasne vtedy, keď sa od nej očakáva, že opustí spoločnosť alebo pracovnú pozíciu v určitom časovom období. Týmto termínom môžu byť označení ľudia, ktorí majú zmluvy na dobu určitú, ako aj dočasní agentúrni pracovníci. [2]

V celej Európe platí, že mladí ľudia sú zamestnávaní dočasne a na čiastočný úväzok častejšie než starší pracovníci. [3] Existuje pre to celý rad dôvodov, jedným z ktorých je, že mnoho mladých ľudí spája prácu na čiastočný úväzok s formálnym vzdelávaním, zatiaľ čo iní si volia dočasnú prácu krátko po ukončení štúdia, aby si tak pridali skúsenosti do životopisu.

Existuje však stále viac dôkazov o tom, že dočasná práca a práca na čiastočný úväzok sa pre mladých ľudí stáva povinnosťou, a nie voľbou, bez ohľadu na to, či ešte sú alebo už nie sú vo formálnom vzdelávacom systéme. Čísla ukazujú, že 42% mladých pracovníkov v EÚ má zmluvu na dobu určitú, v porovnaní s 13% v prípade dospelých pracovníkov. Zároveň počet stálych pracovných miest mladých ľudí klesol medzi rokmi 2008 a 2012 o 2,5 miliónov (-18%). [4] K podobnej situácii tiež došlo, pokiaľ ide o prácu na čiastočný úväzok: medzi rokmi 2008 a 2011 sa v celej EÚ miera zamestnanosti na čiastočný úväzok medzi mladými ľuďmi zvýšila o 3,6%. [5] Tento nárast nestálych foriem zamestnania od začiatku krízy v kombinácii s dramatickým nárastom miery nezamestnanosti mladých ľudí znamená, že v súčasnej dobe sa 1 z 5 mladých ľudí v Európe obáva, že príde o prácu. [6]

Napriek skutočnosti, že zvýšené nároky na flexibilitu mladých ľudí v ich pracovných podmienkach a nedostatok pracovnej istoty sú často uvádzané ako jeden z hlavných dôvodov neúmernej miery nezamestnanosti mladých ľudí, sa zdá, že od krízy bol tento trend deregulácie trhu práce posilnený, a nie zvrátený.

Je potrebné mať na pamäti, že "mladí ľudia" nie sú homogénnou skupinou a že medzi nimi existujú ďalšie nerovnosti týkajúce sa dočasnej práce a práce na čiastočný úväzok, najmä vo vzťahu k pohlaviu a krajine. Ženy majú väčšiu tendenciu byť zamestnané na čiastočný úväzok než muži; v súčasnej dobe je na čiastočný úväzok zamestnaná tretina žien pracujúcich v EÚ28, v porovnaní s iba 9% mužov. Hoci tento nesúmerný pomer bol tradične pripisovaný tendencii žien zapájať sa do výchovy detí a rodinných povinností vo väčšej miere ako muži, výskum ukázal, že mladé ženy, v porovnaní s mladými mužmi, majú tiež väčšiu tendenciu pracovať na čiastočný úväzok nedobrovoľne. [7]

V miere dočasnej práce tiež existujú veľké rozdiely v závislosti na tom, kde v Európe sa mladí ľudia nachádzajú. V Slovinsku, Poľsku a Španielsku je v dočasnom zamestnaní viac ako 60% mladých ľudí, zatiaľ čo v Rumunsku, Bulharsku a Litve toto číslo predstavuje menej ako 10%.

Riziková práca

Definícia: Riziková práca

Pod pojmom "riziková práca" sa všeobecne rozumie neštandardné zamestnanie, ktoré je zle platené, neisté, nechránené, a nedokáže finančne podporovať domácnosť. [8] Nedostatok finančného zabezpečenia je silne spojený s rizikovou prácou.

V Európe sa dočasné zamestnanie a práca na čiastočný úväzok zvyčajne spája s rizikovou prácou, keďže dočasní zamestnanci zvyknú mať menší prístup k sociálnej

ochrane než stáli pracovníci na plný úväzok. Skutočnosť, že u mladých ľudí je štyrikrát väčšia pravdepodobnosť, že budú zamestnaní na zmluvu na dobu určitú, a dvakrát väčšia pravdepodobnosť, že získajú zamestnanie prostredníctvom dočasných agentúrnych zmlúv, môže byť spojená s výskumom, ktorý ukazuje, že mladší pracovníci sa zvyknú ocitáť v zamestnaniach, ktoré sú fyzicky náročnejšie a vyžadujú si menej technologických zručností. U mladých pracovníkov tiež existuje oveľa väčšia pravdepodobnosť, že sa ocitnú v zamestnaniach, v ktorých sa stretnú s vysokou hladinou námahy alebo s nízkou hladinou pracovných požiadaviek, čo ďalej upevňuje ich rizikové pracovné podmienky. [9]

Nedávny debakel týkajúci sa 0-hodinových zmlúv odhalil narastajúce rozšírenie vykorisťujúcich a neistých pracovných podmienok v Spojenom kráľovstve. 0-hodinové zmluvy zahŕňajú širokú škálu zmluvných dojednaní, ktoré znamenajú, že pracovníci nemajú garantovaný týždenný počet pracovných hodín alebo príjem, a sú platení iba za prácu, ktorú urobia. [10] Odhaduje sa, že 5,5 milióna ľudí vo Veľkej Británii pracuje na 0-hodinové zmluvy. [11]

0-hodinové zmluvy sú výrazne neférové, neprímerane postihujú mladých ľudí a uľahčujú zneužívanie mnohých jednoduchých ľudí, ktorí sa snažia zaobísť sa. Často sa používajú na zníženie miezd, vyhýbanie sa plateniu plateného voľna, dôchodku alebo iných dávok poskytovaných zamestnancom a agentúrnym pracovníkom. 0-hodinové zmluvy nie sú výlučne britským fenoménom, sú tiež používané v Írsku [12] a Taliansku (známe pod názvom "contratto a chiamata"), [13] a podobné opatrenia boli zavedené i v iných európskych krajinách s cieľom vytvoriť "tekutý" trh práce.

Veľká Británia a ďalšie európske krajiny od hospodárskeho útlmu taktiež zažili nárast počtu ľudí, ktorí sa registrujú ako samostatne zárobkovo činné osoby. Aj keď niektorí ľudia sa vydali na cestu podnikateľskej kariéry kvôli nedostatku tradičných pracovných príležitostí, existujú tiež dôkazy o tom, že niektorí zamestnávateľia robia na svojich zamestnancov na plný úväzok nátlak, aby sa zaregistrovali ako samostatne zárobkovo činné osoby, aby si tak znížili náklady spojené s plateným voľnom, práceneschopnosťou a dôchodkovým zabezpečením. [14] Tento fenomén takzvanej "falošnej samostatnej zárobkovej činnosti" značne poškodil práva pracovníkov a pracovnú istotu v mnohých častiach Európy.

Ďalším znepokojujúcim faktom je, že v EÚ je až 10% ľudí vo veku do 25 rokov zamestnaných úplne bez zmluvy. [15] Tento podiel je viac než dvojnásobným v porovnaní s ostatnými vekovými skupinami. Mladí pracovníci bez zmluvy majú často obmedzenú (alebo nemajú žiadnu) znalosť svojich základných pracovných práv, majú málo príležitostí na zlepšenie svojich pracovných podmienok a nemajú sa kam odvolať v prípade prepustenia.

Problém podzamestnanosti

Byť "podzamestnaným" tiež úzko súvisí s vykonávaním rizikovej práce. V Európe došlo, najmä medzi mladými ľuďmi, k výraznému nárastu počtu ľudí považovaných za podzamestnaných. V roku 2011 sa v Európe do tejto kategórie dostalo takmer 9 miliónov ľudí, [16] predovšetkým preto, že chceli pracovať viac hodín alebo mať zmluvu na plný úväzok, ale nemali príležitosť tento prechod uskutočniť. V Španielsku viac ako 80%

mladých pracovníkov so zmluvou na dobu určitú uviedlo, že dôvodom, prečo sú zamestnaní dočasne, je, že neboli schopní nájsť si stálu prácu. [17] V Grécku 58% pracovníkov na čiastočný úväzok uviedlo, že sú k dispozícii na viac pracovných hodín. V Lotyšsku tento podiel dosahuje 57%, v Španielsku 49% a na Cypre 42%. [18]

V roku 2012 si v EÚ27 medzi 43 miliónmi pracovníkov na čiastočný úväzok 9,2 milióna prialo - a bolo k dispozícii na - vyšší počet pracovných hodín, a preto môžu byť považovaní za podzamestnaných. Od začiatku ekonomickej krízy podiel pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí chcú pracovať viac hodín a sú na to k dispozícii, neustále rastie, z 18,5% v roku 2008 sa zvýšil na 21,4% v roku 2012. [19] Pracovníci vo veku do 25 rokov tvoria 17% pracovníkov na čiastočný úväzok, ktorí sú považovaní za podzamestnaných.

Právo na stabilitu a istotu

Zvýšenie počtu mladých ľudí v nestálych formách zamestnania nepochybne odráža obtiažnosť dosiahnutia istoty zamestnania v súčasných ekonomických podmienkach. Dočasné zamestnanie je často spojené s minimálnou pracovnou istotou a obmedzeným alebo žiadnym prístupom k sociálnej ochrane, čo ďalej poháňa riziko sociálnej disangažovanosti.

Na úrovni EÚ boli dohodnuté rôzne opatrenia na riešenie rizík spojených s dočasným zamestnaním a prácou na čiastočný úväzok. Smernica o pracovníkoch na čiastočný úväzok z roku 1997 mala za cieľ zabezpečiť rovnaké pracovné podmienky pre pracovníkov pracujúcich na čiastočný úväzok a na plný úväzok, ako aj rovnakú ochranu pred výpoveďou, a zabezpečiť, ak je to možné, príležitosť na prechod medzi čiastočným úväzkom a prácou na plný úväzok. Smernica o práci na dobu určitú z roku 1999 mala za cieľ zaručiť zásadu zákazu diskriminácie pracovníkov na dobu určitú (dočasných pracovníkov), zabrániť ich zneužívaniu a zaručiť, pokiaľ je to možné, možnosti odbornej prípravy pre dočasných pracovníkov. Napokon novšia Smernica o dočasných agentúrnych pracovníkoch z roku 2008 mala za cieľ zaručiť rovnaké mzdy a podmienky pre agentúrnych pracovníkov, medzi ktorými sú mladí ľudia tiež neúmerne zastúpení.

Napriek týmto iniciatívam nerovnosti medzi dočasnými pracovníkmi, pracovníkmi na čiastočný úväzok a pracovníkmi na plný úväzok aj naďalej existujú, pričom u mladších pracovníkov je menej pravdepodobné, že prejdú na trvalú prácu na plný úväzok, pri ktorej by ich pracovné práva boli vo všeobecnosti viac chránené. Predovšetkým Smernica o dočasných agentúrnych pracovníkoch sa stala obeťou náhodnej implementácie, [20] a v mnohých krajinách majú dočasní agentúrni pracovníci aj naďalej menšiu kontrolu nad druhom práce, ktorú vykonávajú, dostávajú menej školení, majú vyššiu mieru úrazov na pracovisku, vykonávajú viac práce na smeny a dostávajú menej času na dokončenie svojich úloh. [21]

Riešenie tohto problému si vyžaduje koordinovaný prístup zo strany mladých ľudí, mládežníckych organizácií, poskytovateľov vzdelávania, odborov, zamestnávateľov a volených zástupcov. Keďže u mladých ľudí je stále viac pravdepodobné, že budú vykonávať dočasnú prácu a prácu na čiastočný úväzok, musia mať predovšetkým možnosť získať vzdelanie týkajúce sa svojich pracovných práv, najmä tých, ktoré sa týkajú rovnosti s trvalými pracovníkmi na plný úväzok. Odbory majú v tomto smere kľúčovú

úlohu, a zapojenie mladých ľudí do odborov je absolútne nutné, aby sa zabezpečila ochrana ich pracovných práv a ich spravodlivé zastúpenie. Zamestnávateľia a volení zástupcovia musia brať práva mladých ľudí na istú a stabilnú prácu vážnejšie. Je pravda, že časťou dôvodu, kvôli ktorému sú mladí ľudia vo flexibilnejších formách zamestnania, je, že je to často kompatibilnejšie s ďalším vzdelávaním, [22] ale mladí ľudia by mali mať tiež prístup k pracovnej istote a mala by im byť zabezpečená rovnosť so staršími pracovníkmi.

Určitá miera flexibility na trhu práce sa stala očakávanou, aby sa vyhovelo špecifickým potrebám a kompetenciám požadovaným zamestnávateľmi. To sa však ľahko môže – a nesmie – stať výhovorkou pre diskrimináciu mladých ľudí a ich prístupu k stabilnej, istej práci. Musia byť zavedené okamžité opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby tieto požiadavky na flexibilitu boli férovovo riadené a spravodlivejšie rozdelené medzi celou európskou pracovnou silou. Od mladých a zraniteľných ľudí nemožno očakávať, že budú neúmerne niesť zodpovednosť meniaceho sa a stále viac flexibilného trhu práce. Ak sa od mladých ľudí stále očakáva, že na to, aby prešli k trvalej zmluve na plný úväzok, musia najprv pracovať dočasne alebo na čiastočný úväzok, musia byť práva pracovníkov pracujúcich na dobu určitú a na čiastočný úväzok lepšie chránené. Okrem toho, aby sa vyriešil problém rizikových zamestnaní, musí byť na úrovni EÚ znova otvorená diskusia o opatreniach, ktoré majú harmonizovať trh práce. Musia byť identifikované záväzné opatrenia, a musia byť umiestnené späť do programu: návrh smernice EÚ o jednotnej zmluve na dobu neurčitú by mohol byť jedným potenciálnym spôsobom, ako bojovať proti segmentácii trhu práce a chrániť mladých ľudí proti rizikovej práci. Pretože mladí ľudia sú neúmerne postihnutí týmito problémami, mládežnícke organizácie a zástupcovia mladých ľudí by mali byť zapojení do všetkých príslušných diskusií a rokovaní.

3. Príjmy a chudoba

Minimálna mzda

Definícia: Minimálna mzda

Minimálna mzda je najnižšia mzda, ktorá je alebo môže byť vyplatená pracovníkovi. Je zvyčajne stanovená právnom orgánom alebo zmluvou ako minimum, ktoré môže byť vyplatené buď zamestnaným osobám všeobecne, alebo konkrétnej kategórii zamestnaných osôb. [23]

Minimálna mzda a garantovaný minimálny príjem sú pre mladých ľudí kľúčovými otázkami. Mladí ľudia, ktorí začínajú vo svojom prvom zamestnaní, majú často najnižšie príjmy: 30% ľudí, ktorí začali pracovať po prvýkrát v roku 2008, dostali minimálnu mzdu alebo menej. [24]

Preto stagnácia, a v niektorých prípadoch regresia, minimálnej mzdy v Európe neúmerne postihla európsku pracujúcu mládež. V rokoch 2011 a 2012 boli minimálne mzdy zmrazené alebo len mierne zvýšené v 20 členských štátoch EÚ, v ktorých sú zavedené. [25] Aj keď minimálna mzda je v Zmluve technicky vylúčená z kompetencií EÚ, od roku 2011 sa EÚ teší väčšiemu vplyvu na minimálne mzdy v rámci Európskej ekonomickej správy, keďže minimálna mzda má silný vplyv na vnútroštátnu štruktúru miezd a na vnútroštátnu úroveň spotreby a výroby.

Takmer všetci pracovníci pracujúci za minimálnu mzdu zaznamenali pokles reálnych príjmov od nástupu krízy a zavedenia úsporných opatrení. Tento pokles príjmov uškodil motivácii a pracovnej angažovanosti na pracovisku a môže mať negatívny dopad na širšie európske hospodárstvo. [26]

V Európe sa mesačná hrubá minimálna mzda značne líši od krajiny ku krajine a pohybuje sa od €157 za mesiac v Rumunsku po €1874 za mesiac v Luxembursku. [27] V krajinách najhoršie zasiahnutých hospodárskou krízou v roku 2012 nedošlo k žiadnemu alebo len k malému zvýšeniu minimálnej mzdy. Je zrejmé, že štátne úsporné opatrenia silne ovplyvnili politiku týkajúcu sa minimálnych miezd. V Španielsku a Portugalsku vláda pod medzinárodným tlakom zrušila dlhodobé dohody s odbormi o štrukturálnom zvýšení minimálnej mzdy a namiesto toho zmrazila existujúce minimálne mzdy. Prvý raz za posledných niekoľko desaťročí sa stalo, že sa v týchto dvoch krajinách neuskutočnilo obvyklé ročné zvýšenie minimálnej mzdy. [28]

Nielen, že sú mladí ľudia nepriaznivo ovplyvnení týmto zmrazením minimálnej mzdy, ale v niektorých krajinách bola zavedená "mládežnícka" alebo "vývojová" minimálna mzda, so sumami nižšími ako u staršej populácie, bez ohľadu na skúsenosti alebo na akékoľvek ďalšie faktory. Pod tlakom zo strany tripartitnej komisie pod vedením Európskej komisie s Európskou centrálnou bankou a Medzinárodným menovým fondom (známej ako "trojka") bola vo februári 2012 v Grécku všeobecná minimálna mzda znížená o 22%, zatiaľ čo minimálna mzda pre mladých ľudí bola znížená o 32%. [29] Toto rozhodnutie bolo vykonané bez ohľadu na skutočnosť, že Grécko má jednu z najvyšších úrovní chudoby mladých ľudí v Európe. [30]

Vo Veľkej Británii bola v roku 2012 zmrazená "vývojová" minimálna mzda pre mladých ľudí vo veku 18 až 21 rokov, zatiaľ čo minimálna mzda pre staršiu populáciu bola zvýšená. Toto opatrenie bolo tiež implementované napriek rastúcemu počtu dôkazov, ktoré naznačujú, že miera chudoby mládeže a medzigeneračné nerovnosti v krajine narastajú. [31] Zvyšujúca sa miera chudoby mládeže a sociálne nepokoje medzi mladými ľuďmi viedli v niektorých krajinách k odloženiu alebo zvráteniu plánov na zavedenie nižšej minimálnej mzdy pre mládež, predovšetkým v Belgicku a Českej republike. [32]

V mnohých členských štátoch EÚ stále neexistuje národná minimálna mzda. Niektorí ekonómovia sa domnievajú, že to, že Nemecko nemá minimálnu mzdu, je jedným z dôvodov pre to, že sa mu podarilo udržať mieru nezamestnanosti mladých ľudí na takej nízkej úrovni. V skutočnosti je úroveň zamestnanosti mladých ľudí ovplyvnená mnohými faktormi, spomedzi ktorých je hlavným celkový hospodársky výkon, ale aj keď toto tvrdenie berieme za bernú mincu, zvyšovanie miery zamestnanosti prostredníctvom rušenia minimálnej mzdy prichádza mladých ľudí, a spoločnosť celkovo, draho. V niektorých častiach Nemecka pracujú mladí ľudia na nekvalifikovaných pracovných miestach za menej ako 1 EUR na hodinu, pričom niektorí dokonca pracujú za 55 centov na hodinu. [33] Mzdy ako z tretieho sveta vo vedúcej európskej ekonomike môžu nielen napomôcť trendu nárastu chudoby mládeže, ale aj ďalej upevniť sektor nízkych miezd a znížiť mzdy u všetkých demografických skupín, čo môže viesť k dvojstupňovému trhu práce. Keď dovoľíme, aby sa rozrystal deregulovaný a neoliberálny trh práce, zamestnávateľia budú

mať málo motivácie na vytvorenie regulárnych pracovných miest na plný úväzok, pretože budú vedieť, že si môžu najat' lacnú pracovnú silu na flexibilné zmluvy.

Pracujúci chudobní

Definícia: Pracujúci chudobní

Za pracujúcich chudobných sú považovaní ľudia, ktorí nezarábajú dosť na to, aby sa udržali nad hranicou chudoby, čo je minimálna úroveň príjmu považovaná za adekvátnu v danej krajine. Klasifikácia pracujúcich chudobných sa líši od krajiny ku krajine, a je výrazne odlišná v rozvinutých krajinách a v rozvojových krajinách. [34] V EÚ sú ľudia spadajúci pod 60% mediánu príjmu "ohrození chudobou". [35]

V roku 2011 bolo takmer 30% európskej mládeže ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, v porovnaní s 24,2% u celkovej populácie. [36] Napriek tomu, že boj proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe bol v roku 2000 významným prvkom Lisabonskej stratégie, ktorá predstavila víziu sociálne súdržnej, ekonomicky prosperujúcej a konkurencieschopnej Európskej únie, chudoba v Európe od roku 2010 neustále rastie.

Chudoba nie je v žiadnom prípade obmedzená na nezamestnaných; až 6% zamestnancov a 18% samostatne zárobkovo činných osôb je klasifikovaných ako chudobní. Celkom 8% zamestnaného obyvateľstva v Európe môže byť klasifikovaných ako ohrození chudobou počas zamestnania, pričom mladí ľudia sú v tomto čísle neúmerne zastúpení. [37]

"Pracujúci chudobní" sú ľudia, ktorí sú zamestnaní a ktorých nedostatok čistého príjmu vystavuje ohrozeniu chudobou. Ohrození chudobou sú ľudia s príjmom nižším ako 60% celoštátneho mediánu. Pracujúcimi chudobnými sa ľudia môžu ľahšie stať v krajinách južnej Európy - Grécku, Taliansku, Portugalsku a Španielsku - rovnako ako v niektorých nových členských štátoch, vrátane Poľska a pobaltských krajín. Mladí ľudia čelia väčšiemu nebezpečenstvu, že budú klasifikovaní ako pracujúci chudobní, najmä v krajinách severnej Európy. [38]

Skupiny, ktorým hrozí, že sa stanú pracujúcimi chudobnými, sú úzko spojené s tými, ktorým hrozí, že nebudú vykonávať ani zamestnanie, ani vzdelávanie, ani odbornú prípravu ("NEET"). [39] Nízka úroveň vzdelania je spojená s takmer päťnásobným zvýšením rizika, že sa daný jedinec stane pracujúcim chudobným, v porovnaní s pracovníkmi s vysokou úrovňou vzdelania. Zamestnanie na čiastočný úväzok alebo na dobu kratšiu ako jeden rok takmer zdvojnásobuje riziko chudoby počas zamestnania, a práca na zmluvu na dobu určitú zvyšuje toto riziko takmer na trojnásobok. Ďalšie skupiny s vysokým ohrozením chudobou sú samostatne zárobkovo činné osoby, pracovníci v rodinách a prisťahovalci. Ľudia, ktorí spadajú do dvoch alebo viacerých z týchto skupín, napríklad mladí prisťahovalci, čelia ďalšiemu zvýšeniu hrozby, že budú spadať do kategórie pracujúcich chudobných. [40]

Výskum týkajúci sa pracujúcich chudobných priniesol ďalšie dôkazy podporujúce argumenty, že dočasná práca a práca na čiastočný úväzok, ktoré viac prevládajú medzi

mladými ľuďmi, sú neistejšie, keďže u dočasných pracovníkov je pravdepodobnejšie, že budú žiť v chudobe. [41] Zamestnanci na dobu určitú a na čiastočný úväzok boli tiež viac ovplyvnení znižovaním miezd a/alebo kratším pracovným časom, čo ešte viac zhoršilo ich kvalitu práce a pocit sebahodnoty.

Zaistený minimálny príjem umožňujúci dôstojný a samostatný život je kľúčovým prvkom kvalitných pracovných miest pre mladých ľudí. Dôkazy ukázali, že aj keď sa mladým ľuďom podarí nájsť si prácu, je pravdepodobnejšie, že bude zle platená, dokonca ani nemusí byť dostatočne platená na to, aby sa im podarilo dostať sa nad hranicu chudoby. Treba uznať, že najvýznamnejšou zo zúčastnených strán v diskusiách okolo minimálnej mzdy a minimálneho príjmu sú mladí ľudia. V tomto ohľade sa musia kolektívne vyjednávania a ďalšie procesy konzultácie na vnútroštátnej úrovni týkajúce sa zriadenia a regulácie minimálnej mzdy stať otvorenejšími pre mládežnícke organizácie a zástupcov mládeže. Uloženie a posilnenie nižšej minimálnej mzdy pre mladých ľudí, bez ohľadu na ich pracovné skúsenosti a schopnosti, je navyše nielen zjavným prípadom neúcty voči najzraniteľnejšej demografickej skupine na trhu práce, ale tiež jasným dôkazom diskriminácie na základe veku.

Diskusia o zamestnanosti mladých ľudí v Európe musí vziať do úvahy zvýšené nebezpečenstvo, že mladí ľudia sa ocitnú v pasci chudoby počas zamestnania, a prekonať prístup "hocijaká práca je dobrá" zo strany niektorých tvorcov politik. Dostatočný a istý príjem musí byť zabezpečený v rámci profesionálneho rozvoja. Akýkoľvek iný prístup znamená nebezpečenstvo, že ďalší mladí ľudia budú lapení v cykle chudoby a budúci vývoj Európy sa zabrzdí.

4. Využitie zručností

Mladí ľudia sa čoraz viac ocitajú v zamestnaniach, ktoré nezodpovedajú ich vzdelaniu a odbornej príprave. Prehliadaným kritériom kvalitného zamestnania je byť zamestnaný na pozícii, ktorá mladému zamestnancovi umožňuje využiť zručnosti, ktoré získal v priebehu svojho formálneho a neformálneho vzdelávania. Je veľmi dôležité, aby súbor zručností mladého človeka zodpovedal jeho zamestnaniu, pretože to poskytuje uspokojenie z práce a zvyšuje produktivitu, a zároveň prispieva k rozvoju týchto zručností a k celkovému osobnému a profesionálnemu rozvoju mladého človeka. Nemať možnosť používať svoje zručnosti v práci má dôsledky aj pre daného mladého človeka, aj pre spoločnosť celkovo.

Problém nezhody

Zaistenie vhodného využitia zručností v práci sa stáva čoraz náročnejším kvôli problematike nezhody na európskom trhu práce. Nezhoda je definovaná ako rozdiel medzi schopnosťami jednotlivca a požiadavkami na trhu práce, a v poslednom čase sa stala dôvodom obáv v dôsledku posunu v povahe pracovného života. Počas posledných dvoch desaťročí vytvoril ekonomický a technologický pokrok trh práce, ktorý je založený na službách a náročný na zručnosti. Predpokladá sa vlastne, že v nasledujúcom desaťročí bude väčšina európskych pracovných miest vyžadovať kvalifikáciu na vysokej úrovni. [42] V priemyselnom sektore už zamestnávateľia bijú na poplach kvôli nedostatku

kvalifikovaných pracovníkov v Európe, čo ohrozuje konkurencieschopnosť priemyslu a môže v budúcnosti viesť k potrebe presunúť rozvoj do krajín, akými sú India alebo Čína, ktoré majú väčšiu zásobu kvalifikovaných pracovníkov, napríklad inžinierov. [43]

Napriek tomu, že v niektorých členských štátoch narastá trend privatizácie vysokoškolského vzdelávania, [44] od škôl, vysokých škôl a ďalších poskytovateľov vzdelávania sa stále očakáva, že budú poskytovať zručnosti potrebné na kompetitívnejšom globálnom trhu práce. Poskytovatelia formálneho vzdelávania majú teraz povinnosť ponúknuť praktické vzdelanie bez toho, aby zanedbávali svoju povinnosť poskytnúť aj tradičnejšie vzdelanie, ktoré pomáha vytvárať informovaných, aktívnych a vedomých občanov so zdravým zmyslom pre zodpovednosť a solidaritu. Poskytovatelia vzdelávania musia zabezpečiť, aby ich služby zodpovedali strednodobej až dlhodobej projekcii zručností na trhu práce. Školenie mladých ľudí pre okamžité a krátkodobé požiadavky trhu práce nie je trvalo udržateľné riešenie a mohlo by posilniť trend trhu práce, ktorý sa opiera o krátkodobé potreby skôr než o dlhodobý rozvoj.

Dôkazy ukazujú, že v roku 2012 vykonával 1 z 3 európskych zamestnancov prácu, na ktorú bol buď podkvalifikovaný alebo prekvalifikovaný. [45] Týmto trendom sú obzvlášť postihnutí mladí ľudia: mladí zamestnanci sú zvyčajne s väčšou pravdepodobnosťou formálne prekvalifikovaní, a zároveň častejšie než starší pracovníci pracujú v profesiách, ktoré sú menej zhodné s ich zručnosťami. [46]

Existujú dva rôzne typy nezahody zručností. Vertikálna nezahoda nastane, keď *úroveň* zručností potrebných v zamestnaní nezodpovedá úrovni, ktorú zamestnanec má. Horizontálna nezahoda nastane, keď *druh* zručností potrebných v zamestnaní nezodpovedá zručnostiam, ktoré zamestnanec má.

Vertikálna nezahoda vo vzťahu k mladým ľuďom je viac pravdepodobná v podobe prekvalifikácie. Účinky tohoto javu boli dobre zdokumentované: zamestnanci s vyšším vzdelaním, než aké si ich práca vyžaduje, majú nižšie uspokojenie z práce, čo zase vedie k škodlivému správaniu sa na pracovisku, akým je napríklad absentérstvo, rovnako ako k horšiemu zdravotnému stavu. Tento účinok na zamestnanca môže znamenať, že zamestnávateľia trpia nižšou produktivitou, a to zasa môže znamenať, že ekonomika trpí stratou výkonu. [47]

Smerom ku zhode zručností

Jedným z cieľov Programu pre nové zručnosti a pracovné miesta, hlavnej iniciatívy Stratégie Európa 2020, je posilniť schopnosť Európy prispôbiť sa meniacim sa požiadavkám trhu práce prostredníctvom zaistenia kvalifikácií zodpovedajúcich voľným pracovným miestam.

Zabezpečenie dosiahnutia tohto cieľa a podpory práva na kvalitnú prácu si zo strany vlád vyžaduje zásah na úrovni vzdelávania. Vysoko kvalitné kariérne poradenstvo musí byť kľúčovou súčasťou vzdelávacích a kvalifikačných politík už od ranej fázy štúdií mladého človeka. Môže pomôcť zabezpečiť, že mladí ľudia si budú vedomí výhod ďalšieho vzdelávania v každom odbore, a tak budú schopní robiť lepšie informované rozhodnutia pred vstupom do ďalšieho vzdelávania. Verejné služby zamestnanosti hrajú tiež kľúčovú

úlohu, keď mladí ľudia prechádzajú zo systému vzdelávania na trh práce. Verejné služby musia byť nielen vhodné pre mladých ľudí, ale musia mať tiež dostatočné prostriedky na to, aby sa vysporiadali so špecifickými nárokmi mladých ľudí. V tomto ohľade boli škrtky v rozpočte týkajúce sa verejných služieb vykonané v rámci úsporných opatrení veľmi kontraproduktívne, pokiaľ ide o boj proti nezamestnanosti mladých ľudí.

Presadzovanie práva mladých ľudí na mobilitu je v posune smerom k zabezpečeniu využívania zručností rovnako významné. V súčasnej dobe existuje v EÚ približne 5 miliónov voľných pracovných miest. Voľné pracovné miesta, ktoré nemôžu byť obsadené občanmi jednej krajiny, môžu a majú byť obsadené ďalšími európskymi občanmi so zodpovedajúcimi sadami zručností. Členské štáty musia zabezpečiť, aby mladí európski občania, ktorí sa pre tento účel presťahujú do iných krajín EÚ, mali prístup k rovnakej sociálnej ochrane ako štátni príslušníci a aby neboli diskriminovaní na základe svojho postavenia ako prisťahovalci.

Mladí ľudia musia byť produktívnymi členmi európskej pracovnej sily. Zamestnávanie mladých ľudí v zamestnaniach, ktoré nevyžadujú používanie ich schopností, to môže ohroziť, čo môže mať za následok menej aktívnu európsku mladú pracovnú silu, a to aj ekonomicky, aj politicky. Zaistenie využitia zručností je teda kľúčovým prvkom v poskytovaní práva na kvalitnú prácu mladým ľuďom a robí z nich produktívnych členov európskeho trhu práce a aktívnych európskych občanov.

5. Kvalita znamená rovnosť

Nerovnosť pre mladých ľudí

Mladí ľudia sa môžu často ocitnúť v pozícii obetí predsudkov a diskriminácie na trhu práce. Ako sme videli, v niektorých členských štátoch EÚ mladí ľudia nemajú rovnaké práva na minimálnu mzdu a sociálnu ochranu ako staršia populácia. Skutočnosť, že v uplynulých rokoch niektoré vlády vyvinuli nové právne úpravy v oblasti zamestnanosti, ktoré sú špecificky zamerané na mládež a líšia sa od všeobecných zákonov práce, dokazuje, že pracovné práva mladých ľudí a práva mladých ľudí na dôstojnú a spravodlivú mzdu nie sú rešpektované.

Vylúčenie mladých ľudí z ochrany minimálnej mzdy a zabraňovanie ich prístupu k dôležitým sociálnym službám, akými sú dávky v nezamestnanosti a sociálne bývanie, je neprijateľné a tlačí mladých ľudí v Európe ďalej k marginalizácii a sociálnemu vylúčeniu. Skutočnosť, že mladí ľudia zarábajú menej peňazí než starší ľudia a že sú častejšie zamestnaní dočasne alebo na čiastočný úväzok, viedla niektorých tvorcov politiky k obavám, že ak budú mať plný prístup k sociálnym dávkam, môžu stratiť motiváciu k práci. Ale namiesto toho, aby zlepšili mzdy a pracovné podmienky pre mladých ľudí, spravili kroky k ešte výraznejšiemu zmenšeniu mechanizmov sociálnej ochrany, čím oneskorujú samostatnosť niektorých ľudí, kým iných tlačia bližšie k bezdomovectvu a marginalizácii.

Viacnásobná diskriminácia

Mladí ľudia sú na trhu práce tiež diskriminovaní na základe ich individuálnych vlastností, skutočných alebo zdanlivých, vrátane pohlavia, rasy, sexuálnej orientácie, pohlavnej identity, etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, náboženského presvedčenia alebo sociálneho a vzdelávacieho zázemia.

Mladé ženy sa na trhu práce často ocitajú v obzvlášť nevýhodnej situácii v porovnaní s mužmi. Aj keď recesia zmenšila rozdiel v odmeňovaní žien a mužov medzi mladými ľuďmi, ženy zarábajú o 16% menej ako muži vo všetkých vekových skupinách. [48] Ženy tiež boli viac nepriaznivo ovplyvnené úspornými opatreniami. V krajinách ako Španielsko, Portugalsko a Grécko sa znižovanie pracovných miest vo verejnom sektore zameriavalo na väčšinu odvetví, v ktorých prevládajú ženy, akými sú školstvo, zdravotníctvo a sociálna práca. [49]

Aj napriek tomu, že Európska únia bola priekopníkom v presadzovaní rovnosti žien a mužov, a to najmä pri prijímaní legislatívnych aktov týkajúcich sa práce, väčšine členských štátov sa nepodarilo zabezpečiť rovnaké príležitosti pre ženy a mužov. Zosúladenie pracovného a súkromného života je obzvlášť ťažké pre ženy, keďže v priemere nesú nerovný podiel domácich a rodinných povinností. Hospodárska kríza tento problém prehĺbila, vzhľadom k vážnym poklesom v disponibilite a finančnej dostupnosti zdravotnej starostlivosti pre deti v celej Európe. Európska ženská lobby uviedla, že od roku 2010 boli matky malých detí menej často zamestnané ako pred ekonomickou krízou. [50] Mladé ženy sú rovnako ovplyvnené týmito diskriminačnými opatreniami a postupmi.

Viacnásobná diskriminácia musí byť adekvátne riešená, a to najmä vo vzťahu k mladým ženám. Európska komisia by mala zabezpečiť osobitný dôraz na aspekt rodovej rovnosti vo veci nezamestnanosti mládeže a vziať do úvahy, že mladé ženy z rodín prisťahovalcov čelia jedným z najneistejších životných a pracovných podmienok v Európe. [51] Monitorovanie implementácie politiky boja proti nezamestnanosti mladých ľudí z hľadiska rodovej rovnosti by malo byť zahrnuté do Európskeho semestra a do odporúčaní pre jednotlivé krajiny ako súčasť stratégie Európa 2020.

Právo byť braní vážne

Smutnou skutočnosťou je, že v Európe sa diskriminácia mladých ľudí neberie tak vážne ako diskriminácia v iných oblastiach. "Diskriminácia na základe veku" je tiež užšie spojená s diskrimináciou starších pracovníkov, a to napriek rastúcemu počtu dôkazov o diskriminácii mladých ľudí na trhu práce a v poskytovaní služieb.

Hoci mladí Európania majú väčšiu tendenciu si myslieť, že existuje široko rozšírená diskriminácia na základe mladosti, netešia sa veľkej solidarite zo strany staršej populácie. Výskum uskutočnený Európskou komisiou v roku 2012 ukázal, že aj napriek rastúcej miere nezamestnanosti mládeže a skutočnosti, že mnohí mladí Európania majú pocit, že diskriminácia voči mladým ľuďom je rozšírená, Európania všeobecne si nemyslia, že diskriminácia na základe veku pod 30 rokov je v ich krajine rozšírená: 77% si myslí, že je buď zriedkavá (67%) alebo neexistujúca (10%), a 18% že je veľmi rozšírená. Prieskum tiež odhalil rozdiely medzi jednotlivými krajinami; iba 5% respondentov v Írsku považuje

diskrimináciu na základe relatívnej mladosti za veľmi rozšírenú, v porovnaní s 30% respondentov vo Francúzsku. [52]

V Európe sa vyvinul politický diskurz, v ktorom sú práva starších pracovníkov chránené ako priorita, často na úkor mladých ľudí. Dosiahol úroveň, kedy sú niektorí politici v pozícii, kedy môžu otvorene odmietnuť práva mladých ľudí na základnú sociálnu ochranu. [53] Komplexné systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré sú plne prístupné všetkým, nielen zabezpečujú, aby mladí ľudia neboli diskriminovaní na trhu práce, ale aj posilňujú schopnosť mladých pracovníkov odmietnuť neisté pracovné miesta. V dôsledku tohto Európske fórum mládeže rozhodne odsudzuje trend podkopávania práv mladých pracovníkov. Fórum mládeže vyzýva Európsku komisiu, aby urýchlene preskúmala právne predpisy vnútroštátnej legislatívy týkajúcej sa zamestnanosti mládeže a overila jej kompatibilitu so smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní 2000/78, ktorá zakázala diskrimináciu na základe veku na trhu práce.

Veľmi diskriminačná je najmä nižšia minimálna mzda pre mladých ľudí; zneužíva a izoluje mladých ľudí v krajine, kde sa uplatňuje, a porušuje práva zakotvené v niekoľkých všeobecných rámcoch v oblasti ľudských práv. Článok 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach stanovuje, že "Každý má právo na spravodlivé pracovné podmienky, vrátane spravodlivej mzdy, rovnakej odmeny za rovnakú prácu a odpočinok a voľný čas". Článok 23 Všeobecnej deklarácie ľudských práv stanovuje, že "Každý má, bez akejkoľvek diskriminácie, nárok na rovnaký plat za rovnakú prácu". Nižšia minimálna mzda pre mladých ľudí je jasným porušením týchto práv. Politiky, ako sú tieto, mladých ľudí nielen diskriminujú, ale riskujú aj ich odsúdenie na život v dlhoch a chudobe.

Na to, aby mladí ľudia unikli diskriminácii na trhu práce, sa musí diskriminácia na základe mladého veku stať viac uznávanou a musia ju brať vážne všetci relevantní sociálni aktéri a rozhodujúci činitelia. Mladí ľudia musia byť lepšie zastúpení v rozhodujúcich pozíciách ako politici, podnikatelia, zamestnávatelia a odborári. Diskriminácia mladých ľudí na trhu práce, rovnako ako v oblasti poskytovania služieb, je v Európe realitou, a musia byť prijaté zosúladené postupy, aby bolo možné ju priamo napadnúť. Európske inštitúcie, organizácie občianskej spoločnosti a odbory zohrávajú dôležitú úlohu v zdôrazňovaní problému diskriminácie mladých ľudí a v aktívnom usilí ho odstrániť.

6. Pracovné podmienky a zdravie

Povaha práce a pracovného prostredia má nepochybný vplyv na zdravie zamestnancov. Článok 31 Charty základných práv Európskej únie stanovuje, že "každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť". Je to neoddeliteľnou súčasťou práva mladých ľudí na kvalitné zamestnanie.

Hospodárska kríza bezpochyby prispela k porušeniu tohto práva. Agentúra EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci uvádza, že zvýšená intenzita práce kvôli prepúšťaniu počas finančnej krízy môže viesť k rastúcemu počtu úrazov na pracovisku; ťažké podmienky na trhu vedú k zníženiu investícií do preventívnych opatrení zo strany zamestnávateľov. [54] Tento problém zhoršuje skutočnosť, že mnoho európskych krajín aj

naďalej prežíva éru úsporných opatrení v zdravotníctve a sociálnych službách v dôsledku škrtov vo verejných výdavkoch v dôsledku krízy. Nie je preto prekvapujúce, že v Európskej únii dochádza k približne 160.000 úmrtiam ročne v dôsledku zlých pracovných podmienok. Nepriaznivé pracovné podmienky navyše často neúmerne postihujú mladých ľudí: napríklad v Taliansku v roku 2010 miera výskytu pracovných úrazov u pracovníkov vo veku do 35 rokov predstavovala 3,7%, v porovnaní s 2,8% vo vekovej skupine 35-64 rokov. [55]

Duševné zdravie

Vplyv pracoviska na zdravie však siaha ešte ďalej, kvôli problémom v oblasti duševného zdravia, ktoré môžu vzniknúť v dôsledku zlých pracovných podmienok. Stres je druhým najčastejšie uvádzaným zdravotným problémom súvisiacim s prácou, ktorý postihuje 22% pracovníkov v Európskej únii. [56] To môže mať vážne dôsledky. Bolo preukázané, že tlak v práci zvyšuje riziko depresie, [57] čo prináša nielen sociálne, ale aj ekonomické náklady - štúdie ukazujú, že 50% až 60% všetkých vymeškaných pracovných dní je v dôsledku stresu, [58] čo prispieva k tomu, že v roku 2004 boli náklady spôsobené depresiou odhadované na 118 miliárd eur v EÚ25. [59]

V EÚ sú zavedené opatrenia na zabezpečenie minimalizácie takýchto nebezpečí. Podľa Smernice EÚ o pracovnom čase musí každý členský štát zabezpečiť, aby mal každý pracovník nárok na obmedzenie týždenného pracovného času, ktorý v priemere nesmie prekročiť 48 hodín, minimálny denný odpočinok a každoročnú platenú dovolenku.

Od začiatku hospodárskej krízy v roku 2008 však nárast neistých zamestnaní negatívne ovplyvnil dopad práce na duševné zdravie. V Nemecku trpí únavou 21% pracovníkov pracujúcich flexibilne, napríklad na smeny, a pracovníkov pracujúcich nadčas. [60] V Spojenom kráľovstve sa od roku 2006 zvýšil pracovný stres a znížil pocit zdravia súvisiaci s prácou. [61] Tieto zistenia sú celoeurópskym javom: väčšina pracovníkov v EÚ v roku 2013 uvádza, že pracovná neistota a reorganizácia práce sú hlavnými príčinami pracovného stresu. [62]

Mladí ľudia, riziková práca a duševné zdravie

Ako bolo zdôraznené v kapitole 2, mladí ľudia sú obzvlášť postihnutí pracovnou neistotou, keďže 42% mladých pracovníkov v EÚ je zamestnaných na dočasné zmluvy. Zamestnanie v takýchto dočasných pozíciách má psychologické dôsledky. Jeden z piatich mladých pracovníkov, a takmer polovica z tých, ktorí majú zmluvy na dobu určitú, má strach zo straty zamestnania. [63] Zvýšená intenzita práce, často kvôli prepúšťaniu alebo strachu zo straty zamestnania, navyše neúmerne ovplyvňuje duševné zdravie mladých pracovníkov, ktorí uvádzajú častejšie, než je priemerom, že záťaž je častou príčinou stresu spojeného s prácou. [64]

Mladí ľudia majú právo na prácu, ktorá rešpektuje ich fyzické i psychické zdravie, a to je právo, ktoré musí byť zohľadnené v rámci vnútroštátnych a európskych politík zamestnanosti. Hoci Európska smernica o ochrane mladých ľudí pri práci bola zavedená, týka sa iba fyzických nebezpečí na pracovisku a je obmedzená na mladých ľudí vo veku pod 18 rokov. Tvorcovia politík musia priznať skutočnosť, že mladí ľudia prechádzajúci zo

školy do zamestnania sa stretávajú so špecifickými rizikami vzhľadom k ich nižšej úrovni pracovných skúseností a ich zraniteľnému postaveniu na súčasnom trhu práce, ktorý sa často riadi politikou "posledný prijatý, prvý prepustený". Bezpečné pracovné podmienky, ktoré nemajú negatívny vplyv na zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť mladého pracovníka, sú kľúčovým právom, ktoré musí byť zabezpečené.

7. Stáže a učňovské vzdelávanie

Kvalitné stáže a učňovské vzdelávanie sú neoceniteľným odrazovým mostíkom pri prechode zo vzdelávania na trh práce. Majú mladým ľuďom poskytnúť príležitosť pridať k svojim poznatkom získaným prostredníctvom formálneho alebo neformálneho vzdelávania praktické skúsenosti, aby získali zručnosti relevantné na trhu práce, ktoré zvyšujú ich zamestnateľnosť, a prispievajú k ich profesijnému a osobnému rozvoju.

Neplatení a nadmerne využívaní: stážisti dnes

Nedostatok jasných pravidiel týkajúcich sa kvality stáží a učňovského vzdelávania v celej Európe však znamená, že táto rozhodujúca fáza prechodu zo školy do práce je často v rozpore s právom mladých ľudí na kvalitné zamestnanie. Prieskum Európskeho fóra mládeže o kvalite stáží v Európe, *Interns Revealed*, [65] ukazuje, že stážam stále viac chýbajú vzdelávacie ciele a že namiesto toho nahrádzajú platené zamestnanie bez toho, aby poskytovali úroveň sociálnej ochrany, odmeny a bezpečnosti práce, aká sa s plateným zamestnaním spája.

Zlá aplikácia programov stáží a učňovského vzdelávania je v Európe veľmi rozšírená a rozmanitá. Z tohto dôvodu vyvinulo Fórum mládeže v spolupráci s mládežníckymi organizáciami, zamestnávateľmi, odbormi a inými mimovládnyimi organizáciami Európsku chartu kvality stáží a učňovského vzdelávania. [66] Táto charta stanovuje minimálne prijateľné kritériá na to, aby sa zabezpečilo, že stáže a učňovské vzdelávanie budú pre mladých ľudí produktívnymi a kvalitnými vzdelávacími skúsenosťami, vrátane prvkov ako obsah vzdelávania, odmeny, prístup k sociálnej ochrane a práva zamestnancov.

Charta: Stáže ako súčasť formálneho vzdelávania

Európska charta kvality zdôrazňuje, že hlavný cieľ stáží je vzdelávací: poskytnúť mladým ľuďom skúsenosti z pracovného prostredia a zvýšiť ich zručnosti vo vzdelávacej funkcii, čo ich pripraví na vstup do sveta práce. Z tohto dôvodu Charta uvádza, že stáže by mali v ideálnom prípade prebiehať iba v rámci vysokoškolského vzdelávania a mali by byť regulované prostredníctvom existencie písomnej zmluvy medzi vzdelávacou inštitúciou, stážistom alebo učňom a hosťiteľskou spoločnosťou. V tejto písomnej zmluve by mali byť jasne uvedené vzdelávacie ciele stáže. Je to nevyhnutné pre to, aby sa zabezpečilo, že skúsenosti stážistu/učňa budú mať pedagogickú hodnotu a že budú konkrétne prispievať k vzdelávaniu a profesionálnemu rozvoju mladého človeka. Za týmto účelom je nevyhnutné, aby mal stážista alebo učeň v priebehu praxe k dispozícii vyškoleného nadriadeného, ktorý mu v priebehu stáže alebo učňovského vzdelávania bude poskytovať mentoring a odborné vedenie. Okrem toho, čo sa týka odmeny, stážista musí mať právo na náhradu nákladov vzniknutých vykonávaním stáže v rámci vzdelávania alebo právo dostávať

namiesto toho jedlo, bývanie a cestovné lístky. Ak vykonáva okrem požiadaviek uvedených v zmluve ešte nejakú inú činnosť, musí byť za ňu zaručená dôstojná odmena.

Charta: Stáže mimo formálneho vzdelávania

Hoci v ideálnej situácii by mali existovať len stáže, ktoré sú súčasťou vysokoškolského vzdelávania, nie je to na trhu práce realitou. V súčasnosti je popularita stáží na otvorenom trhu, ktoré sa konajú po ukončení vzdelávania, v celej Európe nepopierateľná. Výskum vlastne ukazuje, že viac ako polovica účastníkov sa do stáží zapája po ukončení štúdia. [67] Napriek tomu musí mať vzdelávacia hodnota stáže zásadný význam a aj v tomto prípade musí byť uvedená v zmluve medzi stážistom a zamestnávateľom.

Ďalším bodom záujmu týkajúcim sa tohto typu stáží sú odmeny. V súčasnej dobe je mnoho stáží tohto typu neplatených. Traja zo štyroch stážistov uvádzajú, že za svoju stáž dostávajú nedostatočnú kompenzáciu alebo že nedostávajú žiadnu. [68] To má za následok skutočnosť, že len mladí ľudia s prístupom k finančným prostriedkom, a to buď od rodinných príslušníkov alebo z iných zdrojov, môžu po dokončení štúdia vykonávať stáž, čo stigmatizuje vstup mladých ľudí bez prístupu k týmto finančným prostriedkom na trh práce. Stáže mimo vzdelávania musia dosiahnuť slušnú úroveň odmeňovania, ktorá nesmie byť pod hranicou chudoby v EÚ (60% mediánu príjmu alebo na vnútroštátnej úrovni minimálnej mzdy). Táto odmena musí byť upravená buď v právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách v súlade s vnútroštátnou praxou. Okrem toho by mal mať stážista plný prístup k systémom sociálneho zabezpečenia, najmä týkajúcich sa nezamestnanosti, zdravotníctva a dôchodkov.

Kvalitné stáže vedú ku kvalitným výsledkom

Výhod zaistenia kvalitných stáží, a to ako v rámci, tak i mimo rámec formálneho vzdelávania, existuje niekoľko. Kvalitné stáže zaručujú, aby mladí ľudia neboli používaní ako lacná pracovná sila a aby neboli vykorisťovaní kvôli svojmu veku a relatívnej neskúsenosti na trhu práce. Kvalitné stáže navyše produkujú kvalitné výsledky zamestnanosti. Nedávna štúdia Európskej komisie uvádza, že silné zabezpečenie kvality, existencia zmluvy o stáži a vysokokvalitné poradenstvo týkajúce sa profesijného rozvoja stážistu sú kľúčovými faktormi úspechu existujúcich programov stáží v Európe. [69]

V jednotlivých členských štátoch EÚ existuje niekoľko nových iniciatív, ktoré dokazujú význam kvalitných stáží pre zabezpečenie úspešného prechodu mladých ľudí na trh práce. Cyperský úrad pre rozvoj ľudských zdrojov (HRDA) prevádzkuje "program pre sprostredkovanie zamestnania a odborného vzdelávania pre absolventov terciárneho vzdelávania". Tento program poskytuje šesťmesačnú prax vykonávanú na základe vopred definovaného, individualizovaného vzdelávacieho plánu, a zahŕňa školenia a mesačnú odmenu pre stážistu. 90% všetkých účastníkov bolo po ukončení tohto šesťmesačného obdobia zamestnaných, čo svedčí o tom, že kvalitné stáže produkujú kvalitné výsledky zamestnanosti. [70] V Portugalsku dosiahol Program na podporu vytvárania pracovných miest (PEOE), ktorý bol spustený v roku 2001, veľmi dobré výsledky svojich pracovných stáží: odhaduje sa, že asi 70% mladých ľudí zapojených do tohto programu si nájde stálu prácu. [71]

Aktívne opatrenia trhu práce, ako sú tieto, sú veľmi dôležité pre zabezpečenie toho, aby kvalitné stáže viedli ku kvalitnému zamestnaniu. Sektor mládeže však môže zohrávať a zohráva zásadnú úlohu pri tvorbe a presadzovaní kvalitných stáží. Príkladom je partnerstvo medzi spoločnosťou Microsoft a svetovou mládežníckou organizáciou AIESEC International. Táto spolupráca umožnila Microsoftu, prominentnému signatárovi Európskej charty kvality stáží a učňovského vzdelávania, poskytovať dôležité, kvalitné, praktické pracovné skúsenosti viac ako 700 stážistom AIESEC-u vo viac ako 20 krajinách po celom svete od roku 2003. To je jasným dôkazom toho, že mládežnícke organizácie sú kľúčovým prostriedkom a môžu tvoriť významnú časť riešenia problému nekvalitných programov stáží v Európe.

Bližšie o učňovskom vzdelávaní

S ohľadom na rastúci problém nezahodnosti na európskom trhu práce (pozri kapitolu 4) a skutočnosť, že členské štáty s úspešnými duálnymi učebnými systémami zjavne vykazujú nižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí, sa učňovské vzdelávanie a odborné vzdelávanie a príprava (OVP) celkovo stáva oblasťou, na ktorú sa čoraz viac zameriavajú politiky na európskej a vnútroštátnej úrovni.

Učňovské vzdelávanie je definované ako "systematické, dlhodobé školenie, v ktorom sa striedajú obdobia na pracovisku a vo vzdelávacej inštitúcii alebo vzdelávacom centre, kde zamestnávateľ preberá zodpovednosť za poskytovanie školenia vedúceho k určitému povolaniu praktikantovi". [72] Učňovské vzdelávanie umožňuje študentom OVP ísť na trh práce a nadobudnúť relevantné skúsenosti a zručnosti potrebné na získanie kvalifikácie pre prácu v oblasti ich výberu.

Výskum ukázal, že prechod zo školy do zamestnania je lepší v krajinách so silným systémom učňovského vzdelávania, ako napríklad v Nemecku, v porovnaní s ostatnými krajinami, ako sú Taliansko či Španielsko, ktoré do formálneho vzdelávacieho systému nemajú integrovanú silnú odbornú prípravu. [73] Vzhľadom k tomu, že učňovské vzdelávanie vytvára kvalifikované pracovné sily pripravené na požiadavky trhu práce, zdôraznili obchodné organizácie obchodný záujem na zvýšení ponuky učňovského vzdelávania v Európe. [74] Účasť zamestnávateľov na organizácii učňovského vzdelávania je veľmi dôležitá najmä preto, lebo od nástupu hospodárskej krízy sa záujem mládeže o učňovské vzdelávanie zvýšil, kým zamestnávatelia ho v dôsledku neistých obchodných trendov poskytujú menej. [75] Odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov hrajú tiež dôležitú úlohu v oblasti navrhovania a realizácie programov učňovského vzdelávania. Zároveň musí byť táto účasť zamestnávateľov zameraná hlavne na samotných učňov, ktorí by mali byť vždy v centre týchto programov. Účasť mládežníckych organizácií a zástupcov študentov pri navrhovaní, realizácii a monitorovaní programov učňovského vzdelávania môže pomôcť zabezpečiť, aby učňovské vzdelávanie nebolo príležitosťou pre zamestnávateľov využívať mladých študentov ako lacnú pracovnú silu, ale vzdelávacou skúsenosťou, ktorá prispeje k rozvoju odborných zručností mladých ľudí a uľahčí tak ich prístup k trhu práce.

Rámce kvality

Učňovské vzdelávanie a stáže sú pre mladých ľudí často prvými skúsenosťami zo sveta práce, a tak môžu byť rozhodujúcimi momentami v ich kariérach. Je teda nevyhnutné, aby tieto skúsenosti boli vysoko kvalitné, aby poskytli mladým ľuďom šancu zlepšiť svoje praktické zručnosti a pripraviť sa na pripojenie sa k európskej pracovnej sile.

Ako je uvedené v Európskej charte kvality, stáže a učňovské vzdelávanie v rámci i mimo rámec formálneho vzdelávania by mali byť vždy vzdelávacími skúsenosťami s jasne definovanými vzdelávacími cieľmi. Okrem toho, aby sa zabezpečilo, že so stážistami a učňami sa na pracovisku zaobchádza spravodlivo a rovnako, musia mať prístup k sociálnej ochrane a mali by byť dôstojne odmeňovaní alebo by im mali byť preplatené náklady spojené s ich praxou. Veríme, že na to, aby bolo zabezpečené dosiahnutie týchto kritérií, sa musia poskytovatelia stáží a učňovského vzdelávania zaviazat', že budú dodržiavať štandardy kvality a jasný a súdržný kódex správania sa. Európske krajiny, európske inštitúcie a sociálni partneri sa musia zaviazat' k vytvoreniu (alebo posilneniu už existujúcich) právnych rámcov kvality pre stáže a učňovské vzdelávanie na európskej [76] i vnútroštátnej úrovni. Právo na kvalitné zamestnanie sa tak môže začať presadzovať priamo od prvých skúseností mladého človeka na trhu práce.

8. Záver: Európa na rázcestí

Európa stojí na dôležitom rázcestí vzhľadom na zamestnanosť mládeže. Existuje naliehavá a okamžitá potreba vytvoriť pracovné miesta pre mladých ľudí, aby sa zabránilo vzniku dlhodobej nezamestnanosti. Existuje tiež široký konsenzus ohľadne potreby vytvoriť viac kvalitných pracovných miest, aby sa zlepšila sociálna situácia mladých ľudí v Európe, ako je uvedené v Rámci aktivít týkajúcich sa zamestnanosti mládeže Európskych sociálnych partnerov. [77] Kľúčovým cieľom je preklenúť priepasť medzi vzdelávaním a trhom práce. Hoci je možné tvrdiť, že určitá miera flexibility je potrebná a že dobre regulované dočasné práce a práce na čiastočný úväzok, rovnako ako stáže a učňovské vzdelávanie, majú na trhu práce konštruktívnu úlohu, zabezpečenie kvalitných, stabilných pracovných miest, ktoré mladým ľuďom umožnia tento prechod, je najdôležitejším faktorom.

Skutočnosť, že mladí ľudia neúmerne znášajú požiadavky na flexibilitu na trhu práce a že sa tešia menšej istote než starší pracovníci, je hlavným dôvodom, prečo od začiatku krízy došlo k takej explózií v nezamestnanosti mládeže. Preškoľovanie mladých ľudí, aby mohli pracovať v rovnako neistých zamestnaniach v nových perspektívnych oblastiach, nie je realizovateľné dlhodobé riešenie nezamestnanosti. Mladí ľudia majú rovnaké právo na kvalitnú prácu, samostatnosť, stabilitu a zosúladenie pracovného a súkromného života. To musí byť zohľadnené aj v politickej praxi, aj vo vnútroštátnom a medzinárodnom pracovnom práve.

Nerovnosti z hľadiska kvality práce tiež zhoršili už existujúce sociálne problémy, ktorým mladí ľudia čelia, vrátane chudoby, hrozby sociálneho vylúčenia, diskriminácie a predsudkov a zlého zdravotného stavu. Vážnym problémom je, že diskriminácia na základe mladého veku nie je v európskej spoločnosti plne uznávaná. Mladí ľudia sa môžu

často stať obeťami viacnásobnej diskriminácie. To ovplyvní nielen ich šance na získanie práce, ale aj ich skúsenosti na pracovisku, ich pocit sebahodnoty a ich duševné zdravie.

Bohužiaľ sa v určitých kruhoch rozvinul ľahkomyselný postoj k pracovným právam mladých ľudí. Vnímanie pracovných práv mladých ľudí ako menej dôležitých viedlo k zvýšeniu počtu mladých ľudí, ktorí trpia v neplatených a nekvalitných stážach. Kolotoč stáží, ktorým človek musí prejsť, keď sa snaží preniknúť do určitých odvetví, je pre mladých ľudí neprijateľný, rovnako ako je neprijateľný pre staršiu populáciu.

Nedávne iniciatívy na úrovni EÚ na riešenie nezamestnanosti a sociálneho vylúčenia mladých ľudí sú vítané, ale je potrebné urobiť oveľa viac, pokiaľ ide o ekonomické investície do mladých ľudí a ochranu pracovných a sociálnych práv mladých ľudí. Aktuálna medzigeneračná dynamika prečerpáva problémy jednej generácie do druhej, a to je jasne vidieť, pokiaľ ide o nezamestnanosť mladých ľudí a chudobu.

Riešenie nerovnováhy, ktorá sa za posledné roky vyvinula na trhu práce ohľadne mladých ľudí, nebude ľahké. Bude to vyžadovať koordinované úsilie medzi regionálnymi, štátnymi a európskymi rozhodujúcimi činiteľmi, vrátane odborových organizácií a podnikateľských združení. Bude to tiež vyžadovať spoluprácu s mládežníckymi organizáciami a ďalšími zástupcami mladých ľudí. Avšak nedávne štatistiky, ktoré ukazujú nárast hrozby násilných sociálnych nepokojov v Európe, rovnako ako zvýšenie medzigeneračného napätia v niektorých regiónoch, dokazujú, že vytváranie kvalitných pracovných miest nesmie byť podradené cieľu vytvoriť akúkoľvek prácu. Mladí ľudia musia dostať možnosť zabezpečiť dôstojný život pre seba a svoje rodiny. Neočakávajú o nič menej, a nezaslúžia si o nič menej.

-
- [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 or 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/aiss/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