

# KAKOVOSTNA DELOVNA MESTA ZA MLADE

0265-13  
Employment



Publikacija evropskega mladinskega foruma

*Kakovostna delovna mesta za mlade*

Translation by:



0265-13  
Employment

## **Notranja stran platnice**

### Uredniška skupina

Glavni urednik – Giuseppe Porcaro

Uredniki – James Higgins, Marianna Georgallis, Giorgio Zecca

Grafično oblikovanje – Laurent Doucet

Evropski mladinski forum

120, rue Joseph II,  
1000, Bruselj  
Belgija

Ob podpori:  
Evropske komisije  
Evropska mladinska fundacija Sveta Evrope

## **Zadnja platnica**

*Kriza brezposelnosti mladih, ki je v zadnjih letih zajela Evropo, je imela velike posledice za mlade glede njihove kakovosti življenja, samostojnosti in stopnje socialne vključenosti. Toda kljub novim poudarkom potrebe po ustvarjanju delovnih mest za mlade, je bilo le malo pozornosti namenjene njihovim pravicam do kakovostnega dela.*

*Ta publikacija obravnava ključna vprašanja glede kakovostnih delovnih mest za mlade. V publikaciji bo podana analiza o tem, koliko mladih ima zaposlitev za določen čas, opravlja delo s krajšim delovnim časom, pripravništva, prakse in vajeništva, kakšne so njihove možnosti za prehod v trajno zaposlitev in delo s polnim delovnim časom, ter kakšen vpliv ima to na njihovo stopnjo varnosti zaposlitve.*

*Prav tako bodo v publikaciji obravnavane pravice mladih do socialne zaščite in minimalne plače ter ali so mladi bolj podvrženi revščini in socialni izključenosti, ko delajo. Na koncu bodo v publikaciji analizirani delovni pogoji mladih v Evropi, predstavljene pa bodo tudi ugotovitve o tem, ali je potrebno obravnavati posebne probleme v povezavi z diskriminacijo pri zaposlovanju.*

*S to publikacijo želi Evropski mladinski forum izpostaviti potrebo po ustvarjanju in ohranjanju kakovostnih delovnih mest za mlade na nacionalni in evropski ravni, kot tudi pridobiti potrditev za to, da bi mladim morale biti zagotovljene enake pravice do kakovostnih in stabilnih zaposlitev kot ostalim.*

**Vsebina:**

1. *Uvod*
2. *Stabilnost in varnost delovnega mesta*
3. *Dohodek in revščina*
4. *Uporaba veščin*
5. *Kakovost pomeni enakost*
6. *Delovni pogoji in zdravje*
7. *Prakse in vajeništva*
8. *Zaključek: Evropa na razpotju*

**1. Uvod**

*Ta publikacija obravnava ključna vprašanja glede kakovostnih delovnih mest za mlade. V publikaciji bo podana analiza o tem, koliko mladih ima zaposlitev za določen čas, opravlja delo s krajšim delovnim časom, pripravništva prakse in vajeništva, kakšne so njihove možnosti za prehod v trajno zaposlitev oz. delo s polnim delovnim časom, ter kakšen vpliv ima to na njihovo stopnjo varnosti zaposlitve. Prav tako bodo v publikaciji obravnavane pravice mladih do socialne zaščite in minimalne plače ter ali so mladi bolj podvrženi revščini in socialni izključenosti, ko delajo. Na koncu bodo v publikaciji analizirani delovni pogoji mladih v Evropi, predstavljene pa bodo tudi ugotovitve o tem, ali je potrebno obravnavati posebne probleme v povezavi z diskriminacijo pri zaposlovanju.*

*S to publikacijo želi Evropski mladinski forum izpostaviti potrebo po ustvarjanju in ohranjanju kakovostnih delovnih mest za mlade na nacionalni in evropski ravni, kot tudi pridobiti potrditev za to, da bi mladim morale biti zagotovljene enake pravice do kakovostnih in stabilnih zaposlitev kot ostalim.*

Kriza brezposelnosti mladih, ki je v zadnjih letih zajela Evropo, je imela velike posledice za kakovost življenja mladih, njihovo samostojnost in stopnjo socialne vključenosti. Številni politiki so se prepočasi odzivali na razvijajočo se krizo ter so se raje osredotočali na tisto, kar so dojemali kot nezmožnost mladih za prehod iz izobraževanja v zaposlitev. V zadnjih mesecih pa je prišlo do ponovnega osredotočanja na potrebo po ustvarjanju delovnih mest za mlade, kar predstavlja neodvisen ukrep in ne zgolj stranski proizvod gospodarske rasti. Ukrepi za ustvarjanje novih delovnih mest so nujni pri spopadanju s primerjalno slabšim položajem mladih na trgu dela.

Navkljub temu novemu osredotočanju je vprašanje kakovosti zaposlitev, ki so na voljo mladim, še vedno v veliki meri spregledano. Evropski mladinski forum in njegove organizacije članice so vse bolj zaskrbljeni zaradi pristopa "kakršno koli delo je dobro delo", ki se je širil v nekaterih državah. Stopnja prekernega dela med mladimi in pričakovanja od mladih ljudi, da izpolnjujejo zahteve glede prilagodljivosti trga dela, kljub temu, da imajo malo ali nič varnosti zaposlitve, je eden od ključnih razlogov, zakaj je na mlade tako negativno vplivala gospodarska kriza in poznejša uvedba varčevalnih ukrepov.

Kakovostna zaposlitev je bistvenega pomena za poklicni razvoj, doseganje avtonomije in dobro počutje mladih v Evropi. Pravica do dostojnega dela je vsebovana v številnih pravnih okvirih tako na evropski kot na mednarodni ravni. Listina o temeljnih pravicah Evropske unije določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo. Splošna deklaracija Združenih narodov o človekovih pravicah določa, da ima vsakdo, kdor dela, pravico do pravičnih in zadovoljivih prihodkov, do zadovoljivih delovnih pogojev in do varstva pred brezposelnostjo, medtem ko Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah nadalje določa, da ima vsakdo pravico do enakega plačila za enako delo.

V skladu s temi pravnimi okviri obsega pravica do kakovostnega dela obsega različne elemente, in sicer plače, varne delovne pogoje in socialno varstvo itd. Ti elementi so ključnega pomena za mlade, da bi zagotovili njihovo polno participacijo v družbi, zavarovali njihovo avtonomijo ter jih obvarovali pred pastmi revščine in socialne izključenosti.

## **2. Stabilnost in varnost zaposlitve**

### **Naraščajoči trend začasnih zaposlitev in zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega**

*Definicija: delo s krajšim delovnim časom od polnega in začasno delo*

*Mednarodna organizacija dela opredeljuje osebo kot zaposleno s krajšim delovnim časom, ko ta opravi manj delovnih ur kot oseba, ki je zaposlena za polni delovni čas.*

*Prag, ki označuje krajši delovni čas, se spreminja, vendar je ponavadi med 30 in 35 ur na teden.*<sup>1</sup>

*Osebo je mogoče opredeliti kot začasno zaposleno, ko se od nje pričakuje, da zapusti podjetje ali delovno mesto v določenem časovnem obdobju. Izraz se lahko uporablja za tiste, ki so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas, kakor tudi za začasne delavce.*<sup>2</sup>

Mladi po vsej Evropi so pogosteje kot starejši delavci zaposleni za določen in krajši delovni čas.<sup>3</sup> Za to obstaja več razlogov. Eden od teh je, da mnogi mladi združujejo delo s krajšim delovnim časom s formalnim izobraževanjem, medtem ko se drugi odločijo za začasno delo kmalu po končanem izobraževanju, da bi lahko dodali nekaj izkušenj v svoj življenjepis.

Obstaja čedalje več dokazov, da začasno delo in delo s krajšim delovnim časom postajata obveznost, ne pa možnost za mlade, ne glede na to, ali so še vedno vključeni v formalni sistem izobraževanja. Številke kažejo, da 42 % mladih evropskih delavcev dela na podlagi začasne pogodbe in le 13 % odraslih delavcev. Vzporedno s tem se je število stalnih delovnih mest med mladimi znižalo za 2,5 milijona (-18 %) med leti 2008 in 2012.<sup>4</sup> Do podobne situacije je prišlo tudi na področju dela s krajšim delovnim časom: med letoma 2008 in 2011 se je stopnja rasti zaposlitev s krajšim delovnim časom med mladimi v EU povišala za 3,6 %.<sup>5</sup> Zaradi porasta nestalnih oblik zaposlitve od začetka krize, skupaj z zelo visokim porastom stopnje brezposelnosti mladih, se trenutno eden od petih mladih ljudi v Evropi boji, da bo izgubil svoje delo.<sup>6</sup>

Kljub dejstvu, da se porast zahtev po prilagodljivosti mladih v njihovih delovnih pogojih in pomanjkanje varnosti zaposlitev pogosto navajajo kot eden glavnih razlogov za nesorazmerno stopnjo brezposelnosti, se zdi, da je bil od začetka krize ta trend deregulacije trga dela še okrepljen namesto, da bi bil zaustavljen.

Potrebno je spomniti, da mladi niso homogena skupina in da obstajajo neenakosti na podlagi spola in države porekla, povezane z začasnim delom in delom s krajšim delovnim časom. Ženske so pogosteje kot moški zaposlene za krajši delovni čas; trenutno je v državah EU28 tretjina žensk zaposlenih za krajši delovni čas, medtem ko je med moškimi le 9 % takih. Čeprav je bilo to nesorazmerje v deležih tradicionalno pripisano težnjam žensk, da se bolj kot moški vključijo v vzgojo otrok in družinska opravila, so raziskave pokazale, da so mlade ženske pogosteje vključene

<sup>1</sup> Mednarodna organizacija dela (2004), informativni list: delo s skrajšanim delovnim časom,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf)

<sup>2</sup> GOV.UK, Pogodbe o zaposlitvi za določen čas (29. avgust 2013),

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

<sup>3</sup> Evropska komisija (2013), Zaposlovanje in socialna situacija *četrtletni pregled*

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

<sup>4</sup> Evropska komisija (2013), Zaposlovanje in socialna situacija *četrtletni pregled*

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

<sup>5</sup> Mednarodna organizacija dela (2012), Globalni zaposlitveni trendi mladih,

[http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm)

<sup>6</sup> Eurofound (2012), Peta evropska raziskava o delovnih pogojih,

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

v delo s krajšim delovnim časom v primerjavi z moškimi, pri čemer niso imele možnosti izbire med delom s polnim in krajšim delovnim časom.<sup>7</sup>

Obstajajo pa tudi velike razlike v deležih začasnega dela med posameznimi državami EU. V Sloveniji, na Poljskem in v Španiji je več kot 60 % mladih, zaposlenih za določen čas, medtem ko v Romuniji, Bolgariji in Litvi ta številka znaša manj kot 10 %.

## Prekerne zaposlitve

*Definicija: prekerne zaposlitve*

*Prekerne zaposlitve so v splošnem pomenu nestandardne oblike dela, ki so slabše plačane, niso varne, niso zaščitene in ne zadostujejo za kritje osnovnih stroškov gospodinjstva.<sup>8</sup> Pomanjkanje finančne varnosti je še vedno izredno povezano s prekernimi zaposlitvami.*

V Evropi sta začasna zaposlitev in delo s krajšim delovnim časom v glavnem povezana s prekernimi zaposlitvami, saj imajo začasni delavci slabši dostop do socialne varnosti v primerjavi s stalno zaposlenimi delavci s polnim delovnim časom. Verjetnost, da bodo mladi zaposleni z začasno pogodbo je štirikrat večja kot pri drugih skupina, da bodo najeti preko začasnih pogodb agencij pa je dvakrat večja kot pri drugih. Vse to pa je povezano z raziskavo, ki kaže, da mlajši delavci pristanejo na delovnih mestih, ki so fizično bolj zahtevna in zahtevajo manj tehnoloških spretnosti. Pri mladih delavcih je tudi veliko bolj verjetno, da pristanejo v poklicih, v katerih se srečujejo z visoko stopnjo napora ali nizko ravnijo povpraševanja po delu, kar še bolj okrepi njihove negotove delovne pogoje.<sup>9</sup>

V Združenem kraljestvu je bilo naraščajoče širjenje izkoriščevalskih in negotovih delovnih pogojev v zadnjem času izpostavljeno razpravi o tako imenovanih "delavcih na klic". Pogodbe o delavcih na klic zajemajo vrsto pogodbenih dogovorov, ki pomenijo, da delavci nimajo zajamčenih tedenskih ur ali prihodka, temveč so plačani le za delo, ki ga opravijo.<sup>10</sup> Po nekaterih ocenah naj bi 5,5 milijona ljudi v Veliki Britaniji opravljalo delo na klic.<sup>11</sup>

Pogodbe o delavcih na klic so skrajno nepošteno, v večji meri vplivajo na mlade kot na druge in omogočajo izkoriščanje mnogih, ki se težko preživljajo. Te pogodbe se pogosto uporabljajo za zniževanje plač, izogibanje plačevanju regresa za dopust,

<sup>7</sup> OECD (2012), OECD družinska baza podatkov, OECD, Pariz ([www.oecd.org/social/family/database](http://www.oecd.org/social/family/database))

<sup>8</sup> Fudge, Judy; Owens, Rosemary (2006). "Negotovo delo, Ženske in novo gospodarstvo: izziv pravnih norm". v Fudge, Judy; Owens, Rosemary. *Negotovo delo, Ženske in novo gospodarstvo: izzivi pravnih norm*. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart. str. 3–28

<sup>9</sup> Eurofound (2012), *Ugotovitve fundacije: Mladost in delo*, Dublin  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/40/en/1/EF1140EN.pdf>

<sup>10</sup> Unite the Union, Na kratko o pogodbi o delu na klic (avgust 2013) <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/001-Zero%20hours%20contracts%20brief-v211-12576.pdf>

<sup>11</sup> Unite the Union, raziskava razkriva podrazred delavcev na klic negotove zaposlitve (8. september 2013)  
<http://www.unitetheunion.org/news/research-uncovers-growing-zero-hour-subclass-of-insecure-employment/>

0265-13

Employment

pokojninskih prispevkov in zagotavljanja drugih ugodnosti, ki so zagotovljene sicer zaposlenim in agencijskemu osebju. Pogodbe o delavcih na klic niso zgolj britanska posebnost. Uporabljajo se tudi na Irskem<sup>12</sup> in v Italiji (poznana kot pogodba na klic)<sup>13</sup>, podobni ukrepi pa so bili uvedeni tudi v drugih evropskih državah z namenom oblikovanja "likvidnega trga dela".

V Veliki Britaniji in drugih evropskih državah je od pričetka gospodarske recesije prav tako poraslo število samozaposlenih.

Čeprav so nekateri pričeli razvijati podjetniške kariere zaradi pomanjkanja tradicionalnih zaposlitvenih možnosti, prav tako obstaja dokaz, da nekateri delodajalci pritiskajo na zaposlene s polnim delovnim časom, da se samozaposlijo, saj bi s tem znižali stroške, ki nastanejo iz naslova plačevanja regresa za dopust, bolniške odsotnosti in pokojninskih prispevkov.<sup>14</sup> Ta tako imenovana lažna samozaposlitev je uničila pravice delavcev in varnost zaposlitve v več delih Evrope.

Drugo področje, ki zbuja skrb, je dejstvo, da 10 % zaposlenih v EU, mlajših od 25 let, nima sklenjene nikakršne pogodbe.<sup>15</sup> Ta delež je več kot dvakrat večji od tistega pri ostalih starostnih skupinah. Mladi delavci brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi pogosto nimajo veliko znanja o osnovnih delavskih pravicah, prav tako pa imajo malo možnosti za izboljšanje svojih delovnih pogojev ter nobene možnosti za pritožbo v primeru odpovedi dela.

## Vprašanje podzaposlenosti

Pojav podzaposlenosti je prav tako močno povezano s prekerno zaposlitvijo. V Evropi je znatno poraslo število ljudi, ki se štejejo za podzaposlene, zlasti med mladimi. Leta 2011 je skoraj 9 milijonov ljudi spadalo v to kategorijo<sup>16</sup> primarno zato, ker so želeli delati več ur ali imeti sklenjeno pogodbo za poln delovni čas, vendar ni bilo priložnosti za to. V Španiji je 80 % mladih delavcev z začasno pogodbo izjavilo, da je vzrok začasne zaposlitve dejstvo, da ne morejo najti stalne zaposlitve<sup>17</sup>. V Grčiji je 58 % delavcev s krajšim delovnim časom izjavilo, da so zmožni delati dlje, v Latviji 57 %, v Španiji 49 %, na Cipru pa 42 %.<sup>18</sup>

Med 43 milijoni delavcev s krajšim delovnim časom v EU27 jih je leta 2012 kar 9,2 milijona želelo delati več ur, so bili na razpolago za to in jih potemtakem lahko

<sup>12</sup> Podatki državljanov, Pogodbe brez določenih delovnih ur (1. oktober 2013)

[http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/contracts\\_of\\_employment/contracts\\_without\\_specific\\_working\\_hours\\_zero\\_hours\\_contracts.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/contracts_of_employment/contracts_without_specific_working_hours_zero_hours_contracts.html)

<sup>13</sup> 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](http://www.giovanimpresa.it/index.php?option=com_content&view=article&id=536&Itemid=697)

<sup>14</sup> The Guardian *Self-Employed Workers Numbers Soar in UK* (6. februar 2013),

<http://www.theguardian.com/money/2013/feb/06/self-employed-worker-numbers-soar-uk>

<sup>15</sup> Eurofound (2012), Peta evropska raziskava o delovnih pogojih,

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

<sup>16</sup> Eurostat (2013) Statistika glede podzaposlenosti in potencialne dodatne delovne sile  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)

<sup>17</sup> Evropska komisija (2013), Zaposlovanje in socialna situacija, četrletni pregled  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>18</sup> Eurostat (2013) Statistika glede podzaposlenosti in potencialne dodatne delovne sile

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Underemployment\\_and\\_potential\\_additional\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics)



označimo kot podzaposlene. Od začetka gospodarske krize se je delež tistih delavcev, ki bi želeli delati več ur in so temu na razpolago, povečal z 18,5 % v letu 2008 na 21,4 % v letu 2012.<sup>19</sup> Delavci, mlajši od 25 let, predstavljajo 17 % delavcev s krajšim delovnim časom, ki jih obravnavamo kot podzaposlene.

## Pravica do stabilnosti in varnosti

Porast števila mladih v nestalnih oblikah zaposlitve nedvomno kaže na težave pri doseganju varne zaposlitve v trenutnih gospodarskih razmerah. Začasna zaposlitev je pogosto povezana z minimalno varnostjo zaposlitve in omejenim ali nikakršnim dostopom do socialnega varstva, kar še dodatno poveča tveganje za socialno nedejavnost.

Za obravnavo tveganj, povezanih z začasno zaposlitvijo in delom s krajšim delovnim časom, so na ravni EU bili sprejeti različni ukrepi. Cilj Direktive o delavcih s krajšim delovnim časom iz leta 1997 je bil zagotoviti enake delavne pogoje za delavce s polnim in delavce s krajšim delovnim časom kot tudi enako zaščito pred odpuščanjem in zagotoviti priložnosti za prehod iz zaposlitve s krajšim delovnim časom v poln delovni čas. Direktiva o delu za določen čas iz leta 1999 je bila namenjena zagotavljanju načela nediskriminatornosti začasnih delavcev, preprečevanju zlorab in zagotavljanj, v čim večji meri, priložnosti za usposabljanje začasnih delavcev. Na zadnje pa je bila Direktiva o začasnih agencijskih delavcih iz leta 2008 sprejeta z namenom zagotoviti enako plačilo in pogoje začasne delavce, med katerimi je veliko mladih.

Kljub tem pobudam še vedno obstajajo neenakosti med začasnimi zaposlitvami, s krajšim delovnim časom in stalnimi zaposlitvami. Tako je pri mladih delavcih manj verjetno, da bi prešli na polno in stalno zaposlitev, kjer bi njihove delavske pravice bile bolj zaščitene. Direktiva o začasnih agencijskih delavcih se ne izvaja načrtno<sup>20</sup> in v mnogih državah imajo začasni agencijski delavci še vedno manj vpliva na vrsto dela, ki ga opravljajo, se manj pogosto usposabljujejo, imajo višjo stopnjo nesreč na delovnem mestu in imajo manj časa za dokončanje dela.<sup>21</sup>

Obravnava tega vprašanja zahteva usklajen pristop mladih, mladinskih organizacij, ponudnikov izobraževanja, sindikatov, delodajalcev in izvoljenih predstavnikov. Ker mladi pogosteje opravljajo časna dela in dela s krajšim delovnim časom, bi morali imeti možnost usposabljanja o njihovih delavskih pravicah, zlasti s področja zagotavljanja enakih pravic kot jih uživajo delavci, ki so stalno zaposleni in tisti, ki so zaposleni s polnim delovnim časom. Sindikati bi morali pri tem igrati ključno vlogo, vključenost mladih v sindikalne organizacije pa je pomembna za zagotavljanje zaščite delavskih pravic mladih in pravične zastopanosti. Tudi delodajalci in izvoljeni predstavniki morajo v večji meri upoštevati pravice mladih do varne in stabilne

<sup>19</sup> Eurostat, nova izdaja: delež podzaposlenih delavcev s skrajšanim delovnim časom do 21.4% v EU27 leta 2012 (19. april 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-19042013-BP/EN/3-19042013-BP-EN.PDF)

<sup>20</sup> Evropska komisija, nova izdaja: začasno delo: Zahteve Komisije Cipru in Švedski za izvedbo pravil za zaščito začasnih delavcev (21. junij 2012), [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-669\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm)

<sup>21</sup> Evropska komisija, nova izdaja: začasno delo: Zahteve Komisije Cipru in Švedski za izvedbo pravil za zaščito začasnih delavcev (21. junij 2012) [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-669\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-669_en.htm)

zaposlitve. Res je, da je delni vzrok za zaposlitev mladih v bolj fleksibilnih oblikah njihovo nadaljevanje študija<sup>22</sup>, toda tudi mladi bi morali imeti dostop do varne zaposlitve, prav tako pa bi jim morala biti zagotovljena enakopravnost s starejšimi delavci.

Na trgu dela se pričakuje določeno stopnjo fleksibilnosti z namenom, da se poskrbi za posebne potrebe in kompetence, ki jih delodajalci zahtevajo. Vendar pa to ne sme postati izgovor za diskriminacijo mladih in njihovega dostopa do stabilne in varne zaposlitve. Z namenom zagotovitve, da so take zahteve po prožnosti dokaj pravično vodene in porazdeljene med celotno evropsko delovno silo, morajo biti vzpostavljeni takojšnji ukrepi.

Od mladih in ranljivih ne moremo pričakovati, da nesorazmerno prevzamejo odgovornosti spreminjajočega se in vedno bolj fleksibilnega trga dela. Če se od mladih še vedno pričakuje, da delajo za določen ali krajši delovni čas kot pa, da jim je zagotovljen prehod na stalno zaposlitev s polnim delovnim časom, potem bi morale pravice začasnih delavcev in delavcev s skrajšanim delovnim časom biti bolj zaščitene. Pri obravnavi vprašanja negotovosti pri delu, bi bilo potrebno ponovno odpreti razpravo na evropski ravni za uskladitev trga dela. Opredeliti bi bilo treba zavezujoče ukrepe ter jih ponovno uvrstiti na dnevni red. Predlog EU direktive o enotni pogodbi za nedoločen čas bi lahko predstavljal enega od potencialnih načinov za preprečevanje segmentacije trga dela in zaščito mladih pred zaposlitveno negotovostjo. Ker na mlade ti dejavniki vplivajo bolj kot na druge, bi morali biti v vsa pogajanja in razprave vključeni predstavniki mladih in mladinske organizacije.

### **3. Dohodek in revščina**

#### **Minimalna plača**

*Definicija: minimalna plača*

*Minimalna plača je najnižja izplačana ali dovoljena plača delavcu. Ponavadi je določena s strani zakonodajne oblasti ali s pogodbo kot najnižji znesek, ki se ga lahko izplača zaposlenim osebam na splošno ali posebni skupini zaposlenih ljudi.*<sup>23</sup>

Minimalna plača in minimalni zagotovljen dohodek sta bistvenega pomena za mlade. Mladi namreč pogosto pri svojih prvih delih imajo najnižje zasluzke. 30 % ljudi, ki so prvič pričeli delati v letu 2008 so dobili minimalno plačo ali celo manj.<sup>24</sup>

Zato je stagnacija in v nekaterih primerih regresija minimalne plače v Evropi najbolj prizadela delovno mladino v Evropi. Leta 2011 in 2012 so bile najnižje plače

<sup>22</sup> Mednarodna organizacija dela (2012), Globalni trendi zaposlovanja mladih [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS\\_180976/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/WCMS_180976/lang-en/index.htm)

<sup>23</sup> "Minimalna plača v slovarju Merriam-Webster Dictionary <http://www.merriam-webster.com/dictionary/minimum%20wage>

<sup>24</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Politika na kratko: minimalne plače v Evropi v okviru varčevanja*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

zamrznjene oziroma le malo povišane v dvajsetih državah EU, ki so le-te imele.<sup>25</sup> Čeprav je v Pogodbi o EU minimalna plača tehnično izvzeta iz pristojnosti EU, je imela EU večji vpliv na minimalne plače od leta 2011 v okviru evropskega gospodarskega upravljanja (*European Economic Governance*), saj ima minimalna plača močan vpliv na državno strukturo plač ter državne ravni potrošnje in proizvodnje.

Skoraj vsi delavci z minimalno plačo so od pričetka krize in uvedbe varčevalnih ukrepov doživeli padec v realnem dohodku. Ta upad dohodka je bil škodljiv za motivacijo in angažiranost na delovnem mestu in ima lahko negativne učinke na širše evropsko gospodarstvo.<sup>26</sup>

Po vsej Evropi se mesečna bruto minimalna plača precej razlikuje, in sicer od 157 EUR na mesec v Romuniji do 1874 EUR na mesec v Luksemburgu.<sup>27</sup> V državah, ki jih je ekonomska kriza v letu 2012 najbolj prizadela se minimalne plače niso povečale, oziroma so se zelo malo povečale. Jasno je, da so varčevalni ukrepi držav zelo vplivali na politiko minimalne plače. V Španiji in na Portugalskem so v skladu z mednarodnim pritiskom vlade odpovedale dolgoročne sporazume s sindikati za strukturno povečanje minimalne plače, namesto da bi zamrznile obstoječe minimalne plače. To je bilo prvič v zadnjih desetletjih, da se v teh dveh državah minimalna plača ni zvišala.<sup>28</sup>

Na mlade so zamrznitve minimalnih plač negativno vplivale, poleg tega pa je v določenih državah bila "mladinska" ali "razvojna" minimalna plača postavljena na nižjo stopnjo od minimalne plače starejše populacije, ne glede na izkušnje ali kateri drugi kriterij. V Grčiji je bila februarja 2012 pod pritiskom tristranskega odbora, ki ga je vodila Evropska komisija z Evropsko centralno banko in Mednarodnim denarnim skladom (znanega kot "trojka"), splošna minimalna plača znižana za 22 %, medtem ko je bila minimalna plača za mlade znižana za 32 %.<sup>29</sup> Ta odločitev je bila izvedena kljub dejstvu, da ima Grčija eno izmed najvišjih stopenj revščine med mladimi v Evropi.<sup>30</sup>

V Združenem kraljestvu je bila leta 2012 "razvojna" minimalna plača za mlade od 18 do 21 let zamrznjena, medtem ko se je minimalna plača za starejše povišala. To je bilo izvedeno navkljub vse večjim dokazom, da se stopnja revščine med mladimi

<sup>25</sup> Schultzen, T., (2012), *ETUI Politika na kratko: minimalne plače v Evropi v okviru varčevanja*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>26</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>27</sup> Eurostat, Statistika glede minimalne plače (julij 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics)

<sup>28</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Politika na kratko: Minimalne plače v Evropi v okviru varčevanja*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>29</sup> Schultzen, T., (2012) *ETUI Politika na kratko: Minimalne plače v Evropi v okviru varčevanja*, <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>

<sup>30</sup> Eurostat, Ljudje socialne izključenosti, ki tvegajo revščino (januar 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

povečuje in da obstaja medgeneracijska neenakost v državi.<sup>31</sup> Povečanje stopnje revščine mladih in socialni nemiri med mladimi so se v nekaterih državah odrazili tako, da so slednje preklicale in spremenile načrte za znižanje minimalne plače za mlade, zlasti to velja za Belgijo in Češko.<sup>32</sup>

V mnogih državah članicah EU še vedno ni predpisane nacionalne minimalne plače. Nekateri ekonomisti so mnenja, da je odsotnost predpisane minimalne plače eden od razlogov, da je Nemčija uspela ohraniti stopnjo brezposelnosti med mladimi tako nizko. V resnici na stopnjo zaposlenosti mladih vplivajo številni dejavniki, načelo, iz katerega izhaja celotna gospodarska učinkovitost, tudi če bi ta trditev držala, bi opustitev minimalne plače za povečanje stopnje zaposlenosti postala draga tako za mlade kot za državo na splošno. V nekaterih delih Nemčije mladi delajo na nizko kvalificiranih delovnih mestih za manj kot 1 EUR na uro, nekateri pa delajo za manj kot 55 centov na uro.<sup>33</sup> Plače v državah v razvoju lahko v evropskem vodilnem gospodarstvu ne le ustvarijo trend naraščanja revščine med mladimi, temveč še močneje izoblikujejo sektor z nizkimi plačami ter znižajo plače za celotno prebivalstvo, kar vodi v dvotirni trg dela. Ko je dovoljeno širjenje neurejenega in neoliberalnega trga dela, delodajalci niso motivirani za ustvarjanje delovnih mest s polnim delovnim časom, saj vedo, da lahko najamejo poceni delavce s fleksibilno pogodbo.

## zaposleni revni

*Definicija: Zaposleni revni*

*Med zaposlene revne se šteje tiste, ki ne zaslužijo dovolj, da bi bili nad pragom revščine, kar je najnižja raven dohodka, ki šteje za ustreznega v določeni državi. Klasifikacije revnih se razlikujejo od države do države in se v razvitih državah precej razlikuje od tistih v državah v razvoju.<sup>34</sup> V EU ljudem s 60 % povprečnega dohodka pravimo, da živijo na pragu revščine.<sup>35</sup>*

**V letu 2011 je skoraj 30 % mladih Evropejcev živel na pragu revščine ali socialne izključenosti, medtem ko je ta številka za celotno populacijo znašala 24,2 %.**<sup>36</sup>

Revščina nikakor ni omejena le na brezposelne ljudi, kar 6 % zaposlenih in 18 % samozaposlenih ljudi je namreč revnih. Skupno lahko 8 % zaposlenih ljudi v Evropi

<sup>31</sup> The Princes Trust (2011), *Broke, Not Broken: spopadanje z revščino mladih in vrzel prizadevanja* [http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport\\_170511.pdf](http://www.princes-trust.org.uk/pdf/PovertyReport_170511.pdf)

<sup>32</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>33</sup> Marsh., S., in Hansen, H., *Vpogled: črna stran čudeža del v Nemčiji*, Reuters (8. februar 2012), <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-germany-jobs-idUSTRE8170P120120208>

<sup>34</sup> Ameriški biro za statistiko dela, *Profil revežev, ki so zaposleni* (marec 2011), <http://www.bls.gov/cps/cpswp2011.pdf>

<sup>35</sup> Evropska mreža za boj proti revščini. Kako se meri revščina? <http://www.eapn.eu/en/what-is-poverty/how-is-poverty-measured>

<sup>36</sup> Eurostat, *Ljudje socialne izključenosti, ki tvegajo revščino* (januar 2013), [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

uvrstimo v skupino s tveganjem za revščino, z mladimi, med katerimi je nesorazmerno več mladih.<sup>37</sup>

Zaposleni revni so tisti ljudje, ki so zaposleni in zaradi prenizkega dohodka sodijo v skupino z velikim tveganjem za nastanek revščine. To je skupina, katere dohodki sodijo pod 60 % mediane dohodka v državi. Tveganje za nastanek zaposlenih revnih je višji v južnih evropskih državah - Grčija, Italija, Portugalska in Španija - pa tudi v nekaterih novih državah članicah, vključno s Poljsko in baltskimi državami. Mladi se soočajo z večjim tveganjem, da se jih uvrsti med revne zaposlene zlasti v severnih evropskih državah.<sup>38</sup>

Skupine, ki tvegajo, da postanejo "zaposleni revni" so tesno povezane s tistimi, ki tvegajo, da niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET).<sup>39</sup> Nizka izobrazbena raven je povezana s skoraj petkratnim povečanjem nevarnosti za uvrstitev v skupino zaposlenih revnih v primerjavi z delavci z visoko stopnjo izobrazbe. Zaposlitev s krajšim delovnim časom ali za manj kot eno leto skoraj podvoji tveganje za pojav revščine med zaposlenimi, medtem ko zaposlitev za določen čas trikrat poveča tveganje. Druge skupine z visokim tveganjem revščine so samozaposleni, družinski delavci in migranti. Tisti, ki sodijo v dve od navedenih skupin, na primer mladi migranti, se soočajo z dodatnim povečanim tveganjem, da postanejo zaposleni revni.<sup>40</sup>

Raziskave o zaposlenih revnih so dokazale, da sočasne zaposlitve ter zaposlitve s krajšim delovnim časom, ki prevladujejo med mladimi, bolj negotove, saj je bolj verjetno, da bodočasni delavci živeli v revščini.<sup>41</sup> Časni delavci in delavci s krajšim delovnim časom so tudi prej podvrženi zniževanju plač in/ali krajšanju delovnega časa kot drugi, kar še dodatno poslabšuje kakovost njihove zaposlitve in občutek lastne vrednosti.

Zagotovljen minimalni dohodek, ki omogoča dostojno in samostojno življenje, je osrednji element kakovostnih delovnih mest za mlade. Dokazano je, da tudi, ko mladi najdejo delo, je slednje tako slabo plačano, da jim ne omogoča, da bi se oddaljili od revščine. Poudariti je treba, da so najbolj pomemben deležnik v razpravah v zvezi z minimalno plačo in minimalnim dohodkom prav mladi. V zvezi s tem bi morali v postopkih oblikovanja kolektivnih pogodb in drugih postopkih posvetovanj na nacionalni ravni pri vzpostavitvi in ureditvi minimalne plače sodelovati tudi mladinske organizacije in predstavniki mladih. Uvedba in ohranjanje nižje minimalne plače za mlade, ne glede na njihove delovne izkušnje ali zmožnosti,

<sup>37</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>38</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>39</sup> Eurofound (2012), *Mladi ljudje, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo: Značilnosti, stroški in odgovori politike, v Evropi* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf>

<sup>40</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

<sup>41</sup> Eurofound (2013), *Plače: Delovni pogoji in perspektiva industrijskih odnosov*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/07/en/3/EF1307EN.pdf>

ni le očitno neupoštevanje najbolj ranljive demografske skupine na trgu dela, temveč tudi jasen dokaz diskriminacije na podlagi starosti.

Razprava o zaposlovanju mladih v Evropi bi morala upoštevati njihovo povečano tveganje za revščino med zaposlenimi in preseči stališče nekaterih odločevalcev, ki menijo, da lahko mladi opravljajo kakršno koli delo. Zadosten in varen dohodek bi moral biti zagotovljen v okviru profesionalnega (poklicnega) razvoja vsakega posameznika. Kakršen koli drugačen pristop pomeni dodatno tveganje revščine med mladimi, kar bi preprečilo nadaljnji razvoj Evrope.

#### **4. Uporaba veščin**

Mladi se čedalje pogosteje znajdejo v zaposlitvah, ki ne ustrezajo njihovem izobrazbenemu profilu in predhodnemu usposabljanju. Prezrto merilo kakovostne zaposlitve je zaposlitev na delovnem mestu, ki mlademu delavcu omogoča uporabo veščin, pridobljenih v formalnem in neformalnem izobraževanju. Ujemanje vseh veščin mladega delavca z zahtevami njegove zaposlitve je bistvenega pomena, saj zagotavlja zadovoljstvo pri delu in poveča produktivnost ter istočasno prispeva k razvoju teh veščin ter k celostnem osebnostnem in strokovnem razvoju mladega človeka. Nezmožnost uporabe lastnih veščin na delovnem mestu ima posledice tako za mladega posameznika kot za družbo na sploh.

#### **Neujemanje ponudbe in povpraševanja po znanju in veščinah**

Zagotavljanje uporabe ustreznih veščin na delovnem mestu postaja čedalje večji izziv glede na problem neujemanja veščin na evropskem trgu dela. Neujemanje veščin je opredeljeno kot vrzel med posameznikovimi veščinami in povpraševanjem na trgu dela, kar je postalo tudi razlog za skrb povezano s spremembami v naravi delovnega oziroma poklicnega življenja. V zadnjih dveh desetletjih sta gospodarski in tehnološki napredek ustvarila trg dela, ki je usmerjen v veščine in storitve. Po nekaterih napovedih naj bi v naslednjem desetletju večina evropskih del zahtevala visoko usposobljenost.<sup>42</sup> V industrijskem sektorju so delodajalci že opozorili na problem pomanjkanja veščin v Evropi, kar niža konkurenčnost industrije in se bo v prihodnje odražalo tudi v potrebi po selitvi razvoja v države kot sta Indija ali Kitajska, ki imata večji nabor visoko usposobljene delovne sile, kot so npr. inženirji.<sup>43</sup>

Kljub dejstvu, da se v nekaterih državah članicah EU<sup>44</sup> povečuje trend privatizacije visokega šolstva, se od šol, univerz in drugih izobraževalnih ustanov še vedno pričakuje, da omogočajo pridobivanje veščin in znanja, potrebnih za bolj konkurenčen svetovni trg dela. Od izvajalcev formalnega izobraževanja se

<sup>42</sup> Cedefop (2010), Izziv ujemanja veščin – analiza neujemanj veščin in politične posledice <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

<sup>43</sup> Milne, R., *Alarmantno pomanjkanje veščin v Evropi*, Financial Times, (26. maj 2013) <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/51dc6cca-c145-11e2-b93b-00144feab7de.html>

<sup>44</sup> Sodha, S., Zakaj lahko brihtni študenti pričnejo zapuščiti univerzo, The Guardian, <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jul/28/university-degrees-not-always-best-way-forward>

pričakuje, da ponujajo tudi praktično usposabljanje, ne da bi pri tem zanemarili svojo dolžnost, tj. tudi bolj tradicionalno izobraževanje, ki pripomore k izoblikovanju informiranih, osveščenih in aktivnih državljanov z občutkom za odgovornost in solidarnost. Izvajalci izobraževanja morajo zagotoviti, da njihove storitve ustrezajo srednje do dolgoročnim napovedim znanja in veščin na trgu dela. Usposabljanje mladih ljudi za ustreznost takojšnjemu in kratkoročnemu povpraševanju na trgu dela ni trajnostna rešitev, temveč rešitev, ki lahko zadovolji le kratkoročno potrebo in ne more zagotoviti dolgoročnega razvoja.

**Po nekaterih podatkih naj bi eden od treh zaposlenih v letu 2012 bil ali preveč ali premalo usposobljen za svoje delovno mesto.**<sup>45</sup> Za mlade je še posebej značilen trend, da so običajno formalno preveč usposobljeni, prav tako pa, v primerjavi s starejšimi delavci, pogosteje opravljajo dela, ki ne sovpadajo z njihovimi veščinami.<sup>46</sup>

Obstajata dve različni vrsti neujemanja znanj in veščin. Vertikalno neujemanje se pojavi, ko se stopnja usposobljenosti, potrebne za delovno mesto, ne ujema s stopnjo, ki jo ima zaposleni; horizontalno neujemanje pa pomeni ustrezno stopnjo usposobljenosti delavca, vendar se zahtevane veščine, potrebne za delovno mesto ne ujemajo z veščinami, ki jih ima zaposleni.

Vertikalno neujemanje v zvezi z mladimi se bolj verjetno kaže v obliki prekomerne usposobljenosti. Posledice tega so precej opazne, saj so zaposleni, ki imajo višjo izobrazbo, kot jo zahteva njihovo delovno mesto, manj zadovoljni, kar ima za posledico odklonilno vedenje na delovnem mestu, ki se odraža v bolniških odsotnostih in slabem zdravju. Slednje se lahko odraža v nižji produktivnosti pri delodajalcih, posledično pa tudi v gospodarstvu v obliki upada proizvodnje.<sup>47</sup>

### V smeri ujemanja veščin in znanja

Eden izmed ciljev Agende za nove spretnosti in delovna mesta, vodilne pobude strategije Evropa 2020 je povečanje sposobnosti Evrope, da se prilagodi spreminjajočemu se povpraševanju trga dela z zagotavljanjem usklajenosti med izobrazbo in delom, ki je na voljo.

Zagotovitev doseganja tega cilja in zagotavljanje pravice do kakovostne zaposlitve zahteva interveniranje vlade na izobraževalnem področju. Visoko kakovostno svetovanje za karierno orientacijo mora biti osrednji del izobraževalne politike in politike usposabljanja, in sicer od zgodnje faze študija (izobraževanja) dalje. To pomaga zagotoviti, da se mladi ljudje zavedajo prednosti neprestanega izobraževanja na vseh področjih in tako postanejo sposobni sprejemati premišljene odločitve pred pričetkom nadaljnjega izobraževanja. Javni zavodi za zaposlovanje

<sup>45</sup> Evropska komisija (2013) Zaposlovanje in socialni razvoji v Evropi, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>46</sup> Evropska komisija (2013) Zaposlovanje in socialni razvoji v Evropi, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st05/st05571-ad09.en13.pdf>

<sup>47</sup> CEDEFOP (2012) Neujemanje veščin: *Vloga podjetja*, [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.pdf)

imajo prav tako ključno vlogo, ko se mladi znajdejo na prehodu iz sistema izobraževanja na trg dela. Javne službe morajo biti mladim prijazne, njihovi svetovalci pa morajo biti ustrezno usposobljeni in izobraženi, da se lahko ukvarjajo s specifičnimi zahtevami mladih. V zvezi s tem je bilo krčenje javnih storitev v sklopu varčevalnih ukrepov izredno neproduktivno, ko govorimo o boju proti brezposelnosti mladih.

Spoštovanje pravice mladih do mobilnosti je prav tako pomembno na poti k zagotavljanju uporabe znanj in veščin. Trenutno je po nekaterih ocenah v EU okoli pet milijonov prostih delovnih mest. Prosta delovna mesta, ki jih ne morejo zasesti državljani ene države bi lahko zasedli (in bi jih tudi morali zasesti) drugi evropski državljani, ki posedujejo ustrezna znanja in veščine. Države članice EU morajo zagotoviti, da mladi evropski državljani, ki se s tem namenom preselijo v drugo evropsko državo, uživajo enako socialno varnost kot državljani in niso diskriminirani zaradi njihovega statusa imigranta.

Mladi morajo biti produktivni člani evropske delovne sile. Zaposlovanje mladih na delovnih mestih, ki ne zahtevajo uporabe njihovih sposobnosti, lahko ogrozi produktivnost, kar ima za posledico manj aktivno evropsko mladinsko delovno silo, tako gospodarsko kot politično. Zagotavljanje uporabe veščin je torej ključni element na poti k zagotavljanju pravice mladih do kakovostne zaposlitve, kar jim omogoča, da so produktivni člani evropskega trga dela ter aktivni in zaposleni evropski državljani.

## **5. Kakovost pomeni enakost**

### **Neenakost za mlade**

Mladi so velikokrat žrtve predsodkov in diskriminacije na trgu dela. Kot je bilo že povedano, mladi v nekaterih državah EU nimajo enakih pravic glede minimalne plače in socialne varnosti kot starejši del populacije. Dejstvo, da so v zadnjih letih nekatere vlade sprejele novo zakonodajo na področju zaposlovanja zlasti mladih, ki odstopa od splošne delovne zakonodaje, kaže na to, da delavske pravice mladih in pravice mladih do dostojne in pravične plače niso spoštovane.

Nesprejemljivo je, da mladi niso zaščiteni tako, da bi jim bila zagotovljena minimalna plača in da imajo oviran dostop do ključnih socialnih storitev, kot so ugodnosti, ki izvirajo iz statusa brezposelnosti in dostop do socialnih stanovanj. To mlade v Evropi še dodatno odriva na rob družbe in vodi v socialno izključenost. Dejstvo, da mladi ustvarijo manj denarja kot starejši ter da so pogosteje zaposleni za krajši delovni čas in za določen čas, je nekatere oblikovalce politike pripeljalo do pomislekov v zvezi z zagotavljanjem dostopa mladih do vseh socialnih ugodnosti, zaradi česar pa lahko izgubijo motivacijo do dela. Namesto da bi se zvišale plače in izboljšali delovni pogoji za mlade, je bil storjen korak v smeri zmanjšanja mehanizmov socialne zaščite, s čimer so upočasnili doseganje avtonomije nekaterih ter druge potisnili bližje brezdomstvu in marginalizaciji.



## **Večplastna diskriminacija**

Mladi so na trgu dela diskriminirani tudi na podlagi njihovih osebnih lastnosti – dejanskih ali zaznanih – in sicer, spola, rase, spolne usmerjenosti, etničnega izvora, invalidnosti, verskega prepričanja ter družbenega okolja in izobrazbe.

Mlade ženske se pogosto znajdejo v slabšem položaju na trgu dela v primerjavi z moškimi. Čeprav je recesija zmanjšala razliko v plači med spoloma med mladimi, ženske zaslužijo 16 % manj kot moški v vseh starostnih skupinah.<sup>48</sup> Prav tako so na ženske veliko bolj vplivali varčevalni ukrepi. V državah, kot sta Španija in Grčija, je bilo krčenje delovnih mest v javnem sektorju osredotočeno zlasti tam, kjer so pretežno zaposlene ženske, to je na področju izobraževanja, zdravstva in socialnega dela.<sup>49</sup>

Čeprav je bila Evropska unija pionir na področju promocije enakosti med spoloma, zlasti pri sprejemanju zakonskih aktov s področja dela, večina evropskih držav ni uspela zagotoviti enakih možnosti za moške in ženske. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je zlasti težko za ženske, saj imajo v povprečju še vedno enak odstotek gospodinjskih in družinskih odgovornosti. Gospodarska kriza je zaostрила ta izziv, ker je po vsej Evropi prišlo do padca v dosegljivosti in dostopnosti zdravstvenih storitev za otroke. V Evropskem ženskem lobiju trdijo, da je bilo leta 2010 manj zaposlenih mater z majhnimi otroki kot pred gospodarsko krizo.<sup>50</sup> Na mlade ženske so prav tako vplivali diskriminatorni ukrepi in prakse.

Večplastna diskriminacija mora biti ustrezno obravnavana, zlasti pri mladih ženskah. Evropska komisija bi se morala posebej osredotočiti na vidik spola pri nezaposlenosti mladih, upošteva, da se mlade ženske s priseljenskim ozadjem, soočajo z najbolj negotovimi življenjskimi in delovnimi pogoji v Evropi.<sup>51</sup> Spremljanje izvajanja politik za boj proti brezposelnosti mladih z vidika spola bi moralo biti vključeno v evropski semester in v posebna priporočila držav kot del Strategije Evropa 2020.

## **Pravica do resnega obravnavanja**

Zaskrbljujoče je, da se diskriminacijo mladih ne obravnava tako resno kot diskriminacijo na drugih področjih. Diskriminacija na podlagi starosti je tudi bolj povezana z diskriminacijo starejših delavcev, čeprav je vedno več dokazov o diskriminaciji mladih na trgu dela in pri zagotavljanju storitev.

---

<sup>48</sup> Eurostat, Statistika plačne vrzeli (marec 2013),

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

<sup>49</sup> Evropski ženski lobi (2012), Cena varčevanja – vpliv pravic žensk in enakosti spola v Evropi, (Evropski ženski lobi, Bruselj)

<sup>50</sup> Evropski ženski lobi (2012), Cena varčevanja – vpliv pravic žensk in enakosti spola v Evropi, (Evropski ženski lobi, Bruselj)

<sup>51</sup> Eurostat (2011), *Migranti v Evropi: Statistični portret prve in druge generacije*,

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-10-539/EN/KS-31-10-539-EN.PDF)

mladimi Evropejci je bolj prisotno prepričanje, da je diskriminacija na podlagi mladosti zelo razširjena, vendar kljub temu uživajo malo solidarnosti s strani starejše populacije. Raziskava, ki jo je leta 2012 izvedla Evropska komisija, je pokazale, da navkljub naraščajočem odstotku nezaposlenosti med mladimi in dejstvu, da veliko mladih Evropejcev meni, da je razširjena diskriminacija do mladih, Evropejci na splošno ne menijo, da je diskriminacija na podlagi starosti (mlajši od 30 let) razširjena v njihovi državi. 77 % jih meni, da je ali redka (67 %) ali da ne obstaja (10 %), 18 % pa meni, da je razširjena. Raziskava je prav tako razkrila nekatere razlike med državami. Le 5 % vprašanih na Irskem meni, da je diskriminacija na podlagi mladosti razširjena, v primerjavi s 30 % vprašanih v Franciji.<sup>52</sup>

V Evropi, kjer so pravice starejših delavcev prednostno zaščitene, pogosto na račun mladih, se je razvila politična razprava. Ta je dosegla takšno raven, da se nekateri politiki v lahko javnosti niso zavzeli za pravice mladih do osnovne socialne zaščite.<sup>53</sup> Celoviti sistemi socialne varnosti, ki so v celoti dosegljivi vsem, ne le zagotavljajo, da mladi niso diskriminirani na trgu dela, temveč tudi krepijo sposobnost mladih delavcev, da zavrnejo negotova zaposlitve. Evropski mladinski forum odločno obsoja trend spodkopavanja pravic mladih delavcev. Evropski mladinski forum poziva Evropsko komisijo, da urgentno pregleda obstoječe nacionalne zakonodaje glede zaposlovanja mladih in preveri skladnost z direktivo Sveta 2000/78 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, ki je prepovedala diskriminacijo na podlagi starosti na trgu dela.

Zelo diskriminatorna je zlasti nižja minimalna plača za mlade, ki izkorišča in izolira mlade ljudi v državi, kjer velja, s čemer so kršene pravice, zapisane v mnogih okvirih o univerzalnih človekovih pravicah. 7. člen Mednarodnega pakta o gospodarskih, socialnih in kulturnih pravicah navaja, da *"ima vsak pravico do pravičnih pogojev dela, vključno s poštenimi plačami, enakim plačilom za enako delo, počitkom in prostim časom"*. 23. člen Splošne deklaracije o človekovih pravicah pravi, da *"ima vsakdo, brez kakršne koli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako opravljeno delo"*. Z nižjo minimalno plačo mladih so jasno kršeni zgoraj navedeni členi. Take politike niso le diskriminatorne do mladih, temveč jih obsojajo na življenje, ki je zaznamovano z dolgovi in revščino.

Da bi se mladi izognili diskriminaciji na trgu dela, mora diskriminacija na podlagi mladosti postati bolj prepoznana in obravnavana resneje s strani vseh socialnih partnerjev in odločevalcev. Mladi morajo biti bolje zastopani v procesih odločanja kot politiki, podjetniki, delodajalci in kot sindikati. Diskriminacija mladih na trgu dela kot tudi pri zagotavljanju storitev je v Evropi realnost in potrebno bi bilo osredotočeno ukrepanje, da bi se z njo lahko spopadli. Evropske ustanove, organizacije civilne družbe in sindikati imajo pomembno vlogo pri opozarjanju na diskriminacijo mladih in pri odpravi slednje.

<sup>52</sup> Eurobarometer (2012), *Diskriminacija v EU leta 2012* [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)

<sup>53</sup> 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>

## **6. Delovni pogoji in zdravje**

Narava dela in delovno okolje imata nedvomno vpliv na zdravje zaposlenega. 31. člen Listine o temeljnih pravicah Evropske unije navaja, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo. To je sestavni del pravice mladih do kakovostne zaposlitve.

Gospodarska kriza je nedvomno prispevala h kršenju te pravice. Agencija EU za varnost in zdravje na delu pravi, da povečana delovna intenzivnost zaradi odpuščanj v času krize lahko pripelje do povečanega števila nesreč na delovnem mestu. Težki pogoji na trgu vodijo k zmanjšanemu vlaganju v preventivne ukrepe s strani delodajalcev.<sup>54</sup> Zaostritev tega problema je povezana z dejstvom, da se veliko evropskih držav sooča z varčevalnimi ukrepi na področju zdravja in socialnih storitev zaradi zmanjšanja javnega denarja kot posledica krize. Zato ni presenetljivo, da zaradi slabih delovnih pogojev letno umre okoli 160000 ljudi. Poleg tega neugodne delovne razmere pogosto nesorazmerno vplivajo na mlade. V Italiji je bila leta 2010 stopnja pojavnosti nesreč pri delu pri delavcih, mlajših od 35 let, 3,7 %, v starostni skupini 35-64 let. pa 2,8 %.<sup>55</sup>

### **Duševno zdravje**

Vpliv delovnega mesta na zdravje je daljnosežen, tudi zaradi težav na področju duševnega zdravja, ki prav tako lahko izvirajo iz slabih delovnih pogojev. **Stres je druga najpogostejša z delom povezana zdravstvena težava, ki prizadene 22 % delavcev v Evropski uniji.**<sup>56</sup> Posledice tega so lahko resne. Dokazano je, da pritisk na delovnem mestu povečuje tveganje za nastanek depresije,<sup>57</sup> kar pa ne prinese le socialnih temveč tudi gospodarske stroške. Študije kažejo, da je razlog za 50 % do 60 % vseh izgubljenih delovnih dni prav stres,<sup>58</sup> kar prispeva k dejstvu, da je bil leta 2004 strošek povezan z depresijo ocenjen na skupno 118 milijard EUR v EU25.<sup>59</sup>

Ukrepi v EU zagotavljajo, da so ta tveganja minimizirana. Skladno z Direktivo EU o delovnem času mora vsaka država članica zagotoviti, da je vsakemu delavcu zagotovljena pravica do omejitve tedenskega delovnega časa, ki v povprečju ne sme presegati 48 ur, pravica do minimalnega dnevnega počitka ter regresa za letni dopust.

<sup>54</sup> ISSA, Vpliv finančne krize na varnost in zdravje pri delu, (25. april 2010) <http://www.issa.int/aiss/News-Events/News2/The-impact-of-the-financial-crisis-on-safety-and-health-at-work>

<sup>55</sup> Di Nunzio, D., (2013) Ogroženi mladi: *Kako spremembe na delu plivajo na zdravje in varnost mladih Italijanov*, Inštitut evropskih sindikalistov, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Young-people-at-risk-how-changes-in-work-are-affecting-young-Italians-health-and-safety>

<sup>56</sup> Evropski observatorij delovnih pogojev, Pritis na delu poveča tveganje za nastanek depresije (12. april 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

<sup>57</sup> Evropski observatorij delovnih pogojev, Pritis na delu poveča tveganje za nastanek depresije (12. april 2013) <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2013/02/SE13020591.htm>

<sup>58</sup> Evropska agencija za varnost in zdravje na delu, Evropski observatorij tveganja: Stres, <https://osha.europa.eu/en/topics/stress>

<sup>59</sup> Evropska komisija (2008) Politika na kratko: Izboljšanje mentalnega zdravja populacije, [http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/policy\\_briefs\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/policy_briefs_en.pdf)

Od začetka gospodarske krize, leta 2008, je porast prekernih oblik zaposlitve negativno vplival na duševno zdravje. V Nemčiji 21 % delavcev, zaposlenih v fleksibilnih oblikah dela, kot sta izmensko delo in nadurno delo, trpi za izčrpanostjo.<sup>60</sup> V Združenem kraljestvu je od leta 2006 stres zaradi dela porasel, medtem ko je dobro počutje zaradi dela upadlo.<sup>61</sup> Te ugotovitve so vseevropski pojav. Večina delavcev EU je v letu 2013 menila, da sta negotova zaposlitev in reorganizacija dela glavna vzroka za stres, ki je povezan z delom.<sup>62</sup>

### **Mladi, prekerno delo in duševno zdravje**

Kot je bilo poudarjeno v 2. poglavju so mladi še posebej izpostavljeni negotovosti zaposlitve, med katerimi ima kar 42 % pogodbo za določen čas. Zaposlitev na delovnih mestih, ki niso stalna, pušča negativne posledice na področju duševnega zdravja. Eden od petih mladih delavec in kar polovica delavcev s pogodbo za določen čas se boji izgube delovnega mesta. Poleg tega pa povečana intenzivnost dela, ki je velikokrat posledica odpuščanj ali strahu pred izgubo dela, nesorazmerno vpliva na duševno zdravje mladih delavcev, ki pogosteje poročajo, da je delovna preobremenitev vzrok stresa na delovnem mestu.<sup>63</sup>

Mladi imajo pravico do dela, ki upošteva tako njihovo telesno kot duševno zdravje in to je pravica, ki bi se morala odražati v državnih in evropskih politikah o zaposlovanju. Evropska direktiva o varstvu mladih ljudi pri delu se nanaša le na fizično tveganje na delovnem mestu in je omejena na mlade, mlajše od 18 let. Oblikovalci politik bi se morali zavedati, da se mladi, ki prehajajo iz izobraževanja v zaposlovanje, soočajo s posebnim tveganjem, ki je posledica pomanjkanja delovnih izkušenj in njihovega ranljivega položaja na trgu dela, ki ga pogosto ureja "last-in first-out" politika zaposlovanja. Varni delovni pogoji, ki ne vplivajo negativno na zdravje, varnost in dostojanstvo mladega delavca, so temeljna pravica, ki mora biti zagotovljena.

## **7. Pripravištva in vajeništva**

Kakovostna pripravništva, prakse in vajeništva so neprecenljiva odskočna deska pri prehodu iz izobraževanja na trg dela. Mladim namreč nudijo priložnost, da znanju, pridobljenem v formalnem in neformalnem izobraževanju, dodajo praktično izkušnjo, da pridobijo veščine in znanja, ki so pomembna za trg dela in povečujejo njihovo možnost za zaposlitev ter prispevajo k njihovem strokovnem in osebnotnem razvoju.

<sup>60</sup> Evropski observatorij delovnih pogojev, Poudarek na mentalnem stresu, ki izvira iz dela in razprava o politiki, (15. februar 2013) [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm\\_source=email\\_eurofoundobserver&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=eurofoundobserver20130221](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/12/DE12120291.htm?utm_source=email_eurofoundobserver&utm_medium=email&utm_campaign=eurofoundobserver20130221)

<sup>61</sup> Osborne, H., *Pritisk in negotovost delovnega mesta, kot to čutijo Britanski delavci pri 20. letih*, The Guardian, (20. maj 2013) <http://www.theguardian.com/money/2013/may/20/british-workers-less-secure-more-stressed>

<sup>62</sup> Evropska agencija za varnost in zdravje na delovnem mestu (2013) Panevropska raziskava mnenja o varnosti in zdravju na delovnem mestu 2013 (Pisarna za publikacije, Luxembourg)

<sup>63</sup> Evropska agencija za varnost in zdravje na delovnem mestu (2013) Panevropska raziskava mnenja o varnosti in zdravju na delovnem mestu 2013 (OSHA, Luxembourg)

## **Neplačani in izkoriščani: pripravniki danes**

Pomanjkanje jasnih kakovostnih smernic glede pripravništva in prakse v Evropi pomeni, da ta pomemben prehod iz izobraževanja v zaposlitev pogosto krši pravico mladih do kakovostne zaposlitve. Raziskava evropskega mladinskega foruma o kakovosti pripravništva v Evropi, poimenovana Interns Revealed,<sup>64</sup> je pokazala, da pripravništvu vse bolj primanjkuje izobraževalnih ciljev in zamenjuje plačano zaposlitev, ne da bi pri tem bila zagotovljena socialna varnost, nadomestila in varnost zaposlitve, kar pa je povezano s plačanim delom.

Slabo izvajanje programov pripravništev in praks v Evropi je razširjeno in raznoliko. V ta namen je Mladinski forum v sodelovanju z mladinskimi organizacijami, delodajalci, sindikati in drugimi deležniki razvil Evropsko listino za kakovostna pripravništva in vajeništva.<sup>65</sup> Listina določa minimalne kriterije, ki so sprejemljivi in zagotavljajo, da pripravništva, prakse in vajeništva predstavljajo produktivno in kakovostno učno izkušnjo za mlade, vključno z elementi, kot so učna vsebina, nadomestila, dostop do socialne zaščite in delavskih pravic.

### **Iz listine: Prakse in pripravništva kot del formalnega izobraževanja**

Evropska listina za kakovostna pripravništva in vajeništva poudarja, da je prvotni cilj prakse izobraževalne narave, tj. mladim omogočiti izkušnjo v delovnem okolju in nadgraditi njihove veščine skozi izobraževalni proces ter jih s tem pripraviti na svet dela. Zato omenjena listina navaja, da bi se trenutna pripravništva in prakse morala odvijati le kot del višjega izobraževanja in bi morala biti urejene s pisno pogodbo med izobraževalno ustanovo, pripravnikom oziroma praktikantom in gostujočim podjetjem. V pogodbi bi morali biti natančno določeni učni cilji. To je nujno za zagotovitev pedagoške vrednosti izkušnje vsakega pripravnika oziroma praktikanta, ki bi prispevala tudi k izobrazbenem in strokovnem razvoju mlade osebe. Za doseg tega je bistvenega pomena, da se pri opravljanju pripravništva in prakse zagotovi usposobljen nadzornik, ki nudi mentorstvo in strokovno vodenje skozi celotno pripravništvo in prakso. Poleg tega bi moral pripravnik oziroma praktikant v zvezi s prejemi imeti pravico do povračila stroškov, ki so nastali med prakso v okviru izobraževanja oziroma namesto tega bi mu morala biti zagotovljena prehrana, nastanitev in vozovnica za prevoz. Če se od pripravnika oziroma praktikanta zahteva kakršno koli dodatno delo, ki ni navedeno v pogodbi, bi mu moralo biti za to zagotovljeno dostojno plačilo.

### **Iz listine: Prakse in pripravništva izven formalnega izobraževanja**

Čeprav bi v resnici morala obstajati le prakse, ki so del višjega izobraževanja, to ni realnost trga dela. Po zadnjih trendih v Evropi je priljubljenost pripravništev, ki torej potekajo po zaključenem izobraževanju, nesporna. Raziskave dejansko kažejo, da več kot polovica udeležencev po zaključenem študiju opravlja pripravništvo.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Evropski mladinski forum (2011) Razkriti praktikanti, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>65</sup> Evropska listina kakovosti za prakse in vajeništvo, dostopna na: [www.qualityinternships.eu](http://www.qualityinternships.eu)

<sup>66</sup> Evropski mladinski forum (2011) Razkriti praktikanti, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

Navkljub temu mora izobraževalna vrednost prakse ostati primarnega pomena in bi morala biti poudarjena v pogodbi med pripravnikom in delodajalcem.

Dodatno vprašanje pri pripravništvih je vprašanje prejemkov. Trenutno je veliko praks in pripravništev neplačanih.

**Trije od štirih pripravnikov navajajo, da prejemajo zelo nizko plačilo za opravljanje prakse oziroma pripravništva ali pa ga sploh ne prejemajo.**<sup>67</sup>

Slednje pomeni, da si opravljanje pripravništva po izobraževanju lahko privoščijo le tisti mladi, ki imajo dostop do finančnih virov, bodisi s strani družine bodisi drugih virov, kar pa stigmatizira tiste mlade, ki vstopajo na trg dela in nimajo dostopa do teh finančnih virov. Pripravništva, ki se izvajajo izven izobraževanja, bi morala biti dostojno plačana, in sicer ne pod EU pragom revščine v višini 60% mediane dohodka ali nacionalne minimalne plače. Ti dohodki bi morali biti urejeni ali z zakonom ali s kolektivnimi sporazumi skladno z nacionalno prakso. Poleg tega bi praktikant oziroma pripravnik moral imeti popoln dostop do sistemov socialne varnosti, zlasti v primeru brezposelnosti, zdravstvenega in pokojninskega sistema.

### **Kakovostne prakse in pripravništva vodijo do kakovostnih rezultatov**

Koristi od zagotavljanja kakovostnih praks, tako znotraj kot izven izobraževanja, so številne. Kakovostne prakse in pripravništva zagotavljajo, da se mlade ne uporablja kot poceni delovno silo in se jih ne izkorišča zaradi njihove starosti in neizkušenosti na trgu dela. Poleg tega pa prinašajo tudi rezultate na področju kakovostni zaposlovanja. Nedavna študija Evropske komisije ugotavlja, da so kakovostno zavarovanje, obstoj sporazuma o pripravništvu ter kakovostno usmerjanje v strokovnem razvoju pripravnika oziroma praktikanta ključni dejavniki uspeha obstoječih programov pripravništva po Evropi.<sup>68</sup>

V državah članicah EU obstaja več novejših pobud, ki razkrivajo pomen kakovostnih pripravništev pri zagotavljanju uspešnega prehoda mladih na trg dela. Cypski organ za razvoj človeških virov (HRDA) vodi shemo iskanja zaposlitve in usposabljanja diplomantov. Program nudi šestmesečno usposabljanje na delovnem mestu, ki poteka na podlagi prej določenega individualiziranega učnega načrta in vključuje seminarje za usposabljanje in mesečno plačilo za pripravnika. 90 % udeležencev je bilo zaposlenih po zaključku šestmesečnega obdobja, kar potrjuje dejstvo, da kakovostna pripravništva privedejo do kakovostnih rezultatov na področju zaposlovanja.<sup>69</sup> Na Portugalskem je Program za spodbujanje odpiranja delovnih mest, ki so ga uvedli leta 2011, dosegel izredno dobre rezultate na podlagi katerih ocenjujejo, da približno 70 % mladih, vključenih v ta program najde stalno zaposlitev.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Evropski mladinski forum (2011) Razkriti praktikanti, [http://issuu.com/yomag/docs/yfj\\_internsrevealed\\_web](http://issuu.com/yomag/docs/yfj_internsrevealed_web)

<sup>68</sup> Evropska komisija (2013): Predhodne ugotovitve: Programi prakse in vajeništva v EU27, Ključni faktorji za uspeh, (Pisarna za publikacije, Luxembourg)

<sup>69</sup> CEDEFOP (2012) Cyprus – V iskanju učinkovitega orodja za boj proti brezposelnosti mladih, <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20542.aspx>

<sup>70</sup> CEDEFOP (2007), Poklicno izobraževanje in usposabljanje na Portugalskem,

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, kot prej omenjeni, igrajo pomembno vlogo pri zagotavljanju, da kakovostna pripravništva in prakse privedejo do kakovostne zaposlitve. Mladinski sektor pa igra pomembno vlogo pri ustvarjanju in promociji shem za kakovostna pripravništva. Dober primer je partnerstvo med Microsoftom in svetovno mladinsko organizacijo AIESEC International. To sodelovanje je družbi Microsoft, enemu vidnejših podpisnikov Evropske listine za kakovostna pripravništva in vajeništva, omogočilo zagotavljanje možnosti sooblikovanja kakovostnega delovnega okolja za opravljanje prakse več kot 700 praktikantom organizacije AIESEC v več kot dvajsetih državah po svetu že od leta 2003 dalje. To jasno kaže na dejstvo, da so mladinske organizacije ključni vir in lahko igrajo ključno vlogo pri reševanju problema slabe kakovosti shem pripravništva po Evropi.

### Usmerjenost na vajeništvo

Glede na čedalje večji problem neujemanje znanj in veščin na evropskem trgu dela (glej 4. poglavje) in glede na dejstvo, da imajo države članice z uspešnim dualnim sistemom izobraževanja nižji odstotek nezaposlenih mladih, vajeništva ter poklicno izobraževanje in usposabljanje postajata področji, na katera se osredotočajo politike na evropskem in nacionalnem nivoju.

Vajeništva so definirana kot sistematična, dolgoročna izmenična obdobja usposabljanja na delovnem mestu in v izobraževalni ustanovi ali centru za usposabljanje, kjer delodajalec prevzame odgovornost, da bo vajenca vodil na določenem delovnem mestu.<sup>71</sup> Vajeništva omogočajo dijakom poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da gredo na trg dela ter pridobijo ustrezne izkušnje in veščine, ki so potrebne za pridobitev kvalifikacije za delo na področju po lastni izbiri.

Raziskave so pokazale, da je prehod iz izobraževanja na trg dela boljši v državah z dobro razvitimi sistemi vajeništva, kot je Nemčija, v primerjavi z ostalimi državami, kot sta Italija in Španija, ki nimata močnega sistema usposabljanja na delu znotraj formalnega sistema izobraževanja.<sup>72</sup> Glede na to, da so vajeništva osnova za ustvarjanje usposobljene delovne sile, ki je pripravljena na zahteve trga dela, so poslovna združenja poudarila poslovni interes za povečanje programov vajeništva po Evropi.<sup>73</sup> Zavzetost delodajalcev za organizacijo programov vajeništva je izrednega pomena, zlasti ker se je od začetka gospodarske krize interes mladih za vajeništvo povečal, medtem ko se je interes delodajalcev zmanjšal zaradi negotovih poslovnih trendov.<sup>74</sup> Sindikati in združenja delodajalcev imajo prav tako pomembno vlogo pri oblikovanju in izvajanju programov vajeništva. Hkrati pa je treba vključenost

---

[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5177_en.pdf)

<sup>71</sup> CEDEFOP (2008), *Terminologija evropske politike izobraževanja in usposabljanja – Izbor 100 ključnih terminov*, [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF)

<sup>72</sup> Evropska komisija (2013), *Zaposlovanje in socialna situacija četrletni pregled junij 2013*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

<sup>73</sup> Business Europe (2012), *Ustvarjanje priložnosti za mlade: Kako izboljšati kakovost in izgled vajeništva*, <http://www.buinesseuropa.eu/Content/Default.asp?PageID=650>

<sup>74</sup> Evropska komisija (2012), *Preskrba vajeništvom v državah članicah EU*, [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf)

delodajalcev omejiti z vlogo vajencev, ki morajo vedno biti postavljeni v središče programov vajeništva. Vključenost mladinskih organizacij in predstavnikov vajencev pri oblikovanju, izvajanju in spremljanju programov vajeništva lahko pripomore k zagotavljanju, da vajeništva ne predstavljajo priložnosti delodajalcev za izkoriščanje mladih študentov kot poceni delovne sile, temveč so učna izkušnja, ki prispeva k razvoju strokovnih veščin mladih in s tem olajša njihov vstop na trg dela.

### Okvirji kakovosti

Vajeništvo in praksa sta pogosto prva izkušnja mladega v svetu dela in sta lahko zato odločilni trenutek v njegovi karieri. Prav zaradi tega je tako pomembno, da so te izkušnje zelo kakovostne, da bi bila mladim ponujena možnost za izboljšanje praktičnih sposobnosti in pripravo, da postanejo del v evropsko delovno silo.

Kot je opisano v Evropski listini za kakovostna pripravništva in vajeništva, bi morala pripravništva, prakse in vajeništva, ki se odvijajo tako znotraj kot izven formalnega izobraževanja, vedno predstavljati učno izkušnjo z jasno določenimi učnimi cilji. Da bi zagotovili, da sta pripravnik in praktikant obravnavana pravično in enakopravno na delovnem mestu, morata imeti dostop do socialne zaščite in morata biti dostojno plačana oziroma jima morajo biti povrnjeni stroški namestitve. Da bi zagotovili izpolnitev teh kriterijev, menimo, da bi se ponudniki pripravništev in prakse morali obvezati k upoštevanju standardov kakovosti ter uporabo jasnega in koherentnega kodeksa ravnanja.

Evropske države, evropske institucije in socialni partnerji se morajo zavezati k ustanovitvi (ali krepitev že obstoječih) pravnih okvirov za kakovostna pripravništva in prakso tako na evropski<sup>75</sup> kot na nacionalni ravni. Na ta način bi se lahko pravica do kakovostne zaposlitve začela uveljavljati neposredno od začetne izkušnje, ki jo ima mlada oseba s trgom dela.

## 8. Zaključki: Evropa na razpotju

Evropa je glede zaposlovanja mladih na pomembnem razpotju. Obstaja namreč potreba po ustvarjanju delovnih mest za mlade, da bi s tem preprečili pojav dolgotrajne brezposelnosti. Obstaja pa tudi jasno soglasje o potrebi po ustvarjanju bolj kakovostnih zaposlitev z namenom izboljšanja socialnega položaja mladih, kot se to odraža v Okviru ukrepov evropskih socialnih partnerjev za zaposlovanje mladih.<sup>76</sup> Ključni izziv predstavlja premostitev vrzeli med izobraževanjem in trgom dela. Čeprav je možno trditi, da je potrebna določena stopnja fleksibilnosti in da imajo dobro urejena začasna delovna mesta in delovna mesta s krajšim delovnim časom, kot tudi prakse in vajeništva konstruktivno vlogo na trgu dela, je vendarle najpomembnejši dejavnik zagotavljanje kakovostnih in stabilnih delovnih mest za mlade.

<sup>75</sup> Spremljanje listine kakovosti Mladinskega foruma in tehničnega dokumenta Evropske komisije, ki je priložen sporočilu "V smeri kakovostnega okvirja za pripravništvo" COM (2012) 728 končna)

<sup>76</sup> ETUC, BusinessEurope, CEEP, UEAPME (2013), Okvir akcij glede zaposlovanja mladih, [http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306\\_Framework\\_of\\_Actions\\_Youth\\_Employment.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf)



Mladi so tisti, ki v večini primerov čutijo posledice zahtev po fleksibilnosti trga dela in uživajo manj varnosti kot starejši delavci, kar je tudi ključni razlog za velik porast stopnje brezposelnosti mladih od začetka krize. Ponovo usposabljanje mladih z namenom, da se jih postavi na enako negotova delovna mesta v novih razvijajočih se sektorjih ni dolgoročna rešitev za brezposelnost. Mladi imajo enako pravico do kakovostne zaposlitve, samostojnosti, stabilnosti ter usklajevanja dela in njihovega zasebnega življenja. To mora biti upoštevano tako v političnih praksah kot v nacionalnem in mednarodnem delovnem pravu.

Zaradi neenakosti, ki izhajajo iz razlik pri zagotavljanju enake kakovosti dela so nekatera že obstoječa družbena vprašanja s katerimi se soočajo mladi, vključujoč revščino, tveganje za socialno izključenost, diskriminacijo, predsodke in slabo zdravje pridobila na pomenu. Pojavlja se problem povezan z dejstvom, da diskriminacija na podlagi mladosti v evropski družbi ni prepoznana kot problematika. Mladi lahko pogosto postanejo žrtve večplastne diskriminacije. To ne vpliva le na njihove priložnosti za delo, temveč tudi na izkušnje na delovnem mestu, njihov občutek za lastno vrednost in njihovo duševno zdravje.

Na žalost se je v nekaterih krogih razvil lahkomišeln odnos do delavskih pravic mladih. Pogosto gre za dožemanje, da so delavske pravice mladih nekako manj pomembne, kar se kaže v povečanem številu mladih, ki se znajdejo v neplačanih in nekakovostnih pripravništvih. Veriženje pripravništev, v katerih se mladi znajdejo z namenom vstopa v določene sektorje ni sprejemljivo ne za mlade ne za starejšo populacijo.

Nedavne pobude na ravni EU za boj proti brezposelnosti in socialni izključenosti mladih so dobrodošle, vendar je treba storiti še veliko več v smislu gospodarskih naložb v mlade ter zaščite delavskih in socialnih pravic mladih. Sedanje težnje na področju medgeneracijskega pristopa k reševanju določene problematike izpodrivajo reševanje izzivov s katerimi se srečuje ena generacije z izzivi neke druge generacije, kar je jasno vidno v primeru brezposelnosti in revščine mladih.

Odpravljanje neravnovesij, ki so se v zadnjih letih razvila na trgu dela v zvezi z mladimi, ne bo enostavno. Zahtevalo bo usklajena prizadevanja regionalnih, državnih in evropskih odločevalcev, vključno s sindikati in združenji delodajalcev. Prav tako bo potrebno sodelovanje z mladinskimi organizacijami in drugimi predstavniki mladih. Zadnji statistični podatki kažejo na porast tveganja za nasilne socialne nemire in medgeneracijske nestrpnosti v nekaterih regijah. Kljub temu pa potrebo po ustvarjanju kakovostnih delovnih mest ne sme nadomestiti potreba po ustvarjanju kakršnih koli delovnih mest. Mladim je potrebno zagotoviti priložnost, da zase in za svojo družino ustvarijo dostojno življenje. To je najmanj kar mladi pričakujejo in si tudi zaslužijo.