

KVALITNÉ PRACOVNÉ

POZÍCIE PRE mládaž:
CESTA VPRED!



KVALITNÉ PRACOVNÉ

POZÍCIE PRE mládaž: CESTA VPRED!

Obsah

Predslov	3
1. Prechod	5
2. Kvalitné pracovné pozície	10
3. Mobilita	11
4. Podnikateľská činnosť	13

Predslov

Krída a prísne opatrenia, ktoré boli v posledných rokoch prijaté na národnej úrovni mali v nepochybnom rade negatívny vplyv na pracovné a životné podmienky mladých ľudí v Európe. V roku 2014 to bolo 12,4% zo všetkých mladých ľudí v európskej 28-čke, ktorí neboli v zamestnaní, vo vzdelávacom procese alebo praxi. Dramatický pokles zamestnanosti znížil čísla zamestnanosti mladých ľudí, v mnohých krajinách bol tento pokles vyšší ako 30% čo je v číslach vyjadrené ako 23,8 milióna nezamestnaných v EÚ ku februáru 2015. Z tohto čísla bolo okolo 4,85 milióna ľudí mladších ako 25 rokov (2,17 milióna mladých žien, dáta od Eurostat-u z decembra 2014). Ak by už pred krízou bola úroveň nezamestnanosti štruktúrne vyššia medzi mladými ľuďmi v porovnaní s dospelými, bol by scenár predpovedateľný. Po vypuknutí však nastalo rapídne zhoršenie situácie a v niektorých krajinách dokonca je viac mladých ľudí bez práce ako pracujúcich mladých ľudí (napr. Bulharsko, Chorvátsko, Grécko, Taliansko, Španielsko) (Eurostat, dáta za rok 2013).

Dočasné pracovné pozície, pochybné zmluvy, chýbajúce základné sociálne ochrany a dokonca diskriminačné praktiky na základe veku sú normou pre milióny mladých ľudí, ktorí sa snažia nájsť si svoju cestu na pracovnom trhu: počet mladých ľudí v EÚ pracujúcich s dočasnou zmluvou sa zvyšuje úmerne klesajúcemu počtu trvalých pracovných pomerov na dobu neurčitú.

Rešpektovanie základných pracovných a sociálnych práv musí byť predispozíciou pre každú prácu. Nespravodlivé praktiky ako neplatené stáže a podvodné podnikanie sú nástrojom na oslabenie pozície mladých ľudí na pracovnom trhu. Akákoľvek pracovná pozícia nie je nevyhnutne lepšia ako žiadna, ak nemajú zamestnanci garantované pracovné a sociálne práva.

Vysoké percento mladých ľudí môže byť aj označená ako ‚chudobný pracujúci‘: 11,4% zamestnaných mladých v rozpätí rokov 18-24 je ohrozených pracovnou chudobou; percento pre mladé ženy je vyššie (12,5%) v porovnaní s mužmi (10,6%) (Eurostat, dáta za 2013). Primerané mzdy hrajú dôležitú úlohu v prevencii proti chudobe, no napriek tomu minimálne mzdy, špeciálne u mladých, sú nižšie ako hranica chudoby a nedovoľujú adekvátne ubytovanie. Napríklad, v roku 2012 Grécko znížilo minimálnu mzdu pre mladých viac (32%) ako mzdy pre zvyšok obyvateľstva (22%) pod vplyvom ‚Trojka‘, ktorá vháňala väčší počet ľudí do pasce a na hranicu pracujúcej chudoby. Nižšie minimálne mzdy pre mladých ľudí existujú vo Veľkej Británii a ďalšie krajiny nad tým premýšľajú. Navyiac, napriek celkovým zámerom stratégie Európa 2020 zameranej na zníženie narastajúcich rozdielností, v roku 2013 takmer 31,6% mladých Európanov bola na hranici chudoby a sociálneho vylúčenia.

Viac účinné aktivity sú potrebné na zlepšenie rodovej rovnosti na každej úrovni, na eliminovanie platových rozdielov a na boj proti diskriminácii na pracoviskách; hlavne pre skupinu mládež na základe definovaných dôvodov v smernici 2000-78¹ (rasa, znevýhodnenosť, sexuálna orientácia a vyjadrenie rodovosti, veku, náboženstvo a viera, atď.). Rodová rovnosť a nediskriminácia by mali byť cieľmi všetkých spoločností a nemali by byť považované za špeciálne požiadavky. Pre dosiahnutie vyššie spomenutých hodnôt je nevyhnutné posilniť vierohodnosť verejného sektora a prezentovať výhody inkluzívnej a rovnocennej spoločnosti.

Nezamestnanosť mladých nemôže byť zmierňovaná adresovaním problémov zo strany poskytovateľov cez štrukturálne reformy pracovných trhov, znižovaním nehodiacich sa schopností a posilňovaním mobility. Toto má hlavne za cieľ Európska Komisia so svojim programom ‚Mládež v pohybe‘. Aj keď, je potrebných niekoľko vylepšení v tejto oblasti, výskum² ukazuje, že nevhodne zvolené kroky a politické rozhodnutia v tomto sektore sa

¹ Smernica 2000/78/EC z 27. novembra 2000, vytvárajúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

² Standard pracujúceho Európy. ETUI. 2015. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

väčšinou prehľbili do rozdelenia pracovného trhu a diskriminácie, odlivu mozgov v niektorých krajinách a zníženiu kvality pracovných podmienok s negatívnym vplyvom na zdravie a bezpečnosť.

Musíme obrátiť tento trend zmenou v zameraní sa na všetky faktory vytváranie kvalitných pracovných pozícií práve zlepšovaním a zvyšovaním verejných a súkromných investícií v Európe. Výbor mládeže EOK bude spolupracovať so všetkými zainteresovanými stranami a partnermi za účelom zviditeľnenia sa a načúvaniu hlasu mladých, organizovať silnejšie odbory a promovat' rovnosť, solidaritu a demokraciu na všetkých úrovniach.

Prečo tento dokument

Tento dokument poskytuje pohľady a odporúčania európskej mládežníckej iniciatívy v oblasti pracovnej sily reprezentovanej Výborom mládeže EOK, ktorý pracuje na sérii tém výhradných pre mladých pracujúcich: pracovné podmienky, prechod zo vzdelávacieho systému na pracovný trh alebo na ďalšie vzdelávania (stáže, praktiká, duálne vzdelávanie, podnikanie a mobilita). Cieľom tohto dokumentu je zaviesť a zadefinovať základné úlohy Výboru mládeže EOK ako hlasu mladých pracujúcich v Európe v celkovej úlohe vyjednávajúca so zamestnávateľmi, európskymi národnými a nadnárodnými mienkotvorcami a navyiac ako spolupracovníka s neziskovými organizáciami na návrhoch, implementácii alebo monitorovaní opatrení, ktoré môžu ovplyvniť kvalitu života a práce mladých pracujúcich.

Tento dokument vychádza zo spolupráce členov Výboru mládeže EOK, ktorá začala pri príležitosti seminára podporeného EÚ s názvom „Za kvalitné opatrenia pre zamestnanosť mládeže“ v Júlí 2014 v Turíne pri príležitosti Talianskeho predsedníctva EÚ. Dokument bude v budúcnosti revidovaný a aktualizovaný.

Čo je Výbor mládeže EOK?

Výbor mládeže EOK reprezentuje mladú európsku generáciu v rozpätí otázok pracovného života. Je to štatutárny organ Európskej odborovej konfederácie a je zložený z jedného zástupcu nominovaného každou národnou odborovou konfederáciou pričlenenou do EOK (90) z 39 krajín a Európskych odborových federácií (10).

Je riadená menším výborom tvoreným 5 volenými členmi, 2 vice-prezidentmi, prezidentom a EOK koordinátorom. Jeho cieľom je uskutočniť tak, aby bolo jasne a zreteľne počuť hlas mladých európskych pracujúcich a nezamestnaných v rámci odborových zväzov ako aj v širšej spoločnosti (tvorcovia zákonov v EÚ, národná a lokálna úroveň, zamestnávateľské organizácie, neziskové organizácie, a ďalšie zainteresované strany).

1. PRECHOD

Prechod zo školy do zamestnania je veľmi dôležitým krokom v živote mladých ľudí. V posledných desaťročiach sa tieto prechody razantne zmenili v porovnaní s obdobím do 80.-tych rokov, hlavne ekonomická kríza zvýšila riziko opačné smerovanie k nezamestnanosti a neaktivuje. Navyiac, prechod od vzdelávania v škole po prácu sa často prekrýva kritickou vývojovou fázou mladých osôb a s prvými krokmi k dospelosti. Práve pre tieto dôvody tento dokument poukazuje na obdobné problémy detailnejšie, a to hlavne na prechody spojené s stážami, praktikami a Schémou mládežníckej garancie.

Stáže

Nedostatok pracovných skúseností je často prekážkou rýchlemu nástupu na pracovný trh predchádza integrácii mladých ľudí. Pracovné skúsenosti umožňujú, ale aj opačne zamedzujú nadobudnutiu všeobecným zručnostiam, ktoré môžu zamestnávateľia pozitívne ohodnotiť vo chvíli prijímania uchádzača o zamestnanie. Jednou z možností mladých ľudí³ ako získať tieto pracovné skúsenosti sú práve stáže. V roku 2013, až 46% mladých Európanov v rozpätí 18-35 rokov absolvovalo stáž a väčšina z nich mala viac ako 2 stáže⁴. Stáže sú preto teraz naplno integrované do tranzitného systému z školy do práce. Akokoľvek, napriek tomu, že je to potenciálny odrazový mostík na pracovný trh, nie vždy je všetko v súlade s dobre kvalitou a adekvátnymi pracovnými podmienkami.

Práve pre tieto dôvody, Výbor mládeže EOK je presvedčený, že stáže by nemali nikdy naplno nahradiť klasické pracovné pozície; teda že, pracovné pozície či už trvalé alebo dočasné by nikdy nemali byť obsadené stážistami. V skutočnosti, to vy v konečnom dôsledku viedlo k ďalším prekážkam na pracovnom trhu a oslabilo by to tak vstupnú pozíciu mladých ľudí na tento trh.

Stáže aké chceme⁵:

- 1. Garantované dobré kvalitné pracovné podmienky, dohodnuté trvanie stáže, primerané ohodnotenie, v rámci legálnych a záväzných dohôd na národnej európskej úrovni, vrátane možnosti Pokynov.**
- 2. Nastavenie jasných náučných cieľov a priznanie nadobudnutých zručností a vedomostí**
- 3. Zabezpečenie tútora na pracovnom mieste**
- 4. Informovanie stážistov o ich pracovných a sociálnych právach vrátane práva byť zastupovaný odborovými zväzmi**
- 5. Zainteresovať všetky zúčastnené strany za účelom monitorovania, podpory a zlepšenia výsledkov stáží**

Dobre zorganizované stáže majú za účelom pomôcť mladým ľuďom získať praktické skúsenosti a zručnosti na doplnenie vzdelania a predošlých kvalifikácií, ktoré získali formálnym alebo neformálnym vzdelávaním. Stáže majú ponúkať mladým ľuďom možnosti ako nadobudnúť hodnotné skúsenosti priamo pri práci v kontexte, za účelom lepšej

3 V tomto dokumente pojem mladý ľudia zahŕňajú mladých ľudí od 15 do 24 ak nie je určené inak.

4 EUROBAROMETER 2013. Skúsenosti s praxami v EÚ. Flash Eurobarometer. Brusel: Európska komisia.

5 Výbor mládeže EOK podporil iniciatívu ustanovenia Európskej kvalitatívnej charte o stážach a praxi. <http://qualityinternships.eu/>.

implementácie a lepšej informovanosti o existujúcom sektore, možným pracovným vyhliadkam a možným osobným profesionálnym projektom. Toto zahŕňa riadenie kompetentnou osobou, ktorá bude udávať smerovanie stáže a takisto zabezpečí možnosti hodnotenia a pripomienok z rôznych strán za účelom monitorovania postupu a kvality stáže. Stážisti majú byť v rovnakej miere oboznámení so zdravotnými, bezpečnostnými, školiacimi a ochrannými postupmi.

Kvôli nedostatku pracovných skúseností a krátkej alebo netypickej pracovnej zmluvy vo forme stáží majú stážisti tendenciu k nedostatočnej informovanosti o sociálnych a pracovných právach. Z tohto dôvodu, je veľmi dôležité, aby o tom boli informovaní na začiatku stáže, v rovnakej miere ako o zdravotných a bezpečnostných rizikách vzhľadom na ich prácu. Taktiež by mala byť garantovaná relevantná sociálna ochrana.

Stáže môžu byť absolvované v rámci (vyššieho) vzdelávania s cieľom priniesť praktické skúsenosti študentom, ktorí sa nachádzajú krátko pred vstupom na pracovný trh. Aj napriek tomu, že tieto stáže sú považované za časť vzdelávacieho programu, mali by byť garantované aspoň minimálne, no neoddeliteľné pracovné štandardy za účelom vyhnutia sa akémukoľvek zneužitiu a umožniť mladej osobe čo najlepšiu skúsenosť zo stáže. Výbor mládeže EOK vyzýva opäť k dôležitosti regulovania skúsenosti zo stáží písomnou a legálne záväznou zmluvou medzi vzdelávacou inštitúciou, stážistom a hosťujúcou organizáciou. Odborové zväzy na úrovni zamestnávateľa majú byť informované o počte stážistov a pomocou kolektívneho vyjednávania majú byť konzultovaný ohľadne úloh, tréningoch a poskytnutej zmluve.

Cieľ vzdelávania má byť jasne vyjadrený ako aj všetky náležité detaily, ktoré jasne ohraničujú a zaručujú kvalitu stáže. V neposlednom rade, stáže nemajú nikdy byť bez náležitej odmeny alebo aspoň preplácania nákladov vo forme benefitov a/alebo finančnom ohodnotení.

Obdobné kritériá majú byť aplikované na stáže, ktoré sú uskutočňované mimo alebo po formálnom vzdelávaní. Predovšetkým, finančné ohodnotenie stáží nemá ísť pod hranicu chudoby určenej ako 60% hrubej priemernej mzdy alebo pod minimálnu národnú mzdu. Toto kritérium je veľmi dôležité v práve období keď sú mladí ľudia vo ohrození rizikom chudoby aj napriek tomu, že stále žijú v spoločnej domácnosti s rodičmi, nakoľko situácia mnohých domácností sa pohoršila vo viacerých krajinách. Sociálny partneri môžu hrať významnú rolu v tomto ohľade, práve v rámci kolektívnych dohôd.

Pracovné podmienky, dĺžka, jasnosť postupov a úloh a prínosy sociálnej bezpečnosti majú byť jasne stanovené a rešpektované. V neposlednom rade, nadobudnuté zručnosti a vedomosti majú byť vždy certifikované a uznané s cieľom umožniť mladých ľudí čo najlepší zážitok a úžitok zo stáže.

Odborové zväzy spolu s príslušnými národnými partnermi ohľade partnerských dohôd má za úlohu zdokonaľovať adekvátnu podporu a monitorovať zákony a legislatívu, ako aj zbieranie dát.

Praxe⁶

Vzdelávanie na základe pracovných skúseností, ktoré je všeobecne asociované s praxou a duálnym systémom nepovinného tréningu je súčasťou stratégie prechodu od školského prostredia k prostrediu pracovného trhu. V Európe je výskyt praxí rôznorodý a záleží od danej krajiny: v roku 2011 bolo v Nemecku, Rakúsku a Dánsku viac ako 5% celej populácie vo

⁶ Táto časť je výrazne podložená Rezolúciou ETUC ohľadne vylepšenia kvality praxí a pracovno výučnému procesu, dostupné na <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

veku od 15 do 29 na praktickom vyučovaní⁷. Na rozdiel od stáží, prax je hlbšie včlenená do širšieho vzdelávania a vzdelávacích stratégií prepojených na pracovný trh a zväčša trvá 4 roky.

Od začiatku krízy, lákala táto kombinácia práce a vzdelávania väčšiu čas európskej populácie na národnej úrovni, pretože bola považovaná za zjednodušenú formu vstupu mladých ľudí na pracovný trh s prínosom udržania výšku nezamestnanosti mladých nižšie. EOK rozpoznáva vysoký potenciál praxí, no zároveň pripúšťa ich ďalší potencionálny rozvoj spolu s obširnejšími makroekonomickými stratégiami a to hlavne zo širšieho pohľadu; vzdelávanie a tréning majú byť považované za základnú zložku rozvoja občanov a ľudskej spoločnosti, nie iba čisto ekonomickým nástrojom.

Praxe aké chceme:

- 1. Jasne zabezpečené a transparentné ciele vyučovanie vedúce ku kvalitnému zamestnaniu**
- 2. Garantovaná možnosť pre mladých ľudí pri vstupe na pracovný trh**
- 3. Zariadenie kvalitného štandardu, primeraných pracovných podmienok a ochrana učňa a mladých ľudí zapojeného do pracovno-výučného procesu**
- 4. Zariadenie uznania vzdelania, zručností a schopností získaných formami neformálneho a informálneho vzdelávania**
- 5. Zapojenie odborových zväzov v partnerstvách so všetkými zúčastnenými stranami za účelom monitorovania, podpory y vylepšenia praxí v spoločnostiach, sektoroch a na národnej a európskej úrovni.**

EOK spolu so svojimi národnými a sektorovými členmi ako aj partnermi je teraz zainteresované v implementačnom procese Európskej aliancie pre praxe a silnejšej zaangažovanosti pre dosiahnutie cieľa pomocou aktivít.

Schémy správne aplikovanej praktickej výchovy môžu prispieť k uľahčeniu prechodného procesu, k prekonaniu nedostačujúcich zručností na pracovnom trhu a k posilneniu zamestnávateľov k poskytovaniu dobrých a spravodlivých pracovných pozícií pre mladých ľudí. No však, dostupnosť miest praktickej výchovy je poznačená ekonomickou krízou a slabo zotavujúcim sa procesom; a tým pádom je rozširovanie miest pre prax nižšie a dostupné len v krajinách, kde sa takáto prax v obore dá priamo spojiť s pracovnou pozíciou.

Schémy praxí majú byť regulovateľné formálnym kontraktom o práci, ktorý má udávať práva a povinnosti zamestnávateľ a praxujúceho v súlade so všeobecným národným zákonom alebo legislatívou. Obdobne, vyššie spomenuté podmienky majú byť aplikovateľné pre tréningové inštitúcie zapojene do praktického vyučovania.

Finančné ohodnotenie praxujúcich má byť zaistené zamestnávateľom a v súlade s kolektívnymi dohodami alebo s národnou a/alebo sektorálnou minimálnou mzdou za obdobie

tréningu. Odborové zväzy majú za úlohu konzultovať schémy a počet praxujúcich v jednotlivých spoločnostiach a zároveň dohliadať na pracovné a tréningové podmienky.

Tento partnerský prístup je nevyhnutný pre schémy praxí a má zahŕňať sociálnych partnerov (odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie) spolu s verejnými autoritami a tréningovými inštitúciami. Najprv však to napomáha dobrej kvalite a bezpečnému pracovnému prostrediu; po druhú, to napomáha efektívnemu monitoringu a udržateľnosti pracovných pozícií; po tretie, to garantuje normy a rešpektuje regulácie.

Nové technológie a potreba nových zručností na sektoriálnej a rezortnej úrovni majú byť brané do úvahy pri navrhovaní praktickej výchovy ako záruka, že ponúkané nadobudnuté kritériá sa budú zhodovať s požiadavkami pracovného trhu. V rovnakej miere sa tak praxe a vzdelávacie aktivity mali vyvíjať na pevných základoch vedomostí a mali by mať dlhokosiažny charakter. S cieľom redukovať rodové rozdiely a segmentáciu majú praxe a ich schémy zahŕňať široké spektrum rôznych povolání a poskytovať možnosť zamestnania sa pre všetkých, rovnako pre ženy ako aj mužov. Opatrenia majú posilňovať účasť žien a mužov v oblastiach tradične považovaných za ženské alebo mužské. Propagácia rodovej desegmentácie praxí prispeje aj k zlepšeniu pracovných mobilit pre obe pohlavia ako aj zníži platovú nerovnosť. Toto si vyžaduje prístup vcelku vrátane poradenstva, ktoré by už v rannom štádiu pomáhalo mladým ľuďom zvýšiť povedomie o školách, tréningoch a sociálnych partneroch.

Poradenstvo počas praxí ohľadne vyučovacích a sociálnych práv je nevyhnutnou súčasťou. Zástupcovia odborových zväzov hrajú centrálnu úlohu v ich zabezpečovaní.

V neposlednom rade potrebujú praxe správne financovanie, aby mohli plnohodnotne poskytnúť mladým ľuďom zaručené štandardy a náležité vedomosti. Nadobudnuté zručnosti a schopnosti majú byť uznané v rámci pracovného trhu spolu s nadobudnutým vzdelaním na školách a počas vzdelávacieho tréningu ako aj formy neformálneho a informálneho vzdelávacieho systému.

Ako už spomenuté v Rezolúcii EOK⁸, Výbor mládeže EOK znovu opakuje, že odborové zväzy naprieč Európou majú naďalej ukazovať aktívnu a zanietenú podporu pre dobre kvalitné praxové schémy a majú napredovať v zanietenosti pre danú tematiku praxí na pracovných miestach ako aj efektívne reprezentovať záujmy praxujúcich.

Záruka mládeže⁹

Na európskej úrovni bolo v poslednom období založených mnoho iniciatív bojujúcich proti vysokej nezamestnanosti mládeže, medzi nimi aj Záruka mládeže (GY). Rada Európskej únie formálne prijala Odporúčania na Ustanovenie Záruky mládeže v Apríli 2013 na základe návrhu Európskej komisie. Záruka mládeže má „zaistiť, aby všetci mladí ľudia mladší ako 25 rokov dostali dobre kvalitné pracovné ponuky, mohli pokračovať v ďalšom vzdelávaní, praxi alebo tréningu v období 4 mesiacoch po ukončení vzdelávania alebo po začatí nezamestnanosti“. Záruka mládeže je financovaná Európskym sociálnym fondom, Iniciatívou zamestnanosť mládeže a národnými zdrojmi. Všetky krajiny prezentovali Implementačný plán garancie mládeže¹⁰ a niektoré lokálne iniciatívy výrazne napredovali. Výzvou však pre mnohé krajiny zostávajú inštitucionálne problémy pri nastavovaní Garancie mládeže a stále vysoké úrovne NEET.

8 Pozri poznámku pod čiarou č. 6

9 Pozri Správu Záruky mladých ETUC v Európe <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

10 Veľká Británia neustanovila Záruku mládeže, ale podporuje celkový prístup a projekt

Záruka mládeže akú chceme:

- 1. Podpora udržateľnej a logickej obnovy s aplikovaním investičného plánu pre pracovné pozície, ktoré sú podmienené pre zlepšenie situácie mladých ľudí na pracovnom trhu.**
- 2. Záruka vysokokvalitných pracovných ponúk, tréningov, stáží, praxí, predovšetkým v sektoroch kde bude tvorba nových pracovných pozícií nevyhnutná v budúcnosti.**
- 3. Viest' k zaručeným ponukám a sprostredkovaniu v rámci štyroch mesiacov. Cielit' na dlhodobé sprostredkovanie všeobecných záruk.**
- 4. Zaručiť kvalitný prístup k verejným zamestnaneckým službám.**
- 5. Zabezpečiť úplnú účasť sociálnych partnerov, občianskej spoločnosti a mladých ľudí za účelom použitia transparentných a efektívnych opatrení.**
- 6. Zaručiť adekvátnu sociálnu ochranu mladých ľudí pred možným rizikom chudoby a prekážok.**
- 7. Posilniť existujúce aktívne pracovno-trhové programy spolupôsobením medzi programami a inštitúciami s cieľom naplniť zámery EYG.**
- 8. Posilniť dôveru v inštitúcie, zabezpečiť adekvátne financovanie a ľudské zdroje pre kvalitné zamestnanecké služby.**
- 9. Dôkladne hodnotiť cieľovú skupinu populácie a priniesť na mieru robené opatrenia ako odpoveď na rôznorodosť mladej populácii.**

Schémy Záruky mladých boli prvýkrát prezentované krajinami Škandinávie a na európskej úrovni boli Záruky mladých sformované do nástrojov zahŕňajúcich ochranné a nápravné opatrenia pre mladých ľudí, ktorí nie sú v zamestnaní, vo vzdelávacom procese alebo tréningu. Hlavnou myšlienkou je obmeniť prístup a zamerať sa na túto populáciu, ktorú je ťažké zaujať nakoľko jej kontakt s verejným sektorom a sociálnymi službami je minimálny. To si žiada viac personalizovaný prístup, špeciálne akčné plány a profilovacie techniky.

Úlohou Verejných služieb zamestnanosti (PES) je v tomto smere neodmysliteľne vystupovanie ako verejného hráča pri tvorení návrhov Záruk mládeže. To znamená, že PES musia byť dobre financované a mať adekvátne ľudské zdroje, aby zaistili kvalitné služby pre mladých ľudí, aby tma mohli nájsť podporu, ktorá potrebujú. Záruky mládeže sú založené na silnej partnerskej pomoci, kde sú sociálny partneri, mládežnícke organizácie, školy, tréningové inštitúcie, súkromní zamestnávateľia a tretí sektor zapojení do tvorby, implementácie, dodaní a monitorovaní Záruk mládeže. Nedávna štúdia zverejnené EOK¹¹ uviedla že partnerský prístup je nerovnomerne daný naprieč Európou a má tendenciu zainteresovať sociálnych partnerov menej než bolo očakávané.

Záruky mládeže sa sústreďujú na NEET populáciu a zahŕňajú nezamestnaných, neaktívnych mladých, ktorí sa nenachádzajú vo vzdelávacom procese ani v tréningu. Vo väčšine krajín sa

¹¹ Pozri poznámku pod čiarou č.9

vyskytuje problém s financovaním, preto je potrebné ešte spraviť ďalšie kroky pre aplikovanie služieb a vytváranie alebo zlepšovanie dostupnosti dát, ktoré by lepšie monitorovali túto populáciu.

Skorý zásah „do štyroch mesiacov“, ktorý je odporúčaný Zárukou mladých - je ďalším centrálnym elementom, ktorý sa zameriava na prevenciu pred nepríjemným dopadom z nezamestnanosti a neaktivity na budúce kariéry mladých ľudí. Nakoľko, tento časový rámec môže byť ťažké aplikovať v komplikovaných inštitucionálnych procedúrach, ktoré by mali byť predmetom zmeny. Nakoniec, aj keď je jasné, že každý členský štát musí čeliť rôznym výzvam, financovanie Záruk mladých je jedným z najväčších: náležité použitie fondov EÚ a patričná národná podpora by mali zaistiť, aby bola Záruka mladých inštitucionalizovaná a natoľko efektívna, aby mohla predchádzať a znižovať nezamestnanosť mladých a ich neaktivity.

2. KVALITNÉ PRACOVNÉ POZÍCIE

Výbor mládeže EOK sa detailne zaujíma o kvalitu pracovných pozícií pre mladých ľudí; kvalita života mladších (nie starších!) generácií závisí od kvality ich práce.

Okolo 5 miliónov ľudí mladších ako 25 rokov je v súčasnosti v EÚ nezamestnaných. Vytváranie kvalitných pracovných ponúk má byť prioritou číslo jedna. Niekoľko 10 miliónov pracovných pozícií bolo poznačených začiatkom krízy v roku 2008¹².

Vrátiť Európu späť na správnu cestu nie je jedinou výzvou. Rovnako dôležitým je aj zaistenie dodržania kvality nových pracovných pozícií, aby mohli zaistiť ľuďom primerané životné štandardy a priniesť nárastu ekonomiky.

Kvalitné pracovné pozície aké chceme:

- 1. Ktoré sú pevne naviazané na udržateľný model, ktorý sa zdokonaľuje**
- 2. Zabezpečujú plat, ktorý dovoľuje životný štandard bez rodovej diskriminácie**
- 3. Ak zahŕňajú prechodovú fázu musí byť spravodlivá a bezpečná ešte pre stabilnou fázou**
- 4. Oslobodené of akýchkoľvek foriem diskriminácie na akejkolvek úrovni**
- 5. Sú patrične vhodné pre ambície a zručnosti mladých ľudí**
- 6. Sú založené na princípoch rovnej minimálnej mzde a upevňované kolektívnymi vyjednávacími nástrojmi**
- 7. Zahŕňajú komplexný prístup k sociálnej ochrane: práva na dôchodok, výhody v nezamestnanosti, vzdelávacie, rodičovské dovolenky atď.**
- 8. Majú za úlohu informovať o práve a aktívnej participácii v odborových zväzoch a v ich aktivitách**
- 9. Zahŕňajú celoživotné vzdelávanie a kariérne poradenstvo počas pracovného života**

Mládež EOK je značne znepokojená budúcnosťou našej planéty a udržateľnosti súčasného ekonomického modelu. Ostro utvrdzujeme naše presvedčenie v kampaniach proti klimatickým zmenám: Nie sú žiadne pracovné pozície na mŕtvej planéte!

Globalizácia, technologické inovácie a zmeny, demografické trendy a postup k zelenej ekonomike majú značný vplyv na pracovný trh. Navyše, aj takéto dôležité výzvy sú tiež možnosťami pre vytváranie pracovných pozícií. Nakoľko, nie je žiadna záruka, že tieto zamestnania budú dobrej kvality. Napriek urgentnej potrebe vytvorenia nových pracovných pozícií a zvyšujúcemu vplyvu digitalizácie na pracovnom trhu, zaručenie kvality musí byť brané zodpovedne a byť zohľadnené v koncepcii zamestnania v dlhodobom období, s pohľadom do budúcnosti, spravodlivé a udržateľné.

Balík zamestnanosti mládeže a Stratégie európskeho zamestnania prinášajú kvalitné pracovné pozície nedotáčanej miere. Napriek miernemu poklesu hodnôt nezamestnanosti v niektorých krajinách, krajiny, v ktorých existujú nové pracovné pozície je otázkou ich kvalita a dlhodobá udržateľnosť. Mnohé pracovné pozície sú tvorené len dočasne s polovičným úväzkom a s neúplným využitím vo forme nedobrovoľného čiastočného úväzku a dočasnej pracovnej zmluvy alebo nekvalifikované práce. Takéto druhy prác výrazne narastajú. Príliš veľa mladých ľudí čelí prekážkam v oblasti zamestnania sa, trh je preplnený nestálosťou a nízkymi mzdami: pochybné pracovné zmluvy s nulovými pracovnými hodinami, podvodnými podnikaniami a nedovolenou prácou sa stávajú čoraz častejším negatívom pracovného trhu.

Pracovný trh sa postupne stáva viac polarizovaný medzi mládežou: napriek pochybným pracovným podmienkam a jednoznačným geografickým rozdielom v Európe, vysokokvalifikovaná/zručná mládež vo všeobecnosti má aj naďalej tendenciu dostať sa ku kvalitnej a dobre platenej práci. Na druhej strane však mladí ľudia s nedostačujúcimi zručnosťami sú najviac poznačení zlou kvalitou práce, neistou a slabo ohodnotenou prácou. Potrebné sú ďalšie snahy o podporu mladej generácie v prístupe ku vzdelaniu a tréningov zámerných na rozvoj zručností s cieľom dosiahnuť lepšie zamestnanie. Taktiež existuje prehlbujúci sa problém s prácami vyžadujúcimi čiastočnú kvalifikáciu. Títo mladí pracujúci sa nachádzajú čoraz častejšie v neistote zo zamestnania a v situáciách so zhoršujúcimi sa pracovnými podmienkami.

Pokračujúce snahy o zvýšenie účasti participácie žien na pracovnom trhu, najmä po návrate z materskej dovolenky. Ak sa jedná o slobodnú matku alebo mládež z prostredia migrantov, záškolákov, nekvalifikovaných, mladých ľudí so zvratnou nespôsobilosťou a všetkých mladých v rizikovom faktorom diskriminácie, sú tieto snahy ešte výraznejšie. Aj napriek tomu, že tieto skupiny sú nepomerne zastúpené v nekvalitných a slabo ohodnotených pracovných pozíciách.

3. MOBILITA

Pracovné a životné podmienky mladých migrantov sú predmetom obáv Výboru mládeže EOK. V roku 2013 bolo 15,5 milióna ľudí v aktívnom veku z tretích krajín žijúcich v Európe a 10 aktívnych miliónov občanov EÚ žijúcich v inej krajine ako ich vlastnej.

Mobility aké chceme:

- 1. Berúc do úvahy rôznorodosť jednotlivých zázemí a záruku rovného zaobchádzania naprieč celou Európou: pracujúci migranti nemajú byť diskriminovaní na základe pôvodu**
- 2. Voľnosť pohybu v rámci európskeho pracovného trhu**
- 3. Právo na sociálnu ochranu (dávky v nezamestnanosti, dôchodok, práceneschopnosť) majú byť dostupné naprieč celou Európou**
- 4. Vzdelávacie kvalifikácie majú byť uznané neprieč celou Európou**
- 5. Mobilní študenti majú mať rovnaký prístup k sociálnym dávkam a službám ako študenti študujúci vo svojom bydlisku na základe nediskriminačného práva**
- 6. Opatrenia majú byť pripravované na európskej a národnej úrovni, aby sa predišlo odlivu mozgov**
- 7. Európsky odborový zväz má za úlohu byť iniciatívny v oblasti promovanie možnosti mladým migrantom vstúpiť do odborových zväzov a poskytovať služby v rôznych jazykoch**
- 8. Mladí ľudia majú mať možnosť študovať a pracovať v zahraničí cez možnosti štipendií a tak získať skúsenosť z mobility už v mladom veku. Všetky sociálne skupiny majú byť včlenené do tohto procesu**
- 9. Odborové zväzy majú úzko spolupracovať s EURES; mladí predstavitelia odborových zväzov sa majú stať poradcami pre EURES**
- 10. Prepojenie EOK na Konfederáciu má byť aplikované v celej Európe. Ak pracovník je členom odborového zväzu vo svojej domovskej krajine, toto prepojenie má byť uznané aj v prechodnej krajine**

Imigrácia

Migrácia je komplexný fenomén v Európe so značnými rozdielmi v zložení občanov prichádzajúcich do členských štátov EÚ z rôznych domovských krajín: kým v roku 2012 najviac imigrantov do Talianska, Španielska a Švédska prichádzalo z tretích krajín, tí čo si vybrali miesto svojho nového domova spomedzi Luxemburska, Cypru, Rakúska, Nemecka boli práve občania EÚ.

Ak bola nezamestnanosť navýšená pre všetky skupiny obyvateľstva, tak skupinu migrantov zasiahla najviac. Princíp rovného zaobchádzania má byť vždy rešpektovaný: v súlade s faktom, že Prístup k službám má byť rovnako aplikovaný v celej Európe, často sa stretávame so situáciou keď majú migranti menšie oprávnenie a prístup k týmto službám.

Naviac, štatistiky ukazujú, že migranti zažívajú častejšie pochybné pracovné podmienky ako aj nedobrovoľne dočasnú prácu alebo prácu na polovičný úväzok ako domáci v danej krajine. Migrácia a mobilita sú prioritami jednoznačného záujmu Výboru mládeže EOK: migranti a mobilní pracujúci sú vo všeobecnosti mladší než domáca pracovná sila.

Emigrácia

Krajiny ako Portugalsko, Cyprus, Litva, Španielsko a Írsko zažili silný nárast emigračných vln počas rokov 2008 až 2012 hlavne kvôli ťažkému obdobiu súčasnej krízy.

Ako pri imigrácii, rozdelenie a pôvod emigračných vln je značne odlišne naprieč Európou. V Portugalsku a v Strednej a Východnej Európe sú emigrantmi národní občania, ktorí žili predtým v zahraničí; pokiaľ v Španielsku, Českej republike a na Cypre je väčšina z nich občanmi mimo EÚ krajín, ktorí sa vracajú späť do rodných krajín.

Napriek zloženiu mladých v migračných vlnách do Európy a v rámci Európy, trend poslednej doby ukazuje pokles v počte mladých mobilných pracujúcich a v náraste hornej vrstvy vekovej kategórie pracujúcich (35 až 54) s náznakom prevahy v južných krajinách. Berúc do ohľadu vyhliadky zamestnanosti mladých ľudí v Európe – špeciálne v spomenutých regiónoch – to môže naznačovať opačný trend. Nakoľko, nezamestnanosť mladých je aj problémom mnohých cieľových krajín, vyhliadky v zahraničí nie sú výlučne atraktívne pre mladých ľudí v ich domovských krajinách. Pre Výbor mládeže EOK nie je to nič iné ako ďalší dôkaz, že sú potrebné štrukturálne zmeny v oblasti kvalitných pracovných pozícií.

4. PODNIKANIE

Podnikanie mladých narastá ako úspešný nástroj v boji proti nezamestnanosti mladých, no ani to nevyrieši enormný problém nezamestnanosti akému momentálne čelí Európa. Poradenstvo má byť poskytnuté všetkým mladým ľuďom, ktorí majú snahu zaoberať sa podnikateľskými aktivitami a iba menšina z nich má na to aj predpoklady.

Podnikanie mladých aké chceme:

- 1. Zahŕňa presné poradenstvo a orientáciu týchto aktivitách, vrátane rizík, ktoré z nich plynú od formálneho vzdelávania**
- 2. Je hlavne podporované medzi tými, ktorí majú na to patričné zručnosti**
- 3. Vedie k sociálne zodpovedným mladým podnikateľom, ktorí rešpektujú priemyslové vzťahy, odborové zväzy a sociálny dialóg na všetkých úrovniach**
- 4. Je založený na dôraznom zdieľaní vedomostí aj na medzinárodnej úrovni**
- 5. Je založená na dlhodobej stratégii so zameraním sa na sektory, ktoré sa snažia o trvalé zlepšenie ekonomického modelu a vedú k vytváraniu kvalitných pracovných pozícií**

Mládež EOK je presvedčená, že podnikateľské zručnosti musia byť doplnené sériou ďalších vhodných podmienok (prístup k financiám, jasné administratívne postupy, pozitívne podnikateľské prostredie a iné.) za účelom úspešnosti. Sme si vedomí potreby vzdelávať budúce generácie sociálne zodpovedných podnikateľov s pozitívnym prístupom k sociálnemu dialógu a priemyslovým vzťahom na všetkých úrovniach, ale tak isto môžu byť podnikateľské aktivity riskantné.

Podľa Eurofound iba 33% mladých samozamestnávateľov v EÚ28 boli v roku 2013 ženy. V sektoroch ako stavebný priemysel je silná prevaha mužov, tým pádom je aj podnikateľský podvod viac známy.

Poradenstvo a inštruktáž pre nových podnikateľov má byť dostupná za účelom poskytnutia informácií o existujúcej legislatíve, možných financovaniach a ďalší zoznam rád pre vytváranie a riadenie úspešného a zodpovedného podnikania.

* * * * *

Slovenský editori:

- Miroslav Hajnoš, KOZ zahraničný tajomník

Anglickí Editori:

- Margherita Bussi, ETUI výskumník
- Ignacio Doreste, EOK Koordinátor mladých
- Salvatore Marra, EOK prezident mladých

Odsúhlasene 26 júna 2015

