

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie roli partnerów społecznych w poprawie sytuacji młodzieży na rynku pracy (opinia rozpoznawcza)

(2008/C 204/20)

Pismem z dnia 19 września 2007 r. przyszła słoweńska prezydencja UE zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii w

roli partnerów społecznych w poprawie sytuacji młodzieży na rynku pracy

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 21 lutego 2008 r. Sprawozdawcą był Mario SOARES, a współsprawozdawcą była Eve PÅÄRENDSON.

Na 443. sesji plenarnej w dniach 12-13 marca 2008 r. (posiedzenie z 12 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 199 do 1 — 2 osoby wstrzymały się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Streszczenie propozycji EKES-u

1.1 EKES wyraża zadowolenie z faktu, że sprawujący przewodnictwo w Radzie UE w pierwszym półroczu 2008 r. rząd Słowenii postanowił priorytetowo potraktować kwestię integracji młodych ludzi na rynku pracy, jest to bowiem jedno z większych wyzwań stojących obecnie przed Unią Europejską.

1.2 Priorytet ten jest całkowicie zgodny z celami odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia. Wraz z aktualizacją wytycznych dotyczących zatrudnienia rozpoczął się drugi etap realizacji tej strategii. Stawiając sobie za cel strategiczny pełne zatrudnienie, ukazała ona, że konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorstw nie stoi w sprzeczności z dobrobytem obywateli i ich zadowoleniem z pracy ani też z zagwarantowaniem wysokiej jakości miejsc pracy i godziwych warunków pracy. Dlatego też państwa członkowskie powinny bardziej systematycznie i szerzej zajmować się przyczynami bezrobocia wśród młodzieży w swoich krajowych programach reform (KPR), uwzględniając przy tym Europejski Pakt na rzecz Młodzieży.

1.3 EKES podziela zdanie Komisji, że utrzymanie wzrostu i dobrobytu w Europie, a jednocześnie wspieranie spójności społecznej i rozwoju zrównoważonego, zależy od pełnego wkładu i udziału wszystkich młodych ludzi. Młodym ludziom trzeba zapewnić odpowiednie warunki do aktywnego obywatelstwa. Jest to tym ważniejsze, że ich liczba zmniejsza się w skali całego społeczeństwa.

1.4 Młodzi ludzie znajdują się obecnie w sytuacji krytycznej pod wieloma względami, szczególnie jeżeli chodzi o integrację na rynku pracy. Bezrobocie wśród młodzieży w przedziale wiekowym 15–24 (!) lat jest według statystyk europejskich 2,4 razy wyższe niż w przedziale wiekowym 25–54 lat, chociaż wskaźniki te nieco się poprawiły w 2007 r.

1.5 EKES uważa, że praca jest dziś nie tylko zasadniczym czynnikiem produkcji służącym rozwojowi społeczno-gospodarczemu społeczeństw, lecz także jednym ze źródeł poczucia wartości i godności ludzkiej, oferuje również możliwość socjalizacji.

(!) Należy zauważyć, iż w niektórych państwach członkowskich dolna granica wieku, w którym młodzież może być zatrudniona, jest wyższa niż 15 lat.

1.6 Kluczem do zatrudnienia w XXI w. jest zdolność do uczenia się i adaptacji podczas całego życia zawodowego. EKES wskazuje na dwa główne sposoby poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy, a mianowicie zagwarantowanie młodym ludziom większych i lepszych możliwości kształcenia oraz zapewnienie łagodniejszego przejścia od życia szkolnego do ostatecznego rozpoczęcia życia zawodowego.

1.7 EKES jest w pełni świadomy trudności tego zadania, dlatego też zaleca poczynienie wspólnych wysiłków przez całe społeczeństwo, tym bardziej że to nowe pokolenie może szczególnie mocno ucierpieć z powodu skutków negatywnych tendencji na rynku.

1.8 W istocie młodzi ludzie w przedziale wiekowym 15–24 lat stoją nie tylko w obliczu dwukrotnie wyższego bezrobocia niż pracownicy dorośli, lecz także większej niepewności miejsc pracy, która w niektórych krajach dotyczy ponad 60 % z nich. Ma to głębokie konsekwencje dla ich samodzielności, warunków założenia rodziny oraz decyzji o posiadaniu dzieci, jak również dla rozwoju i finansowania systemów zabezpieczeń społecznych.

1.9 Rola partnerów społecznych jako głównych podmiotów na rynku pracy, znających jego funkcjonowanie i potrzeby, jest decydująca dla znalezienia sposobów sprzyjających integracji młodych osób w świecie pracy. EKES uważa, że warto jeszcze raz podkreślić zasadniczą rolę przypadającą także systemom edukacji i szkolenia zawodowego w zakresie zapewnienia młodym ludziom — z uwzględnieniem różnic między nimi — umiejętności i kompetencji koniecznych do sprostania wymogom stale zmieniającego się świata.

1.10 Z drugiej strony działania partnerów społecznych mające na celu integrację młodzieży na rynku pracy wymagają współpracy z władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi, różnymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, zwłaszcza organizacjami młodzieżowymi i uniwersytetami jako ośrodkami badań i nauki, a także aktywnego wsparcia rodzin i szerszych sieci społecznych młodych ludzi.

1.11 Uwzględniając wspólny dokument europejskich partnerów społecznych „Ramy działania w dziedzinie podnoszenia umiejętności i kwalifikacji przez całe życie” ⁽²⁾, a także niedawne analizy ważnych wyzwań na rynkach pracy, wspierających wysiłki Komisji na rzecz elastyczniejszych rynków pracy umożliwiających integrację, EKES wskazuje na niektóre cele szczególne oraz niektóre obszary działania, w których rola ta musi być bardziej stanowcza.

1.12 Działania partnerów społecznych powinny opierać się na następujących kluczowych celach:

- wywieranie wpływu na rządy krajowe w celu przeprowadzenia odpowiednich reform i opracowania krajowych strategii sprzyjających poprawie sytuacji młodzieży na rynku pracy;
- wykorzystanie wszystkich dostępnych środków, w szczególności programów Europejskiego Funduszu Społecznego ⁽³⁾, w celu zapewnienia wszystkim młodym ludziom możliwości samorealizacji poprzez stabilne zatrudnienie o wysokiej jakości i odpowiednim wynagrodzeniu, dzięki nowym i przyszłościowym formom pracy oraz możliwości regulowania czasu pracy, w powiązaniu z nowymi formami gwarantowania bezpieczeństwa zatrudnienia, by zapewnić łagodniejsze przejście, większą mobilność oraz lepszą równowagę między życiem zawodowym i prywatnym;
- skrócenie okresu przejściowego między ukończeniem nauki szkolnej a ostatecznym wejściem na rynek pracy, a także stworzenie młodym ludziom pierwszej możliwości podjęcia pracy, z perspektywą bezpieczeństwa miejsca pracy podczas tego okresu przejściowego;
- konstruktywne wypełnienie okresu braku aktywności zawodowej młodzieży bezrobotnej lub poszukującej pierwszego miejsca pracy;
- ułatwienie integracji grup młodzieży wymagających szczególnego traktowania (młodzieży z problemami społecznymi, osób niepełnosprawnych, młodzieży przedwcześnie porzucającej naukę szkolną, młodych imigrantów itd.);
- zagwarantowanie pogodzenia życia zawodowego, osobistego i rodzinnego;
- zagwarantowanie odpowiedniej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem, z rozróżnieniem na pracowników, którzy mogą wybrać elastyczność, ponieważ mają zapewnione bezpieczeństwo, oraz pracowników będących ofiarami elastyczności, gdyż brakuje im bezpieczeństwa;
- zapewnienie lepszej współpracy między przedsiębiorstwami, szkołami średnimi i uniwersytetami;
- zachęcanie do przedsiębiorczości, kreatywności i innowacji oraz wspieranie młodych w zrozumieniu odpowiedzialności, jaka na nich spoczywa w zakresie dalszej nauki; przy czym władze publiczne muszą wziąć na siebie swoją część odpo-

wiedzialności za zapewnienie efektywnych powiązań między systemem kształcenia a rynkiem pracy.

- podwyższenie jakości i atrakcyjności nauki w środowisku pracy (praktyki);
- propagowanie środków przeciwdziałających długotrwałemu bezrobociu młodszych grup wiekowych;
- informowanie młodych ludzi o ich prawach gospodarczych i społecznych oraz poszanowanie i zapewnienie przestrzegania zasady równości i niedyskryminacji.

1.13 Istnieje wiele różnych obszarów działań, lecz można je podzielić na siedem większych grup:

- **Edukacja i nauczanie:** działania na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym mające zachęcić szkoły i nauczycieli do nawiązywania bliższych stosunków ze światem pracy poprzez kontakty z przedsiębiorstwami i związkami zawodowymi w celu promowania inicjatyw szkolnych w tej dziedzinie i pozyskiwania ich uczestników, a także mające ustanowić partnerstwa ze szkołami zapewniające młodym ludziom możliwość zdobywania doświadczenia w przedsiębiorstwach.
- **Szkolenie zawodowe:** udział w opracowywaniu i organizowaniu systemów szkoleń zawodowych, zachęcanie do rozwoju osobistego oraz nabywania umiejętności społecznych, tworzenie programów propagujących ducha przedsiębiorczości, wspieranie działań z zakresu szkolenia, pozwalających na przewidywanie potrzeb rynkowych w zakresie wymaganych umiejętności i kwalifikacji, jak również informowanie młodzieży o zawodach technicznych i ich potencjale na rynku pracy.
- **Praktyki zawodowe:** oferowanie praktyk zawodowych w ramach cyklu szkolnego młodych ludzi, opracowywanie kodeksów postępowania w zakresie warunków pracy i wynagrodzeń, które zapobiegałyby konkurencji między przedsiębiorstwami, oraz zdefiniowanie pojęcia opieki nad młodzieżą podczas praktyk i jej najlepszych wzorców.
- **Negocjacje zbiorowe:** włączenie praw młodych ludzi jako pełnoprawnych obywateli do procesu konsultacji i dialogu społecznego, negocjowanie form organizacji pracy, które dają perspektywę bezpieczeństwa w okresie wchodzenia w życie zawodowe, umożliwianie młodym pracownikom kontynuację lub ukończenie studiów.
- **Stowarzyszenia:** współpraca z organizacjami młodzieżowymi, propagowanie i rozpowszechnianie sieci kontaktów między młodzieżą a światem pracy, zachęcanie do stowarzyszenia się zarówno wśród młodych przedsiębiorców, jak i pracowników określonych organizacji przedstawicielskich, uznawanie kompetencji i umiejętności nabytych przez nich w trakcie edukacji nieformalnej.

⁽²⁾ Zob. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Fram_of_actions_LLL_evaluation_report_FINAL_2006.pdf (dostępna jest tylko wersja ang.). Zob. w odniesieniu do europejskiego dialogu społecznego w tej dziedzinie: http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/dspMain.do?lang=en

⁽³⁾ Zob. http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/lf_070227_donnelly.ppshttp://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/education_en.htm. Wkrótce zostanie opublikowany obszerny dokument informacyjny na stronie: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/partnership_en.htm.

- **Najlepsze rozwiązania:** wspieranie wymiany najlepszych rozwiązań, w szczególności poprzez tworzenie platform służących wymianie doświadczeń, sprawdzonych wzorców i informacji dotyczących projektów realizowanych przez przedsiębiorstwa, uniwersytety, stowarzyszenia przedsiębiorców oraz związki zawodowe.
- **Mobilność** (w Unii Europejskiej i w przedsiębiorstwach): propagowanie nauki języków obcych⁽⁴⁾, umożliwianie wymiany doświadczeń zawodowych i zagwarantowanie praw pracowniczych. Partnerzy społeczni powinni zwrócić szczególną uwagę na współpracę transgraniczną, w której mobilność młodzieży jest najważniejsza.

1.14 Jako instytucja europejska reprezentująca zorganizowane społeczeństwo obywatelskie oraz zgodnie z zakresem swoich kompetencji, EKES proponuje zorganizowanie konferencji z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw, związków zawodowych, szkół oraz organizacji pozarządowych reprezentujących młodzież, by umożliwić wymianę najlepszych rozwiązań ukierunkowanych na poprawę integracji młodych ludzi na rynku pracy.

2. Sytuacja obecna

2.1 Uwzględniając obecną sytuację młodych ludzi na rynku pracy, EKES z zadowoleniem przyjmuje skierowany doń wniosek sprawującego przewodnictwo w Radzie UE rządu Słowenii o sporządzenie opinii rozpoznawczej w sprawie roli partnerów społecznych w poprawie sytuacji młodzieży na rynku pracy.

2.2 Kwestia bezrobocia młodzieży oraz, w szerszym kontekście, integracji społecznej młodzieży to problemy występujące na skalę światową⁽⁵⁾.

2.3 Inną światową tendencją występującą w społeczeństwach krajów uprzemysłowionych jest starzenie się społeczeństwa, które zwykle w negatywny sposób odbija się na stabilności i konkurencyjności gospodarki oraz na wzroście gospodarczym. Zjawisko to prowadzi do większych kosztów systemów opieki zdrowotnej i systemów emerytalnych⁽⁶⁾ przy zmniejszającej się liczbie osób ponoszących te koszty⁽⁷⁾. Konieczne okazuje się

⁽⁴⁾ Zob. na ten temat opinia EKES-u z 26.10.2006 w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów: „Nowa strategia ramowa w sprawie wielojęzyczności”. Sprawozdawca: An LÉ NOUAIL (Dz.U. C 324 z 30.12.2006), (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:324:0068:0073:PL:PDF>).

⁽⁵⁾ Z porównania Europy z innymi państwami uprzemysłowionymi — Stanami Zjednoczonymi, Kanadą lub Japonią — wynika, że zatrudnienie osób w przedziale wiekowym 15–24 lat w roku 2006 wynosiło 35,9 % wobec 54,2 % w USA, 58,7 % w Kanadzie i 41,4 % w Japonii.

⁽⁶⁾ Finansowanie systemów zabezpieczeń społecznych stanie się szczególnie istotnym wyzwaniem w ciągu najbliższych 25 lat, kiedy 20 mln osób wycofa się z rynku pracy w UE.

⁽⁷⁾ W Europie stosunek liczby osób w wieku produkcyjnym do liczby osób w wieku podeszłym zmieni się z 4:1 w 2004 r. do 2:1. Od 2015 r. zmniejszenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym stanie się przeszkodą dla potencjalnego wzrostu gospodarczego Unii, który spadnie z obecnego poziomu 2,6 % (w strefie euro) i 2,9 % (w UE-27) do zaledwie 1,25 % w 2040 r. W jeszcze większym stopniu będzie to odczuwalne w nowych państwach członkowskich.

zatem nie tylko odnalezienie sposobów propagowania „aktywnego starzenia się” ludności, ale przede wszystkim wspieranie dostępu młodych ludzi do rynku pracy oraz utworzenie środków wsparcia odnowy pokoleniowej, w której młodzież nie uczestniczy z obawy przed niepewnością miejsc pracy. Wymaga to podjęcia wspólnych działań na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym, z zaangażowaniem sektora publicznego oraz partnerów społecznych, tak aby kwestia młodzieży stała się centralnym zagadnieniem polityki gospodarczej, społecznej, edukacyjnej i demograficznej.

2.4 Pomimo że w latach 2005–2007 w UE stworzono 7 milionów miejsc pracy, w ramach „cyklu lizbońskiego” nie udało się jeszcze zmniejszyć bezrobocia wśród młodzieży. Według danych Komisji Europejskiej, średnia stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15–24 lat wynosiła 17,4 % w 2006 r., co oznacza, że blisko 4,7 mln młodych ludzi znajdowało się w niestabilnej sytuacji społeczno-zawodowej. W niektórych krajach poziom bezrobocia wśród młodzieży przekroczył 25 %⁽⁸⁾. Według ostatniego kwartalnego przeglądu rynku pracy UE (*Quarterly EU Labour Market Review*) z jesieni 2007 r., w trzecim kwartale 2007 r. stopa bezrobocia wśród młodzieży spadła do poziomu 15,2 %, ale w dalszym ciągu jest dwa razy wyższa od ogólnej stopy bezrobocia.

2.5 Ponadto, owe 4,7 mln młodych bezrobotnych w UE nie ma z reguły szansy na ponowne podjęcie pracy w ciągu pierwszych sześciu miesięcy bezrobocia, co wyraźnie świadczy o tym, że pomimo przyjęcia w 2005 r. Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży, strategia lizbońska nie zdołała jeszcze poprawić sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Dlatego też jeszcze bardziej zyskuje na znaczeniu skuteczniejsze zastosowanie Europejskiego Paktu na rzecz Młodzieży w terenie.

2.6 Jednakże tendencje dotyczące zatrudnienia i bezrobocia młodzieży nie są takie same we wszystkich państwach członkowskich⁽⁹⁾. Holandia, Irlandia i Dania osiągnęły powodzenie w ograniczaniu bezrobocia wśród młodzieży, które jest w tych krajach niższe niż 10 %. Sytuacja jest jednak odmienna w takich krajach jak Francja, Włochy, Hiszpania, Grecja, Belgia, Polska, Słowacja czy nawet Szwecja, w których stopa bezrobocia przekracza 20 %⁽¹⁰⁾.

2.7 Niebezpieczeństwo przekształcenia się bezrobocia młodzieży w długotrwałe bezrobocie czy nawet brak aktywności zawodowej jest bardzo wysokie (około 1/3 w przypadku długotrwałego bezrobocia⁽¹¹⁾), szczególnie w przypadku kobiet, a sytuacja ta pogarsza się wraz z wiekiem.

2.7.1 Nie jest rzeczą zaskakującą, że młodzi ludzie, którzy przedwcześnie porzucili naukę (jeden na sześciu) lub nie ukończyli edukacji na poziomie szkoły średniej (jeden na czterech

⁽⁸⁾ Badania Eurostatu dot. siły roboczej w Europie, *Employment in Europe 2007*, Komisja Europejska.

⁽⁹⁾ EKES ma świadomość, że powoływanie się jedynie na stopę bezrobocia wśród młodzieży nie pozwala na kompleksową ocenę sytuacji młodzieży na rynku pracy. Taka analiza musiałaby objąć także wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży oraz porównanie stopy bezrobocia wśród młodzieży z ogólną stopą bezrobocia w danym kraju. Dane przedstawione w pkt. 2.6 należy traktować przykładowo, natomiast szersze omówienie problemu znajduje się m. in. w raporcie „Employment In Europe 2007”.

⁽¹⁰⁾ *Economic Outlook*, jesień 2007, *BusinessEurope*, s. 14.

⁽¹¹⁾ Badania Eurostatu dot. siły roboczej w Europie, w: „*Employment in Europe 2007*”, Komisja Europejska.

młodych dorosłych w wieku 25–29 lat ⁽¹²⁾), mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia niż młodzi ludzie posiadający wyższe kwalifikacje.

2.7.2 Zaskakujące jest jednak, że młodzież o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach także ma trudności ze znalezieniem zatrudnienia. W niektórych państwach członkowskich poziom bezrobocia jest wyższy wśród młodzieży posiadającej wykształcenie na najwyższym poziomie niż wśród młodzieży posiadającej niższe lub średnie wykształcenie ⁽¹³⁾. W rzeczywistości wyższemu niż w poprzednich pokoleniach poziomowi wykształcenia odpowiadają obecnie większe trudności w wejściu na rynek pracy. Należy podkreślić, że o ile posiadanie dyplomu to wartościowa pomoc w walce z bezrobociem, to jednak nie stanowi on w obecnych czasach żadnej gwarancji.

2.7.3 Sporej liczby młodych ludzi dotyczy problem niezgodności posiadanych przez nich kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem pracy (w różnych państwach członkowskich odsetek młodych ludzi w wieku do 35 lat pracujących poza dziedziną, w której mają wykształcenie, wynosi między 29 % a 47 %), a sytuacja ta jest tym bardziej niepokojąca, im niższy jest osiągnięty poziom wykształcenia.

2.8 Sytuacja ta dodatkowo motywuje młodych ludzi do wyjazdu do krajów, które oferują im lepsze warunki pracy, cztero- czy pięciokrotnie wyższe wynagrodzenie, atrakcyjniejszą karierę i szersze możliwości samorealizacji ⁽¹⁴⁾.

2.9 Sytuacja wielu młodych ludzi, którzy znaleźli pracę, odznacza się dużą niepewnością ze względu na niestabilność zatrudnienia. 41 % młodych ludzi w wieku 15–24 ⁽¹⁵⁾ lat jest zatrudnionych na umowę na czas określony, a w niektórych krajach odsetek ten przekracza 60 % ⁽¹⁶⁾. Często wynika to ze świadomego wyboru młodych ludzi, poszukujących zatrudnienia na krótki okres, ale znaczna jest też liczba młodych ludzi znajdujących się w tej sytuacji nie z własnej woli (jedna osoba na cztery) ⁽¹⁷⁾.

2.10 Ponadto właśnie w grupie młodych pracowników zdarza się najwięcej wypadków i urazów w miejscu pracy ⁽¹⁸⁾, w związku z czym podczas analizowania sytuacji zawodowej młodzieży należy także brać pod uwagę warunki bezpieczeństwa i higieny pracy.

2.11 Najbardziej dotknięte bezrobociem są młode kobiety ⁽¹⁹⁾, które częściej zajmują stanowiska o niskiej jakości, niestałe i słabo płatne, pomimo że z reguły mają wyższy stopień wykształcenia niż młodzi mężczyźni. Dotyczy ich ponadto

⁽¹²⁾ Zob. Działania na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie (COM(2007) 498 wersja ostateczna).

⁽¹³⁾ Dokument roboczy Komisji dołączony do komunikatu w sprawie działań na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie (SEC(2007) 1093).

⁽¹⁴⁾ Mowa tu, przykładowo o ok. 400 tys. Europejczyków z wykształceniem naukowo-technicznym, mieszkających w USA; prawie 10 % z blisko 1,45 mln osób z tytułem doktora w USA to studenci pochodzący z UE.

⁽¹⁵⁾ Należy zauważyć, iż w niektórych państwach członkowskich dolna granica wieku, w którym młodzież może być zatrudniona, jest wyższa niż 15 lat.

⁽¹⁶⁾ Badania Eurostatu dot. siły roboczej w Europie.

⁽¹⁷⁾ Tamże.

⁽¹⁸⁾ Zob. projekt opinii EKES-u w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, SOC/258 (sprawozdawca: Agnes Cser).

⁽¹⁹⁾ Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest o 15 % niższy niż w wypadku mężczyzn.

dyskryminacja ze względu na płeć, szczególnie w wieku rozrodczym. Młode kobiety zarabiają w UE średnio o 6 % mniej niż młodzi mężczyźni (poniżej 30. roku życia) ⁽²⁰⁾.

2.12 Zbyt powszechne są nadal sytuacje wykluczenia lub ubóstwa młodych ludzi z powodu otrzymywanych przez nich niskich pensji (40 % młodych ludzi otrzymuje niskie zarobki ⁽²¹⁾).

2.13 Wielu młodych ludzi żyje w obecnie w sytuacjach, które opóźniają ich integrację społeczną, a przede wszystkim uzyskanie samodzielności osobistej i społecznej. Sytuacje te można scharakteryzować następująco:

- coraz większa zależność finansowa od rodziny lub państwa;
- coraz dłuższy okres zamieszkania z rodzicami lub sytuacje pośrednie (podwójne miejsce zamieszkania, powrót do domu rodzinnego po pierwszym opuszczeniu go bądź też mieszkanie poza nim, ale w ścisłych związkach z rodzicami);
- coraz późniejszy moment zakładania własnej rodziny (ślub lub zamieszkanie z partnerem, decyzja o posiadaniu potomstwa itp.);
- wyraźna frustracja i wzrost stresu wynikającego z poczucia bezsilności (przejawiające się we wzroście liczby samobójstw i użycia narkotyków).

3. Praca jako czynnik nobilitacji osobistej i zbiorowej

3.1 Praca, oprócz tego, że jest jednym z podstawowych czynników rozwoju gospodarczego społeczeństwa jako całości, zawiera w sobie aspekty wynikające z Powszechnej deklaracji praw człowieka. W związku z tym prawo młodych ludzi do pracy i do pewności zatrudnienia powinno być analizowane jako prawo powszechne i środek zapewnienia sobie przyszłości przez jednostki.

3.2 Należy zatem potwierdzić zasadnicze znaczenie pracy dla społeczeństwa, analizując niektóre z jej aktualnych aspektów, takie jak:

- godna praca jako źródło dochodów obecnie i na przyszłość oraz jako element solidarności międzypokoleniowej;
- praca jako prawo powszechne, czynnik zwiększania godności i wartości człowieka;

⁽²⁰⁾ Zob. opinia EKES-u (w przygotowaniu) w sprawie różnic w wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn (SOC/284).

⁽²¹⁾ Dokument roboczy Komisji dołączony do komunikatu w sprawie działań na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie (SEC(2007) 1093).

- praca jako czynnik produkcji;
- praca jako wyraz aktywnego obywatelstwa i czynność społecznie użyteczna;
- praca jako podstawowy czynnik socjalizacji;
- praca jako wyraz kwalifikacji i kreatywności;
- praca jako warunek dostępu do różnych wzorów konsumpcji i stylów życia;
- praca jako działalność ludzka prowadząca do adaptacji i mająca coraz większą wartość w społeczeństwie, które coraz bardziej musi dbać o ochronę środowiska i wartości ekologiczne;
- praca jako źródło samopoznania i rozwoju oraz samorealizacji.

3.3 Obecnie spotykamy się z nowymi formami zatrudnienia, które są wynikiem głębokich przemian w świecie pracy i które mogą nie uwzględniać ważnych aspektów społecznych i nie przyznawać koniecznych zabezpieczeń prawnych.

3.4 Niestabilność stosunków pracy dotycząca młodych ludzi, a także nieregularne okresy i godziny pracy to czynniki utrudniające pogodzenie życia zawodowego z życiem osobistym i rodzinnym. W tym kontekście szczególnie poszkodowane są młode kobiety, które często doprowadza to do rezygnacji z satysfakcjonującej kariery zawodowej. Młodym rodzicom należy szczególnie umożliwić wypowiedzanie się w sprawie tworzenia infrastruktury opieki nad małymi dziećmi.

3.5 Młodzież może w dużym stopniu przyczynić się do budowania bardziej spójnego i demokratycznego społeczeństwa opartego na wiedzy. Oczekuje ona jednak perspektyw życiowych wykraczających poza chwilę obecną i opartych na poczuciu bezpieczeństwa osobistego, rodzinnego i zbiorowego.

4. Edukacja i szkolenie: czynniki niezbędne dla integracji młodzieży na rynku pracy oraz jej skutecznej integracji społecznej i udziału w społeczeństwie

4.1 W swej opinii w sprawie zatrudnienia grup priorytetowych⁽²⁾ EKES potwierdził znaczenie edukacji i szkoleń, podkreślając w szczególności potrzebę podjęcia następujących środków:

- „zapewnienie wysokiej jakości edukacji, od szkół podstawowych po szkolenie zawodowe i szkolenie w miejscu pracy, w

⁽²⁾ Opinia EKES-u z 12.7.2007 r w sprawie „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)”, sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz. U. C 256, z 27.10.2007), (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0093:0101:PL:PDF>)

celu ułatwienia młodym ludziom możliwie bezproblemowego wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim, przy czym obowiązki w tej dziedzinie ciążyą nie tylko na sektorze publicznym, ale również na sektorze prywatnym;

- wczesna aktywna opieka nad młodzieżą poszukującą miejsca praktyk zawodowych lub pracy (w razie konieczności już po 4 miesiącach), intensyfikacja programów priorytetowych oraz indywidualne wspieranie i doradztwo w celu integracji grup przeżywających problemy, takich jak np. młodzież długotrwale bezrobotna oraz osoby, które przerwały kształcenie lub szkolenie, m.in. za pomocą nienastawionych na zysk programów zatrudnienia i wspierania edukacji;
- rozbudowa powszechnych, łatwo dostępnych opcji doradztwa zawodowego i punktów informacyjnych dla młodych mężczyzn i kobiet na wszystkich poziomach edukacji; odpowiednie podnoszenie kwalifikacji i zapewnienie zasobów ludzkich w instytucjach zarządzających rynkiem pracy;

- likwidacja istniejących rozbieżności między kwalifikacjami oferowanymi a poszukiwanymi na rynku pracy; podniesienie wydajności podstawowych systemów kształcenia (m.in. zmniejszenie liczby osób przerywających edukację szkolną⁽²³⁾, walka z analfabetyzmem) oraz zwiększenie możliwości przechodzenia z edukacji szkolnej do kolejnych etapów szkolenia zawodowego; zlikwidowanie segregacji ze względu na płeć w doradztwie zawodowym”.

4.2 Chociaż główną misją szkół powinno być nadal kształcenie wolnych, myślących krytycznie i samodzielnych obywateli, to muszą one jednak odnaleźć nowe sposoby działania, zwłaszcza w zakresie ich powiązania ze światem pracy i przedsiębiorstw, od którego są z zasady oddalone. Powiązanie to jest obecnie warunkiem niemalże koniecznym, by przejście ze szkoły do pracy odbywało się w sposób bardziej skuteczny.

4.3 Z drugiej strony posiadanie umiejętności pozwalających sprostać zmianom oznacza, że duch przedsiębiorczości i inicjatywy powinien być wyraźnie włączony do zadań szkół w ramach rozwijania odpowiedzialności, także na poziomie osobistym, zapewniając młodym ludziom umiejętność znajdowania rozwiązań problemów, z którymi z pewnością spotkają się po ukończeniu szkoły. Oczywiście do osiągnięcia tego celu przyczynia się także system edukacji nieformalnej.

⁽²³⁾ W UE niemal 16 % młodzieży przedwcześnie przerywa edukację szkolną, co stanowi znaczną rozbieżność w stosunku do 10 % w roku 2000. Liczby te są różne w różnych państwach członkowskich, przy czym wskaźnik ten jest szczególnie wysoki w krajach śródziemnomorskich, a najniższy w krajach skandynawskich i niektórych krajach Europy Środkowo-Wschodniej.

4.4 Uczenie się przez całe życie zyskuje, także dla młodych ludzi, coraz większe znaczenie, gdyż może dostarczyć im odpowiednich narzędzi dostosowania się do nowych sytuacji oraz uzyskania nowych umiejętności i kwalifikacji.

4.5 Można by także uaktualnić modele kształcenia zawodowego. Niektóre kraje mają doświadczenie w zakresie integracji na rynku pracy poprzez praktyki w przedsiębiorstwach. Także w tej dziedzinie ważne jest ustanowienie modeli atrakcyjnych dla młodych ludzi i uważanych przez nich i ich rodziny za wartościowe ⁽²⁴⁾.

4.6 W konkretnym kontekście indywidualnego wspierania kandydatów do pracy (*job coaching*) dla młodych osób długotrwale bezrobotnych można wymienić projekt austriacki, który pozwolił na ograniczenie stopy bezrobocia wśród długotrwale bezrobotnej młodzieży o 43,5 % w określonej grupie docelowej ⁽²⁵⁾. Spośród 2000 młodych osób, które wzięły udział w tym projekcie, 820 znalazło zatrudnienie, 293 znalazło praktykę w przedsiębiorstwie, co oznacza, że dla 60 % osób projekt zakończył się powodzeniem ⁽²⁶⁾.

4.7 Z drugiej strony, w ramach europejskich strategii i programów badawczych należy koordynować wysiłki na szczeblu krajowym i europejskim w dziedzinie kształcenia, zarówno podstawowego, jak i zawodowego oraz specjalistycznego.

5. Rola partnerów społecznych

5.1 Strategie polityki na rzecz młodzieży powinny być tworzone z zastosowaniem podejścia całościowego. W tym kontekście Komisja Europejska wydała komunikat w sprawie działań na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie, pozytywnie oceniony przez Komitet ⁽²⁷⁾. Komisja wyraźnie podkreśliła w nim konieczność wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w którego regulaminie wyraźnie założono finansowanie działań na rzecz poprawy integracji młodzieży na rynku pracy ⁽²⁸⁾.

5.2 Cel dotyczący poprawy integracji młodzieży na rynku pracy powinien być traktowany jako obowiązek zbiorowy, wymagający zaangażowania całego społeczeństwa, zarówno partnerów społecznych, jak i innych podmiotów, tj. władz publicznych, rządów krajowych, samorządów regionalnych i lokalnych, rodzin i organizacji młodzieżowych.

⁽²⁴⁾ Można wyróżnić na przykład francuskie projekty propagowania nauki i techniki wśród młodzieży (zob. <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/scientifiques-techniques-9109.html>), „Paszport do zatrudnienia” (zob. http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9154.html?var_recherche=d%E9favoris%E9s), „Nauczanie poprzez działanie” Wyższej Szkoły Handlowej w Dijon (zob. <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/action-ecole-9207.html>), nakładanie odpowiedzialności za praktykantów na instytucje edukacyjne (zob. <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/sous-responsabilite-9225.html>), fora na rzecz zatrudnienia ułatwiające nawiązywanie kontaktów między przedsiębiorstwami a młodymi absolwentami ze słabiej rozwiniętych obszarów (zob. <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9192.html>).

⁽²⁵⁾ Zob. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=314163&DstID=0

⁽²⁶⁾ Zob. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=314163&DstID=0

⁽²⁷⁾ Opinia EKES-u z 17.1.2008 w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Działania na rzecz pełnego udziału młodych ludzi w edukacji, zatrudnieniu i społeczeństwie”. Sprawozdawca: Pavel TRANTINA.

⁽²⁸⁾ Zob. przypis 3.

5.3 W konkretnym przypadku integracji młodzieży na rynku pracy, rola partnerów społecznych jest zasadnicza, gdyż to oni właśnie znają zasady funkcjonowania tego rynku i jego potrzeby, znają problemy związane z niedopasowaniem tych potrzeb do istniejącej siły roboczej, znają i doświadczają problemów wynikających ze zmian na tym rynku i z nowych sposobów organizacji pracy.

5.4 Partnerzy społeczni powinni podejmować jeszcze większe wysiłki służące wspieraniu zatrudnienia młodzieży. Powinni wzmocnić i dalej rozwijać współpracę z organizacjami reprezentującymi młodzież i z placówkami oświatowymi, na bieżąco wyszczególniać kwalifikacje konieczne na rynku pracy, określać odpowiednie umiejętności wymagane w różnych zawodach, podejmować wysiłki na rzecz tworzenia miejsc pracy dla młodzieży, mieć odwagę stawiania na ich umiejętności bez wymagania od nich uprzedniego doświadczenia itp.

5.5 Konkretny cele działalności partnerów społecznych na tym polu to:

- wywieranie wpływu na rządy krajowe w celu przeprowadzenia odpowiednich reform i opracowania krajowych polityk sprzyjających poprawie sytuacji młodzieży na rynku pracy;
 - zapewnienie wszystkim młodym ludziom możliwości samo-realizacji poprzez stabilne zatrudnienie o wysokiej jakości;
 - skrócenie okresu przejściowego między zakończeniem nauki szkolnej a ostatecznym włączeniem się do życia zawodowego;
 - stworzenie w trakcie takiego okresu przejściowego perspektywy zabezpieczenia w przyszłości;
 - konstruktywne wypełnienie okresu braku aktywności zawodowej młodzieży bezrobotnej lub poszukującej pierwszego miejsca pracy;
 - ułatwienie integracji grup młodzieży wymagających szczególnej opieki, zwłaszcza młodzieży przedwcześnie porzucającej naukę szkolną;
 - zagwarantowanie pogodzenia życia zawodowego, osobistego i rodzinnego;
 - ustanowienie odpowiedniej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem.
- Cele te powinny obejmować następujące dziedziny:
- 5.5.1 Edukacja i nauczanie
- uwrażliwianie władz oświatowych, szkół i nauczycieli na potrzebę większego powiązania ze światem pracy;

- wspieranie na szczeblu lokalnym różnych inicjatyw organizowanych przez szkoły lub przedsiębiorstwa i związki zawodowe, które mają umożliwić młodzieży kontakt z realiami świata pracy;
- nawiązanie partnerstw ze szkołami w celu organizacji praktyk szkoleniowych w przedsiębiorstwach;
- wspieranie kreatywności i przedsiębiorczości we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (w tym przedsiębiorcami i związkami zawodowymi) ⁽²⁹⁾;
- informowanie ośrodków szkolnictwa wyższego o potrzebach lokalnego rynku zatrudnienia oraz o odpowiadających im potrzebach w zakresie kształcenia i kwalifikacji;
- włączenie odpowiednich organizacji młodzieżowych na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym do dialogu na temat integracji młodzieży na rynku pracy.

5.5.2 Szkolenie zawodowe:

- aktywne uczestnictwo w fazie koncepcyjnej i organizacyjnej tworzenia systemów szkolenia zawodowego w celu sprostania zapotrzebowaniu na nowe kompetencje i nową wiedzę, oraz przewidywanie w ten sposób potrzeb w zakresie kształcenia przez całe życie;
- rozpatrzenie, w ramach negocjacji zbiorowych, porozumień ogólnych, regionalnych lub lokalnych na rzecz szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie; w związku z tym należy zagwarantować, by systemy podatkowe państw członkowskich wspierały inwestycje w kapitał ludzki;
- informowanie młodzieży o zawodach technicznych i ich potencjale na rynku pracy;
- wkład w zastosowanie europejskich ram kwalifikacji ⁽³⁰⁾ i ich ocenę w celu ułatwienia uznawania kwalifikacji młodych ludzi i ich mobilności w Europie.

5.5.3 Praktyki zawodowe:

- oferowanie praktyk włączonych w przebieg nauki szkolnej, umożliwiających młodzieży wczesny kontakt z przedsiębiorstwami i pracownikami;
- opracowanie kodeksów postępowania dotyczących jakości pracy, warunków pracy i wynagrodzenia praktykantów oraz zawarcie umów zbiorowych w tym celu;

⁽²⁹⁾ Zob. opinia EKES-u z 25.10.2007 w sprawie: „Postawy przedsiębiorcze a strategia lizbońska” (opinia z inicjatywy własnej), sprawozdawca: Madi SHARMA, współsprawozdawca: Jan OLSSON (Dz.U. C 44 z 16.2.2008, s. 84-90), (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:044:0084:0090:PL:PDF>).

⁽³⁰⁾ Zob. wniosek dotyczący zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie [COM(2006) 479 wersja ostateczna].

- wprowadzenie roli „pracownika-mentora” odpowiedzialnego za opiekę nad młodym praktykantem — tak aby praktyki mogły być autentycznymi projektami edukacyjnymi — oraz pomoc w opracowaniu branżowych kodeksów dobrych wzorców dla mentorów.

5.5.4 Negocjacje zbiorowe i prawa młodzieży:

- uwzględnienie w europejskich, krajowych, regionalnych, lokalnych lub zakładowych negocjacjach zbiorowych potrzeby ustanowienia konkretnych działań na rzecz wspierania integracji młodych ludzi na rynku pracy i informowania ich o przysługujących im prawach;
- podczas ustalania zasad organizacji pracy i jej warunków, które mogą być przedmiotem negocjacji i umów, traktowanie ze szczególną uwagą młodych pracowników, tak aby elastyczność została ujęta w wynegocjowane reguły, gwarantujące im niezbędne zabezpieczenie; perspektywa bezpieczeństwa podczas przechodzenia młodych ludzi do życia zawodowego może i powinna być uwzględniana podczas negocjacji zbiorowych;
- przyczynianie się w ramach negocjacji zbiorowych do negocjowania takich warunków pracy dla studentów, które przewidywałyby elastyczne godziny pracy, odpowiednie wynagrodzenie, zwłaszcza za staże, oraz czas na szkolenie;
- w tym samym kontekście zapewnienie możliwości pogodzenia życia zawodowego z życiem osobistym, w szczególności jeśli chodzi o warunki i godziny pracy.

5.5.5 Stowarzyszenia:

- odgrywanie istotnej roli w propagowaniu stowarzyszeń wśród młodzieży, czy to poprzez wspieranie tworzenia stowarzyszeń młodych przedsiębiorców, czy też włączanie pracowników do odpowiednich organizacji zawodowych;
- propagowanie, rozpowszechnianie i wspieranie sieci umożliwiających komunikację między młodzieżą a różnymi partnerami społecznymi ⁽³¹⁾;
- współpraca z organizacjami młodzieżowymi mająca na celu zrozumienie obaw i aspiracji młodych ludzi oraz zaangażowanie ich w poszukiwanie rozwiązań, w szczególności dotyczących rynku pracy;

⁽³¹⁾ Na przykład Europejska Konfederacja Młodych Przedsiębiorców (<http://www.jadenet.org>), JA-YE Europe (Junior Achievement Young Enterprise, <http://www.ja-ye.org/Main/Default.aspx?Template=TTtitle.ascx>) oraz inicjatywa Eurocadres dla studentów i młodych absolwentów StarPro (http://www.eurocadres.org/en/p_ms_in_europe/students_and_young_graduates).

— uznawanie kompetencji i umiejętności nabytych w trakcie edukacji nieformalnej w organizacjach młodzieżowych jako istotnej części kwalifikacji potrzebnych do wejścia na rynek pracy.

5.5.6 Sprawdzone rozwiązania:

— wymiana informacji dotyczących sprawdzonych rozwiązań ⁽³²⁾ poprzez tworzenie krajowych i europejskich platform obejmujących projekty realizowane przez

przedsiębiorstwa, uniwersytety, szkoły, władze lokalne i regionalne, stowarzyszenia przedsiębiorców oraz związki zawodowe.

5.5.7 Mobilność:

— wspieranie mobilności w Unii Europejskiej i w przedsiębiorstwach obecnych w różnych krajach europejskich, informowanie młodych o ich prawach związanych z mobilnością wewnątrz europejską i wspieranie w ten sposób nauki innych języków, umożliwianie wymiany doświadczeń zawodowych, z poszanowaniem praw pracowniczych ⁽³³⁾.

Bruksela, 12 marca 2008 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³²⁾ Przykładem sprawdzonych rozwiązań było utworzenie przez Business-europe, we współpracy z partnerami, laboratorium „Stymulowanie ducha przedsiębiorczości i promowanie szkoleń z zakresu przedsiębiorczości”. Laboratorium to nie tylko dostarcza przykładów sprawdzonych rozwiązań europejskich w tej dziedzinie, lecz także przyczynia się do realizacji celów ustanowionych w ramach strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia oraz w komunikacie Komisji Europejskiej „Rozbudzenie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie”, jak również w jej zaleceniach z Oslo.

⁽³³⁾ Partnerzy społeczni wypowiadają się zawsze przychylnie na temat zasad programów Erasmus i Erasmus Mundus, a także na temat inicjatywy Komisji Europejskiej „Program Erasmus dla młodych przedsiębiorców”.