



Slovensko predsedstvo EU 2008
Slovenian Presidency of the EU 2008
La Présidence slovène de l'UE 2008

KONFERENCA
DELO ZA MLADE – BLAGINJA ZA VSE

Brdo, Slovenija
24.-25. April 2008

OSNOVNI DOKUMENT

Uspešno vključevanje mladih na trg dela je eden najpomembnejših izzivov, s katerimi se srečujemo v EU. Kot odziv na potrebe po znanju in spretnostih na trgu dela so nujno potrebni učinkoviti pristopi k boljši zaposljivosti. Izobraževanje je lahko ključni dejavnik zaposljivosti in učinkovitega družbenega vključevanja mladih. Povprečna stopnja brezposelnosti mladih od 15 do 24 let je v državah članicah EU 2,4-krat višja kakor pri celotnem delovno sposobnem prebivalstvu in je bila 2006. leta 17,4-odstotna. To je očitna neizraba človeškega kapitala in je ni mogoče dopuščati. Nujno je treba ukrepati. Da bi se spoprijeli z najaktualnejšimi izzivi, ki zadevajo mlade na trgu dela, se je treba na evropski in nacionalnih ravneh primerno in celovito odzvati na demografske izzive in posledice staranja družbe.

Odzivi naj sledijo temeljnemu načelom Evropskega mladinskega pakta: vlaganje v mladino, v izobraževanje, usposabljanje, mobilnost, hitre prehode višje kakovosti, spodbujanje, svetovalnih in usmerjevalnih zmogljivosti za učinkovito vključevanje mladih na trg dela.

To naj bo skupno prizadevanje celotne družbe na vseh ravneh: evropski, nacionalni, območni in lokalni. Številne ustanove in zlasti socialni partnerji morajo odigrati ključno vlogo. Celovita kombinacija odzivov politik naj vključuje ukrepe, ki obravnavajo nove oblike zaposlitve, pretok mladih, izobraževanje in usposabljanje ob upoštevanju potreb trga dela, ter uskladitev poklicnega, zasebnega in družinskega življenja.

Namen konference predsedstva *Delo za mlade – blaginja za vse* je prispevati k opredelitvi političnih usmeritev, da bi podprli politike držav članic za boljše vključevanje mladih na trg dela.





1. NOVE OBLIKE ZAPOSLOTITVE: ODSKOČNA DESKA ALI DOLGOČASNO DELO?

S sprejetjem skupnih načel prožne varnosti decembra 2007 je postalo temeljno vprašanje, kako povečati prožnost in varnost na trgu dela zlasti za mlade, še pomembnejše. Po nedavnih podatkih je 41 % zaposlene mladine v starosti od 15 do 24 let delalo po pogodbah za določen čas, ti odstotki pa so v nekaterih državah članicah presegli številko 60.

Večja prožnost, s podaljšanjem zaposlitve s skrajšanim delovnim časom in zaposlitve za določen čas, zadeva zlasti mlade in je najopaznejša pri storitvah, na področjih družbenega in kulturnega dela ter dela v zdravstvu. Poleg tega je v državah članicah mogoče najti različne nove oblike prožne zaposlitve, ki mladim ponujajo več možnosti za uspešen vstop na trg dela; primeri vključujejo delo doma, navidezne pisarne, e-delo, vzorce prožnega delovnega časa, dodatno delo in delno zaposlitev *ad-hoc*, kakršno je projektno delo na lokalni, čezmejni, medobmočni in globalni ravni. Samozaposlitvene dejavnosti, ki se pogosto uvrščajo kot mikro- ali mala podjetja in lahko dajejo celo vrsto novih delovnih izkušenj mladim na trgu dela, so prav tako splošna praksa.

Medtem ko so takšne prožne oblike zaposlitve lahko odskočna deska na trg dela in mladim pomagajo pri premagovanju slabšega položaja zaradi manj delovnih izkušenj v primerjavi z delavci v najboljši starosti, pa je mogoče opaziti, da veliko mladih zelo dolgo ostaja v zaposlitvenih oblikah, ki zahtevajo veliko prožnost, vendar jim zagotavljajo le zelo omejeno varnost.

Ob upoštevanju navedenega je naloga za institucije na trgu dela, kako doseči kombinirane cilje visoke ravni zaposlitve in primerno stopnjo varnosti za mlade.

Vprašanja za razpravo:

- Katere bi bile lahko značilnosti trajnostnega vključevanja mladih na trg dela v sedanjih razmerah visoke mednarodne konkurenčnosti?
- Kako bi vključevanje lahko uresničevali ob upoštevanju skupnih načel prožne varnosti in kakšna bi bila vloga različnih udeleženih strani?





2. LOKALNI, OBMOČNI, MEDNARODNI PRETOK: SPODBUJANJE ZAPOSLOTITVE MLADIH?

Prenos znanja na različnih ravneh, vlaganje v človeški kapital in spodbujanje vseživljenjskega učenja pospešujejo geografski in poklicni pretok mladih delavcev na lokalni, območni, nacionalni in evropski ravni. Podjetja prispevajo k večji prožnosti in tako k pretoku delavcev tako, da vlagajo v človeški kapital, na primer s programi notranjega pretoka, s katerimi svojim zaposlenim dajejo novo znanje, spretnosti in sposobnosti ter večjo prožnost na trgu dela.

Različni načini lokalnega in območnega pretoka imajo obliko projektov za izmenjavanje zaposlenih pri podobnih delih, izmenjavanja na delovnem mestu in izmenjavanja delovnih izkušenj, mentorskih in inštruktorskih programov za pretok znanja med različnimi ciljnimi skupinami, predvsem za mlade (vajeništvo, mentorji sodelavci, ki so odgovorni za mentorstvo in nadzor mladih pripravnikov, inštruktorstvo, programi medgeneracijskega mentorstva ...) itd. Uvajanje gibljivosti v delovni program daje mladim možnost, da opravljajo prakso in pridobivajo nove spretnosti, sposobnosti in znanje za svoj nadaljnji napredek na trgu dela. Po drugi strani pa pretok delovne sile omogoča poslovanju na lokalni in območni ravni več prožnosti v prilagajanju na spreminjajoče se potrebe trga.

Večji pretok študentov, dijakov, profesorjev, raziskovalcev in drugih zaposlenih (programi delnih izmenjav, praktično usposabljanje, prenos znanja iz držav članic EU, internacionalizacija, zlasti malih in srednje velikih podjetij), delovne izkušnje v tujini in izmenjava dobrih praktičnih projektov so najpomembnejše prakse kot posledice globalizacije in internacionalizacije dela in znanja.

Priznavanje znanja, spretnosti in sposobnosti ter potrjevanje izkušenj, pridobljenih v tujini, sta pomembni za spodbujanje pretoka na evropskem trgu dela. Nacionalno kvalifikacijsko ogrodje, pa tudi evropsko, je del strategij in politik za pretok delovne sile.

Vprašanja za razpravo:

- Katera so pravna in druga strateška vprašanja na evropski, nacionalni, območni in lokalni ravni za spodbujanje poklicnega in geografskega pretoka mlade delovne sile?





- Kakšno ukrepanje je potrebno za izboljšanje in pospeševanje pretoka mladih na navedenih ravneh?
- Kaj pomeni prožna varnost za mobilnost na ravni povečevanja prožnosti in varnosti?

3. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE MLADIH: PRISPEVEK K POTREBAM TRGA DELA?

Za prilagoditev novim razmeram na trgu dela, za pridobitev novega znanja in spretnosti ter kvalifikacij za mlade je treba opredeliti k temu usmerjene politike. Zasnova vseživljenjskega učenja in novi pristopi za (pre)oblikovanje izobraževalnih programov v prilagoditvi potrebam trga dela, vključno s potrebami delodajalcev, so že vključeni v večino nacionalnih strategij. Kljub temu se celo visoko kvalificirani in kvalificirani mladi še vedno pogosto zelo naprezajo, da bi našli delo.

Poleg boljšega sodelovanja in krepitev partnerstva med podjetji, srednjimi šolami in univerzami so zelo pomembni še podjetništvo, ustvarjalnost in inovacije ter pomoč mladim pri razumevanju njihove odgovornosti do nenehnega učenja. Mladim je treba dati možnost, da pridobijo delovne izkušnje. Programi, ki že potekajo, kažejo, kako pomembno je opravljanje pripravništva kot dela učnega programa in poklicnih programov usposabljanja, pa tudi pri vseh projektih za izboljšanje znanja in spretnosti ter kvalifikacij mladih.

Stalno spodbujanje izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela pri mladih je pomembno zlasti za premagovanje sedanje slabe usklajenosti med pridobljenimi kvalifikacijami mladih in njihovo zaposlitvijo ali zaposlitvijo, ki je na voljo na trgu dela.

Posebno pozornost je treba usmeriti v vključevanje skupin, ki so v najtežjem položaju, npr. dolgotrajno brezposelni mladi in tisti, ki opustijo šolanje ali poklicno usposabljanje. Poleg zagotavljanja primerne izobraževanja in poti usposabljanja, ki ustrezajo potrebam te posebne skupine mladih, je pomembna še vloga neformalnega in priložnostnega izobraževanja ter poklicnega usmerjanja.

Vprašanja za razpravo:

- Kako mladim dati pravo znanje, spretnosti in sposobnosti, da bodo čim uspešnejši v gospodarstvu, temelječem na znanju?





- Kako bi v kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni perspektivi lahko odpravili slabo usklajenost kvalifikacij?
- Katere politične strategije so se izkazale za učinkovite pri obravnavanju potreb mladih z nižjo izobrazbeno ravno, ki predstavljajo skoraj četrtno mlade populacije EU?

4. USKLAJENOST POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA: POISKATI PRAVE REŠITVE ZA MLADE?

Ženske, zlasti nosečnice in tiste, ki skrbijo za ostarele, pa tudi družine z majhnimi otroki se pogosto otepijo težav pri dostopu na trg dela ali ostajanju na njem. Mlade ženske so še posebno prizadete, saj se pogosto znajdejo v položaju, ko morajo opustiti obetavno kariero zaradi pomanjkanja možnosti, da bi usklajevale delo in družinsko življenje. Poleg tega sedanji položaj mladih zaradi negotovih delovnih pogojev v več državah članicah povzroča, da so mladi finančno čedalje bolj odvisni od svojih družin in/ali socialnega skrbstva in odlagajo odločitve, da bi si ustvarili družino.

Nacionalne strategije, politike in programi zagotavljajo in spodbujajo rešitve, projekte in razširjanje dobre prakse za mlade, ki zagotavljajo, da je delo mogoče uskladiti z osebnim in družinskim življenjem ob upoštevanju temeljnih načel enakopravnosti in nediskriminacije. Nujno je, da se razmere na trgu dela za mlade skrbno spremljajo in da se resno ovrednoti napredek glede opredeljenih ciljev, na primer glede dostopnosti do varstva otrok.

Vprašanja za razpravo:

- Kako naj politike na evropski, nacionalni, območni in lokalni ravni obravnavajo problem usklajenosti poklicnega/družinskega življenja za mlade /ženske/ družine?
- Kateri so dobri primeri obstoječih praks?
- Kako bi lahko izboljšali usklajevanje dela in zasebnega življenja pri celovitem, v prožno varnost usmerjenem pristopu k politikam trga dela za mlade?

