



EUROPEJSKI SEMESTR – ZESTAWIENIE INFORMACJI TEMATYCZNYCH

ZATRUDNIENIE LUDZI MŁODYCH

1. WPROWADZENIE

Podstawowym elementem polityki propagującej wzrost gospodarczy i lepsze warunki życia jest pomoc osobom młodym w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim. Tego typu aktywizacja i stała integracja osób młodych mają podstawowe znaczenie również z punktu widzenia osiągnięcia celu strategii „Europa 2020” dotyczącego zatrudnienia¹.

Z przejściem osób młodych od kształcenia do zatrudnienia wiążą się szczególne wyzwania. W rezultacie odnotowuje się stosunkowo niskie wskaźniki zatrudnienia, wysokie stopy bezrobocia i wysoki odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET). Poziom bezrobocia młodzieży jest w większym stopniu uzależniony od cyklu koniunkturalnego niż poziom bezrobocia dorosłych. Jako nowe osoby na rynku, posiadające ograniczone doświadczenie zawodowe, osoby młode mają mniejsze szanse na znalezienie pracy, często są zatrudniane na podstawie umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy lub odbywają staż, a w przypadku słabego cyklu koniunkturalnego łatwiej jest je zwolnić.

Ponadto w wielu państwach członkowskich duża liczba młodych

pracowników jest zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas określony nie z własnej woli i trudno jest im przejść na zatrudnienie na czas nieokreślony. Występują jednak znaczne różnice między państwami, jeżeli chodzi o charakter pracy na czas określony i związane z nią szanse na znalezienie stabilnego zatrudnienia na czas nieokreślony przez osoby młode. Wysoki odsetek umów o pracę na czas określony oferowanych osobom młodym może wiązać się uczestnictwem takich osób w kształceniu i szkoleniu lub ich zatrudnieniem na okres próbny².

Poziomy zatrudnienia, bezrobocia i bierność zawodowej osób młodych w dużym stopniu są wynikiem sytuacji makroekonomicznej. Ważnymi podstawowymi przyczynami występowania tych zjawisk mogą być również cechy strukturalne warunków przejścia od kształcenia do zatrudnienia. Takimi czynnikami strukturalnymi są:

- niedostateczne wyniki systemów kształcenia i szkolenia,
- segmentacja rynków pracy mająca szczególny wpływ na osoby młode oraz
- słaba zdolność publicznych służb zatrudnienia do zapewniania usług dostosowanych do potrzeb osób młodych oraz ograniczone działania tych

¹ Podniesienie do co najmniej 75% wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata.

² Dokument do dyskusji przygotowany przez personel MFW, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions” [„Bezrobocie młodzieży w zaawansowanych gospodarkach w Europie: poszukiwanie rozwiązań”], grudzień 2014 r., s. 9.

służb w zakresie aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Bezrobocie i bierność zawodowa wśród osób młodych wiąże się z dużymi kosztami i wymaga przyjęcia ukierunkowanej polityki. Bezrobocie, szczególnie bezrobocie długotrwałe, na początku kariery może mieć niekorzystne konsekwencje w perspektywie długoterminowej, takie jak niższe zarobki w przyszłości i gorsze perspektywy zatrudnienia (tak zwany „efekt blizny”)³. Zjawisko to może również skutkować obniżeniem ogólnych poziomów wydajności⁴.

Perspektywy zatrudnienia osób młodych należy rozważyć również w kontekście **sprawiedliwości międzypokoleniowej**. W miarę rosnącej potrzeby elastyczności wytworzyły się różne niestandardowe formy zatrudnienia, a praca zawodowa obecnie jest mniej stabilna. Chociaż większa elastyczność może stanowić odpowiedź na zapotrzebowania zarówno ze strony przedsiębiorstw, jak i w pewnym stopniu ze strony pracowników, to jednak wiąże się z nią również ryzyko społeczne. Istnieje większe zapotrzebowanie na określone rodzaje pracy i kwalifikacji, co jest niekorzystne dla innych rodzajów pracy i kwalifikacji i skutkuje większym zróżnicowaniem pod względem rozkładu dochodów. Sytuacja niektórych pracowników staje się coraz bardziej niepewna.

Ze względu na zmieniające się realia w obszarze pracy systemy opieki społecznej dostosowane do tradycyjnych rynków pracy mogą nie obejmować wszystkich osób, które wymagają ochrony. Wszystkie te zmiany mogą

w większym stopniu oddziaływać na młode osoby niż na osoby znajdujące się na dalszym etapie życia zawodowego lub osoby przebywające na emeryturze, a także rzutować na realizację planów życiowych przez osoby młode.

Z uwagi na spadek liczby potencjalnych pracowników na skutek zmian demograficznych i wzrost współczynnika obciążenia demograficznego coraz większe znaczenie ma zwiększanie wydajności pracy⁵. Coraz trudniej będzie traktować zwiększanie liczebności siły roboczej jako potencjalne źródło wzrostu gospodarczego. W perspektywie średnioterminowej jednak aktywne uczestnictwo większej liczby osób w rynku pracy może przynieść znaczącą zmianę. Aby osiągnąć większą wydajność, w ramach polityki należy skoncentrować się na innowacyjności i powiększaniu bazy wiedzy UE za sprawą umiejętności i kwalifikacji⁶.

Promowanie zatrudnienia ludzi młodych i poprawa w zakresie przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia to istotny priorytet programu UE. W ramach **gwarancji dla młodzieży** państwa członkowskie zobowiązały się do zapewnienia, aby wszystkie osoby młode poniżej 25 roku życia w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia lub uzyskania statusu osoby bezrobotnej otrzymały dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu⁷.

Zobowiązanie to zostało umocnione poprzez uwzględnienie go jako zasady

³ Fondeville N. i Ward T., „Scarring effects of the crisis” („Piętno kryzysu”), dokument naukowy 06/2014, Obserwatorium sytuacji społecznej, Komisja Europejska, 2014 r.

⁴ Bell, David N.F. i Blanchflower, David G., „Young people and the great recession” („Osoby młode w dobie wielkiej recesji”), Oxford Review of Economic Policy, 27(2): s. 241–267, 2011 r.

⁵ Stosunek liczby osób pozostających na utrzymaniu w wieku od 0 do 14 lat oraz w wieku powyżej 65 lat do całkowitej liczby ludności w wieku 15–64 lat.

⁶ Komisja Europejska, „Employment and Social Developments in Europe”, Annual Review 2017 [„Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie”, roczny przegląd z 2017 r.].

⁷ Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.

4b⁸ proponowanego **Europejskiego filaru praw socjalnych**. Zasady filaru służą za kompas wyznaczający kierunek działań sprzyjających odnowionej konwergencji na rzecz lepszych warunków życia i pracy⁹. Kluczowym celem jest zatem ograniczenie odsetka osób młodych (w wieku 15–24 lata) niekształcących się, niepracujących ani nieszkolących się (młodzież NEET) w UE¹⁰ (11,5% w 2016 r.).

Gwarancja dla młodzieży bazuje na politycznym zobowiązaniu podjętym przez wszystkie państwa członkowskie UE, w ramach którego każdy młody człowiek poniżej 25 roku życia w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub uzyskania statusu osoby bezrobotnej ma otrzymać dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Program ten jest szybko wdrażany na terenie całej UE dzięki bezprecedensowemu połączeniu czynników, takich jak ważny impuls polityczny, znaczne środki finansowe w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i Europejskiego Funduszu Społecznego oraz skuteczne mechanizmy kontroli na poziomie unijnym. W ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, obejmującej środki finansowe w wysokości 8,8 mld EUR, zapewnia się bezpośrednio, ukierunkowane wsparcie na rzecz młodzieży NEET zamieszkującej

⁸ Zasada 4b stanowi, że młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji (rozdział I: Równe szanse i dostęp do zatrudnienia, Komisja Europejska, komunikat „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych”, 2017 r.).

⁹ Komisja Europejska, komunikat „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych”, 2017 r.

¹⁰ O ile nie wskazano inaczej, państwa członkowskie, których dotyczą dane w niniejszym zestawieniu informacji to państwa UE-28, a dane dotyczące „młodzieży” odnoszą się do osób należących do grupy wiekowej 15–24 lata.

regiony, w których stopa bezrobocia młodzieży przekracza poziom 25%¹¹.

Niniejsze zestawienie informacji ma następującą strukturę:

- sekcja 2 zawiera przegląd poziomu bezrobocia młodzieży, odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) oraz innych kluczowych wskaźników efektywności w państwach UE;
- w sekcji 3 omówiono dostępne dowody dotyczące odpowiednich strategii służących skutecznemu przewyższaniu wyzwań związanych z bezrobociem i biernością zawodową osób młodych, a także dokonano krótkiego przeglądu stosowanego na szczeblu UE podejścia koncentrującego się na gwarancji dla młodzieży;
- w sekcji 4 przedstawiono dobrą praktykę polityczną umożliwiającą sprostanie tym wyzwaniom oraz przykłady z państw członkowskich UE. Przedstawiono w niej również zarys aktualnej sytuacji we wszystkich państwach UE.

Temat zatrudnienia ludzi młodych uzupełniają dane zawarte w zestawieniach informacji dotyczących: wczesnego kończenia nauki, przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, aktywnej polityki rynku pracy, aktywności ekonomicznej kobiet, umiejętności na potrzeby rynku pracy, ubóstwa i wykluczenia społecznego, świadczeń dla bezrobotnych, pracy nierejestrowanej, dynamiki płac i systemów ustalania wynagrodzenia, oraz odsetka osób z wykształceniem wyższym.

2. WYZWANIA POLITYCZNE: PRZEGLĄD WYNIKÓW W PAŃSTWACH UE

Istnieje wiele czynników zagrażających skutecznemu przejściu od kształcenia do zatrudnienia. W związku z tym, że odsetek osób młodych aktywnych na

¹¹ Komisja Europejska, komunikat „Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później”, 2016 r.

rynku pracy – tj. pracujących albo poszukujących pracy – różni się w poszczególnych państwach członkowskich, analiza takich czynników ryzyka powinna opierać się na szeregu wskaźników dotyczących danej grupy ludności (osoby w wieku 15–24 lata). Dlatego też analiza wymaga starannego wyważenia czynników specyficznych dla danego państwa.

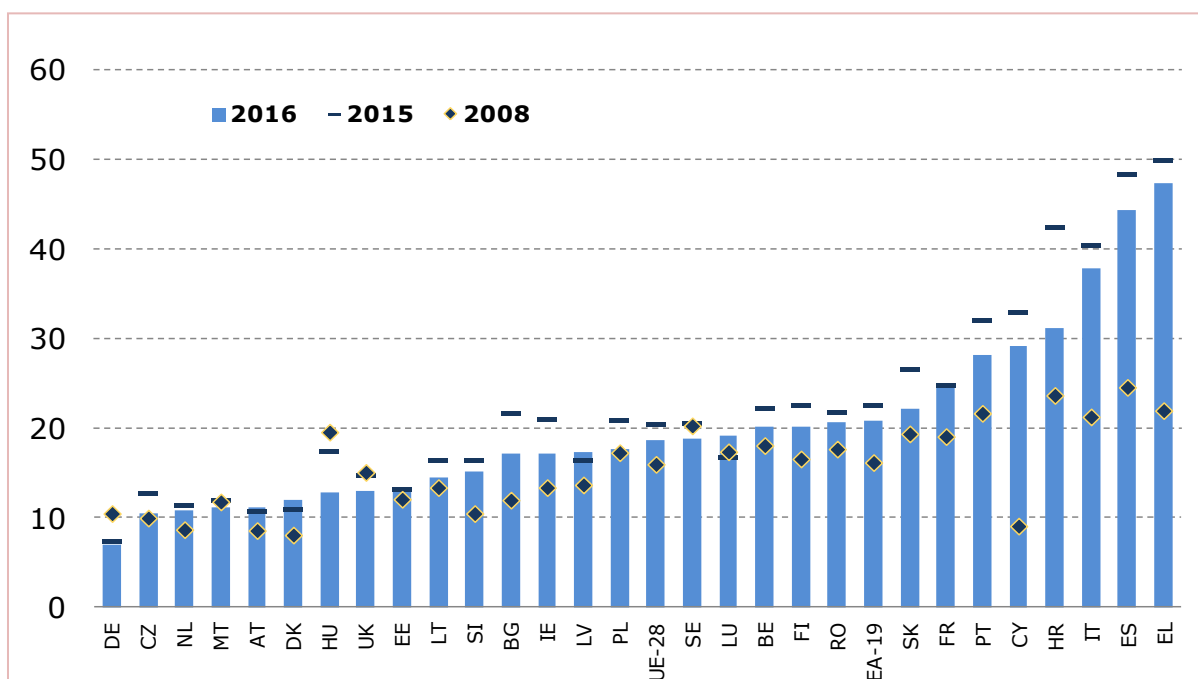
Obecnie w UE około 3,8 mln osób młodych (w wieku 15–24 lata) jest bezrobotnych (co stanowi spadek w porównaniu ze szczytową wartością 5,7 mln w styczniu 2013 r.). Choć liczby te nadal są wysokie, to jednak od 2013 r. roczne stopy bezrobocia młodzieży spadły o 4 punkty procentowe do 18,73% a odsetek młodzieży NEET – o 1,5 punktu procentowego do średnio 11,5% w UE. Spadek obu wskaźników odnotowano w większości państw członkowskich UE, a w szczególności w państwach, których wskaźniki w 2013 r. były najwyższe (zob. wykresy 1 i 3 oraz tabele w załączniku).

Stopa bezrobocia młodzieży to odsetek bezrobotnych w grupie wiekowej 15–24 lata w stosunku do całkowitej siły roboczej w tej grupie wiekowej (obejmującej zarówno zatrudnione, jak i bezrobotne osoby młode,

z wyłączeniem osób biernych zawodowo, tj. osób młodych, które ani nie pracują, ani nie są dostępne na rynku pracy, ani nie poszukują pracy).

W UE stopa bezrobocia młodzieży spadła z poziomu najwyższego wynoszącego 24% w 2013 r. do 18,7% w 2016 r., nadal jednak jest ona wyższa o 2,8 punktu procentowego w porównaniu z poziomem z 2008 r. (i ponad dwukrotnie wyższa niż ogólna stopa bezrobocia, która w 2016 r. wynosiła 8,6%). W jedenastu państwach członkowskich stopa bezrobocia młodzieży przekroczyła poziom 20%: w czterech stopa przekroczyła nawet poziom 30% (Grecja, Hiszpania, Włochy i Chorwacja). W 10 państwach członkowskich (Niemcy, Czechy, Holandia, Malta, Austria, Dania, Węgry, Wielka Brytania, Estonia i Litwa) wskaźnik ten nie osiągnął poziomu 15%, co stanowi poprawę w porównaniu z sytuacją z 2015 r., w którym takich państw członkowskich było zaledwie 8. Zróżnicowanie stopy bezrobocia młodzieży wśród państw strefy euro – od 7,1% w Niemczech aż do bardzo wysokiej stopy bezrobocia w Grecji na poziomie 47,3% (zob. wykres 1) – nadal jest większe niż w przypadku UE-28.

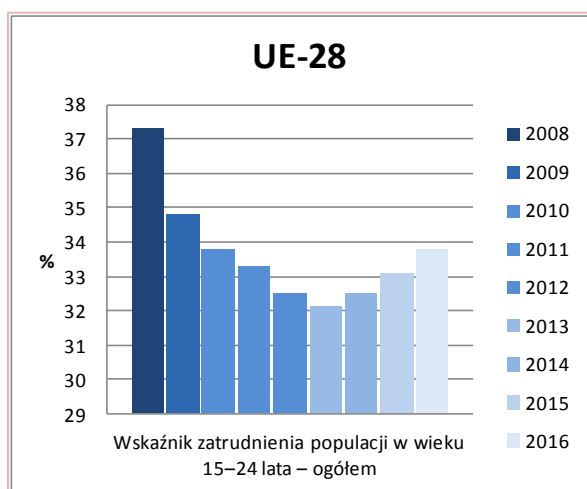
Wykres 1 – Stopa bezrobocia młodzieży (15–24 lata) w państwach członkowskich UE, 2008 r., 2015 r. i 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL [une_rt_a].

W roku 2014 po raz pierwszy od czasów kryzysu **wskaźnik zatrudnienia** ludzi młodych (tj. odsetek pracujących w stosunku do całkowitej liczby porównywalnej ludności w wieku 15–24 lata) zaczął znowu rosnąć. W 2016 r. wskaźnik zatrudnienia ludzi młodych w UE nadal rósł i osiągnął poziom 33,8% w porównaniu z poziomem 32,5% w 2014 r., nadal jednak był o 3,5 punktu procentowego niższy od wartości szczytowej w 2008 r. (37,3%).

Wykres 2 – Wskaźnik zatrudnienia ludzi młodych w UE (15–24 lata)



Cztery państwa członkowskie odnotowały wskaźniki zatrudnienia ludzi młodych na poziomie poniżej 20% (Grecja – 13%, Włochy – 16,6%, Hiszpania – 18,4% i Bułgaria – 19,8%). Pięć państw członkowskich, które uzyskały najlepszy wynik, to: Holandia – 60,8%, Dania – 58,2%, Austria – 51%, Wielka Brytania – 50,9% i Malta – 45,9%.

Wśród osób młodych nadal utrzymuje się wysokie **długotrwałe bezrobocie młodzieży** (tj. bezrobocie trwające co najmniej 1 rok, zob. dane w załączniku). W przypadku osób młodych stopa bezrobocia długotrwałego nadal o 1,9 punktu procentowego przewyższa poziom z 2008 r. (5,4% młodej siły roboczej w 2016 r.), odnotowano jednak jej spadek w porównaniu z wartością szczytową na poziomie 8% w 2013 r.¹² Jak już wspomniano, bezrobocie, szczególnie bezrobocie długotrwałe, na początku kariery może mieć niekorzystne konsekwencje w perspektywie

¹² Zob. dane statystyczne Eurostatu, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) (yth_empl_120).

długoterminowej (tak zwany „efekt blizny”)¹³.

W związku z tym, że nie każda osoba młoda uczestniczy w rynku pracy, stopa bezrobocia młodzieży nie wskazuje, jaki odsetek całej młodej grupy wiekowej stanowią bezrobotni młodzi dorośli.

¹³ Fondeville N. i Ward T., *op. cit.*

Z kolei **wskaźnik bezrobocia młodzieży** ukazuje odsetek bezrobotnych osób młodych w porównaniu z całkowitą liczbą ludności w tej grupie wiekowej, z uwzględnieniem nie tylko osób aktywnych zawodowo, ale również osób biernych zawodowo, w tym uczniów i studentów. W odróżnieniu od wskaźnika zatrudnienia stopa bezrobocia pokazuje stosunek liczby bezrobotnych do całkowitej liczby populacji, na który nie ma wpływu liczebność młodej siły roboczej. W 2016 r. stopa bezrobocia młodzieży w państwach członkowskich UE wahała się między 3,4% w Czechach a 14,7% w Hiszpanii, przy średniej dla UE na poziomie 7,7%, co stanowi spadek w porównaniu z wartością szczytową na poziomie 10% w 2013 r.¹⁴ Poza osobami pracującymi lub szukającymi pracy znaczna część osób młodych w wieku 15–24 lata w UE jest bierna zawodowo. Częściowo wynika to z faktu, że osoby te uczestniczą w kształceniu i szkoleniu.

Inne osoby jednak po prostu wycofały się z rynku pracy albo nie weszły na rynek pracy po opuszczeniu systemu edukacji.

Ten aspekt sytuacji osób młodych znajduje odzwierciedlenie w **odsetku młodzieży NEET**, który odpowiada odsetkowi ludności w wieku 15–24 lata **niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się**. Osoby młode kształcące się, pracujące lub szkolące się z definicji nie należą zatem do grupy młodzieży NEET. Odsetek młodzieży NEET wśród osób młodych (w wieku 15–24 lata) został uwzględniony jako główny wskaźnik w tablicy wskaźników społecznych, a zatem ma podstawowe znaczenie z punktu widzenia realizacji filaru praw społecznych¹⁵.

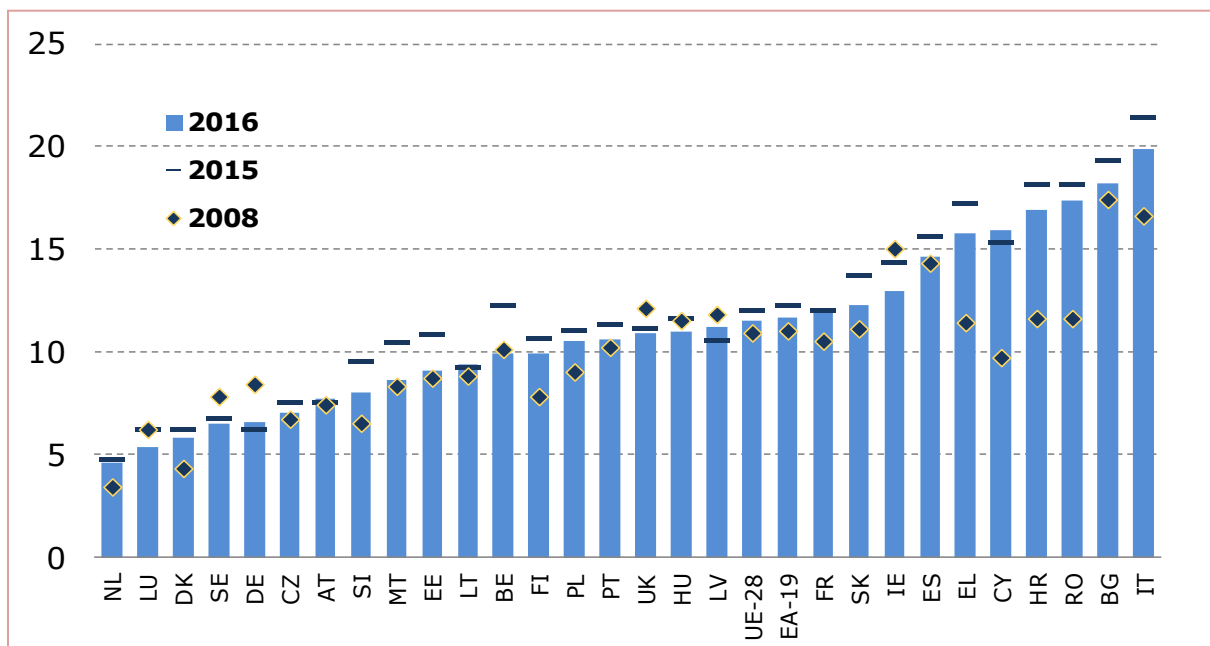
Istnieją znaczne różnice w ramach populacji młodzieży NEET¹⁶ i nie wszystkie sytuacje są problematyczne. Dla niektórych osób młodych przynależność do młodzieży NEET jest tylko stanem tymczasowym (czas przejścia z jednej pracy do drugiej lub czas przed znalezieniem pracy po ukończeniu studiów).

¹⁴ Dane statystyczne Eurostatu, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) (une_rt_a).

¹⁵ Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji „Tablica wyników zawierająca wskaźniki społeczne” towarzyszący dokumentowi: komunikat Komisji „Ustanowienie europejskiego filaru praw socjalnych”, 2017 r.

¹⁶ Eurofound, „Exploring the diversity of NEETs” [„Analiza różnorodności młodzieży NEET”], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2016 r.

Wykres 3 – Osoby młode (15–24 lata) niekształące się, niepracujące ani nie szkolące się (NEET) w państwach członkowskich UE, 2008 r., 2015 r. i 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL, [edat_ifse_20].

W przypadku innych osób przynależność do młodzieży NEET może być objawem niekorzystnej sytuacji i wskazywać na wyłączenie z aktywnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa.

Status NEET jest również dynamiczny: choć ogólna liczba może utrzymywać się zasadniczo na takim samym poziomie, wiele osób należących do tej grupy bardzo szybko zmienia swój status, ponieważ znajduje pracę lub angażuje się w dalsze kształcenie. Istnieje jednak również „główna” grupa osób, które nie zmieniają z czasem statusu i które mogą napotykać szereg barier w wejściu na rynek pracy. W przypadku tej grupy osób przynależność do młodzieży NEET może mieć szereg negatywnych konsekwencji, np. niepewną i słabą perspektywę zatrudnienia, co jest bardziej powszechnym skutkiem, lub problemy ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, co jest skutkiem bardziej ekstremalnym¹⁷.

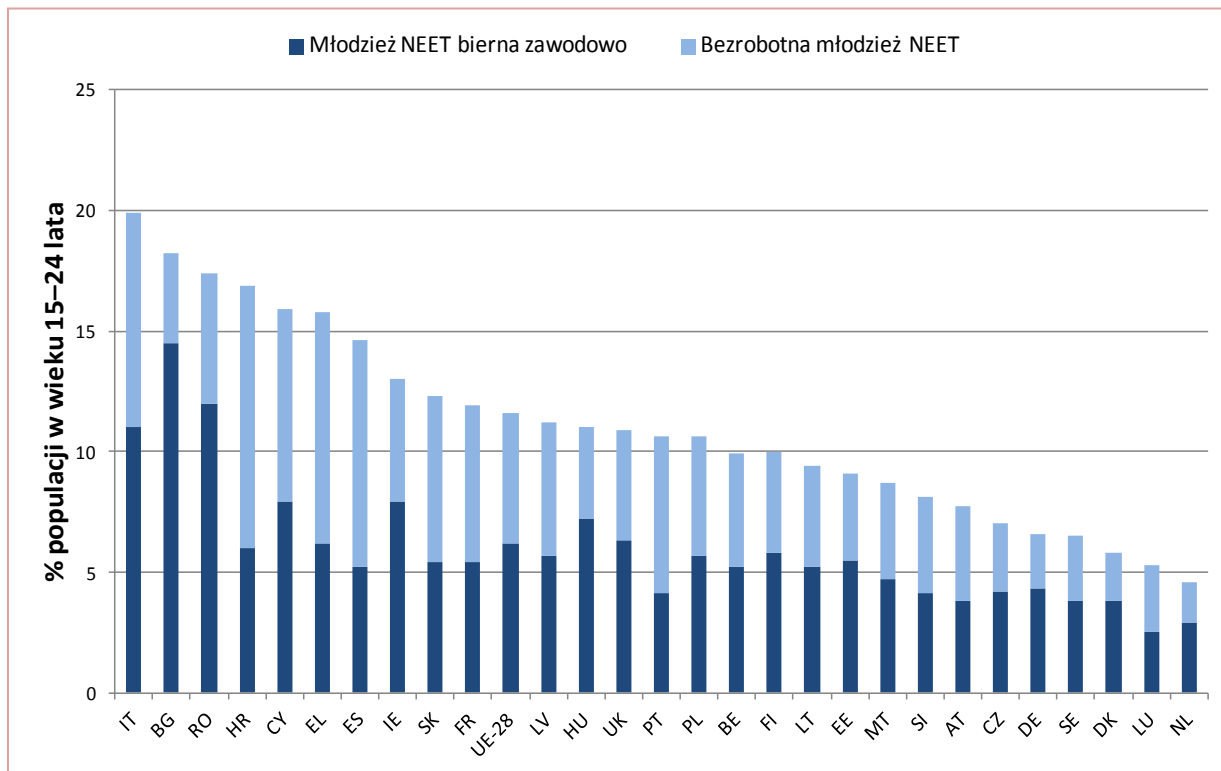
W 2016 r. z całej populacji młodych w grupie wiekowej 15–24 lata, liczącej 54,6 mln osób, 6,3 mln osób stanowiła młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się (NEET).

Przekłada się to na wzrost odsetka młodzieży NEET z 10,9% w 2008 r. do 11,5% (odsetek ludzi młodych w wieku 15–24 lata, którzy mają status NEET), ale stanowi spadek w porównaniu z odsetkiem 13,2% w 2012 r. W 2016 r. odsetek młodzieży NEET wśród osób w wieku 15–24 lata był najwyższy; we Włoszech, Bułgarii, Rumunii, Chorwacji, na Cyprze i w Grecji wynosił ponad 15%.

Pomimo poprawy odsetek młodzieży NEET w tych państwach członkowskich pozostaje wyższy niż przed kryzysem. W 2016 r. w porównaniu z 2015 r. odnotowano pozytywne tendencje w niemal wszystkich państwach członkowskich (zob. wykres 3). Przy podziale odsetka młodzieży NEET na osoby poszukujące pracy i osoby bierne zawodowo widać, że w 2016 r. w UE 6,2% osób młodych w wieku 15–24 lata było biernych zawodowo. Odsetek młodzieży NEET biernej zawodowo jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych państwach członkowskich; w trzech państwach członkowskich (Bułgaria, Włochy i Rumunia) wynosi powyżej 10% (zob. wykres 4).

¹⁷ Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. i Hammarström, A. „Unemployment and mental health scarring during the life course” [„Bezrobocie i blizny psychiczne w ciągu życia”], *Eur J Public Health*, 24:440–5, 2014 r.

Wykres 4 – Profil młodzieży NEET (w wieku 15–24 lata), 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL, [edat_lfse_20].

Jeżeli chodzi o trudności, jakie napotykają osoby młode na etapie przejścia z kształcenia do zatrudnienia, można wyróżnić różne wyzwania strukturalne. Są one związane w szczególności z segmentacją rynków pracy, wydajnością systemów kształcenia i szkolenia, dostępnością wysokiej jakości możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego oraz ze skutecznością usług dostosowanych do potrzeb i wsparcia udzielanego osobom młodym przez publiczne służby zatrudnienia. Wyzwania te omówiono bardziej szczegółowo poniżej.

Wyzwanie strukturalne 1: segmentacja rynków pracy

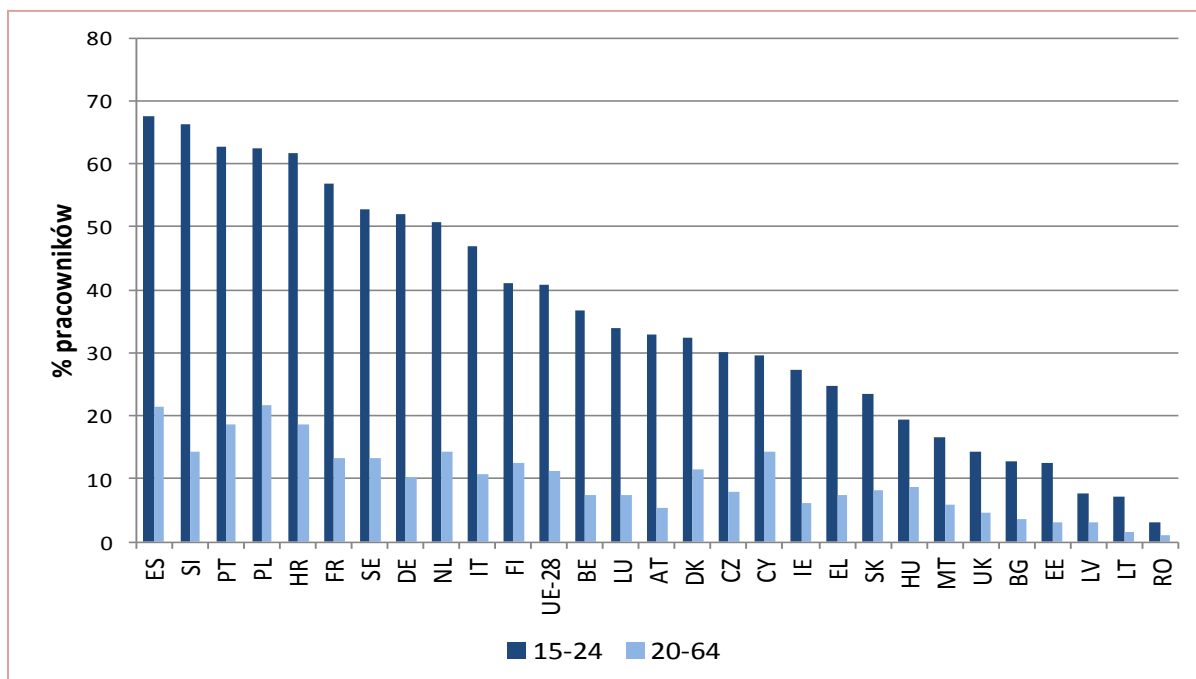
Zdolność osób młodych do znalezienia pracy zależy również od kształtu rynku pracy oraz od tego, w jakim stopniu istnieją przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, aktywna polityka rynku pracy dostosowana do potrzeb osób młodych oraz skuteczna polityka mobilności pracowników.

Na podlegającym segmentacji rynku pracy jest zbyt wiele osób młodych posiadających pracę tymczasową i zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy; coraz mniej osób młodych jest zatrudnionych na czas nieokreślony. Rynek pracy zazwyczaj podlega segmentacji w wyniku wysokiego poziomu ochrony umów na czas nieokreślony i niskiego poziomu ochrony umów o pracę na czas określony, co prowadzi do powstania podziału na pracowników posiadających stabilne zatrudnienie i pozostałych.

W państwach, w których segmentacja rynków pracy jest wysoka, osoby młode są szczególnie zagrożone pułapką doraźnego zatrudnienia z niewielką liczbą szkoleń w miejscu pracy, stosunkowo niskim wynagrodzeniem i słabą perspektywą zatrudnienia długoterminowego i kariery. Młodzi pracownicy również stosunkowo częściej mają wyższe kwalifikacje w stosunku do wykonywanej pracy niż inne grupy wiekowe¹⁸.

¹⁸ Komisja Europejska, „Employment and Social Developments in Europe”, Annual Review 2017 [„Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie”, roczny przegląd z 2017 r.].

Wykres 5 – Odsetek osób młodych (w wieku 15–24 lata) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony w stosunku do całej ludności w wieku produkcyjnym (20–64 lata) w podziale na państwa, 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL, [lfsi_pt_a].

W 2016 r. średnio 40,8% młodych pracowników (grupa wiekowa 15–24 lata) w UE miało umowę o pracę na czas określony (w porównaniu z 11,2% pracowników w wieku 20–64 lata), a 32,4% miało pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (w porównaniu z 18,9% pracowników w wieku 20–64 lata)¹⁹.

W wielu państwach członkowskich osoby młode częściej pracują na umowach o pracę na czas określony nie z własnej woli i często jest im trudno przejść na zatrudnienie na czas nieokreślony²⁰. Charakter pracy tymczasowej i jej wpływ

na to, czy osoby młode znajdują trwałe zatrudnienie jest jednak bardzo różny w zależności od państwa.

W państwach takich jak Niemcy, Holandia i Austria umowy o pracę na czas określony dla osób młodych są często związane z udziałem w kształceniu i szkoleniu (łączeniem pracy i studiów lub zaangażowaniem w przygotowanie zawodowe) lub z okresem próbnym²¹. W takich przypadkach umowy te mogą potencjalnie pełnić funkcję etapu prowadzącego do udanego przejścia od kształcenia do zatrudnienia i to przejście wspierać.

¹⁹ Eurostat, „Part-time employment and temporary contracts - annual data” [„Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowy o pracę na czas określony – dane roczne”] [lfsi_pt_a].

²⁰ Zob. Eurostat, EU-SILC, „Labour transitions by type of contract” [„Zmiana pracy według typu umowy”] (ilc_lvhl32) oraz BAEL, „Main reason for the temporary employment - Distributions by sex and age (%)” [„Główny powód zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony – rozkład według płci i wieku (%)”] (lfsa_etgar).

²¹ Międzynarodowy Fundusz Walutowy, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions” [„Bezrobocie młodzieży w zaawansowanych gospodarkach w Europie: poszukiwanie rozwiązań”], Staff Discussion Notes, grudzień 2014 r., s. 9.

Nie istnieją jednak spójne dowody dotyczące roli pracy tymczasowej. Zależy to od otoczenia gospodarczego i instytucjonalnego. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony może stwarzać dodatkowe możliwości zatrudnienia i obniżać poziom bezrobocia młodzieży. Umowy o pracę na czas określony ogólnie są najskuteczniejsze w prowadzeniu do stałego zatrudnienia, jeśli zostaną połączone ze szkoleniami. Dostępne dowody wskazują zatem na potrzebę przeprowadzenia reform, by zredukować różnice w poziomie ochrony między umowami o pracę na czas określony a umowami na czas nieokreślony oraz wzmocnić treść szkolenia zawodowego oferowanego osobom młodym²².

Wyzwanie strukturalne 2: wydajność systemów kształcenia i szkolenia

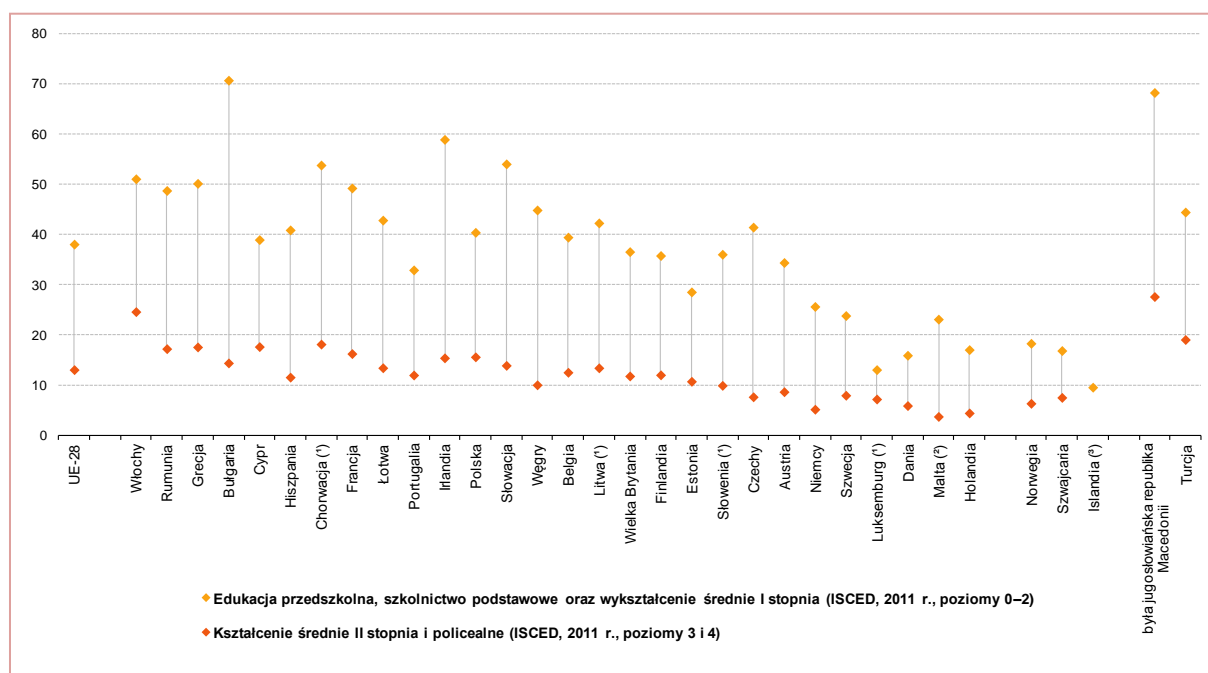
Słabe wyniki, jeżeli chodzi o nabywanie umiejętności podstawowych²³, a także umiejętności przekrojowych²⁴, jest poważną przeszkodą dla zdolności do zatrudnienia. W wielu państwach członkowskich wciąż występuje duży odsetek osób osiągających słabe wyniki w nauce, jeżeli chodzi o matematykę, czytanie i poziom wiedzy z zakresu nauk przyrodniczych.

²² Eichhorst, W. „Fixed-term contracts” [„Umowy o pracę na czas określony”], IZA World of Labor, 2014 r., 45 doi: 10.15185/izawol.45.

²³ Umiejętności potrzebne, aby żyć we współczesnym społeczeństwie, np. słuchanie, mówienie, czytanie, pisanie i matematyka.

²⁴ Umiejętności, które zazwyczaj uważa się za niezwiązane z konkretną pracą, zadaniem, dyscypliną akademicką czy obszarem wiedzy i które mogą być wykorzystywane w wielu różnych sytuacjach i obszarach pracy (np. umiejętności organizacyjne).

Wykres 6 – Odsetek osób niekształcych się, niepracujących ani nie szkolących się w wieku 20–24 lata, według poziomu wykształcenia, 2016 r.



Źródło: Eurostat, BAEL [edat_lfse_21] i [lfsa_pgaed].

Osoby młode wcześniej kończące naukę przeważnie nie mają odpowiednich umiejętności i kwalifikacji²⁵. W efekcie istnieje duże prawdopodobieństwo, że będą doświadczać poważnych i powracających problemów na rynku pracy²⁶.

Osoby młode, które zdobyły jedynie wykształcenie średnie I stopnia, ponoszą największe ryzyko bezrobocia i bierności zawodowej. W 2016 r. średnia stopa bezrobocia w UE w grupie wiekowej 15–24 lata wynosiła 18,7%, ale w przypadku osób o niskich umiejętnościach sięgnęła 28%. Podobnie odsetek młodzieży NEET

o niskich umiejętnościach jest znacząco wyższy niż osób młodych posiadających co najmniej wykształcenie średnie II stopnia (zob. wykres 6).

Wskaźnik zatrudnienia absolwentów, którzy zdobyli wykształcenie średnie II stopnia, jest istotnie wyższy niż w przypadku absolwentów, którzy nie mają wykształcenia średniego. Tak samo wskaźnik zatrudnienia jest wyższy w przypadku absolwentów szkolnictwa wyższego niż w przypadku tych, którzy posiadają jedynie wykształcenie średnie II stopnia. W tym ostatnim przypadku sytuacja w państwach członkowskich UE jest bardzo zróżnicowana: w 2016 r. wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów (w wieku 20–34 lata) posiadających co najmniej wykształcenie średnie II stopnia przekroczył 85% na Malcie, w Niemczech, Holandii, Szwecji, Austrii, Czechach, Luksemburgu i na Węgrzech, podczas gdy na Cyprze, w Rumunii, Hiszpanii, Włoszech i w Grecji pozostał poniżej 70%²⁷.

²⁵ Zob. również europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych dotyczące osób wcześniej kończących naukę oraz zestawienie informacji tematycznych dotyczące umiejętności na rynku pracy.

²⁶ Scarpetta S., A. Sonnet i T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?” [„Rosnące bezrobocie młodzieży podczas kryzysu: jak zapobiegać negatywnym długoterminowym skutkom dla pokolenia?”], OECD Social, Employment and Migration Papers, nr 106, 2015 r.

²⁷ Zob. Eurostat, BAEL, „Employment rate of young people (20–34) having completed the

Wyzwanie strukturalne 3: dostępność wysokiej jakości doświadczenia zawodowego

Wysokiej jakości przygotowanie zawodowe i staż odgrywają istotną rolę, jeżeli chodzi o wspieranie sprawnego przejścia od kształcenia do zatrudnienia. Pomagają osobom młodym zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe przed podjęciem stałego zatrudnienia.

Przygotowanie zawodowe definiuje się jako formalny program kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), który obejmuje przemienność uczenia się opartego na pracy (okresy praktycznego doświadczenia zawodowego w miejscu pracy) i kształcenia szkolnego (okresy kształcenia teoretycznego/praktycznego w szkole lub ośrodku szkoleniowym). Program ten, po pomyślnym ukończeniu, powinien prowadzić do uzyskania kwalifikacji uznawanych na szczeblu krajowym. Często między pracodawcą a praktykantem istnieje stosunek umowny, w ramach którego praktykant otrzymuje wynagrodzenie w zamian za wykonywaną pracę²⁸.

Dowody wskazują, że praktykanci bardzo często zostają zatrudnieni. Łatwiej znajdują pracę, utrzymują ją przez dłuższy czas i otrzymują wyższe wynagrodzenie niż ich rówieśnicy, którzy kształcą się jedynie w szkołach. Udowodniono, że programy przygotowania zawodowego znacząco zwiększają prawdopodobieństwo udanego przejścia od kształcenia do zatrudnienia. W przypadku większości programów przygotowania zawodowego średni odsetek praktykantów, którzy znajdują pracę natychmiast po zakończeniu programu, wynosi około 60–70%. W ciągu 6–12 miesięcy od ukończenia programu odsetek

praktykantów, którzy znajdują pracę, jeszcze wzrasta i często osiąga poziom powyżej 80%. W państwach, w których modele przygotowania zawodowego i uczenia się opartego na pracy są dobrze rozwinięte (Dania, Niemcy, Holandia, Austria), stopa bezrobocia wśród niedawnych absolwentów VET jest podobna lub porównywalna ze stopą bezrobocia wśród absolwentów szkolnictwa wyższego²⁹.

W niektórych państwach członkowskich bardzo niewiele osób młodych ma jednak dostęp do wysokiej jakości programów przygotowania zawodowego. Wprowadzenie bogatszej oferty uczenia się opartego na pracy, a szczególnie przygotowania zawodowego, jest jednym z najprostszych sposobów połączenia potrzeb pracodawców z kształceniem i szkoleniem zapewnianym przez systemy VET w całej Europie³⁰.

Staże są ogólnie rozumiane jako ograniczony okres praktyki zawodowej dla studentów lub osób młodych, które niedawno ukończyły kształcenie. Mogą trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy. Niekoniecznie są objęte umową o pracę i zazwyczaj nie są częścią kształcenia formalnego.

Staże są coraz bardziej powszechne wśród osób młodych w trakcie studiów lub po ich ukończeniu. Pomagają tym osobom zdobyć odpowiednie doświadczenie i wejść na rynek pracy. Badanie Eurobarometr dotyczące staży wykazało, że niemal co druga młoda osoba w grupie wiekowej 18–35 lat miała co najmniej jedno doświadczenie stażu. 7 na 10 byłych stażystów stwierdziło, że ich doświadczenie stażu było przydatne w znalezieniu stałej pracy³¹.

highest level of education in the last 3 years and not in education and training by educational attainment” [„Wskaźnik zatrudnienia osób młodych (20–34 lata), które w ciągu ostatnich trzech lat ukończyły najwyższy poziom kształcenia i nie kształcą się ani nie szkolą, według poziomu wykształcenia”], edat_lfse_24.

²⁸ Komisja Europejska, Monitor Kształcenia i Szkolenia z 2015 r.

²⁹ Komisja Europejska, „Programy praktyk i staży w UE 27: Kluczowe czynniki sukcesu – Informator dla osób współtworzących przepisy prawne oraz praktyków”, 2013 r.

³⁰ Komisja Europejska, Monitor Kształcenia i Szkolenia z 2015 r.

³¹ Według badania 46% respondentów miało co najmniej jedno doświadczenie stażu. Badanie Eurobarometr Flash 378: „The experience of traineeships in the EU”, 2013 r.

W kilku badaniach potwierdzono skuteczność staży w zakresie poprawy szans stażystów na znalezienie pracy³². Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku staży w ramach środków aktywnej polityki rynku pracy: uczestnicy staży w ramach środków aktywnej polityki rynku pracy znajdują stałe zatrudnienie łatwiej i w krótszym czasie niż osoby, które w nich nie uczestniczą. Rosną jednak obawy co do jakości niektórych staży. Dostępne dowody potwierdzają te obawy, wskazując w szczególności na niewystarczającą treść nauczania i niespełniające odpowiednich norm warunki pracy³³.

Stáže w ramach otwartego rynku są w znacznie mniejszym stopniu uregulowane niż staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Mimo że ogólnie przestrzega się warunków pracy, w wielu państwach mogą występować niedostateczne treści dydaktyczne, brak przejrzystości w zatrudnianiu, nadmierny czas trwania i brak przepisów dotyczących właściwego uznawania staży³⁴.

Wyzwanie strukturalne 4: zdolność publicznych służb zatrudnienia do zapewnienia skutecznego świadczenia usług dostosowanych do potrzeb oraz wsparcia na rzecz osób młodych

Pomimo wysiłków w obszarze reform w wielu państwach członkowskich zbyt

wiele publicznych służb zatrudnienia nadal nie posiada zdolności zapewnienia spersonalizowanego doradztwa i odpowiedniego wsparcia dla osób młodych w oparciu o ich konkretne profile³⁵.

Spersonalizowane poradnictwo zawodowe okazało się skuteczne w odniesieniu do osób młodych. Wymagają one jednak zasobów pod względem finansowania, pracowników (pierwszej linii), wiedzy specjalistycznej i potencjału administracyjnego. Chociaż wydaje się, że poradnictwo zawodowe jest najbardziej skuteczne w przypadku osób najbardziej gotowych do podjęcia pracy, intensywne wsparcie może również być efektywne w przypadku trudniejszych grup, jeżeli stosuje się spersonalizowane podejście. Takie podejście łączy kilka komponentów (doradztwo, szkolenia i różne rodzaje usług pośrednictwa pracy)³⁶ i obejmuje partnerstwa wykraczające poza tradycyjne interwencje w ramach aktywnej polityki rynku pracy (np. partnerstwa z organizacjami pozarządowymi i pracującymi z młodzieżą)³⁷.

3. NARZĘDZIA POLITYCZNE POZWALAJĄCE SPROSTAĆ WYZWANIAM POLITYCZNYM

W przypadku wielu państw członkowskich sprostanie wyzwaniom wyjaśnionym powyżej wymaga zmiany przepisów dotyczących rynku pracy oraz

³² Komisja Europejska, „Programy praktyk i staży w UE 27: Kluczowe czynniki sukcesu – Informator dla osób współtworzących przepisy prawne oraz praktyków”, 2013 r.

³³ Eurofound, „Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)” [„Nieuczciwe umowy o pracę: nadużycia w przypadku staży (Austria, Finlandia, Hiszpania i Wielka Brytania)”], 2017 r. Również, Europejskie Forum Młodzieży, *Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe* [„Fakty o stażystach – badanie jakości staży w Europie”], 2011 r.; oraz badanie Eurobarometr Flash 378: „The experience of traineeships in the EU”, 2013 r.

³⁴ Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji „Applying the Quality Framework for Traineeships” [„Stosowanie ram jakości staży”], 2016 r.

³⁵ Sieć publicznych służb zatrudnienia, „Report on PES Implementation of the Youth Guarantee” [„Sprawozdanie z wdrażania gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia”], 2015 r. i 2016 r.

³⁶ „What works for the labour market integration of youth at risk” [„Elementy sprzyjające integracji na rynku pracy młodzieży zagrożonej”], program wzajemnego uczenia się, dokument tematyczny przygotowany na potrzeby wymiany wiedzy na wysokim poziomie, Sztokholm, luty 2016 r.; J. Kluve, „Youth labour market interventions” [„Interwencje na rynku pracy młodzieży”], IZA World of Labour, 2014 r.

³⁷ Zob. Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych na temat publicznych służb zatrudnienia.

reformy systemów szkoleń, poszukiwania pracy i edukacji. Tylko w ten sposób mogą mieć nadzieję na wyraźną poprawę procesu przejść od kształcenia do zatrudnienia i na zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób młodych.

Należy również przeanalizować narzędzia polityczne pod kątem sprawiedliwości międzypokoleniowej. Po dziesięcioleciach rosnącego poziomu życia istnieją obawy, że dzisiejsi młodzi Europejczycy mogą stać się mniej zamożni niż ich rodzice. Dopiero przyszłość pokaże, jaki będzie wpływ kryzysu i zmian strukturalnych w gospodarce na osoby młode. Będzie to zależało w dużej mierze od ich wyników na rynku pracy i wyników edukacyjnych w nadchodzących latach oraz od wpływu polityki wspierającej zdolność do zatrudnienia w przypadku osób młodych³⁸.

Wyzwanie strukturalne: segmentacja rynków pracy

Narzędzia polityczne obejmują:

- stosowanie ukierunkowanego i odpowiednio zaprojektowanego subsydiowania wynagrodzeń i zatrudnienia, aby zachęcić pracodawców do stwarzania możliwości dla osób młodych, szczególnie tych, które mają większe trudności z wejściem na rynek pracy. Programy subsydiowane mogą na przykład być uzależnione od utrzymania młodej osoby w zatrudnieniu przez pewien okres po zakończeniu dotacji. W celu uniknięcia efektu zdarzenia występującego niezależnie oraz efektu substytucyjnego, programy takie należy monitorować/oceniać i w odpowiednim stopniu ukierunkowywać³⁹;

³⁸ Komisja Europejska, „Employment and Social Developments in Europe”, Annual Review 2017 [„Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie”, roczny przegląd z 2017 r.].

³⁹ Efekt zdarzenia występującego niezależnie odnosi się do subsydiowania miejsc pracy dla osób bezrobotnych, które i tak znalazłyby pracę, nawet bez dotacji. Efekt przesunięcia występuje, gdy dotacje powodują utratę miejsc pracy w wyniku zakłócenia

- reformę warunków umów, w szczególności przez dostosowanie ochrony i praw dotyczących umów na czas nieokreślony i umów o pracę na czas określony. Jest to zgodne z zasadą 5. proponowanego Europejskiego filaru praw socjalnych. Zgodnie z tą zasadą niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania pod względem warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń⁴⁰;
- wspieranie osób młodych, które chcą zostać przedsiębiorcami, świadczenie usług wsparcia na rzecz nowych przedsiębiorstw i zwiększanie świadomości na temat możliwości związanych z samozatrudnieniem;
- propagowanie mobilności pracowników poprzez uświadomienie osobom młodym możliwości w ramach różnych obszarów, regionów i państw.

Wyzwanie strukturalne: wydajność systemów kształcenia i szkolenia

Narzędzia polityczne obejmują:

- zapewnienie inwestycji w systemy edukacji i usprawnienie ich funkcjonowania w celu zapewnienia wysokiej jakości efektów kształcenia⁴¹;

konkurencji. Utrata miejsc pracy występuje w przedsiębiorstwach, które nie otrzymują dotacji. Efekt bezpośredniej substytucji występuje, gdy dotacje powodują zastąpienie istniejącego miejsca pracy subsydiowanym miejscem pracy, na przykład zastąpienie starszego pracownika subsydiowanymi młodszymi pracownikami. Bez dotacji zwykły pracownik nadal byłby zatrudniony. Pośrednia substytucja występuje, gdy istniejące wolne stanowisko pracy jest obsadzone subsydiowanym pracownikiem, podczas gdy bez dotacji zostałoby obsadzone inną osobą ubiegającą się o pracę. Pracownicy niesubsydiowani mogą zostać wykluczeni lub nie być zatrudniani na korzyść tańszych subsydiowanych pracowników.

⁴⁰ Komisja Europejska, komunikat „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych”, 2017 r.

⁴¹ Efekty kształcenia i uczenia się stanowią określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się. Mówiąc szerzej, odnoszą się one do efektów edukacyjnych, społecznych

- wdrażanie kompleksowych strategii w zakresie wczesnego kończenia nauki;
- uznawanie nieformalnego i pozaformalnego uczenia się (w tym poprzez pracę z młodzieżą, mobilność, wolontariat lub otwarte zasoby edukacyjne);
- oferowanie osobom wcześnie kończącym naukę i młodzieży o niskich kwalifikacjach ścieżek powrotu do kształcenia i szkolenia, np. poprzez programy drugiej szansy⁴².

Wyzwanie strukturalne: dostępność wysokiej jakości doświadczenia zawodowego

Narzędzia polityczne obejmują:

- pomaganie osobom młodym w zdobywaniu doświadczenia zawodowego w trakcie kształcenia i w zdobywaniu umiejętności istotnych na rynku pracy poprzez reformę systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, oferowanie większej ilości lepszego przygotowania zawodowego i zwiększanie współpracy z pracodawcami w szkołach;
- ustanowienie kompleksowych i spójnych ram regulacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego, jasno określających zadania, prawa i obowiązki wszystkich zaangażowanych stron;
- udzielanie wsparcia w tworzeniu programów przygotowania zawodowego skierowanych do małych, średnich

i mikroprzedsiębiorstw oraz zachęcanie do zawierania porozumień dotyczących podziału kosztów między pracodawców i organy publiczne;

- wspieranie programów przygotowania zawodowego poprzez podnoszenie świadomości i poradnictwo zawodowe;
- zapewnianie przejrzystości ofert przygotowania zawodowego i ułatwianie dostępu do takich ofert przy wsparciu publicznych i prywatnych służb zatrudnienia;
- wprowadzenie systemu zapewniania jakości przygotowania zawodowego, który zapewni właściwą, rzetelną i uczciwą ocenę efektów uczenia się, prowadząc do certyfikowanych i uznawanych kwalifikacji;
- zapewnianie odpowiednich warunków pracy w przypadku staży (godziny pracy, czas trwania, zwolnienie chorobowe, dni wolne od pracy);
- zapewnianie odpowiednich treści dydaktycznych w przypadku staży (umowa o staż wskazująca cele uczenia się oraz wyznaczenie opiekuna kierującego stażystą przy przydzielonych zadaniach oraz monitorującego i oceniającego jego postępy);
- propagowanie uznawania i walidacji wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych podczas staży oraz zachęcanie podmiotów przeprowadzających staże do poświadczania ich na podstawie oceny za pomocą certyfikatu.

Wyzwanie strukturalne: zdolność publicznych służb zatrudnienia do zapewniania skutecznego świadczenia usług dostosowanych do potrzeb oraz wsparcia na rzecz osób młodych

Narzędzia polityczne obejmują:

- zapewnienie osobom młodym pełnego dostępu do informacji na temat dostępnych usług i wsparcia w celu zachęcenia do rejestracji w służbach zatrudnienia (również z udziałem organizacji młodzieżowych, szkół i służb społecznych oraz organizacji pozarządowych);
- aktywizację, poprawę umiejętności i ukierunkowywanie wsparcia na rzecz osób młodych, w tym poprzez profilowanie, indywidualne plany

i życiowych wynikających z wykształcenia uczniów.

⁴² Na środki w zakresie poprawy umiejętności pozytywny wpływ może mieć wiele cech, takich jak oparcie ich na połączeniu kształcenia, wskazówek, szkolenia i doświadczenia zawodowego w rzeczywistym środowisku pracy wraz ze ścisłą współpracą publicznych służb zatrudnienia, instytucji zajmujących się kształceniem, kształceniem zawodowym i szkoleniem oraz partnerów społecznych w celu zapewnienia dostosowania programów do potrzeb rynku pracy. W celu uzyskania dodatkowych wskazówek zob. Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji towarzyszący dokumentowi: komunikatu „Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później”, s. 108, 2016 r.

działania i środki aktywizujące, uwzględniając szkolenia i praktyki zawodowe;

- przydzielanie specjalnego personelu świadczącego usługi i udzielającego wsparcia młodym osobom poszukującym pracy oraz współpracującego ze szkołami w identyfikowaniu osób młodych, które opuściły szkołę, ale jeszcze nie zarejestrowały się w publicznych służbach zatrudnienia;
- usprawnienie procedur i zwiększenie personalizacji doradztwa poprzez metodę zarządzania indywidualnymi przypadkami, udzielanie lepszych wskazówek osobom młodym od rejestracji do indywidualnego planowania działań i pośrednictwa pracy (unikanie powielania rozmówców i usług);
- zachęcanie publicznych służb zatrudnienia do aktywnej współpracy z pracodawcami w zakresie znajdowania możliwości zatrudnienia i szkoleń dla osób młodych.

Większość tych narzędzi politycznych została zebrana w zobowiązaniu państw członkowskich UE do ustanowienia gwarancji dla młodzieży, aby ułatwić przejście osób młodych od kształcenia do zatrudnienia⁴³. W ramach tego zobowiązania (wzmocnionego dzięki włączeniu go jako jednej z zasad Europejskiego filaru praw socjalnych) państwa członkowskie powinny zapewnić, aby w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia lub utraty pracy wszystkie osoby młode w wieku do 25⁴⁴ lat otrzymywały wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, kontynuacji kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.

4. ANALIZA OBECNEJ SYTUACJI W ZAKRESIE POLITYKI

W ostatnich latach państwa członkowskie zwiększyły wysiłki w ramach wszystkich odpowiednich narzędzi politycznych, aby

zwalczać bezrobocie młodzieży i bierność zawodową. Jest to związane z realizacją gwarancji dla młodzieży, która wspiera kompleksowy i spójny zestaw reform strukturalnych, aby ułatwić przejście osób młodych od kształcenia do zatrudnienia.

Można wyróżnić wiele szczególnie dobrych lub obiecujących praktyk⁴⁵.

Gwarancja dla młodzieży (Francja)

Środek ten dotyczy kilku wyzwań strukturalnych określonych powyżej.

Został on rozpoczęty w drugiej połowie 2013 r. jako projekt pilotażowy i trwał do grudnia 2017 r. Ma na celu pomoc szczególnie wrażliwej młodzieży NEET w wieku 18–25 lat w uzyskaniu większej autonomii i wejściu na ścieżkę prowadzącą do trwałego włączenia społecznego i zatrudnienia. Beneficjenci są wybierani przez radę partnerską składającą się z przedstawicieli francuskich publicznych służb zatrudnienia (*Pôle Emploi* i *Missions locales*), centrów społecznych, sieci prewencyjnych, rady departamentów, Ministerstwa Edukacji i innych stowarzyszeń zwalczających ubóstwo.

Środek ten łączy intensywne doradztwo i wprowadzenie do zawodu z dodatkiem miesięcznym uzależnionym od kryterium dochodowego. Opiera się on na jednorocznej umowie na zasadzie wzajemności (z możliwością jednokrotnego odnowienia) między młodą osobą a lokalnymi publicznymi służbami zatrudnienia odpowiedzialnymi za osoby młode (*Missions Locales*). Umowa (w tym cele i moduły szkoleniowe) jest opracowywana wspólnie z daną osobą młodą.

„Ścieżka” rozpoczyna się 6–8-tygodniowymi warsztatami zbiorowymi (na temat umiejętności podstawowych lub miękkich). Następnie następuje okres spersonalizowanego wsparcia

⁴³ Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.

⁴⁴ Niektóre państwa członkowskie rozszerzyły gwarancję dla młodzieży na osoby młode w wieku do 29 lat.

⁴⁵ Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji dołączony do Komunikatu „Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później”, 2016 r.

udzielanego przez doradcę, podczas którego dana osoba młoda zdobywa określone doświadczenia zawodowe i może również uczestniczyć w kursie szkoleniowym.

Projekt ten jest innowacyjny, ponieważ stosuje się w nim podejście ukierunkowane w pierwszej kolejności na pracę, aby dana młoda osoba mogła uzyskać pewne doświadczenie zawodowe, które można uzupełnić możliwościami szkoleniowymi. Istnieje również dodatek miesięczny, który dla wielu młodych ludzi stanowi cenne zabezpieczenie. Ważnym czynnikiem sukcesu jest dobrze funkcjonujące partnerstwo z lokalnymi pracodawcami.

Wyzwanie strukturalne: segmentacja rynków pracy

„Pierwsze wyzwanie” (Słowenia)

Na Słowenii w ramach programu „Pierwsze wyzwanie” udzielono wsparcia na rzecz zatrudnienia ponad 2800 młodych ludzi. Program ten składa się z trzymiesięcznego okresu próbnego, podczas którego młoda osoba poznaje swojego pracodawcę, obowiązki służbowe i miejsce pracy. Następnie, jeśli pracodawca i pracownik wyrażą obopólną zgodę, w ramach tego instrumentu przewiduje się 1 rok zatrudnienia subsydiowanego.

Wspieranie samozatrudnienia wśród osób młodych (Włochy)

Instrument finansowy „SELFIE-employment” uruchomiono w marcu 2016 r., aby promować samozatrudnienie wśród osób młodych, pomagając im w dostępie do mikrokredytów (do 25 000 EUR) i małych kredytów (do 50 000 EUR). Instrument ten ma łączne możliwości finansowania wynoszące około 137 000 000 EUR i obowiązuje do dnia 31 grudnia 2020 r.

„SELFIE-employment” ma na celu pomoc osobom młodym, które chcą założyć przedsiębiorstwo i być samozatrudnione, ale zazwyczaj nie uzyskiwałyby finansowania tradycyjnymi kanałami. Jeżeli pomysł na działalność zostanie oceniony pozytywnie, beneficjent może

otrzymać pożyczkę z państwowego funduszu odnawialnego nazywanego funduszem SELFIEmployment. Aby zmniejszyć ryzyko związane z rozpoczęciem działalności gospodarczej, dostęp do kredytu jest uzależniony od udziału w szkoleniu nadzorowanym przez regionalną izbę handlową, a przez pierwsze 12 miesięcy od podpisania umowy pożyczki zapewnia się usługi wsparcia.

Wyzwanie strukturalne: wydajność systemów kształcenia i szkolenia

Coaching dla młodzieży (Austria)

Program coachingu dla młodzieży ma na celu ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki oraz ułatwienie przejścia od kształcenia do zatrudnienia dzięki bezpłatnemu dostosowanemu wsparciu i wskazówkom dotyczącym kształcenia i zatrudnienia oraz wskazówkom dotyczącym problemów osobistych lub społecznych, z jakimi mogą się zmagać osoby młode.

Program coachingu dla młodzieży zakłada pracę z trzema grupami osób młodych: z osobami zagrożonymi wczesnym zakończeniem nauki, z osobami młodymi do 19. roku życia, które opuściły już system edukacji (szkołę, przygotowanie zawodowe); i z osobami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lub z niepełnosprawnością w wieku do 24 lat. Program coachingu dla młodzieży obejmuje trzy etapy, przy czym największe wsparcie (zarządzanie indywidualnym przypadkiem), które trwa do 1 roku, udzielane jest na etapie trzecim.

Do sukcesu tego programu przyczyniły się dwa czynniki. Po pierwsze, elastyczne i kompleksowe podejście (oparte na bliskim partnerstwie między trenerami młodzieży, szkołami, publicznymi służbami zatrudnienia, pracą socjalną, środowiskiem osoby młodej i, w stosownym przypadkach, pracodawcami i innymi zainteresowanymi stronami, na przykład gminami) oznacza, że usługa jest spersonalizowana i można ją dostosować, aby wspierała klientów zmagających się z szeregiem niekorzystnych sytuacji. Po drugie, dobrej jakości system kontroli pomaga stale ulepszać program.

Budowanie mostów do kształcenia (Dania)

W Danii program budowania mostów do kształcenia ma na celu przygotowanie osób młodych pod względem akademickim, społecznym i osobistym do rozpoczęcia kompletnego programu kształcenia zawodowego. Zarządzany na poziomie krajowym przez publiczne służby zatrudnienia projekt jest realizowany w 12 gminach w całym kraju i obejmuje 44 partnerskie placówki kształcenia i szkolenia zawodowego oraz 52 lokalne urzędy publicznych służb zatrudnienia. Aby wesprzeć udział szkół w projekcie zapewnia się im odpowiednie dofinansowanie.

Zajęcia pomostowe odbywają się w środowisku edukacyjnym w szkole zawodowej, w której beneficjenci spotykają się z innymi osobami młodymi uczestniczącymi w regularnych kursach kształcenia i szkolenia zawodowego. Wszyscy uczestnicy mają ustalony plan zajęć i zazwyczaj mają możliwość uczestniczenia w różnych kursach, krótkich stażach zawodowych oraz stażach próbnych w ramach kursów kształcenia i szkolenia zawodowego. Jeżeli jest to konieczne, osobom młodym oferuje się naukę czytania i pisanie oraz rozumowania matematycznego. Ponadto każdej osobie młodej przyznaje się osobistego mentora szkoleniowego. Celem jest wspieranie osób młodych podczas przejścia od wsparcia pomocy społecznej do kształcenia zawodowego oraz podczas znajdowania

„odpowiedniej” dla nich ścieżki kształcenia. Zajęcia wyrównawcze trwają na ogół 15 tygodni, chociaż ich długość może być różna w zależności od potrzeb osoby młodej.

Innowacyjnym elementem tego projektu są ściśle wskazówki („prowadzenie za rękę”), które młodzi uczestnicy otrzymują podczas przejścia od wsparcia pomocy społecznej do kształcenia, co prowadzi do budowania mostów między tymi dwoma systemami. Kluczowymi czynnikami zapewniającymi powodzenie są ścisła współpraca pomiędzy biurami pośrednictwa pracy a instytucjami oświatowymi oraz odpowiednie szkolenie mentorów.

Wyzwanie strukturalne: dostępność wysokiej jakości doświadczenia zawodowego

Staża przejściowe (Belgia)

Staż przejściowy, zapoczątkowany w maju 2013 r., jest środkiem aktywnej polityki rynku pracy w regionie stołecznym Brukseli w Belgii. Skierowany jest do osób młodych poszukujących pracy i studentów, którzy są zarejestrowani w publicznych służbach zatrudnienia i których poziom wykształcenia jest nie wyższy niż wykształcenie średnie II stopnia.

Uczestnicy mogą dołączyć do przedsiębiorstwa na 3–6 miesięcy w celu zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego oraz podniesienia swoich kwalifikacji dzięki szkoleniu w miejscu pracy. Środek ten przewiduje głównie coaching uczestników i działania następcze.

Nowoczesny program przygotowania zawodowego (UK)

W ramach nowoczesnego programu przygotowania zawodowego Szkocja dąży do zwiększenia liczby miejsc w ramach przygotowania do zawodu z 25 000 w latach 2013–2014 do 30 000 w 2020 r. Wykorzystuje się także plan inwestycji w umiejętności oraz regionalne oceny umiejętności w celu zapewnienia, aby przygotowanie zawodowe było ściśle związane

z obszarami, w których obserwuje się wzrost gospodarczy i możliwości zatrudnienia. Główny nacisk położono na tworzenie przygotowania zawodowego w dziedzinach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki.

Wyzwanie strukturalne: zdolność publicznych służb zatrudnienia do efektywnego świadczenia usług dostosowanych do potrzeb oraz zapewnienia wsparcia na rzecz osób młodych

Centra poradnictwa zawodowego przez całe życie (Chorwacja)

W Chorwacji istnieje 11 centrów poradnictwa zawodowego przez całe życie (CISOK) świadczących bezpłatne usługi doradztwa zawodowego przez całe życie dla wszystkich obywateli, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży, w tym biernej zawodowo młodzieży NEET, która nie jest zarejestrowana w publicznych służbach zatrudnienia. Do 2020 r. przewiduje się otwarcie 22 centrów.

Działanie obejmuje usługi internetowe (kwestionariusze samooceny, giełda pracy) za pośrednictwem portalu internetowego (www.cisok.hr) oraz usługi bezpośrednie, w tym doradztwo indywidualne lub grupowe dotyczące umiejętności kierowania karierą oraz warsztaty poświęcone technikom poszukiwania pracy.

Centra działają z powodzeniem dzięki szeregowi innowacyjnych praktyk. Finansowanie i świadczenie usług opiera się na modelu szerokiego partnerstwa obejmującego gminy, izby, organizacje pozarządowe, organizacje młodzieżowe, pracodawców, partnerów społecznych i szkoły. Podobnie centra poradnictwa zawodowego przez całe życie opierają się na elastycznym modelu świadczenia usług, w którym usługi są dostosowywane do kontekstu lokalnego z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i organizacji partnerskich.

Ponadto roczne plany prac i regularne sprawozdania monitorujące zapewniają obieg pozytywnych informacji zwrotnych w odniesieniu do działań związanych ze

świadczeniem i opracowaniem usługi. Wsparcie doradcy opiera się na modelu usług zróżnicowanych dostosowanych do profilu indywidualnego użytkownika. Umieszczenie centrów poradnictwa zawodowego przez całe życie poza lokalami publicznych służb zatrudnienia pomaga uniknąć negatywnych skojarzeń, jakie pewni użytkownicy mogą mieć z publicznymi służbami zatrudnienia.

Centrum doradztwa kompleksowego dla młodzieży (Finlandia)

W 2015 r. Finlandia utworzyła w gminach centra kompleksowego doradztwa dla młodzieży. Centra zapewniają łatwo dostępne wsparcie wszystkim osobom młodym poniżej 30 roku życia, w tym porady i doradztwo osobiste, wsparcie w kierowaniu życiem, planowanie kariery, kompetencje społeczne, a także wsparcie kształcenia i zatrudnienia.

Celem jest ulepszenie i uproszczenie usług oferowanych osobom młodym oraz wyeliminowanie powielania działań. Innowacyjną praktyką i długofalowym celem tego środka jest opracowanie zintegrowanego modelu poradnictwa zawodowego z równoczesnymi usługami bezpośrednimi i wielokanałowymi usługami *online*. Specjaliści w centrum doradztwa są pracownikami swoich macierzystych organizacji, ale pracują we wspólnych lokalach centrum. Poza dzieleniem przestrzeni fizycznej organizacje partnerskie działają pod wspólnym znakiem towarowym i tworzą sieć, w tym w ramach wspólnej platformy cyfrowej.

Centrum ma dostęp do usług funkcjonalnych pomagających określić potrzeby osób młodych oraz wzmacniających ich zdolność do radzenia sobie w życiu codziennym. Centrum doradztwa kompleksowego wspiera osoby młode do momentu znalezienia długoterminowego rozwiązania ich sytuacji. Tym rozwiązaniem może być na przykład zdobycie przez osobę młodą dostępu do usług oferowanych przez instytucje należące do sieci współpracy, rozpoczęcie studiów lub podjęcie nowej pracy.

Podstawę tej inicjatywy stanowi partnerstwo. W szerokiej sieci współpracy centrum bierze udział szereg organów rządowych, na przykład eksperci z publicznych służb zatrudnienia, miejskie usługi społeczne i służba zdrowia, miejskie usługi dla młodzieży, zakład ubezpieczeń społecznych, instytucje oświatowe i warsztaty. Ponadto szereg uczestniczących organizacji pozarządowych i grup angażuje się w wolontariat lub inne działania związane z młodzieżą. Centrum kompleksowego doradztwa działa również jako łącznik pomiędzy osobami młodymi a przedsiębiorcami lub organizacjami przedsiębiorstw. Same osoby młode również odgrywają czynną rolę w tworzeniu i ocenianiu centrów oraz biorą udział w codziennych czynnościach.

Aby zapewnić dostępność centrów, znajdują się one w lokalizacjach łatwo dostępnych dla osób młodych, takich jak centra handlowe. Co więcej, centra nie wspierają jedynie szczególnie wrażliwej młodzieży. Ma to na celu uniknięcie stygmatyzacji tej grupy w populacji docelowej.

Mediatorzy młodzieżowi (Bułgaria)

Środek „Mediator młodzieżowy” został wprowadzony w 2015 r. w celu zidentyfikowania młodzieży NEET, która nie jest zarejestrowana w publicznych służbach zatrudnienia, dotarcia do niej i jej uaktywnienia. Bezrobotne osoby młode z wykształceniem wyższym zostały przeszkolone na „mediatorów młodzieżowych” i pracują obecnie dla gmin w całej Bułgarii.

Mediatorzy młodzieżowi działają jako pośrednicy między biernymi zawodowo osobami młodymi a instytucjami publicznymi świadczącymi usługi społeczne, zdrowotne, edukacyjne i inne. Do ich obowiązków należy: identyfikowanie i docieranie do niezarejestrowanej młodzieży NEET, określanie jej osobistych potrzeb, przedstawianie jej informacji na temat zatrudnienia, możliwości kształcenia i szkolenia oraz kierowanie jej do odpowiednich służb.

W bardziej ogólnym ujęciu mediatorzy młodzieżowi współpracują z partnerami lokalnymi w celu wsparcia dalszej integracji świadczenia usług dla młodzieży NEET. Pracują na przykład z organizacjami pozarządowymi w celu wsparcia działań informacyjnych, z mediatorami pracowniczymi z publicznych służb zatrudnienia nad wymianą informacji o wolnych miejscach pracy i nad współpracą z pracodawcami oraz ze szkołami, aby wspomóc reintegrację młodzieży NEET z systemem edukacji.

Wszechstronnie wykwalifikowane zespoły wspierające młodzież o szczególnie złożonych potrzebach (Szwecja)

W Szwecji projekt UngKOMP ma na celu zwiększenie efektywności publicznych służb zatrudnienia oraz umożliwienie im lepszej współpracy z gminami podczas wspierania młodych bezrobotnych. Jest to możliwe dzięki tworzeniu wszechstronnie wykwalifikowanych zespołów złożonych z pracowników z publicznych służb zatrudnienia i gmin.

Środek wprowadzono w 20 gminach w latach 2015–2018; każdy wszechstronnie wykwalifikowany zespół składa się z 12–17 pracowników publicznych służb zatrudnienia i z 2 pracowników gminy oraz doradcy zawodowego, psychologa, doradcy społecznego, doradcy edukacyjnego i pracownika socjalnego. W ramach środka wsparcie otrzyma 5000 osób młodych, które są długotrwale bezrobotne lub którym grozi bezrobocie długotrwale, przy czym szczególny nacisk zostanie położony na osoby o złożonych potrzebach.

Środek opracowano z punktu widzenia osoby młodej. Zamiast zmuszać osoby młode do odnajdowania się wśród złożonej sieci usług publicznych, środek ten zapewnia kompleksowe podejście, w którego centrum znajduje się człowiek. To podejście jest szczególnie wartościowe dla osób młodych o szczególnie złożonych potrzebach i niechętnych do współpracy z władzami. Udział jest dobrowolny, a spotkania odbywają się w otoczeniu przypominającym pomieszczenie

wypoczynkowe, aby zapewnić uczestnikom poczucie swobody.

Data: 28.09.2017

5. BIBLIOGRAFIA

- Bell, David N.F. i Blanchflower, David G., „Young people and the great recession”, Oxford Review of Economic Policy, 27(2): s. 241–267, 2011 r.
- Cedefop, „On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews”, opracowanie CEDEFOPU-u nr 45, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2015 r.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Rada Unii Europejskiej, zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0327%2801%29>
- Rada Unii Europejskiej, zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:PL:PDF>
- Eichhorst, W. „Fixed-term contracts” [„Umowy o pracę na czas określony”], IZA World of Labor, 2014 r., 45 doi: 10.15185/izawol.45.
- Badanie Eurobarometr Flash 378: „The experience of traineeships in the EU”, 2013 r.
http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378
- „Exploring the diversity of NEETs”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2016 r.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, „Working conditions of young entrants to the labour market”, 2013 r.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf
- Eurofound, „Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)”, 2017 r.
- Komisja Europejska, „Programy praktyk i staży w UE 27: Kluczowe czynniki sukcesu – Informator dla osób współtworzących przepisy prawne oraz praktyków”, 2013 r.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11348&langId=pl>
- Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji towarzyszący dokumentowi: komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później”
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później”
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX:52016DC0646>
- Komisja Europejska, komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych”
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>

- Komisja Europejska, dokument roboczy służb Komisji „Tablica wyników zawierająca wskaźniki społeczne” towarzyszący dokumentowi: komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Ustanowienie europejskiego filaru praw socjalnych”
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX:52017SC0200>
- Komisja Europejska, „Employment and Social Developments in Europe”, Annual Review 2017
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Komisja Europejska, Monitor Kształcenia i Szkolenia z 2015 r.
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor_15_en.pdf
- Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia, „Report on PES Implementation of the Youth Guarantee”
 - 2015 r.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
 - 2016 r.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- Europejskie Forum Młodzieży, „Interns Revealed – A survey on internship quality in Europe”, 2011 r.
- Fondeville N. i Ward T., „Scarring effects of the crisis”, dokument naukowy 06/2014, Obserwatorium sytuacji społecznej, Komisja Europejska, 2014 r.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Dokument do dyskusji przygotowany przez personel MFW, „Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions”, grudzień 2014 r.
- Kluge J., „Youth labour market interventions”, IZA World of Labour, 2014 r.
- Scarpetta S., A. Sonnet i T. Manfredi, „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?”, OECD Social, Employment and Migration Papers, nr 106, 2015 r.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. i Hammarström, A. „Unemployment and mental health scarring during the life course”, Eur J Public Health, 24:440–5, 2014 r.

6. PRZYDATNE ŹRÓDŁA

- Caliendo M., Schmidl R., „Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe”, IZA DP nr 9488, listopad 2015 r.
- Carcillo, S., Fernández, R. i Königs, S., „NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 164, OECD Publishing, Paryż, 2015 r.
- Eurofound, „NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2012 r. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf
- Eurofound, Mapping youth transitions in Europe [„Tendencje w zakresie przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia wśród młodzieży w Europie”], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2014 r. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf
- Strona internetowa Komisji Europejskiej – zatrudnienie młodzieży <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>
- Strona internetowa Komisji Europejskiej – gwarancja dla młodzieży: Gwarancja dla młodzieży w poszczególnych krajach <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>
- Strona internetowa Europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>
- Strona internetowa MOP – zatrudnienie ludzi młodych <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Dokument roboczy MFW: „Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond”, 2015 r.
- OECD, strona OECD pracy OECD na rzecz młodzieży <http://www.oecd.org/youth.htm>
- OECD, „The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability” [„Przegląd kwalifikacji, OECD 2015 r.: Młodzież, umiejętności a szanse na znalezienie pracy”] <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- OECD, (2016) „The NEET challenge: What can be done for jobless and disengaged youth?”, marzec 2016 r.

ZAŁĄCZNIK

Tabela 1 – Stopa bezrobocia wśród młodzieży w wieku poniżej 25 lat w państwach członkowskich, lata 2007–2016, % ludności aktywnej zawodowo poniżej 25 roku życia

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Belgia	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
Bulgaria	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
Czechy	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Dania	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Niemcy	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Estonia	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Irlandia	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Grecja	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Hiszpania	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Francja	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Chorwacja	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Włochy	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Cypr	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Łotwa	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Litwa	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Luksemburg	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Węgry	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Malta	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Holandia	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Austria	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Polska	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Portugalia	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
Rumunia	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Słowenia	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Słowacja	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Finlandia	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Szwecja	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Wielka Brytania	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Źródło: Eurostat, Stopa bezrobocia według płci i grup wiekowych – średnia roczna, % [une_rt_a].

Tabela 2 – Odsetek młodzieży NEET w wieku 15–24 lata w państwach członkowskich, lata 2007–2016, % populacji w wieku 15–24 lata

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Belgia	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
Bulgaria	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
Czechy	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Dania	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Niemcy	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Estonia	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Irlandia	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Grecja	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Hiszpania	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
Francja	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Chorwacja	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Włochy	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Cypr	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Łotwa	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Litwa	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Luksemburg	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Węgry	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Malta	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Holandia	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Austria	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Polska	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Portugalia	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
Rumunia	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Słowenia	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Słowacja	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Finlandia	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Szwecja	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Wielka Brytania	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Źródło: Eurostat, *Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się według płci i wieku (odsetek młodzieży NEET)* [edat_lfse_20].

Tabela 3 – Stopa bezrobocia młodzieży, populacja w wieku 15–24 lata w państwach członkowskich, lata 2007–2016, % całej populacji w wieku 15–24 lata

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Belgia	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
Bułgaria	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
Czechy	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Dania	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Niemcy	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Estonia	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Irlandia	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Grecja	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Hiszpania	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
Francja	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Chorwacja	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Włochy	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Cypr	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Łotwa	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Litwa	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Luksemburg	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Węgry	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Malta	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Holandia	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Austria	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Polska	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Portugalia	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
Rumunia	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Słowenia	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Słowacja	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Finlandia	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Szwecja	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Wielka Brytania	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Źródło: Eurostat, Stopa bezrobocia według płci i grup wiekowych – średnia roczna, % [une_rt_a].

Tabela 4 – Stopa bezrobocia długotrwałego młodzieży (co najmniej 12 miesięcy), populacja w wieku 15–24 lata w państwach członkowskich, lata 2007–2016, % ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–24 lata

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE-28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Belgia	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
Bułgaria	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
Czechy	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Dania	:	:	:	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Niemcy	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Estonia	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Irlandia	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Grecja	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Hiszpania	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
Francja	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Chorwacja	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Włochy	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Cypr	2,4	:	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Łotwa	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Litwa	:	:	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	:	:
Luksemburg	:	3,9	:	3,7	3,8	3,6	3,6	:	:	:
Węgry	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Malta	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Holandia	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Austria	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Polska	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Portugalia	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
Rumunia	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Słowenia	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Słowacja	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Finlandia	0,9	:	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Szwecja	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Wielka Brytania	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Źródło: Eurostat, Stopa bezrobocia długotrwałego młodzieży (co najmniej 12 miesięcy) według płci i wieku [yth_empl_120].

Tabela 5 – Odsetek młodzieży NEET według aktywności zawodowej wśród populacji w wieku 15–24 lata w państwach członkowskich, 2016 r., % populacji w wieku 15–24 lata

	Młodzież NEET bierna zawodowo	Bezrobotna młodzież NEET	Młodzież NEET (ogółem)
UE-28	6,2	5,4	11,5
Belgia	5,2	4,7	9,9
Bulgaria	14,5	3,7	18,2
Czechy	4,2	2,8	7,0
Dania	3,8	2,0	5,8
Niemcy	4,3	2,3	6,6
Estonia	5,5	3,6	9,1
Irlandia	7,9	5,1	13,0
Grecja	6,2	9,6	15,8
Hiszpania	5,2	9,4	14,6
Francja	5,4	6,5	11,9
Chorwacja	6,0	10,9	16,9
Włochy	11,0	8,9	19,9
Cypr	7,9	8,0	15,9
Łotwa	5,7	5,5	11,2
Litwa	5,2	4,2	9,4
Luksemburg	2,5	2,8	5,4
Węgry	7,2	3,8	11,0
Malta	4,7	4,0	8,6
Holandia	2,9	1,7	4,6
Austria	3,8	3,9	7,7
Polska	5,7	4,9	10,5
Portugalia	4,1	6,5	10,6
Rumunia	12,0	5,4	17,4
Słowenia	4,1	4,0	8,0
Słowacja	5,4	6,9	12,3
Finlandia	5,8	4,2	9,9
Szwecja	3,8	2,7	6,5
Wielka Brytania	6,3	4,6	10,9

Źródło: Eurostat, Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nie szkoląca się według płci i wieku (odsetek młodzieży NEET) [edat_ifse_20].