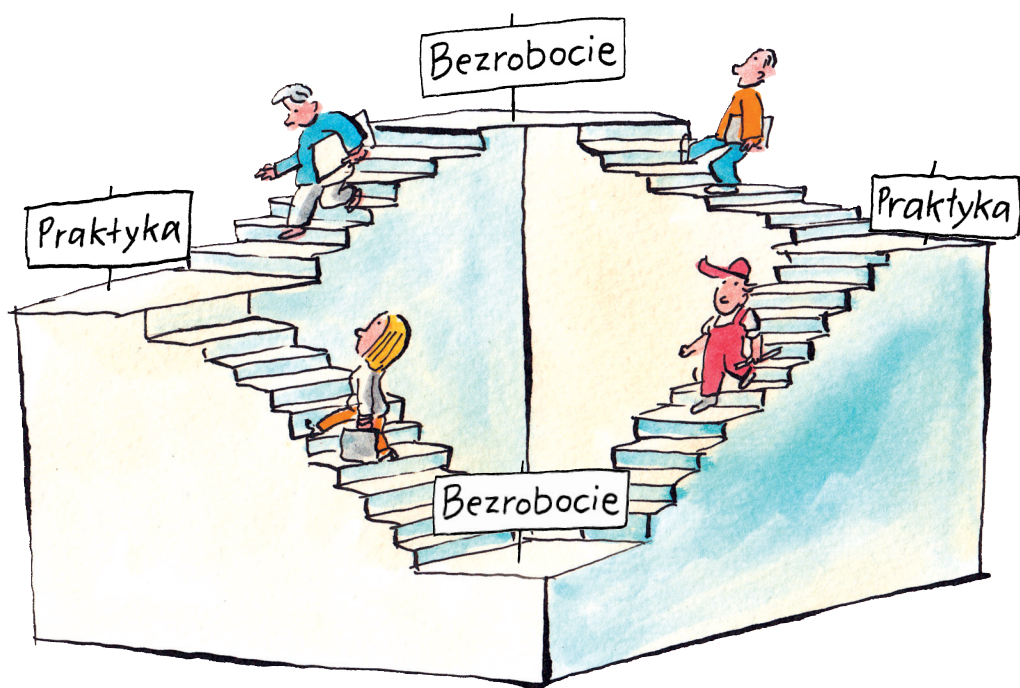


# Bezrobocie młodzieży





Z uprzejmym wsparciem Unii Europejskiej

## Stopka redakcyjna

**Wydawca:** Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, Königswinter  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autorzy:** Marta Jędrych

**Opracowanie:** HellaDesign, Emmendingen

**Ilustracje:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Druk:** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

**Stan:** Marzec 2012

# Treść

PRZEDMOWA	4
1 Wstęp	6
2 Młodzież a rynek pracy	8
2.1 Bez pracy	8
2.2 Jacy są młodzi bezrobotni?	8
2.3 NEETs - młodzi, którzy robią nic	10
2.4 Szczęśliwi ci, którzy chodzą do pracy	10
3 Szanse młodych ludzi na rynku pracy w Unii Europejskiej	12
3.1 Integracja młodych ludzi w społeczeństwie priorytetem	12
3.2 Szkoła i zawód	13
3.3 Rozwiązania polityczne	13
3.4 Europa 2020 a młodzież	14
4 Udział młodych pracowników – młodzi Europejczycy na rynku pracy, w związkach zawodowych i edukacji	16
4.1 Udział młodych pracowników w rynku pracy	16
4.2 Udział młodych pracowników w związkach zawodowych	18
4.3 Udział młodych pracowników w edukacji	19
5 Platforma Młodych Pracobiorców EZA	21
6 Zalecenia dla organizacji pracowniczych	23

## PRZEDMOWA

Przez wiele lat bezrobocie młodzieży było jednym z najbardziej palących problemów na europejskim rynku pracy. Jesienią 2011 r. stopa bezrobocia w przedziale wiekowym od 15 do 24 lat stanowiła ponad dwukrotność ogólnej stopy bezrobocia. Coraz więcej młodych ludzi nie ma absolutnie żadnych perspektyw: nie kształcą się, nie szkolą i nie pracują.

W swej strategii „Europa 2020” Komisja Europejska koncentruje się na poprawie sytuacji w zakresie kształcenia i szkoleń, pragnąc w ten sposób obniżyć liczbę osób porzucających szkołę i sprawić, by do roku 2020 co najmniej 40% młodszego pokolenia ukończyło studia. Ten podwójny cel flagowej inicjatywy „[Youth on the move](#)” („Mobilna młodzież”) zmierza do poprawy skuteczności systemu szkolnictwa i szkoleń w krajach europejskich oraz ułatwienia młodym ludziom wejścia na rynek pracy.

Przez wiele lat zwalczanie bezrobocia młodzieży w Europie było jednym z najważniejszych priorytetów programu kształcenia i szkoleń pt. „Europejski dialog społeczny” Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych (EZA). Centrum to postawiło sobie za cel promocję zaangażowania młodych pracowników w trzech dziedzinach: szkolenia, rynek pracy oraz działalność organizacji pracowniczych, czego wyrazem było ustanowienie w roku 2006 Platformy dla Młodych Pracowników w Europie i organizacja trzech konferencji tematycznych o zasięgu europejskim.

W roku edukacyjno-szkoleniowym 2011 Centrum ds. Pracowniczych było koordynatorem projektów poświęconych bezrobociu młodzieży, z których najważniejszym była europejska konferencja młodych pracowników zorganizowana przez [Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw \(FNS\)](#) oraz seminarium prowadzone przez [Katolicki Instytut Społeczny \(KSI\)](#) w Bad Honnef: niniejsza broszura zawiera podsumowanie ich wyników i propozycji.

Korzystając z okazji pragnę wyrazić szczególne podziękowania Pani Marcie Jędrych z FNS, która od jesieni 2011 przewodzi wiodącej grupie Platformy dla Młodych Pracowników w Europie. Pełniła ona rolę głównego koordynatora projektów i opracowała niniejszy raport. Chciałabym podziękować także osobom odpowiedzialnym z centrów członkowskich, których zaangażowanie przyczyniło się do powodzenia projektów. Na koniec chciałabym podziękować swemu koledze, Panu Matthiasowi Homeyowi, który był koordynatorem działań z ramienia biura Centrum ds. Pracowniczych. Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans wspierała nasze działania finansowo i merytorycznie.

Mamy nadzieję, że zawarte w niniejszej broszurze wyniki i zalecane czynności stanowiąc będą pomocne narzędzie dla możliwie największej liczby organizacji pracowniczych zajmujących się zwalczaniem bezrobocia młodych ludzi i przyczynią się do rozwoju kolejnych narzędzi w ich codziennej pracy. Czekamy na Wasze sugestie odnośnie tej kwestii, tak ważnej dla przyszłości Europy. Nasze dane kontaktowe znajdują się z tyłu broszury.

*Roswitha Gottbehüt*  
*Sekretarz generalny EZA*

# 1 Wstęp

Młodzi ludzie bardzo często słyszą, że są przyszłością. Przyszłością swoich krajów, Europy, rynku pracy, związków zawodowych. Stało się to już utartym frazesem, który często pięknie brzmi, ale niewiele znaczy. Nie można wprawdzie podważyć tezy, że młodzież jest przyszłością Europy, należy natomiast spojrzeć na tę grupę wiekową jako na teraźniejszość. Młodzi ludzie są wśród nas borykając się z licznymi problemami tu i teraz i odczuwając negatywne skutki kryzysu o wiele mocniej niż osoby dorosłe. Troszcząc się o przyszłość należy działać już dziś i reagować na problemy „naszej przyszłości”, czyli młodych ludzi.

Jednym z poważniejszych problemów młodych osób jest bez wątpienia bezrobocie, wykluczenie z rynku pracy oraz zła sytuacja zawodowa i niepewność tych szczęściarzy, którym udało się zdobyć pracę.

Rok 2011 to kolejny rok kryzysu, pogarszania się sytuacji młodzieży i najwyższy czas, aby jak najbardziej zintensyfikować działania na rzecz młodych. EZA, świadoma szczególnie trudnej sytuacji młodzieży na rynku pracy, postanowiła pochylić się nad tym zagadnieniem poprzez projekt koordynacji seminariów podejmujących ten trudny temat.

Celem projektu była analiza sytuacji młodzieży na rynku pracy, powodów jej wyjątkowo trudnego dostępu do tego rynku, jej niepewnej sytuacji zawodowej, dyskryminacji tej grupy, jak i perspektyw, jakie się przed nią rysują, a także możliwych rozwiązań, które mogłyby poprawić tak trudną sytuację młodych ludzi.

Niestety w 2011 roku zrealizowano tylko dwa seminaria poruszające temat sytuacji młodzieży, nic jednak straconego, ponieważ niektóre organizacje członkowskie EZA, uznając ten temat za ważny, podejmą go na seminariach w 2012 roku i z pewnością też w latach kolejnych.

W ramach projektu „Bezrobocie młodzieży” odbyły się następujące seminaria:

“Szanse młodych ludzi na rynku pracy w Unii Europejskiej” (03-09-11-AG)  
– seminarium zorganizował Instytut Katolicko-Społeczny (KSI) w Bad  
Honnef w terminie 24-26.10.2011.

“Udział młodych pracowników – młodzi Europejczycy na rynku pracy, w  
związkach zawodowych i edukacji” (03-01-11-KO) – Seminarium organi-  
zował Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw (EDS-FNS) w  
Zegrzu k. Warszawy w terminie 17-20.11.2011.

## 2 Młodzież a rynek pracy

### 2.1 Bez pracy

Jest rzeczą naturalną, że młodzież częściej pozostaje bez pracy niż osoby dorosłe. Gdy jednak ta różnica osiąga zbyt wysoki stopień, a młodzi ludzie mają bardzo złe perspektywy, jest to już sytuacja mocno niepokojąca i wymagająca środków zaradczych.

Stopa bezrobocia młodzieży w Unii Europejskiej jest ponad dwa razy wyższa niż wśród ogółu populacji. Dla przykładu, w trzecim kwartale 2011 roku bezrobocie młodzieży w wieku 15-24 lata wynosiło w UE 21,3%, podczas gdy bezrobocie ogółem wynosiło 9,6% (dane Eurostatu). Ogromna dysproporcja pomiędzy bezrobociem młodzieży a ogółu populacji widoczna jest w większości krajów UE, pozytywnie zaskakuje tu przykład Niemiec, gdzie problem bezrobocia młodzieży prawie nie występuje (różnica rzędu 2-3%).

Warto też zwrócić uwagę na różnicę w stopie bezrobocia młodzieży pomiędzy krajami członkowskimi, waha się ona od 7% w Holandii do 45,7% w Hiszpanii (dane Eurostatu z drugiego kwartału 2011 roku).

Za tymi procentami ukrywa się osobisty dramat milionów młodych bezrobotnych.

### 2.2 Jacy są młodzi bezrobotni?

Pracodawcy bardzo chętnie zatrudniają młodych... pod warunkiem, że mają minimum kilkuletnie doświadczenie... Ten absurdalny warunek jest bardzo często przyczyną wykluczenia młodzieży z rynku pracy. Gdzie jednak mają zdobyć doświadczenie, jeśli nikt im nie chce dać szansy?

Oprócz doświadczenia, ogromną rolę odgrywa poziom wykształcenia, kwalifikacji. Widać wyraźnie zasadę, że im wyższe wykształcenie, tym



mniejsze prawdopodobieństwo bezrobocia. Młodzi w tym względzie mają duże trudności z konkurowaniem ze starszymi uczestnikami rynku pracy, ponieważ z reguły mają mniejsze kwalifikacje związane z niższym poziomem wykształcenia i ze wspomnianym już brakiem doświadczenia zawodowego, poprzez które mogliby podwyższyć poziom swoich kwalifikacji. Interesującą zmienną bezrobocia młodzieży jest płeć. Stopa zatrudnienia ogółu populacji jest w każdym państwie członkowskim UE wyższa dla mężczyzn niż dla kobiet. W przypadku młodzieży nie ma tak jasnej zależności. Otóż obecny kryzys ekonomiczny uderzył początkowo przede wszystkim w mężczyzn pracujących w branżach, które najbardziej dotknął kryzys, jak np. budownictwo. Ten wzrost bezrobocia młodych mężczyzn był znaczący przede wszystkim na początku kryzysu w latach 2008-2010, kiedy to bez pracy pozostawało więcej młodych mężczyzn niż młodych kobiet. Od 2010 roku rosnące bezrobocie młodych kobiet wyrównuje poziom braku zatrudnienia obu płci. Należy wziąć też pod uwagę fakt, że w młodym pokoleniu to kobiety są lepiej wykształcone, co daje im więcej możliwości na rynku pracy.

Młodzi ludzie doświadczają też częściej niż dorośli przejściowych okresów bez zatrudnienia. Jakkolwiek stosunkowo niewiele młodych osób jest w sytuacji długoterminowego bezrobocia (tylko 6% wg danych Komisji Europejskiej), to młodzież dużo częściej niż osoby dorosłe doświadcza bezrobocia krótkoterminowego, co świadczy o wielkiej niepewności tej grupy wiekowej na rynku pracy.

Sytuację bytową młodych bezrobotnych pogarsza fakt, iż bardzo często nie mają oni prawa do zasiłku, co przyczynia się do pogłębienia wykluczenia społecznego bezrobotnej młodzieży, a także zawęża jej możliwości poszukiwania pracy.

## 2.3 NEETs - młodzi, którzy robią nic

NEETs to określenie tych, którzy ani się nie uczą, ani nie chodzą do pracy, ani nie uczestniczą w żadnych szkoleniach czy kursach (ang. Not in Education, Employment or Training). Za punkt wyjściowy w definiowaniu NEETs przyjmuje się brak jakiegokolwiek aktywności zawodowo-edukacyjnej. W grupie tej znajdziemy zatem zarówno tych, którzy aktywnie szukają pracy, jak i takich, którzy nie chcą pracować ani kształcić się, mimo, że nie stoi im nic na przeszkodzie, ale także tych, którzy z pewnych względów nie mogą podjąć zatrudnienia ani dalszej edukacji (przewlekłe choroby, niepełnosprawni, opiekujący się osobami zależnymi).

O tym, że problem ten występuje na szeroką skalę, świadczą statystyki.

Według danych Eurostatu, w 2010 roku poza rynkiem pracy i edukacją pozostawało około 7,5 miliona osób w wieku 15-24 lat, czyli 12,8%.

Odsetek NEETs różni się znacznie w zależności od kraju UE, osiągając w 2010 roku najwyższą wartość w Bułgarii (21,8%), a najniższą w Holandii (4,4%).

Ogólnie w tej kategorii przeważają kobiety, szczególnie w grupie wiekowej 20-24, natomiast wśród młodszych (15-19) większość stanowią mężczyźni.

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, w całej UE przeważają w tej grupie osoby z podstawowym i średnim stopniem edukacji. Osoby z wyższym wykształceniem stanowią tu zaledwie kilka procent.

## 2.4 Szczęśliwi ci, którzy chodzą do pracy

Znaleźć wreszcie pracę – to marzenie milionów młodych Europejczyków. Ci, którzy ją znaleźli, są w oczach bezrobotnych kolegów prawdziwymi szczęściarzami. Czy aby na pewno tak jest? Przyjrzyjmy się warunkom, na jakich zatrudniani są młodzi pracownicy.

Młodzi pracobiorcy to grupa, która doświadcza ciągłej niepewności swojej sytuacji zawodowej i ciągłego zagrożenia utratą pracy. Ogromnym problemem są tu tzw. umowy śmieciowe. Pracodawcy często zgadzają się jedynie na zawarcie umowy na czas określony, często dodatkowo w takiej formie, która nie gwarantuje ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych. W 2010 roku 42% młodych pracowników w Europie było zatrudnionych na umowę na czas określony, podczas gdy w grupie wiekowej 25-59 umów tych było jedynie 11% (dane Eurostatu).

Inną typową dla młodych pracujących formą zatrudnienia jest niepełny wymiar czasu pracy. O ile ta sytuacja jest zrozumiała i pożądana w przypadku tych, którzy łączą pracę z edukacją, to pozostałym, poprzez niższe zarobki, utrudnia osiągnięcie w pełni samodzielności. Niekiedy też młodzi jest zmuszana do podjęcia samozatrudnienia zamiast umowy o pracę, co jest w praktyce tylko pozornym samozatrudnieniem, a dla młodych pracowników stanowi dodatkowe źródło niepewności.

Mając trudności w znalezieniu wymarzonej lub chociaż tylko odpowiedniej pracy, młodzi ludzie są zmuszeni do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia. Dlatego często pracują poniżej swoich kwalifikacji i akceptują niepewne formy zatrudnienia będąc na dodatek gorzej wynagradzanymi niż starsi uczestnicy rynku pracy.

Młodzi pracownicy to też ci, którzy z reguły w czasie kryzysu czy przejściowych trudności danej firmy tracą pracę w pierwszej kolejności. Umów na czas określony często się po prostu nie przedłuża. Ale też umowy na czas nieokreślony nie chronią młodych pracowników od bycia pierwszymi do zwolnienia; firmy wolą zachować starszych, bardziej doświadczonych pracowników szukając oszczędności na młodych.

Młodzi ludzie mają więc nie tylko ogromne problemy ze znalezieniem pracy, ale też z jej utrzymaniem.

## **3 Szanse młodych ludzi na rynku pracy w Unii Europejskiej**

To tytuł seminarium, które odbyło się w Instytucie Katolicko-Społecznym w Bad Honnef w październiku 2011 roku. Bardziej niż seminarium była to grupa robocza. Udział w niej wzięło około 20 osób, przedstawiciele bardzo różnych krajów i grup wiekowych.

Celem prac grupy roboczej była analiza przyczyn i możliwych rozwiązań odnośnie do bezrobocia młodzieży w różnych krajach członkowskich UE. Analizie podlegały też dotychczas podjęte środki walki z bezrobociem młodzieży i proponowane strategie, jak też perspektywy, jakie mają młodzi Europejczycy na rynku pracy. Starano się wypracować propozycje zwiększenia szans na rynku pracy poszczególnych grup młodzieży. Bardzo ważną metodą było w tym zakresie porównanie sytuacji w różnych krajach, co było możliwe dzięki obecności prelegentów z różnych zakątków Europy. Analizę ogólnoeuropejskich rozwiązań ułatwiła zaś obecność przedstawicielki Komisji Europejskiej.

### **3.1 Integracja młodych ludzi w społeczeństwie priorytetem**

Głównym celem polityki rynku pracy powinna być integracja młodych ludzi w życiu gospodarczym. Aby ułatwić młodzieży integrację zawodową, należy położyć nacisk na jej socjalizację w świecie pracy i na lepsze projektowanie przejścia z edukacji do pracy. Udział w życiu pracy umożliwi nabywanie ważnych społecznych kompetencji poprzez przyswajanie wzorców zachowań odpowiadającym etyce danego zawodu. Podejmując środki na rzecz integracji należy bardzo uważać, aby nie dopuścić do dyskryminacji ze względu na płeć.

## 3.2 Szkoła i zawód

Edukacja szkolna i zawodowa młodzieży jest najważniejszym warunkiem zapewnienia przyszłości społeczeństwa. Za odpowiednie kształcenie szkolne i zawodowe odpowiedzialne są rządy i przedsiębiorstwa. Młodzież powinna być uznana jako partner dialogu pełnego zaufania i włączona w rozważania na temat kształtowania procesów edukacyjnych i szkoleniowych. Dlatego młodzi ludzie powinni być w tej kwestii odpowiednio wcześniej i adekwatnie informowani. Przejście z edukacji na rynek pracy powinno odbywać się przy wsparciu pedagogicznym, psychologicznym i z pomocą doradztwa zawodowego.

## 3.3 Rozwiązania polityczne

Młodzi ludzie doświadczają obecnie na rynku pracy niepewności i niekorzystnych form zatrudnienia, co prowadzi do degradacji młodych pracowników. Dlatego muszą tu mieć miejsce rozwiązania polityczne, takie jak np.:

- Ustawowe regulacje płacy minimalnej i maksymalnej – poprzez górną granicę płac “uwolnione” zostaną pieniądze np. na płace dla wszystkich pracujących i tworzenie nowych miejsc pracy. Dzięki płacy minimalnej można zapobiec dumpingowi płac.
- Potrzebna jest sprawiedliwa równowaga płac, tzn. zapłata musi odpowiadać wykonanej pracy.
- Umowy na czas określony i praca tymczasowa prowadzą do niepewności młodych uczestników rynku pracy. Umowy czasowe powinny być prawnie zakazane, o ile nie są obiektywnie i rzeczowo uzasadnione. Ubezpieczenie społeczne musi być zagwarantowane dla wszystkich, też dla wykonujących pracę tymczasową.

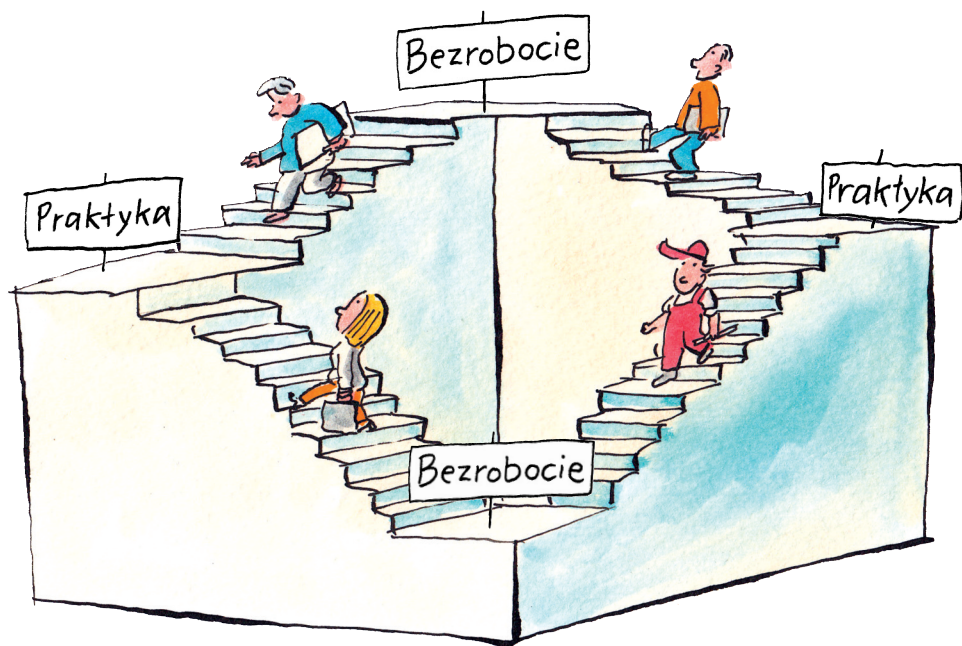
### 3.4 Europa 2020 a młodzież

Priorytetami UE w zakresie zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy są w szczególności obszary takie, jak:

- wsparcie w przejściu z edukacji na rynek pracy (doradztwo zawodowe, kształcenie zawodowe, staże, aktywne polityki rynku pracy, podejście indywidualne),
- poprawa rynku pracy (stymulacja popytu na pracę, ograniczenie segmentacji rynku pracy, promocja mobilności jakości),
- lepsza współpraca pomiędzy aktorami (przewidywanie i prognozowanie umiejętności, dopasowywanie szkoleń z popytem na pracę, doradztwo w szkołach, uznawanie umiejętności, praktyki zawodowe, staże, innowacyjne sposoby zdobywania doświadczenia).

Będący częścią Strategii Europa 2020 program “Mobilna młodzież” ma na celu podwyższenie poziomu edukacji młodzieży oraz zwiększenie jej szans na zatrudnienie. Jeśli potencjał programu zostanie w pełni wykorzystany, może znacznie przyczynić się do poprawy sytuacji młodzieży i osiągnięcia wskaźników zakładanych przez Strategię. Program ten obejmuje działanie dwutorowe:

- koordynację polityki tak, aby określić i pobudzić działania na szczeblu unijnym i krajowym,
- konkretne działania skierowane do młodzieży – np. inicjatywa EURES „Pierwsza praca z EURES-em” na rzecz mobilności pracowników w UE oraz zwiększone wsparcie dla młodych przedsiębiorców za pośrednictwem nowego europejskiego instrumentu mikrofinansowego Progress.



## **4      Udział młodych pracowników – młodzi Europejczycy na rynku pracy, w związkach zawodowych i edukacji**

Pod tym tytułem w listopadzie 2011 roku w Zegrzu koło Warszawy odbyła się konferencja młodzieżowa zorganizowana przez Europejski Dom Spotkań – Fundację Nowy Staw i Platformę Młodych Pracobiorców EZA. Konferencja zgromadziła blisko 70 osób z 18 państw UE – młodych przedstawicieli związków zawodowych i organizacji pracowniczych zrzeszonych w EZA.

Celem projektu była analiza sytuacji młodego pokolenia w trzech aspektach: na rynku pracy, w związkach zawodowych i w edukacji. Cała struktura programu uwzględniała te trzy elementy – obecnych było trzech ekspertów, którzy zarysowali sytuację młodzieży w tych trzech aspektach.

Ponadto uczestnicy podzielili się na trzy grupy robocze, każda z grup pracowała nad jednym z aspektów. Młodzi uczestnicy bardzo chwalili pracę w grupach roboczych jako metodę bardzo efektywną, angażującą, motywującą do wymiany doświadczeń i poszukiwania dobrych rozwiązań. Praca w grupach przebiegała z wykorzystaniem wielu kreatywnych metod, dyskusji, symulacji, gier.

### **4.1     Udział młodych pracowników w rynku pracy**

Ta grupa robocza podejmowała w szczególności zagadnienia takie jak: szanse i bariery dla młodych ludzi na rynku pracy (porównanie poszczególnych krajów UE), przejście z edukacji na rynek pracy i trudności, jakie młodzi ludzie napotykają w pierwszej pracy czy też rola związków zawodowych w zwiększeniu szans młodzieży na rynku pracy.

Młodzi ludzie mają coraz mniejsze szanse na stabilne zatrudnienie,



zwłaszcza ci z grup ryzyka: z gorszymi kwalifikacjami, niepełnosprawni, kobiety obciążone wychowaniem dzieci.

Brak pracy i coraz większe problemy z uzyskaniem stabilnego zatrudnienia powodują opóźnianie procesu wkraczania w dorosłe życie i dłuższe pozostawanie w systemie edukacji (mamy coraz lepiej wykształconą młodzież, ale obserwujemy fenomen inflacji dyplomów i pogarszanie sytuacji młodych z niskimi kwalifikacjami). Coraz częstsze jest także zjawisko późniejszego podejmowania ról rodzinnych i zawodowych.

Uczestnicy tej grupy roboczej stwierdzili, że młodzi ludzie mimo trudnej sytuacji na rynku pracy powinni być aktywni i myśleć pozytywnie, powinni sami poszukiwać rozwiązań i współpracować na rzecz rozwiązania swoich problemów. Muszą kształcić się ustawicznie, myśleć krytycznie i być aktywnymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego. Brak krytycznego myślenia czyni młodych ludzi niewolnikami gospodarki, z czego nie zdają sobie sprawy.

Edukacja formalna jest bardzo ważna dla młodych poszukujących pracy, daje umiejętności analityczne i uczy myślenia abstrakcyjnego, ale nie daje wymaganego na rynku pracy doświadczenia. Niezwykle ważna jest jakość edukacji formalnej. Nie można jednak pominąć znaczenia edukacji nieformalnej, która pomaga młodym ludziom rozwinąć umiejętności językowe, społeczne, międzykulturowe. Edukacja nieformalna doskonale uzupełnia formalną, dlatego należy zachęcać młodych ludzi do jej podejmowania. Należy jeszcze wziąć pod uwagę, że rynek pracy nie jest czymś stałym, świat pracy stale się zmienia. Młodzi ludzie powinni się szkolić nie tylko do zawodów takich, jakie już istnieją, ale także do zawodów, które zmienią się w przyszłości. I coraz bardziej będą musieli się uczyć sami tworzyć zawody, a nie czekać na to, że ktoś im taki zawód da.

## 4.2 Udział młodych pracowników w związkach zawodowych

Ten temat obejmował przede wszystkim problem dialogu społecznego, modeli związków zawodowych w Europie oraz kwestię tego, czy młodzi pracownicy potrzebują związków zawodowych.

Związki zawodowe mają niewielu młodych członków. Sytuacja ta różni się w zależności od kraju, ale generalna zasada pozostaje taka sama – młodzi ludzie rzadko angażują się w pracę związków zawodowych. Możliwym powodem takiej sytuacji jest fakt, że nowe formy zatrudnienia uniemożliwiają młodym pracownikom członkostwo w związkach zawodowych.

Młodzi ludzie też często przywiązują większą wagę do indywidualnych działań niż do zbiorowych. Oceniają działalność związków zawodowych negatywnie i są do nich sceptycznie ustosunkowani, nie ufają im. Sporo młodych osób nie ma też po prostu czasu na działalność społeczną lub nie chce poświęcać na nią czasu wolnego.

Jak więc można zachęcić młodych do zaangażowania w działalność związków? Sposobem na to może być np. organizowanie kampanii informacyjnych w sektorach, w których w większości pracują młodzi ludzie, współpraca związków zawodowych z organizacjami studenckimi, zmiana wizerunku związków poprzez kampanie społeczne i medialne, czy też organizacja bardziej nowoczesnych, kolorowych i wesołych demonstracji oraz pikiet o charakterze happeningu. Aby dotrzeć do młodzieży, związki zawodowe muszą korzystać z narzędzi, których używają młodzi ludzie (internet tv – youtube, facebook, twitter).

Uczestnicy konferencji obejrzeli krótki film promocyjny, który pokazuje, jak niemiecki związek zawodowy werbuje młodych członków innowacyjnymi i skierowanymi bezpośrednio do młodzieży metodami, które okazały się wielkim sukcesem i jedna akcja przysporzyła związkowi zawodowemu wielu młodych członków.

Trzeba zatem wiedzieć, jak przekonać młodych ludzi, jak z nimi rozmawiać i jak docierać do ich potrzeb. Aby jednak zwiększyć udział młodzieży w związkach zawodowych, należy działać dwutorowo, z jednej strony otworzyć związki na młodych i nowe formy działania, z drugiej zaś strony, zmienić świadomość młodzieży na temat związków zawodowych i negatywne opinie o nich.

### **4.3    Udział młodych pracowników w edukacji**

Głównymi tematami poruszonymi w tej grupie była edukacja młodzieży w XXI wieku, związek edukacji z integracją społeczną a także edukacja w kontekście globalizacji.

Edukację można rozumieć jako inwestycję w kapitał ludzki. Bezrobocie jest zatem często skutkiem braku kwalifikacji lub ich niedopasowania do wymagań rynku pracy.

System edukacji nierzadko nie odpowiada na potrzeby rynku pracy, należy go uczynić bardziej otwartym na zapotrzebowanie pracodawców.

Konieczna jest reforma systemu edukacji, tak, aby osoby wkraczające na rynek pracy miały chociaż elementarne doświadczenie zawodowe.

Niezbędne są praktyki i nauka poprzez pracę w zakładach pracy, co rozwiązuje w dużej mierze problem całkowitego braku doświadczenia zawodowego u osób poszukujących pierwszej pracy. Co więcej, staże powinny być obowiązkowe w każdej formie edukacji. Aby to było możliwe, należy bardziej zaangażować pracodawców, zachęcić ich i wesprzeć w przyjmowaniu uczniów jako stażystów.

Konieczna jest także zmiana systemu wartości dzisiejszego społeczeństwa, aby zapobiec wykluczeniu społecznemu. Zarabianie dużych sum pieniędzy nie może być jedynym ani najważniejszym celem. Potrzeba zmiany samooceny i dowartościowania także pracy niewymagającej wyż-

szego wykształcenia. System edukacji powinien stwarzać dzieciom więcej możliwości, ze względu na to, że w dzisiejszych czasach często oboje rodziców pracuje. Należy wspomagać system edukacji, ale też same rodziny.

## 5 Platforma Młodych Pracobiorców EZA

EZA, świadoma trudnej sytuacji młodych na rynku pracy i tego, jak ważne jest stworzenie młodzieży jak najlepszych szans zawodowych, powołała Platformę Młodych Pracobiorców (PYW).

Platforma ta skupia młodych reprezentantów organizacji członkowskich EZA, którzy chcą wspólnie pracować na rzecz wzmocnienia pozycji młodzieży w życiu społecznym i zawodowym. Prace Platformy skupiają się wokół analizy i dyskusji na temat wszelkich kwestii związanych z młodymi Europejczykami i rynkiem pracy poprzez inicjowanie, organizację i promocję projektów na poziomie międzynarodowych i europejskim.

Celami Platformy są:

- zwracanie uwagi polityków, partnerów społecznych, działaczy związków zawodowych i organizacji pracowniczych na kwestie związane z młodzieżą,
- działania na rzecz poprawy warunków pracy młodych pracobiorców,
- umożliwienie młodym pracownikom wymiany doświadczeń, dobrych praktyk, wiedzy itd.,
- zwiększenie roli młodych pracowników w ich organizacjach i w społeczeństwie poprzez ich aktywne uczestnictwo,
- motywacja młodych pracowników do działania,
- zachęcanie członków Platformy do wspólnego planowania i przeprowadzania projektów na rzecz młodych pracowników.

Głównym i najbardziej widocznym zadaniem Platformy jest organizacja konferencji młodzieżowej. Konferencja ta, połączona z zebraniem generalnym Platformy, odbywa się raz na dwa lata. Do tej pory miały miejsce już trzy konferencje (w Belgii w 2007 roku, w Portugalii w 2009 roku i w Polsce w 2011 roku). Oprócz konferencji Platforma organizuje też mniej-

sze seminaria młodzieżowe i przeprowadza badania kwestionariuszowe młodych pracowników.

Istotnym celem, jaki stawiają sobie członkowie Platformy, jest zwiększenie udziału młodych osób w seminariach organizowanych przez centra członkowskie EZA. Ważne jest, aby włączać młodych pracowników do debaty na temat przyszłości europejskiego rynku pracy, co nie jest możliwe bez obecności młodzieży tam, gdzie takie dyskusje się toczą. Głos młodzieży powinien być wysłuchiwany z uwagą i brany pod uwagę na równi z opiniami osób, które na rynku pracy mają już dłuższe doświadczenie i z reguły lepszą pozycję. Prawdziwa wymiana doświadczeń powinna mieć też wymiar międzypokoleniowy.

## 6 Zalecenia dla organizacji pracowniczych

Organizacje pracownicze powinny mocno skoncentrować swoją uwagę na młodzieży i kierować do niej swoje działania. Niezbędne jest w tym zakresie:

- Uznanie młodzieży jako partnera dialogu pełnego zaufania i włączenie jej w rozważania na temat kształtowania procesów edukacyjnych i szkoleniowych,
- Wsparcie młodzieży w przejściu z edukacji na rynek pracy (poprzez oferowanie lub ułatwianie dostępu do doradztwa zawodowego, kształcenia zawodowego, staży),
- Promowanie, jako organizacja pracownicza, lepszej integracji młodych ludzi na rynku pracy z układami zbiorowymi płac. Przykładami takiego działania może być: tworzenie większej ilości szkoleń dla młodych ludzi, przyjmowanie młodych ludzi na stałą umowę o pracę po ukończeniu szkolenia, rozwiązania dotyczące emerytur częściowych uwzględniające tworzenie miejsc pracy dla młodych ludzi,
- Promocja i ułatwianie młodzieży podejmowania staży (aby to było możliwe, należy bardziej zaangażować pracodawców, zachęcić ich i wesprzeć w przyjmowaniu uczniów jako stażystów),
- Kształcenie – warto oferować młodzieży kursy kształceniowe połączone z międzynarodową wymianą doświadczeń. Oferta szkoleniowa powinna być dopasowana do popytu na rynku pracy (ważne jest tu przewidywanie i szkolenie młodych ludzi nie tylko do zawodów, które już istnieją, ale też do zawodów, które powstaną w przyszłości),
- Zachęcanie młodych ludzi do podejmowania edukacji nieformalnej,
- Zachęcanie młodych ludzi do zaangażowania w działalność związków zawodowych np. poprzez organizowanie kampanii informacyjnych w sektorach, w których pracuje dużo młodych ludzi, współpracę z organizacjami studenckimi, zmianę wizerunku związków poprzez kampanie społeczne i medialne, organizację bardziej nowoczesnych demonstracji i działań

w formie happeningu, obecność na portalach społecznościowych. Należy też pracować nad zmianą świadomości młodzieży na temat związków zawodowych i negatywnych opinii o nich,

- Zwalczanie wszelkich form dyskryminacji młodzieży na rynku pracy i w związkach zawodowych,
- Zwiększenie udziału młodych osób w seminariach organizowanych przez centra członkowskie EZA (w charakterze uczestników i prelegentów),
- Uatrakcyjnienie programów seminariów o pracę w grupach roboczych przy pomocy metod kreatywnych, angażujących, motywujących do wymiany doświadczeń i poszukiwania dobrych rozwiązań.