

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Urh

Evropski trg dela – možnosti zaposlovanja mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maja Urh

Mentorica: doc.dr. Anja Kopač Mrak

Evropski trg dela – možnosti zaposlovanja mladih

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

## Evropski trg dela – možnosti zaposlovanja mladih

Diplomska naloga opisuje evropski trg dela, brezposelnost, položaj mladih ter različne programe izobraževanja in zaposlovanja. Evropa se vedno bolj povezuje, vedno več je različnih sodelovanj med državami in izmenjave informacij, s čimer je povezana tudi večja mobilnost. Opisan je kratek pregled razvoja Evropske unije z vidika prostega pretoka delovne sile, ki je ena izmed temeljnih svoboščin. Nadalje so povzeti različni programi in koordinacija sistemov socialne varnosti, ki se jih poslužuje EU pri spodbujanju mobilnosti in ustvarjanju evropskega trga dela. Mnogo mladih ne najde ustrezne zaposlitve, kar je posledica različnih subjektivnih in objektivnih dejavnikov. Tistim, ki želijo potovati, odkrivati novo, ali pa doma ne dobijo ustreznih priložnosti in možnosti za zaposlitev, je lahko EURES pravi naslov. Čeprav je težko reči, da EURES zmanjšuje brezposelnost med mladimi, pa je več kot polovica študentov oz. dijakov seznanjena z njihovimi storitvami. EURES je sestavni del dejavnosti javnega Zavoda za zaposlovanje in nudi informiranje, usmerjanje, svetovanje delavcem in delodajalcem.

Ključne besede: Evropski trg dela, brezposelnost, programi izobraževanja, Eures

## European labour market – employment opportunities for young people

The diploma thesis is describing the European labour market, the unemployment, the situation of the young and different education and employment programmes. Europe is connecting and there are more and more different kinds of cooperation and information exchange among the countries. A bigger mobility is connected to all this. A short review of the EU development from the viewpoint of free movement of labour, which is one of the basic rights, is described. Further, different programmes and a coordination of social security systems that the EU uses in encouraging the mobility and the making of the European labour market are summarized. Many young people do not find a suitable employment, which is the result of different subjective and objective factors. EURES can be the right address for those who want to travel, discover the new or those that do not get the right kind of work opportunities and possibilities. It is hard to say that EURES reduces the unemployment among the young. However, more than a half of students are familiar with their services. EURES is a component part of activities of the public Employment Office and offers information, guidance, counselling for workers and employers.

Keywords: European labour market, unemployment, education programs, Eures

## KAZALO

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 UVOD.....                                                                                            | 5  |
| 2 ZGODOVINA UVAJANJA PROSTEGA PRETOKA LJUDI (DELOVNE SILE) V<br>EVROPSKI UNIJI IN POLOŽAJ MLADIH ..... | 8  |
| 3 SPODBUJANJE MOBILNOSTI V EVROPSKI UNIJI.....                                                         | 12 |
| 3.1 KOORDINACIJA SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI .....                                                      | 13 |
| 3.1.2 Uredba 1408/71 .....                                                                             | 13 |
| 3.2 VZAJEMNO PRIZNAVANJE KVALIFIKACIJ .....                                                            | 13 |
| 3.3 MODRA KARTA .....                                                                                  | 16 |
| 3.4 VLOGA EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA .....                                                           | 17 |
| 3.5 PROGRAMI ZA IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE .....                                                   | 18 |
| 3.5.1 Leonardo da Vinci .....                                                                          | 20 |
| 3.5.2 Erasmus .....                                                                                    | 21 |
| 3.5.3 Grundtvig.....                                                                                   | 23 |
| 3.5.4 Comenius .....                                                                                   | 24 |
| 3.5.5 Prečni program ter Akcija Jean Monet .....                                                       | 25 |
| 4 EVROPSKI TRG DELA IN POLOŽAJ MLADIH .....                                                            | 25 |
| 4.1 IZOBRAŽEVANJE V EVROPSKI UNIJI .....                                                               | 26 |
| 4.2 ZAPOSLENOST V EVROPSKI UNIJI.....                                                                  | 28 |
| 4.3 »FLEXICURITY« (VARNA PROŽNOST) .....                                                               | 31 |
| 4.4 MOBILNOST V EVROPI .....                                                                           | 33 |
| 4.5 PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH.....                                                              | 35 |
| 5 EURES .....                                                                                          | 37 |
| 5.1 KAJ EURES NUDI SVOJIM UPORABNIKOM? .....                                                           | 39 |
| 5.2 ŠIRJENJE MREŽE EURES .....                                                                         | 40 |
| 5.3 PRAVNA PODLAGA EURES-a.....                                                                        | 40 |
| 5.4 ČEZMEJNO SODELOVANJE.....                                                                          | 42 |
| 5.5 NALOGE EURES SVETOVALCEV .....                                                                     | 44 |
| 5.6 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ EU/EGP.....                                                               | 47 |
| 5.7 PLANIRANJE IN IZVAJANJE EURES AKTIVNOSTI.....                                                      | 48 |
| 5.8 EVALVACIJA PROGRAMA V SLOVENIJI.....                                                               | 49 |
| 6 SKLEP .....                                                                                          | 52 |
| 7 LITERATURA .....                                                                                     | 54 |

## 1 UVOD

Za temo diplomske naloge sem si izbrala »Evropski trg dela in možnosti zaposlovanja mladih«. Tema je zelo obširna in sem se pri tem osredotočila predvsem na možnosti izobraževanja in zaposlovanja mladih. Prehod iz šolanja v zaposlitev je zanje težaven, saj nimajo ustreznih delovnih izkušenj ter usposobljenosti. Izobrazba, ki jo mladi pridobijo v procesu izobraževanja, je pomembna, ni pa dovolj za pridobitev prve zaposlitve.

Pri tem sta pomembna razvoj in uvajanje prostega pretoka delovne sile v Evropski uniji, ki omogočata možnost zaposlitve v državah Evropske unije. Danes je eden izmed najbolj perečih problemov neravnovesje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Zaposlovanje in brezposelnost je eden najbolj perečih problemov v Evropski uniji, ki je zahtevala skupne akcije in številne ukrepe. Slediti tehnološkim spremembam, usposabljanje ljudi za razpoložljiva delovna mesta, svetovanje, izboljšanje služb za zaposlovanje ter doseganje visoke stopnje zaposlenosti. Zdaj v času krize je čutiti še več negotovosti na trgu dela in prav zato so še bolj pomembni programi Evropske unije.

Ključni cilj mojega diplomskega dela je ugotoviti, ali lahko govorimo o evropskem trgu dela. V ta namen sem naredila kratek pregled razvoja evropskega trga delovne sile, vloge evropskega socialnega sklada in vzajemnega priznavanja kvalifikacij. Pri tem je potrebno izpostaviti vlogo modre karte, s katero bi v države EU lažje zaposlovale visoko kvalificiran kader iz nečlanic EU, zlasti iz držav v razvoju. Danes lahko govorimo o evropskem trgu dela, seveda pa veljajo še omejitve oz. prehodno obdobje, ki bo trajalo do leta 2014, z možnostjo podaljšanja. Do te ugotovitve sem prišla s sekundarno analizo stanja.

Del diplomske naloge sem namenila izobraževanju, saj je le-to zelo pomembno za mlade, ki vstopajo na trg dela. Predstavila sem različne programe Grundtvig, Comenius, Erasmus in Leonardo da Vinci, ki pomagajo k večji usposobljenosti delovne sile, ki tako lažje prehajajo na trg delovne sile. Mladi se srečujejo s težavami pri vstopu na trg delovne sile in pogosto dobijo začasna in slabo plačana dela. Zanimiv se mi je zdel tudi pristop »flexicurity« – varna prožnost, ki spodbuja

konkurenčnost, zaposlovanje in zadovoljstvo z združevanjem prožnosti in varnosti za delavce in podjetja.

Pri pristopu »flexicurity« je pomembna tudi mobilnost. Samo okrog 2 % delovno aktivnih državljanov EU živi in dela v drugi državi članici. Po raziskavi Eurobarometra je moč pričakovati, da se bo v prihodnje mobilnost povečala, saj vedno več državljanov EU priznava pomembnost mobilnosti. Stopnja brezposelnosti mladih v Evropi narašča in je lansko leto presegla 21 %. Zato sem se v drugem delu osredotočila na EURES, ki lahko brezposelnim prinese nove priložnosti za zaposlitev.

V drugem delu sem predstavila EURES. Osredotočila sem se na to, kaj EURES ponuja svojim uporabnikom, širjenje mreže, čezmejno sodelovanje in kakšne naloge imajo svetovalci. Da bi ugotovila, ali EURES res zmanjšuje brezposelnost, predvsem med mladimi, sem preverila, kakšne aktivnosti so izvedene v okviru programa in kolikšno je število udeležencev v posameznih aktivnostih programa. Preverila sem tudi, kako dobro zaposleni, brezposelni in študentje oz. dijaki poznajo program. Prišla sem do ugotovitve, da so mladi (dijaki oz. študentje) najbolj seznanjeni s storitvami, ki jih ponuja program. Težko bi bilo reči, ali EURES zmanjšuje brezposelnost, absolutno pa drži, da omogoča pridobivanje novih znanj in povečuje možnosti zaposlitve v državah EU.

Pri prebiranju literature sem naletela na zelo veliko podatkov, k temu je prispeval tudi internet, ki jih je bilo zelo težko organizirati. Veliko je literature, ki govori o trgu dela in brezposelnosti mladih. Različni programe, sestanke in konference sem poskusila urediti in jih vsaj okvirno predstaviti v svoji diplomi.

V svojem diplomskem delu sem si zastavila 2 ključni hipotezi:

1. Ali je možen evropski trg dela? Države EU veliko sodelujejo med seboj in si prizadevajo za čim večjo zaposlenost in izobraženost delovne sile. Slovenski državljani imajo prost pretok do trga dela na celotnem območju EGP, kjer lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo na prosta delovna mesta. Izjemi sta Avstrija in Nemčija. Za delo v teh dveh državah slovenski državljani potrebujejo delovno dovoljenje.

2. Ali je mogoče govoriti, da EURES zmanjšuje brezposelnost v Evropski uniji, predvsem med mladimi? EURES je pomemben instrument, ki svetuje vsem, ki se odločajo za delo v državah EU. Prav tako ima pomembno vlogo pri spodbujanju mobilnosti na evropskem trgu dela. Zanimalo me je tudi, kako dobro ga poznajo v Sloveniji.

## **2 ZGODOVINA UVAJANJA PROSTEGA PRETOKA LJUDI (DELOVNE SILE) V EVROPSKI UNIJI IN POLOŽAJ MLADIH**

Skupni notranji trg je eden izmed temeljev Evropske unije in zelo pomembna stopnja v evropski integraciji. Pravni red skupnosti temelji na štirih temeljnih svoboščinah, in sicer prostem pretoku kapitala, blaga, storitev in delovne sile, ki so sestavni del notranjega trga.

Pobudnik za združevanje Evrope je bil francoski zunanji minister Robert Schuman. Evropska skupnost za premog in jeklo je bila ustanovljena s Pariško pogodbo aprila 1951 in tako so vzpostavili skupen trg za premog in jeklo šestih ustanovnih držav članic (Europa).

Delovanje skupnega trga za premog in jeklo je bilo zelo uspešno, zato so se države ustanoviteljice leta 1957 odločile oblikovati še dve skupnosti: Evropsko gospodarsko skupnost, ki je omogočila skupni trg uresničevanja prostega pretoka blaga, kapitala, storitev in delovne sile, ter Evropsko skupnost za jedrsko energijo oz. Euratom.

V osemdesetih letih so prevladovali razprave o socialnih razsežnostih na trgu, o gospodarski in družbeni koheziji v Skupnosti, odpravljanju razlik v gospodarskem razvoju posameznih regij in o nujnosti postopnega usklajevanja (tj. harmonizacije) vseh temeljnih vprašanj, ki jih ureja delovno pravo, kar je prvi pogoj za vzpostavitev evropskega trga delovne sile. Skupni evropski trg še zdaleč ni bil podoben enotnemu trgu, zato je Komisija leta 1985 izdala Belo knjigo o vzpostavitvi notranjega trga, kamor je vključen seznam 279 pravnih ukrepov, potrebnih za odpravo vseh fizičnih, tehničnih in davčnih ovir znotraj Skupnosti, in hkrati oblikovala program za vzpostavitev notranjega trga do leta 1992. Program oblikovanja notranjega trga je bil

sprejet z Enotnim evropskim aktom, ki je stopil v veljavo 1. julija 1987. (Kopač in drugi 2002)

V želji po vzpostavitvi enotnega trga se je pojavila potreba po gospodarskem in denarnem poenotenju. Poleg tega so zgodovinske spremembe, ki so se odvijale v tistem času (padec berlinskega zidu, združitev Nemčije), zahtevale temeljito revizijo ustanovnih pogodb Skupnosti, da bi jih prilagodili novi svetovni resničnosti. Maastrichtsko pogodbo (Pogodba o Evropski uniji), podpisano februarja 1992, lahko štejemo za mejnik na poti evropskega združevanja. Maastrichtska pogodba je natančno opredelila državljanstvo EU, svobodo gibanja in svobodo dela. Prost pretok oseb je tako postal državljanska pravica. To je eden največjih mejnikov EU, ki postavlja jasna pravila za bodočo skupno valuto ter za zunanjo in varnostno politiko ter večje sodelovanje na področju pravosodja in notranjih zadev.

Politika zaposlovanja je v devetdesetih letih doživela velik razmah. Brezposelnost v EU in državah članicah je ostajala eden najbolj perečih problemov, ki je zahteval skupne akcije Skupnosti. Potreba po dejavnem razreševanju brezposelnosti je tako postala vse očitnejša in je močno zaznamovala vsebino Bele knjige o evropski socialni politiki (1994) in Bele knjige o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju (1993). V obeh knjigah je Komisija poudarila pomen aktivne politike zaposlovanja pri odpravi brezposelnosti. Poudarjen je bil predvsem pomen usposabljanja za razpoložljiva delovna mesta, hitrega odzivanja na tehnološke spremembe ter izboljšanja storitev in služb za zaposlovanje. (Kopač in drugi 2002)

Maastrichtsko pogodbo je leta 1997 dopolnila Amsterdamska pogodba, ki je okrepila nekatere politike in instrumente Evropske unije na področjih, kot sta zaposlovanje in zunanja politika. Med glavnimi cilji Skupnosti so bili spodbujanje gospodarskega in socialnega napredka ter doseganje visoke stopnje zaposlenosti.

Leta 1999 je zaživela ekonomska in denarna unija s pristopom 11 držav članic, ki se jim je leto pozneje pridružila še Grčija. Naslednji velik korak je bil storjen 1. januarja 2002, ko se je 12 držav članic odpovedalo lastnim nacionalnim valutam in sprejelo novo skupno evropsko valuto – evro. (Banka Slovenije 2006)



Evropski uniji so 90. leta poleg uvedbe skupne valute prinesla nov izziv, in sicer širitev na države srednje in vzhodne Evrope. Večina jih je v Evropski uniji našla strateški model svojega razvoja in cilje, ki jih želi doseči, zato so želele postati članice. Preden pa so nove države članice lahko pristopile k Evropski uniji, so morale izvesti precejšnje spremembe.

V 21. stoletju je večji napredek viden tudi na področju mladih. V pismu z dne 29. oktobra 2004 so voditelji Francije, Nemčije, Španije in Švedske dali v obravnavo predlog za Evropski pakt za mlade, ki se osredotoča na zmanjševanje brezposelnosti in lažji vstop na trg dela. Dokument je dobil široko podporo. V pozitivnem odzivu EFM (evropski mladinski forum), ki je podprl ta predlog, so med drugim zapisani tudi cilji in časovni okvirji za njihovo doseg;

- predčasni zaključek šolanja v državah članicah naj se v obdobju 2006–2010 zmanjša za 50 %,
- vsaka izmed držav članic EU naj do leta 2010 vloži 2 % bruto domačega proizvoda za izobraževanje v segment neformalnega izobraževanja,
- stopnja brezposelnosti mladih v državah članicah naj v obdobju med 2006 in 2010 pade z 18 % na 9 %,
- prehod med izobraževanjem oziroma usposabljanjem ter pridobitvijo zaposlitve naj se skrajša za 50 %,
- število mladih, ki živijo v revščini, naj se med leti 2006 in 2010 prepolovi. (Lukič, 2008)

K iskanju rešitev na področju zaposlovanja mladih se je zavezal tudi Ekonomski in socialni svet (ECOSOC), kar je razvidno iz deklaracije E/2006/L.8 z dne 5. julija 2006, kjer lahko v 11. točki zasledimo naslednje:

*Potrjujemo našo obvezo po razvoju in implementaciji strategij, ki dajejo mladim vsepovsod različne in enake možnosti, da poiščejo polno in produktivno zaposlitev in primerno delo. Glede na dejstvo, da je na svetu med brezposelnimi osebami skorajda polovica mladih, smo odločeni, da vpeljemo in utrdimo zaposlovanje mladih v nacionalne razvojne strategije in cilje; da razvijamo javne politike in programe, ki bodo zvišali zaposljivost mladih, vključno preko izobrazbe, prakse in vseživljenjskega učenja, ki zadovoljijo zahteve trga dela; ter da promoviramo prehod v delo preko integriranih*

*javnopolitičnih smernic, ki bodo omogočile ustvarjanje novih in kvalitetnih delovnih mest. (Lukič 2008, 23–29)*

Vendar pa se Evropska unija pri tej vzpostavitvi notranjega trga srečuje z ovirami in težavami na področju socialne varnosti, priznavanju kvalifikacij. Zaradi bojzani držav članic pred množičnimi migracijami iz novih držav članic so uveljavljale t.i. prehodno obdobje. Tako so storile vse stare članice na začetku širitve leta 2004 z uveljavitvijo prehodnega obdobja.

Stare članice EU (EU-15), tj. članice, povezane pred letom 2004 (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nemčija, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska ter Velika Britanija), ter preostale države članice EGP (Norveška, Islandija, Liechtenstein) so si v času pristopnih pogajanj zagotovile možnost uvedbe prehodnega obdobja za prost pretok delovne sile iz novih držav članic. Sedemletno prehodno obdobje, ki je razdeljeno na 2 leti + 3 leta + 2 leti, velja le za prosto gibanje delavcev. Tako imajo v prehodnem obdobju možnost uvesti različne omejitve za zaposlovanje delavcev iz novink, trg delovne sile pa morajo v celoti sprostiti najkasneje leta 2011. (MDDSZ 2007)

Tako imamo tri faze:

- 1. faza: od 1. maja 2004 do 30. aprila 2006
- 2. faza: od 1. maja 2006 do 30. aprila 2009
- 3. faza: od 1. maja 2009 do 30. aprila 2011

Večina držav članic Evropske unije ne uporablja več prehodnih obdobj, razen za delo v Avstriji in Nemčiji je za zaposlitev potrebno pridobiti še delovno dovoljenje. (MDDSZ 2007)

Varnostna klavzula je ukrep oziroma ponovna uvedba omejitev dostopa do trga dela posamezne države EU v času 7-letnega prehodnega obdobja. Če sedanja država članica EU preneha izvajati nacionalne ukrepe in uveljavi prosto gibanje delavcev, lahko zaprosi Evropsko komisijo za dovoljenje, da v primeru resnih težav na svojem trgu dela ali grožnje le-teh ponovno uvede omejitve. Komisija odloči, katere omejitve lahko posamezna država uvede in za koliko časa. V zelo nujnih primerih

lahko država članica sama uporabi varnostno klavzulo in o tem naknadno obvesti Evropsko komisijo, (MDDSZ 2007)

Radivoj Radak z ministrstva za delo, družino in socialne zadeve omenja:

*... da bi Komisija pri takem zahtevku tehtala predvsem podatke o povečanju brezposelnosti domače delovne sile na račun povečanega pritoka tuje delovne sile, morda tudi zaostajanje gospodarske rasti ipd. Zatrjuje, da bo ob tem, ko bodo ukinjena delovna dovoljenja za državljane novih članic EU, vseeno obstajala popolna evidenca o zaposlenih tujcih, ki jo bo mogoče dobiti pri zavodu za zdravstveno zavarovanje. Na njeni podlagi bodo lahko ugotavljali nesorazmerja na trgu delovne sile, in če bo treba, tudi ustrezno ukrepali.*  
(MDDSZ 2004c)

Pri tem se nam poraja vprašanje, ali lahko govorimo o evropskem trgu dela. V ospredje sem postavila prost pretok delovne sile, ki je relevanten za mojo diplomsko nalogo. Lahko govorimo o prostem pretoku delovne sile, saj se je mnogo ovir že odpravilo, obstajajo pa še nekatere ovire, ki se bodo odpravile do leta 2014, z možnostjo podaljšanja.

### **3 SPODBUJANJE MOBILNOSTI V EVROPSKI UNIJI**

Gradnja notranjega trga, kjer imajo blago, delovna sila, storitve in kapital svobodo prostega pretoka, je bil eden temeljnih ciljev Pogodbe o Evropski skupnosti. Notranji trg določa 14. člen PES kot področje brez notranjih meja, na katerem je v skladu z določbami te pogodbe zagotovljen prost pretok blaga, oseb, storitev in kapitala. Uresničevanje teh svoboščin predvsem omogoča, da lahko proizvodni dejavniki dela in kapitala delujejo brez ovir. Podjetja se lahko ustanovljajo na skupnem trgu, kjerkoli želijo, delavci pa imajo boljši dostop do delovnih mest tam, kjer je večje povpraševanje, kar pomeni večje ugodnosti zaradi boljših delovnih pogojev in plač. S svojo družino se lahko nastanijo v katerikoli državi članici in se tam zaposlijo. (Moussis 1999, 87–88) Tako notranji trg predvideva svobodno gibanje delavcev na celotnem področju vseh članic Evropske unije. Ta značilnost notranjega trga je posledica ekonomskega spoznanja, da je le tako mogoče doseči

najbolj optimalno alociranje tega proizvodnega dejavnika v celotni Evropski uniji. (Kumar 2004)

Uspešno delovanje notranjega trga EU je poleg sprejema načelnih pogojev, ki so bili predpisani v sprejetih sporazumih, po mnenju Potočnika (2004, 720) odvisno tudi od:

- dejanske in ne zgolj formalne pripravljenosti držav članic,
- odzivnosti državljanov, poslovnih struktur in ustanov, ki morajo upoštevati in pri svojih odločitvah smotrno uporabljati in izrabljati ekonomske poslovne in vse druge pogoje, ki jih uveljavljajo predpisi o delovanju notranjega trga.

Mobilnost delovne sile, storitev in kapitala je pomembno za oblikovanje skupnega notranjega trga, vendar se v svoji diplomski nalogi osredotočam na zaposlovanje in me predvsem zanima, kako je urejen prost pretok delovne sile. Pri spodbujanju mobilnosti delovne sile pa se Evropa srečuje s koordinacijo socialne varnosti, vzajemnim priznavanjem kvalifikacij, Evropskim socialnim skladom in modro karto.

### **3.1 KOORDINACIJA SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI**

Koordinacija sistemov socialne varnosti je eden temeljnih načinov zagotavljanja pravic delavcev, ki so v svojem delovno-aktivnem obdobju zaposleni vsaj v dveh državah. To pomeni, da se pridobljene pravice na področju socialne varnosti ohranijo ne glede na to, da je delavec nekaj časa delal v eni državi in odšel na delo v drugi državi. (MDDSZa)

Na področju socialne varnosti so izhodišča držav članic EU: dejavno uveljavljanje socialnih pravic, enako obravnavanje in zagotavljanje možnosti, krepitev socialne koordinacije, jamčenje enake ravni zagotavljanja socialne varnosti, pospeševanje zaposlovanja, poklicno usposabljanje in pravice delavcev, boj proti izključenosti in zapostavljanju, zagotavljanje varstva za obrobne skupine v družbi, utrditev evropskega sodelovanja na področju migracije. (Handy World 2010)

Organiziranost in delovanje sistemov socialne varnosti sta različna po posameznih državah, vendar obstajajo splošna pravila v zakonodaji EU, ki zagotavljajo koordinacijo, to pomeni usklajevanje med posameznimi nacionalnimi sistemi, saj socialna varnost v EU ni enotno urejena. Pravila usklajevanja omogočajo, da se pod enakimi pogoji zagotavljajo pravice vsem državljanom EU. Ta pravila osebi, ki se zaradi zaposlitve seli iz svoje matične države v drugo državo članico, omogočajo, da ne izgubi pridobljenih pravic iz socialnega zavarovanja in da ima prav tako pravico do dajatev v novi državi pod enakimi pogoji kot njeni državljani. (ZRSZ 2004a)

### *3.1.2 Uredba 1408/71*

Uredba 1408/71 je nadomestila bilateralne sporazume o socialni varnosti in je pravno-formalna podlaga za ohranjanje teh pravic med državami članicami EU. Uredba velja za delavce in njihove družinske člane, samozaposlene, upokoјence in študente. Pravila uredbe so bila leta 2003 razširjena tudi na državljane tretjih držav. Osnovna načela uredbe so:

- načelo enakega obravnavanja (prepovedana je kakršnakoli diskriminacija zaradi državljanstva, imajo enake obveznosti in uživajo enake pravice kot državljani te države);
- pravilo preprečevanja prekrivanja pravic (preprečuje, da bi bila oseba hkrati upravičena do enakih prejemkov po zakonodajah več držav članic);
- pravilo seštevanja obdobj (da mora pristojna ustanova za pridobitev, ohranitev in izračun prejemkov pri ugotavljanju, ali so vsi pogoji izpolnjeni za pridobitev določene pravice, upoštevati obdobja zavarovanja, zaposlitve ali prebivanja, ki jih je oseba izpolnila v drugi državi, kot da bi bila dopolnjena v tej državi);
- pravilo izplačevanja prejemkov v drugi državi članici (zagotavlja izplačilo prejemkov, pridobljenih v eni državi članici, v katerokoli drugo državo članico). (MDDSZb)

## **3.2 VZAJEMNO PRIZNAVANJE KVALIFIKACIJ**

Priznavanje poklicnih kvalifikacij je pomembno vprašanje, ki se pojavi na področju prostega gibanja delovne sile. Vsebina in organiziranost izobraževalnih sistemov in poklicnega usposabljanja sta v pristojnosti nacionalnih sistemov držav članic EU. Ti

določijo pogoje, ki jih mora posameznik izpolnjevati za opravljanje določenega poklica na njenem ozemlju. Ta pravila pa lahko otežijo izvajanje celotnega koncepta svobodnega gibanja in prostega pretoka oseb znotraj EU. Zaradi navedenega so na ravni Skupnosti sprejeli skupna pravila o priznavanju kvalifikacij, ki omogočajo državljanu države članice EU dostop do opravljanja reguliranih poklicev in dejavnosti v drugih državah članicah EU.

Še do nedavnega so nacionalne regulacije posameznih poklicev predstavljale nepremostljivo oviro za državljane drugih držav članic, saj so običajno vezane na nacionalni izobraževalni sistem, opravljanje državnih izpitov idr. Nacionalno regulirani poklici so bili spoznani kot ovira svobodnemu gibanju oseb in storitev, zato je bil vzpostavljen sistem vzajemnega priznavanja poklicnih kvalifikacij, in sicer splošni za vse poklice in sektorski za odvetnike, arhitekte in večino medicinskih poklicev. (MVZTb)

Splošni sistem vzajemnega priznavanja za vse poklice je bil uveden z Direktivo o splošnem sistemu priznavanja visokošolskih diplom, pridobljenih s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki traja najmanj tri leta. Direktive 2001/19/ES (Uradni list Evropskih skupnosti, št. L206 z dne 31. 07. 2001) odpravlja ovire in tako zagotavlja, da lahko osebe, ki so usposobljene za opravljanje poklica v eni državi, ta poklic praviloma opravljajo tudi v drugi državi, ne da bi jim bilo potrebno izpolnjevati posebne zahteve države gostiteljice, kot so priznavanje diplome ali dodatni diferencialni izpiti. Vendar pa je v direktivi predvidena možnost, da lahko država gostiteljica kandidatu, ki ima sicer ustrezno diplomo, vendar se njegova vsebina bistveno razlikuje od nacionalne, bodisi naloži opravljanje dodatnega prilagoditvenega staža (»adaptation period«) bodisi zahteva, da opravi preizkus usposobljenosti (»aptitude test«). Kdaj država članica uporabi to možnost, je odvisno od njene presoje kvalifikacije prosilca. Največkrat se to zgodi pri poklicnih kvalifikacijah, pri katerih se pojavijo velike razlike v dobah šolanja, in sicer v državi, v kateri je bila kvalifikacija pridobljena, in državi, ki naj bi kvalifikacije priznala. Prilagoditveni staž ali preizkus usposobljenosti lahko država članica zahteva za vse poklice, razen za odvetnike in arhitekte ter zdravnike, zobozdravnike, medicinske sestre, babice in veterinarje. (MVZTb)

Potrebno je opozoriti, da je priznanje diplome obvezno in avtomatično samo, če je bila diploma izdana v državi članici in je navedena v prilogi Direktive 2001/19/ES (Uradni list Evropskih skupnosti, št. L 206 z dne 31. 7. 2001). V splošnem se priznavajo diplome novejšega datuma, ki dajejo pravico do opravljanja poklica v vaši matični državi članici. Če država članica gostiteljica upravičeno dvomi, lahko od pristojnih organov matične države članice zahteva potrdilo, da je diploma pristna in da je imetnik izpolnil vse minimalne pogoje glede usposabljanja, predvidene v direktivah. (MVZTa)

Države članice EU so 28. maja 2004 sprejele odločitev o uvedbi standardiziranega dokazila o poklicnih kvalifikacijah, ki bo državljanom Unije olajšalo iskanje zaposlitve po Evropi. T.i. Europass je eden večjih uspehov pri uresničevanju lizbonske strategije. Europass bo olajšal mobilnost študentov in iskanje zaposlitve v okviru EU. Vseboval bo standardiziran evropski življenjepis, seznam jezikovnih kvalifikacij, popis poklicnega usposabljanja in visokošolske diplome. Namen Europassa je vzpostaviti enoten dokument v lahko berljivem formatu, ki ga bodo sprejeli delodajalci po vsej EU. V prihodnosti bo Europass delodajalcem in izobraževalnim ustanovam po vsej Evropi pomagal primerjati in lažje razumeti kvalifikacije na področju izobraževanja, saj deluje kot evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje.

### **3.3 MODRA KARTA**

Delodajalci v novih članicah EU imajo vse večje težave dobiti ustrezno usposobljene delavce. Izvedenci Dunajskega inštituta za mednarodne gospodarske študije (WIIW) so med državami, ki imajo težave zaradi pomanjkanja strokovnih kadrov, izpostavili tudi Slovenijo. Evropska komisija ugotavlja, da bo zaradi staranja prebivalstva kvalificiranih ljudi začelo kmalu primanjkovati tudi v starih članicah EU, zato predlaga uvedbo modre karte, na podlagi katere bi se v EU lažje zaposlovali visoko kvalificirani ljudje iz nečlanic EU in pospeševanja mobilnosti, zlasti pa iz držav v razvoju. (CEPS 2007)

Elspeth Guild opozarja, » ... da evropska komisija predlaga prost pretok kvalificiranih delavcev iz tretjih držav med članicami EU, hkrati pa za državljane nekaterih članic EU še zmeraj veljajo omejitve, zlasti Avstrija in Nemčija uporabljata prehodne določbe za omejevanje zaposlovanja ljudi iz osmih novih članic, ki so vstopile v EU leta 2004. Te omejitve bosta odpravili predvidoma šele leta 2011«. (CEPS, 2007) Avstrija in Nemčija sta sklenili posebno izjavo, ki pravi, da imajo visokokvalificirani delavci iz EU pri zaposlovanju prednost. Romuni in Bolgari so še na slabšem, saj bo zanje večina članic omejitve ohranila vsaj do leta 2014 z možnostjo podaljšanja. (CEPS 2007)

Nekateri izvedenci pa pravijo, da omejitve, ki jih ohranjajo stare članice, novim članicam predvsem koristijo, saj preprečujejo beg možganov. Zaradi tega bi si morali zlasti tisti, kjer kvalificirane delovne sile najbolj primanjkuje, dejansko prizadevati, da bi stare članice čim dalj časa ohranile omejitve za zaposlovanje njihovih državljanov. (CEPS 2007)

Prost pretok delavcev znotraj EU je bil vseskozi pomembno vprašanje v razpravi o modri karti, vendar so evropski politiki in diplomati ves čas zagotavljali, da je ta problem rešen z načelom prednostne obravnave držav članic, torej z zagotovitvijo, da bodo imeli delavci iz novink pri zaposlovanju prednost pred delavci iz tretjih držav. (MNZ 2008)

Z modro karto – evropsko različico ameriške zelene karte – bi se EU postavila ob bok Avstraliji, Kanadi, Švici in ZDA, torej državam, ki so za priseljevanje najbolj privlačne. Z njo želi EU privabiti tuje visokokvalificirane delavce, na primer znanstvenike, strokovnjake na področju informacijske tehnologije in visoko izobražene medicinske sestre, ter tako zapolniti vrzeli na evropskih trgih dela in zagotoviti svojo konkurenčnost na svetovnem trgu. (Frattini 2008)

Direktiva o modri karti naj bi se sicer po načrtih začela izvajati spomladi leta 2011, ko se izteče to zadnje prehodno obdobje, ki dopušča omejitve. Direktiva naj bi bila namreč uveljavljena spomladi naslednje leto, nato pa imajo države dve leti časa, da jo prenesejo v nacionalno zakonodajo in jo dejansko začnejo izvajati. (Frattini 2008)



### **3.4 VLOGA EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA**

Evropski socialni sklad (ESS) je glavni instrument Evropske unije za podporo izvajanja Evropske strategije zaposlovanja. Usmerjen je v spodbujanje zaposlenosti z uveljavljanjem zaposljivosti, podjetniškega duha in enakih možnosti ter z vlaganjem v človeške vire.

Med strukturnimi skladi ima Evropski socialni sklad najdaljšo tradicijo, saj je bil ustanovljen na podlagi Rimske pogodbe leta 1957 z namenom izboljšanja zaposlitvenih možnosti s pospeševanjem zaposlovanja in povečevanjem prostorske in poklicne mobilnosti zaposlenih. Zaradi pomembne povezanosti razvoja človeških virov s socialno-ekonomskim razvojem v državah članicah so med strukturnimi skladi postala sredstva Evropskega socialnega sklada najmočnejši finančni vir za ukrepanje. (MDDSZa)

Področja delovanja Evropskega socialnega sklada so (MDDSZ a):

1. Aktivne politike na trgu dela za mlade in dolgotrajno brezposelne osebe, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti žensk in moških, spodbujanje vključevanja dolgotrajno brezposelnih na trg dela in dostop do trga dela za mlade.
2. Spopadanje z diskriminacijo pri vstopanju na trg dela, s posebnim poudarkom na skupinah, pri katerih obstaja nevarnost socialne izključenosti.
3. Krepitev sistema izobraževanja in usposabljanja, s posebnim poudarkom na vseživljenjskem učenju ter podpiranju mobilnosti delavcev.
4. Možnosti za podjetništvo in dolgotrajnost zaposlitve, spodbujanje inovativnosti, prilagodljivosti, samozaposlovanja, raziskav in razvoja.
5. Povečanje števila vključenih žensk na trgu dela.

Evropski socialni sklad je eden najpomembnejših finančnih inštrumentov za izvajanje Evropske strategije zaposlovanja. Sredstva se iz tega sklada črpajo za izvajanje nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja, s katerimi se uresničuje Evropska strategija zaposlovanja v sklopu širše Lizbonske strategije. Tako je sklad vezni člen med politiko zaposlovanja na ravni EU in nacionalno politiko zaposlovanja.

Sredstva Evropskega socialnega sklada pomenijo dodatna sredstva k že odobrenim sredstvom v nacionalnih programih. ESS podpira in dopolnjuje tiste aktivnosti držav članic, ki so usmerjene k pospeševanju zaposlovanja, razvoju človeških virov in trga dela, zlasti v sklopu njihovih nacionalnih akcijskih programov zaposlovanja.

### **3.5 PROGRAMI ZA IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE**

Program Socrates s sredstvi v višini 850 milijonov EUR predvideva ukrepe in projekte, ki naj bi spodbujali nadnacionalno sodelovanje na področju izobraževanja, v središču pa so tri teme: prvič, sodelovanje na področju visokošolskega izobraževanja skozi spodbujanje mobilnosti študentov in učiteljev, vzpostavitev univerzitetnih mrež in vgraditev evropske dimenzije v vse nivoje študija, drugič, sodelovanje pri srednješolskem izobraževanju skozi spodbujanje partnerstva med šolami iz različnih držav članic ter omrežij šol pri izvajanju izobraževalnih projektov, s posebnim poudarkom na jezikih, novih informacijskih tehnologijah, kulturni dediščini in na varstvu okolja ter, tretjič, ukrepi, ki se nanašajo na vse stopnje izobraževanja in zadevajo spodbujanje znanja jezikov, odprtega učenja in učenja na daljavo ter izmenjavo informacij in izkušenj. Projekti, financirani v okviru projekta Socrates, vključujejo razvoj skupnih učnih programov, programov magistrskega študija, evropskih modulov, integriranih jezikovnih tečajev in razvoj evropske dimenzije na določenem strokovnem področju. (Moussis 1999)

Ta program Skupnosti je namenjen mladim, študentom, odraslim in učiteljem. Cilj programa Socrates je razviti evropsko razsežnost vseživljenjskega izobraževanja. Če študirate in bi radi spoznali drugo državo Evropske unije in hkrati nadaljevali svoj študij, lahko sodelujete v izmenjavah v okviru podprograma Erasmus (visoko šolstvo). Šoloobvezna mladina lahko sodeluje v šolskih partnerstvih v okviru podprograma Comenius (šolsko izobraževanje). Študenti ali učenci, starejši od 14 let, lahko sodelujejo tudi v izmenjavah za učenje jezika, ki jih predvideva podprogram Comenius (Evropska komisija), ter podprogram Grundtvig-izobraževanje odraslih, Lingua-poučevanje in učenje tujih jezikov, Minerva-odprto

učenje, učenje na daljavo, informacijska tehnologija v izobraževanju in drugo (izmenjava izkušenj in informacij, skupne akcije, dopolnilne akcije).

Program vseživljenjsko učenje je evropski program za izobraževanje in usposabljanje. Je nov program za obdobje 2007–2013, ki nadomešča sedanje programe Socrates, Leonardo da Vinci ter E-učenje, po katerih se bodo začeli projekti do njihovega zaključka nadaljevali tudi še v naslednjih letih. Novi program je s pospeševanjem povezanosti, sodelovanja in mobilnosti med izobraževalnimi sistemi in sistemi usposabljanja v Evropi del prizadevanj za razvoj Evrope znanja kot svetovne reference za kakovost ter je odgovor na izzive 21. stoletja: prizadeva si za uveljavitev koncepta vseživljenjskega učenja, omogočanje dostopa do izobraževanja in usposabljanja za vsakogar ter večje priznavanje znanj in kvalifikacij. (EKa)

Program vseživljenjsko učenje si prizadeva prispevati k razvoju Skupnosti kot družbe z znanjem, stalnim gospodarskim razvojem, z večjo ponudbo delovnih mest in boljše kakovost le-teh.

EU bo v obdobju 2007–2013 za vseživljenjsko učenje namenila približno 7 milijard EUR.

Štiri vsebinsko vzporedna programska področja:

- Leonardo da Vinci: poklicno usposabljanje, zlasti prakse za mlade delavce in vodje usposabljanja v podjetjih zunaj njihove matične države, ter projekti sodelovanja, ki povezujejo zavode za poklicno usposabljanje in podjetja;
- Erasmus: mobilnost študentov in sodelovanje med univerzami. Od začetkov programa leta 1987 je v njem sodelovalo že 1,5 milijona študentov. Novejši program Erasmus Mundus podiplomskim študentom in akademikom z vsega sveta omogoča pridobitev magistrskega naziva v študijskih programih, ki jih pripravljajo konzorciji vsaj treh evropskih univerz;
- Grundtvig financira programe izobraževanja za odrasle, zlasti mednarodna partnerstva, mreže in dejavnosti v zvezi z mobilnostjo;
- Comenius financira sodelovanje med šolami in njihovimi učitelji.

Na voljo so tudi sredstva za spodbujanje sodelovanja, učenja jezikov, e-učenja ter razširjanja in izmenjave dobrih praks (Evropa).

Bistvo programa so poleg že naštetih štirih vsebinsko vzporednih programskih področij še:

- Postati na znanju temelječa vodilna svetovna družba;
- Nadaljevati aktivnosti prejšnjih programov (Socrates, Leonardo da Vinci ...) in pobude, jih povezovati in vnašati nove aktivnosti;
- Namenjen je širokemu spektru ciljnih skupin (od izobraževanja v vrtcih do študentov, mladih delavcev, podjetij in izobraževalnih organizacij in odraslih, ki se v svojem delovnem življenju in v tretjem življenjskem obdobju spet vračajo k učenju);
- Na posamezne aktivnosti se lahko neposredno prijavijo samo pravne osebe. (Cmepius 2007a)

#### *3.5.1 Leonardo da Vinci*

Namenjen je podpiranju začetnega, nadaljevalnega in vseživljenjskega poklicnega usposabljanja na ravni EU. V okviru programa se sofinancirajo projekti mobilnosti, ki podpirajo mednarodno usposabljanje dijakov, vajencev, oseb na trgu dela in strokovnih delavcev, prav tako je trajanje mobilnosti odvisno od sodelujočih udeležencev: dijaki in vajenci od dveh pa do devetintrideset tednov, osebe na trgu dela od dveh do šestindvajset tednov in strokovnjaki v poklicnem in strokovnem izobraževanju od enega do šestih tednov. Program Leonardo da Vinci podpira tudi razvojne projekte, ki prispevajo h kakovosti in privlačnosti poklicnega izobraževanja ter usposabljanja, podpirajo razvoj inovacij. (Cmepius 2007b)

Cilji programa Leonardo da Vinci v obdobju 2007–2013 so naslednji (Cmepius 2007b):

- podpora posameznikom (predvsem mladim) pri pridobivanju novih znanj in spretnosti;
- izboljšanje kakovosti in povečanje obsega mobilnosti (do leta 2013 podpreti 80.000 namestitev);
- povečanje privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter mobilnosti;
- podpora izboljšavam in inovativnosti v poklicnem izobraževanju in sistemih usposabljanja;

- izboljšanje sodelovanja med izobraževalnimi organizacijami, podjetji in socialnimi partnerji;
- izboljšanje preglednosti in priznavanje usposobljenosti in sposobnosti posameznika (vključno z neformalnim in priložnostno pridobljenim znanjem in spretnostmi).

Mladi težko pridejo do zaposlitve za nedoločen čas, ker nimajo delovnih izkušenj, ki jih je mogoče pridobiti med študijem ali takoj po diplomi s stažiranjem in strokovnim usposabljanjem. Povprečno 30 % mladih v EU še vedno nima službe eno leto po končanem izobraževanju. V tem smislu jim pomaga tudi program Leonardo da Vinci pri pridobitvi prvih ali dodatnih mednarodnih delovnih izkušenj. Program spodbuja prehodno poklicno izobraževanje in usposabljanje v javnih in zasebnih organizacijah v 31 evropskih državah (v EU-27, na Islandiji, v Lihtenštajnu, na Norveškem in v Turčiji).

Program Leonardo da Vinci je od leta 2000 pomagal več kot 400 000 ljudem dobiti delovne izkušnje v drugi evropski državi, pridobiti nove spretnosti ali strokovno znanje in veščine ter razviti sposobnosti prilagajanja novemu jezikovnemu, kulturnemu in delovnem okolju. Podatki študije, ki jo je izvedla družbe WSF Kerpen, kažejo, da je 66 % udeležencev izboljšalo svoje jezikovno znanje, 58 % brezposelnih pa je po koncu prakse Leonardo da Vinci v tujini dobilo službo. (Cmepius 2007c) Okvirni znesek za Slovenijo leta 2009 je bil 25.000 EUR. (Cmepius 2007č)

### *3.5.2 Erasmus*

Program Erasmus in podprogram Erasmus Mundus sta namenjena visokošolskim in univerzitetnim študentom. Poleg ciljev programa Vseživljenjsko učenje sta še dva posebna cilja: podpiranje uresničevanja evropskega visokošolskega prostora in krepitev prispevka visokošolskega in poklicnega izobraževanja na višjih stopnjah. Študent ima pravico do priznavanja opravljenih študentskih obveznosti in izobraževalni ustanovi gostiteljici ni treba plačati nobenih stroškov, bodisi za predavanja, opravljanje izpitov ali uporabo laboratorijev in knjižnic. V okviru

programa Evropska unija podeljuje tudi štipendije, ki naj bi vsaj deloma pokrile stroške bivanja v drugi državi. Prav tako lahko med študijem v tujini ohranijo nacionalne štipendije ali posojila, ki jih prejmejo v matični državi. Program Erasmus je namenjen študentom, udeležencem usposabljanja, učiteljem, podjetjem, socialnim partnerjem, javnim in zasebnim telesom, raziskovalnim centrom, in telesom, ki izvajajo svetovanje, usmerjanje in obveščanje v zvezi z vseživljenjskim učenjem. (Cmepius, 2007d) Okvirni znesek za Slovenijo leta 2009 je bil 15.000 EUR. (Cmepius 2007č)

Operativni cilji programa Erasmus so naslednji:

- izboljšanje kakovosti in povečanje obsega mobilnosti študentov in učiteljskega osebja po Evropi, tako da bi do leta 2012 v sklopu programa Erasmus in njegovih predhodnikov v študentsko mobilnost bilo vključeno najmanj 3 milijone posameznikov;
- izboljšanje kakovosti in povečanje obsega večstranskega sodelovanja med visokošolskimi zavodi v Evropi;
- povečanje stopnje preglednosti in združljivosti med kvalifikacijami, pridobljenimi v visokošolskem izobraževanju in na višjih ravneh poklicnega izobraževanja v Evropi;
- izboljšanje kakovosti in povečanje obsega sodelovanja med visokošolskimi zavodi in podjetji;
- omogočanje razvoja inovativnih praks v izobraževanju in usposabljanju na terciarni ravni ter njihov prenos, vključno s prenosom iz ene države udeleženke v ostale;
- razvijanje inovativnih vsebin, storitev, pedagogike in prakse za vseživljenjsko učenje, ki temelji na informacijsko-komunikacijski tehnologiji. (Cmepius 2007e)

Do sredine leta 2009 je s programom Erasmus dva milijona evropskih študentov študiralo v tujini v 4000 višješolskih in univerzitetnih institucijah v 31 sodelujočih državah. Program ponuja tudi možnost vključevanja v Erasmus Intensive Language Courses (EILC), ki omogoča študentom študij in nastanitev v državah od dveh do šestih tednov (skupno najmanj 60 učnih ur), da se pripravijo na študij v tujini.

Erasmus Mundus je program sodelovanja in mobilnosti z državami nečlanicami EU na področju visokega šolstva. Namenjen je izboljšanju kvalitete evropskega

visokošolskega izobraževanja in promoviranju medkulturnega razumevanja. Program finančno podpira visoko kvalitetne evropske podiplomske študijske programe (Erasmus Mundus Master Courses) in s štipendiranjem omogoča udeležbo študentom in profesorjem iz tretjih držav na podiplomskih programih. (Cmepius 2007f)

### *3.5.3 Grundtvig*

Program Grundtvig je namenjen izobraževanju odraslih. Njegov glavni namen je izvajanje ukrepov in rešitev, s katerimi bi vključili čim večji del odraslega prebivalstva v različne formalne in neformalne oblike izobraževanja. Grundtvig obsega naslednje aktivnosti:

- povečati število odraslih, ki se izobražujejo, do 25.000 do leta 2013;
- izboljšati pogoje mobilnosti, da lahko vsaj 7000 ljudi na leto do leta 2013 izkorišča možnosti izobraževanja odraslih v tujini;
- izboljšati kvaliteto in povečati sodelovanje med izobraževalnimi organizacijami odraslih;
- razviti inovativno izobraževanje odraslih in usposabljanja;
- poskrbeti, da imajo ljudje, ki so na obrobju družbe, dostop do izobraževanja odraslih, še posebej starejši, migranti in tisti, ki so predčasno zapustili šolanje;
- podpiranje sodobnih informacijskih tehnologij. (EKb)

Namen programa je povečati kakovost in obseg mobilnosti; povečati kakovost in obseg sodelovanja; pomoč osebam iz občutljivih družbenih skupin; razvoj inovativnih praks in vsebin; uporaba IKT v izobraževanju odraslih. Mobilnost traja od enega dneva pa do 45 tednov. (Cmepius 2007g) Okvirni znesek za Slovenijo leta 2009 je bil 4.000 EUR. (Cmepius 2007č)

Med leti 2000 in 2006 je Grundtvig podpiral 424 večstranskih projektov za doseg inovativnih rezultatov na področju izobraževanja odraslih. Večstranski projekti, usmerjeni v razvoj visoko kakovostnih didaktičnih materialov in inovativnih didaktičnih pristopov za razvoj rešitev na področjih, kot so vrednotenje učenja, usmerjanje in svetovanje v izobraževanju odraslih. (EKc)

### 3.5.4 Comenius

Program Comenius obstaja že od leta 1995, sedaj pa deluje tudi v okviru programa Vseživljenjsko učenje. Namenjen je vsem, ki so kakorkoli vpleteni v prvo fazo izobraževanja (od vrtca do srednje šole): učencem, učiteljem, izobraževalnemu osebju, državnim oblastem, združenjem staršev in nevladnim organizacijam. Program spodbuja mednarodno sodelovanje šol in drugih izobraževalnih institucij ter prispeva k boljšemu stalnemu strokovnemu razvoju vseh, ki so neposredno povezani s področjem šolskega izobraževanja. Ključna cilja sta izboljšanje kakovosti šolstva in krepitev evropske razsežnosti v šolskem izobraževanju na naslednje načine:

- izboljšati kakovost in povečati obseg mobilnosti učencev in učiteljev;
- izboljšati kakovost in povečati obseg partnerstev med šolami za doseganje ukrepa vseživljenjskega učenja;
- spodbujati učenje živih tujih jezikov;
- podpirati razvijanje inovativnih vsebin, storitev, pedagogike in prakse za vseživljenjsko učenje, ki temeljijo na IKT;
- povečati kakovost in evropsko razsežnost usposabljanja učiteljev;
- podpirati izboljšanje pedagoških pristopov in šolske uprave. (Cmepius 2007h)

Prispeva k izboljšanju kakovosti in utrjevanju evropske dimenzije v šolskem izobraževanju v Evropi. V šolskih partnerstvih se srečujejo učenci in učitelji iz različnih evropskih držav in obravnavajo skupno temo. Teme in vprašanja so raznolika, povezana z učenjem jezika, medkulturnim izobraževanjem, mediji, informacijskimi in komunikacijskimi tehnologijami v šolskem izobraževanju, okoljskim in znanstvenim izobraževanjem kot tudi s spremljanjem kakovosti in ocenjevalnimi tehnikami. Razvili so tudi začetne tečaje za usposabljanje učiteljev in za usposabljanje učiteljev ob delu, ki omogočajo izboljšanje spretnosti poučevanja na določenih področjih. Okvirni znesek za Slovenijo leta 2009 je bil 22.430 EUR. (Cmepius 2007č)

Program vključuje tudi eTwinning, ki uporablja možnosti, ki jih ponujajo internet in drugi digitalni mediji, za spodbujanje evropskega šolskega sodelovanja, skupnega učenja in pedagogike, ki temelji na projektih. Večjezična spletna stran omogoča



šolam, da se prijavijo za eTwinning, najdejo ustrezne partnerje in sodelujejo z njimi v varnem virtualnem okolju z uporabo prilagojenih orodij. (EK č)

### *3.5.5 Prečni program ter Akcija Jean Monet*

Štiri programska področja dopolnjuje (glej sliko 3.5) še Prečni program ter Akcija Jean Monet. Prečni program se osredotoča na izmenjavo informacij, jezike, sodelovanje ter informacijsko in komunikacijsko tehnologijo ter širjenje in izkoriščanje rezultatov.

Program Jean Monet se je začel izvajati leta 1990 in je v petnajstih letih svojega obstoja financiral približno 2800 projektov na področju evropskih študij. Opredeljen je kot sestavni del krovnega programa Vseživljenjsko učenje za spodbujanje akademskih dejavnosti na področju evropske integracije. Njegov cilj je širjenje znanja o EU po vsem svetu. Program želi odgovoriti na vse večje potrebe po znanju o EU tako, da pripravlja novo generacijo strokovnjakov s področja evropskih študij. Glavni namen programa je spodbujanje poučevanja evropskih študij kot predmeta na univerzah ter tudi finančna podpora nekaterih ustanov, ki so dejavne na tem področju. Program ni omejen le na države EU, ampak pokriva že 60 držav po celem svetu, približno 800 univerz ponuja predmet Jean Monet kot del njihovega predmetnika. (Cmepius 2007a)

## **4 EVROPSKI TRG DELA IN POLOŽAJ MLADIH**

Znotraj dinamike prehodov mladih med različnimi statusi in situacijami predstavljata konec šolanja in prehod iz rednega izobraževanja v bolj ali manj stabilno zaposlitev enega najzahtevnejših in ključnih dogodkov tako na individualni kot na makrosistemski ravni. Na individualni ravni uspešno prevzemanje poklicnih in delovnih vlog v zaposlitvenem sistemu mlademu človeku omogoči ekonomsko in socialno neodvisnost, kar je osnova za bolj dolgoročno samostojno načrtovanje življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno. Neuspešen prehod v zaposlitev, torej brezposelnost, še posebno kadar je ta dolgotrajna, je problematičen tako z vidika umeščanja v sistem dela in prihodnjih kariernih možnosti mladih

posameznikov kot z vidika negativnih psiholoških posledic, pa tudi širših družbenih posledic. (Trbanc 2007, 38)

Aprila 2009 je Evropska komisija predlagala spremembe mladinske politike in sprejela novo strategijo EU za mladinsko politiko z naslovom »Mladi – vlaganje vanje ter krepitev njihove vloge in položaja«. Zavedajo se, da so mladi ena najranljivejših skupin v družbi, pa tudi, da so mladi v današnji starajoči se družbi veliko bogastvo. V EU in v posameznih državah članicah bo treba več vlagati v izobraževanje mladih in zagotavljanje njihovega zdravja ter izboljšati prehod iz izobraževanja v zaposlitev. (SURs 2009)

Podrobneje bom opisala situacijo v Evropi na področju izobraževanja, mobilnosti in zaposlovanja. V diplomski nalogi sem se posebej posvetila tudi izobraževanju, saj je neposredno povezano z zaposlovanjem. Za mlade je značilno, da potujejo, delajo in študirajo v tujini raje kot ostale skupine prebivalcev.

#### **4.1 IZOBRAŽEVANJE V EVROPSKI UNIJI**

Izobraževanje je bistveno za prehod ljudi na trg dela ter uspešno vključitev in sodelovanje v družbi. Vendar pa znatno število mladih zapusti sistem izobraževanja, ne da bi pridobili znanja, potrebna za nemoten prehod v zaposlitev. (EKČ)

Dinamika sprememb na področju dela in zaposlovanja je vplivala tudi na odnos držav do izobraževalnih sistemov in spreminjanje vsebine izobraževalnih programov. Potem ko so se pri izobraževalnih sistemih še desetletja po II. svetovni vojni poudarjali predvsem enakost dostopa do izobraževanja, enakost možnosti, socialni in mobilnostni učinki izobraževalnih dosežkov in podobno, se konec osemdesetih in v devetdesetih letih (tudi kot posledica visokih stopenj mladinske brezposelnosti) pojavijo tudi vprašanja, povezana z učinkovitostjo izobraževalnih sistemov v povezavi z ekonomskimi sistemi, ter vprašanja, povezana s prehodi med šolskim sistemom in sistemom dela (zaposlitve). (Trbanc 2005)

Skoraj eden od šestih mladih v EU prezgodaj opusti šolanje. Cilj držav članic je to stopnjo do leta 2010 zmanjšati na povprečno 10 %, a še ni gotovo, ali je to mogoče. In glede na stanje na trgu dela se ta cilj v letu 2010 ne bo uresničil. Eden od štirih mladih odraslih (v starosti od 25 do 29 let) ni dokončal srednje šole. Študije kažejo znatno pomanjkanje osnovne pismenosti in numeričnih spretnosti pri učencih, kar predstavlja resno oviro pri napredovanju v poklicno usposabljanje in visokošolsko izobraževanje, zaradi česar jih čaka negotova prihodnost v družbi in na sodobnem trgu dela. (EKč)

Trenutno pomanjkljivo ponudbo vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu v Evropi – njen pomen je dobro znan – bi bilo mogoče izboljšati. Prizadevanja morajo biti usmerjena v razvoj ključnih sposobnosti že zelo zgodaj, zlasti pri otrocih na zapostavljenih območjih, in v oblikovanje spremljevalnega mehanizma za preprečevanje prezgodnjega opuščanja šolanja. Sistemi izobraževanja bi morali zagotavljati učinkovito in ustrezno izobrazbo za vse življenje, ki razvija zmožnosti posameznika za ustvarjalnost in samostojnost, hkrati pa bi se izogibali neusklajenosti s trgom dela. Mlade je treba pripraviti na vstop na trg dela, pa tudi na nadaljevanje izobraževanja vse življenje, na njihov osebni razvoj, ter jim pomagati, da se prilagodijo spremenljivim poklicnim okoliščinam. V tem kontekstu je treba spodbujati razvijanje spretnosti sporazumevanja in znanja tujih jezikov. (EKč)

To so glavni izzivi – toliko bolj pomembni v globaliziranem gospodarstvu, ki temelji na znanju – s katerimi se morajo sistemi izobraževanja spopasti, če naj zadovoljijo potrebe sodobne mladine. Delovni program Izobraževanje in usposabljanje 2010 zagotavlja okvir na ravni EU, ki podpira posodabljanje sistemov izobraževanja in usposabljanja v državah članicah. Koristna bi bila močnejša politična usmeritev v izvajanje dobrih politik in praks, ki so nastale v tem procesu. Z usmerjanjem naložb v razvoj vzgoje in izobraževanja za vse v zgodnjem otroštvu in dvigom njegove kakovosti se lahko države članice bolj učinkovito spopadejo s težavo prezgodnjega opuščanja šolanja in pomanjkanjem izobrazbe. (EKč)

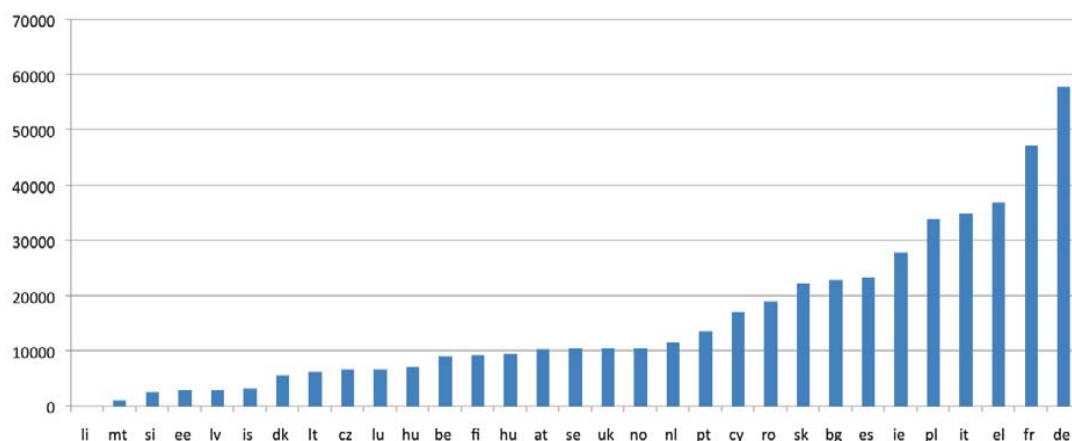
Komisija poziva države članice, da:

- dajo v svojih nacionalnih strategijah vseživljenjskega učenja prednost kakovosti in količini naložb v vzgojo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu;

- s spremembami upravljanja, financiranja in učnih načrtov posodobijo visokošolsko izobraževanje;
- v svojih nacionalnih programih reform dajo večji poudarek izobraževanju in usposabljanju, da ne bi prišlo do neusklajenosti med izobrazbo in zahtevami trga dela, npr. z razvojem več in boljših možnosti za svetovanje mladim in ustvarjenjem tesnejših vezi med izobraževalnimi ustanovami in trgom dela;
- izboljšajo ustreznost poklicnega izobraževanja in usposabljanja za trg dela ter povečajo njuno privlačnost in odprtost, da bi se mladi bolje pripravili za trg dela, na primer s partnerstvi med interesnimi skupinami, vključno s socialnimi partnerji in sektorskimi organizacijami;
- izvajajo Evropski kvalifikacijski okvir, ki bo podprl mobilnost mladih študentov in delavcev ter omogočil potrjevanje tega, kar so se naučili po formalnih in neformalnih poteh;
- bo skupaj z državami članicami razvila posebne pravine za mladino v okviru Europassa (zagotavlja okvir Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti, s čimer omogoča mladim, da lažje predvidijo izid svojega učenja), ki temelji na pobudi Youthpass, pripravljeni v okviru programa Mladi v akciji, za lažji dostop mladih do mobilnosti in vseživljenjskega učenja. (EKč)

Graf prikazuje vpis tujih študentov v državah članicah v letu 2006, saj ima izobraževanje v današnji družbi znanja vedno večji pomen. Najbolj mobilni so študentje iz Nemčije, Francije in Anglije, najmanj pa iz Litva, Malte in Slovenije.

Graf 4.1: Vpis tujih študentov v državah članicah v letu 2006



Vir: Eurostat (2006).

## 4.2 ZAPOSLENOST V EVROPSKI UNIJI

Glede na podatke Eurostata je bila stopnja brezposelnosti mladih, starih manj kot 25 let, decembra 2009 21 % v evro območju in 21,4 % v sedemindvajsetih državah članicah. Decembra 2008 pa je bila ta stopnja 17 % in 16,9 %. 23.012 milijonov moških in žensk v EU-27 je bilo brezposelnih decembra 2009. Med članicami je bila zasledena najnižja stopnja brezposelnosti na Nizozemskem (4 %) v Avstriji (5,4 %) in najvišje stopnje v Latviji (22,8 %) in Španiji (19,5 %). (Eurodesk Slovenia 2009)

Sicer pa je brezposelnost mladih že nekaj desetletij resen problem v večini industrijskih družb, v državah Evropske unije pa stopnje mladinske brezposelnosti, kot pojasnjujejo analitiki, sledijo cikličnemu vzorcu. V državah EU je večino devetdesetih let presegla 20 odstotkov in je bila večji del zadnjega desetletja dvakrat višja od povprečnih stopenj brezposelnih, starih nad 26 let. (Kužet 2008)

V vseh evropskih državah so stopnje brezposelnosti močno povezane s starostjo in so najvišje v starostni skupini 15–24 let, kar kaže na težave pri iskanju prvih zaposlitev in umestitvi v sistem dela. Tabela prikazuje starostno skupino med 15 in 24 let.

Tabela 4.2: Stopnja brezposelnosti med 15 in 24 letom v evropskih državah v obdobju 2002–2009

| Država/Leto | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Avstrija    | 6.7  | 8.1  | 9.4  | 10.3 | 9.1  | 8.6  | 9.5  | 9.9  |
| Belgija     | 17.7 | 21.8 | 21.2 | 21.5 | 20.5 | 18.9 | 18.1 | 20.9 |
| Francija    | 19.3 | 19.1 | 20.4 | 21.0 | 22.1 | 19.2 | 21.1 | 24.5 |
| Italija     | 23.1 | 23.7 | 23.5 | 24.0 | 21.6 | -    | 22.7 | 24.5 |
| Luksemburg  | 7.7  | 11.0 | 16.8 | 13.7 | 16.2 | 17.5 | 19.5 | 21.6 |
| Nemčija     | 9.1  | 9.8  | 11.8 | 13.9 | 12.5 | 11.2 | 9.9  | 10.4 |
| Nizozemska  | 5.0  | 6.3  | 8.0  | 8.2  | 6.6  | 5.9  | 5.4  | 7.1  |
| Poljska     | 42.5 | 41.9 | 39.6 | 36.9 | 29.8 | 21.8 | 17.4 | 20.5 |
| Slovaška    | 37.7 | 33.4 | 33.1 | 30.1 | 26.6 | 20.1 | 20.2 | 27.0 |
| Slovenija   | 16.5 | 17.3 | 16.1 | 15.9 | 13.9 | 9.3  | 9.9  | 11.7 |
| Bolgarija   | 37.0 | 28.2 | 25.8 | 22.3 | 19.5 | 14.7 | 12.6 | 16.8 |
| Romunija    | 23.2 | 19.6 | 21.9 | 20.2 | 21.4 | -    | 18.2 | 19.8 |
| EU-27       | 17.9 | 18.0 | 18.4 | 18.3 | 17.1 | 15.4 | 16.9 | 21.4 |

Vir: Eurostat (2009).

Vključevanje mladih na trg dela je eden najpomembnejših izzivov Evropske unije. Iz tabele 4.2 je razvidno, da je stopnja brezposelnosti mladih (pod 25 let) v starih članicah Evropske unije z leti naraščala, v novih članicah je stopnja v zadnjih letih nekoliko nižja. Največji izziv za mlade je prav prehajanje iz izobraževalnega sistema na trg dela in zagotavljanje veščin, ki jih bodo pri zaposlitvi potrebovali. (STA 2008)

Precejšen del mladih v starosti 15 do 24 let se še šola in so bolj ali manj neaktivni ter imajo težave ob prehodu iz šolanja in/ali opravljanja občasnih del v redno zaposlitev. Splošni trend v skoraj vseh državah EU v zadnjih dveh desetletjih je upad aktivnosti (participacije na trgu delovne sile) v starostni skupini od 15 do 24 let in povečanje deleža neaktivnih mladih. Gre predvsem za posledice podaljševanja šolanja mladih (kasnejši pritoki mladih na trg delovne sile). (Trbanc 2005)

Za brezposelnost mladine v Evropi so značilni sorazmerno visoki deleži iskalcev prve zaposlitve (torej tistih, ki še nimajo nobenih delovnih izkušenj). Tako je na primer v Italiji, Grčiji in na Finskem kar tri četrtine brezposelnih mladih v skupini iskalcev prve zaposlitve. V Belgiji in Franciji je iskalcev prve zaposlitve približno polovica med brezposelnimi mladimi, tudi na Portugalskem in Irskem jih je več kot dve petini. Krajša obdobja brezposelnosti pri prehodu iz šolanja v prvo bolj ali manj redno zaposlitev so torej pri mladini v večini držav EU postala normalen del prehoda na trg delovne sile. Zdi se, da krajša obdobja brezposelnosti med prehodom iz šolanja v zaposlitev niso problematična, saj (kot kažejo raziskovalni izsledki) nimajo posledic za kasnejšo delovno kariero mladih. (Trbanc 2005)

Brezposelnost mladih ostaja velik problem v številnih državah članicah. Stopnja splošne brezposelnosti mladih se je znižala zadnjih nekaj let, vendar je bilo to predvsem zaradi znatnega znižanja v majhnem številu držav članic. V nekaterih drugih državah članicah se stopnja brezposelnosti mladih dejansko povečuje od leta 2004. Zaenkrat mladi niso zadostno izkoristili visoke konjunktore; še vedno so več kot dvakrat bolj izpostavljeni brezposelnosti kot delovna sila v povprečju. Poleg tega pa mnoge države članice še vedno ne dosegajo novih aktivacijskih ciljev. Glede na to, da gre za prednostno nalogo iz Lizbone že od leta 2006, in če upoštevamo

pomen mlade generacije pri soočanju s prihodnjimi demografskimi izzivi, so ti trendi nerazveseljivi. (Svet Evropske unije 2008)

#### **4.3 »FLEXICURITY« (VARNA PROŽNOST)**

Komisija je 27. junija 2007 predlagala oblikovanje skupnih načel varne prožnosti za spodbujanje konkurenčnosti, zaposlovanja in zadovoljstva na delovnem mestu z združevanjem prožnosti in varnosti za delavce in podjetja. Strategije varne prožnosti lahko pomagajo pri posodobitvi evropskih trgov dela in boljšem soočanju z izzivi in priložnostmi globalizacije. Hkrati vključujejo prožne in zanesljive pogodbene dogovore, dejavne politike trga dela, celovite strategije vseživljenjskega učenja ter sodobne sisteme socialnega varstva, ki v obdobjih brezposelnosti zagotavljajo ustrezno podporo v obliki prihodkov. Komisija določa tudi več tipičnih modelov, ki lahko državam članicam pomagajo pri oblikovanju lastnih nacionalnih strategij za varno prožnost, in pri izmenjavi izkušenj in najboljših praks. Namen skupnih načel varne prožnosti je v skladu z lizbonsko strategijo EU za rast in delovna mesta zagotoviti, da več Evropejcev kar največ iztrži iz današnjega hitro spreminjajočega se svetovnega gospodarstva. (Komisija evropskih skupnosti 2007b)

Evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Vladimir Špidla je povedal: »Varna prožnost je najboljši način, da evropskim državljanom zagotovimo uživanje visoke stopnje zaposlitvene varnosti, tako da lahko najdejo dobro zaposlitev v kateri koli fazi svojega aktivnega življenja in upajo na dober razvoj poklicne poti v hitro spreminjajočem se gospodarskem okolju.« Evropa mora najti nove načine, s katerimi bo naredila svoje trge bolj prožne, ne da bi zaradi tega trpela varnost zaposlitve. Prožna varnost je celosten pristop k politiki trga dela, ki združuje zadostno prožnost v pogodbenih dogovorih – ki omogočajo podjetjem in delojemalcem obvladovanje sprememb – z zagotovljeno varnostjo za delavce, da lahko ostanejo na svojem delovnem mestu ali pa hitro najdejo novo zaposlitev, pri čemer jim je v vmesnem obdobju zagotovljen ustrezen prihodek. Sporočilo poudarja, da je varna prožnost lahko pozitivna tako za delavce kot za podjetja. Smisel varne prožnosti je v tem, da se delavcem zagotovi enostaven prehod na novo delovno mesto ter med starim in novim delovnim mestom, kar pomeni zunanjo in

notranjo varno prožnost znotraj istega podjetja. Varnost ne zadeva zgolj delavcev, temveč tudi podjetja. Izboljšanje usposobljenosti delavcev zagotavlja tudi dodatno varnost in korist za delodajalce. Prožnost in varnost se lahko medsebojno krepi. (Komisija evropskih skupnosti 2007b)

Sporočilo, ki temelji na obširnih posvetovanjih s ključnimi zainteresiranimi stranmi, izpostavlja glavna politična področja varne prožnosti (elementi varne prožnosti) in ponuja predloge za osem skupnih načel varne prožnosti. Ta načela so referenčne točke, o katerih se države članice morajo dogovoriti. Vključujejo:

1. krepitev izvajanja strategije EU za delovna mesta in rast ter evropskega socialnega modela;
  2. vzpostavitev ravnovesja med pravicami in dolžnostmi;
  3. prilagoditev prožne varnosti različnim okoliščinam, potrebam in izzivom držav članic;
  4. zmanjšanje razlik med zaposlenimi z nestandardnimi, včasih tveganimi pogodbenimi dogovori na eni strani (t.i. izključeni) in zaposlenimi na stalnih delovnih mestih s polnim delovnim časom na drugi (t.i. vključeni);
  5. razvoj notranje in zunanje prožne varnosti, in sicer tako, da se delavcem pomaga pri napredovanju (notranja) pa tudi pri gibanju med različnimi sektorji trga dela (zunanja);
  6. spodbujanje enakosti med spoloma ter enakih možnosti za vse;
  7. oblikovanje uravnoteženih sklopov politik za spodbujanje razmer, v katerih vlada zaupanje med socialnimi partnerji, javnimi organi in drugimi zainteresiranimi stranmi;
  8. zagotovitev pravične porazdelitve stroškov in koristi politik varne prožnosti ter prispevek k trdnim in finančno trajnostnim proračunskim politikam.
- (Komisija evropskih skupnosti 2007 b)

Evropska komisija je opredelila štiri stebre varne prožnosti. Oblast mora po njenem mnenju s sodobno delovno-pravno zakonodajo omogočiti prožne pogodbe o zaposlitvi za delavce in delodajalce, izvajati mora aktivno politiko zaposlovanja, ki omogoča ljudem, da se hitro prekvalificirajo za novo delovno mesto. (Razgledi 2008) Nedavna raziskava Eurobarometer (jesen 2006) je pokazala, da evropski državljani razumejo in sprejemajo potrebo po prilagodljivosti in spremembah, ki je



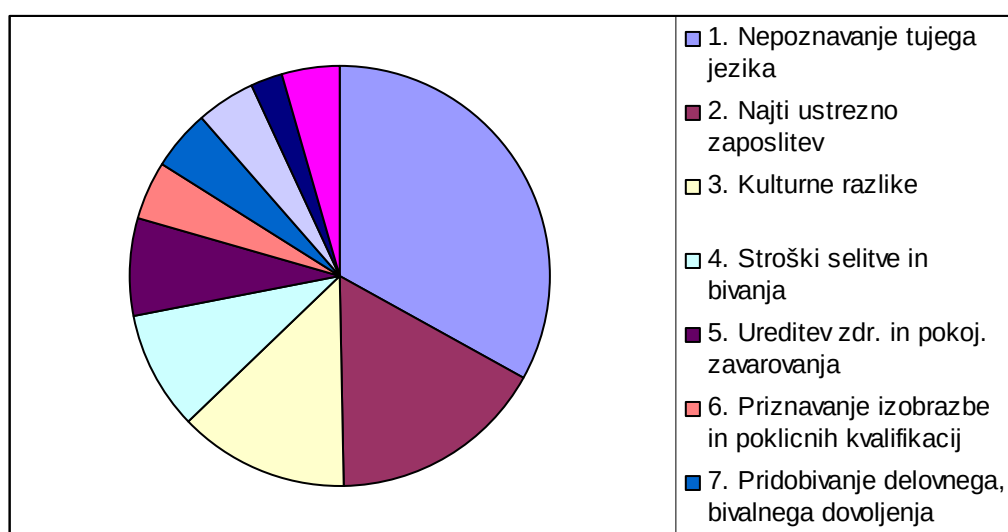
značilna za varno prožnost. 72 % vprašanih meni, da bi morale biti pogodbe o zaposlitvi bolj prožne, da bi se lahko ustvarilo več delovnih mest; 76 % jih meni, da je eno delovno mesto za vse življenje stvar preteklosti; 88 % pa jih zavzema stališče, da vseživljenjsko učenje izboljšuje možnosti za hitrejšo zaposlitev. (Komisija evropskih skupnosti 2007b)

#### 4.4 MOBILNOST V EVROPI

Delavci morajo biti mobilnejši pri prehajanju z enega na drugo delovno mesto, iz ene v drugo regijo oziroma državo članico. Morajo dobiti prava znanja in priložnosti za pogosto prehajanje z enega na drugo delovno mesto ter z napredovanjem v karieri. To je glavni namen skupno dogovorjenih načel varni prožnosti, pojma, ki je lahko mladim v pomoč pri spremembah zaposlitve v času pospešenih gospodarskih sprememb. (EKČ)

Delavci se pri mobilnosti srečujejo s številnimi ovirami. Te lahko segajo od pravnih in upravnih ovir glede stroškov bivanja in razpoložljivosti stanovanj, jezikovnih ovir, prenosljivosti pokojninskih zavarovanj, zaposljivosti zakoncev in partnerjev, priznavanja kvalifikacij v drugi državi članici.

Graf 4.3: Ovire mobilnosti za delovno silo



Vir: Eurofound (2006).

Po raziskavi 2006 (glej graf 4.3) o mobilnosti Evropejcev je nepoznavanje tujega jezika največja ovira pri selitvi delavcev v drugo državo članico. V EU se od januarja 2007 uporablja 23 uradnih jezikov. Skoraj 43 odstotkov pa jih navaja ovire v zvezi z zaposlitvijo (najti ustrezno zaposlitev zase in za partnerja, priznavanje poklicnih kvalifikacij v drugi državi članici in pridobivanje delovnega dovoljenja). Na lestvici ovir sledijo kulturne razlike, stroški selitve in bivanja ter ureditev zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja. (Eurofound 2006)

V Evropski uniji ostaja mobilnost delavcev razmeroma nizka, čeprav bi bilo treba statistike o tokovih mobilnosti ali o glavnih razlogih zanjo izboljšati. Samo okrog 2 odstotka delovno aktivnih državljanov iz ene od 27 držav članic trenutno živi in dela v drugi državi članici, medtem ko je na primer delež državljanov tretjih držav, ki prebivajo v Evropski uniji, skoraj dvakrat višji. Vendar je v zadnjih letih prišlo do postopnega povečanja mobilnosti. Število mobilnih delavcev v EU-15 se je povečalo od okrog 470000 oseb leta 2000 na okrog 610000 leta 2005. Skupni odstotek delavcev migrantov Evropske unije bi bil večji, ker pogosto v državah ne vključujejo števila sezonskih in čezmejnih delavcev (tudi poletno delo mladih). (EKč)

Nedavno raziskan odnos Evropejcev do mobilnosti kaže tudi, da ljudje priznavajo pomembnost mobilnost delavcev. Po raziskavi iz leta 2006 je 57 % vprašanih odgovorilo, da je mobilnost iz ene v drugo regijo oziroma iz ene države v drugo pozitiven dejavnik evropske integracije: 46 % jih meni, da je dobra za trge dela in za posameznike; 40 % jih meni, da je dobra za gospodarstvo. Poleg tega 5,5 % državljanov iz EU-10 pravi, da se bodo verjetno preselili v drugo državo članico v naslednjih petih letih. Namere v zvezi s prihodnjo mobilnostjo so se v Evropi povečale v vseh državah članicah v različnem obsegu. (EK 2006)

Statistika prav tako kaže nove trende v vzorcih mobilnosti. Več mladih in visoko usposobljenih delavcev opravi »več praks mobilnosti« – kratka mobilna obdobja, ki ustrezajo posebnim potrebam v poklicni karieri, tj. tendenca, ki kaže na to, da mobilnost postaja bolj vključena v poklicne načrte in povezana z vseživljenjskim učenjem. Raziskava Eurobarometer kaže, da se velika večina mladih delavcev (čez 70 %) zaveda, da bo njihova kariera zahtevala določeno vrsto mobilnosti. (EK č)

## 4.5 PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH

Kljub temu da so države članice ponovno poudarile svojo zavzetost, velika večina od 4,6 milijona mladih brezposelnih v EU v šestih mesecih ne dobi priložnosti za nov začetek. Izobraževalne ustanove in institucije trga dela bi morale povečevati prizadevanja, da se vsem mladim zagotovita usmerjanje in svetovanje po meri za izbiro ustrezne izobraževalne poti, ki vodi do kvalifikacije, uporabne na trgu dela, s čimer bi se zmanjšala neuskklajenost med izobrazbo in zahtevami trga dela. Mladi bodo morali imeti več podpore z njim prilagojenim iskanjem zaposlitve, vključno z izkoriščanjem zaposlitvenih možnosti v tujini. EU bo okrepila podporo sodelovanja držav članic pri spodbujanju mobilnosti (npr. pobuda EURES z imenom »Prva zaposlitev v tujini«). (Komisija evropskih skupnosti a)

Mladi potrebujejo primerne možnosti za zaposlitev, a ker so imeli le malo ali nič priložnosti, da pokažejo svoje sposobnosti, se zaposlujejo neprimerno manj kot drugi. Zlasti jih prizadene dvojnost trga dela. Ulovijo se lahko v past delovnih mest s slabimi pogoji ali možnostmi za razvoj: štirje od desetih so na primer trenutno zaposleni za določen čas; približno četrtina jih dela s krajšim delovnim časom, še več pa jih je zaposlenih na slabo plačanih delovnih mestih. Taka delovna mesta so lahko dober začetek za mlade in jim pomagajo pri pridobivanju delovnih izkušenj, lahko pa tudi pomenijo niz zaposlitev slabše kakovosti. (Komisija evropskih skupnosti a)

Pri vstopu na trg se mladi srečujejo z ovirami, in sicer: na področju izobraževanja, delovnih izkušenj, sociokulturnega kapitala in v začaranem krogu začasnih zaposlitev.

1. Na področju izobraževanja bi si morale institucije trga dela in izobraževalne ustanove bolj prizadevati, da bi usmerjali in svetovali mladim pri izbiri ustrezne izobrazbe in kvalifikacij. Tako bi se zmanjšalo nesorazmerje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Prav tako bi mladi morali že v procesu izobraževanja stopiti v stik z delodajalci in opravljati delo, ki pa ne bi smelo temeljiti na izkoriščanju (npr. pripravništvo).

Ko mladi vstopajo na trg dela po končanem izobraževanju, je njihova prednost znanje: uporaba računalnika, jeziki, uporaba interneta. Na drugi strani pa prihaja do hitrega zastarevanja znanja, ki ga je potrebno nenehno dopolnjevati.

2. Problem mladih predstavljajo tudi delovne izkušnje, zato jih delodajalci neradi zaposlijo na pomembnejših delovnih mestih. Tako pogosto dobijo slabše plačana, fleksibilna in negotova delovna mesta.
3. Živimo v družbi znanja, kjer je veliko usposobljene delovne sile in prav zato delodajalci vedno večji pomen pripisujejo sociokulturnemu kapitalu. Mladim pa pogosto pripisujejo manjšo stalnost, odgovornost, zanesljivost in podobne lastnosti. Na drugi strani pa so manj zahtevni, bolj fleksibilni, inovativni in prav ta lastnost mladih je njihova konkurenčna prednost.
4. Začasne zaposlitve uporabljajo danes za presojo kakovosti nove, še nepreizkušene delovne sile, in jo uporabljajo kot dopolnilno strategijo aktivnega reševanja problematike brezposelnosti. Tako mladi dobivajočasne zaposlitve, ki imajo slabši pogajalski položaj in teže napredujejo, doživljajo večjo negotovost, pomanjkanje socialne varnosti ter imajo manjše možnosti za usposabljanje in izobraževanje ob delu. Rezultati evropske študije YUSE, ki je opozorila na naraščanje negotovosti in pomanjkanje socialne varnosti pri mladih, ki so zaposleni začasno, kažejo, da ta oblika zaposlitve vpliva tako na manjše možnosti mladih za zaposlitev kot tudi posega širše na druga življenjska področja. Na osnovi tega lahko sklepamo, dačasne zaposlitve mladim ne omogočajo zadostne integracije na trg dela, saj tudi tistim, ki jim je uspelo najti začasno zaposlitev, še vedno grozita marginalizacija in socialna izključenost. (Pavel Rapuš 2005)

#### **4.6 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI MLADIH**

Posledice brezposelnih mladih so odvisne od vsakega posameznika in so povezane s socialnim kontekstom (družinsko okolje, vrstniki, sosedstvo). Raziskave kažejo, da so brezposelni mladi ena najbolj ogroženih populacij mladih, zato strokovnjaki posvečajo veliko pozornosti čustvenim spremembam, ki se pojavijo pri nezmožnosti vstopa na trg dela ali ob izgubi dela.

Če pogledamo na problematiko zaposlovanja mladih še iz socioekonomske perspektive, se vprašamo, kaj pomeni biti brezposeln za mlado osebo.

1. Stopnja tveganja revščine po socialnih transferjih je v EU-25 med mladimi do 16 leta ter med 16 do 24 let 19 %.

2. Zelo veliko revščine je prisotne med samskimi mladimi osebami, ki so mlajše od 30 let, saj zasedejo slabša plačana dela, pa tudi njihov delež med brezposelnimi in zaposlitvami za določen čas je velik.

3. Prihaja do sprememb družinskih vzorcev, saj tradicionalna institucionalizirana oblika družine postaja vse bolj krizni pojem, in sicer se povečuje število izvenzakonskih otrok, zvišuje se starost ob poroki (zlasti pri ženskah) ter povečuje število razvez. Prav tako imajo mladi manj otrok, vzrok je možno iskati v ekonomskih dejavnikih: finančni problemi, težave z nastanitvijo in prevelik strošek vzgoje otrok.

4. Pomembno vprašanje je tudi stanovanjsko vprašanje. Veliko mladih živi v skupnem gospodinjstvu s starši (36 % mladih moških in 27 % mladih žensk med 18. in 34. letom v EU-15, v novih državah članicah pa 52 % moških in 39 % žensk), saj si preprosto ne morejo privoščiti izselitve pa tudi premalo je finančno dosegljivih nastanitev. (Lukič, 2008)

5. Mladi, ki so zaposleni, in tisti, ki so brezposelni, imajo različno samopodobo in samospoštovanje in stališča do življenja. Pri mladih, ki so dalj časa brezposelni, se lahko sčasoma razvije socialno negativen odnos do dela. Tisti nezaposleni mladi, ki jim delo ne pomeni kakšne posebne vrednote, doživljajo svoj položaj manj stresno. Tisti pa, ki visoko vrednotijo delo, pa svojo nezmožnost vstopa na trg dela doživljajo kot močno psihično obremenitev. Nezaposleni mladi kažejo tudi več depresivnih razpoloženj brezupnosti in brezpravnosti. Psihične posledice brezposelnosti mladih se kažejo predvsem v čustvenih motnjah, kot sta strah in depresija, sprevržejo se v psihosomatske motnje ali ogrozijo fizično zdravje. (Ule in drugi 2000)

## **5 EURES**

EURES je kratica za European Employment Services in predstavlja omrežje javnih služb za zaposlovanje in njihovih nacionalnih partnerjev iz držav članic EU in držav, ki so pristopile k Skupnemu evropskemu gospodarskemu prostoru (Norveška, Islandija, Lihtenštajn) in Švica. Eures je bil ustanovljen leta 1994 kot mreža za sodelovanje med Evropsko komisijo, javnimi zavodi za zaposlovanje ter drugimi regionalnimi in nacionalnimi organi ter tudi sindikati in delodajalske organizacije

vseh držav članic evropskega gospodarskega prostora. EURES, evropski portal za zaposlitveno mobilnost, je z več kot milijonom prostih delovnih mest, 300000 življenjepisi in 11000 registriranimi delodajalci ena od največjih spletnih strani za zaposlovanje v Evropi. (ZRSZ 2004b)

Od leta 2006 so vsa prosta delovna mesta nacionalnih služb za zaposlovanje EU in EGP na portalu EURES dostopna v 25 evropskih jezikih. EURES sodeluje z drugimi službami Skupnosti, vključno s splošnimi in posebnimi službami za dajanje informacij in reševanje težav za državljane in podjetja, kot so EULisses glede socialne varnosti, portal PLOTEUS za možnost o učenju, Eurodesk, ERYICA, Europe Direct, Tvoja Evropa in storitev Kažipot za državljane, potrdilo Europass, nacionalne kontaktne točke za priznavanje poklicnih kvalifikacij, ERA-MORE, evropski portal za mobilnost raziskovalcev, ter SOLVIT idr. (EKč)

EURES mora skladno z EURES smernicami postati sestavni del dejavnosti javnega Zavoda za zaposlovanje. Smernice določajo, da ga kot polnopravne članice mreže EURES morajo vključiti v proces načrtovanja politike javne službe za zaposlovanje. V javnih službah za zaposlovanje je potrebno izvesti transparentno razdelitev kadrovskih virov z jasno opredelitvijo posameznih vlog in nalog. Vse ravni hierarhije v javnih službah morajo biti obveščene o dodelitvi kadrovskih virov za naloge EURES-a, in to tudi upoštevati. Prav tako so službe za zaposlovanje dolžne organizirati ustrezno usposabljanje zaposlenih na področju EURES-a.

Vse države, ki so članice EURES omrežja, posredujejo podatke o prostih delovnih mestih v to omrežje. Zavod RS za zaposlovanje je informacijsko podpora in tako imenovani obrazec Potreba po delavcu (PD) že prilagodil zahtevam EURES-a. Delodajalec ob oddaji PD označi v ustrezni rubriki, če želi iskati primerne kandidate tudi na območju ene ali več držav EU. Pri iskanju kandidatov iz držav EU je delodajalcu seveda v pomoč EURES svetovalec, lahko pa delodajalec tudi sam išče kandidate, katerih življenjepisi so objavljeni na spletnih straneh EURES-a.

EURES vidim kot dobro možnost in priložnost, saj z delom v tujini bogatimo svoje znanje in smo še bolj konkurenčni na trgu delovne sile. Za mlade, ki imajo izkušnje v tujini, se delodajalci »borijo«. EURES je za marsikoga lahko odskočna deska, saj omogoča večjo poklicno mobilnost in pravico do dela kjerkoli v Evropski uniji.

## 5.1 KAJ EURES NUDI SVOJIM UPORABNIKOM?

EURES omogoča mobilnost na evropskem trgu delovne sile. Glavni cilji mreže EURES-a so (ZRSZ):

- informiranje, usmerjanje in svetovanje delavcem, ki so se pripravljene preseliti v drugo državo, v zvezi z zaposlitvenimi priložnostmi ter pogoji življenja in dela v EU, EGS in Švici;
- pomoč delodajalcem, ki želijo zaposliti delavce iz drugih držav, in
- svetovanje in usmerjanje delavcev in delodajalcev na območjih s čezmejnimi sodelovanjem.

Omogoča informiranje, svetovanje in iskanje zaposlitev oz. kandidatov vsem, ki želijo izkoristiti prednosti, ki jih ponuja načelo prostega pretoka oseb. EURES je več kot portal zaposlitvene mobilnosti, saj informira in pomaga pri reševanju raznovrstnih problemov, s katerimi se srečujejo delavci in delodajalci. Storitve so naslednje: informiranje, svetovanje, posredovanje dela in zaposlitve ter organizacija zaposlitvenih sejmov, informativnih seminarjev, predavanj. Posreduje tudi informacije o poklicih, ki jih v posamezni državi primanjkuje in katerih poklicev je preveč, ter seveda prosta delovna mesta v članicah Evropske unije. Vsako leto organizira več kot 1000 prireditev na področju zaposlovanja ter informativnih srečanj za mobilne iskalce zaposlitve in delodajalce. Ugotavlja presežke in primanjkljaje v različnih sektorjih ter tako pomaga reševati ozka grla pri posebnih delovnih mestih ali znanjih in spretnostih. Prav tako tudi povezuje lokalne in regionalne organe ter organizacije, zlasti v čezmejnih regijah lahko pomaga premagati ovire za mobilnost, saj bo večja mobilnost delovne sile vodila k: višjim ravnam zaposlenosti v Evropi, večji nacionalni konkurenčnosti, zmanjšanju pomanjkanja delovne sile na trgu ter izboljšanju znanja in spretnosti zaposlenih.

EURES ima izredno pomembno vlogo v čezmejnih regijah, kjer je visoka raven dnevnih migracij. Več kot 600000 ljudi, ki živi v eni državi EU in dela v drugi, mora obvladovati različne nacionalne prakse in pravne sisteme. Sedaj obstaja več kot 200 EURES-ovih čezmejnih partnerstev, ki so geografsko razpršena po Evropi in vključujejo več ko 13 držav. (Potočnik in Leskovaar 2008)

## **5.2 ŠIRJENJE MREŽE EURES**

Evropska strategija zaposlovanja spodbuja geografsko mobilnost za boljše delovanje Evropskega trga dela. Smernice za zaposlovanje iz julija 2003 težijo po večji preglednosti zaposlitvenih možnosti ter možnosti za usposabljanje na nacionalni in evropski ravni za usklajenost med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.

Razširitev mreže na deset novih članic je najpomembnejši dosežek v obdobju 2004–2005. Vodje EURES-a so bili napoteni v vsako državo, da od julija 2003 kot opazovalci sodelujejo v delovnih skupinah EURES-a. Države članice mreže EURES so si v preteklosti prizadevale izboljšati pogoje za mobilnost delovne sile. Pa kljub temu samo približno 2 % njihovih državljanov živi in dela v državi članici, ki ni njihova matična država. (EKč)

Zaradi širitve EU se povečuje tudi število EURES svetovalcev. Da pa ohranijo prednost močne mreže osebja, je nujno potrebno zagotoviti, da dobro sodelovanje med udeleženci EURES v mreži ne bo primarno odvisno od medsebojnega osebnega poznavanja, ampak bolj od skupne filozofije in razumevanja ciljev, metod in orodij sodelovanja. Čeprav so usposabljanje in delovne izkušnje z EURES sodelavci iz drugih držav zelo koristne, to ne bi smelo biti odločilno za kvaliteto sodelovanja med posameznimi EURES udeleženci. (EKč)

## **5.3 PRAVNA PODLAGA EURES-a**

Pravne podlage EURES-a so utemeljene z naslednjimi uredbami (Uredba Sveta, št. 1612/68):

- Uredba sveta, št. 1612/68 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti, 7. člen:

»Delavec, ki je državljan države članice, v drugi državi članici zaradi njegovega državljanstva ne sme biti deležen drugačnega obravnavanja kot domači delavci v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, predvsem glede plačila, odpovedi in, če bi postal brezposeln, glede vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve. Uživa enake socialne in davčne ugodnosti kot domači delavci.

- Uredba sveta, št. 1612/68 Mehanizem za popolnitev prostih delovnih mest, 15. člen:



»Strokovna služba vsake države članice redno pošilja strokovnim službam drugih držav članic in Evropskemu uradu za usklajevanje:

- a) podrobne podatke o prostih delovnih mestih, ki bi jih lahko zasedli državljani drugih članic;
- b) podrobne podatke o prostih delovnih mestih, namenjenih državam nečlanicam;
- c) podrobne podatke o prijavah za zaposlitev oseb, ki so uradno izrazile želje, da želijo delati v drugi državi članici;
- d) informacije po regijah in panogah dejavnosti o vlagateljih, ki so izjavili, da so dejansko pripravljeni sprejeti zaposlitev v drugi državi članici.

Strokovna služba vsake države članice te informacije čim prej pošlje ustreznim službam in agencijam za zaposlovanje.

V luči od leta 1993 pridobljenih izkušenj ter ob upoštevanju in konsolidaciji razvojnih dosežkov v okolju EURES so to mrežo okrepili in vključili v dejavnost služb za zaposlovanje držav članic. Tako so na novo zasnovali odgovornosti in postopke sprejemanja odločitev naslednjo odločbo 2003/8/ES. (Komisija evropskih skupnosti 2002)

Odločba Komisije z dne 23. decembra 2002, 2003/8/ES, o izvedbi Uredbe sveta 1612/68 (EGS) glede uravnoteženja ponudbe in povpraševanja po delovnih mestih v 1. členu določa, da Komisija, službe za zaposlovanje držav članic in drugi morebitni nacionalni partnerji vzpostavijo evropsko mrežo storitev, imenovano EURES, ki ima za nalogo izmenjavo informacij in sodelovanje, ki je predvideno s to uredbo. Odločba določa tudi cilje EURES mreže, sestavo, vlogo evropskega koordinacijskega urada, strateške in delovne skupine ter sprejem statuta EURES in pripravo smernic in delovnih načrtov. Vse članice EU so dolžne izvajati EURES storitve, ki so brezplačne in odprte za vse in ne samo za brezposelne. (Okorn 2008a)

Statut EURES-a določa tudi operative cilje, standarde kakovosti in obveznosti članic omrežja EURES-a ter opredeljuje enotni sistem za izmenjavo informacij. Obveznosti članic so naslednje: združevanje zbirk podatkov o prostih delovnih mestih in izmenjava informacij o prostih delovnih mestih, prijavah na zaposlitev, o delovnih in življenjskih pogojih ter drugih informacijah o mobilnosti. Članice EURES morajo tudi zagotoviti potrebna sredstva za osebje EURES-a za izvajanje EURES nalog. Vsaka članica mora imeti tudi EURES menedžerja ter mora

zagotoviti delo EURES svetovalcev. (Komisija evropskih skupnosti, 2002) Aprila 2003 je bil sprejet Statut EURES, kjer so natančno opisane vse dejavnosti, operativni cilji in standardi kakovosti, katerih se morajo držati vsi, ki sodelujejo v mreži EURES.

## **5.4 ČEZMEJNO SODELOVANJE**

Posebej pomembno vlogo igra EURES v območjih s čezmejnimi sodelovanjem. To so območja, kjer zaradi službe veliko ljudi dnevno prečka mejo, takih je več kot 600000. Ljudje, ki živijo v eni državi in delajo v drugi, morajo upoštevati različne nacionalne prakse in pravne sisteme. Pri svoji mobilnosti lahko vsak dan naletijo na administrativne, pravne in davčne ovire. (EURES 2008)

Čezmejna mreža EURES je skupina sodelujočih organov, ki v okviru evropske mreže EURES skrbijo za informiranje in koordinacijo v zvezi z delovno mobilnostjo na obmejnih območjih. Vključeni so javni zavodi za zaposlovanje in ponudniki poklicnega usposabljanja, delodajalci in sindikati, lokalne oblasti, institucije, ki se ukvarjajo s problemi zaposlovanja in poklicnega usposabljanja na obmejnih območjih, ter Evropska unija.

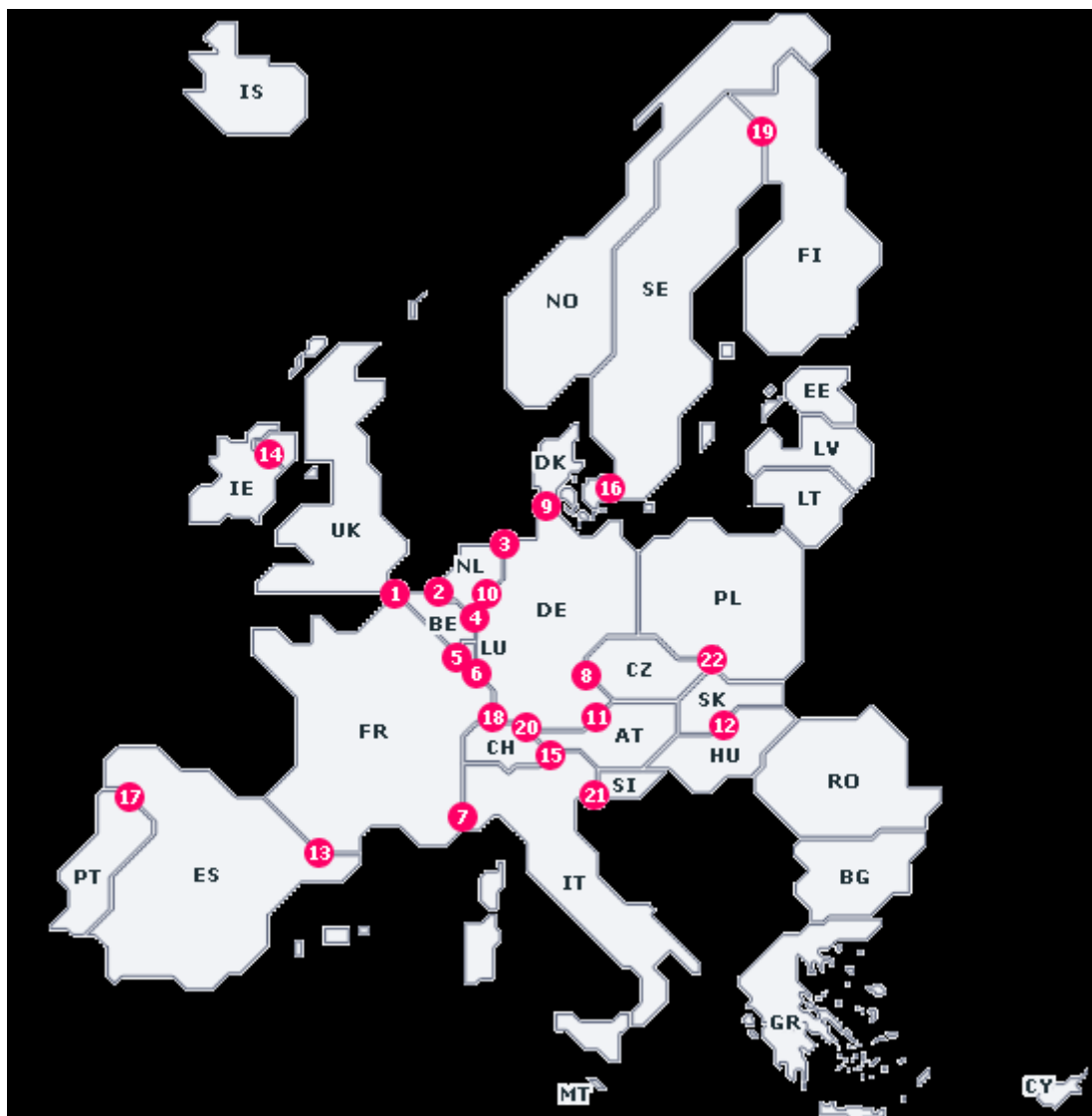
Na teh območjih svetovalci EURES-a nudijo posebne nasvete in usmerjanje v zvezi s pravicami in obveznostmi delavcev, ki živijo v eni državi in delajo v drugi. So pomembni posredniki med regionalnimi in nacionalnimi organi za zaposlovanje ter socialnimi partnerji. Predstavljajo pa tudi pomemben način spremljanja področij čezmejnega zaposlovanja, ki so ključni element v razvoju izvirnega evropskega trga dela.

Trenutno obstaja več kot 20 primerov čezmejnega sodelovanja, ki so geografsko razporejeni po celotni Evropi in se nahajajo v 13 državah. 750000 ljudi vsak dan prečka mejo zaradi dela.

1. EuresChannel (BE-FR-UK)
2. Scheldemonde (BE-NL)
3. EURES Rhein-Waddenzee (DE-NL)
4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL)

5. P.E.D. (BE-FR-LUX)
6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX)
7. EURAZUR (FR-IT)
8. Bayern - Tschechien (DE-CZ)
9. EURES Cross Border Denmark-Germany
10. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL)
11. EURES-INTERALP (DE-AT)
12. Danubius (SK-HU)
13. PYREMED/PIRIME (FR-ES)
14. Northern Ireland/Ireland (IE-UK)
15. TransTirolia (IT-AT-CH)
16. ØRESUND (DK-SV)
17. Galicia/Região Norte (ES-PT)
18. Oberrhein (FR-DE-CH)
19. Tornedalen (SV-SF)
20. Bodensee (DE-AT-CH)
21. Euradria (IT-SI)
22. EURES–T BESKYDY (CZ-PL-SK)

Graf 5.1: Zemljevid območij s čezmejnjim sodelovanjem v okviru EURES



Vir: EURES (2008).

## 5.5 NALOGE EURES SVETOVALCEV

Svetovalci EURES-a nudijo svetovanje, informiranje, posredovanje dela in zaposlitve, organiziranje informativnih seminarjev, zaposlitvenih sejmov, usposabljanj, predavanja ... Omrežje EURES svetovalcev obsega okrog 700 svetovalcev, ki delujejo v državah članicah. Kot splošno pravilo velja, da morajo vsi EURES svetovalci porabiti vsaj 50 % svojega delovnega časa za EURES. Njihove naloge so razdeljene po Okorn 2008b na naslednje štiri sklope:

#### 1. Vloga EURES svetovalcev do javnosti:

- spremlja prosta delovna mesta, za katera je odgovoren;
- zagotavlja informacije o presežkih in primanjkljajih (na nacionalni/lokalni ravni)
- zagotavlja informacije o pogojih življenja in dela v tujini;
- zagotavlja informacije o ovirah pri mobilnosti in predlaga ustrezne rešitve;
- skrbi za promocijo EURES delodajalcem, iskalcem zaposlitve in ostalim ciljnim skupinam.

#### 2. Vloga EURES svetovalcev znotraj javnega zavoda za zaposlovanje:

- Skrbi za promocijo EURES-a ostalim zaposlenim na javnem zavodu za zaposlovanje;
- kolegom nudi pomoč glede informiranja in izobraževalnih aktivnosti;
- širi informacije o dobri praksi in skrbi za promocijo odprtosti svetovanja tako za
  - iskalce zaposlitve, ki gredo v tujino, kot za tiste, ki pridejo iz tujine
- zagotavlja povezave med EURES menedžerjem in lokalno hierarhijo;
- je glavni vir informacij na vsa vprašanja v zvezi z EURES-om za svojega vodjo.

#### 3. Vloga EURES svetovalcev kot del mednarodne mreže:

- Deluje kot vir informacij ostalim kolegom v EU/EGS mreži;
- zagotavlja informacije o nacionalnem/regionalnem trgu dela;
- daje pobude in upravlja projekte z mednarodno razsežnostjo.

#### 4. Vloga EURES svetovalcev v partnerskih organizacijah:

- Zagotavlja informacije o pogojih dela in življenja na čezmejnem območju;
- zagotavlja informacije o presežkih in primanjkljajih na čezmejni ravni;
- zagotavlja informacije o ovirah pri čez mejni mobilnosti in predloge ustreznih rešitev;
- sodeluje z ostalimi lokalnimi zaposlitvenimi pobudami;
- iskalcem zaposlitve in delodajalcem, ki želijo zaposliti tuje delavce, zagotavlja informacije in nasvete o socialnem zavarovanju, davkih, zakonodaji in podobno.

Tabela 5.2: Stiki z EURES glede na vrsto aktivnosti in ciljne skupine ter ostale dejavnosti

| VRSTA AKTIVNOSTI                           | 2006  | 2007  | 2008  | 2009<br>(jan.-<br>april) |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|--------------------------|
| Splošne informacije / svetovanje           | 7862  | 5474  | 4162  | 1611                     |
| Iskanje zaposlitve / posredovanje          | 4481  | 3448  | 2497  | 830                      |
| Informacije / nasveti v zvezi z zakonodajo | 1332  | 1736  | 1308  | 372                      |
| Organizacija in promocija EURESa           | 3648  | 3401  | 2183  | 553                      |
| Drugo                                      | 1761  | 2393  | 3162  | 673                      |
| Skupaj                                     | 19084 | 16452 | 13312 | 4039                     |

Vir: ZRSZ (2008).

Tabela 5.2 prikazuje, katere vrste aktivnosti opravlja EURES in kako pogosto uporabniki koristijo njegove usluge. Iz tabele je razvidno, da je od leta 2006 do 2008 manj uporabnikov koristilo usluge EURES a. Na osnovi te tabele je težko sklepati, da zanimanje za EURES upada.

Tabela. 5.3: Prikaz števila uporabnikov EURES a leta 2008 za Slovenijo

|                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Število prejetih EURES potreb po delavcih iz Slovenije:                                  | 586 |
| Število prejetih potreb po delavcih, ki so jih EURES svetovalci prejeli iz drugih držav: | 406 |
| Število napotnih slovenskih iskalcev na prosta del. mesta drugih članic:                 | 909 |
| Število napotitev iskalcev iz drugih članic na potrebe po delavcih iz Slovenije:         | 399 |

Vir: ZRSZ (2008).

Na osnovi tabele 5.3 vidimo, da je bilo v letu 2008 napotnih na delo v tujino 909 oseb. Interni podatki mreže EURES poudarjajo sezonski vpliv na napotitve na delo v tujino, saj so kratkotrajna, sezonska dela zanimiva za vse tiste, ki si želijo hitrega zaslužka v drugi državi. Tu se lahko izpostavi Španijo, Francijo in Veliko Britanijo, kjer se obira sadje, olive, sladkorno peso, torej s poudarkom na kmetijstvu, ter Avstrijo in sredozemske države za potrebe v turizmu v času njihove turistične

sezona. Na tak način ima posameznik priložnost hitrega izpopolnjenja znanja tujih jezikov, spoznanja različnih kultur, dobrega zaslužka in vrnitve nazaj v domače okolje že po nekaj mesecih dela.

#### 5. Potrebne izkušnje in veščine EURES svetovalcev

Svetovalec EURES-a bi moral vsaj eno leto delati v javnem zavodu za zaposlovanje, organizaciji delodajalcev, v delavskem sindikatu ali javnem centru za informiranje. V tem času naj bi aktivno svetoval in nudil pomoč iskalcem zaposlitve in delodajalcem.

Svetovalec mora biti vešč uporabe računalnika in programov: Word, Excel, internet, elektronska pošta. Prav tako mora poleg znanja materinega jezika aktivno znati še enega od naslednjih treh jezikov: angleščino, francoščino ali nemščino, pri tem se seveda znanje tretjega jezika upošteva kot prednost. Svetovalci v čezmejnih regijah pa bi morali znati tudi vse jezike, ki se uporabljajo v regiji. Morajo biti sposobni komunicirati pisno ali ustno s širokim krogom oseb, bodisi z delodajalci, tujimi in domačimi iskalci zaposlitve in kolegi.

### **5.6 ZAPOSLOITEV DELAVCEV IZ EU/EGP**

Državljan Evropske unije imajo pravico prebivati na ozemlju druge države do tri mesece brez kakršnih koli formalnosti. Več kot tri mesece lahko državljan Unije biva na ozemlju druge članice, če: so delavci ali samozaposleni, imajo dovolj sredstev za preživljanje zase in za druge družinske člane, študirajo ali se poklicno usposabljaajo, so družinski člani, ki spremljajo državljana EU.

Slovensko podjetje zaposli delavci iz Unije pod enakimi pogoji in skladno s slovensko zakonodajo o delovnih razmerjih, kot zaposluje svoje državljane. Delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi ter ga prijavi v pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Delodajalec mora prijaviti zaposlitev v socialno zavarovanje v roku desetih dni od nastopa dela, saj se po 29.a čl. Zakona:4, če delodajalec s tujcem sklene pogodbo o zaposlitvi, za prijavo začetka dela šteje prijava tujca v socialno

zavarovanje s strani delodajalca. Opravljanje storitev v državah Unije je prosto, razen omejitev v Avstriji in Nemčiji.

Najbolj iskani poklici v EU (objava PD na EURES portalu) (Plestenjak 2008):

- Sistemski/e inženirji/ke in programerji/ke
- Kuharji/ce
- Vodje strežbe, natakarji/ce, mešalci/ke pijač
- Strojni inženirji/ke in tehniki/ce
- Prodajalci/ke
- Drugi/e računalniški/e strokovnjaki/nje
- Tesarji/ke
- Varilci/ke in rezkalci/ke
- Računalniški/e inženirji/ke
- Pomočniki/ice v kuhinji in restavraciji

Veliko je povpraševanj tudi po poklicih s področja zdravstva (zdravniki, medicinske sestre) ter gradbeništva in kmetijstva (sezonska dela).

Najbolj iskani poklici v Sloveniji na ravni visoke izobrazbe so: univerzitetni diplomirani inženir strojništva, univerzitetni diplomirani inženir elektrotehnike, univerzitetni diplomirani inženir materialov, univerzitetni diplomirani inženir metalurgije, univerzitetni diplomirani inženir računalništva in informatike, magister farmacije, univerzitetni diplomirani inženir gradbeništva, diplomirana medicinska sestra, doktor medicine, doktor dentalne medicine in doktor medicine različnih specializacij. Na ravni višje izobrazbe pa: inženir strojništva, inženir elektrotehnike, inženir metalurgije, inženir računalništva in inženir gradbeništva. (Okorn 2008a)

## **5.7 PLANIRANJE IN IZVAJANJE EURES AKTIVNOSTI**

Izhodišča Evropske Komisije za planiranje: EURES usmeritve, ki jih sprejme Evropska Komisija na vsake tri leta, ter finančna navodila Evropske Komisije, ki določajo, kateri so upravičeni stroški. Izhodišča v ZRSZ za planiranje EURES aktivnosti: EURES plan aktivnosti se oblikuje na osnovi predlogov območnih služb. EURES menedžer nato pripravi končni plan aktivnosti ter finančni plan. Finančni

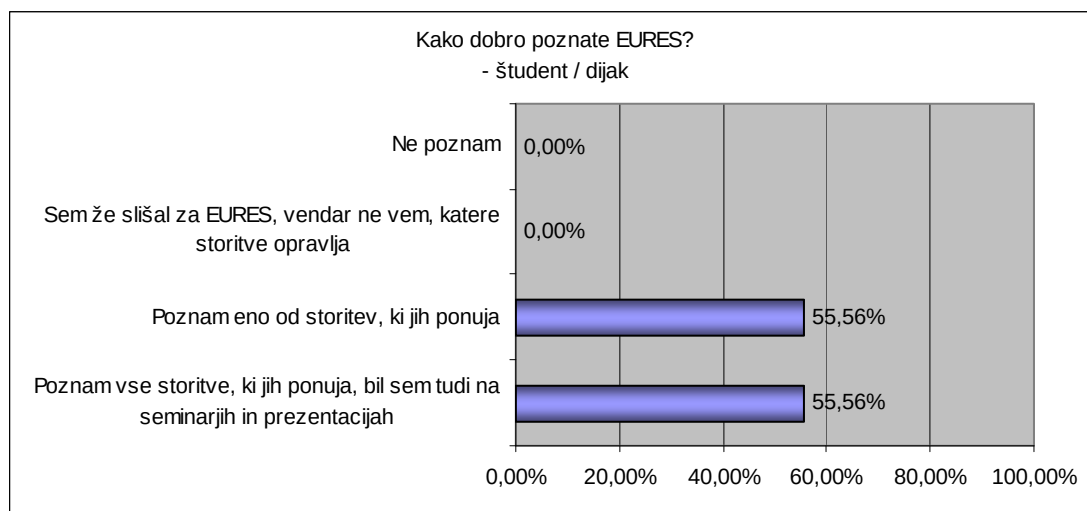


asistent pregleda finančni plan in združi podatke. Izvajanje aktivnosti: EURES menedžer na začetku planskega obdobja pripravi povzetek EURES aktivnosti v slovenskem jeziku zaradi lažjega izvajanja in pregleda aktivnosti, vključno s šiframi, ki so prej dogovorjene s finančnim asistentom zaradi finančnega spremljanja aktivnosti. EURES menedžer pripravi na osnovi poročil o izvajanju aktivnosti končno poročilo za Evropsko Komisijo. Finančno poročilo pripravi finančni asistent na osnovi podatkov računovodstva o porabljenih finančnih sredstvih. Od januarja do sredine marca Evropska Komisija ocenjuje letne EURES plane. Do konca marca se podpiše pogodba med Zavodom in Evropsko Komisijo o izvajanju aktivnosti. Finančno obdobje izvajanja aktivnosti traja od 1. 4. do 31. 3. naslednjega leta. Rok za oddajo poročila je konec junija. Prej je obvezno potrebno opraviti neodvisno finančno revizijo, enkrat na tri leta pa neodvisno vsebinsko evalvacijo. (Okorn 2008b)

## **5.8 EVALVACIJA PROGRAMA V SLOVENIJI**

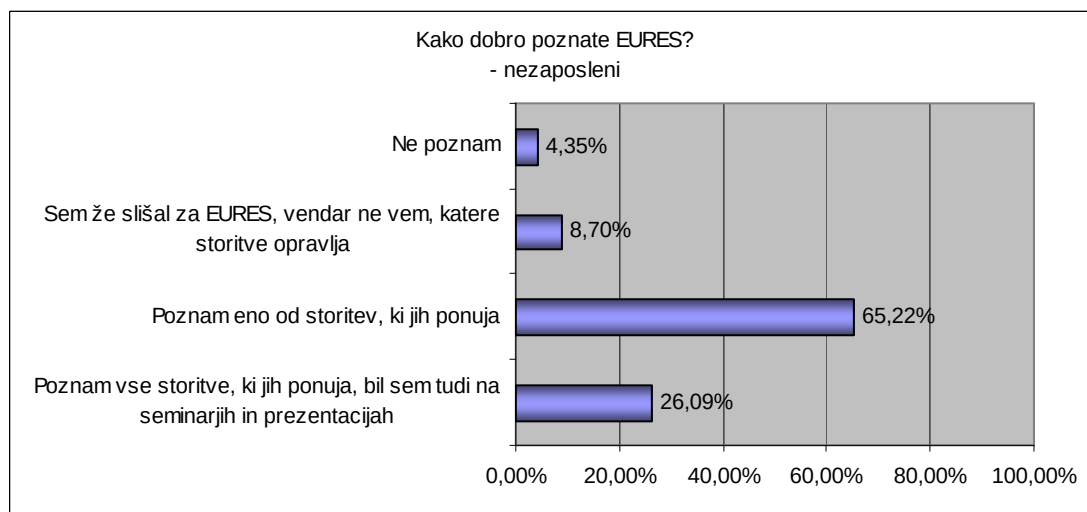
Marca leta 2007 je bila izvedena evalvacija EURESA v Sloveniji za obdobje od 01. 04. 2004 do 31. 12. 2006 za Evropsko komisijo. Cilj te evalvacije je bilo oceniti kvaliteto storitev za stranke, implementacija plana aktivnosti v obdobju 2004–2007 in vpliv delovanja EURESA. Kompatibilnost ciljev EURESA in cilji nacionalne strategije razvoja trga dela je mogoče najti predvsem v vključevanju mladih brezposelnih v aktivne programe (EURES), ki prispeva k rasti zaposlenosti, saj je določen del iskalcev brezposelnih. EURES tudi obvešča ciljne skupine (dijake in študente) o možnostih zaposlitve v tujini že v času šolanja, tako deluje preventivno, saj opozarja mlade, ki so še vključeni v šolanje.

Graf 5.4: Poznavanje EURES-a – ciljna skupina študenti in dijaki



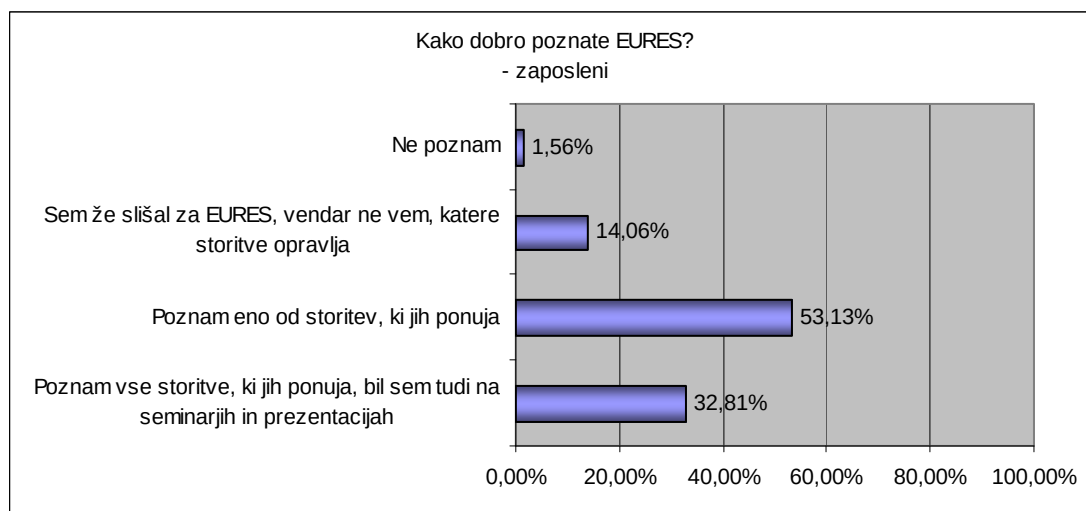
Vir: Evalvacija EURES-a 2004–2006 (2007).

Graf 5.5: Poznavanje EURES-a – ciljna skupina nezaposleni



Vir: Evalvacija EURES-a 2004–2006 (2007).

Graf 5.6: Poznavanje EURES-a – ciljna skupina zaposleni



Vir: Evalvacija EURES-a 2004–2006 (2007).

Za prikaz, kako dobro ljudje poznajo storitve EURES-a, sem izbrala tri grafe (grafi 5.4, 5.5, 5.6), ki so osredotočeni na tri ciljne skupine. Iz grafa 5.4 se vidi, da mladi zelo dobro poznajo storitve, ki jih ponuja EURES, ter se v veliki meri udeležujejo raznih seminarjev in predstavitev. V skupini nezaposlenih (graf 5.5) so slabše seznanjeni s pojmom EURES in manj poznajo storitve, ki jih ponuja EURES, podobno je v skupini zaposlenih (glej graf 5.6). Prav tako se brezposelni in zaposleni v manjši meri udeležujejo seminarjev in predstavitev. Največji poudarek je potrebno nameniti mladim, saj so še v procesu šolanja in so željni novih poznanstev, nimajo družin ali kakih drugih obremenitev in se lažje odločijo za delo v tujini.

Na nekaterih področjih so še možne izboljšave: 1. težave pri sodelovanju z delodajalci – pride do veliko kontaktov delodajalcev s svetovalkami, a malo do konkretnih posredovanj delovnih mest, 2. kako stranke razumejo vlogo EURES – delodajalci pričakujejo preveč in ne razumejo vloge EURES-a kot predvsem informacijskega servisa, 3. organizacijska struktura – z reorganizacijo na nacionalnem nivoju je mogoče izboljšati usklajevanje EURES-a z ostalimi nalogami znotraj ESS.

## 6 SKLEP

Ko sem pričela pisati diplomsko nalogo stanje na trgu delovne sile še ni bilo tako alarmantno. Vendar je obdobje recesije prineslo izgubo delovnih mest, povečal se je strah med ljudmi pred izgubo službe, kar je močno prizadelo tudi skupino mladih.

**Hipoteza 1:** Evropski trg dela – ali je možen? Danes lahko govorimo o skupnem evropskem trgu dela, saj se lahko zaposlimo v državah EU in prav tako lahko delodajalci zaposlujejo državljane drugih držav članic EU. Razen v Nemčiji in Avstriji še veljajo omejitve za Slovenijo. Za zaposlitev v teh državah slovenski državljani potrebujejo delovno dovoljenje, ki se ga pridobi skladno z nacionalno zakonodajo posamezne države. Evropska unija dela veliko na področju zaposlovanja, koordinaciji socialne politike, priznavanju poklicnih kvalifikacij, programih izobraževanja in usposabljanja. Kot državljani EU imamo svobodo gibanja in pravico do prebivanja na ozemlju držav članic. Tako lahko govorimo o trgu, na katerega lahko vstopamo in smo izenačeni z državljani EU.

Posebej sem se pri pregledu evropskega trga dela osredotočila na mlade in njihovo zaposlovanje, izobraževanje, mobilnost in probleme, s katerimi se srečujejo na prehodu iz izobraževanja na trg dela. **Hipoteza 2:** Zanimalo me je tudi, ali lahko govorimo o tem, da EURES zmanjšuje brezposelnost v Evropski uniji, predvsem med mladimi. To je težko reči, saj EURES omogoča vsem starostnim skupinam omogoča dostop do drugih trgov dela in ni bolj osredotočen na mlade. Pa tudi če pogledamo mobilnost v Evropi, se giblje okoli 2 % in tukaj bi težko izmerili učinek EURES-a. Zato sem se bolj osredotočila in ocenila delovanje EURES-a v Sloveniji (glej grafe: 5.4, 5.5, 5.6), katere dejavnosti opravlja in kako dobro ljudje poznajo aktivnosti programa.

Za selitve v drugo državo so med prvimi problemi nepoznavanje jezika, najti ustrezno zaposlitev in kulturne razlike. Vendar današnja družba znanja in hiter napredek tehnologije zahtevata nenehno izobraževanje in izpopolnjevanje pa tudi iznajdljivost. Tudi država ponuja različne programe aktivne politike zaposlovanja, ki omogočajo brezposelnim možnost, da bi se čim hitreje lahko vrnili na trg dela. V diplomski nalogi sem zajela bolj evropske programe in EURES, ki se trudijo, da

ustvarjajo bolj usposobljeno in izobraženo delovno silo ter pripomorejo k večji mobilnosti delovne sile, saj je mreža EURES ena izmed glavnih spodbujevalcev pospeševanja zaposlitvene mobilnosti v Evropi.

Posledice recesije se kažejo predvsem v naraščajoči stopnji brezposelnosti. Vsem, ki so izgubili delo, je na voljo vsaj ena rešitev, in sicer začasno ali kratkotrajno delo v tujini. Prednost skupnega trga je velika in raznolika ponudba del, predvsem v deficitarnih panogah, kamor sodijo strojništvo, gradbeništvo, obdelovanje kovin, elektro stroka, gostinstvo. Seveda pa obstaja možnost dela v drugih panogah, saj je to edini način za uravnoteženje povpraševanja na trgu dela.

## 7 LITERATURA

1. Banka Slovenije. 2006. *Razvoj*. Dostopno prek: <http://www.bsi.si/ekonomska-in-monetarna-unija.asp?MapaId=1277> (26. september 2008).
2. CEPS. 2007. *Modra karta za nove evropske gastarbajterje*. Dostopno prek: <http://razgledi.net/blog/2007/11/29/modra-karta-za-nove-evropske-gastarbajterje/> (6. oktober 2009).
3. CMEPIUS. 2007a. *Evropa za vseživljenjsko učenje*. Dostopno prek: [http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/vzu/lpinfo\\_zlo08.pdf](http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/vzu/lpinfo_zlo08.pdf) (16. oktober 2008).
4. --- 2007b. *Program Leonardo da Vinci*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx> (16. oktober 2008).
5. --- 2007c. *Podprogram Leonardo da Vinci – poklicno izobraževanje in usposabljanje*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/leonardo.aspx> (16. oktober 2008).
6. --- 2007č. *Pripravljalni obiski*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/vzu/pripravljalne.aspx> (16. oktober 2008).
7. --- 2007d. *Izobraževalni programi EU za študente in študentske izmenjave*. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/erasmus/mobilnost/Erasmus%20bro%C5%A1ura%20za%20%C5%A1tudente.pdf> (16. oktober 2008).
8. --- 2007e. *Erasmus*. Dostopno prek: <http://evropa.gov.si/aktualne-teme/2008-09-09/izobrazevalni-programi/erasmus> (16. oktober 2008).
9. --- 2007f. *Erasmus Mundus*. Dostopno prek: <http://evropa.gov.si/aktualne-teme/2008-09-09/izobrazevalni-programi/erasmus-mundus> (16. oktober 2008).
10. --- 2007g. *Program Grundtvig-izobraževanje odraslih*. Dostopno prek: [www.cmepius.si/vzu/grundtvig.aspx](http://www.cmepius.si/vzu/grundtvig.aspx) (16. oktober 2008).
11. --- 2007h. *Comenius*. 2008. Dostopno prek: <http://evropa.gov.si/aktualne-teme/2008-09-09/izobrazevalni-programi/comenius> (16. oktober 2008).
12. EURES. 2008. *EURES v čezmejnih regijah*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sl> (4. februar 2010).

13. Eurodesk Slovenia. 2009. *Euro area unemployment rate up to 10.0%*. Dostopno prek: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-29012010-AP/EN/3-29012010-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-29012010-AP/EN/3-29012010-AP-EN.PDF) (23. november 2009).
14. Europa. 2008. *Deset zgodovinskih mejnikov*. Dostopno prek: <http://europa.eu/abc/12lessons/lesson2/indexsl.htm> (25. november 2009).
15. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Fostering mobility through competence development*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/13/en/1/ef0713eb.pdf> (16. december 2008).
16. Eurostat. 2006. *Mobilnost študentov EU/EGP v državah EU/EGP*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00064&language=en> (8. januar 2010).
17. --- 2009. *Stopnja brezposelnosti med 15 in 24 let*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm011&plugin=1> (16. marec 2010).
18. Evropa. *Temelji za dinamično prihodnost*. Dostopno prek: [http://europa.eu/pol/educ/overview\\_sl.htm](http://europa.eu/pol/educ/overview_sl.htm) (14. marec 2009).
19. Evropska komisija. 2006. *Mobilnost na dolge razdalje v Evropi: najti pravo ravnovesje. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev*. Dostopno prek: [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf) (15. marec 2009).
20. --- 2007a. *Program vseživljenjsko učenje, Izobraževalni programi in programi za odrasle*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/slovenija/youth/izobrazevalni\\_programi\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/slovenija/youth/izobrazevalni_programi_sl.htm) (15. marec 2009).
21. --- 2007b. *Practical learning for adults*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc86\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc86_en.htm) (15. marec 2009).
22. --- 2007c. *Lifelong Learning Programme, Success Stories*. Dostopno prek: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/grundtvig/success-stories\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/grundtvig/success-stories_en.pdf) (15. marec 2009).
23. --- 2007č. *Mobilnost, instrument za nova in boljša delovna mesta: Evropski akcijski načrt za poklicno mobilnost 2007-2010*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:SL:PDF> (15. marec 2009).

24. Frattini, Franco. 2008. *Modra karta za tuje možgane*. Dostopno prek: <http://www.zurnal24.si/svet/modra-karta-za-tuje-mozgane-120616> (06. april 2009).
25. Handy world. 2010. *Socialna varnost v EU*. Dostopno prek: <http://www.handyworld-si.com/slo/article.php?story=20040903230818154> (05. november 2008).
26. Komisija evropskih skupnosti. 2002. *O izvedbi Uredbe Sveta (EGS) št. 1612/68 glede uravnoteženja ponudbe in povpraševanja po delovnih mestih*. Uradni list L005, 10/01/2003, 0016-0019.
27. Komisija evropskih skupnosti 2007a. *Spodbujanje polne udeležbe mladih v izobraževanju, zaposlovanju in družbi*. Dostopno prek: [http://www.euskladi.si/novice/download/40\\_LexUriServ.pdf](http://www.euskladi.si/novice/download/40_LexUriServ.pdf) (16. marec 2009).
28. --- 2007b. *Prožna varnost: več dobrih delovnih mest za več ljudi*. Dostopno prek: <http://209.85.129.132/search?q=cache:Htn9LVbs148J:europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do%3Freference%3DIP/07/919%26format%3DPDF%26aged%3D0%26language%3DSL%26guiLanguage%3Den+Pro%25%2BEna+varnost:+ve%2C4%2Ddobrih+delovnih+mest+za+ve%2C4%2Dljudi&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si> (16. marec 2009).
29. Kopač, Anja, Vanja Hazl in Ivan Svetlik. 2002. *Evropska politika zaposlovanja*. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 58–93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. Kumar, Andrej. 2004. *Poslovno okolje EU in EU v svetu globalizacije*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
31. Kužet, Zora. 2008. Mladi še vedno težko najdejo zaposlitev. *Večer*, 37 (4. marec).
32. Lukič, Goran. 2008. *Strategija zaposlovanja mladih v družbi znanja, analiza stanja*, ur. Goran Lukič, 23–29. Ljubljana: Študentska organizacija Slovenije.
33. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2004a. *Kaj je ESS?* Dostopno prek: [http://europa.eu/employment\\_social/esf/discover/esf\\_sl.htm](http://europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_sl.htm) (26. januar 2009).
34. --- 2004b. *Koordinacija sistemov socialne varnosti*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije/koordinacija\\_sistemov\\_socialne\\_varnosti/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/koordinacija_sistemov_socialne_varnosti/) (26. januar 2009).



35. --- 2004c. *Evropski socialni sklad*. Dostopno na: <http://www.sigov.si/mddsz/?PID=47&CID=52&L=sl> (26. januar 2009).
36. --- 2007. *Prehodno obdobje*. Dostopno prek: [www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podočja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije/prehodno\\_obdobje](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podočja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/prehodno_obdobje) (27. januar 2009).
37. Ministrstvo za notranje zadeve. 2008. *Modra karta šele, ko ne bo omejitev znotraj EU*. Dostopno prek: [http://beta.siol.net/EU/Novice/2008/09/EU\\_dosegla\\_dogovor\\_o\\_paktu\\_o\\_priseljevanju.aspx](http://beta.siol.net/EU/Novice/2008/09/EU_dosegla_dogovor_o_paktu_o_priseljevanju.aspx) (6. oktober 2009).
38. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2004a. *Avtomatično priznavanje diplom za določene poklice*. Dostopno prek: [http://www.ec.europa.eu/youreurope/nav/sl/citizens/education-study/qualification-recognition/general-system/index\\_sl.html](http://www.ec.europa.eu/youreurope/nav/sl/citizens/education-study/qualification-recognition/general-system/index_sl.html) (10. november 2008).
39. --- 2004b. *Priznavanje in vrednotenje*. Dostopno prek: [http://www.mvzt.gov.si/si/delovna\\_podrocja/priznavanje\\_izobrazevanja\\_enicnaric/priznavanje\\_in\\_vrednotenje/](http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/priznavanje_izobrazevanja_enicnaric/priznavanje_in_vrednotenje/) (26. november 2009).
40. Moussis, Nicolas. 1999. *Evropska unija*. Ljubljana: Littera picta.
41. Okorn, Valerija. 2008a. *Zaposlovanje delavcev iz EU/EGP*. ZRSZ.
42. --- 2008b. *Umestitev EURES-a v organizacijsko shemo ZRSZ in sistematizacija delovnih mest EURES managerja in EURES svetovalca*. Dostopno prek: <http://csw3sqls/C14/C8/Leto%202008Document%20Library/29-31-03-2008/Radio%20SLO,Eures-Slovenija-Avstrija-ZRSZ-Valetina%20Plemenitaš,Valerija%20Okorn.doc> (16. november 2009).
43. --- 2008c. *Planiranje in izvajanje EURES aktivnosti*. ZRSZ: Intranet.
44. Pavel Rapuš, Jana. 2005. *Ranljivost mladih pri soočanju z brezposelnostjo*. Dostopno prek: <http://www.zzsp.org/revija/2005/05-3-329-360.pdf> (18. november 2009).
45. Plestenjak, Nada Senada. 2008. *EURES usposabljanje*. ZRSZ: Interno gradivo.
46. Potočnik, Janez, Rado Bohinc, Tomaž Ilešič, Rajko Knez, Matjaž Malgaj, Verica Trstenjak, Andrej Kmecl, Hinko Jenull, Tomaž Vesel, Marjana Coronna, Martina Repas, Peter Grilc, Tina Eržen, Klemen Podobnik, Andrej Plahutnik, Marijan Kocbek, Saša Prelič, Nataša Samec, Bojan Bugarič, Gorazd Trpin, Rajko Pirnat, Senko Pličanič, Aleksij Mužina, Andrej Kumar, Mojmir Mrak, Tine Stanovnik, Marjan Strle, Igor Strmšnik, Ivo Piry, Andreja Jerina in Neva

- Maher. 2004. Evropsko pravo. V *Evropsko pravo: zbirka gradiv šole evropskega prava*, ur. Janez Potočnik, 7. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
47. Razgledi. 2008. *Prožna varnost ni splošen recept proti brezposelnosti*. Dostopno prek: <http://razgledi.net/2008/03/25/prozna-varnost-ni-splošen-recept-za-resitev-problema-brezposelnosti/> (7. oktober 2009).
48. STA. 2008. *V EU mladi brez službe*. Dostopno prek: [http://24ur.com/naslovnica/novice/gospodarstvo/200880222\\_3118183.php](http://24ur.com/naslovnica/novice/gospodarstvo/200880222_3118183.php) (27. november 2009).
49. SURS. 2009. *Mladi v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=2753](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2753) (27. november 2009).
50. Svet evropske unije. 2008. *Skupno poročilo o zaposlovanju 2007-2008*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:SL:DOC> (19. september 2009).
51. Trbanc, Martina. 2005. Zaposlovanje in brezposelnost mladih. V *Otroci in mladina v prehodni družbi : analiza položaja v Sloveniji*, ur. Andreja Črnak – Meglič, 161-188. Maribor: Aristej, Zbirka Juventa.
52. --- 2007. Poti mladih v zaposlitev : primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*, ur. Anton Kramberger in Samo Pavlin, 38–63. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
53. Ule, Mirjana, Tanja Renner, Metka Mencin Čeplak in Blanka Tivadar. 2000. *Socialna ranljivost mladih*. Maribor : Aristej, Zbirka Juventa.
54. Vršaj, Egidij. 2002. *Slovenija v Evropski uniji*. Koper: Obzorja.
55. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2004a. *Letno poročilo 2003*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/slovenija/Pogl07.htm> (8. januar 2010).
56. --- 2004b. *Kaj je EURES?* Dostopno prek: <http://evropa.gov.si/evropomocnik/?d=575&r=119> (16. november 2009).
57. --- 2007. *Evalvacija EURES-a 2004-2006*. 2007. Dostopno prek: intranet.
58. --- 2008. *EURES*. ZRSZ: interno gradivo.