



Evropski ekonomsko-socialni odbor

SOC/503
Ukrepi za zaposlovanje mladih –
primeri dobre prakse

Bruselj, 4. junij 2014

MNENJE

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

o

ukrepih za zaposlovanje mladih – primeri dobre prakse
(raziskovalno mnenje na zaprosilo grškega predsedstva Sveta)

Poročevalka: **Christa SCHWENG**

Veleposlanik Theodoros SOTIROPOULOS je z dopisom z dne 6. decembra 2013 v imenu grškega predsedstva EU in v skladu s členom 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosil za mnenje o naslednji temi:

Ukrepi za zaposlovanje mladih – primeri dobre prakse
(raziskovalno mnenje).

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 13. maja 2014.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 499. plenarnem zasedanju 4. in 5. junija 2014 (seja z dne 4. junija) s 124 glasovi za, 1 glasom proti in 4 vzdržanimi glasovi.

*

* *

1. **Sklepi in priporočila**

- 1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) boj proti brezposelnosti mladih obravnava kot politično prednostno nalogo. Da bodo mladi danes lahko oblikovali Evropo za jutri, potrebujejo obete za avtonomno življenje, h kateremu spada tudi zaposlitev v skladu z njihovimi znanji in spretnostmi. Le v rast usmerjena strategija, katere cilj je okrepiti konkurenčnost in obnoviti zaupanje vlagateljev in gospodinjstev, ter trajnostne naložbe in načrt za oživitev gospodarstva lahko spodbudijo povpraševanje po delovni sili.
- 1.2 Za spodbuditev podjetij, da tudi v gospodarsko nestanovitnih časih zaposlujejo nove, pogosto neizkušene delavce, so potrebne ustrezne spodbude. To vključuje izobraževalni sistem, ki na poklicni in osebni ravni ustvari temelje za vstop na trg dela, poklicna usposabljanja bolj prilagodi potrebam trga dela ter spodbuja podjetništvo. Potreben je tudi dinamičen in vključujoč trg dela, na katerem imajo delavci znanja in spretnosti, ki so bistvenega pomena za konkurenčnost evropskega gospodarstva, socialno kohezijo in dolgoročno trajnostno rast. Ustrezne reforme morajo voditi k ravnotežju med prožnostjo in varnostjo. To je mogoče najbolje doseči z vključevanjem socialnih partnerjev.
- 1.3 Pri izbiri poklica bi morali mladim pomagati usposobljeni poklicni svetovalci. Analiza srednjeročnih potreb po delovni sili zlasti na lokalni ravni lahko pozitivno vpliva na izbiro poklica. Države članice, katerih izobraževalni sistemi nudijo poleg teoretičnega tudi praktično usposabljanje, so se v času krize izkazale z relativno nizko stopnjo brezposelnosti mladih v primerjavi z drugimi evropskimi državami. EESO je prepričan o uspehu modelov poklicnega usposabljanja, kot je dualni sistem izobraževanja v nekaterih državah članicah. Taki programi

usposabljanja so najuspešnejši, kadar odgovornost prevzamejo vse zainteresirane strani (delodajalci in delojemalci, organizacije, ki zastopajo njihove interese, in javni organi).

- 1.4 Pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev igrajo pomembno vlogo tudi zavodi za zaposlovanje. Na razpolago morajo imeti ustrezne finančne in kadrovske vire – ne le zato, da brezposelne podpirajo pri iskanju zaposlitve, temveč tudi, da ohranjajo tesne stike s podjetji.
- 1.5 Vključevanje socialnih partnerjev v strategijo za rast, reforme trga dela, programe izobraževanja in usposabljanja ter v reforme zavodov za zaposlovanje in vključevanje mladinskih organizacij v izvajanje jamstva za mlade zagotavljata široko podporo prebivalstva in s tem socialni mir. Le s skupnimi odločitvami lahko dosežemo trajne spremembe.

2. Uvod

- 2.1 Učinkovito spopadanje z brezposelnostjo mladih predstavlja enega največjih izzivov današnjega časa. Stopnja brezposelnosti med mladimi, starimi od 15 do 24 let, je bila vedno višja od stopnje brezposelnosti v starostni skupini od 24 do 65 let, vendar je finančna in gospodarska kriza zlasti močno prizadela mlade, ki prvič vstopajo na trg dela. Medtem ko je bila po podatkih Eurostata¹ konec leta 2008 stopnja brezposelnosti mladih dvakrat višja od splošne stopnje brezposelnosti, se je do konca leta 2012 ta količnik povzpел že na 2,6.
- 2.2 Šibka ali negativna rast, upad povpraševanja na domačem trgu, varčevanje in s tem povezana zamrznitev zaposlovanja v javnem sektorju so razlogi za manjše število razpoložljivih delovnih mest, razmere pa otežuje še dejstvo, da strukturne reforme v zvezi z izobraževanjem in trgom dela niso bile izvedene pravočasno, ter znanja in spretnosti, ki ali primanjkujejo ali po njih na trgu dela ni povpraševanja.
- 2.3 Stopnja brezposelnosti mladih predstavlja delež brezposelnih oseb, starih od 15 do 24 let, glede na aktivno prebivalstvo enake starosti in je leta 2013 v EU-28 znašala 23,3 %. Eurostat² kot dodaten kazalnik uporablja tudi delež brezposelnih mladih (delež brezposelnih, starih od 15 do 24 let, glede na celotno prebivalstvo te starostne skupine), ki je za EU leta 2013 znašal 9,8 %. Ta kazalnik prikazuje, da se številni mladi v tej starostni skupini izobražujejo in sploh ne nastopajo na trgu dela. Brezposelnost mladih je države članice prizadela v različni meri: delež brezposelnih mladih tako sega od 4 % v Nemčiji vse do 20,8 % v Španiji, stopnja brezposelnosti mladih pa od 7,9 % v Nemčiji do 58,3 % v Grčiji.
- 2.4 Čeprav je treba poudariti, da stopnja brezposelnosti mladih ne pove, kolikšen delež vseh mladih je brezposeln, prikazuje visok delež mladih, ki iščejo delo.

¹ [Eurostat – Unemployment statistics.](#)

² [Eurostat – Statistics explained – Youth unemployment.](#)

- 2.5 Med mladimi je treba posebno pozornost nameniti tistim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (skupina NEET). Po podatkih Eurofounda³ za te osebe obstaja večje tveganje, da bodo tudi kasneje lahko dostopale le do negotovih delovnih mest, zaradi razočaranj, ki jih doživljajo že zgodaj, pa so bolj izpostavljene revščini, socialni izključenosti in radikalizaciji. Stroški neudeležbe teh mladih na trgu dela po previdnih ocenah znašajo 153 milijard EUR, kar ustreza 1,2 % evropskega BDP.
- 2.6 V nekaterih državah članicah EU je ne glede na stopnjo brezposelnosti opaziti vse večje število prostih delovnih mest, ki jih ni mogoče zapolniti. To se nanaša na kvalificirane delavce na različnih področjih, usposobljene strokovnjake s področja matematike, informacijske tehnologije, naravoslovja in tehnike, pa tudi srednje vodstvene delavce s horizontalnimi spretnostmi (komunikacijske sposobnosti, sposobnost za delo v skupini, čut za podjetništvo itd.).

3. Odziv Evrope na brezposelnost mladih

3.1 Jamstvo za mlade

- 3.1.1 Zamisel o jamstvu za mlade se v sporočilih Evropske komisije⁴ pojavlja od leta 2011. Aprila 2013 je Svet sprejel priporočilo o vzpostavitvi jamstva za mlade. Jamstvo naj bi zagotovilo, da vsi mladi, mlajši od 25 let, v štirih mesecih po zaključenem šolanju ali izgubi zaposlitve prejmejo kakovostno ponudbo za delovno mesto, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo.
- 3.1.2 Večino ukrepov v okviru jamstva za mlade je mogoče sofinancirati iz Evropskega socialnega sklada. Poleg tega ima 20 držav članic zaradi visoke regionalne stopnje brezposelnosti (več kot 25 % v vsaj eni regiji) na voljo dodatna sredstva iz pobude za zaposlovanje.
- 3.1.3 V okviru evropskega semestra naj bi se ocena in nadzor izvedbenih načrtov vključila v priporočila za posamezne države, da bi zagotovili skladnost jamstva za mlade s cilji strategije EU 2020.
- 3.1.4 **Evropska investicijska banka** je leta 2013 uvedla program "Skills and jobs – Investing for youth" (Znanja in spretnosti ter delovna mesta – naložbe v mlade) in mu namenila 6 milijard EUR. Sredstva v tej višini bo prejel tudi v letih 2014 in 2015.

³ [Eurofound – NEETs.](#)

⁴ Priložnosti za mlade in sveženj ukrepov za zaposlovanje mladih.

3.2 Okvir za ukrepanje evropskih socialnih partnerjev v boju proti brezposelnosti mladih

Evropski socialni partnerji so junija 2013 sprejeli okvir za ukrepanje na področju zaposlovanja mladih⁵. Slednji temelji na obstoječih in novih primerih dobre prakse na štirih prednostnih področjih, ki so izobraževanje, prehod iz izobraževanja v zaposlitev, zaposlovanje in podjetništvo. Okvir naj bi nacionalne socialne partnerje spodbudil k iskanju rešitev v lastnem okolju in k prilagajanju teh rešitev nacionalnim okoliščinam.

3.3 Prispevek EESO

3.3.1 EESO je položaj mladih na trgu dela obravnaval v okviru številnih mnenj⁶, konferenc in posvetovanj⁷. Opazovalna skupina za trg dela uporablja kot novo delovno metodo pilotne študije o določenih temah. Pri tem se zaprosi za mnenje organizirane civilne družbe nekaterih držav članic, da bi lahko presodili, ali evropske politike in ukrepi dosegajo želeni učinek. Zaposlovanje mladih je ena od prvih tem, ki je bila zaradi svoje aktualnosti izbrana za pripravo pilotne študije.

3.3.2 EESO je v mnenju o svežnju ukrepov za zaposlovanje mladih⁸ zapisal, da je "[p]otrebna [...] resnična strategija za rast na ravni EU in držav članic, ki bo podprla ustvarjanje več in stabilnejših delovnih mest. Za to je potreben usklajen pristop k vsem prizadevanjem in politikam za krepitev konkurenčnosti in obnovitev zaupanja vlagateljev in gospodinjstev." Opozoril je tudi, da finančna sredstva jamstva za mlade, ki znašajo 6 milijard EUR, ne bodo zadostovala.

3.3.3 V mnenju o okviru za kakovost pripravništev⁹ je EESO opozoril, da je pripravništvo pomembna točka vstopa na trg dela, vendar pa ni univerzalna rešitev za boj proti brezposelnosti mladih. Poleg večjega vključevanja pripravništev v učne načrte in zagotavljanja osnovne socialne varnosti so potrebne tudi smernice, ki bi nudile pregled nad možnostmi za podporo programov pripravništva z deljeno finančno odgovornostjo.

3.3.4 Odbor je izrecno pozdravil sklep o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje, med drugim zaradi njihovega pomena pri boju proti brezposelnosti mladih¹⁰. Javni zavodi za

5 [Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih.](#)

6 [UL C 68, 6.3.2012, str. 1;](#) [UL 68, 6.3.2012, str. 11;](#) [UL C 143, 22.5.2012, str. 94;](#) [UL C 299, 4.10.2012, str. 97;](#) [UL C 191, 29.6.2012, str. 103;](#) [UL C 11, 15.1.2013, str. 8–15;](#) [UL C 161, 6.6.2013, str. 67–72;](#) [UL C 327, 12.11.2013, str. 58–64;](#) [UL C 133, 9.5.2013, str. 77–80;](#) [UL C 271, 19.9.2013, str. 101;](#) CCMI/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (poročevalec: Dumitru FORNEA, soporočevalec: Tommaso GRIMALDI); še ni objavljeno v UL.

7 <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>
<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

8 [UL C 161, 6.6.2013, str. 67.](#)

9 [Okvir za kakovost pripravništev.](#)

10 [Javni zavodi za zaposlovanje \(JZZ\).](#)

zaposlovanje se morajo biti sposobni hitro, prožno in ustvarjalno odzvati na spremembe razmer ter kratkoročne ukrepe kombinirati s trajnostnimi rešitvami. V ta namen jim je treba zagotoviti ustrezne zmogljivosti in zadostna finančna sredstva. Javni zavodi za zaposlovanje bi se morali bolj osredotočati na ponudbo delovne sile, saj delodajalci vse težje najdejo potrebno delovno silo.

- 3.3.5 EESO je v mnenju o sporočilu *Odpiranje izobraževanja*¹¹ poudaril, da lahko digitalni pristop v izobraževalnih sistemih pripomore h kakovostnejšemu in ustvarjalnejšemu izobraževanju. Sodelovanje učiteljev pri zasnovi in izvajanju pobude, v povezavi z ustreznim usposabljanjem, je nujno potrebno za inovativno odpiranje izobraževanja v skladu s pobudo "Izobraževanje za vse" z uporabo novih tehnologij in prosto dostopnih virov za učenje in poučevanje. Za uspeh pobude je tudi izjemno pomembno vključiti vse zainteresirane strani in podpreti vzpostavljanje "učnih partnerstev" v družbi.
- 3.3.6 Projekte, opisane v naslednjih poglavjih, so priporočali člani EESO. Ker so mnogi projekti razmeroma novi, pogosto ni podatkov o njihovi učinkovitosti in uspešnosti, zato temelji njihova ocena izključno na presoji članov EESO.

3.4 **Reforma izobraževalnih sistemov**

- 3.4.1 V okviru evropskega semestra je bilo za 16 držav članic izdano priporočilo, naj posodobijo svoje izobraževalne sisteme, za 12 držav članic pa, naj poklicno usposabljanje v večji meri prilagodijo potrebam trga dela oz. izboljšajo dualni sistem izobraževanja.
- 3.4.2 Izobraževalni sistemi so v pristojnosti držav članic in tako naj bi tudi ostalo. Kljub temu lahko evropska raven pomembno prispeva z izmenjavo mnenj, vzajemnim učenjem in finančnimi spodbudami. Izobraževalni sistemi bi morali biti zasnovani tako, da mladim ne bi nudili le osnovnih življenjskih veščin, temveč tudi orodja, ki bi jim omogočala, da se samostojno odzivajo na spreminjajoče se zahteve, da bi vseživljenjsko učenje postalo del posameznikove poklicne poti.
- 3.4.3 Pravočasno poklicno svetovanje in posredovanje ustreznih informacij bi posamezniku morala pomagati, da prepozna lastne talente ter znanja in spretnosti, poleg tega pa zagotavljati informacije o razvoju trga dela. Projekti, kot je "Wiener Töchertag"¹² – dan, ki ga dekleta preživijo v podjetjih, da bi pridobila vpogled v nova poklicna področja in možnosti –, lahko prav tako spodbudijo zanimanje deklet za tehnične poklice.
- 3.4.4 Zgodnja opustitev šolanja ima številne vzroke, zato so potrebni posebej prirejani ukrepi. Primera za to sta "Jugendcoaching"¹³ v Avstriji ali "Joblinge"¹⁴ v Nemčiji, v okviru katerih so

11 [Odpiranje izobraževanja.](#)

12 [Töchertag.](#)

13 [NEBA – Jugendcoaching.](#)

mladi, za katere obstaja tveganje, da bodo izstopili iz sistema, deležni časovno omejenega individualnega svetovanja in pomoči pri iskanju možnosti za usposabljanje ali zaposlitve.

- 3.4.5 Evropske države, v katerih je brezposelnost mladih nizka, imajo izobraževalne sisteme, ki so blizu trgu dela in podjetjem ter omogočajo pridobitev potrjenih in prenosljivih poklicnih kvalifikacij. V teh sistemih mladi – v različnih oblikah – opravijo del izobraževanja neposredno v podjetjih, drugi del pa v šoli. To so spoznale tudi institucije EU in socialni partnerji v EU, ki so podprli evropsko koalicijo za vajeništva¹⁵. Vajeništvo je eden glavnih delov jamstva za mlade, njegova uspešnost pa temelji na širšem partnerstvu med podjetji, delojemalci in izobraževalnimi ustanovami. Pri vzpostavitvi dualnega sistema, katerega usmeritev se prilagaja glede na potrebe podjetij, trga dela in mladih, je pomembno, da njegovo oblikovanje in samo izvajanje potekata v tesnem sodelovanju z institucijami, ki so blizu podjetjem. Socialni partnerji se po zaslugi tesne vključitve poistovetijo s sistemom in ga spodbujajo ("solastništvo sistema"). Po drugi strani pa morajo biti tudi delodajalci pripravljeni prevzeti odgovornost in naložbe. Tudi če druge države članice ne morejo v kratkem času vzpostaviti obsežnih izobraževalnih sistemov, bi lahko npr. preizkusile posamezne dualne programe v sodelovanju z zaprto skupino podjetij iz istega sektorja. Sektorski socialni partnerji bi v ta namen morali opredeliti skupne izobraževalne standarde in certificiranje. Druga možnost bi bilo večje sodelovanje med različnimi šolami v okviru njihove avtonomije in posameznimi podjetji, kot to velja na primer na Poljskem.
- 3.4.6 Malta je v zadnjih letih storila pomembne korake v tej smeri s študijskimi programi na visoki šoli Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), v okviru katerih del usposabljanja poteka neposredno v podjetjih. Tako se je 163 od 284 študentov, ki so opravljali praktično usposabljanje v podjetju Lufthansa Malta, tudi zaposlilo.
- 3.4.7 **Priznavanje neformalno pridobljenega znanja in spretnosti:** priznavanje učnih dosežkov, zlasti znanj, sposobnosti in kompetenc, pridobljenih v okviru neformalnega in priložnostnega izobraževanja, lahko igra pomembno vlogo pri spodbujanju zaposljivosti in mobilnosti ter lahko zlasti socialno-ekonomsko prikrajšane ali nizkokvalificirane osebe dodatno spodbudi k vseživljenjskemu učenju.
- 3.4.8 V času, ko se Evropska unija spopada s hudo gospodarsko krizo, ki je vodila k strmemu porastu brezposelnosti, zlasti med mladimi, in ob upoštevanju staranja prebivalstva je priznavanje znanj, sposobnosti in kompetenc za izboljšanje delovanja trga dela, spodbujanje mobilnosti ter krepitev konkurenčnosti in gospodarske rasti pomembnejše kot kadar koli prej.

14

[Joblinge.](#)

15

[Evropska koalicija za vajeništva.](#)

3.5 Ukrepi za lajšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev

- 3.5.1 **Kvalifikacije in ukrepi na področju (poklicnega) izobraževanja:** pomanjkanje delovnih izkušenj je pomemben dejavnik, zakaj podjetja v težkih časih za gospodarstvo omahujejo pri zaposlovanju mladih. Izključno teoretičen pouk, ki od učencev ne zahteva, da naučeno uporabijo v praksi, se v vse večji meri kaže kot ovira pri dostopu do trga dela.
- 3.5.2 Projekt "Thinking outside the box on recruitment" je litovski projekt, katerega namen je mlade usposobiti za delo in jim posredovati pripravništva v ustreznih podjetjih. Na podoben način delujejo fundacije "Implacementstiftungen"¹⁶ avstrijskega zavoda za zaposlovanje, v okviru katerih se podjetja, ki ne morejo zadostiti svojih potreb po delovni sili, povežejo z iskalci zaposlitve, ki jim za določeno delovno mesto še manjka del usposabljanja. Stroške izobraževanja in sredstva za preživetje si delita zavod za zaposlovanje in podjetje. Ocene so pokazale, da je bilo tri mesece po izteku ukrepa zaposlenih približno 75 % udeležencev.
- 3.5.3 V Franciji so bili od leta 2011 v okviru medsektorskih dogovorov socialnih partnerjev uvedeni ukrepi, posebej namenjeni podpiranju mladih z visokošolsko izobrazbo ali brez nje pri iskanju zaposlitve. Pri tem je glavna pozornost posvečena usposabljanjem za iskanje zaposlitve. Ocena je pokazala, da se je 65 % udeležencev tega programa uspelo vključiti na trg dela, kar je 18 % več kot pri kontrolni skupini.
- 3.5.4 Na Irskem so v okviru programa "Jobbridge"¹⁷ mladim, ki so vsaj 78 dni prejeli socialno pomoč, na voljo šest- do devetmesečna pripravništva v podjetjih v javnem in zasebnem sektorju. Praktikanti poleg socialne pomoči prejema 50 EUR na teden. Kritičen vidik tega programa je, da osebe, ki na primer poleg tega, da se izobražujejo, delajo s krajšim delovnim časom, po koncu izobraževanja ne morejo izkoristiti možnosti, ki jih ponuja program, saj ne prejema socialne pomoči. Po mnenju Odbora bi se morali ukrepi za aktivacijo začeti izvajati prej, saj dolge čakalne dobe ljudem jemljejo pogum, namesto da bi jih spodbujali k zaposlitvi.
- 3.5.5 Škotski svet za prostovoljne organizacije je leta 2011 oblikoval program z naslovom "Community Jobs Scotland". Program je namenjen mladim brezposelnim in v sodelovanju z organizacijami tretjega sektorja ponuja zaposlitev v različnih sektorjih za obdobje od 6 do 9 mesecev tako mladim z višjimi kvalifikacijami kot tistim z osnovnimi kvalifikacijami. Mladi po uspešno opravljenem postopku prijave delajo na dejanskem delovnem mestu ter so deležni plačila in nadaljnega usposabljanja. V programu je sodelovalo več kot 4000 mladih, od katerih jih je 47,3 % neposredno prešlo v zaposlitveno razmerje, 63,6 % pa jih je imelo posredne koristi od dodatnega usposabljanja in prostovoljnega dela.
- 3.5.6 Na Danskem sindikati in skladi za spodbujanje zaposlovanja v sodelovanju z delodajalci v javnem in zasebnem sektorju oblikujejo pripravništva za mlade, ki so končali šolanje, da bi

¹⁶ <http://www.implacement-stiftung.at/>.

¹⁷ [Jobbridge](#).

jim ponudili delovne izkušnje in specializacijo v njihovi stroki. Delež oseb, ki so končale tovrstno pripravništvo in dobile možnost zaposlitve, znaša v povprečju 60 %; natančnejši podatki bodo na voljo po zaključku projekta aprila 2014.

- 3.5.7 Slovenski projekt "Moje izkušnje"¹⁸, ki je prejel nagrado Mednarodne organizacije dela, prek spletne platforme, na katero lahko študentje prenesejo podatke o delovnih izkušnjah, vzpostavlja stik med študenti in delodajalci. Poleg tega se študentom izdajajo potrdila o delovnih izkušnjah.
- 3.5.8 V Španiji fundacija Novia Salcedo, ki je zasebna in neprofitna organizacija na področju kulture, nudi program za pripravnike, ki jim po končanem poklicnem usposabljanju omogoča pridobivati teoretično znanje in praktične delovne izkušnje v podjetjih. Ocena programa je pokazala, da več kot 52,23 % mladih, ki zaključijo program, dobi ponudbo za delo.
- 3.5.9 Na Češkem delodajalci in poklicna združenja kot partnerji sodelujejo pri projektu "POSPOLU" (SKUPAJ), ki se zavzema za spremembe na področju organizacije izobraževanja in za krepitev učenja na delovnem mestu, in sicer s sklepanjem partnerstev med šolami in podjetji ter oblikovanjem predlogov za spremembe učnih načrtov. Projekt je v prvi vrsti namenjen izobraževalnim programom na področju strojništva, elektrotehnike, gradbeništva, prometa in informacijskih tehnologij.
- 3.5.10 Na Portugalskem mreža tehnoloških centrov podpira projekta "Think Industry" and "F1 in Schools", ki se osredotočata na nova tehnična znanja in spretnosti, potrebna na trgu dela. S praktičnim pristopom spodbuja uporabo orodij in strojev ter posreduje znanje, potrebno za izdelavo pravega miniaturnega dirkalnika formule 1 in za trženje zamisli/projekta. Šole in gospodarstvo sklepajo partnerstva, da bi izboljšali podobo tehničnih poklicev med šolarji in jih pripravili na zahteve trga¹⁹.
- 3.5.11 V Italiji lahko dijaki zadnjih dveh let srednje šole v okviru programa za obdobje 2014–2016 in po zaslugi boljše uporabe vajeniške pogodbe določen čas pridobivajo praktične izkušnje v podjetju.
- 3.5.12 **Spodbujanje mobilnosti:** spodbujanje čezmejne mobilnosti mladih zaradi pridobivanja delovnih izkušenj lahko prav tako prispeva k premostitvi vrzeli med izključno teoretičnim izobraževanjem in prvo zaposlitvijo.
- 3.5.13 Dober primer je bilateralni sporazum med Nemčijo in Španijo, v okviru katerega so predvidene možnosti za zaposlitev in usposabljanje za približno 5000 mladih Špancev do leta 2017. Enako velja za nemška programa "The job of my life" in "Make it in Germany", ki si prizadevata mlade pritegniti v Nemčijo, da bi se tam usposobili za poklice, za katere

18 <http://youthpractices.org/assessment.php>; str. 36.

19 <http://www.f1inschools.com/>.

primanjkuje delovne sile. Udeležencem so v okviru priprav na pripravništvo kriti stroški začetnega tečaja nemščine v matični državi in jezikovnega tečaja v Nemčiji, prejmejo pa tudi nadomestilo za potne stroške in selitev. Če je delodajalec po zaključku pripravništva zadovoljen, lahko sledi dodatno usposabljanje za obdobje treh let do treh let in pol, med katerim mladi poleg štipendije prejema tudi finančno podporo ter pomoč v šoli, podjetju in v vsakodnevnem življenju.

- 3.5.14 V okviru programa "Integration durch Austausch" (Vključevanje prek izmenjave) se spodbuja poklicno vključevanje skupin oseb, ki imajo težave z dostopom do trga dela, s pridobivanjem praktičnih poklicnih izkušenj v drugi državi EU. Vmesna ocena programa, ki se sofinancira iz Evropskega socialnega sklada, je pokazala, da se je šest mesecev po zaključku izmenjave 41 % udeležencev zaposlilo, 18 % jih je zaključilo usposabljanje, 7 % šolo in 4 % študij.
- 3.5.15 Da bi bolje uskladili ponudbo in povpraševanje na trgu dela, je potrebna reforma zaposlitvene mreže EURES. EESO se bo tej temi posvetil v ločenem mnenju. Odločilnega pomena pa bo, da se EURES v vseh državah članicah – in ne le v peščici – uporablja kot instrument politike trga dela in da se prosta delovna mesta tam tudi objavljajo. Pobuda "Tvoja prva zaposlitev EURES"²⁰ je prav tako dober primer spodbujanja čezmejne mobilnosti mladih delavcev, tako da se jim posreduje prva zaposlitev (in ne usposabljanje ali pripravništvo), za katero prejmejo nadomestilo za kritje dodatnih stroškov, ki nastanejo z zaposlitvijo v drugi državi.
- 3.5.16 Ključnega pomena za boljše usklajevanje ponudbe znanj in spretnosti s potrebami je oblikovanje opazovalnih skupin za predvidevanje in zgodnje ugotavljanje potreb po znanjih in spretnostih. Opazovalne skupine bi morale uvesti na regionalni in/ali sektorski ravni ob udeležbi socialnih partnerjev, da bi se lahko hitro odzivali na različne ekonomske, zakonodajne in tehnične spremembe. Ta raven tudi bolje pozna potrebe podjetij in trga dela.

3.6 Ukrepi za vključevanje mladih z manj možnostmi

- 3.6.1 Mladi s posebnimi potrebami potrebujejo tudi posebno podporo za dostop na trg dela. V Avstriji se to zagotavlja s programom "Jobcoaching"²¹, ki je namenjen individualnemu svetovanju in pomoči mladim invalidom ali mladim z učnimi težavami, in sicer v prvih mesecih na novem delovnem mestu. Ta podpora se v tem smislu razume ne le kot ponudba za mlade, temveč tudi za podjetja.
- 3.6.2 V Walesu je bil posebej za mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), oblikovan projekt "Intermediate Labour Market", ki mladim, ki so najbolj oddaljeni od trga dela, nudi dobro strukturiran program in možnosti zaposlitve. Namen projekta je mlade spodbuditi k iskanju zaposlitve in jim posredovati splošna pravila vedenja in osnovne

²⁰ [Evropska komisija – Tvoja prva zaposlitev EURES.](#)

²¹ [NEBA – Jobcoaching.](#)

kvalifikacije ter nuditi pomoč pri prijavih na delovna mesta. Od skupno 249 udeležencev se jih je zaposlilo 35.

3.6.3 Primer vključevanja oseb, ki so oddaljene od trga dela, je projekt "Equality of Opportunity"²² tovarne U. S. Steel v Košicah na Slovaškem, v okviru katerega se zaposlujejo in usposablajo zlasti Romi iz okolice Košic, ki tako pogosto prvič pridejo v stik z delovnim okoljem. Od leta 2002 je bilo za Rome ustvarjenih več kot 150 delovnih mest.

3.6.4 Belgijski program Activa²³ za nizkokvalificirane mlade do 25 let, ki so brezposelni vsaj 12 mesecev, omogoča zmanjšanje prispevkov delodajalca za socialno varstvo ter subvencijo plače za pet četrtletij.

3.7 Ukrepi za reformo trga dela

3.7.1 Po navedbah raziskovalnega inštituta za prihodnost dela (IZA) so bile v številnih evropskih državah od 80. let prejšnjega stoletja liberalizirane pogodbe za določen čas, da bi omogočili več možnosti za vstop na trg dela, ne da bi pri tem postavili pod vprašaj varstvo pred odpovedjo, ki je v številnih državah močno razvito.²⁴ To je vodilo k temu, da se mladim vse pogosteje ponujajo le delovna razmerja za določen čas, brez možnosti prehoda na delovno razmerje za nedoločen čas. Močno razvito varstvo pred odpovedjo v kriznih časih sicer ščiti dolgoletne zaposlene na račun mlajših, vendar se je zaradi negotovih gospodarskih razmer izkazalo za oviro pri zaposlovanju mladih brez delovnih izkušenj in tako krepi segmentacijo trga dela.

3.7.2 Odbor zlasti v državah s posebej visoko brezposelnostjo mladih priporoča izvedbo reform trga dela ob sodelovanju socialnih partnerjev, da bi našli ustrezno ravnotežje med prožnostjo in varnostjo. Reforme bodo imele učinek sicer šele v srednjeročnem obdobju, veliko pa bodo lahko pripomogle k hitremu zmanjšanju brezposelnosti mladih v času gospodarskega okrevanja.

3.8 Spodbude za podjetja za zaposlovanje mladih

3.8.1 Da bi podjetjem olajšali odločitev za zaposlovanje mladih brez delovnih izkušenj, so lahko koristne dodatne spodbude, pogosto v obliki subvencije plače ali zmanjšanja prispevkov za socialno varnost. Pri tem pa je treba zagotoviti, da ne pride do izkrivljanja konkurence in oslabitve sistemov socialne varnosti. Primer za to je pomoč, ki jo ciprski organ za razvoj človeških virov (HRDA)²⁵ izplačuje ciprskim podjetjem za programe usposabljanja mladih

22 [U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.](#)

23 [Belgija – Activa.](#)

24 <http://intereconomics.eu/downloads/getfile.php?id=865>, str. 233.

25 [Ciper – Scheme for the job placement and training of tertiary education.](#)

zaposlenih. To lahko zlasti MSP pomaga premostiti potrebno usposabljanje in s tem povezan izpad produktivnosti v začetni fazi.

- 3.8.2 Finska kartica "Sanssi"²⁶ brezposelnim mladim, starim do 30 let, služi kot dokazilo, da njihov delodajalec lahko zaprosi za subvencijo plače za obdobje desetih mesecev.
- 3.8.3 Madžarska je izbrala pristop, s katerim podjetja spodbuja k zaposlovanju mladih do 25 let tako, da zanje za določeno obdobje veljajo nižja bruto plača in nižji prispevki za socialno varnost.
- 3.8.4 V Italiji obstaja 12-mesečna socialnovarstvena davčna spodbuda za podjetja, ki za nedoločen čas zaposlijo mlade med 18. in 29. letom starosti, ki v zadnjih šestih mesecih niso imeli redno plačane zaposlitve ali nimajo spričevala o končani srednji ali poklicni šoli.

3.9 **Ukrepi za spodbujanje podjetništva**

- 3.9.1 Eden od treh stebrov Akcijskega načrta za podjetništvo 2020 – oživitev podjetniškega duha v Evropi²⁷ je podjetniško izobraževanje in usposabljanje v podporo rasti in ustanavljanju podjetij. V okviru programa za pridobitev potrdila o podjetniških veščinah "Unternehmerführerschein"²⁸ lahko mladi pridobijo ekonomsko in podjetniško izobrazbo, ki se po uspešno opravljenem izpitu šteje za enakovredno podjetniškemu izpitu, ki je v Avstriji sicer pogoj za opravljanje samostojne dejavnosti.
- 3.9.2 S pomočjo programa "Junior Company Programme" dijaki, stari med 15 in 19 let, za eno šolsko leto ustanovijo pravo podjetje ter proizvode in storitve, ki so jih razvili sami, ponujajo na realnem trgu. Tako neposredno izkusijo poslovne veščine.
- 3.9.3 Projekt "Extraordinary education"TM mladim omogoča, da v sproščenem okolju preizkusijo svoje poslovne ideje, ter jim ne glede na starost in jezik posreduje temeljne podjetniške in komunikacijske spretnosti.

²⁶ [Finska – Sanssi card.](#)

²⁷ COM(2012) 795 final.

²⁸ [Avstrija – Unternehmerführerschein.](#)

3.9.4 Romunija novoustanovljena podjetja oprosti stroškov registracije, da bi jim omogočila dostop do financiranja ter jih spodbudila k ustvarjanju delovnih mest. Poleg tega pridobijo davčno olajšavo za dva do štiri zaposlene in posojilo v višini do 10 000 EUR, kar je 50 % poslovnega načrta, država pa jamči tudi za 80 % najetih posojil. Od leta 2011 do marca 2014 je bilo skupaj ustanovljenih 12 646 MSP ter ustvarjenih 22 948 delovnih mest. Le 188 MSP je pozneje prenehalo delovati. Ta uspešen program se izvaja tudi v letu 2014.

V Bruslju, 4. junija 2014

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Henri MALOSSE
