

I

(Резолюции, препоръки и становища)

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

499-А ПЛЕНАРНА СЕСИЯ НА ЕИСК, 4 И 5 ЮНИ 2014 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Мерки за младежка заетост — най-добри практики“

(проучвателно становище по искане на гръцкото председателство на Съвета на ЕС)

(2014/C 424/01)

Докладчик : г-жа **Christa Schweng**

С писмо от 6 декември 2013 г. г-н посланик Theodoros Sotiropoulos, от името на гръцкото председателство на Съвета на ЕС и в съответствие с член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз, се обърна към Европейския икономически и социален комитет с искане за изготвяне на становище относно:

„Мерки за младежка заетост — най-добри практики“

(проучвателно становище).

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 13 май 2014 г.

На 499-ата си пленарна сесия, проведена на 4 и 5 юни 2014 г. (заседание от 4 юни 2014 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 124 гласа „за“, 1 глас „против“ и 4 гласа „въздържал се“.

1. **Заклучения и препоръки**

1.1 Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) разглежда борбата срещу младежката безработица като политически приоритет. За да могат днешните млади хора да оформят бъдещето на Европа, те се нуждаят от перспективи за независим живот, което включва работно място, отговарящо на техните квалификации. Само стратегия, ориентирана към растеж, насочена към укрепване на конкурентоспособността и към възстановяване на доверието на инвеститорите и домакинствата, както и дългосрочни инвестиции и план за икономическо възстановяване могат да стимулират търсенето на работна ръка.

1.2 За да се окужават предприятията дори и във времена на икономическа несигурност да назначават нови, често неопитни служители, са необходими съответни стимули. Това включва образователна система, която да предоставя необходимите за започване на трудова дейност професионални и лични умения, да насочва по-добре професионалното образование към нуждите на пазара на труда и да насърчава предприемаческия дух. Необходим е също динамичен и приобщаващ пазар на труда, на който хората разполагат с уменията, които са от съществено значение за конкурентоспособността на европейската икономика, за социалното приобщаване и за дългосрочен и устойчив икономически растеж. Съответните реформи следва да воият до баланс между гъвкавост и сигурност. Това може да бъде най-добре гарантирано чрез включване на социалните партньори.

1.3 Младите хора следва да бъдат подкрепяни при професионалното си ориентиране от квалифицирани професионални съветници. Анализът на потребностите от работна ръка в средносрочен план, особено на местно равнище, може да окаже положително влияние върху избора на професия. В държавите членки, чиито образователни системи наред с теоретичното предлагат и практическо обучение, младежката безработица остана дори и по време на кризата относително ниска в сравнение с другите европейски страни. ЕИСК е убеден в успеха на основаващите се на трудовия опит модели за професионално обучение като дуалната система за обучение, която съществува в някои държави членки. Тези програми за обучение са особено успешни, когато всички заинтересовани страни (работодатели и работници, организациите, представляващи техните интереси, и публичните власти) поемат своите отговорности.

1.4 Публичните служби по заетостта също имат важна роля в прехода от училището към трудовата дейност. Те трябва да разполагат с необходимите финансови и човешки ресурси, за да могат не само да бъдат в помощ на безработните при търсенето на работа, но да поддържат тесен контакт и с търсенето на работна ръка.

1.5 Включването на социалните партньори в стратегия за растеж, реформи на пазара на труда, образователни програми и реформи на публичните служби по заетостта осигурява одобрението на широки слоеве от населението, а с това и социалния мир. Единствено съвместно приемани решения дават шанс и за устойчиви промени.

2. Въведение

2.1 Ефективната борба с младежката безработица е едно от най-големите предизвикателства на съвременността. Равнищата на безработица сред младежите на възраст между 15 и 24 години винаги са били по-високи от тези във възрастовата група между 24 и 65 години, но финансовата и икономическа криза засегна особено тежко младите хора, които за първи път навлизат на пазара на труда. Докато според Евростат ⁽¹⁾ до края на 2008 г. процентът на безработицата сред младите хора е два пъти по-висок от този сред населението като цяло, до края на 2012 г. равнището на младежката безработица достига 2,6 пъти по-висок процент от нивото на безработица на цялото население.

2.2 Причините за това са в по-малкия брой работни места главно вследствие на слабия или отрицателен растеж, намаленото търсене на вътрешния пазар, съкращенията и свързаното с тях прекратяване на наемането на персонал в публичния сектор, като положението се утежнява от липсата на своевременно проведени структурни реформи в образованието и пазара на труда, както и от недостатъчната квалификация и от уменията, които не се търсят на пазара на труда.

2.3 Процентът на безработица сред младите хора се изчислява като дял на безработните на възраст 15 — 24 години спрямо икономически активните лица в същата възрастова група и през 2013 г. в ЕС-28 той беше 23,3 %. Евростат ⁽²⁾ изчислява като втори показател дела на младежката безработица (дела на безработните лица на възраст 15 — 24 години от общото население в същата възрастова група), който за 2013 г. в ЕС е 9,8 %. Този показател свидетелства за това, че много млади хора от тази възрастова група са в процес на обучение и въобще не са на разположение на пазара на труда. Държавите членки са засегнати в много различна степен от младежката безработица: делът на младежката безработица стига от 4 % в Германия до 20,8 % в Испания, процентът на младежката безработица варира от 7,9 % в Германия до 58,3 % в Гърция.

2.4 Въпреки че трябва да се уточни, че процентът на безработицата сред младите хора не показва колко процента от всички млади хора са безработни, остават значителен процент младежи, които търсят работа.

2.5 Особено внимание следва да се отдели на младите хора от т.нар. група NEET (т. е. които не работят и не участват в образование или обучение — „not in employment, education or training“): според Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) ⁽³⁾ принадлежащите към тази група са изложени на по-голям риск и в бъдеще да намират само несигурни работни места, а рано изпитаната фрустрация ги прави и по-уязвими от бедност, социално изключване и радикализация. Според препазливи оценки цената на неучастието на тези млади хора на пазара на труда е 153 милиарда EUR или 1,2 % от БВП на ЕС.

2.6 В някои държави — членки на ЕС, независимо от равнището на младежката безработица се наблюдава нарастване на броя на свободните работни места, които не могат да бъдат запълнени. Това се отнася за квалифицирани работници в различни сектори, висококвалифицирани професии в областта на математиката, информатиката, естествените науки и техниката, както и за длъжности на средно управленско равнище, където се търсят хора с хоризонтални умения (като например комуникативност, способност за работа в екип, предприемачески дух и т.н.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. Отговорът на Европа на проблема с младежката безработица

3.1 Гаранцията за младежта

3.1.1 От 2011 г. насам в съобщенията на Европейската комисия ⁽⁴⁾ се среща идеята за гаранция за младежта. През април 2013 г. Съветът на министрите на ЕС прие препоръка относно създаването на гаранция за младежта. Целта е да се гарантира, че всички млади хора на възраст под 25 години, в рамките на четири месеца след завършване на училище или след като са станали безработни, ще получат добро предложение за трудова заетост, продължаване на образованието, чиракуване или стаж.

3.1.2 Повечето мерки, свързани с гаранцията за младежта, могат да бъдат съфинансирани от Европейския социален фонд. Освен това за 20 държави членки се предвижда допълнително финансиране в контекста на инициативата за заетостта въз основа на високи регионални равнища на младежка безработица (над 25 % в поне един регион).

3.1.3 В рамките на европейския семестър, оценката и мониторингът на плановете за прилагането ще се включат в препоръките за отделните държави, за да се гарантира, че гаранцията за младежта е в съответствие с целите на стратегията „Европа 2020“.

3.1.4 **Европейската инвестиционна банка** създаде през 2013 г. финансираната с 6 милиарда EUR програма „Квалификации и заетост — инвестиции в младежта“. Сума в същия размер ще се предоставя съответно и през 2014 г. и през 2015 г.

3.2 Рамка за действия на европейските социални партньори за борба с младежката безработица

През юни 2013 г. европейските социални партньори приеха рамка за действия за младежката заетост ⁽⁵⁾. Тя се основава на съществуващи и нови примери за добри практики в четирите приоритета: учене, преход от образование към работа, заетост и предприемачество. Целта е да се подтикнат социалните партньори в държавите членки да намират решения в собствената си среда и да ги адаптират към националните дадености.

3.3 Приносът на ЕИСК

3.3.1 ЕИСК в редица становища ⁽⁶⁾, конференции и изслушвания ⁽⁷⁾ разгледа положението на младите хора на пазара на труда. В рамките на Обсерваторията на пазара на труда като нов метод на работа се прилага изготвянето на пилотни проучвания по определени теми. Взема се предвид мнението на организираното гражданско общество в някои държави членки, за да може да се оцени дали европейските политики и мерки постигат желаните ефекти. Важната тема за младежката заетост е една от първите избрани поради актуалността на изготвянето на пилотно проучване.

3.3.2 В своето становище относно „Пакет за младежка заетост“ ⁽⁸⁾ Комитетът заяви, че е необходима „истинска стратегия за растеж на равнище ЕС и на национално равнище, за да се подкрепи създаването на все повече стабилни работни места. Това изисква координиран подход към всички усилия и политики, имащи за цел засилване на конкурентоспособността и възстановяване на доверието на инвеститорите и домакинствата.“ Във връзка с това той заяви също, че 6-те милиарда евро са недостатъчни за финансиране на гаранцията за младежта.

3.3.3 В становището си относно „Рамка за качество на стажовете“ ⁽⁹⁾ ЕИСК изтъкна, че стажовете са важна входна точка за навлизането на пазара на труда, но не бива да се разглеждат като панацея в борбата срещу младежката безработица. Наред с настояването стажовете да бъдат по-силно застъпени в учебните планове и да се предвиди основен пакет за социално осигуряване, е необходимо да се изготвят и насоки, които да предоставят обзор върху възможностите за финансиране, за да могат да се разработят концепции за стажове със споделена финансова отговорност.

⁽⁴⁾ Възможности за младежта и пакет за младежката заетост.

⁽⁵⁾ Framework of actions on youth employment (Рамка за действия във връзка с младежката заетост).

⁽⁶⁾ ОВ С 68, 6.3.2012 г., стр. 1; ОВ X 68, 6.3.2012 г., стр. 11; ОВ С 143, 22.5.2012 г., стр. 94; ОВ С 299, 4.10.2012 г., стр. 97; ОВ С 191, 29.6.2012 г., стр. 103; ОВ С 11, 15.1.2013 г., стр. 8-15; ОВ С 161, 6.6.2013 г., стр. 67-72; ОВ С 327, 12.11.2013 г., стр. 58-64; ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 77-80; ОВ С 271, 19.9.2013 г., стр. 101; CCM/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (докладчик: Fornea, съдокладчик: Grimaldi); все още непубликувано в ОВ.

⁽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⁾ ОВ С 161, 10.7.2013 г., стр. 67.

⁽⁹⁾ Рамка за качество на стажовете.

3.3.4 Комитетът изрично приветства решението за засилено сътрудничество между публичните служби по заетостта (ПСЗ), включително и поради важността на това решение за борбата срещу младежката безработица⁽¹⁰⁾. ПСЗ трябва да имат възможност да реагират непосредствено, гъвкаво и творчески на промените в своята среда и да могат да съчетават краткосрочни интервенции с устойчиви решения. Това трябва да намери своето отражение в съответен капацитет и достатъчна финансова подкрепа. ПСЗ би следвало да се концентрират повече върху аспекта предлагане на работа, тъй като работодателите срещат все по-големи трудности да намират необходимите работници.

3.3.5 В своето становище „Отваряне на образованието“⁽¹¹⁾ ЕИСК подчерта, че един цифров подход в образователната система може да допринесе за подобряване на качеството и креативността на възможностите за образование. Участието на учителите в проектирането и прилагането на инициативата, в съчетание с подходящо обучение, е ключът за „отварянето на образованието“ по иновативен начин посредством нови технологии и образователни ресурси със свободен достъп (ОРСД) в среда на преподаване и учене, която отговаря на интересите на всички. За успеха е също така от съществено значение всички заинтересовани страни да са активизирани и да подкрепят създаването в обществото на „партньорства за обучение“.

3.3.6 Членовете на Комитета препоръчват проектите, описани в следващите глави. Тъй като много проекти са относително нови, често липсват данни за тяхната ефикасност и ефективност, така че оценката се основава изключително върху възприятието на членовете на Комитета.

3.4 Реформа на образователните системи

3.4.1 В хода на европейския семестър на 16 държави членки беше препоръчано да модернизират своите образователни системи, а за 12 от тях препоръката беше професионалното обучение да се ориентира по-силно към потребностите на пазара на труда, респективно да се засили дуалното професионално обучение.

3.4.2 Образователните системи са от национална компетентност и трябва да останат такива. Въпреки това на европейско равнище могат да се дават важни импулси чрез обмен на опит и партньорски обмен на знания, както и чрез финансови стимули. Образователните системи трябва да бъдат проектирани по такъв начин, че младите хора не само да овладяват основните умения, но също така да бъдат подготвяни да реагират самостоятелно на променените изисквания, за да може ученето през целия живот да се превърне в част от индивидуалната кариера.

3.4.3 Навременното професионално ориентиране и консултиране ще помогнат на младите хора да установят собствените си дарби и умения и освен това ще им дадат информация за развитието на пазара на труда. Проекти като виенския „Ден на дъщерите“⁽¹²⁾, в който момичетата отиват в предприятия, за да добият представа за нови професии и възможности за работа, могат да допринесат също и за събуждането у момичетата на интерес към обучение в технически професии.

3.4.4 Причините за преждевременното напускане на училище са разнообразни и поради това са необходими индивидуални мерки. Примери в това отношение са програмата „Jugendcoaching“⁽¹³⁾ в Австрия или „Joblinge“⁽¹⁴⁾ в Германия, по които млади хора, за които има риск да изпадат от системата, получават за определен срок индивидуална професионална консултация и подкрепа при търсенето на място за обучение или на работа.

3.4.5 Прави впечатление, че държавите — членки на ЕС, в които младежката безработица е ниска, имат системи на образование и професионално обучение, близки до пазара на труда и предприятията, със сертифицирани, прехвърлими професионални квалификации. В тези системи, които съществуват под различни форми, една част от обучението се провежда директно на работното място, а друга — в училище. Това беше признато от институциите на ЕС и от социалните партньори в ЕС, които подкрепиха Европейския алианс за професионална подготовка⁽¹⁵⁾. Обучението на чираци и стажанти е един от основните елементи на Гаранцията за младежта, а успехът му се основава на широко партньорство, което съчетава помежду им интересите на предприемачите, работниците и образованието. Съществено в осъществяването на дуална система, ориентираща се по нуждите на предприятията, на пазара на труда и на младите хора, е че организацията и прилагането се извършват посредством тясно сътрудничество на институции, които са близки до предприятията. Благодарение на силната ангажираност на социалните партньори те се отъждествяват със системата и също стават нейни носители („съсобственици на системата“). Работодателите също трябва да поемат отговорност и да са готови да инвестират. Дори ако други държави членки не могат в краткосрочен план да приложат система за обучение в голям мащаб, биха могли да се тестват например отделни дуални курсове на обучение с определена група от предприятия в един и същи сектор. За тази цел секторните социални партньори би следвало да установят общи стандарти за обучение и сертифициране. Друга възможност би било по-тясното сътрудничество между отделни училища в рамките на тяхната автономия и отделни предприятия, както се прави например в Полша.

⁽¹⁰⁾ Публични служби по заетостта (ПСЗ).

⁽¹¹⁾ Отваряне на образованието.

⁽¹²⁾ Töchtertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Европейски алианс за професионална подготовка.

3.4.6 С курсове в Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) през изминалите години Малта предприе съществени стъпки в тази посока, като част от обучението се извършва непосредствено в предприятието. Така от 284 курсисти, преминали практическото си обучение в Lufthansa Малта, 163 са наети на работа.

3.4.7 **Признаване на неформално придобити квалификации.** Валидирането на учебни резултати — най-вече на знания, умения и компетентности, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене, може да играе важна роля за повишаване на пригодността за заетост и на мобилността, както и за увеличаване на мотивацията за учене през целия живот, особено на хората в социално и икономически неравностойно положение или на нискоквалифицираните.

3.4.8 В момент, когато Европейският съюз преживява тежка икономическа криза, довела до рязко нарастване на безработицата — особено сред младите хора, и в контекста на застаряването на населението, валидирането на адекватни знания, умения и компетентности е по-важно от всякога за подобряване на функционирането на пазара на труда, за насърчаване на мобилността и за повишаване на конкурентоспособността и икономическия растеж.

3.5 Мерки за улесняване на прехода от училище към работа

3.5.1 **Квалификации и мерки за (професионално) обучение.** Липсата на професионален опит е съществена причина за това в икономически трудни времена предприятията да не са склонни да наемат млади хора. Чисто теоретичното обучение, без изискване за практическо прилагане на наученото, все повече се превръща в пречка за достъпа до пазара на труда.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment“ („Да мислим нестандартно при набирането на персонал“) е литовски проект, който има за цел да подготви младите хора за заетост и да им посредничи за стажове в подходящи предприятия. По подобен начин действат фондациите за заетост („Inplacementstiftungen“) ⁽¹⁶⁾ на ПСЗ на Австрия, като се посредничи за контакт между предприятия, които не могат да покрият нуждите си от персонал, и хора, търсещи работа, на които липсва част от квалификацията, изискваща се за определено работно място. Разходите за обучение и прехранване се поделят между службата по заетостта и предприятието. Оценките показват, че три месеца след изтичането на срока на действие на мярката около 75 % от участниците вече са имали работно място.

3.5.3 Във Франция от 2011 г. насам чрез споразумения между социалните партньори се приемат мерки специално за млади хора със или без (висше) образование, за да им се оказва подкрепа при търсенето на работно място. В центъра на вниманието са обученията за кандидатстване. Според една оценка процентът на интегриране в пазара на труда на участвалите в тази мярка е 65 %, т.е. с 18 % по-висок от този на контролната група.

3.5.4 В Ирландия по програмата „Jobbridge“ ⁽¹⁷⁾ в предприятията се предлагат стажове с продължителност от 6 до 9 месеца за млади хора, получавали социални помощи в продължение на най-малко 78 дни. В добавка към социалното подпомагане стажантите получават по 50 EUR на седмица. Спорен момент в тази програма е че например хора, които успоредно с обучението работят на непълен работен ден, след завършване на обучението си не могат да се възползват от програмата, тъй като не са получавали социални помощи. Комитетът е на мнение, че мерките за активизиране следва да започват по-рано, тъй като дългият период на чакане обезкуражава хората, вместо да насърчава започването на работа.

3.5.5 По инициатива на Шотландския съвет на доброволческите организации („Scottish council for voluntary organisations“) в Шотландия от 2011 г. насам действа програма за обществени работни места („Community Jobs Scotland“). Тя е насочена към млади безработни и работи съвместно с организации за социално подпомагане, които за срок от 6 до 9 месеца предлагат в редица сектори работни места за млади хора както с по-висока, така и с основна квалификация. Младите хора получават реално работно място, трябва да се утвърдят в процедура на кандидатстване, получават заплата и допълнително обучение. Повече от 4 000 млади хора са участвали в програмата, като 47,3 % от тях са били директно наети на работа, а 63,6 % са могли непряко да се възползват от по-нататъшно обучение и доброволческа дейност.

3.5.6 В Дания профсъюзите и фондът за заетост, в сътрудничество с публични и частни работодатели, разкриват места за стажуване на млади хора със завършено обучение, за да им се даде възможност да добият професионален опит и специализация в своята област. Средно 60 % от лицата, завършили такъв стаж, започват работа, въпреки че по-точни данни ще са налице едва след приключването на проекта през април 2014 г.

⁽¹⁶⁾ <http://www.inplacement-stiftung.at/>

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 В рамките на отличията от МОН словенски проект „*Moje izkušnje*“⁽¹⁸⁾ („Моят опит“) обучаващи се и работодатели осъществяват връзка помежду си чрез онлайн платформа, на която студентите могат да качват информация за своя професионален опит. Освен това се издават сертификати, които да потвърдят професионалния опит.

3.5.8 В Испания фондацията Novia Salcedo като частна културна организация с нестопанска цел предлага програма за стажанти, която чрез комбинация от придобиване на теоретични знания и трудов опит в предприятията е в помощ на завършващите професионално обучение. Оценката показва, че 52,23 % от завършилите програмата са получили трудов договор.

3.5.9 В Чешката република работодатели и професионални организации са партньори в проекта „*POSPOLU*“ („ЗАЕДНО“), който подкрепя промени в организационната форма на обучението и укрепване на ученето, базирано на работното място, като се сключват партньорства между училища и предприятия и се изготвят предложения за промени в учебното съдържание. Проектът е насочен преди всичко към курсове за обучение по машиностроене, електротехника и строителство, транспорт и информационни технологии.

3.5.10 В Португалия мрежата на технологичните центрове популяризира два проекта („*Think Industry*“ и „*F1 in Schools*“), които са насочени към новите индустриални умения, необходими на пазара на труда. Подхожда се практически, със засилено използване на инструменти и машини, предоставят се знанията, необходими за производството на истински болид за Формула 1 в умален размер, и може да се стигне до пазарното осъществяване на идея/проект. Училищата и промишлеността създадоха партньорства, целящи да променят представата на младите обучаващи се за кариерите в промишлеността и да ги насочват към нуждите на пазара⁽¹⁹⁾.

3.5.11 В Италия има програма за периода 2014 — 2016 г., която дава възможност на учащите в последните два класа на средното училище да прекарват определени периоди от време в предприятия благодарение на по-доброто използване на договорите за стажуване.

3.5.12 **Насърчаване на мобилността.** Насърчаването на трансграничната мобилност на младите хора с цел набиране на професионален опит може да допринесе и за преодоляване на пропастта между чисто теоретичното обучение и първото работно място.

3.5.13 Пример за това е двустранното споразумение между Германия и Испания, което предвижда до 2017 г. възможности за заетост и за обучение за около 5 000 млади испанци. Друг пример са германските програми за подпомагане „*The job of my life*“ („Работата на живота ми“) и „*Make it in Germany*“ („Успей в Германия“), като и двете имат за цел да привлекат в Германия млади хора, които да преминават там обучение по професии, за които липсват достатъчен брой квалифицирани работници. На тези млади хора се предлагат безплатен подготвителен курс по немски език в собствената им страна, надбавка за пътни разходи и разходи за преместване, както и езиков курс в Германия преди стажа. Ако работодателят е доволен след приключването на стажа, към него може да се добави обучение с продължителност от 3 до 3,5 години, по време на което към възнаграждението за обучението се добавя и финансова помощ, а на младия човек се оказва подкрепа в обучението, в предприятието и в ежедневието.

3.5.14 По програмата „Интеграция чрез обмен“ професионалната интеграция на групи от лица със затруднен достъп до пазара на труда се подкрепя чрез придобиването на практически професионален опит в други държави от ЕС. Междинната равностметка на съфинансираната от ЕСФ програма показва, че шест месеца след приключването на обмена 41 % от участниците са имали професионална заетост, 18 % са завършили курс на обучение, 7 % са продължили училищното си образование и 4 % са следвали висше.

3.5.15 За да се по-добро съгласуване на предлагането и търсенето с пазара на труда, е задължително необходима реформа на EURES. ЕИСК ще представи мнението си по този въпрос в отделно становище. От решаващо значение обаче ще бъде EURES да се използва като инструмент на политиката за пазара на труда във всички държави членки, а не само в няколко от тях, и свободните работни места в тях да се обявяват публично. Инициативата „*Your first EURES Job*“⁽²⁰⁾ („Твоята първа работа с EURES“) също е добър пример за насърчаване на трансграничната мобилност на младите работници, като им се осигурява първа работа (не обучение или стаж) чрез субсидии за допълнителните разходи, които възникват при започването на работа в друга държава.

⁽¹⁸⁾ <http://youthpractices.org/assessment.php>; стр. 36.

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com>.

⁽²⁰⁾ European Commission – Your first EURES job (Европейска комисия – Твоята първа работа с EURES).

3.5.16 За осигуряване на по-добро съответствие на уменията, от съществено значение е създаването на обсерватории за предвиждане и ранно установяване на потребностите от умения. Това би трябвало да се направи на регионално и/или секторно равнище посредством сътрудничество със социалните партньори, така че да може бързо да се реагира на различните икономически, правни, а също и технически промени, защото тези равнища по-добре познават нуждите на предприятията и на пазара на труда.

3.6 Мерки за интеграция на млади хора в неравностойно положение

3.6.1 Младите хора със специални нужди се нуждаят от специална подкрепа, за да намерят своя път към пазара на труда. В Австрия това се постига чрез програмата „Jobcoaching“⁽²¹⁾, с чиято помощ хора с увреждания или със затруднения в ученето получават подкрепа под формата на индивидуални съвети и съдействие през първите месеци на новото си работно място. Замисълът е тази подкрепа да бъде насочена към младите хора, но също и към предприятията.

3.6.2 В Уелс специално за млади хора, принадлежащи към групата NEETs, е създаден проектът „Intermediate Labour Market“ („Междинен пазар на труда“). Той предлага на младите хора, които са най-отдалечени от пазара на труда, добре структурирана програма и възможности за заетост. Целта е младите хора да се мотивират да започнат работа, както и да получат общи правила на поведение и основни умения, а също и помощ при кандидатстването. От общо 249-те участници, 35 са получили работни места.

3.6.3 Пример за интегрирането на хора, които са много отдалечени от пазара на труда, е проектът „Equality of Opportunity“⁽²²⁾ на U.S. Steel Kosice, по който по-специално се наемат и обучават роми от околностите на гр. Кошице, като по този начин те за първи път влизат в досег с трудовия живот. От 2002 г. насам са създадени работни места за повече от 150 роми.

3.6.4 Белгийската програма „Activa“⁽²³⁾ предвижда за млади хора с ниска квалификация на възраст под 25 години, които са били безработни в продължение на най-малко 12 месеца, намаляване на вноските на работодателите за социална сигурност, както и субсидиране на заплатите за 5 тримесечия.

3.7 Мерки за реформа на пазара на труда

3.7.1 Според Института за изследване на бъдещето на труда „в много европейски държави от 80-те години на миналия век насам срочните трудови договори са либерализирани, за да се създадат повече възможности за навлизане на пазара на труда, без да трябва да се поставя под въпрос съществуващата в много страни силна защита срещу уволнение“⁽²⁴⁾. Така се стигна до това на младите хора все повече да се предлагат само срочни договори без възможност за превръщането им в безсрочни. Вярно е, че по време на криза силно развитата защита срещу уволнение от една страна пази от уволнение по-скоро дългогодишните работници, отколкото младите, от друга страна обаче, поради несигурната икономическа среда тя се явява препятствие за назначаването на млади неопитни работници и по този начин засилва сегментирането на пазара на труда.

3.7.2 Комитетът препоръчва по-специално в държавите членки с особено висока младежка безработица да продължат реформите в областта на пазара на труда с участието на социалните партньори, за да се намери правилният баланс между гъвкавост и сигурност. Реформите ще дадат резултат едва в средносрочен план, но въпреки това те могат да осигурят съществен принос за бързото намаляване на младежката безработица в период на икономическо възстановяване.

3.8 Стимули за предприятията да назначават млади хора

3.8.1 За да се улеснят предприятията при вземането на решение за назначаване на млади неопитни работници, би било от полза да се предложат допълнителни стимули, често под формата на субсидиране на заплатите или намаляване на вноските в схемите за социална сигурност. Все пак трябва да се внимава това да не изкривява конкуренцията и да не подкопава системата на социално осигуряване. Примери за това са помощите, които HRDA⁽²⁵⁾ плаща на кипърските предприятия за програми за обучение на млади работници. Най-вече МСП могат по този начин да осигурят необходимото обучение и да преодолеят свързаните с това производствени загуби в началната фаза.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

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

⁽²³⁾ Белгия – Activa.

⁽²⁴⁾ Институт за изследване на бъдещето на труда – Младежката безработица в Европа.

⁽²⁵⁾ Кипър – Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2 С финландската карта „Sanssi“⁽²⁶⁾ на млад безработен под 30-годишна възраст се дава удостоверение, че работодателят му има право да поиска субсидиране на неговата заплата за период от 10 месеца.

3.8.3 Унгария е избрала да стимулира предприятията да наемат работници под 25-годишна възраст, като за определен период им дава възможност за намаляване на brutното възнаграждение и на вноските за социално осигуряване.

3.8.4 В Италия предприятията се ползват за период от 12 месеца от данъчни стимули по отношение на социалното осигуряване, ако наемат на безсрочен трудов договор млади хора на възраст между 18 и 29 години, които не са имали редовна платена трудова заетост най-малко през предходните 6 месеца или нямат диплома за завършено средно или професионално образование.

3.9 Мерки за насърчаване на предприемачеството

3.9.1 Един от трите стълба в „Плана за действие „Предприемачество 2020 г.— Възраждане на предприемаческия дух в Европа“⁽²⁷⁾, е обучението в предприемачество с цел насърчаване на растежа и създаването на предприятия. Със „Свидетелството за предприемачество“⁽²⁸⁾ младите хора получават икономическо и бизнес образование, като след приключването му се полага изпит, който важи вместо изпита по предприемачество, изискващ се в Австрия за упражняването на самостоятелна дейност.

3.9.2 С помощта на „Junior Company Programs“ ученици на възраст от 15 до 19 години основават реални предприятия за период от една учебна година и предлагат на реалния пазар разработени от самите тях продукти и услуги. По този начин те непосредствено придобиват икономически умения.

3.9.3 Проектът „Extraordinary Education“TM дава възможност на младите хора да тестват в непринудена среда своя бизнес идея и им предоставя основни бизнес и комуникационни умения, независимо от възрастта или езика на заинтересованите.

3.9.4 За да се даде на нови предприятия достъп до финансиране, както и за да бъдат те мотивирани да създават работни места, Румъния освобождава новоосновани предприятия от разходите за регистрация. Освен това се предоставят данъчно облекчение за двама до четирима работници, заем в размер до 10 000 EUR, който покрива 50 % от бизнес плана, както и правителствени гаранции за 80 % от взетите кредити. Между 2011 г. и март 2014 г. са основани общо 12 646 МСП и са създадени 22 948 работни места. Впоследствие се само на 188 МСП се е наложило да прекъснат дейността си. Тази успешна програма ще продължи и през 2014 г.

Брюксел, 4 юни 2014 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Финландия – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Австрия – Unternehmerführerschein.