

I

(Usnesení, doporučení a stanoviska)

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

499. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ EHSV VE DNECH 4. A 5. ČERVNA 2014

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí**osvědčené postupy (průzkumné stanovisko na žádost řeckého předsednictví Rady)**

(2014/C 424/01)

Zpravodajka: **paní Schweng**

Dopisem ze dne 6. prosince 2013 požádal pan velvyslanec Theodoros SOTIROPOULOS jménem řeckého předsednictví Rady EU, v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie, Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování stanoviska k tématu

Opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí – osvědčené postupy

(průzkumné stanovisko).

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 13. května 2014.

Na 499. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 4. a 5. června 2014 (jednání dne 4. června 2014), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 124 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 4 členové se zdrželi hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) považuje boj proti nezaměstnanosti mladých lidí za politickou prioritu. Aby se dnešní mladí lidé mohli podílet na utváření budoucí Evropy, potřebují vyhlídky na nezávislý život, k němuž patří i pracovní místo odpovídající jejich kvalifikaci. Pouze strategie, zaměřená na růst a na posílení konkurenceschopnosti a obnovení důvěry investorů a domácností, a udržitelné investice a plán hospodářské obnovy mohou podpořit poptávku po pracovní síle.

1.2 K povzbuzení podniků, aby i v hospodářsky nejistých dobách přijímaly nové a často nezkušené pracovníky, jsou zapotřebí odpovídající pobídky. K nim patří i systém vzdělávání, který na odborné i osobní rovině vytváří základ pro vstup do pracovního procesu, více zaměřuje odbornou přípravu na potřeby trhu práce a podporuje podnikání. Nutný je rovněž dynamický trh práce podporující začlenění, na němž mají lidé schopnosti, jež mají zásadní význam pro konkurenceschopnost evropského hospodářství, soudržnost společnosti a perspektivu dlouhodobě udržitelného růstu. K nastolení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou jsou nutné příslušné reformy. Ty lze nejlépe provést za účasti sociálních partnerů.

1.3 Mladým lidem musí při volbě povolání pomáhat kvalifikovaní poradci pro volbu povolání. Analýza střednědobé potřeby pracovních sil, zejména i na místní úrovni, může volbu povolání pozitivně ovlivnit. Členské státy, jejichž vzdělávací systémy nabízejí vedle teoretické přípravy i přípravu praktickou, vykazovaly v dobách krize relativně nízkou míru nezaměstnanosti mladých lidí v porovnání s ostatními evropskými státy. EHSV je přesvědčen o úspěchu systémů odborné přípravy založených na práci, jako jsou např. duální systémy odborné přípravy, které existují v některých členských státech. Duální systémy odborné přípravy jsou úspěšné především tehdy, pokud všechny zainteresované strany (zaměstnavatelé a zaměstnanci, jejich zastupující organizace, i veřejná správa) řádně plní své povinnosti.

1.4 Při přechodu mezi školou a zaměstnáním hrají důležitou roli také veřejné služby zaměstnanosti. Musí mít k dispozici odpovídající finanční a lidské zdroje, aby mohly nejenom podporovat nezaměstnané při hledání práce, ale také udržovat těsný kontakt se stranou poptávky.

1.5 Zapojení sociálních partnerů do strategie růstu, reforem trhu práce, programů vzdělávání a reforem veřejných služeb zaměstnanosti a také zapojení organizací mládeže do provádění záruk pro mladé lidi zajistí souhlas širokých vrstev obyvatelstva a tím i sociální smír. Pouze společně učiněná rozhodnutí mohou přinést trvalou změnu.

2. Úvod

2.1 Účinný boj proti nezaměstnanosti mladých lidí je jednou z největších výzev současnosti. Míra nezaměstnanosti byla u osob ve věku 15–24 let vždy vyšší než u věkové skupiny 24–65 let, ale finanční a hospodářská krize zasáhla mladé lidi, kteří se snaží o první vstup na trh práce, mimořádně silně. Zatímco podle Eurostatu ⁽¹⁾ byla míra nezaměstnanosti mládeže do konce roku 2008 dvakrát vyšší než u populace jako celku, zvýšila se do konce roku 2012 na 2,6 násobek nezaměstnanosti veškerého obyvatelstva.

2.2 Důvodem je menší počet pracovních míst způsobený slabým popř. negativním růstem, poklesem domácí poptávky a úspor a s tím spojeným zastavením zaměstnávání pracovníků ve veřejné správě, ještě zkomplikovaným pozdě provedenými strukturálními reformami v oblasti vzdělávání a trhu práce, chybějícími kvalifikacemi nebo kvalifikacemi, jež na trhu práce nejsou žádané.

2.3 Míra nezaměstnanosti mladých lidí udává podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–24 let na počtu výdělečně činných osob v tomto věku a v roce 2013 činila v EU-28 23,3 %. Eurostat ⁽²⁾ počítá jako druhý ukazatel podíl nezaměstnaných mladých lidí (tj. podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–24 let na celkovém počtu osob v této věkové skupině), jenž v EU v roce 2013 činil 9,8 %. Tento ukazatel dokládá, že se velký počet mladých lidí v této věkové skupině připravuje na budoucí povolání a není pro trh práce vůbec k dispozici. Členské státy jsou nezaměstnaností mladých lidí zasaženy různou měrou. Podíl nezaměstnaných mladých lidí sahá od 4 % v Německu po 20,8 % ve Španělsku, míra nezaměstnanosti mladých lidí činí od 7,9 % v Německu po 58,3 % v Řecku.

2.4 Přestože je třeba objasnit, že míra nezaměstnanosti mladých lidí neudává, kolik procent všech mladých lidí je bez zaměstnání, je procentní podíl mladých lidí hledajících práci velmi vysoký.

2.5 U mladých lidí si zasluhuje zvláštní pozornost kategorie tzv. NEET („not in employment, education or training“ – tj. mladí lidé, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání či odborné přípravy). Podle údajů EUROFOUND ⁽³⁾ hrozí kategorii NEET větší riziko, že bude i později dostávat jen nejistou práci, a takto brzy zakoušený pocit frustrace ji činí náchylnější vůči chudobě, sociálnímu vyloučení a radikalizaci. Náklady neúčasti těchto mladých lidí na trhu práce se obezřetně odhadují na 153 mld. eur, což odpovídá 1,2 % evropského HDP.

2.6 V některých členských státech EU lze nehlédě na úroveň míry nezaměstnanosti mladých lidí pozorovat přibývajícím počet volných pracovních míst, která nelze zaplnit. Týká se to odborníků v různých oborech, povolání v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (obory STEM), ale i středního managementu, kde je poptávka po lidech s horizontálními schopnostmi (např. komunikační schopností, týmovým duchem, podnikavostí atd.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. Řešení problému nezaměstnanosti mladých lidí v Evropě

3.1 Systém záruk pro mladé lidi

3.1.1 Evropská komise se zárukami pro mladé lidi zabývá ve svých sděleních⁽⁴⁾ od roku 2011. V dubnu 2013 přijala Rada ministrů EU doporučení o zřízení záruky pro mladé lidi. Jejich uskutečnění v praxi má zajistit, že všichni mladí lidé do 25 let věku dostanou kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže do čtyř měsíců poté, co odešli ze vzdělávacího systému nebo se stali nezaměstnanými.

3.1.2 Většinu opatření v oblasti záruk pro mladé lidi lze spolufinancovat z Evropského sociálního fondu. Kromě toho jsou pro 20 členských států z důvodu jejich vysoké regionální míry nezaměstnanosti mladých lidí (více než 25 % přinejmenším v jednom regionu) k dispozici dodatečné prostředky z iniciativy na podporu zaměstnanosti.

3.1.3 V rámci evropského semestru má být do doporučení pro jednotlivé země zahrnuto posouzení a monitorování prováděcích plánů, aby byl zajištěn soulad systému záruk pro mladé lidi s cíli strategie Evropa 2020.

3.1.4 **Evropská investiční banka** zahájila v roce 2013 program Dovednosti a pracovní místa – investice do mladých lidí, na nějž bylo vyčleněno 6 mld. eur. Na tento program mají být i v letech 2014 a 2015 poskytnuty finanční prostředky pokaždé v téže výši.

3.2 Akční rámec evropských sociálních partnerů pro boj proti nezaměstnanosti mladých lidí

Evropští sociální partneři schválili v červnu 2013 akční rámec pro zaměstnanost mladých lidí⁽⁵⁾. Ten vychází z již existujících i nových příkladů osvědčených postupů ve čtyřech prioritních oblastech: učení, přechod mezi školou a prací, zaměstnanost, podnikání. S jeho pomocí mají být sociální partneři inspirováni k hledání řešení ve svém okolí a jejich přizpůsobení podmínkám v příslušné zemi.

3.3 Příspěvek EHSV

3.3.1 EHSV se situací mladých lidí na trhu práce zabýval v řadě stanovisek⁽⁶⁾ a během konferencí a slyšení⁽⁷⁾. Středisko pro sledování trhu práce používá jako novou pracovní metodu vypracování pilotních studií o určitých tématech. Za tímto účelem konzultuje organizovanou občanskou společnost některých členských států, aby mohlo posoudit, zda mají evropské politiky a evropská opatření žádoucí účinek. Zaměstnanost mladých lidí je jedním z prvních důležitých témat, jež bylo kvůli své aktuálnosti pro pilotní studii zvoleno.

3.3.2 Ve svém stanovisku k balíčku opatření pro zaměstnanost mladých lidí⁽⁸⁾ Výbor prohlásil: „K vytváření více stabilnějších pracovních příležitostí je nutná skutečná strategie růstu na úrovni Evropské unie a členských států. To vyžaduje koordinovaný přístup ke všem iniciativám a politikám zaměřeným na posílení konkurenceschopnosti a obnovení důvěry investorů a domácností.“ Kromě toho konstatoval, že 6 mld. eur vyčleněných na financování systému záruk pro mladé nestačí.

3.3.3 Ve svém stanovisku k rámci pro kvalitu stáží⁽⁹⁾ poukázal EHSV na to, že stáže jsou významným odrazovým můstkem ke vstupu na trh práce, nejsou však jediným způsobem boje proti nezaměstnanosti mladých lidí. Kromě požadavku důslednějšího zařazení stáží do vzdělávacích plánů a poskytování základního sociálního zabezpečení je třeba rovněž vypracovat pokyny, jež by mohly objasnit, jaké možnosti podpory existují, aby bylo možné vytvořit nabídku stáží se sdílenou finanční odpovědností.

⁽⁴⁾ Příležitosti pro mladé a balíček týkající se zaměstnanosti mladých lidí.

⁽⁵⁾ Anglicky: Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ Úř. věst. C 68, 6.3.2012, s. 1; Úř. C 68, 6.3.2012, s. 11; Úř. C 143, 22.5.2012, s. 94; Úř. C 299, 4.10.2012, s. 97; Úř. C 191, 29.6.2012, s. 103; Úř. C 11, 15.1.2013, s. 8-15; Úř. C 161, 6.6.2013, s. 67-72; Úř. C 327, 12.11.2013, s. 58-64; Úř. C 133, 9.5.2013, s. 77-80; Úř. C 271, 19.9.2013, s. 101; CCMI/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (zpravodaj: pan Fornea, spoluzpravodaj: pan Grimaldi), dosud nezveřejněno v Úředním věstníku.

⁽⁷⁾ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

⁽⁸⁾ Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 67.

⁽⁹⁾ Rámec pro kvalitu stáží.

3.3.4 Výbor výslovně uvítal rozhodnutí o posílení spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ), a to i kvůli jejich významu pro boj proti nezaměstnanosti mladých lidí⁽¹⁰⁾. VSZ musí být s to okamžitě, flexibilně a kreativně reagovat na změny okolního prostředí a kombinovat krátkodobé intervence s udržitelnými řešeními. To se musí odrazit v odpovídajících kapacitách a dostatečné finanční podpoře. VSZ by se měly intenzivněji zaměřit na nabídkovou stranu práce, neboť zaměstnavatelé čelí vzrůstajícímu problému nabírat a získávat potřebné pracovníky.

3.3.5 EHSV ve svém stanovisku ke sdělení „Otevření systémů vzdělávání“⁽¹¹⁾ zdůraznil, že digitální aspekt systémů vzdělávání může přispět ke zlepšení kvality a kreativity nabídky vzdělávání. Je bezpodmínečně nutné zapojit učitele do přípravy a provádění iniciativy, spojené s odpovídající odbornou přípravou, aby se s pomocí nových technologií a volně dostupných výukových a učebních zdrojů otevřely systémy vzdělávání inovačním způsobem a v rámci „vzdělávání pro všechny“. Rozhodující význam pro úspěšnost má také mobilizace všech aktérů a podpora vytváření „vzdělávacích partnerství“ ve společnosti.

3.3.6 Projekty popsané v následujících kapitolách byly doporučeny členy Výboru. Jelikož je mnoho z nich relativně nových, nejsou často k dispozici údaje o jejich účinnosti a efektivitě, takže se jejich posouzení opírá pouze o názory členů Výboru.

3.4 Reforma vzdělávacích systémů

3.4.1 V rámci evropského semestru bylo 16 členským státům doporučeno, aby zmodernizovaly své systémy vzdělávání, a ve 12 případech bylo doporučeno větší zaměření odborného vzdělávání na potřeby trhu práce popř. posílení duálního systému vzdělávání.

3.4.2 Systémy vzdělávání spadají do kompetence členských států a měly by v ní i zůstat. Evropská úroveň nicméně může poskytnout důležité impulsy prostřednictvím výměny zkušeností, vzájemného učení a finančních pobídek. Vzdělávací systémy by měly být koncipovány tak, aby mladé lidi vybavily nejen základními kulturními znalostmi, ale naučily je i umět samostatně reagovat na změněné požadavky, aby se celoživotní učení stalo součástí individuální kariéry.

3.4.3 Včas poskytnuté profesní poradenství a profesní informace mají pomoci při rozpoznávání vlastního nadání a schopností a také při informování o vývoji na trhu práce. Projekty typu „Vídeňský den dcer“⁽¹²⁾, kdy mohou dívky chodit na exkurze do podniků a získat tak náhled do nových oborů a potenciální zaměstnání, mohou rovněž přispět k tomu, aby se dívky zajímaly i o vyučení v technickém oboru.

3.4.4 Předčasné ukončování školní docházky má mnoho příčin a je potřeba ho řešit individuálně přizpůsobenou cestou. Příkladem takových opatření je „Jugendcoaching“⁽¹³⁾ v Rakousku nebo „Joblinge“⁽¹⁴⁾ v Německu. Spočívají v tom, že se mladým lidem, kterým hrozí vyloučení ze systému, po určitou dobu poskytuje individuální poradenství a pomoc při hledání odborné přípravy nebo zaměstnání.

3.4.5 Pro ty evropské země, kde je nezaměstnanost mladých lidí malá, je typické, že mají vzdělávací systém s certifikovanými a přenositelnými odbornými kvalifikacemi, který je úzce propojený s trhem práce a s podniky. V jejich rámci se – v různých formách – část odborné přípravy provádí přímo v podnicích, část ve škole. Uznávají je instituce EU i sociální partneři v EU, kteří jsou členy Evropské aliance pro učňovskou přípravu⁽¹⁵⁾. Učňovská příprava je jednou z hlavních součástí systému záruk pro mladé lidi a její úspěšnost vychází z širokého partnerství mezi subjekty zastupujícími podniky, zaměstnavance a vzdělávání. Při zavádění duálního systému zaměřeného na potřeby podniků, trhu práce a mladých lidí je zásadní to, aby byl uspořádán a provozován za intenzivního zapojení institucí, které mají k podnikům blízko. Sociální partneři se prostřednictvím svého intenzivního zapojení ztotožní se systémem a podporují ho („spoluvlastníci systému“). Kromě toho je nezbytná rovněž odpovědnost zaměstnavatelů a jejich ochota investovat. I když ostatní členské státy nemohou v krátkodobém horizontu zavést rozsáhlý výukový systém, lze vyzkoušet např. jednotlivé duální učební obory s neměnnou skupinou podniků ze stejného odvětví. Sociální partneři z příslušného odvětví musí pro tento účel určit společné vzdělávací normy a certifikace. Další možností by byla posílená spolupráce mezi jednotlivými školami (v rámci jejich autonomie) a podniky, jako je tomu například v Polsku.

⁽¹⁰⁾ Veřejné služby zaměstnanosti (VSZ).

⁽¹¹⁾ Otevření systémů vzdělávání.

⁽¹²⁾ Töchertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Evropská aliance pro učňovskou přípravu.

3.4.6 Malta podnikla v uplynulých letech prostřednictvím oborů vyučovaných na Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) razantní kroky tímto směrem tím, že část studia probíhá přímo v podniku. 284 studentů tak absolvovalo praktickou část svého studia u Lufthansa Malta, 163 z nich získalo zaměstnání.

3.4.7 **Uznávání informálně získaných kvalifikací.** Uznávání výsledků učení – zejména znalostí, dovedností a kompetencí – dosažených prostřednictvím neformálního a informálního učení může hrát významnou úlohu při zvyšování zaměstnatelnosti a mobility, jakož i při posilování motivace k celoživotnímu učení, zejména v případě socioekonomicky znevýhodněných osob či osob s nízkou kvalifikací.

3.4.8 V době, kdy se Evropská unie potýká s vážnou hospodářskou krizí, jež způsobila prudký růst nezaměstnanosti zvláště mezi mladými lidmi, a v kontextu stárnutí obyvatelstva může uznávání podstatných znalostí, dovedností a kompetencí o to více přispět k lepšímu fungování trhu práce, podpoře mobility a zvyšování konkurenceschopnosti a hospodářského růstu.

3.5 Opatření k usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání

3.5.1 **Kvalifikace a opatření v oblasti (odborného) vzdělávání:** Nedostatek pracovních zkušeností je hlavním důvodem, proč podniky v hospodářsky obtížných dobách váhají s přijímáním mladých lidí. Čistě teoretická výuka bez nezbytného praktického uplatnění získaných poznatků je stále častěji překážkou vstupu na trh práce.

3.5.2 Litevský projekt „Thinking outside the box on recruitment“ se zaměřuje na to, aby mladé lidi připravil na povolání a zprostředkoval jim stáže ve vhodných podnicích. Podobným způsobem fungují „umístovací nadace“ (Implacement-stiftungen) ⁽¹⁶⁾ rakouských služeb zaměstnanosti, které zprostředkovávají kontakty podniků, které nejsou s to pokrýt svou potřebu zaměstnanců, a osob hledajících práci, jimž k získání určitého pracovního místa chybí část vzdělání. O náklady na vzdělávání a zajištění životního minima se dělí úřady práce s podniky. Z hodnotících studií vyplývá, že do tří měsíců po ukončení opatření získá zaměstnání zhruba 75 % osob, které se těchto opatření účastní.

3.5.3 Ve Francii se od roku 2011 na základě meziprofesionálních dohod se sociálními partnery koncipují specifická opatření pro mladé lidi s ukončeným (vysokoškolským) vzděláním i bez něj, aby byla těmto lidem poskytnuta pomoc při hledání zaměstnání. Jsou zaměřena v první řadě na přípravu na přijímací pohovory. Z hodnotících studií vyplynulo, že míra začlenění do trhu práce činí díky účasti na tomto opatření 65 %, což je o 18 % více než u referenční skupiny.

3.5.4 Program „Jobbridge“ ⁽¹⁷⁾ nabízí mladým lidem v Irsku, kteří nejméně po dobu 78 dní pobírali sociální podporu, 6měsíční až 9měsíční stáže v podnicích. Stážisté dostávají k sociální podpoře navíc 50 eur týdně. Kriticky je třeba nahlížet na to, že lidé, kteří např. kromě odborné přípravy pracují na částečný úvazek, nemohou tento program po ukončení svého vzdělání využít, jelikož nepobírají sociální podporu. Z pohledu Výboru by se aktivizační opatření měla začít uplatňovat dříve, neboť dlouhá čekací doba spíše odrazuje lidi, než aby motivovala k zahájení pracovní činnosti.

3.5.5 Scottish council for voluntary organisations provádí od roku 2011 program „Community Jobs Scotland“. Ten je zaměřen na mladé nezaměstnané lidi a spolupracuje s organizacemi poskytujícími sociální podporu, které mladistvým s vyšší i základní kvalifikací nabízejí na 6 až 9 měsíců práci v řadě odvětví. Mladí lidé získají skutečné pracovní místo, musí projít přijímacím řízením a dostanou plat a další odbornou přípravu. Tohoto programu se zúčastnilo již více než 000 mladých lidí, z nichž 47,3 % bylo rovnou zaměstnáno a 63,6 % z něho mělo nepřímé výhody v podobě další odborné přípravy a dobrovolnické činnosti.

3.5.6 V Dánsku vytvářejí odbory a fondy zaměstnanosti ve spolupráci se zaměstnavateli ze státního i soukromého sektoru stáže pro mladé lidi s ukončeným vzděláním, aby jim zprostředkovali pracovní zkušenosti a specializaci v příslušném oboru. Osoby, které takovouto praxi absolvovaly, začnou v průměru v 60 případech ze 100 pracovat. Přesnější údaje však budou k dispozici teprve po ukončení projektu v dubnu 2014.

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

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 Slovinský projekt „Moje Izjusnje“⁽¹⁸⁾ (Moje zkušenosti), který získal ocenění ILO, vytváří prostřednictvím online platformy, kam mohou studenti nahrávat své pracovní zkušenosti, pojitko mezi studenty a zaměstnavateli. Kromě toho se vydávají osvědčení dokládající pracovní zkušenosti.

3.5.8 Ve Španělsku nabízí nadace Novia Salcedo (soukromá nezisková kulturní organizace) stážistům podpůrný program, který absolventy odborné přípravy podporuje na základě kombinace teoretického učení a praktických zkušeností s prací v podnicích. Z hodnotící studie vyplývá, že více než 52,23 % stážistů získalo po ukončení programu pracovní smlouvu.

3.5.9 V České republice jsou zaměstnavatelé a profesní svazy partnery projektu „POSPOLU“, který se zasazuje o změny v organizační formě odborné přípravy a posílení praktické přípravy na povolání v podnicích tím, že se uzavírají partnerství mezi školami a podniky a navrhuje se změny v učebních osnovách. Projekt je určen především pro učební obory v oblasti strojírenství, elektrotechniky a inženýrských staveb, dopravy a informačních technologií.

3.5.10 V Portugalsku podporuje síť technologických středisek dva projekty („Think Industry“ a „F1 in Schools“), které jsou zaměřeny na nové průmyslové dovednosti potřebné na trhu práce a uplatňují praktický přístup, jenž spočívá v podpoře používání nástrojů a strojů a v předávání znalostí nezbytných k výrobě skutečného miniaturního vozidla F1 a jehož cílem je zavést tento nápad/projekt na trh. Školy a podniky uzavírají partnerství s cílem změnit image kariéry v průmyslu v očích mladých studentů a nasměrovat je k potřebám trhu⁽¹⁹⁾.

3.5.11 V Itálii probíhá program na období 2014–2016, v jehož rámci studenti posledních dvou ročníků středních škol mohou absolvovat praxi v podnicích na základě většího využívání smluv o učňovské přípravě.

3.5.12 **Podpora mobility:** Podpora přeshraniční mobility mladých lidí za účelem nashromáždění pracovních zkušeností může také přispět k zaplnění mezery mezi čistě teoretickým vzděláním a prvním zaměstnáním.

3.5.13 Jejím příkladem je dvoustranná dohoda mezi Německem a Španělskem, která stanoví možnosti odborné přípravy pro zhruba 5 000 mladých Španělů do roku 2017, nebo i německé podpůrné programy „The job of my life“ a „Make it in Germany“, jejichž cílem je přilákat mladé lidi do Německa, aby tam prošli odbornou přípravou v těch učebních oborech, v nichž není dostatek odborníků. Za tímto účelem je jim hrazen přípravný kurs němčiny v zemi původu, příplatek na cestu a stěhování a jazykový kurs v Německu v rámci přípravy na stáž. Pokud je zaměstnavatel po ukončení stáže spokojen, může návazně nabídnout odbornou přípravu v délce 3 až 3,5 roku. V takovém případě obdrží mladí lidé k proplácenému vzdělání navíc i finanční příspěvek a pomoc ve škole, v podniku a každodenním životě.

3.5.14 Program „Integration durch Austausch“ (Integrace prostřednictvím výměn) podporuje profesní začlenění skupin lidí se ztíženým přístupem na trh práce prostřednictvím získávání praktických pracovních zkušeností v jiných členských státech EU. Prozatímní bilance tohoto programu financovaného z ESF ukazuje, že 6 měsíců po skončení výměny začíná pracovat 41 % účastníků programu, 18 % absolvuje odbornou přípravu, 7 % školu a 4 % studium.

3.5.15 V zájmu lepšího sladění nabídky a poptávky na trhu práce je nevyhnutelné provést reformu EURES. EHSV se tímto tématem bude zabývat v samostatném stanovisku. Rozhodující však bude, že se EURES budou jakožto nástroj politiky trhu práce využívat ve všech členských státech (nejenom v několika málo zemích), a volná pracovní místa tak budou oznamována i v nich. Také iniciativa Tvoje první práce přes EURES⁽²⁰⁾ je dobrým příkladem podpory přeshraniční mobility mladých pracovníků, neboť jim zprostředkovává první zaměstnání (nikoli odbornou přípravu nebo stáž) prostřednictvím poskytnutí příspěvku na vícenáklady, jež jim v souvislosti se zahájením pracovní činnosti v jiné zemi vzniknou.

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

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com/>

⁽²⁰⁾ Evropská komise – Tvoje první práce přes EURES.

3.5.16 Pro lepší sladění nabízených a požadovaných dovedností má zásadní význam zřízení středisek pro sledování za účelem předvídání a včasného určení požadovaných dovedností. To by se mělo provádět na regionální nebo odvětvové úrovni za účasti sociálních partnerů, aby bylo možné rychle reagovat na různé hospodářské, právní i technické změny. Tyto úrovně zároveň nejlépe znají potřeby podniků a trhu práce.

3.6 Opatření k začlenění znevýhodněných mladistvých

3.6.1 Mladí lidé se zvláštními potřebami potřebují rovněž k nalezení své cesty na trh práce i zvláštní podporu. Program „Jobcoaching“⁽²¹⁾ v Rakousku zaručuje, že lidem se zdravotním postižením nebo s poruchami učení bude během prvních měsíců v novém zaměstnání poskytována pomoc v podobně individuálního poradenství a podpory. Tato pomoc se v této souvislosti rozumí jako nabídka pro mladistvé, ale i podniky.

3.6.2 Ve Walesu byl speciálně pro kategorii tzv. NEET vytvořen projekt „Intermediate Labour Market“, jenž nabízí dobře strukturovaný program a možnosti zaměstnání mladým lidem, pro něž je trh práce nejvzdálenější. Jeho prostřednictvím mají být mladí lidé motivováni, aby začali pracovat, a mají tak získat obecná pravidla chování, základní kvalifikaci a pomoc při ucházení se o místo. Z celkových 249 účastníků jich práci získalo 35.

3.6.3 Příkladem začlenění lidí, kteří jsou trhu práce velmi vzdálení, je projekt „Rovnost příležitostí“⁽²²⁾ společnosti U. S. Steel Košice, v jehož rámci jsou zaměstnáváni a vzděláváni především Romové z okolí Košic, kteří tak často vůbec poprvé přicházejí do styku se světem práce. Od roku 2002 bylo vytvořeno více než 150 pracovních míst pro Romy.

3.6.4 Belgický program „Activa“⁽²³⁾ umožňuje snížit u mladých lidí s nízkou kvalifikací, kteří jsou mladší 25 let a nejméně po dobu 12 měsíců nezaměstnaní, zaměstnavatelské příspěvky na sociální zabezpečení a poskytovat po dobu 5 čtvrtletí mzdové dotace.

3.7 Opatření k reformě trhu práce

3.7.1 Podle Výzkumného ústavu pro budoucnost práce *se od 80. let 20. století v mnoha evropských zemích liberalizovaly pracovní poměry na dobu určitou, aby bylo vytvořeno více možností ke vstupu na trh práce, aniž by se tím zpochybnila ochrana před výpovědí, která je v mnoha zemích velmi vysoká*⁽²⁴⁾. To vedlo k tomu, že jsou mladým lidem stále častěji nabízeny pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, bez jakékoli možnosti změny na pracovní poměr na dobu neurčitou. Velmi vysoká ochrana před výpovědí sice na jedné straně chrání dlouholeté zaměstnance v dobách krize před propouštěním více než mladé pracovníky, kvůli nejistým hospodářským podmínkám se však ukázala být překážkou zaměstnávání mladých nezkušených pracovních sil, a zesiluje tak rozdělení trhu práce.

3.7.2 Výbor doporučuje, aby se zejména v členských státech s mimořádně vysokou nezaměstnaností mladých lidí pokračovalo v reformách trhu práce, do nichž budou zapojeni sociální partneři, a byla tak nalezena správná rovnováha mezi flexibilitou a jistotou. Reformy sice budou účinné jen ve střednědobém výhledu, mohou však v období hospodářského oživení zásadním způsobem přispět k rychlému snížení nezaměstnanosti mladých lidí.

3.8 Pobídky pro podniky k zaměstnávání mladých lidí

3.8.1 Má-li se podnikům usnadnit rozhodování o zaměstnání mladých nezkušených pracovníků, může být prospěšné poskytovat dodatečné pobídky, které často spočívají v dotacích na mzdy nebo ve snížení příspěvků na sociální zabezpečení. Je při tom však třeba dbát na to, aby nedošlo k narušení hospodářské soutěže a k oslabení systémů sociálního zabezpečení. Za příklad poslouží podpora, již HRDA⁽²⁵⁾ vyplácí kyperským podnikům na vzdělávací programy pro mladé zaměstnance. Především malé a střední podniky tak mohou zajistit potřebnou odbornou přípravu a překlenout s tím související počáteční výpadky ve výrobě.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

⁽²²⁾ U.S. Steel Košice – Rovnost příležitostí.

⁽²³⁾ Belgie – Activa.

⁽²⁴⁾ <http://intereconomics.eu/downloads/getfile.php?id=865>, s. 233 n.

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

3.8.2 Finská karta „Sanssi“⁽²⁶⁾ mladým nezaměstnaným do 30 let potvrzuje, že jejich zaměstnavatel může zažádat o poskytnutí mzdové dotace na 10 měsíců.

3.8.3 Maďarsko se rozhodlo, že bude podnikům poskytovat pobídky k zaměstnávání mladých pracovníků do 25 let tím, že na určitou dobu omezí hrubou mzdu a příspěvky na sociální zabezpečení.

3.8.4 V Itálii se podnikům pro účely sociálního zabezpečení poskytne na 12 měsíců daňová pobídka, pokud přijmou na dobu neurčitou mladé lidi ve věku od 18 do 29 let, kteří již alespoň 6 měsíců nemají pravidelný příjem nebo nemají střední vzdělání ukončené maturitou nebo nejsou vyučeni v oboru.

3.9 Opatření k podpoře podnikání

3.9.1 Jedním ze tří pilířů akčního plánu Podnikání 2020 – opětovné probuzení podnikatelského ducha v Evropě⁽²⁷⁾ je podnikatelské vzdělávání za účelem podpory růstu a zakládání podniků. Díky osvědčení „Entrepreneur's Skills Certificate“⁽²⁸⁾ získávají mladí lidé vzdělání v oblasti ekonomie a podnikové ekonomiky, které po složení závěrečné zkoušky nahrazuje podnikatelské zkoušky, jež jsou v Rakousku nutné k výkonu samostatně výdělečné činnosti.

3.9.2 S pomocí „Junior Company Programms“ zakládají žáci ve věku 15 až 19 let na dobu jednoho školního roku skutečné podniky a nabízejí na skutečném trhu své vlastní produkty a služby. Bezprostředně tak uplatňují své znalosti v oblasti ekonomiky.

3.9.3 Projekt „Extraordinary Education™“ umožňuje mladým lidem vyzkoušet si v nenuceném prostředí určitý podnikatelský záměr a zprostředkovává jim základní podnikatelské a komunikační schopnosti bez ohledu na jejich věk či rodný jazyk.

3.9.4 Rumunsko prominulo 9 nově založeným podnikům registrační poplatky, aby novým podnikům umožnilo přístup k financování a motivovalo je k vytváření pracovních míst. Navíc zde existují daňové úlevy pro 2 až 4 zaměstnance, půjčka do výše 10 000 eur, která činí 50 % obchodního plánu, a záruky vlády za 80 % přijatých úvěrů. Od roku 2011 do března 2014 bylo založeno celkem 12 646 malých a středních podniků a vzniklo 22 948 pracovních míst. Pouze 188 malých a středních podniků bylo opět zrušeno. V tomto úspěšném programu se bude pokračovat i v roce 2014.

V Bruselu dne 4. června 2014

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Finsko – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Rakousko – Entrepreneur's Skills Certificate.