

## I

*(Resolutsioonid, soovitused ja arvamused)*

## ARVAMUSED

## EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEE

## KOMITEE TÄISKOGU 499. ISTUNGJÄRK 4.–5. JUUNIL 2014

**Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Noorte tööhõivemeetmed – parimad tavad”****Ettevalmistav arvamus (eesistujariigi Kreeka taotlus)**

(2014/C 424/01)

Raportöör : **Christa SCHWENG**

6. detsembri 2013. aasta kirjas palus Kreeka suursaadik Theodoros Sotiropoulos eesistujariigi Kreeka nimel ja vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 304 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteel koostada ettevalmistav arvamus teemal

*„Noorte tööhõivemeetmed – parimad tavad”*

(ettevalmistav arvamus).

Asjaomase töö ettevalmistamise eest vastutav tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon võttis arvamuse vastu 13. mail 2014.

Komitee võttis täiskogu 499. istungjärgul 4.–5. juunil 2014 (4. juuni 2014. aasta istungil) vastu järgmise arvamuse. Poolt hääletas 124, vastu hääletas 1, erapooletuks jäi 4.

**1. Järeldused ja soovitused**

1.1 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (komitee) peab noorte tööpuudusega võitlemist poliitiliseks prioriteediks. Selleks et tänased noored saaksid homset Euroopat kujundada, vajavad nad väljavaateid iseseisvale elule, mis hõlmab ka nende kvalifikatsioonile vastavat töökohta. Tööjõu nõudlust saab stimuleerida vaid majanduskasvule suunatud strateegia abil, mille eesmärk on suurendada konkurentsivõimet ning taastada investorite ja majapidamiste usaldus, samuti jätkusuutlike investeeringute ja majanduse taastamise kava abil.

1.2 Selleks et julgustada ettevõtjaid ka majanduslikult ebakindlatel aegadel uusi, sageli kogemusteta töötajaid palkama, on tarvis sobivaid stiimuleid. See hõlmab haridussüsteemi, mis annab eriala ja isiksuse tasandil aluse tööellu siirdumiseks, milles kutseõpe on rohkem suunatud tööturu vajadustele ja edendab ettevõtlikkust. Samuti on tarvis dünaamilist ja kaasavat tööturgu, kus inimestel on Euroopa majanduse konkurentsivõime, ühiskonna ühtekuuluvuse ja pikas perspektiivis jätkusuutliku majanduskasvu väljavaadete aspektist olulised pädevused. Vastavate reformidega tuleb saavutada tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel. See on kõige paremini saavutatav, kui kaastakse sotsiaalpartnerid.

1.3 Noori peavad elukutsevalikul toetama kvalifitseeritud kutsenõustajad. Iseäranis kohalikul tasandil keskpikas perspektiivis valitseva tööjõuvajaduse analüüsimisel võib olla positiivne mõju elukutsevalikule. Kriisi ajal tõusid võrdluses teiste Euroopa riikidega suhteliselt madala noorte tööpuuduse poolest esile need liikmesriigid, mille haridussüsteemides pakutakse lisaks teoreetilisele ka praktilist õpet. Komitee on veendunud tööpõhiste kutseõppemudelite, nt mõnes liikmesriigis kasutatava duaalse haridussüsteemi edukuses. Need haridusprogrammid on edukad iseäranis juhul, kui kõik sidusrühmad (tööandjad ja töötajad, nende huve esindavad organisatsioonid ja avaliku sektori asutused) oma kohustusi täidavad.

1.4 Riiklikel tööturuasutustel on tähtis roll ka üleminekul koolist tööellu. Selleks et mitte ainult toetada töötuid töökoha otsingul, vaid hoida ka tihedat sidet nõudluse poolega, peavad nende käsutuses olema piisavad rahalised ja inimressursid.

1.5 Sotsiaalpartnerite kaasamine majanduskasvu strateegiasse, tööturureformidesse, haridusprogrammidesse ja riiklike tööturuasutuste reformidesse ning noorteorganisatsioonide kaasamine noortegarantii rakendamisse kindlustab suure osa rahvastiku nõusoleku ja seega sotsiaalse rahu. Vaid ühiselt toetatavate otsuste abil on võimalik midagi püsivalt muuta.

## 2. Sissejuhatus

2.1 Mõjus võitlus noorte tööpuudusega on praeguse aja üks suuremaid väljakutseid. 15–24aastaste vanuserühmas on tööpuuduse määr alati olnud kõrgem kui 24–65aastaste vanuserühmas, ent finants- ja majanduskriis tabas alles esimest töökohta otsivaid noori eriti rängalt. Kui 2008. aasta lõpuni oli noorte tööpuuduse määr Eurostati andmetel <sup>(1)</sup> kogu rahvastiku tööpuuduse määra kaks korda kõrgem, siis 2012. aasta lõpuks kasvas see kogu rahvastiku tööpuuduse määra 2,6 korda kõrgemaks.

2.2 Selle põhjuseks on töökohtade arvu vähenemine nõrga või negatiivse kasvu, sisenõudluse vähenemise, kärpete ja neist tuleneva ametiasutustesse uute töötajate värbamise lõpetamise tõttu, mida raskendab veelgi asjaolu, et õigel ajal jäid teostamata struktuurireformid hariduses ja tööturul, samuti puuduvad oskused ja oskused, mille järele pole tööturul nõudlust.

2.3 Noorte tööpuuduse määr tähistab 15–24aastaste töötute osakaalu samavanuste tööga hõivatud isikute hulgas ja 2013. aastal moodustas see 28liikmelises ELis 23,3 %. Eurostat <sup>(2)</sup> arvutab teise näitajana noorte töötute osakaalu (15–24aastaste töötute osakaal samasse vanuserühma kuulavas elanikkonnas tervikuna), mis 2013. aastal moodustas 9,8 %. Sellest näitajast ilmneb, et paljud sellesse vanuserühma kuuluvad noored alles õpivad ega ole isegi valmis tööturule siirduma. Noorte tööpuudus on liikmesriigiti väga erinev: noorte töötute osakaal ulatub 4 %st Saksamaal kuni 20,8 %ni Hispaanias, noorte tööpuuduse määr 7,9 %st Saksamaal kuni 58,3 %ni Kreekas.

2.4 Kuigi tuleb selgitada, et noorte tööpuuduse määr ei näita, kui mitu protsenti kõigist noortest on töötä, jääb ikkagi alles märkimisväärne protsendimäär tööd otsivaid noori.

2.5 Noorte hulgas väärivad erilist tähelepanu nn NEET-noored (not in employment, education or training – mittetöötav ja mitteõppiv noor): Eurofoundi kohaselt <sup>(3)</sup> on NEET-noorte puhul suurem oht, et nad leiavad ka edaspidi ainult ebakindlaid töökohti, ja varakult kogetud frustratsioon muudab nad vastuvõtlikumaks vaesusele, sotsiaalsele tõrjutusele ja radikaliseerumisele. Nende noorte tööturult kõrvalejäämise kulud moodustavad ettevaatliku hinnangu järgi 153 miljardit eurot, mis vastab 1,2 %le Euroopa SKPst.

2.6 Mõnes ELi liikmesriigis on – sõltumatult noorte tööpuuduse ulatusest – järjest enam vabu töökohti, mida ei ole võimalik täita. See puudutab eri valdkondade oskustöölisi, kõrget kvalifikatsiooni nõudvaid elukutseid matemaatika, informaatika, loodusteaduste ja tehnika valdkonnas, samuti keskastme juhi kohti, kuhu vajatakse horisontaalsete pädevustega (nt suhtlemisoskus, meeskonnavaim, ettevõtlikkus jne) inimesi.

<sup>(1)</sup> Eurostat – Unemployment statistics.

<sup>(2)</sup> Eurostat – Statistics explained – Youth\_unemployment.

<sup>(3)</sup> Eurofound – NEETs.

### 3. Euroopa vastus noorte tööpuudusele

#### 3.1 Noortegarantii

3.1.1 Alates 2011. aastast võib Euroopa Komisjoni teatistes <sup>(4)</sup> kohata noortegarantii ideed. 2013. aasta aprillis võttis Euroopa Liidu Nõukogu vastu soovitusel luua noortegarantii. Selle rakendamisega soovitakse tagada, et kõik alla 25 aasta vanused noored saaksid nelja kuu jooksul pärast koolist lahkumist või töötuks jäämist hea tööpakkumise või pakkumise osaleda täiendushariduses, õpipoisiõppes või tööpraktikas.

3.1.2 Enamikku noortegarantii meetmeid saab kaasrahastada Euroopa Sotsiaalfondist. Lisaks sellele eraldatakse 20-le liikmesriigile noorte tööpuuduse kõrge piirkondliku määra (üle 25 % vähemalt ühes piirkonnas) tõttu tööhõivealgatuse raames lisavahendeid.

3.1.3 Euroopa poolaasta raames kavatakse rakenduskavade hindamine ja järelevalve hõlmata riigipõhistesse soovitusesse, et tagada noortegarantii kooskõla strateegia „Euroopa 2020” eesmärkidega.

3.1.4 2013. aastal kutsus **Euroopa Investeerimispank** ellu 6 miljardi euroga varustatud programmi „Jobs for Youth – Investing in Skills” (töökohad noortele ja oskustesse investeerimine). Programmi kavatakse sama summa ulatuses rahastada ka 2014. ja 2015. aastal.

#### 3.2 Euroopa sotsiaalpartnerite tegevusraamistik võitluseks noorte tööpuudusega

Euroopa sotsiaalpartnerid võtsid 2013. aasta juunis vastu noorte tööhõivet käsitlevate meetmete raamistiku (Framework of Actions on Youth Employment) <sup>(5)</sup>. Raamistik põhineb olemasolevatel ja uutel heade tavade näidetel neljas prioriteetses valdkonnas: õppimine, üleminek hariduse omandamiselt tööellu, tööhõive ja ettevõtlus. Sellega soovitakse innustada riigi tasandi sotsiaalpartnereid leidma lahendusi omaenda ümbruskonnas ja kohandama neid vastavate riiklike oludega.

#### 3.3 Komitee panus

3.3.1 Komitee on noorte olukorda tööturul käsitlenud paljudes arvamustes <sup>(6)</sup>, mitmel konverentsidel ja aruteludel <sup>(7)</sup>. Tööturu vaatlusrühmas kasutatakse uue töömeetodina katseuuringute koostamist konkreetsetel teemadel. Seejuures tutvutakse mõningate liikmesriikide organiseeritud kodanikuühiskonna arvamusega, et hinnata, kas Euroopa poliitika ja meetmetega saavutatakse soovitud mõju. Üks esimesi katseuuringu koostamiseks valitud teemasid oli selle päevakajaluse tõttu noorte tööhõive oluline küsimus.

3.3.2 Arvamuses noorte tööhõive paketi kohta <sup>(8)</sup> märkis komitee, et „ELi ja liikmesriikide tasandil on vajalik tõeline majanduskasvu strateegia, et toetada rohkemate ja stabiilsemate töökohtade loomist. See nõuab kooskõlastatud lähenemisviisi kõigi jõupingutuste ja poliitikameetmete suhtes, mille eesmärk on tugevdada konkurentsivõimet ja taastada investorite ja majapidamiste usaldus.” Samuti leiab komitee, et 6 miljardist eurost ei piisa noortegarantii rahastamiseks.

3.3.3 Arvamuses teemal „Praktika kvaliteediraamistik” <sup>(9)</sup> juhtis komitee tähelepanu asjaolule, et praktika on küll oluline kanal tööturule pääsemiseks, ent mitte ainus vahend võitluseks noorte tööpuudusega. Lisaks nõudmisele kaasata praktika ulatuslikumalt õppekavadesse ja tagada esmane sotsiaalkindlustuse pakett tuleb välja töötada ka suunised, mis aitavad mõista praktikakavade toetamise võimalusi, et võimaldada jagatud finantsvastutusega praktikasüsteemide loomist.

<sup>(4)</sup> Noortele pakutavad võimalused ja noorte tööhõive pakett.

<sup>(5)</sup> Framework of actions on youth employment.

<sup>(6)</sup> ELT C 68, 6.3.2012, lk 1; ELT C 68, 6.3.2012, lk 11; ELT C 143, 22.5.2012, lk 94; ELT C 299, 4.10.2012, lk 97; ELT C 191, 29.6.2012, lk 103; ELT C 11, 15.1.2013, lk 8–15; ELT C 161, 6.6.2013, lk 67–72; ELT C 327, 12.11.2013, lk 58–64; ELT C 133, 9.5.2013, lk 77–80; ELT C 271, 19.9.2013, lk 101; CCMI/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (raportöör: Dumitru Fornea, kaasraportöör: Tommaso Grimaldi); ELTs seni avaldamata.

<sup>(7)</sup> <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>

<sup>(8)</sup> ELT C 161, 6.6.2013, lk 67.

<sup>(9)</sup> „Praktika kvaliteediraamistik”.

3.3.4 Komitee tervitas kindlalt otsust riiklike tööturuasutuste koostöö tõhustamise kohta muu hulgas ka nende olulisust võitluses noorte töötusega arvestades <sup>(10)</sup>. Riiklikud tööturuasutused peavad suutma kiiresti, paindlikult ja loominguiliselt reageerida muutustele ümbritsevas keskkonnas ning kombineerida lühiajalist sekkumist jätkusuutlike lahendustega. See peab kajastuma ka asjakohastes ressursides ja piisavas rahalises toetuses. Riiklikud tööturuasutused peaksid pöörama rohkem tähelepanu tööturu pakkumise poolele, sest tööandjad seisavad silmitsi aina suuremate probleemidega vajalike töötajate leidmisel.

3.3.5 Arvamuses teatise „Avatud haridusruum” kohta <sup>(11)</sup> toonitas komitee, et digitaalne lähenemisviis aitab parandada haridussüsteemis antava hariduse kvaliteeti ja suurendada loovust. Õpetajate osalemine algatuse väljakujundamisel ja elluviimisel koos asjakohase koolitusega on väga tähtis avatud haridusruumi loomisel innovaatsiliselt, kasutades uut tehnoloogiat ja avatud õppematerjale sellises õpetamis- ja õpikeskkonnas, mis vastab kõigi vajadustele. Edu seisukohalt on hädavajalik ka kõigi sidusrühmade kaasamine ja ühiskonnas õppepartnerluse loomise toetamine.

3.3.6 Komitee liikmed soovivad järgnevatel punktides kirjeldatud projekte. Kuna paljud projektid on küllaltki uued, puuduvad sageli andmed tõhususe ja mõjususe kohta ning seepärast põhineb hinnang ainult komitee liikmete tähelepanekutel.

#### 3.4 Haridussüsteemide reform

3.4.1 Euroopa poolaasta käigus soovitati 16 liikmesriigil oma haridussüsteemi uuendada, 12 juhul soovitati kutseõpet rohkem tööturu vajadustele suunata või siis tugevdada kaheosalist kutseõpet.

3.4.2 Haridussüsteemid on riikide pädevuses ja peavad sinna ka jääma. Sellele vaatamata saab Euroopa tasandil anda olulisi impulsse kogemuste vahetamise ja vastastikku õppimise ning rahaliste stiimulite kaudu. Haridussüsteemid tuleb kujundada selliselt, et nende abil ei varustataks noori mitte ainult põhiliste kultuuriliste oskustega, vaid õpetataks neid ka muutunud nõudmistele iseseisvalt reageerima, et muuta pidevõpe individuaalse ametikäigu osaks.

3.4.3 Õigeaegne kutsenõustamine ja teavitamine peaks aitama oma anded ja oskused välja selgitada ning lisaks sellele pakkuma teavet tööturu arengusuundade kohta. Projektid, nagu „Wiener Töchtertag” (Viini tütardepäev) <sup>(12)</sup>, mille raames tüdrukud lähevad mõnda ettevõttesse, et tutvuda uute kutsealadega ja leida uusi töövõimalusi, võivad samuti aidata tekitada neis huvi tehniliste kutsete õppimise vastu.

3.4.4 Koolist väljalangemisel on palju põhjuseid ja see nõuab seega individuaalselt kohandatud meetmeid. Näiteks võib tuua noorte nõustamise projekti <sup>(13)</sup> Austrias või algatuse „Joblinge” <sup>(14)</sup> Saksamaal, mille raames pakutakse noortele, kelle puhul on oht, et nad võivad süsteemist välja langeda, teatud aja jooksul väljaõppe- või töökoha otsimisel individuaalset nõustamist ja juhendamist.

3.4.5 Madala noorte tööpuudusega Euroopa riikides torkab silma, et neis riikides on väljaõppesüsteem suunatud tööturu ja ettevõtjate vajadustele ning pakub sertifitseeritud ülekantavaid kutsekvalifikatsioone. Seejuures läbitakse väljaõppe üks osa otse ettevõttes ja teine osa koolis ning see võib toimuda eri kujul. Seda lähenemisviisi tunnustasid Euroopa Õpipõisiõppe Liitu toetavad ELi institutsioonid ja sotsiaalpartnerid <sup>(15)</sup>. Õpipõisiõppe on noortegarantii süsteemi üks tähtsamaid elemente ja selle edukus põhineb laial partnerlusel, mis ühendab ettevõtete, töötajate ja väljaõppe valdkonna huvide esindajad. Ettevõtete, tööturu ja noorte vajadustele suunatud kaheosalise süsteemi kasutuselevõtmisel on oluline, et ettevõtlusvaldkonnale lähedalseisvad institutsioonid kaasataks tihedalt selle korraldamisse ja toimimisse. Kui sotsiaalpartnerid tihedalt kaasata, identifitseerivad nad end süsteemiga ja toetavad seda („süsteemi kaasomanikud”). Lisaks sellele on tarvis, et tööandjad võtaksid endale vastutuse ja oleksid valmis investeerima. Isegi kui teistes liikmesriikides ulatuslikku õppesüsteemi lühiajaliselt rakendada ei saa, võiks proovida luua nt üksikud kaheosalised õppekavad sama sektori ettevõtete kindla ringiga. Valdkonna sotsiaalpartnerid peaksid selleks määrama ühised väljaõppestandardid ja sertifikaadid. Alternatiiv oleks tugevdatud koostöö individuaalsete koolide vahel nende autonoomia raames ja individuaalsete ettevõtetega, nagu see toimub nt Poolas.

<sup>(10)</sup> „Riiklikud tööturuasutused”.

<sup>(11)</sup> „Avatud haridusruum”.

<sup>(12)</sup> Töchtertag.

<sup>(13)</sup> NEBA – Jugendcoaching.

<sup>(14)</sup> Joblinge.

<sup>(15)</sup> Euroopa Õpipõisiõppe Liit

3.4.6 Maltal on viimastel aastatel Malta Kunsti, Teaduse ja Tehnikakolledži (MCAST) õppekavadega astunud olulisi samme selles suunas: osa väljaõppest toimub otse ettevõttes. Nii on 284 üliõpilasest, kes läbis praktilise väljaõppe ettevõttes Lufthansa Malta, 163 üliõpilast leidnud töökoha.

3.4.7 **Informaalselt omandatud oskuste tunnustamine.** Mitteformaalse ja informaalse õppe käigus saavutatud õpiväljundite, iseäranis teadmiste, oskuste ja pädevuste valideerimine võib mängida olulist rolli tööalase konkurentsivõime ja liikuvuse edendamisel, samuti motivatsiooni suurendamisel pidevõppeks, eelkõige sotsiaal-majanduslikult ebasoodsas olukorras olevate või madala kvalifikatsiooniga inimeste hulgas.

3.4.8 Nüüd, mil Euroopa Liit seisab silmitsi tõsise majanduskriisiga, mis on põhjustanud tööpuuduse kasvu iseäranis noorte hulgas, ning võttes arvesse elanikkonna vananemist, on asjakohaste teadmiste, oskuste ja pädevuste valideerimine veelgi väärtuslikum panus, mille abil parandada tööturu toimimist, edendada liikuvust ning tõhustada konkurentsivõimet ja majanduskasvu.

### 3.5 Meetmed koolist tööellu siirdumise lihtsustamiseks

3.5.1 **Oskused ja (kutse)õppemeetmed:** ebapiisav töökogemus on oluline põhjus, miks ettevõtted majanduslikult raskematel aegadel noori vastumeelselt palkavad. Puhtteoreetiline õpetus vajaduseta õpitut tegelikkuses rakendada kujutab endast järjest enam takistust tööturule pääsemisel.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment” on Leedu projekt, mille eesmärk on valmistada noored tööks ette ja vahendada neile praktikakoht sobivas ettevõttes. Sarnaselt toimivad ka Austria tööturuasutuse suunamisprogrammid „Implacementstiftungen”<sup>(16)</sup>, mille puhul viiakse kokku ettevõtted, kes ei suuda tööjõuvajadust katta, ja tööotsijad, kel puudub osa teatud töökohaks vajalikust väljaõppest. Väljaõppe- ja elamiskulud jagatakse tööturuasutuse ja ettevõtte vahel. Hinnangud on näidanud, et kolm kuud pärast programmi läbimist on umbes 75 % osalenutest tööga hõivatud.

3.5.3 Prantsusmaal on alates 2011. aastast mitme kutseala sotsiaalpartnerite vaheliste kokkulepetega loodud meetmeid just kas (kõrg)kooliharidusega või ilma selleta noorte jaoks, et neid töökoha otsimisel paremini toetada. Seejuures on põhitähelepanu kandideerimistaotluse koostamise koolitustel. Hinnangu kohaselt on meetmes osalemise korral tööellu integreerumise näitaja 18 % kõrgem kui võrdlusrühma puhul, s.o 65 %.

3.5.4 Iirimaa pakutakse programmi „JobBridge”<sup>(17)</sup> kaudu noortele, kes on vähemalt 78 päeva sotsiaalabi saanud, võimalust osaleda 9kuisel praktilisel mõnes ettevõttes. Praktikandid saavad lisaks sotsiaalabile 50 eurot nädalas. Seejuures tuleb kritiseerida asjaolu, et inimesed, kes väljaõppe kõrval nt osalise ajaga töötavad, ei saa pärast väljaõppe lõppu selles programmis osaleda, sest nad ei saa sotsiaalabi. Komitee arvates tuleks aktiveerimismeetmetega varem algust teha, sest pikk ooteaeg heidutab inimesi, selle asemel et tööleasumist soodustada.

3.5.5 Šoti vabatahtlike organisatsioonide nõukogu (Scottish council for voluntary organisations) lõi 2011. aastal programmi „Community Jobs Scotland”. Programmi sihtrühm on noored töötud ja sellesse on kaasatud sotsiaalabiorganisatsioonid, mis pakuvad mitmes sektoris 6–9 kuuks töökohti nii kõrgema oskustasemega kui ka põhioskustega noortele. Noored saavad tõelise töökoha, peavad end tõestama värbamisprotsessis, neile makstakse palka ja pakutakse täiendavat väljaõpet. Programmis on osalenud üle 4 000 noore, kellest 47,3 % sai otse töökoha ja 63,6 % sai kaudselt kasu täiendavast väljaõppest ja vabatahtlikust tegevusest.

3.5.6 Taanis loovad ametiühingud ja tööhõivefond koostöös avaliku ja erasektori tööandjatega praktikakohti õpingud lõpetanud noortele, et anda neile töökogemus ja võimaldada oma erialal spetsialiseeruda. Sellise praktika läbinutest leiab töökoha keskmiselt 60 %; täpsemad andmed saadakse alles pärast projekti lõppu 2014. aasta aprillis.

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

<sup>(17)</sup> Jobbridge

3.5.7 Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt auhinnatud Sloveenia projektis „Moje izkušnje” (Minu kogemus)<sup>(18)</sup> viiakse üliõpilased ja tööandjad kokku veebiplatvormi abil, kuhu üliõpilased saavad üles laadida oma töökogemuse. Lisaks sellele antakse töökogemuse tõendamiseks välja sertifikaate.

3.5.8 Hispaanias pakub kasumit mittetaotlev erasektori kultuuriorganisatsioon Novia Salcedo Foundation praktikantidele programmi, et juhendada kutseõppe läbinuid, kombineerides omavahel teoreetilise õppe ja praktilise töökogemuse ettevõttes. Hindamine näitas, et 52,23 % programmi läbinutest leidis töökoha.

3.5.9 Tšehhi Vabariigis on tööandjad ja ametiliidud partnerid programmis „POSPOLU” (ÜHESKOOS), mis tegutseb õppekorralduse vormide muutmise ja töökohapõhise õppe tugevdamise nimel, sõlmides selleks partnerlusi koolide ja ettevõtete vahel ja koostades ettepanekuid õppesisu muutmiseks. Projekt on esmajoonel suunatud masinaehituse, elektrotehnika, tsiviilehituse, transpordi ja IT valdkonna õppekavadele.

3.5.10 Portugalis toetab tehnoloogiakeskuste võrgustik kaht projekti („Think Industry” ja „F1 in Schools”), mis keskenduvad uutele, tööturul vajatavatele tööstuslastele oskustele. Seejuures kasutatakse praktilist lähenemisviisi, mis seisneb tööriistade ja masinate kasutamise edendamises ning tõelise Vormel 1 auto miniversiooni ehitamiseks ja oma idee/projekti turule viimiseks vajalike teadmiste edastamises. Koolid ja tööstussektor on sõlminud partnerlusi eesmärgiga muuta tööstuslike erialade mainet koolinoorte hulgas ja suunata neid turu vajaduste poole<sup>(19)</sup>.

3.5.11 Itaalias on kasutusel programm aastateks 2014–2016, mis võimaldab gümnaasiumide kahe viimase klassi õpilastel tänu õppepraktika lepingu paremale kasutamisele veeta teatud aja ettevõtetes.

3.5.12 **Liikuvuse edendamine:** noorte piiriülese liikuvuse edendamine töökogemuse eesmärgil võib samuti aidata täita puhtteoreetilise õppe ja esimese töökoha vahelist tühimikku.

3.5.13 Üks näide sellest on kahepoolne kokkulepe Saksamaa ja Hispaania vahel, milles nähti kuni 2017. aastani ette tööhõive- ja väljaõppevõimalused umbes 5 000 noorele hispaanlasele; samuti võib näiteks tuua Saksamaa toetusprogrammid „The job of my life” ja „Make it in Germany”, mille eesmärk on tuua Saksamaale noori, kes läbiksid väljaõppe spetsialistide puuduse all kannatavates elukutsetes. Seejuures tasutakse nende osalemise eest kodumaal toimival ettevalmistaval saksa keele kursusel, makstakse reisi- ja kolimiskulude hüvitist ning Saksamaal praktika ettevalmistusena toimival keelekursusel osalemise eest. Kui tööandja on pärast praktika lõppu rahul, võib sellele järgneda 3–3,5 aastat kestev väljaõpe, mille vältel praktikahüvitisele lisandub ka rahaline toetus ning noort juhendatakse nii õpinguis, ettevõttes kui ka igapäevaelus.

3.5.14 Programmis „Integration durch Austausch” (Integratsioon vahetuse kaudu) toetatakse muudes ELi riikides praktilise töökogemuse pakkumise kaudu selliste rühmade tööalast integreerimist, kelle pääs tööturule on raskendatud. Selle Euroopa Sotsiaalfondist kaasrahasutatud programmi vahekokkuvõttest ilmnes, et kuus kuud pärast vahetuses osalemist oli 41 % osalenutest tööga hõivatud, 18 % läbis väljaõpet, 7 % õppis koolis ja 4 % ülikoolis.

3.5.15 EURESe reform on möödapääsmatu, et viia pakkumine ja nõudlus tööturul paremini vastavusse. Komitee koostab selle kohta eraldi arvamuse. Ent määravalt tähtis on, et EURESt kasutatakse kõigis ja mitte üksikutes valitud liikmesriikides tööturupoliitika vahendina ja et vabadest kohadest seal ka teada antaks. Algatus „Sinu esimene EURESe töökoht”<sup>(20)</sup> on samuti hea näide sellest, kuidas edendada piiriülest liikuvust noorte töötajate hulgas, aidates neil leida esimese töökoha (mitte väljaõppe- või praktikakoha), hüvitades neile lisakulud, mis tekivad seoses teises riigis tööleasumisega.

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

<sup>(19)</sup> <http://www.f1inschools.com/>

<sup>(20)</sup> Euroopa Komisjon – Your first EURES job.



3.5.16 Selleks et oskused paremini vajadustele kohandada, on oluline rajada vaatluskeskused oskuste vajaduste prognoosimiseks ja varakult väljaselgitamiseks. Seda tuleks teha piirkondlikul ja/või sektori tasandil, kaasates sellesse sotsiaalpartnerid, et oleks võimalik kiiresti reageerida erinevatele majanduslikele ja õiguslikele, aga ka tehnilistele muutustele; sel tasemel ollakse paremini kursis ka ettevõtete ja tööturu nõudmistega.

### 3.6 Meetmed ebasoodsas olukorras olevate noorte integreerimiseks

3.6.1 Erivajadustega noored vajavad tööturule tee leidmiseks ka erilist toetust. Austrias kasutakse selleks programmi „Jobcoaching”<sup>(21)</sup>, mille kaudu toetatakse puudega või õpiraskustega inimesi uuel töökohal töötamise esimestel kuudel, pakkudes neile individuaalset nõustamist ja juhendamist. Seda toetust tuleb käsitada noortele, aga ka ettevõtetele suunatud pakkumisena.

3.6.2 Walesis loodi konkreetset NEET-noortele projekt „Intermediate Labour Market”, millega tööturust kõige enam eemaldunud noortele pakutakse hästi struktureeritud programmi ja tööhõivevõimalusi. Sellega soovitakse noori tööle asuma motiveerida ning varustada nad üldiste käitumisreeglite ja põhioskustega, samuti abistada neid kandideerimisel. Kokku 249 osalenust on töökoha leidnud 35.

3.6.3 Näidet sellest, kuidas integreerida tööturust kaugenenud inimesi, pakub U.S. Steel Kosice projekt „Equality of Opportunity”<sup>(22)</sup>, mille raames pakutakse tööd ja väljaõpet konkreetset Kosice ümbruskonna romadele, kes puutuvad seeläbi esmakordselt kokku tööeluga. Alates 2002. aastast on romadele loodud üle 150 töökoha.

3.6.4 Belgia programmiga „Aktiva”<sup>(23)</sup> alandatakse madala kvalifikatsiooniga alla 25 aasta vanuste noorte puhul, kes on vähemalt 12 kuud olnud töötud, viie kvartali pikkuseks perioodiks tööandjate sotsiaalkindlustusmaksed ja nähakse ette palgatoetus.

### 3.7 Meetmed tööturu reformimiseks

3.7.1 Töö tuleviku uurimisinstituudi (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) kohaselt on paljudes Euroopa riikides 1980ndatest aastatest alates tähtajalist tööd liberaliseeritud, et luua rohkem töövõimalusi vajaduseta seada seejuures kahtluse alla paljudes riikides ulatuslikku vallandamiskaitset<sup>(24)</sup>. See on viinud selleni, et noortele pakutakse järjest sagedamini vaid tähtajalist töölepingut võimaluseta, et see muutuks tähtajatuks töölepinguks. Ulatuslik vallandamiskaitse kaitseb küll kauaaegseid töötajaid rohkem kui noori töötajaid kriisiaegadel vallandamise eest, ent ebakindla majandusolukorra tõttu takistab see noorte kogemusteta töötajate palkamist ja suurendab seega tööturu segmenteerumist.

3.7.2 Komitee soovib eeskätt neis liikmesriikides, kus noorte tööpuudus on iseäris suur, jätkata sotsiaalpartnereid kaasates tööturu valdkonna reformimist, et leida õige tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel. Reformid mõjuvad küll alles keskpikas perspektiivis, ent võivad majanduse elavnemise korral anda olulise panuse noorte tööpuuduse kiirese vähendamisse.

### 3.8 Stiimulid ettevõtetele noorte palkamiseks

3.8.1 Selleks et ettevõtetele oleks lihtsam otsustada noorte kogemusteta töötajate palkamise kasuks, võib olla kasu sellest, kui pakkuda lisastiimuleid, mis sageli esinevad palgatoetuste või sotsiaalkindlustusmaksete vähendamise kujul. Seejuures tuleb aga jälgida, et see ei viiks konkurentsimoontusteni ega sotsiaalkindlustussüsteemide õonestamiseni. Näidet selle kohta pakuvad toetused, mida Küprose inimressursside arendamise amet (HRDA)<sup>(25)</sup> maksab Küprose ettevõtjatele noorte töötajate väljaõppe programmide eest. Need toetused võimaldavad iseäranis VKEdel tagada vajaliku väljaõppe ja tulla toime sellega seonduva tootmiskaoga algsajärgus.

<sup>(21)</sup> NEBA – Jobcoaching.

<sup>(22)</sup> U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

<sup>(23)</sup> Belgia – Activa.

<sup>(24)</sup> IZA – Youth Unemployment in Europe, alates lk 233.

<sup>(25)</sup> Küpros – Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2 Soome Sanssi-kaardiga <sup>(26)</sup> tõendatakse, et alla 30 aasta vanuse töötu noore tööandja võib 10 kuuks taotleda palgatoetust.

3.8.3 Ungari valitud stiimul selleks, et ettevõtted palkaksid alla 25 aasta vanuseid töötajaid, seisneb brutopalga ja sotsiaalkindlustusmaksete vähendamises teatud perioodiks.

3.8.4 Itaalias pakutakse sotsiaalkindlustusmaksete puhul 12 kuu vältel maksustiimulit ettevõtetele, kes võtavad tähtajatu lepinguga tööle 18–29aastasi noori, kellel ei ole viimase kuue kuu jooksul olnud alalist palgalist töökohta või kellel puudub keskkooli või kutsehariduskooli lõputunnistus.

### 3.9 Meetmed ettevõtluse soodustamiseks

3.9.1 „Tegevuskava „Ettevõtlus 2020“. Ettevõtlikkuse taaselavdamine Euroopas” <sup>(27)</sup> üks kolmest sambast on ettevõtluse alane koostöö ettevõtete kasvu ja asutamise edendamiseks. Ettevõtlusoskuste tunnistus (Unternehmerführerschein®/Entrepreneur's Skills Certificate®) <sup>(28)</sup> annab noortele majandus- ja ettevõtlusalase koostöö; tunnistuse saab pärast eksami läbimist ja see asendab Austrias füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemiseks nõutavat eksamit.

3.9.2 „Junior Company Programme” aitab 15–19aastastel kooliõpilastel asutada üheks kooliaastaks reaalseid ettevõtteid ja pakkuda enda väljaarendatud tooteid ja teenuseid reaalsetel turul, mis annab neile vahetu äriuskuse kogemuse.

3.9.3 Projekt „Extraordinary Education<sup>TM</sup>” võimaldab noortel sundimatus keskkonnas äriideid katsetada ja varustab neid ettevõtlus- ja suhtlusalaste põhioskustega, keelest või vanusest sõltumata.

3.9.4 Selleks et võimaldada uutele ettevõtetele ligipääsu rahastamisele ja motiveerida neid töökohti looma, vabastatakse Rumeenias hiljuti asutatud ettevõtted registreerimiskuludest. Samuti tehakse kahe kuni nelja töötaja korral maksuvabastusi, antakse laenu, mille ülempiir on 10 000 eurot ja mis katab 50 % äriplaani, ning valitsus tagab võetud krediidi 80 % ulatuses. 2011. aastast kuni 2014. aasta märtsini asutati kokku 12 646 VKEd ja loodi 22 948 töökohta. Vaid 188 VKEd on uuesti suletud. See edukas programm jätkub ka 2014. aastal.

Brüssel, 4. juuni 2014.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee  
president  
Henri MALOSSE

<sup>(26)</sup> Soome – Sanssi card.

<sup>(27)</sup> COM(2012) 795 final.

<sup>(28)</sup> Austria – Ettevõtlusoskuste tunnistus.