

I

(Rezoliucijos, rekomendacijos ir nuomonės)

NUOMONĖS

EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETAS

499-OJI EESRK PLENARINĖ SESIJA, ĮVYKUSI 2014 M. BIRŽELIO 4–5 D.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Jaunimo užimtumo priemonių.

Geriausios praktikos pavyzdžiai (ES Tarybai pirmininkaujančios Graikijos prašymas parengti tiriamąją nuomonę)

(2014/C 424/01)

Pranešėja **Christa Schweng**

Ambasadorius Theodoros Sotiropoulos, vadovaudamasis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsniu, pirmininkaujančios Graikijos vardu 2013 m. gruodžio 6 d. raštu paprašė Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto parengti tiriamąją nuomonę dėl

Jaunimo užimtumo priemonių. Geriausios praktikos pavyzdžiai

(Tiriamoji nuomonė).

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2014 m. gegužės 13 d. priėmė savo nuomonę.

499-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2014 m. birželio 4–5 d. (birželio 4 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 124 nariams balsavus už, 1 – prieš ir 4 susilaikius.

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) kovą su jaunimo nedarbu laiko politiniu prioritetu. Kad šiandieninis jaunimas galėtų kurti ateities Europą, jiems reikalingos savarankiško gyvenimo perspektyvos – o tai apima ir jų kvalifikaciją atitinkantį darbą. Tik augimo strategija, kurios tikslas yra konkurencingumo stiprinimas ir investuotojų bei namų ūkių pasitikėjimo atkūrimas, o kartu ir tvarios investicijos bei ekonomikos atgaivinimo planas, gali skatinti darbo jėgos paklausą.

1.2 Kad žmonės – net ir neiškiomis ekonominėmis sąlygomis – įdarbintų naujus, dažnai nepatyrusius darbuotojus, reikalingos tinkamos paskatos. Šioms paskatoms priklauso tokia švietimo sistema, kuri suteikia profesinės veiklos pradžiai reikalingus profesinius ir asmeninius gebėjimus, labiau orientuoja profesinį mokymą į rinkos poreikius ir skatina verslumą. Be to, reikalinga dinamiška ir įtrauki darbo rinka, kurioje žmonės turi konkurencingai Europos ekonomikai, socialinei sanglaudai ir ilgalaikiam ekonomikos augimui svarbius gebėjimus. Atitinkamomis reformomis būtina užtikrinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą. Geriausiai tai galima pasiekti bendradarbiaujant su socialiniais partneriais.

1.3 Jaunimui renkantis profesiją turėtų padėti kvalifikuoti profesinio orientavimo konsultantai. Darbo rinkos poreikių – ypač vietos lygmeniu – analizė vidutinės trukmės laikotarpiui gali turėti teigiamo poveikio profesijos pasirinkimui. Valstybės narės, kurių švietimo sistemose derinamas teorinis ir praktinis mokymas, krizės laikotarpiu išsiskyrė gana žemu jaunimo nedarbo lygiu, palyginti su kitomis Europos šalimis. EESRK yra įsitikinęs, kad darbo patirtimi grindžiamo profesinio mokymo modelio – kaip, pavyzdžiui, kai kuriose šalyse taikoma dualinė profesinio mokymo sistema – duoda sėkmingų rezultatų. Šios mokymo programos sėkmingai įgyvendinamos ypač tais atvejais, kai atsakomybę prisiima visi suinteresuotieji subjektai (darbdaviai ir darbuotojai, jų interesams atstovaujanti organizacijos ir viešasis sektorius).

1.4 Pereinant iš mokyklos į darbo rinką svarbus vaidmuo tenka ir valstybinėms įdarbinimo tarnyboms. Jos turi turėti pakankamai finansinių ir žmogiškųjų išteklių, kad ne tik padėtų bedarbiams susirasti darbą, bet ir palaikytų glaudžius ryšius su darbdaviais.

1.5 Socialinių partnerių dalyvavimas įgyvendinant augimo strategiją, darbo rinkos reformas, švietimo programas ir valstybinių įdarbinimo tarnybų reformas, o taip pat jaunimo organizacijų dalyvavimas įgyvendinant „Jaunimo garantijų“ iniciatyvą užtikrina platų gyventojų pritarimą ir kartu socialinę santarvę. Tvarių pokyčių galima pasiekti tik įgyvendinant bendrai priimtus sprendimus.

2. Išanga

2.1 Veiksminga kova su jaunimo nedarbu yra vienas svarbiausių šių dienų iššūkių. 15–24 m. amžiaus grupės nedarbo lygis visada buvo didesnis nei 24–65 m., tačiau profesinę veiklą pradedantis jaunimas ypatingai nukentėjo nuo finansų ir ekonomikos krizės. Eurostato duomenimis ⁽¹⁾, iki 2008 m. pabaigos jaunimo nedarbo lygis buvo dvigubai didesnis nei visų gyventojų, tačiau 2012 m. pabaigoje jaunimo nedarbo lygis jau buvo 2,6 kartus didesnis, palyginti su visais gyventojais.

2.2 Tokia padėtis susiklostė dėl mažesnio darbo vietų skaičiaus, nes d augimas buvo menkas arba neigiamas, vidaus paklausa mažėjo, buvo taikomos taupymo priemonės ir su tuo susijęs sustabdytas valstybės tarnautojų priėmimas į darbą; padėti dar labiau apsunkino tai, kad laiku nebuvo įgyvendintos struktūrinės švietimo ir darbo rinkos sektorių reformos, taip pat kvalifikacijų trūkumas, o kartu ir darbo rinkoje paklauskos neturintys kvalifikacijos.

2.3 Jaunimo nedarbo lygis 2013 m. ES 28 siekė 23,3 proc. (t. y. 15–24 m. amžiaus bedarbių skaičius tarp visų darbingų tokio paties amžiaus gyventojų). Eurostato ⁽²⁾ pateikia kitą jaunimo nedarbo lygio rodiklį, t. y. darbo neturinčių 15–24 m. amžiaus jaunuolių ir visos šio amžiaus grupės gyventojų santykį, kuris 2013 m. ES siekė 9,8 proc. Šis rodiklis rodo, kad daug šios amžiaus grupės jaunuolių mokosi ir netgi nėra pasirengę darbo rinkai. Valstybėse narėse jaunimo nedarbo lygis yra nevienodas: Vokietijoje jaunimo nedarbo ir bendro šios amžiaus grupės gyventojų santykis yra 4 proc., o Ispanijoje jis siekia 20 proc.; tuo tarpu jaunimo nedarbo lygis Vokietijoje yra 7,9 proc., o Graikijoje – 58,3 proc.

2.4 Nors būtina paaiškinti, kad jaunimo nedarbo lygis dar neparodo, kiek procentų viso jaunimo neturi darbo, tačiau darbo ieškančio jaunimo procentinė dalis išlieka gana didelė.

2.5 Kalbant apie jaunimą, ypatingą dėmesį reikia skirti vadinamajai NEET grupei (nesimokantis, nedirbantis ir profesiniame mokyme nedalyvaujantis jaunimas): EUROFOUND ⁽³⁾ duomenimis, NEET kyla didesnė grėsmė ir vėliau susirasti tik laikiną darbą, o dėl anksti patirto nusivylimo jie tampa pažeidžiamesni skurdo, socialinės atskirties ir radikalizmo požiūriu. Šių jaunų žmonių nedalyvavimo darbo rinkoje sąnaudos atsargiai vertinamos 153 mlrd. eurų, t. y. 1,2 proc. Europos BVP.

2.6 Pastebima, kad kai kuriose ES valstybėse narėse – nepriklausomai nuo jaunimo nedarbo masto – atsiranda vis daugiau laisvų darbo vietų, kurių nepasiseka užpildyti. Taip atsitinka su įvairių sektorių kvalifikuotais darbuotojais, aukštos kvalifikacijos reikalingomis profesijomis mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse, vidurinės grandies vadovais, kur reikalingi kompleksiniai įgūdžiai (pavyzdžiui, bendravimo įgūdžiai, gebėjimas dirbti komandoje, verslumas ir kt.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. Europos atsakas į jaunimo nedarbą

3.1 Jaunimo garantijų iniciatyva

3.1.1 Jaunimo garantijų iniciatyvos idėja Europos Komisijos komunikatuose⁽⁴⁾ atsirado 2011 m. 2013 m. balandį ES Ministrų Taryba priėmė Rekomendaciją parengti Jaunimo garantijų iniciatyvą. Šios iniciatyvos tikslas užtikrinti, kad jaunimas iki 25 metų turėtų galimybių gauti gerų pasiūlymų dirbti, toliau mokytis, atlikti gamybinę praktiką ar stažuotę per keturis mėnesius nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo.

3.1.2 Dauguma jaunimo garantijų iniciatyvos priemonių gali būti bendrai finansuojamos Europos socialinio fondo lėšomis. Be to, 20 valstybių narių, atsižvelgiant į jų didelį regioninį jaunimo nedarbo lygį (bent viename iš regionų daugiau kaip 25 proc.), turi teisę gauti papildomų lėšų pagal Jaunimo užimtumo iniciatyvą.

3.1.3 Pagal Europos semestrą atliktų įgyvendinimo planų vertinimo ir stebėjimo rezultatai turi būti įtraukti į konkrečioms šalims skirtas rekomendacijas siekiant užtikrinti, kad Jaunimo garantijų iniciatyva atitiktų strategijos „Europa 2020“ tikslus.

3.1.4 2013 m. **Europos investicijų bankas** pradėjo įgyvendinti programą „Ilgūdžiai ir darbo vietos. Investicijos į jaunimą“, kurios biudžetas 6 mlrd. eurų. Tokios pačios sumos šiai programai turėtų būti skiriamos 2014 m. ir 2015 m.

3.2 Europos socialinių partnerių veiksmų planas dėl kovos su jaunimo nedarbu

2013 m. birželio mėn. Europos socialiniai partneriai priėmė Veiksmų planą dėl jaunimo užimtumo⁽⁵⁾. Šis planas parengtas vadovaujantis egzistuojančiais ir naujais gerosios praktikos pavyzdžiais keturiuose prioritetinėse srityse: mokymasis, perėjimas nuo mokymosi prie darbo, užimtumas ir verslumas. Planu siekiama paskatinti nacionalinius socialinius partnerius ieškoti sprendimų savo aplinkoje ir pritaikyti juos konkrečioms nacionalinėms sąlygoms.

3.3 EESRK indėlis

3.3.1 EESRK jau ne kartą įvairiose nuomonėse⁽⁶⁾, konferencijose ir klausymuose⁽⁷⁾ nagrinėjo jaunimo padėtį darbo rinkoje. Darbo rinkos observatorija pradėjo taikyti naują darbo metodą, t. y. bandomųjų tyrimų konkrečiomis temomis rengimą. Atliekant šį darbą susipažįstama su atitinkamų valstybių narių pilietinės visuomenės organizacijų nuomone, siekiant įvertinti, ar Europos vykdoma politika ir jos priemonėmis pasiekiamas laukiamų rezultatų. Atsižvelgiant į aktualumą, Jaunimo užimtumas buvo viena pirmųjų temų, pasirinktų rengti bandomąjį tyrimą.

3.3.2 Savo nuomonėje „Jaunimo užimtumo srities dokumentų rinkinys“⁽⁸⁾ Komitetas atkreipė dėmesį į tai, kad norint sukurti „daugiau ir stabilesnių darbo vietų, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygmeniu reikia įgyvendinti tikrą augimo strategiją. Tam reikia, kad visi konkurencingumui stiprinti ir investuotojų bei namų ūkių pasitikėjimui atkurti skirti veiksmai ir priemonės būtų tarpusavyje koordinuojami.“ Be to, Komitetas nurodė, kad Jaunimo garantijų iniciatyvai įgyvendinti numatyto 6 mlrd. eurų biudžeto nepakaks.

3.3.3 Savo nuomonėje „Stažuotių kokybės sistema“⁽⁹⁾ EESRK atkreipė dėmesį į tai, kad stažuotėms tenka svarbus vaidmuo atveriant duris į darbo rinką, tačiau tai jokių būdu nėra panacėja kovojant su jaunimo nedarbu. Kartu su raginimu geriau įtraukti stažuotes į mokymo programas ir užtikrinti bazinę socialinę apsaugą, reikalingos gairės, leisiančios suprasti, kaip būtų galima gauti paramą stažuotių sistemoms ir sukurti bendros finansinės atsakomybės stažuotių sistemas.

⁽⁴⁾ Jaunimo ir Jaunimo užimtumo dokumentų rinkinio galimybės.

⁽⁵⁾ Anglų k.: Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ OL C 68, 2012 3 6, p. 1; OL C 68, 2012 3 6, p. 11; OL C 143, 2012 5 22, p. 94; OL C 299, 2012 10 4, p. 97; OL C 191, 2012 6 29, p. 103; OL C 11, 2013 1 15, p. 8–15; OL C 161, 2013 6 6, p. 67–72; OL C 327, 2013 11 12, p. 58–64; OL C 133, 2013 5 9, p. 77–80; OL C 271, 2013 9 19, p. 101; CCM/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (Pranešėjas Dumitru Fornea, bendrapranešėjis Tommaso Grimaldi); dar nepaskelbta OL.

⁽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⁾ OL C 161, 2013 6 6, p. 67.

⁽⁹⁾ Stažuotių kokybės sistema.

3.3.4 Komitetas ryžtingai palaikė sprendimą dėl valstybinių užimtumo tarnybų (VUT) bendradarbiavimo stiprinimo, visų pirma dėl to, kad šioms tarnyboms tenka svarbus vaidmuo sprendžiant jaunimo nedarbo problemą⁽¹⁰⁾. VUT turi gebėti greitai, lanksčiai ir kūrybiškai reaguoti į bendrus aplinkos pokyčius ir trumpalaikes intervencines priemones derinti su tvariais sprendimais. Tai turi atspindėti tinkami pajėgumai ir pakankama finansinė parama. VUT turėtų daugiau dėmesio skirti darbuotojų pasiūlai, nes darbdaviams tampa vis sunkiau surasti reikalingų darbuotojų.

3.3.5 Savo nuomonėje „Atviresnis švietimas“⁽¹¹⁾ EESRK pabrėžia, kad švietimo sistemose laikantis skaitmeninio požiūrio pagerėtų švietimo paslaugų kokybė ir kūrybiškumas. Mokytojų dalyvavimas rengiant ir įgyvendinant iniciatyvą ir tinkamas mokytojų parengimas, yra svarbūs, kad pasinaudojant naujomis technologijomis ir atviraisiais švietimo ištekliais visiems prieinamoje mokymo ir mokymosi aplinkoje būtų užtikrintas atviresnis švietimas. Norint užtikrinti sėkmę, labai svarbu suburti visus suinteresuotuosius subjektus ir padėti sukurti mokymosi partnerystę visuomenėje.

3.3.6 EESRK nariai rekomenduoja toliau šiame dokumente apibūdintus projektus. Kadangi dauguma projektų yra palyginti nauji, dažnai nėra duomenų apie jų veiksmingumą ir efektyvumą, todėl vertinimas grindžiamas tik Komiteto narių pastebėjimais.

3.4 Švietimo sistemų reforma

3.4.1 Vykdant Europos semestrą 16 valstybių narių buvo pasiūlyta modernizuoti savo švietimo sistemas, o 12 – buvo patarta profesinį mokymą labiau orientuoti į darbo rinkos poreikius arba stiprinti dualines mokymo sistemas.

3.4.2 Švietimo sistemos priklauso nacionalinei kompetencijai ir taip turėtų likti. Tačiau Europos lygmuo, pasinaudojant keitimosi patirtimi praktika, tarpusavio mokymusi ir finansinėmis paskatomis, gali suteikti svarbų postūmį. Švietimo sistemos turi būti kuriamos taip, kad jaunimas įgytų ne tik pagrindinių įgūdžių, bet ir išmoktų savarankiškai reaguoti į pasikeitusius reikalavimus, kad visą gyvenimą trunkantis mokymasis taptų asmeninės karjeros dalimi.

3.4.3 Savalaikis profesinis konsultavimas ir orientavimas turėtų padėti nustatyti asmeninius gabumus ir įgūdžius, o kartu ir informuoti žmones apie darbo rinkos tendencijas. Kaip pavyzdį galima nurodyti projektą „Vienos dukterų diena“ (vok. „Wiener Töchtertag“)⁽¹²⁾; mergaitės lankosi kurioje nors įmonėje, susipažįsta su naujomis profesinės veiklos sritimis ir darbo galimybėmis; be to, tai gali padėti sudominti mergaites rinktis techninį profesinį mokymą.

3.4.4 Jaunimas mokyklas palieka anksti dėl įvairių priežasčių, todėl sprendžiant šią problemą reikia specialių priemonių. Kaip pavyzdines priemones būtų galima nurodyti „Jaunimo konsultavimą“⁽¹³⁾ Austrijoje arba „Joblinge“⁽¹⁴⁾ Vokietijoje – pagal šias programas jaunuoliams, kurie, tikėtina, gali anksti palikti mokyklas, tam tikrą laiką yra teikiamos individualios konsultacijos ir jiems padedama surasti mokymosi arba darbo vietą.

3.4.5 Verta atkreipti dėmesį į tai, kad tų valstybių narių, kurių jaunimo nedarbo lygis yra žemas, švietimo sistemos yra suderintos su darbo rinkos ir įmonių poreikiais ir leidžia įgyti sertifikuotas ir kitur pritaikomas profesines kvalifikacijas. Šiose sistemose, kurios būna įvairių formų, dalis išsilavinimo įgyjama tiesiogiai įmonėse ir dalis – mokyklose. Šį požiūrį pripažino ES institucijos ir ES socialiniai partneriai, kurie pritaria Europos pameistrystės aljansui⁽¹⁵⁾. Pameistrystė yra vienas svarbiausių Jaunimo garantijų iniciatyvos elementų, o jų sėkmė priklauso nuo plačios partnerystės, kuri sutelkia įmonių, darbuotojų ir švietimo sektoriaus atstovus. Labai svarbu, kad kuriant įmonių, darbo rinkos ir jaunimo poreikius orientuotą dualinę mokymo sistemą, organizavimo ir vykdymo veikla vyktų glaudžiai bendradarbiaujant su institucijomis, turinčiomis tvirtus ryšius su įmonėmis. Aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas užtikrina jų tapatinimąsi su sistema ir paramą jai („suinteresuotieji sistemos subjektai“). Be to, reikalinga ir darbdavių atsakomybė ir pasirengimas investuoti. Nors kitos valstybės narės per trumpą laiką negali sukurti plačios pameistrystės sistemos, tačiau vertėtų surengti, pavyzdžiui, bandomuosius dualinio mokymo kursus to paties sektoriaus įmonių grupei. Šiam tikslui konkrečių sektorių socialiniai partneriai turėtų parengti bendras mokymo normas ir sertifikavimo reikalavimus. Kita galimybė – glaudesnis pavienių mokyklų (išlaikant jų autonomiją) ir pavienių įmonių bendradarbiavimas, kaip tai daroma, pavyzdžiui, Lenkijoje.

⁽¹⁰⁾ Valstybinės užimtumo tarnybos (VUT).

⁽¹¹⁾ Atviresnis švietimas.

⁽¹²⁾ Töchtertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Europos pameistrystės aljansas.

3.4.6 Šioje srityje pastaraisiais metais daug nuveikta Maltoje: dalis *Malta College of Arts, Science and Technology* (MCAST) mokymo kursų vyksta tiesiog įmonėje. Tokiu būdu 163 iš 284 studentų, savo praktinį mokymą atlikusių *Lufthansa Malta*, buvo pasiūlyta darbo vieta.

3.4.7 **Savišvietos būdu įgytų gebėjimų pripažinimas** Mokymosi rezultatų (žinių, gebėjimų ir kompetencijų), įgytų neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu, patvirtinimas gali turėti didelės įtakos išdarbinimo galimybių ir judumo gerinimui, taip pat mokymosi visą gyvenimą motyvacijos didinimui, visų pirma socialiniu ir ekonominiu požiūriu nepalankioje padėtyje esantiems ar žemos kvalifikacijos asmenims.

3.4.8 Šiuo metu, kai Europos Sąjunga patiria rimtą ekonomikos krizę, kuri sukėlė didelę nedarbo, visų pirma jaunimo, bangą, ir atsižvelgiant į senėjančią visuomenę, atitinkamų žinių, gebėjimų ir kompetencijų patvirtinimas yra dar vertingesnis gerinant darbo rinkos veikimą, skatinant judumą ir didinant konkurencingumą bei ekonomikos augimą.

3.5 Priemonės, skirtos palengvinti perėjimą iš mokyklos į profesinę veiklą

3.5.1 **Kvalifikacijos kėlimas ir (profesinio) mokymo priemonės.** Darbo patirties stoka yra labai svarbus aspektas, kodėl ekonomiškai sunkiu laikotarpiu įmonės nenoriai įdarbina jaunimą. Tik teorinis mokymas, kai nereikalaujama išmoktos medžiagos pritaikyti praktiškai, vis dažniau tampa kliūtimi patekti į darbo rinką.

3.5.2 „Thinking outside the box of recruitment“ (Nestandartinis mąstymas apie įdarbinimą) – lietuviškas projektas, kuriuo siekiama parengti jaunuolius darbui ir rasti jiems stažuotės vietą atitinkamoje įmonėje. Panašiai veikia ir Austrijos darbo biržos „Implacementstiftungen“ (įdarbinimo tarnybos)⁽¹⁶⁾, tarpininkaujančios tarp personalo poreikį negalinčių patenkinti įmonių ir darbo ieškančių asmenų, kurie yra nebaigę tam tikros mokymo kursų dalies, kad gautų konkrečią darbo vietą. Mokymo ir pragyvenimo išlaidomis dalijasi darbo birža ir įmonė. Vertinimai parodė, kad praėjus trims mėnesiams nuo šios programos pabaigos apie 75 proc. dalyvių pradeda dirbti.

3.5.3 Nuo 2011 m. Prancūzijoje taikomos specialios priemonės (sudarant tarp profesinius socialinių partnerių susitarimus), padedančios aukštąjį arba vidurinį išsilavinimą turintiems ir jo neturintiems jaunuoliams rasti darbo vietą. Pagrindinis dėmesys skiriamas mokymui, kaip parengti paraišką dėl darbo. Vertinimai parodė, kad 65 proc. šios programos dalyvių integravosi į darbo rinką, o tai yra 18 proc. daugiau nei palyginamųjų grupių atveju.

3.5.4 Airijoje pagal programą „Jobbridge“⁽¹⁷⁾ jaunuoliams, kuriems ne mažiau kaip 78 dienas buvo skiriama socialinė parama, sudaromos galimybės atlikti 6–9 mėnesių stažuotę įmonėje. Stažuotojai be socialinės paramos papildomai gauna 50 EUR per savaitę. Kritiškai reikėtų vertinti tai, kad asmenys, kurie besimokydami dirbo ne visą darbo dieną, baigę mokslus negali pasinaudoti šia programa, nes jie nėra socialinės paramos gavėjai. Komiteto nuomone, reikėtų anksčiau pradėti taikyti aktyvumo skatinimo priemones, nes ilgas laukimo laikotarpis ne skatina, o sumažina motyvaciją pradėti dirbti.

3.5.5 Škotijos savanorių organizacijų taryba 2011 m. sukūrė programą „Community Jobs Scotland“. Pagal šią jauniems bedarbiams skirtą programą bendradarbiaujama su socialinėmis organizacijomis, kurios aukštesnį ar pagrindinį išsilavinimą turintiems jaunuoliams gali pasiūlyti darbo vietą įvairiuose sektoriuose laikotarpiui nuo šešių iki devynių mėn. Jaunuoliai dirba tikroje darbo vietoje, įdarbinimo procese jie turi įrodyti savo gebėjimus ir gauna atlyginimą bei įgyja tolesnį išsilavinimą. Šioje programoje dalyvavo daugiau kaip 4 000 jaunuolių, iš kurių 47,3 proc. buvo įdarbinti iš karto, o 63,6 proc. turėjo netiesioginės naudos iš papildomo mokymo ir savanoriškos veiklos.

3.5.6 Danijoje profesinės sąjungos ir užimtumo fondas, bendradarbiaudami su viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdaviais, kuria stažuotčių vietas mokslus baigusiems jaunuoliams, kad jie galėtų įgyti darbo patirties ir specializuotis savo srityje. Vidutiniškai 60 proc. tokią stažuotę atlikusių asmenų įdarbina, nors tikslesni skaičiai bus žinomi, kai 2014 m. balandį baigsis projektas.

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

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 Pagal TDO apdovanotą Slovėnijos projektą „Moje izkušnje“⁽¹⁸⁾ (mano patirtis) sukurta interneto platforma, į kurią studentai gali įkelti informaciją apie savo darbo patirtį, tampa tiltu tarp studijuojančių ir darbdavių. Be to, išduodami darbo patirtį patvirtinantys pažymėjimai.

3.5.8 Ispanijoje Novia Salcedo Foundation, kuri yra privati, pelno nesiekianti kultūros organizacija, įgyvendina stažuotojams skirtą programą, padedančią profesiją įgijusiems absolventams įmonėje derinti teorinį mokymą ir praktinę darbo patirtį. Vertinimai parodė, kad su daugiau kaip 52,23 proc. programą baigusių jaunuolių buvo pasirašyta darbo sutartis.

3.5.9 Čekijoje darbdaviai ir profesinės asociacijos yra projekto „POSPOLU“ („KARTU“) partneriai; šio projekto tikslas – pakeisti mokymo organizavimo formą ir stiprinti mokymąsi darbo vietoje sudarant mokyklų ir įmonių partnerystes ir rengiant pasiūlymus, kaip turėtų būti keičiamas mokymo turinys. Projektas visų pirma skirtas mokymo programoms mechanikos inžinerijos, elektrotechnikos, statybų inžinerijos, transporto ir IT srityse.

3.5.10 Portugalijoje technologinių centrų tinklas remia du projektus („Think Industry“ ir „F1 in Schools“), skirtus naujiems pramoniniams įgūdžiams, kurių reikia darbo rinkai, taikant praktinį metodą, kuriuo skatinamas priemonių ir mašinų naudojimas ir suteikiamos žinios, kurių reikia sukurti tikrą mažą „Formulės 1“ automobilį ir pateikti idėją (projektą) rinkai. Mokyklos ir įmonės sudarė partnerystes, skirtas pakeisti techninių profesijų įvaizdį moksleivių akyse ir orientuoti juos į rinkos poreikius⁽¹⁹⁾.

3.5.11 Italijoje 2014–2016 m. laikotarpiu įgyvendinama programa, kuri, geriau panaudojant sutartis dėl pameistrystės, leidžia moksleiviams per paskutiniuosius dvejus vidurinės mokyklos metus tam tikrą laiką praleisti įmonėse.

3.5.12 **Judumo skatinimas.** Tarpvalstybinio jaunuolių judumo skatinimas siekiant įgyti darbo patirties taip pat gali padėti pašalinti spragą tarp grynai teorinio mokymo ir pirmojo darbo.

3.5.13 Pavyzdžiu galėtų būti dvišalis Vokietijos ir Ispanijos susitarimas, pagal kurį numatoma iki 2017 m. apie 5 000 Ispanijos jaunuolių suteikti galimybę dirbti arba mokytis profesijos; taip pat vertėtų paminėti Vokietijos paramos programas „The job of my life“ ir „Make it in Germany“, kurių tikslas – pakviesti jaunuolius atvykti į Vokietiją, kad jie galėtų mokytis tų profesijų, kurių atstovų Vokietijoje trūksta. Šiems jaunuoliams sumokama už gimtojoje šalyje rengiamus parengiamuosius vokiečių kalbos kursus, mokama kelionės ir persikėlimo išmoka ir už Vokietijoje organizuojamus kalbos kursus stažuotei pasiruošti. Jei pasibaigus stažuotei darbdavys lieka patenkintas, po jos gali sekti 3–3,5 metų trunkantis profesinis rengimas, kurio metu ne tik kompensuojamos mokymo išlaidos, bet ir papildomai teikiama finansinė parama ir jaunuoliams padedama mokykloje, įmonėje ir kasdieniniame gyvenime.

3.5.14 Pagal programą „Integracija per mainus“ remiama asmenų, kuriems sunkiau patekti į darbo rinką, integracija, suteikiant jiems galimybę praktinę darbo patirtį įgyti kitoje ES šalyje. Atlikus šios programos, kurią padėjo finansuoti Europos socialinis fondas, laikotarpio vidurio vertinimą paaiškėjo, kad pasibaigus mainams po šešių mėnesių 41 proc. dalyvių dirbo, 18 proc. mokėsi profesijos, 7 proc. lankė mokyklą ir 4 proc. studijavo.

3.5.15 Siekiant labiau suderinti pasiūlą ir paklausą darbo rinkoje, būtina reformuoti EURES. Šiuo klausimu EESRK parengs atskirą nuomonę. Vis dėlto labai svarbu, kad visose valstybėse narėse, o ne tik kelete jų, EURES būtų naudojama kaip darbo rinkos politikos priemonė ir jame būtų skelbiama apie laisvas darbo vietas. Inicijatyva „Tavo pirmasis EURES darbas“⁽²⁰⁾ taip pat yra geras tarpvalstybinio jaunų darbuotojų judumo skatinimo pavyzdys, kai surandama pirmoji darbo vieta (ne profesinis rengimas ar stažuotė) skiriant išmoką už papildomas, kitoje šalyje pradėjus dirbti susidarantis išlaidas.

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

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com/>

⁽²⁰⁾ Europos Komisija – Tavo pirmasis EURES darbas.

3.5.16 Kad įgūdžiai geriau atitiktų poreikius, labai svarbu steigti stebėsenos centrus, kurie numatytų reikalingus įgūdžius ir anksti juos nustatytų. Juos reikėtų steigti regionų ir (arba) sektorių lygmeniu dalyvaujant socialiniams partneriams, kad būtų galima greitai reaguoti į įvairias ekonomines, teisines ir technologines permainas; be to, šiais lygmenimis yra geriau žinomi įmonių ir darbo rinkos reikalavimai.

3.6 Priemonės, skirtos nepalankioje padėtyje esančių jaunuolių integracijai

3.6.1 Ypatingų poreikių turintiems jaunuoliams būtina ypatinga pagalba norint rasti būdą patekti į darbo rinką. Austrijoje tokia pagalba užtikrinama pagal programą „Jobcoaching“⁽²¹⁾, kuri, teikiant individualias konsultacijas ir paramą, padeda pirmaisiais mėnesiais naujoje darbo vietoje negalią ar mokymosi sutrikimų turintiems asmenims. Tai reikėtų vertinti kaip paramą tiek jaunuoliams, tiek ir įmonėms.

3.6.2 Velse specialiai NEET jaunimui buvo sukurtas projektas „Intermediate Labour Market“, kuris nuo darbo rinkos labiausiai nutolusiems jaunuoliams suteikia gerai struktūruotą programą ir galimybes įsidarbinti. Šio projekto tikslas – motyvuoti jaunuolius pradėti dirbti, taip pat supažindinti juos su bendromis elgesio taisyklėmis, suteikti pagrindinius įgūdžius ir pagalbą teikiant prašymus dėl darbo. Iš 249 dalyvių 35 rado darbą.

3.6.3 Vienas labiausiai nuo darbo rinkos nutolusių asmenų integracijos pavyzdžių būtų U.S. Steel Košicės projektas „Equality of Opportunity“⁽²²⁾, pagal kurį Košicės regione gyvenantys romai įdarbinami ir mokomi; dažnai jie tokiu būdu pirmą kartą susiduria su darbo rinką. Nuo 2002 m. romams buvo sukurta daugiau kaip 150 darbo vietų.

3.6.4 Belgijoje pagal programą „Activa“⁽²³⁾ sumažinamas darbdavių įnašas į socialinio draudimo sistemą ir penkis ketvirčius mokama atlyginimo subsidija jauniems, iki 25 m. amžiaus žemos kvalifikacijos asmenims, kurie bedarbiais buvo mažiausiai 12 mėnesių.

3.7 Darbo rinkos reformos priemonės

3.7.1 Užimtumo ir ekonomikos tyrimų institutas (IZA) yra nurodęs, kad daugelyje Europos valstybių nuo devintojo dešimtmečio buvo liberalizuotos terminuotos darbo sutartys, siekiant sudaryti daugiau galimybių pradėti dirbti, tačiau nesumažinant daugelyje šalių plačią apsaugą nuo atleidimo iš darbo⁽²⁴⁾. Rezultatas – jaunuoliams vis dažniau siūlomos terminuotos darbo sutartys be galimybės pereiti į nuolatinį darbą. Nors tvirta apsauga nuo atleidimo iš darbo krizės laikotarpiu ilgamečiams darbuotojams yra naudingesnė nei naujiems, tačiau nesant saugios ekonominės aplinkos ji gali tapti kliūtimi įdarbinti jaunus nepatyrusius darbuotojus ir taip sustiprinti darbo rinkos segmentaciją.

3.7.2 Komitetas rekomenduoja, visų pirma valstybėse narėse, kuriose aukštas jaunimo nedarbo lygis, tęsti darbo rinkos reformas dalyvaujant socialiniams partneriams, kad išivyrautų tinkama darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra. Nors reformų poveikis bus juntamas tik vidutinės trukmės laikotarpiu, tačiau ekonomikai suklestėjus jos gali labai padėti per trumpą laiką sumažinti jaunimo nedarbą.

3.8 Įmonių skatinimas įdarbinti jaunimą

3.8.1 Kad įmonės lengviau apsispręstų įdarbinti jaunus nepatyrusius darbuotojus, būtų galima pasiūlyti papildomas paskatas, kurios galėtų būti teikiamos darbo užmokesčio subsidijų arba sumažintų įnašų į socialinės apsaugos sistemas forma. Tačiau būtina užtikrinti, kad nebus iškreipta konkurencija ir susilpnintos socialinės apsaugos sistemos. Pavyzdžiu galėtų būti Kipro žmogiškųjų išteklių plėtojimo institucijos (HRDA)⁽²⁵⁾ pagalba, kurią ji teikia Kipro įmonėms, organizuojančioms stažuotių programas jauniems darbuotojams. Ypač MVĮ tokiu būdu gali sumažinti pradžioje patiriamas išlaidas dėl būtino mokymo ir su tuo susijusio gamybos sumažėjimo.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

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

⁽²³⁾ Belgija – Activa.

⁽²⁴⁾ IZA – Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

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

3.8.2 Suomijoje jaunam, iki 30 m. bedarbiui išduodama „Sanssi“ kortelė⁽²⁶⁾ reiškia, kad jo darbdavys gali kreiptis dėl 10 mėnesių darbo užmokesčio subsidijos.

3.8.3 Vengrijoje įmonės skatinamos priimti 25 m. neturinčius jaunuolius tam tikrą laikotarpį sumažinant bruto darbo užmokestį ir socialinio draudimo įmokas.

3.8.4 Italijoje įmonėms, nuolatiniam darbui įdarbinančioms 18–29 m. jaunuolius, kurie pastaruosius šešis mėnesius neturėjo nuolatinio mokamo darbo arba kurie neturi vidurinio išsilavinimo ar profesinio rengimo pažymėjimo, taikomos socialinio draudimo paskatos.

3.9 Verslumo skatinimo priemonės

3.9.1 Vienas iš trijų „Veiksmų plano „Verslumas 2020“. Verslumo dvasios atkūrimas Europoje“⁽²⁷⁾ ramsčių yra verslumo ugdymas ir mokymas siekiant remti ekonomikos augimą ir verslo kūrimą. Gaudami *Unternehmerführerschein* („verslininko pažymėjimą“)⁽²⁸⁾ jaunuoliai įgyja ekonominį ir verslo išsilavinimą, kuris, baigus ir išlaikius egzaminą, pakeičia verslo egzaminą, kurį Austrijoje reikia išlaikyti norint užsiimti savarankiška veikla.

3.9.2 Programa „Junior Company“ padeda 15–19 m. moksleiviams vienerių mokslo metų laikotarpiui steigti realias įmones ir realiai rinkai pateikti pačių sukurtus produktus ir paslaugas – taip tiesiogiai ugdant verslo įgūdžius.

3.9.3 Projektas „Extraordinary Education™“ leidžia jaunuoliams laisvoje aplinkoje išbandyti verslo idėją ir, nepriklausomai nuo amžiaus ar kalbos, suteikia jiems pagrindinius verslo ir komunikacijos įgūdžius.

3.9.4 Rumunija, norėdama naujoms įmonėms suteikti galimybes gauti finansavimą ir skatinti jas kurti darbo vietas, naujai įsteigtas įmones atleidžia nuo registracijos mokesčio. Be to, įmonės, turinčios nuo dviejų iki keturių darbuotojų, atleidžiamos nuo mokesčių, suteikiama iki 10 000 EUR paskola, kuri sudaro 50 proc. verslo plano, taip pat vyriausybė suteikia garantiją už 80 proc. paimtų kreditų. Nuo 2011 m. iki 2014 m. kovo mėn. iš viso buvo įsteigtos 12 646 MVĮ ir sukurtos 22 948 darbo vietos. Tik 188 MVĮ buvo uždarytos. Ši sėkminga programa tęsiama ir 2014 m.

2014 m. birželio 4 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Suomija – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Austrija – Unternehmerführerschein.