

## I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

## OPINIE

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

499. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 4–5 CZERWCA 2014 R.

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Środki na rzecz zatrudnienia młodzieży – sprawdzone rozwiązania”**

**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji greckiej)**

(2014/C 424/01)

Sprawozdawca: **Christa SCHWENG**

Pismem z dnia 6 grudnia 2013 r. ambasador Theodoros SOTIROPOULOS, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zwrócił się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w imieniu prezydencji greckiej o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie:

*„Środki na rzecz zatrudnienia młodzieży – sprawdzone rozwiązania”*

(opinia rozpoznawcza).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 13 maja 2014 r.

Na 499. sesji plenarnej w dniach 4–5 czerwca 2014 r. (posiedzenie z 4 czerwca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 124 do 1 – 4 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1 Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) uważa, że walka z bezrobociem młodzieży jest priorytetem politycznym. Aby dzisiejsza młodzież mogła kształtować Europę jutra, potrzebuje perspektyw na niezależne życie, wśród których znajduje się także miejsce pracy odpowiadające jej kwalifikacjom. Popyt na pracę mogą zwiększyć jedynie strategia ukierunkowana na wzrost, która ma na celu zwiększenie konkurencyjności i przywrócenie zaufania inwestorów i gospodarstw domowych, oraz zrównoważone inwestycje i program ożywienia koniunktury.

1.2 By zachęcić przedsiębiorstwa do zatrudniania nowych, często niedoświadczonych pracowników w niepewnych z gospodarczego punktu widzenia czasach, konieczne są odpowiednie zachęty. Należy do nich system kształcenia, który zapewnia podstawę umiejętności zawodowych i osobistych niezbędnych do rozpoczęcia kariery zawodowej, lepiej ukierunkowuje szkolenia zawodowe na potrzeby rynków pracy oraz pobudza ducha przedsiębiorczości. Tak samo potrzebny jest dynamiczny i sprzyjający włączeniu społecznemu rynek pracy, na którym poszukujący pracy dysponują kompetencjami mającymi zasadnicze znaczenie dla konkurencyjności europejskiej gospodarki, spójności społecznej i dla wzrostu gospodarczego w długim okresie. Odpowiednie reformy muszą prowadzić do równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem. Cel ten najlepiej jest osiągnąć poprzez włączenie partnerów społecznych.

1.3 Konieczne jest zapewnienie młodzieży wsparcia w wyborze zawodu przy pomocy wykwalifikowanych doradców. Analiza zapotrzebowania na siłę roboczą w średnim okresie, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, może pozytywnie wpłynąć na wybór zawodu. Te państwa członkowskie, których system edukacji oferuje nie tylko kształcenie teoretyczne, lecz również praktyczne, w porównaniu z innymi państwami członkowskimi wyróżniały się stosunkowo niskim bezrobociem młodzieży w czasie kryzysu. EKES jest przekonany o skuteczności modeli szkolenia zawodowego opartych na doświadczeniu w miejscu pracy, takich jak np. system przemienny, istniejący już w niektórych państwach członkowskich. Te programy kształcenia są szczególnie skuteczne, gdy wszystkie zainteresowane podmioty (pracodawcy i pracownicy, organizacje reprezentujące ich interesy oraz władze publiczne) przyjmują za nie odpowiedzialność.

1.4 Przy przejściu od kształcenia do zatrudnienia istotna rola przypada także publicznym służbom zatrudnienia. Muszą one dysponować odpowiednimi zasobami finansowymi i ludzkimi, by nie tylko wspierać bezrobotnych podczas poszukiwania zatrudnienia, lecz również utrzymywać ścisłe kontakty z potencjalnymi pracodawcami.

1.5 Włączenie partnerów społecznych do strategii wzrostu, a także do reform rynku pracy, programów kształcenia i reform publicznych służb zatrudnienia, a także włączenie organizacji młodzieżowych w realizację gwarancji dla młodzieży, zapewnia akceptację szerokiej rzeszy obywateli i, tym samym, pokój społeczny. Jedynie decyzje, za którą wszyscy ponoszą wspólną odpowiedzialność, mogą doprowadzić do trwałych zmian.

## 2. Wprowadzenie

2.1 Skuteczna walka z bezrobociem młodzieży jest obecnie jednym z największych wyzwań. Stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lat była zawsze wyższa niż w grupie wiekowej 24–65, lecz kryzys gospodarczy i finansowy dotknął zwłaszcza młodych ludzi, którzy poszukują możliwości wejścia na rynek pracy. Podczas gdy według Eurostatu <sup>(1)</sup> stopa bezrobocia młodzieży do końca 2008 r. była dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółu ludności, to do końca 2012 r. pierwsza z tych wielkości była wyższa od drugiej już 2,6 razy.

2.2 Przyczyną tej sytuacji jest zmniejszenie zatrudnienia związane ze słabym lub ujemnym wzrostem, spadkiem popytu wewnętrznego, oszczędnościami i towarzyszącym im zamrożeniem zatrudnienia w sektorze publicznym, w połączeniu z brakiem wprowadzonych w odpowiednim czasie reform strukturalnych w dziedzinie kształcenia i rynku pracy oraz brakiem kwalifikacji czy też kwalifikacjami, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy.

2.3 Stopa bezrobocia młodzieży określa udział liczby bezrobotnych w wieku 15–24 lat w liczbie ludności aktywnej zawodowo w tym samym wieku. W 2013 r. w UE-28 wynosiła ona 23,3 %. Dla Eurostatu <sup>(2)</sup> drugim wyznacznikiem jest wskaźnik bezrobocia młodzieży (czyli odsetek bezrobotnych w wieku 15–24 lat w łącznej populacji tej grupy wiekowej), który w 2013 r. wynosił dla UE 9,8 %. Wskaźnik ten pokazuje, że wiele młodych osób w tej grupie wiekowej kontynuuje edukację i nie może jeszcze podjąć pracy. W poszczególnych państwach członkowskich nasilenie się zjawiska bezrobocia młodzieży jest bardzo zróżnicowane: wskaźnik bezrobocia młodzieży wynosi od 4 % w Niemczech do 20,8 % w Hiszpanii, a stopa bezrobocia młodzieży waha się od 7,9 % w Niemczech do 58,3 % w Grecji.

2.4 Jakkolwiek należy jasno zaznaczyć, że stopa bezrobocia młodzieży nie wskazuje na to, jaki odsetek całej młodzieży pozostaje bez pracy, udział procentowy młodych ludzi poszukujących zatrudnienia pozostaje wysoki.

2.5 Wśród młodzieży na szczególną uwagę zasługuje grupa tzw. NEET (młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się). Według EUROFOUND <sup>(3)</sup> w większym stopniu grozi jej, że w przyszłości będzie znajdować jedynie niepewne zatrudnienie, a wczesna frustracja, jakiej doświadcza ta grupa, zwiększa jej podatność na ubóstwo, wykluczenie społeczne i radykalizację. Koszty braku udziału tych młodych ludzi w rynku pracy szacuje się na co najmniej 153 mld EUR, co jest równoważnością 1,2 % europejskiego PKB.

2.6 W niektórych państwach członkowskich UE, niezależnie od wysokiego poziomu bezrobocia młodzieży, mamy do czynienia z coraz większą liczbą wolnych miejsc pracy, których nie udaje się obsadzić. Dotyczy to zarówno wykwalifikowanych pracowników w różnych branżach, wysoko wykwalifikowanych zawodów w dziedzinie matematyki, informatyki, nauk przyrodniczych i technologii, jak i stanowisk pracy na średnim szczeblu kierowniczym, gdzie poszukuje się osób posiadających kompetencje horyzontalne (m.in. zdolności komunikacyjne, umiejętność pracy zespołowej, przedsiębiorczość).

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

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

<sup>(3)</sup> Eurofound – NEETs.

### 3. Odpowiedź Europy na bezrobocie młodzieży

#### 3.1 Gwarancja dla młodzieży

3.1.1 Od 2011 r. w komunikatach Komisji Europejskiej<sup>(4)</sup> przewija się pomysł gwarancji dla młodzieży. W kwietniu 2013 r. Rada UE zatwierdziła zalecenie dotyczące jej ustanowienia. Jej realizacja powinna zapewnić wszystkim młodym ludziom poniżej 25. roku życia dobrą ofertę zatrudnienia, ustawicznego szkolenia zawodowego, przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej w ciągu czterech miesięcy od opuszczenia szkoły lub utraty miejsca pracy.

3.1.2 Większość środków na rzecz gwarancji dla młodzieży można współfinansować z Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponadto z uwagi na wysoką stopę bezrobocia młodzieży na szczeblu regionalnym (ponad 25 % przynajmniej w jednym regionie) w 20 państwach członkowskich dostępne są dodatkowe środki z inicjatywy na rzecz zatrudnienia.

3.1.3 W ramach europejskiego semestru do zaleceń dla poszczególnych krajów włączyć należy ocenę i monitorowanie planów wdrażania, by zapewnić zgodność gwarancji dla młodzieży z celami strategii „Europa 2020”.

3.1.4 W 2013 r. **Europejski Bank Inwestycyjny** rozpoczął program „Kwalifikacje i zatrudnienie – inwestycje w młodzież”, na który przeznaczono 6 mld EUR. Również w latach 2014 i 2015 na program ten ma zostać przeznaczona ta sama kwota.

#### 3.2 Ramy działania europejskich partnerów społecznych na rzecz walki z bezrobociem młodzieży

W czerwcu 2013 r. europejscy partnerzy społeczni zatwierdzili ramy działania na rzecz zatrudnienia młodzieży<sup>(5)</sup>. Odnoszą się one do już istniejących i nowych przykładów dobrych praktyk w czterech obszarach priorytetowych: nauka, przejście z kształcenia do pracy, zatrudnienie i przedsiębiorczość. Powinno to zainspirować krajowych partnerów społecznych do znalezienia rozwiązań w swoim własnym otoczeniu i dostosowania ich do różnych warunków krajowych.

#### 3.3 Wkład EKES-u

3.3.1 EKES zajmował się sytuacją młodych ludzi na rynku pracy w wielu opiniach<sup>(6)</sup>, a także na wielu konferencjach i wysłuchaniach<sup>(7)</sup>. W Centrum Monitorowania Rynku Pracy stosuje się nową metodę pracy, która polega na sporządzaniu badań pilotażowych na określone tematy. Zasięga się przy tym opinii zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego w niektórych państwach członkowskich, by móc ocenić, czy europejskie strategie polityczne i środki przynoszą pożądane efekty. Ważna kwestia zatrudnienia młodzieży jest jedną z pierwszych, które ze względu na aktualność wybrano do badania pilotażowego.

3.3.2 W swej opinii w sprawie pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży<sup>(8)</sup> Komitet stwierdził, że „potrzeba faktycznej strategii na rzecz wzrostu na szczeblu unijnym i krajowym, by wspierać tworzenie większej ilości stabilniejszych miejsc pracy. Wymaga to skoordynowanego podejścia do wszystkich wysiłków i polityk zmierzających do wzmocnienia konkurencyjności i przywrócenia zaufania inwestorów i gospodarstw domowych”. Komitet stwierdził także, iż finansowanie gwarancji dla młodzieży kwotą 6 mld EUR będzie niewystarczające.

3.3.3 W opinii w sprawie ram jakości dla staży<sup>(9)</sup> Komitet wskazał, że staże są ważną drogą wejścia na rynek pracy, lecz nie stanowią panaceum w walce z bezrobociem młodzieży. Należy nie tylko w większym stopniu uwzględnić staże zawodowe w planach nauczania i zapewnić podstawową ochronę socjalną, lecz również opracować wytyczne, które umożliwiłyby zapoznanie się z możliwościami wsparcia, tak by móc ustanowić systemy staży zakładające współodpowiedzialność finansową.

<sup>(4)</sup> „Szanse dla młodzieży” i pakiet w sprawie zatrudnienia młodzieży.

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

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 68 z 6.3.2012, s. 1; Dz.U. C 68 z 6.3.2012, s. 11; Dz.U. C 143 z 22.5.2012, s. 94; Dz.U. C 299 z 4.10.2012, s. 97; Dz.U. C 191 z 29.6.2012, s. 103; Dz.U. C 11 z 15.1.2013, s. 8–15; Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 67–72; Dz.U. C 327 z 12.11.2013, s. 58–64; Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 77–80; Dz.U. C 271 z 19.9.2013, s. 101; CCM/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (sprawozdawca: Dumitru FORNEA, współsprawozdawca: Tommaso GRIMALDI; tekst dotychczas nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym).

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

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 161 z 6.6.2013, s. 67.

<sup>(9)</sup> Ramy jakości dla staży.

3.3.4 Komitet z dużym zadowoleniem przyjął decyzję w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia, również z powodu ich znaczenia w walce z bezrobociem młodzieży<sup>(10)</sup>. Publiczne służby zatrudnienia muszą być w stanie reagować natychmiast w elastyczny i kreatywny sposób na zmiany w ich otoczeniu, a także łączyć krótkoterminowe interwencje z trwałymi rozwiązaniami. Musi to znaleźć odzwierciedlenie w ich odpowiednim potencjale i wystarczającym wsparciu finansowym. Publiczne służby zatrudnienia powinny bardziej koncentrować się na stronie podaży siły roboczej, gdyż pracodawcy mają do czynienia z narastającym problemem znalezienia niezbędnych pracowników.

3.3.5 W opinii w sprawie komunikatu „Działania na rzecz otwartej edukacji”<sup>(11)</sup> EKES podkreślił, że podejście cyfrowe w systemach edukacyjnych może przyczynić się do poprawy jakości i kreatywności w edukacji. Zaangażowanie nauczycieli w opracowanie i wdrażanie inicjatywy, w połączeniu z odpowiednim przygotowaniem, ma kluczowe znaczenie dla „otwarcia edukacji” w sposób innowacyjny, poprzez wykorzystanie nowych technologii i otwartych zasobów edukacyjnych w środowisku nauczania i uczenia się, które obejmuje wszystkich. Czynnikiem decydującym dla powodzenia inicjatywy są także mobilizacja wszystkich podmiotów i wsparcie dla tworzenia w społeczeństwie „partnerstw na rzecz kształcenia”.

3.3.6 Członkowie Komitetu zalecają projekty opisane w następujących punktach. Ze względu na to, że wiele projektów jest stosunkowo nowych, często brakuje danych na temat ich efektywności i skuteczności, a zatem ocena opiera się wyłącznie na sprzeczeniach członków Komitetu.

#### 3.4 Reforma systemu kształcenia

3.4.1 W ramach europejskiego semestru szesnastu państwom członkowskim zalecono modernizację systemu edukacji. W dwunastu przypadkach zalecono, by kształcenie zawodowe zostało w większym stopniu ukierunkowane na potrzeby rynku pracy i by wzmocniony został system przemienny.

3.4.2 Systemy kształcenia leżą w kompetencji państw członkowskich, co nie powinno się zmienić. Jednak szczebel UE może dać impuls do działania za pomocą wymiany doświadczeń, partnerskiego uczenia się i zachęt finansowych. Systemy kształcenia powinny być tak zorganizowane, by nie tylko wyposażyły młodych ludzi w podstawowe umiejętności, lecz również nauczyć ich, jak samodzielnie reagować na zmieniające się wymagania, tak by uczenie się przez całe życie stało się elementem ich kariery zawodowej.

3.4.3 Zapewnienie poradnictwa zawodowego i udzielanie informacji w odpowiednim czasie powinny pomóc w rozpoznaniu własnych talentów i kompetencji oraz zaznajomić z sytuacją na rynku pracy. Realizuje się takie projekty jak „Wiener Töchertag” („wiedeński dzień córek”)<sup>(12)</sup>, gdy dziewczynki idą do zakładu pracy, by zapoznać się z nowymi zawodami i możliwościami zatrudnienia. Tego rodzaju projekty mogą się również przyczynić do tego, że dziewczynki zaczną się interesować kształceniem o profilu technicznym.

3.4.4 Wczesne kończenie nauki ma wiele przyczyn i wymaga indywidualnie dobranych środków. Przykładami w tym zakresie są „Jugendcoaching”<sup>(13)</sup> w Austrii czy „Joblinge”<sup>(14)</sup> w Niemczech. Są to inicjatywy, dzięki którym młodzi ludzie zagrożeni wypadnięciem z systemu mogą skorzystać w odpowiednim czasie z indywidualnego poradnictwa i wsparcia w poszukiwaniu oferty kształcenia lub miejsca pracy.

3.4.5 W tych państwach europejskich, gdzie bezrobocie młodzieży jest niewielkie, daje się zauważyć, że system kształcenia jest bliski rynku pracy i przedsiębiorstw, a także oferuje poświadczony i możliwy do przeniesienia kwalifikacje zawodowe. W systemach tych, które przybierają różne formy, część kształcenia odbywa się w miejscu pracy, zaś pozostała część w szkole. Fakt ten został uznany przez instytucje UE i partnerów społecznych w UE, którzy wspierają europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego<sup>(15)</sup>. Przyuczanie do zawodu jest jednym z głównych elementów gwarancji dla młodzieży, a podstawą jego sukcesu jest szerokie partnerstwo z udziałem przedstawicieli przedsiębiorców, pracowników i sektora edukacji. Podczas wprowadzania systemu przemiennego, który jest ukierunkowany na potrzeby przedsiębiorstw, rynków pracy i młodych ludzi, istotne jest, by w jego organizacji i wdrażaniu uczestniczyły aktywnie instytucje bliskie przedsiębiorstwom. Dzięki ścisłemu włączeniu partnerów społecznych identyfikują się one z tym systemem i podtrzymują go (jako „współwłaściciele”). Także pracodawcy muszą ponosić odpowiedzialność i wykazywać gotowość do inwestowania. Chociaż inne państwa członkowskie nie mogą wprowadzić w krótkim czasie wszechstronnego systemu praktyk zawodowych, to można by wypróbować pojedyncze przemienne programy nauczania z udziałem stałej grupy przedsiębiorstw z tego samego sektora. Partnerzy społeczni z tej samej branży musieliby ustalić w tym celu wspólne standardy kształcenia i certyfikaty. Inną możliwością byłaby ściślejsza współpraca pomiędzy poszczególnymi szkołami, w ramach ich autonomii, a poszczególnymi przedsiębiorstwami, jak ma to miejsce np. w Polsce.

<sup>(10)</sup> Publiczne służby zatrudnienia.

<sup>(11)</sup> Działania na rzecz otwartej edukacji.

<sup>(12)</sup> Töchertag.

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

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

<sup>(15)</sup> Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego.

3.4.6 Malta poczyniła w ubiegłych latach znaczące kroki w tym kierunku, oferując kursy w Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), gdzie część kształcenia odbywa się bezpośrednio w przedsiębiorstwie. W ten sposób z 284 uczniów, którzy ukończyli praktyczne szkolenie w Lufthansa Malta, 163 znalazło miejsce pracy

3.4.7 **Uznawanie nieformalnie uzyskanych kwalifikacji.** Walidacja efektów uczenia się (zwłaszcza wiedzy, umiejętności i kompetencji) uzyskanych w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może odegrać ważną rolę w zwiększaniu zdolności do zatrudnienia i mobilności, a także zmotywować do uczenia się przez całe życie zwłaszcza osoby znajdujące się w gorszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osoby nisko wykwalifikowane.

3.4.8 W okresie, gdy Unia Europejska zмага się z poważnym kryzysem gospodarczym, którego skutkiem jest gwałtowny wzrost bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży, oraz w związku ze starzeniem się społeczeństwa, walidacja stosownej wiedzy, umiejętności i kompetencji może okazać się jeszcze istotniejsza dla poprawy zdolności funkcjonowania rynku pracy, propagowania mobilności oraz zwiększania konkurencyjności i wzrostu gospodarczego.

### 3.5 Środki ułatwiające przejście ze szkoły do zatrudnienia

3.5.1 **Wydawanie kwalifikacji i kształcenie (zawodowe):** brak doświadczenia zawodowego jest istotnym powodem, dla którego przedsiębiorstwa wahają się zatrudnić młodych ludzi w trudnych dla gospodarki czasach. Czysto teoretyczne zajęcia, podczas których nie wymaga się praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy, coraz częściej okazują się przeszkodą w dostępie do rynku pracy.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment” to litewski projekt, który ma na celu zwiększenie zdolności młodzieży do zatrudnienia i zorganizowanie dla niej praktyk w odpowiednich przedsiębiorstwach. Na podobnej zasadzie funkcjonuje projekt austriackiego urzędu pracy o nazwie „Implacementstiftungen”<sup>(16)</sup>, w ramach którego do przedsiębiorstw niepotrafiących zaspokoić swego zapotrzebowania na pracowników kieruje się osoby poszukujące zatrudnienia, którym brakuje jeszcze pełnego wykształcenia do podjęcia pracy na określonym stanowisku. Koszty kształcenia i utrzymania są rozłożone pomiędzy służby zatrudnienia i przedsiębiorstwo. Przeprowadzone oceny pokazują, że trzy miesiące po zakończeniu projektu około 75 % uczestników znajduje zatrudnienie.

3.5.3 Za pośrednictwem międzybranżowych porozumień między partnerami społecznymi od 2011 r. we Francji wprowadzono specjalne środki dla młodzieży posiadającej bądź nie (wyższe) wykształcenie, by wesprzeć ją w poszukiwaniu zatrudnienia. W ramach tej inicjatywy główny nacisk kładzie się na warsztaty dotyczące rekrutacji. Jedna z ocen wykazała, że 65-procentowy stopień integracji na rynku pracy dzięki udziałowi w projekcie przewyższa odnośny poziom w grupie porównawczej o 18 %.

3.5.4 W Irlandii młodym osobom, które przynajmniej przez 78 dni pobierały zasiłek socjalny, oferuje się za pośrednictwem programu „Jobbridge”<sup>(17)</sup> trwające 6–9 miesięcy praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach. Oprócz pomocy socjalnej praktykanci otrzymują 50 EUR tygodniowo. Krytycznie można się przy tym odnieść do faktu, że osoby, które na przykład nie tylko się kształcą, lecz są również zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, bezpośrednio po zakończeniu szkolenia nie mogą skorzystać z tego programu, gdyż nie pobierają zasiłków socjalnych. Zdaniem Komitetu za pomocą środków aktywizacji należy interweniować już na wcześniejszym etapie, gdyż długi okres oczekiwania wpływa zniechęcająco zamiast sprzyjać podjęciu pracy.

3.5.5 W 2011 r. Szkocka Rada ds. Organizacji Wolontariackich zainicjowała program „Community Jobs Scotland”. Jest on adresowany do młodych bezrobotnych i realizowany we współpracy z organizacjami pomocy społecznej, które na 6–9 miesięcy oferują młodzieży zarówno o wyższych, jak i podstawowych kwalifikacjach miejsca pracy w szeregu różnych sektorów. Młodzi ludzie zdobywają prawdziwe miejsca pracy, muszą się dobrze zaprezentować w procesie rekrutacyjnym, a także otrzymują wynagrodzenie i możliwość dalszego kształcenia. W programie wzięło udział ponad 4 tys. młodych osób wzięło udział w programie, z tego 47,3 % zostało bezpośrednio zatrudnionych, a 63,6 % mogło skorzystać pośrednio z dodatkowych szkoleń i wolontariatu.

3.5.6 W Danii związki zawodowe i fundusze zatrudnienia we współpracy z pracodawcami publicznymi i prywatnymi oferują praktyki zawodowe dla młodzieży posiadającej wykształcenie, by w ten sposób zdobyła doświadczenie zawodowe i specjalizację w swej dziedzinie. Spośród osób, które ukończyły taką praktykę zawodową, pracę podejmuje średnio 60 %, chociaż dokładniejsze liczby przedstawione zostaną dopiero po zakończeniu projektu w kwietniu 2014 r.

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

<sup>(17)</sup> Jobbridge.

3.5.7 Wyróżniony przez MOP słoweński projekt „*Moje Izjusnje*”<sup>(18)</sup> („Moje doświadczenie”) umożliwia uczniom i pracodawcom nawiązanie kontaktu za pośrednictwem platformy internetowej, na której uczniowie zamieszczają informacje o swoim doświadczeniu zawodowym. Wydawane są ponadto świadectwa, które potwierdzają uzyskane doświadczenie zawodowe.

3.5.8 W Hiszpanii fundacja Novia Salcedo – jako prywatna organizacja kulturalna non-profit – oferuje program dla praktykantów, którego celem jest wspieranie absolwentów szkół w przedsiębiorstwach, poprzez połączenie nauki teoretycznej z praktycznym doświadczeniem zawodowym. Ocena pokazała, że po ukończeniu programu ponad 52,23 % uczestników otrzymało umowę o pracę.

3.5.9 W Czechach pracodawcy i stowarzyszenia handlowe są partnerami projektu „*Pospolu*” („Razem”), który ma na celu zmianę organizacji kształcenia, a także wzmocnienie nauczania opartego o pracę poprzez zawieranie partnerstw między szkołami i przedsiębiorstwami, a także opracowywanie propozycji zmian programu nauczania. Projekt jest ukierunkowany przede wszystkim na kształcenie w dziedzinie mechaniki, elektrotechniki, inżynierii lądowej, transportu i informatyki.

3.5.10 W Portugalii sieć centrów technologii promuje dwa projekty („*Pomyśl o przemyśle*” oraz „*F1 w szkołach*”), które koncentrują się na nowych umiejętnościach przemysłowych potrzebnych na rynku pracy, z wykorzystaniem podejścia praktycznego. Przewiduje ono stosowanie narzędzi i maszyn oraz zdobycie wiedzy umożliwiającej zbudowanie prawdziwego minisamochodu Formuły 1, a także wprowadzenie tego pomysłu/projektu na rynek. Szkoły i zakłady przemysłowe utworzyły partnerstwa, których celem jest zmiana wyobrażenia młodych uczniów o karierze w przemyśle i ukierunkowanie ich na potrzeby rynku<sup>(19)</sup>.

3.5.11 We Włoszech przez trzy lata 2014–2016 realizowany jest program, w ramach którego uczniowie ostatnich dwóch klas szkół średnich II stopnia mogą przebywać przez pewien okres w zakładach pracy dzięki lepszemu wykorzystaniu umowy przyzuczenia do zawodu.

3.5.12 **Promowanie mobilności:** popularyzacja mobilności transgranicznej młodzieży w celu zdobycia doświadczenia zawodowego może się również przyczynić do wyeliminowania luki między czysto teoretycznym kształceniem a pierwszym miejscem pracy.

3.5.13 Przykładem jest umowa dwustronna między Niemcami a Hiszpanią, która przewiduje możliwości zatrudnienia i kształcenia do 2017 r. dla około 5 tys. młodych Hiszpanów. Za przykład posłużyć mogą również programy wsparcia „*The job of my life*” i „*Make it in Germany*”, które mają na celu przyciągnięcie młodzieży do Niemiec, tak by mogła zdobyć wykształcenie w zawodach, w których istnieje niedobór siły roboczej. Oferuje się jej ponadto bezpłatne przygotowawcze kursy języka niemieckiego w ojczyźnie, dodatek na pokrycie kosztów podróży i przeprowadzki, a także kurs języka niemieckiego w Niemczech, który przygotowuje do podjęcia praktyki zawodowej. Jeżeli po zakończeniu praktyki pracodawca jest zadowolony, możliwe jest 3–3,5-letnie dodatkowe kształcenie, w trakcie którego oprócz dodatku na naukę praktykant otrzymuje pomoc finansową i wsparcie w szkole, zakładzie pracy i życiu codziennym.

3.5.14 Program „*Integration durch Austausch*” (Integracja poprzez wymianę) wspiera integrację zawodową grup mających utrudniony dostęp do rynku pracy, umożliwiając zdobycie praktycznych doświadczeń zawodowych w innych państwach członkowskich UE. Z przeglądu śródkresowego tego programu współfinansowanego z EFS wynika, że 6 miesięcy po zakończeniu wymiany 41 % uczestników było zatrudnionych, 18 % brało udział w szkoleniu, 7 % uczyło się w szkole, a 4 % odbywało studia.

3.5.15 Reforma systemu EURES jest niezbędna, aby można było lepiej dostosować do siebie podaż i popyt na rynku pracy. EKES wypowie się na ten temat w oddzielnej opinii. Decydujące znaczenie będzie miało jednak to, by we wszystkich – a nie tylko w kilku – państwach członkowskich EURES pełnił funkcję instrumentu polityki rynku pracy i by tam również rozpowszechniano informacje o wolnych miejscach pracy. Dobrym przykładem promocji mobilności transgranicznej młodych osób jest inicjatywa „*Your first EURES Job*”<sup>(20)</sup>, w ramach której otrzymują pierwsze miejsce pracy (w przeciwieństwie do kształcenia czy praktyki zawodowej) dzięki zapomocy na pokrycie kosztów dodatkowych związanych z podjęciem pracy w innym kraju.

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

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

<sup>(20)</sup> Komisja Europejska – *Your first EURES job*.

3.5.16 Dla lepszego dopasowywania umiejętności niezbędne jest zakładanie centrów monitorowania, które przewidują i rozpoznają na wczesnym etapie zapotrzebowanie na umiejętności. Muszą one powstawać w porozumieniu z partnerami społecznymi na szczeblu regionalnym i/lub sektorowym, by szybko reagować na różne zmiany gospodarcze, prawne i techniczne. Na szczeblach tych istnieje także lepsze zrozumienie wymogów przedsiębiorstw i rynku pracy.

### 3.6 Środki integracji młodych ludzi znajdujących się w niekorzystnej sytuacji

3.6.1 Młodzież o szczególnych potrzebach potrzebuje też szczególnego wsparcia, by znaleźć zatrudnienie. W Austrii program „Jobcoaching”<sup>(21)</sup> zapewnia osobom niepełnosprawnym lub mającym trudności w nauce wsparcie za pomocą indywidualnego doradztwa i opieki w pierwszych miesiącach wykonywania nowej pracy. Wsparcie to postrzega się jako ofertę dla młodzieży, a także przedsiębiorstw.

3.6.2 W Walii specjalnie dla młodzieży zaliczanej do grupy NEET opracowano projekt „Intermediate Labour Market”, który oferuje młodym osobom najbardziej oddalonym od rynku pracy dobrze zorganizowany program i możliwości zatrudnienia. W ten sposób mogą one zostać zmotywowane do podjęcia pracy, a także uzyskać ogólne wskazówki dotyczące postępowania, podstawowe kwalifikacje i pomoc przy rekrutacji. Łącznie z 249 uczestników 35 znalazło zatrudnienie.

3.6.3 Przykładem integracji osób, które są bardzo oddalone od rynku pracy, jest projekt U.S. Steel Kosice o nazwie „Equality of Opportunity”<sup>(22)</sup>. Dzięki niemu Romowie z okolic Koszyc zdobywają zatrudnienie i wykształcenie, często po raz pierwszy stykając się ze środowiskiem pracy. Od 2002 r. stworzono miejsca pracy dla ponad 150 Romów.

3.6.4 Belgijski program „Aktiva”<sup>(23)</sup> przewiduje obniżenie składek pracowniczych na ubezpieczenia społeczne, a także dofinansowanie wynagrodzenia przez pięć kwartałów dla młodych nisko wykwalifikowanych osób poniżej 25. roku życia.

### 3.7 Środki reformujące rynek pracy

3.7.1 Według Instytutu Badań nad Przyszłością Pracy „w wielu krajach Europy od lat 80. zliberalizowano umowy o pracę na czas określony, by stworzyć więcej możliwości zatrudnienia, nie musząc jednocześnie kwestionować bardzo rozbudowanej w wielu krajach ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy”<sup>(24)</sup>. Doprowadziło to do sytuacji, w której młodym ludziom coraz częściej oferuje się wyłącznie umowę o pracę na czas określony, bez możliwości przejścia na umowę o pracę na czas nieokreślony. W czasie kryzysu rozwinięty system ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy chroni raczej długoletnich niż młodych pracowników, lecz ze względu na niepewny klimat gospodarczy stanowi przeszkodę w przyjmowaniu młodej siły roboczej bez doświadczenia, co zwiększa segmentację rynku pracy.

3.7.2 Komitet zaleca zwłaszcza, by w państwach członkowskich o szczególnie dużym bezrobociu młodzieży przeprowadzono reformy rynku pracy z udziałem partnerów społecznych w celu znalezienia odpowiedniej równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem. Wprowadzenie reformy przyniesie efekt dopiero w średnim okresie, jednak w przypadku poprawy koniunktury mogą przyczynić się znacząco do zmniejszenia bezrobocia młodzieży.

### 3.8 Środki zachęcające przedsiębiorstwa do zatrudniania młodych ludzi

3.8.1 By ułatwić przedsiębiorstwom decyzję o zatrudnieniu młodych niedoświadczonych pracowników, pomocne mogą być dodatkowe zachęty, które często polegają na dofinansowaniu wynagrodzenia lub obniżeniu składek na systemy zabezpieczenia społecznego. Należy jednak uważać, aby nie doszło do zniekształcenia konkurencji ani do osłabienia systemów zabezpieczenia społecznego. Za przykład mogą posłużyć dodatki, jakie HRDA<sup>(25)</sup> wypłaca cypryjskim przedsiębiorstwom na programy kształcenia młodych pracowników. Zwłaszcza MŚP mogą w ten sposób przetrwać okres niezbędny do kształcenia i związany z nim spadek wydajności na etapie początkowym.

<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”.

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

3.8.2 Fińska karta „*Sanssi*”<sup>(26)</sup> jest poświadczeniem dla młodego bezrobotnego w wieku do 30 lat, że jego pracodawca może złożyć wniosek o 10-miesięczne dofinansowanie wynagrodzenia.

3.8.3 Węgry postanowiły, że będą oferować przedsiębiorstwom zachętę do zatrudniania osób poniżej 25. roku życia w formie obniżenia przez określony czas wynagrodzenia brutto i składek na ubezpieczenie społeczne.

3.8.4 We Włoszech przedsiębiorstwa zatrudniające na czas nieokreślony młodych ludzi w wieku 18–29 lat, którzy w okresie poprzednich co najmniej 6 miesięcy byli pozbawieni stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem lub nie mają świadectwa ukończenia szkoły średniej lub zawodowej, płacą niższą składkę na ubezpieczenie społeczne przez okres 12 miesięcy.

### 3.9 Środki promujące przedsiębiorczość

3.9.1 Jednym z filarów planu działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r. „Pobudzanie ducha przedsiębiorczości w Europie”<sup>(27)</sup> jest nauczanie przedsiębiorczości w celu promowania wzrostu, a także zakładania przedsiębiorstw. Młodzi ludzie uzyskują kształcenie w dziedzinie ekonomii i biznesu w ramach certyfikatu przedsiębiorczości<sup>(28)</sup>, który po zdaniu egzaminu zastępuje certyfikat wymagany w Austrii do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej.

3.9.2 W ramach „*Junior Company Programme*” uczniowie w wieku 15–19 lat zakładają prawdziwe przedsiębiorstwa na okres jednego roku szkolnego, a następnie oferują opracowane przez siebie produkty i usługi na prawdziwym rynku. W ten sposób zdobywają bezpośrednio umiejętności biznesowe.

3.9.3 Projekt „*Extraordinary Education*”<sup>TM</sup> umożliwia młodym ludziom wypróbowanie pomysłów biznesowych w swobodnym otoczeniu i uzyskanie podstawowych umiejętności biznesowych i komunikacyjnych, niezależnie od wieku czy języka.

3.9.4 By zapewnić nowym przedsiębiorstwom dostęp do finansowania, a także zmotywować je do tworzenia miejsc pracy, w Rumunii nowo powstałe przedsiębiorstwa zwalnia się z kosztów rejestracji działalności. Oferuje się ponadto ulgę podatkową dla 2–4 pracowników, kredyt w wysokości do 10 tys. EUR, który pokrywa 50 % biznesplanu, a także gwarancje rządowe dla 80 % zaciągniętego kredytu. W okresie od 2011 r. do marca 2014 r. założono łącznie 12 646 MŚP i stworzono 22 948 miejsc pracy. Spośród tych MŚP zamknięto jedynie 188. Ten udany program jest również kontynuowany w 2014 r.

Bruksela, 4 czerwca 2014 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Henri MALOSSE

<sup>(26)</sup> Finlandia – *Sanssi card*.

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

<sup>(28)</sup> Austria – *Unternehmerführerschein*.