

## I

(Rezoluții, recomandări și avize)

## AVIZE

## COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

## 499-A SESIUNE PLENARĂ A CESE DIN 4 ȘI 5 IUNIE 2014

**Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Măsuri privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor – cele mai bune practici”****Aviz exploratoriu (Președinția elenă a Consiliului)**

(2014/C 424/01)

Raportor: dna **Christa SCHWENG**

Prin scrisoarea sa din 6 decembrie 2013, în conformitate cu articolul 304 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, dl Theodoros SOTIROPOULOS, ambasador, a solicitat Comitetului Economic și Social European, în numele Președinției elene a UE, elaborarea unui aviz exploratoriu cu privire la

*„Măsuri privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor – cele mai bune practici”*

(aviz exploratoriu)

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 13 mai 2014.

În cea de-a 499-a sesiune plenară, care a avut loc la 4 și 5 iunie 2014 (ședința din 4 iunie), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 124 de voturi pentru, 1 vot împotriva și 4 abțineri.

**1. Concluzii și recomandări**

1.1 Comitetul Economic și Social European (CESE) consideră combaterea șomajului în rândul tinerilor drept o prioritate politică. Pentru ca tinerii de astăzi să poată modela Europa de mâine, ei au nevoie de perspectiva unei vieți autonome, care include și un loc de muncă ce corespunde calificărilor lor. Doar o strategie bazată pe creștere, orientată către consolidarea competitivității și restabilirea încrederii investitorilor și a gospodăriilor, precum și investiții durabile și un program de relansare a economiei pot stimula cererea de forță de muncă.

1.2 Pentru a încuraja întreprinderile să angajeze și într-o perioadă nesigură economic lucrători noi, adesea fără experiență, este nevoie de stimulente corespunzătoare. Dintre acestea face parte un sistem de învățământ care creează o bază la nivel profesional și personal pentru inserția profesională, care ține în mai mare măsură seama de nevoile pieței forței de muncă și care promovează spiritul întreprinzător. De asemenea, este nevoie de o piață a forței de muncă dinamică și favorabilă integrării, în cadrul căreia oamenii dispun de competențele care sunt esențiale pentru competitivitatea economiei europene, coeziunea socială și perspectivele de creștere durabilă pe termen lung. Reforme adecvate trebuie să conducă la un echilibru între flexibilitate și securitate. Acesta poate fi garantat în mod optim prin implicarea partenerilor sociali.

1.3 Tinerii trebuie sprijiniți la alegerea profesiei de consilieri în carieră specializați. O analiză a necesităților de pe piața forței de muncă, în special și de la nivel local, poate influența în mod pozitiv alegerea profesiei. Statele membre, ale căror sisteme de învățământ oferă pe lângă educație teoretică și o instruire practică, s-au caracterizat în timpul crizei printr-o rată a șomajului în rândul tinerilor relativ scăzută în comparație cu nivelul european. CESE este convins de succesul modelelor de formare profesională bazate pe muncă – ca, de exemplu, sistemele de învățământ duale –, care există în unele state membre. Aceste programe de formare au în special succes atunci când toate părțile interesate (angajatori și lucrători, organizațiile de reprezentare a intereselor acestora, precum și autoritățile publice) își asumă răspunderea care le revine.

1.4 Serviciilor publice de ocupare a forței de muncă le revine, de asemenea, un rol important în tranziția de la școală la exercitarea unei profesii. Acestea trebuie să dispună de resurse financiare și umane adecvate nu doar pentru a-i sprijini pe șomerii în căutarea unui loc de muncă, ci și pentru a întreține contacte strânse cu partea de cerere.

1.5 Implicarea partenerilor sociali în strategia de creștere, în reformele privind piața forței de muncă, în programele de învățământ și în reformele serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și implicarea organizațiilor de tineret în punerea în aplicare a garanției pentru tineret asigură consensul unor straturi largi ale societății și astfel pacea socială. Doar deciziile asumate în mod colectiv pot produce o schimbare durabilă.

## 2. Introducere

2.1 Combaterea eficientă a șomajului în rândul tinerilor reprezintă una din principalele provocări ale prezentului. Ratele șomajului în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani au fost întotdeauna mai ridicate decât în rândul persoanelor cu vârsta între 24 și 65 de ani, însă criza economică și financiară a afectat în mod deosebit tinerii care încearcă să obțină un prim loc de muncă. În timp ce, conform Eurostat <sup>(1)</sup>, la sfârșitul lui 2008, rata șomajului în rândul tinerilor se situa la un nivel dublu față de ansamblul populației, până la sfârșitul anului 2012 această rată a devenit de 2,6 ori mai ridicată decât în cazul ansamblului populației.

2.2 Cauzele acestei situații se referă la scăderea numărului de locuri de muncă din cauza creșterii slabe sau negative, a diminuării cererii interne, a economiilor și a înghețării aferente a angajărilor în sectorul public, fiind agravate de nerealizarea la timp a reformelor structurale în învățământ și pe piața forței de muncă, de lipsa de calificări, precum și de calificările care nu sunt cerute pe piața forței de muncă.

2.3 Prin rata șomajului în rândul tinerilor se înțelege cota șomerilor cu vârsta între 15 și 24 de ani în rândul persoanelor active profesional având aceeași vârstă; aceasta se situa în 2013 în UE-28 la 23,3 %. Ca un al doilea indicator, Eurostat <sup>(2)</sup> calculează proporția tinerilor șomeri (proporția șomerilor cu vârsta între 15 și 24 de ani în totalul populației cu această vârstă), care în 2013 se situa la nivelul UE la 9,8 %. Acest indicator indică faptul că mulți tineri cu această vârstă urmează un program educațional sau de formare, nefiind disponibili pentru piața forței de muncă. Statele membre sunt afectate în grade foarte diferite de problema șomajului: proporția tinerilor șomeri se întinde de la 4 % în Germania până la 20,8 % în Spania, iar rata șomajului în rândul tinerilor se situează între 7,9 % în Germania și 58,3 % în Grecia.

2.4 Chiar dacă trebuie clarificat faptul că rata șomajului nu indică ce procent dintre tineri sunt șomeri, proporția tinerilor care caută un loc de muncă rămâne totuși semnificativă.

2.5 În rândul tinerilor, grupul așa-numiților NEETS (tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare) merită o atenție specială: conform EUROFOUND <sup>(3)</sup>, NEETS sunt expuși unui risc sporit de a nu obține nici mai târziu decât locuri de muncă nesigure, iar frustrarea trăită timpuriu îi face mai vulnerabili la sărăcie, marginalizare socială și radicalizare. Costurile neparticipării acestor tineri pe piața forței de muncă sunt estimate în mod prudent la 153 miliarde EUR, ceea ce reprezintă 1,2 % din PIB-ul european.

2.6 În unele state membre ale UE, există – indiferent de rata șomajului în rândul tinerilor – un număr în creștere de locuri de muncă libere, care nu pot fi ocupate. Este vorba de specialiști în diverse sectoare, de profesii MIST cu înaltă calificare, precum și de poziții de management mediu, unde se caută oameni cu competențe orizontale (precum capacitate de comunicare, spirit de echipă, spirit întreprinzător etc.).

<sup>(1)</sup> Eurostat – Statistici privind șomajul.

<sup>(2)</sup> Eurostat – Statistici explicate – șomajul tinerilor

<sup>(3)</sup> Eurofound – NEETS

### 3. Răspunsul Europei la șomajul în rândul tinerilor

#### 3.1 Garanția pentru tineret

3.1.1 Din 2011, în comunicările Comisiei Europene <sup>(4)</sup> a apărut ideea unei garanții pentru tineret. În aprilie 2013, Consiliul de Miniștri al UE a adoptat o recomandare privind instituirea unei garanții pentru tineret. Prin punerea în aplicare a acesteia ar trebui să se garanteze că toți tinerii sub 25 de ani vor primi în patru luni de la terminarea școlii sau pierderea locului de muncă o ofertă bună de muncă, un loc într-un program de formare continuă, un loc de ucenicie sau un loc de practică.

3.1.2 Majoritatea măsurilor legate de garanția pentru tineret pot fi cofinanțate din Fondul social european. În plus, pentru 20 de state membre care înregistrează o cotă a șomajului ridicată la nivel regional (mai mult de 25 % în cel puțin o regiune), se pun la dispoziție fonduri suplimentare din inițiativa „Ocuparea forței de muncă”.

3.1.3 În cadrul semestrului european, evaluarea și monitorizarea planurilor de punere în aplicare trebuie integrate în recomandările specifice fiecărei țări, pentru a garanta că Garanția pentru tineret este armonizată cu obiectivele Strategiei Europa 2020.

3.1.4 **Banca Europeană de Investiții** a înființat în 2013 Programul „Calificări și ocuparea forței de muncă – Investiții în tineret”, care dispune de un buget de 6 miliarde EUR. Acestui program urmează să i se aloce și în 2014 și 2015 același buget.

#### 3.2 Cadru de acțiune al partenerilor sociali europeni pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor

Partenerii sociali europeni au adoptat în iunie 2013 un cadru de acțiune privind încadrarea în muncă a tinerilor <sup>(5)</sup>. Acesta se bazează pe exemple existente și noi de bune practici în patru domenii prioritare: învățare, tranziția de la școală la muncă, ocuparea forței de muncă și spiritul întreprinzător. Prin acest cadru se urmărește încurajarea partenerilor sociali de la nivel național să găsească soluții în propriul lor mediu și să le adapteze la condițiile naționale specifice.

#### 3.3 Contribuția CESE

3.3.1 CESE s-a ocupat în numeroase avize <sup>(6)</sup>, conferințe și audieri <sup>(7)</sup> de situația tinerilor pe piața forței de muncă. În cadrul Observatorului pieței forței de muncă se utilizează ca nouă metodă de lucru elaborarea unor studii pilot cu privire la teme specifice. Cu ajutorul acestora, se cristalizează punctul de vedere al societății civile organizate din anumite state membre, pentru a se putea evalua dacă politicile și măsurile europene generează efectul scontat. Tema importantă a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor a fost una din primele teme selectate pentru elaborarea unui studiu-pilot datorită caracterului său actual.

3.3.2 În avizul său privind Pachetul de măsuri pentru încadrarea în muncă a tinerilor <sup>(8)</sup>, Comitetul a constatat că „la nivel național și al UE este necesară o reală strategie de creștere pentru a susține crearea mai multor locuri de muncă cu caracter mai stabil[...]. Acest lucru presupune o abordare coordonată a tuturor eforturilor și politicilor menite să consolideze competitivitatea și să redea încrederea investitorilor și gospodăriilor.” În afară de aceasta, a constatat că finanțarea garanției pentru tineret cu 6 miliarde EUR nu va fi suficientă.

3.3.3 În avizul său pe tema „Cadru de calitate pentru stagii” <sup>(9)</sup>, CESE a subliniat că stagiile reprezintă o cale de acces importantă către piața forței de muncă, însă nu un panaceu universal pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor. Pe lângă solicitarea de a se integra mai bine stagiile în programele educaționale și de a se prevedea o protecție socială de bază, trebuie elaborate și orientări care să ofere o viziune de ansamblu asupra posibilităților de finanțare, pentru a se putea crea concepte de stagii cu răspundere financiară partajată.

<sup>(4)</sup> Șanse pentru tineret și pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor

<sup>(5)</sup> În engleză: Framework of actions on youth employment (Cadru de acțiune privind încadrarea în muncă a tinerilor).

<sup>(6)</sup> JO C 68, 6.3.2012, p. 1; JO 68, 6.3.2012, p. 11; JO C 143, 22.5.2012, p. 94; JO C 299, 4.10.2012, p. 97; JO C 191, 29.6.2012, p. 103; JO C 11, 15.1.2013, p. 8-15; JO C 161, 6.6.2013, p. 67-72; JO C 327, 12.11.2013, p. 58-64; JO C 133, 9.5.2013, p. 77-80; JO C 271, 19.9.2013, p. 101; CCMI/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (raportor: Fornea, coraportor: Grimaldi); nu a fost încă publicat în JO.

<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> JO C 161, 6.6.2013, p. 67

<sup>(9)</sup> Un cadru de calitate pentru stagii.

3.3.4 Comitetul a salutat în mod expres decizia privind consolidarea cooperării între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM), având în vedere și importanța acestora în combaterea șomajului în rândul tinerilor<sup>(10)</sup>. SPOFM trebuie să fie capabile să reacționeze în mod nemijlocit, flexibil și creativ la modificarea mediului lor și să combine intervențiile pe termen scurt cu soluțiile durabile. Pentru îndeplinirea acestor cerințe trebuie să dispună de capacități corespunzătoare și de un sprijin financiar suficient. SPOFM ar trebui să se concentreze mai puternic pe partea de ofertă de muncă, întrucât angajatorii au dificultăți din ce în ce mai mari în a găsi forța de muncă de care au nevoie.

3.3.5 CESE a subliniat în avizul său „Deschiderea educației”<sup>(11)</sup> că o abordare digitală în sistemele de învățământ poate contribui la îmbunătățirea calității și creativității ofertelor educaționale. Implicarea cadrelor didactice în elaborarea și punerea în aplicare a inițiativei, însoțită de o formare profesională adecvată, este esențială pentru „deschiderea educației” într-un mod inovator prin noi tehnologii și resurse educaționale deschise (OER), într-un mediu de învățare și predare care se adresează tuturor. Mobilizarea tuturor actorilor și promovarea creării de „parteneriate pentru învățare” în societate sunt, de asemenea, decisive pentru succesul educației.

3.3.6 Proiectele descrise în următoarele capitole sunt propuse de membrii Comitetului. Întrucât multe proiecte sunt relativ noi, adesea nu există date privind eficiența și eficacitatea lor, astfel că evaluarea se bazează exclusiv pe percepția membrilor Comitetului.

#### 3.4 Reforma sistemelor de învățământ

3.4.1 În contextul Semestrului european, 16 state membre au primit recomandarea de a-și moderniza sistemele de învățământ; în 12 cazuri s-a recomandat orientarea mai puternică a învățământului profesional în funcție de nevoile pieței forței de muncă sau consolidarea învățământului profesional dual.

3.4.2 Sistemele de învățământ țin de competența statelor membre și trebuie să rămână astfel în continuare. Cu toate acestea, nivelul european poate să dea impulsuri importante prin schimburi de experiență, învățare reciprocă, precum și prin stimulente financiare. Sistemele de învățământ ar trebui structurate astfel încât nu doar să îi înzestreze pe tineri cu tehnici culturale de bază, ci să îi și învețe pe aceștia să reacționeze în mod autonom la cerințele schimbate, pentru a face din învățarea pe tot parcursul vieții o componentă a carierei individuale.

3.4.3 Orientarea și informarea profesională efectuate la timp trebuie să ajute la recunoașterea propriilor talente și competențe și să furnizeze, în plus, informații despre evoluțiile de pe piața forței de muncă. Proiecte precum „Wiener Töchtersag” (Ziua fetelor din Viena)<sup>(12)</sup>, în cadrul căruia fetele merg într-o fabrică pentru a se familiariza cu noi domenii profesionale și cu noi șanse de a obține un loc de muncă, pot, de asemenea, contribui la trezirea interesului fetelor pentru programele de formare tehnice.

3.4.4 Abandonul școlar timpuriu are o multitudine de cauze, necesitând din această cauză măsuri adaptate la nivel individual. Exemple în acest sens sunt proiectele „Jugendcoaching”<sup>(13)</sup> în Austria sau „Joblinge”<sup>(14)</sup> în Germania, prin intermediul cărora tinerii care riscă să iasă din sistem beneficiază pe termen determinat de consiliere și asistență individuală la căutarea unui loc de formare sau a unui loc de muncă.

3.4.5 Statele europene care înregistrează o rată scăzută a șomajului se disting printr-un sistem de formare apropiat de piața forței de muncă și de întreprinderi care oferă calificări profesionale certificate, transmisibile. În cadrul unor astfel de sisteme, – în diferite moduri de organizare –, o parte a formării are loc direct în întreprindere, iar o parte în școală. Acest tip de formare a fost recunoscut de instituțiile UE și de partenerii sociali care sprijină Alianța europeană pentru ucenicii<sup>(15)</sup>. Ucenicia face parte din elementele cele mai importante ale unui sistem de garanție pentru tineret, succesul său bazându-se pe un amplu parteneriat, care reunește reprezentanții întreprinderilor, lucrătorilor și ai mediului educațional. Crearea unui sistem dual care se orientează în funcție de nevoile întreprinderilor, ale pieței forței de muncă și ale tinerilor presupune în primul rând, ca organizarea și funcționarea sa să se bazeze pe o amplă implicare a instituțiilor apropiate întreprinderilor. Prin implicarea amplă a partenerilor sociali, aceștia se identifică cu sistemul și își asumă o parte de responsabilitate pentru acesta (devin „co-proprietari ai sistemului”). În plus, este, de asemenea, necesar ca angajatorii să își asume răspunderea și să fie dispuși să facă investiții. Chiar dacă alte state membre nu pot implementa pe termen scurt un sistem de învățământ cuprinzător, ar putea fi testate, de exemplu, programe de formare duale individuale împreună cu un grup de întreprinderi în același sector. Partenerii sociali din sectorul respectiv ar trebui să stabilească în acest scop standarde de formare și certificări comune. O altă posibilitate ar fi ca școlile individuale să dezvolte, în cadrul autonomiei lor, o cooperare consolidată cu întreprinderi individuale, așa cum este, de exemplu, cazul în Polonia.

<sup>(10)</sup> Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM)

<sup>(11)</sup> Deschiderea educației

<sup>(12)</sup> Töchtersag

<sup>(13)</sup> NEBA – Jugendcoaching

<sup>(14)</sup> Joblinge

<sup>(15)</sup> Alianța europeană pentru ucenicii

3.4.6 În ultimii ani, Malta a întreprins pași importanți în această direcție prin programe de studii ale Universității Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), în cadrul cărora o parte din procesul educațional se desfășoară direct în întreprindere. Astfel, din 284 de studenți care au absolvit o formare practică la Lufthansa Malta, 163 au obținut un loc de muncă.

3.4.7 **Recunoașterea calificărilor obținute în mod informal** Validarea rezultatelor învățării – în special a cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite prin învățarea non-formală și informală – poate juca un rol important în îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a mobilității, precum și în sporirea motivației pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în special în cazul persoanelor dezavantajate socioeconomic sau slab calificate.

3.4.8 Într-un moment în care Uniunea Europeană se confruntă cu o criză economică gravă, care a provocat o creștere a șomajului, în special în rândul tinerilor, și în contextul îmbătrânirii populației, validarea cunoștințelor, a abilităților și a competențelor relevante este mai importantă ca niciodată pentru îmbunătățirea funcționării pieței muncii, promovarea mobilității și consolidarea competitivității și a creșterii economice.

### 3.5 Măsuri de facilitare a tranziției de la școală la muncă

3.5.1 **Calificări și măsuri de formare (profesională):** Lipsa de experiență profesională este un motiv important pentru care, într-o perioadă de criză, întreprinderile ezită să angajeze tineri. Instruirea pur teoretică fără cerința unei aplicări practice a cunoștințelor dobândite se dovedește din ce în ce mai mult un obstacol pentru accesul pe piața forței de muncă.

3.5.2 „Thinking outside the box on recruitment” (Să gândim neconvențional despre recrutare) este un proiect lituanian care urmărește să pregătească tinerii pentru un loc de muncă și să le intermedieze stagii în întreprinderile potrivite. În mod similar funcționează „Implacementstiftungen”<sup>(16)</sup> al Serviciului pieței forței de muncă din Austria, care aduce laolaltă întreprinderi care nu își pot completa necesarul de personal și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă cărora le lipsește o parte a formării necesare pentru ocuparea unui anumit loc de muncă. Costurile formării și costurile de subzistență se împart între administrația pieței forței de muncă și întreprinderi. Evaluările au arătat că, la trei luni de la încheierea programului, aproximativ 75 % dintre participanți au un loc de muncă.

3.5.3 Începând cu 2011, în Franța au fost instituite măsuri, pe baza unor acorduri interprofesionale cu partenerii sociali, destinate în mod special tinerilor cu sau fără diplomă (universitară), pentru a-i ajuta pe aceștia la căutarea unui loc de muncă. În centrul acestor măsuri se află cursuri referitoare la depunerea candidaturii pentru un loc de muncă. O evaluare a indicat că, prin participarea la această măsură, inserția profesională atinge un nivel de 65 %, adică cu 18 % mai mult decât în cazul grupului de referință.

3.5.4 În Irlanda, prin intermediul programului „Jobbridge” (Punte către un loc de muncă)<sup>(17)</sup> se oferă stagii în întreprinderi cu durata de 6-9 luni tinerilor care au primit ajutor social cel puțin 78 de zile. Stagiarii încasează pe lângă ajutorul social 50°EUR/săptămână. Trebuie privit critic faptul că persoanele care, în paralel cu o formare, lucrează cu fracțiuni de normă nu pot beneficia de acest program la încheierea formării lor, deoarece nu sunt beneficiari de ajutor social. În opinia Comitetului, măsurile de activare ar trebui să înceapă mai devreme, întrucât perioadele de așteptare lungi descurajează oamenii, în loc să promoveze încadrarea în muncă.

3.5.5 Consiliul scoțian pentru organizații voluntare a creat în 2011 programul „Community Jobs Scotland” (Locuri de muncă în comunitate în Scoția). Acest program este destinat tinerilor șomeri și cooperează cu organizații de asistență socială, care oferă, pentru o perioadă de 6-9 luni, locuri de muncă într-o serie de sectoare pentru tinerii atât cu calificări superioare, cât și cu calificări de bază. Tinerii obțin un loc de muncă real, trebuie să se afirme în cadrul unui proces de selecție a candidaților și beneficiază de salariu și formare continuă. La acest program au participat peste 4 000 de tineri, dintre care 47,3 % au obținut direct un loc de muncă, iar 63,6 % au putut să profite în mod indirect de formare suplimentară și de activități de voluntariat.

3.5.6 În Danemarca, sindicatele și fondurile de ocupare a forței de muncă în cooperare cu angajatorii publici și privați creează locuri de stagiu pentru tinerii care și-au încheiat studiile, pentru a le facilita dobândirea de experiență profesională și specializarea în domeniul lor de specialitate. Inserția profesională a persoanelor care au absolvit un astfel de stagiu se situează în medie la 60 %, chiar dacă cifre mai exacte vor fi disponibile abia după încheierea proiectului în aprilie 2014.

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

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

3.5.7 Prin proiectul sloven premiat de OIM „Moje izkušnje”<sup>(18)</sup> (Experiența mea), se creează contacte între studenți și angajatori prin intermediul unei platforme on-line unde persoanele care studiază își pot prezenta experiența lor profesională. În plus, se emit certificate care atestă experiența profesională.

3.5.8 În Spania, Fundația Novia Salcedo, o organizație culturală privată fără scop lucrativ, oferă un program pentru stagiați, pentru a-i însoți pe absolvenții unei formări profesionale printr-o combinație de învățare teoretică și experiență profesională practică. Evaluarea a arătat că peste 52,23 % dintre participanți au obținut un contract de muncă după terminarea programului.

3.5.9 În Republica Cehă, angajatorii și organizațiile profesionale sunt parteneri ai proiectului „POSPOLU” („ÎMPREUNĂ”), care militează pentru modificarea modului de organizare a programelor de formare și consolidarea învățării la locul de muncă, prin încheierea unor parteneriate între școli și întreprinderi și prezentarea unor propuneri de modificare a conținutului învățării. Proiectul este îndreptat în primul rând către cursuri de formare în domeniile construcțiilor de mașini, electrotehnicii, construcțiilor civile, transporturilor și IT.

3.5.10 În Portugalia, rețeaua Centrelor tehnologice promovează două proiecte („Think Industry” și „F1 in Schools”), care se concentrează asupra noilor competențe industriale cerute pe piața forței de muncă, utilizând o abordare practică care implică încurajarea utilizării echipamentelor și mașinilor și furnizarea cunoștințelor necesare pentru a construi o mini-mașină reală de tip formula 1 și pentru a lansa ideea/proiectul pe piață. Școlile și întreprinderile au înființat parteneriate menite să schimbe imaginea carierelor industriale printre tinerii studenți și să îi orienteze pe aceștia către nevoile pieței<sup>(19)</sup>.

3.5.11 În Italia, există un program pentru perioada 2014-2016, prin intermediul căruia elevii din ultimii doi ani ai ciclului secundar pot beneficia de stagii în întreprinderi grație unei mai bune utilizări a contractului de ucenicie.

3.5.12 **Promovarea mobilității:** promovarea mobilității transfrontaliere a tinerilor în scopul acumulării de experiență profesională poate contribui, de asemenea, la eliminarea discrepanței dintre formarea pur teoretică și primul loc de muncă.

3.5.13 Acordul bilateral dintre Germania și Spania, care prevede posibilități de angajare și de formare pentru aproximativ 5 000 de tineri spanioli până în 2017, este un exemplu în acest sens. În mod similar, programele de sprijin germane „The job of my life” (Jobul vieții mele) și „Make it in Germany” (Reușește în Germania) urmăresc ambele să atragă tineri în Germania, pentru a urma o formare pentru meserii în care există un deficit de forță de muncă specializată. În cadrul acestor programe, tinerilor li se plătește un curs de limba germană pregătit în țara de origine, un ajutor pentru costurile de călătorie și de mutare și un curs de limbă în Germania în vederea pregătirii pentru un stagiu. În cazul în care, după absolvirea stagiului, angajatorul este mulțumit, tânărul poate urma o formare cu durata de 3-3,5 ani, în cadrul căreia, pe lângă remunerația pentru formare, i se acordă sprijin financiar și beneficiază de însoțire la școală, în întreprindere și în viața de zi cu zi.

3.5.14 Prin programul „Integration durch Austausch” (Integrare prin schimb) se sprijină inserția profesională a grupurilor de persoane cu acces îngreunat pe piața forței de muncă prin dobândirea unor experiențe profesionale practice în țări din afara UE. Bilanțul intermediar al acestui program cofinanțat de Fondul Social European a arătat că la șase luni după încheierea schimbului, 41 % dintre participanți au găsit un loc de muncă, 18 % au absolvit o formare, 7 % o școală și 4 % un studiu.

3.5.15 Pentru a armoniza mai bine cererea și oferta pe piața forței de muncă, este indispensabilă o reformă a EURES. CESE se va pronunța cu privire la această chestiune într-un avis propriu. Decisivă va fi însă utilizarea EURES în toate statele membre – și nu doar în câteva – ca instrument al politicii privind piața forței de muncă, precum și informarea în toate aceste țări cu privire la locurile de muncă disponibile. Inițiativa „Primul tău job EURES”<sup>(20)</sup> reprezintă, de asemenea, un bun exemplu de promovare a mobilității transfrontaliere a forței de muncă tinere, prin acordarea unui ajutor pentru costurile suplimentare generate de acceptarea unui loc de muncă în străinătate.

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

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

<sup>(20)</sup> Comisia Europeană – Primul tău job EURES

3.5.16 Pentru o mai bună orientare a calificărilor în funcție de necesități, este esențial să se înființeze observatoare pentru anticiparea și stabilirea timpurie a nevoilor în materie de calificări. Acest lucru trebuie să se realizeze la nivel regional și/sau sectorial cu implicarea partenerilor sociali, astfel încât să se poată ține seama rapid de diferitele transformări economice și juridice, precum și tehnologice; la acest nivel sunt, de asemenea, mai bine cunoscute cerințele întreprinderilor și ale pieței forței de muncă.

### 3.6 Măsuri de integrare a tinerilor defavorizați

3.6.1 Tinerii cu nevoi speciale au, de asemenea, nevoie de un sprijin special pentru a-și găsi drumul către piața forței de muncă. În Austria, acest lucru se realizează prin programul „Jobcoaching (Consiliere la locul de muncă)”<sup>(21)</sup>, prin intermediul căruia se sprijină persoanele cu handicap sau cu dificultăți de învățare prin consiliere și însoțire personală în timpul primelor luni la noul loc de muncă. Acest sprijin este considerat o ofertă pentru tineri, dar și pentru întreprinderi.

3.6.2 În Țara Galilor, a fost creat special pentru NEETs proiectul „Intermediate Labour Market (Piața forței de muncă intermediară)”, care oferă tinerilor aflați cel mai departe de piața forței de muncă un program bine structurat și posibilități de angajare. Prin acesta se urmărește motivarea tinerilor în vederea angajării, precum și dobândirea unor reguli fundamentale de comportament și a unor calificări de bază, precum și acordarea de ajutor la depunerea candidaturii pentru un loc de muncă. Din cei 249 de participanți în total, 35 au obținut un loc de muncă.

3.6.3 Un exemplu pentru integrarea persoanelor care sunt aflate cel mai departe de piața forței de muncă îl reprezintă proiectul „Equality of Opportunity” (Egalitatea de șanse)<sup>(22)</sup> al întreprinderii U.S. Steel Kosice, în cadrul căruia se oferă un loc de muncă și formare în special romilor din vecinătatea orașului Kosice, care astfel vin adesea pentru prima dată în contact cu mediul muncii. Din 2002, s-au creat locuri de muncă pentru mai mult de 150 de romi.

3.6.4 Programul belgian „Activa”<sup>(23)</sup> prevede pentru tinerii sub 25 de ani cu un nivel redus de calificare care sunt în șomaj cel puțin 12 luni o reducere a contribuțiilor angajatorului la asigurările sociale, precum și o subvenție pentru salariu timp de cinci trimestre.

### 3.7 Reformele privind piața forței de muncă

3.7.1 Conform Institutului de cercetare privind viitorul muncii, „începând cu anii 1980, în multe state din Europa au fost liberalizate contractele de muncă pe perioadă determinată, pentru a se crea mai multe oportunități de intrare pe piața forței de muncă, fără să fi fost nevoie să se pună sub semnul întrebării protecția foarte dezvoltată în caz de concediere existentă în multe țări”<sup>(24)</sup>. Acest lucru a avut drept consecință faptul că tinerilor li s-au oferit în măsură din ce în ce mai mare doar contracte de muncă pe perioadă determinată fără posibilitatea de a trece la un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. O protecție foarte dezvoltată în caz de concediere protejează, pe de o parte, în vremuri de criză mai degrabă lucrătorii de lungă durată decât angajații tineri, însă din cauza condițiilor economice nesigure, se dovedește un obstacol în calea angajării unor tineri neexperimentați, accentuând astfel segmentarea pieței forței de muncă.

3.7.2 Comitetul recomandă ca în special în statele membre cu o rată deosebit de ridicată a șomajului în rândul tinerilor să se continue reformele în domeniul pieței forței de muncă cu implicarea partenerilor sociali, pentru a se ajunge la echilibrul corect între flexibilitate și securitate. Deși reformele vor produce efecte doar pe termen mediu, ele își pot aduce în etapa de relansare economică o contribuție importantă la scăderea rapidă a șomajului în rândul tinerilor.

### 3.8 Stimulente pentru întreprinderi în vederea angajării tinerilor

3.8.1 Pentru a facilita întreprinderilor luarea unei decizii cu privire la angajarea unor tineri neexperimentați, poate fi util să li se ofere stimulente, care constau adesea din subvenții salariale sau o reducere a contribuțiilor la sistemele de asigurări sociale. În acest context trebuie însă avut grijă să nu se ajungă la denaturări ale concurenței și la o subminare a sistemelor de asigurări sociale. Exemple de astfel de stimulente sunt subvențiile pe care le plătește HRDA<sup>(25)</sup> întreprinderilor din Cipru pentru programele de formare a tinerilor angajați. În special, IMM-urile pot astfel compensa formarea necesară și productivitatea mai redusă în faza inițială.

<sup>(21)</sup> NEBA – Jobcoaching

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

<sup>(23)</sup> Belgia - Activa

<sup>(24)</sup> IZA – Șomajul în Europa

<sup>(25)</sup> Cipru - Scheme for the job placement and training of tertiary education

3.8.2 Cardul finlandez „Sanssi”<sup>(26)</sup> atestă că angajatorul unui șomer tânăr sub 30 de ani poate cere o subvenție salarială pentru 10 luni.

3.8.3 Ungaria a ales calea stimulării întreprinderilor în vederea angajării tinerilor sub 25 de ani prin reducerea pentru o anumită perioadă de timp a salariului brut și a contribuțiilor la asigurările sociale.

3.8.4 În Italia, întreprinderile beneficiază de un stimulent fiscal referitor la contribuțiile sociale pentru o perioadă de 12 luni dacă angajează cu contract pe durată nedeterminată tineri cu vârsta între 18 și 29 de ani, care nu au avut un loc de muncă remunerat timp de cel puțin șase luni sau care nu au o diplomă de învățământ secundar sau profesional.

### 3.9 Măsurile de promovare a spiritului întreprinzător

3.9.1 Unul dintre cei trei piloni ai Planului de acțiune „Antreprenariat 2020 – Relansarea spiritului de întreprindere în Europa”<sup>(27)</sup> este formarea antreprenorială în vederea sprijinirii creșterii și creării de întreprinderi. Prin „certificatul de competențe antreprenoriale”<sup>(28)</sup>, tinerii beneficiază de o formare în economie generală și în economia întreprinderii, care, după absolvirea unui examen, înlocuiește examenul de antreprenor necesar în Austria pentru exercitarea unei activități independente.

3.9.2 Prin intermediul programului „Junior Company”, elevii cu vârsta între 15 și 19 ani înființează întreprinderi reale pentru durata unui an școlar și oferă pe piață produse și servicii pe care le-au dezvoltat ei înșiși, dobândind astfel în mod direct competența economică.

3.9.3 Proiectul „Extraordinary Education”<sup>TM</sup> le permite tinerilor să testeze într-un mediu neconstrângător o idee de afaceri și să își însușească competențe antreprenoriale și de comunicare de bază, indiferent de vârstă și de limbă.

3.9.4 Pentru a asigura accesul la finanțare al noilor întreprinderi, precum și pentru a stimula crearea de locuri de muncă, în România întreprinderile nou înființate beneficiază de scutire de taxele de înregistrare. În plus, li se oferă o facilitate fiscală pentru doi până la patru angajați, un împrumut până la 10 000 EUR, care reprezintă 50 % din planul de afaceri, iar 80 % din creditele luate sunt garantate de către guvern. Între 2011 și martie 2014 au fost înființate 12 646 de IMM-uri și s-au creat 22 948 de locuri de muncă. Doar 188 de IMM-uri au fost închise. Acest program de succes va continua și în 2014.

Bruxelles, 4 iunie 2014.

Președintele  
Comitetului Economic și Social European  
Henri MALOSSE

<sup>(26)</sup> Finlanda – Sanssi card

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

<sup>(28)</sup> Austria - Certificat de competențe antreprenoriale