

I

(Resolutioner, rekommendationer och yttranden)

YTTRANDEN

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

EESK:S 499:E PLENARSESSION DEN 4–5 JUNI 2014

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ”Sysselsättningsåtgärder för unga – bästa praxis”

(förberedande yttrande på begäran av det grekiska rådsordförandeskapet)

(2014/C 424/01)

Föredragande: **Christa Schweng**

I en skrivelse av den 6 december 2013 bad ambassadör Theodoros Sotiropoulos på det grekiska rådsordförandeskapets vägnar i enlighet med artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att utarbeta ett förberedande yttrande om

”Sysselsättningsåtgärder för unga – bästa praxis”

(förberedande yttrande).

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 13 maj 2014.

Vid sin 499:e plenarsession den 4–5 juni 2014 (sammanträdet den 4 juni 2014) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 124 röster för, 1 röst emot och 4 nedlagda röster.

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) betraktar kampen mot ungdomsarbetslösheten som en politisk prioritering. För att dagens ungdomar ska kunna utforma morgondagens Europa behöver de utsikter till ett självständigt liv, vilket inbegriper ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Enbart en tillväxtorienterad strategi som är inriktad på att stärka konkurrenskraften och återställa investerarnas och hushållens förtroende samt hållbara investeringar och ett konjunkturprogram kan stimulera efterfrågan på arbetskraft.

1.2 Det behövs lämpliga incitament för att uppmuntra företagen att även i ekonomiskt osäkra tider anställa ny, ofta oerfaren arbetskraft. Till detta hör ett utbildningsväsende som skapar en yrkesmässig och personlig grund för inträdet i arbetslivet, i större utsträckning inriktat yrkesutbildningarna på arbetsmarknadens behov samt främjar företagandan. Det behövs också en dynamisk och inkluderande arbetsmarknad där människorna har de färdigheter som är avgörande för den europeiska ekonomins konkurrenskraft, sammanhållningen i samhället och långsiktigt hållbara tillväxtutsikter. De motsvarande reformerna måste leda till en balans mellan flexibilitet och trygghet. Detta kan på bästa sätt tryggas genom att arbetsmarknadens parter görs delaktiga.

1.3 De unga bör få stöd från kvalificerade yrkesvägledare när de väljer yrke. En analys av behovet av arbetskraft på medellång sikt, särskilt på lokal nivå, kan påverka yrkesvalet positivt. De medlemsstater vars utbildningssystem utöver teoretisk utbildning även erbjuder praktisk sådan har under krisen utmärkt sig genom en i europeisk jämförelse relativt låg ungdomsarbetslöshet. Kommittén är övertygad om att arbetsbaserade yrkesutbildningsmodeller, såsom de varvade utbildningssystem som finns i vissa medlemsstater, ger framgång. Dessa utbildningsprogram är särskilt framgångsrika när alla berörda aktörer (arbetsgivare och arbetstagare, deras intresseorganisationer samt det offentliga) tar sitt ansvar.

1.4 Även de offentliga arbetsförmedlingarna har en viktig roll att spela i övergången från utbildning till arbete. De måste ha tillräckliga finansiella och mänskliga resurser för att inte bara stödja arbetslösa i arbetssökandet utan också hålla nära kontakt med efterfrågesidan.

1.5 Arbetsmarknadsparternas delaktighet i tillväxtstrategier, arbetsmarknadsreformer, utbildningsprogram och reformer av de offentliga arbetsförmedlingarna samt ungdomsorganisationernas delaktighet i genomförandet av ungdomsgarantin säkerställer samtycke från stora delar av befolkningen och tryggar således den sociala freden. Endast gemensamma beslut har en chans att leda till varaktig förändring.

2. Inledning

2.1 En effektiv bekämpning av ungdomsarbetslösheten är en av vår tids största utmaningar. Arbetslösheten bland 15–24-åringar har alltid varit högre än bland 24–65-åringar, men den finansiella och ekonomiska krisen har drabbat de unga som försöker få in en första fot på arbetsmarknaden särskilt hårt. Medan ungdomsarbetslösheten enligt Eurostat ⁽¹⁾ i slutet av 2008 var dubbelt så hög som arbetslösheten bland befolkningen som helhet var den i slutet av 2012 2,6 gånger högre än arbetslösheten bland befolkningen som helhet.

2.2 Orsakerna till detta är färre arbetstillfällen p.g.a. den svaga eller negativa tillväxten, den minskade inhemska efterfrågan, besparingarna och det därmed sammanhängande anställningsstoppet i den offentliga sektorn, vilket förvärrats av att man inte i tid genomfört strukturreformer inom utbildningen och på arbetsmarknaden, bristande kvalifikationer samt kvalifikationer som inte efterfrågas på arbetsmarknaden.

2.3 Ungdomsarbetslösheten – dvs. andelen arbetslösa 15–24-åringar i förhållande till arbetskraften i samma ålder – uppgick 2013 till 23,3 % i EU-28. Eurostat ⁽²⁾ använder även en annan indikator, nämligen andelen arbetslösa ungdomar (andelen arbetslösa 15–24-åringar i förhållande till den totala befolkningen i denna åldersgrupp), som 2013 uppgick till 9,8 % i EU. Denna indikator visar att många ungdomar i denna åldersgrupp befinner sig i utbildning och inte alls står till arbetsmarknadens förfogande. Arbetslösheten bland ungdomar varierar mycket kraftigt mellan medlemsstaterna: Andelen arbetslösa ungdomar sträcker sig från 4 % i Tyskland till 20,8 % i Spanien, medan ungdomsarbetslösheten sträcker sig från 7,9 % i Tyskland till 58,3 % i Grekland.

2.4 Även om det bör klargöras att ungdomsarbetslösheten inte anger hur många procent av alla ungdomar som är arbetslösa, så finns det en betydande andel ungdomar som söker arbete.

2.5 Bland de unga förtjänar de som varken arbetar eller studerar (s.k. Neets) särskild uppmärksamhet: Enligt Eurofound ⁽³⁾ löper dessa större risk att även senare bara finna otrygga anställningar, och den frustration som de upplever tidigt i livet gör att de löper större risk för fattigdom, social utestängning och radikaliserings. Kostnaden för att dessa unga människor står utanför arbetsmarknaden uppgår enligt en försiktig uppskattning till 153 miljarder euro, eller 1,2 % av EU:s BNP.

2.6 I vissa EU-medlemsstater kan man – oberoende av nivån på ungdomsarbetslösheten – observera ett ökande antal lediga tjänster som inte kan tillsättas. Detta gäller yrkesarbetare inom olika branscher, högkvalificerade s.k. Mint-yrken (matematik, it, naturvetenskap och teknik) samt chefstjänster på mellannivå, där människor med övergripande färdigheter (t.ex. kommunikationsförmåga, laganda och företaganda) efterfrågas.

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETS.

3. EU:s svar på ungdomsarbetslösheten

3.1 Ungdomsgarantin

3.1.1 Tanken på en ungdomsgaranti började dyka upp i kommissionens meddelanden under 2011⁽⁴⁾. I april 2013 antog rådet en rekommendation om att inrätta en ungdomsgaranti. Genomförandet av den ska säkerställa att alla unga under 25 år inom fyra månader efter det att de lämnat skolan eller blivit arbetslösa får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik.

3.1.2 Flertalet åtgärder inom ungdomsgarantin kan medfinansieras genom Europeiska socialfonden. Dessutom är 20 medlemsstater berättigade till ytterligare medel från sysselsättningsinitiativet på grund av regionalt hög ungdomsarbetslöshet (mer än 25 % i minst en region).

3.1.3 Inom ramen för den europeiska planeringsterminen ska bedömningen och övervakningen av genomförandeplanerna beaktas i de landsspecifika rekommendationerna, för att säkerställa att ungdomsgarantin är förenlig med Europa 2020-strategins mål.

3.1.4 **Europeiska investeringsbanken** lanserade 2013 programmet "Skills and Jobs – Investing for Youth" med en budget på 6 miljarder euro. Samma belopp ska avsättas för programmet även under 2014 och 2015.

3.2 De europeiska arbetsmarknadsparternas handlingsram för att bekämpa ungdomsarbetslösheten

De europeiska arbetsmarknadsparterna antog i juni 2013 en handlingsram för ungdomssysselsättning⁽⁵⁾. Ramen bygger på befintliga och nya exempel på god praxis inom de fyra prioriterade områdena lärande, övergång mellan utbildning och arbete, sysselsättning och företagande. Den syftar till att inspirera de nationella arbetsmarknadsparterna att finna lösningar i sin egen omgivning och anpassa dem till de nationella förhållandena.

3.3 EESK:s bidrag

3.3.1 EESK har behandlat de ungas situation på arbetsmarknaden i samband med ett flertal yttranden⁽⁶⁾, konferenser och hearingar⁽⁷⁾. Observationsgruppen för arbetsmarknaden använder sig av en ny arbetsmetod, nämligen att utarbeta pilotstudier om bestämda ämnen. I detta arbete inhämtas åsikterna hos det organiserade civila samhället i några medlemsstater, så att man kan avgöra om EU:s politik och åtgärder har avsedd verkan. Den viktiga frågan om ungdomssysselsättning var på grund av sin aktualitet en av de första som valdes ut för en pilotstudie.

3.3.2 I sitt yttrande om "Ungdomssysselsättningspaketet"⁽⁸⁾ konstaterade kommittén att "det krävs en verklig tillväxtstrategi på EU-nivå och nationell nivå för att kunna stödja skapandet av fler och stabilare jobb. Detta kräver en samordnad syn på alla insatser och politiska åtgärder som har till syfte att öka konkurrenskraften och återupprätta investerarnas och hushållens förtroende." Dessutom konstaterade EESK att de 6 miljarder euro som anslagits till ungdomsgarantin inte kommer att räcka.

3.3.3 I sitt yttrande om "Kvalitetskriterier för praktikprogram"⁽⁹⁾ påpekade EESK att praktiktjänstgöring är ett viktigt sätt att komma in på arbetsmarknaden, men inte ett universalmedel för att bekämpa ungdomsarbetslösheten. Utöver kravet på att praktik bör integreras bättre i kursplanerna och att grundläggande social trygghet bör tillhandahållas, bör det även utarbetas riktlinjer som kan ge en överblick över stödmöjligheter så att praktikprogram med delat finansiellt ansvar kan inrättas.

⁽⁴⁾ Möjligheter för unga och ungdomssysselsättningspaketet.

⁽⁵⁾ På engelska Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ EUT C 68, 6.3.2012, s. 1, EUT C 68, 6.3.2012, s. 11, EUT C 143, 22.5.2012, s. 94, EUT C 299, 4.10.2012, s. 97, EUT C 191, 29.6.2012, s. 103, EUT C 11, 15.1.2013, s. 8, EUT C 161, 6.6.2013, s. 67, EUT C 327, 12.11.2013, s. 58, EUT C 133, 9.5.2013, s. 77, EUT C 271, 19.9.2013, s. 101 och CCMI/118 – EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (föredragande: Fornea, medföredragande: Grimaldi), ännu ej offentliggjort i EUT.

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

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

⁽⁸⁾ EUT C 161, 6.6.2013, s. 67.

⁽⁹⁾ Kvalitetskriterier för praktikprogram.

3.3.4 Kommittén välkomnade varmt beslutet om utökat samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna, bland annat med tanke på deras betydelse i kampen mot ungdomsarbetslösheten⁽¹⁰⁾. De offentliga arbetsförmedlingarna måste vara i stånd att omedelbart, flexibelt och kreativt reagera på förändringarna i omvärlden och kombinera kortsiktiga insatser med hållbara lösningar. Detta måste avspeglas i lämplig kapacitet och tillräckligt ekonomiskt stöd. De offentliga arbetsförmedlingarna bör i högre grad fokusera på utbudet på arbetsmarknaden, eftersom arbetsgivarna får allt svårare att hitta de arbetstagare som behövs.

3.3.5 I sitt yttrande om meddelandet "En öppen utbildning"⁽¹¹⁾ betonade EESK att ett digitalt tillvägagångssätt inom utbildningssystemen kan hjälpa till att förbättra kvaliteten och kreativiteten i den undervisning som tillhandahålls. Lärarnas deltagande i utformningen och genomförandet av initiativet, i kombination med lämplig fortbildning, är en avgörande faktor för möjligheten att på ett innovativt sätt åstadkomma "en öppen utbildning" som drar nytta av ny teknik och öppna utbildningsresurser för att främja undervisning och lärande för alla. För att nå framgång är det också viktigt att det sker en mobilisering av alla aktörer och att man stöder inrättandet av "partnerskap för lärande".

3.3.6 De projekt som beskrivs i följande kapitel rekommenderas av kommitténs ledamöter. Eftersom många projekt är relativt nya finns det ofta inga uppgifter om effektivitet och ändamålsenlighet, vilket gör att bedömningen enbart bygger på ledamöternas iakttagelser.

3.4 Reform av utbildningssystemen

3.4.1 I samband med den europeiska planeringsterminen rekommenderades 16 medlemsstater att modernisera sina utbildningssystem, och i 12 fall rekommenderades det att yrkesutbildningarna i större utsträckning ska inriktas på arbetsmarknadens behov eller att den varvade yrkesutbildningen ska stärkas.

3.4.2 Utbildningssystemen är en nationell befogenhet och bör förbli det. EU-nivån kan dock ge viktiga impulser genom erfarenhetsutbyte och inbördes lärande samt genom finansiella incitament. Utbildningssystemen bör utformas så att de inte bara ger unga människor grundläggande färdigheter utan också lär dem att självständigt kunna reagera på ändrade krav, så att livslångt lärande blir en del av den enskildes karriär.

3.4.3 Yrkesvägledning och yrkesinformation i god tid bör bidra till att identifiera de egna talangerna och färdigheterna, och dessutom ge information om utvecklingen på arbetsmarknaden. Projekt såsom "Wiener Töchertag" ("Dotterdagen i Wien")⁽¹²⁾, då flickor besöker ett företag för att få insikt i nya yrkesområden och sysselsättningsmöjligheter, kan också bidra till att göra flickor intresserade även av tekniska yrkesutbildningar.

3.4.4 Det finns många orsaker till skolavhopp, och därför krävs individanpassade åtgärder. Exempel på sådana är "Jugendcoaching" ("Ungdomscoaching")⁽¹³⁾ i Österrike och "Joblinge"⁽¹⁴⁾ i Tyskland, där ungdomar som riskerar att hamna utanför systemet under en begränsad tid får individuell rådgivning och individuellt stöd i sökandet efter en utbildningsplats eller ett arbete.

3.4.5 Det är intressant att notera att de europeiska länder där ungdomsarbetslösheten är låg har ett utbildningssystem med nära koppling till arbetsmarknaden och företagen och med erkända och överförbara yrkeskvalifikationer. Inom dessa system sker – i olika former – en del av utbildningen direkt hos företaget och en del på skolan. Detta tillvägagångssätt har erkänts av EU-institutionerna och arbetsmarknadens parter i EU, som stöder den europeiska alliansen för lärlingsutbildning⁽¹⁵⁾. Lärlingsutbildning hör till de viktigaste inslagen i ett ungdomsgarantisystem, och dess framgång är beroende av ett brett partnerskap där berörda företrädare för företagen, arbetstagarna och utbildningsväsendet samlas. När ett varvat system som är inriktat på företagens, arbetsmarknadens och de ungas behov inrättas är det viktigt att det organiseras och genomförs med aktivt deltagande av organ som står företagen nära. Arbetsmarknadsparternas aktiva deltagande gör att de identifierar sig med systemet och stöder det ("delägare av systemet"). Dessutom måste arbetsgivarna ta ansvar och vara villiga att investera. Även om andra medlemsstater inte kan införa ett omfattande lärlingssystem på kort sikt, skulle man t. ex. kunna prova enskilda varvade utbildningar med en fast grupp företag inom samma sektor. Arbetsmarknadens parter inom den sektorn skulle då behöva fastställa gemensamma utbildningsstandarder och intyg. En annan möjlighet skulle vara ett förstärkt samarbete mellan enskilda skolor, inom ramen för deras självbestämmande, och enskilda företag, såsom är fallet i t.ex. Polen.

⁽¹⁰⁾ Offentliga arbetsförmedlingar.

⁽¹¹⁾ En öppen utbildning.

⁽¹²⁾ Töchertag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Europeiska alliansen för lärlingsutbildning.

3.4.6 Malta har de senaste åren tagit stora steg i denna riktning med utbildningar vid Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) där en del av utbildningen sker direkt hos ett företag. Det här har gjort att 163 av de 284 studenter som slutfört sin praktiska utbildning hos Lufthansa Malta har fått jobb.

3.4.7 **Erkännande av kvalifikationer som förvärvats informellt.** Validering av läranderesultat, särskilt kunskap, färdigheter och kompetens som erhållits genom icke-formellt och informellt lärande, kan spela en viktig roll för att förbättra anställbarheten och rörligheten samt öka motivationen till livslångt lärande särskilt hos socioekonomiskt mindre gynnade eller lågutbildade människor.

3.4.8 I en tid då EU står inför en svår ekonomisk kris som har lett till en kraftigt ökad arbetslöshet, särskilt bland ungdomar, och med tanke på den åldrande befolkningen, är validering av relevanta kunskaper, färdigheter och kompetenser viktigare än någonsin för att förbättra arbetsmarknadens funktion, främja rörligheten och förbättra konkurrenskraften och den ekonomiska tillväxten.

3.5 Åtgärder för att underlätta övergången mellan utbildning och arbete

3.5.1 **Kvalifikationer och (yrkes)utbildningsåtgärder:** Bristande arbetslivserfarenhet är en viktig orsak till att företagen i ekonomiskt svåra tider tvekar att anställa unga människor. Rent teoretisk undervisning utan krav på att praktiskt tillämpa det som man lärt sig visar sig i allt större utsträckning vara ett hinder för tillträdet till arbetsmarknaden.

3.5.2 "Thinking outside the box on recruitment" är ett litauiskt projekt som syftar till att göra unga människor redo för anställning och förmedla dem praktikplatser hos lämpliga företag. Den österrikiska offentliga arbetsförmedlingens "Implacementstiftungen"⁽¹⁶⁾ fungerar på liknande sätt. Där sammanförs företag som inte kan täcka sitt personalbehov och arbetssökande som saknar en del av den utbildning som krävs för ett visst jobb. Kostnaderna för utbildning och uppehälle delas mellan arbetsförmedlingen och företaget. Utvärderingar har visat att ca 75 % av deltagarna har sysselsättning tre månader efter det att åtgärderna upphört.

3.5.3 I Frankrike har man genom yrkesövergripande överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter sedan 2011 genomfört särskilda åtgärder för unga människor med eller utan (hög)skol(e)utbildning för att stödja dem i arbetssökandet. Kurser i hur man söker arbete utgör tyngdpunkten i denna åtgärd. En utvärdering har visat att integreringen i arbetslivet bland dem som deltagit i denna åtgärd uppgår till 65 %, vilket är 18 % högre än i jämförelsegruppen.

3.5.4 I Irland erbjuds genom programmet "JobBridge"⁽¹⁷⁾ unga människor som har fått socialbidrag i minst 78 dagar 6–9 månaders praktiktjänstgöring vid företag. Utöver socialbidraget får praktikanterna 50 euro per vecka. En brist i detta program är att människor som t.ex. vid sidan av en utbildning arbetar deltid inte kan komma i fråga för detta program efter att ha avslutat sin utbildning eftersom de inte är socialbidragstagare. Kommittén anser att aktiveringsåtgärderna bör vidtas tidigare eftersom den långa väntetiden gör att människorna tappar modet, i stället för att uppmuntra dem att börja arbeta.

3.5.5 Scottish Council for Voluntary Organisations inrättade 2011 programmet "Community Jobs Scotland". Det riktar sig till unga arbetslösa och arbetar med sociala hjälporganisationer som under 6–9 månader erbjuder ungdomar med både högre och grundläggande kvalifikationer anställning inom en rad sektorer. De unga får en riktig anställning, måste ta sig igenom en ansökningsprocess och får lön och vidareutbildning. Mer än 4 000 ungdomar har deltagit i programmet, varav 47,3 % fick sysselsättning direkt och 63,6 % indirekt kunde dra nytta av ytterligare utbildning och frivilligarbete.

3.5.6 I Danmark skapar fackföreningarna och sysselsättningsfonden i samarbete med offentliga och privata arbetsgivare praktikplatser för unga människor med avslutad utbildning för att ge dem arbetslivserfarenhet och möjlighet att specialisera sig inom sitt fackområde. Av de som har avslutat en sådan praktik har i genomsnitt 60 % fått arbete. Närmare uppgifter kommer dock att finnas först efter det att projektet avslutats i april 2014.

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

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 Genom det slovenska projektet "Moje izkušnje"⁽¹⁸⁾ ("Min erfarenhet"), som har fått en utmärkelse av ILO, skapas genom en onlineplattform där studenter kan ladda upp sin arbetslivserfarenhet en koppling mellan studerande och arbetsgivare. Dessutom utfärdas intyg som bekräftar arbetslivserfarenheten.

3.5.8 I Spanien erbjuder Fundación Novia Salcedo, en privat, icke vinstdrivande kulturorganisation, ett praktikprogram för att stödja yrkesutbildade genom en kombination av teoretiskt lärande och praktisk arbetslivserfarenhet i företag. Utvärderingen visade att mer än 52,23 % av deltagarna fick ett anställningsavtal efter att ha avslutat programmet.

3.5.9 I Tjeckien är arbetsgivare och yrkessammanslutningar partner i projektet "Pospolu" ("Tillsammans"), som verkar för ändringar i det sätt på vilket utbildning anordnas samt en förstärkning av det arbetsplatsbaserade lärandet, genom att partnerskap mellan skolor och företag ingås och förslag till ändringar av läroplanerna utarbetas. Projektet är i första hand inriktat på utbildningar inom maskinteknik, elektroteknik, bygg- och anläggningsteknik, transporter och it.

3.5.10 I Portugal främjar nätverket av teknikcentrum (RECET) två projekt ("Think Industry" och "F1 in Schools") som är inriktade på de nya industriella färdigheter som behövs på arbetsmarknaden och där man använder sig av en praktisk metod som inbegriper att öka användningen av verktyg och maskiner och att ge de kunskaper som behövs för att bygga en riktig F1-bil i miniatyr och få ut idén/projektet på marknaden. Skolorna och industrin har ingått partnerskap som syftar till att ändra unga studerandes bild av en karriär inom industrin och rikta in dem på marknadens behov⁽¹⁹⁾.

3.5.11 I Italien finns det ett program för treårsperioden 2014–2016 där elever i gymnasieskolans två sista årskurser kan tillbringa en tid hos företag genom ett bättre utnyttjande av lärlingsavtalet.

3.5.12 **Främjande av rörlighet:** Att främja unga människors gränsöverskridande rörlighet i syfte att ge dem arbetslivserfarenhet kan också bidra till att minska klyftan mellan en rent teoretisk utbildning och den första anställningen.

3.5.13 Det bilaterala avtal mellan Tyskland och Spanien som fram till 2017 ska ge omkring 5 000 unga spanjorer sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter är ett exempel på detta, liksom de tyska stödprogrammen "The job of my life" och "Make it in Germany", som båda syftar till att få unga människor att komma till Tyskland för att utbilda sig till yrken där det inte finns tillräckligt många kvalificerade arbetstagare. Deltagarna erbjuds en förberedande tyskkurs i hemlandet, ett bidrag för res- och flyttkostnaderna samt en språkkurs i Tyskland för att förbereda sig för praktiktjänstgöring. Om arbetsgivaren är nöjd när praktiken är slut kan den följas av en utbildning på 3–3,5 år, där ett ekonomiskt stöd betalas ut utöver utbildningsersättningen och den unge får stöd i skolan, företaget och vardagslivet.

3.5.14 Inom programmet "Integration durch Austausch" ("Integration genom utbyte") får grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden hjälp med yrkesintegrationen genom att de erbjuds praktisk arbetslivserfarenhet i ett annat EU-land. Halvtidsutvärderingen av detta program, som får stöd från ESF, visade att 41 % av deltagarna hade arbete, 18 % gick en utbildning, 7 % gick i skola och 4 % studerade sex månader efter utbytet.

3.5.15 För att uppnå en bättre överensstämmelse mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden behövs det en reform av Eures. EESK kommer att avge ett särskilt yttrande om detta. Det kommer dock att vara synnerligen viktigt att Eures utnyttjas som arbetsmarknadspolitiskt instrument i alla medlemsstater – och inte bara i några få – och att lediga platser offentliggörs även där. Initiativet "Ditt första Euresjobb"⁽²⁰⁾ är ett annat bra exempel på hur unga arbetstagares gränsöverskridande rörlighet kan främjas genom att de får hjälp att hitta ett första jobb (i stället för utbildning eller praktik) samt ett bidrag för de merkostnader som uppstår när de börjar arbeta i ett annat land.

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

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com>

⁽²⁰⁾ Europeiska kommissionen – Ditt första Euresjobb.

3.5.16 För att bättre inrikta kvalifikationerna på behovet måste man inrätta observationsorgan för prognoser för och tidig kartläggning av kvalifikationsbehovet. Detta bör göras på regional och/eller sektoriell nivå med medverkan av arbetsmarknadens parter, så att man kan reagera snabbt på de olika ekonomiska och rättsliga men även tekniska förändringarna. På denna nivå har man även bättre kunskaper om företagens och arbetsmarknadens krav.

3.6 Åtgärder för att integrera mindre gynnade ungdomar

3.6.1 Ungdomar med särskilda behov behöver också särskilt stöd för att komma in på arbetsmarknaden I Österrike sköts detta genom programmet "Jobcoaching"⁽²¹⁾, som hjälper människor med funktionsnedsättning eller inlärningssvårigheter genom individuell rådgivning och individuellt stöd under de första månaderna i ett nytt jobb. Detta stöd tjänar både ungdomarnas och företagens intresse.

3.6.2 I Wales har man särskilt för dem som varken arbetar eller studerar utformat projektet "Intermediate Labour Market", som erbjuder de ungdomar som befinner sig längst från arbetsmarknaden ett välstrukturerat program samt sysselsättningsmöjligheter. Syftet är att motivera ungdomarna att börja arbeta, bibringa dem allmänna uppföranderegler, ge dem grundläggande kvalifikationer samt erbjuda dem hjälp när de söker arbete. Av de sammanlagt 249 deltagarna har 35 fått arbete.

3.6.3 Ett exempel på integration av människor som står långt från arbetsmarknaden är projektet "Equality of Opportunity"⁽²²⁾ från U.S. Steel Košice. Projektet erbjuder sysselsättning och utbildning i synnerhet åt romer från trakten kring Košice, som på detta sätt ofta för första gången kommer i kontakt med arbetslivet. Sedan 2002 har mer än 150 romer fått arbete.

3.6.4 Inom ramen för det belgiska programmet "Activa"⁽²³⁾ får företag minskade arbetsgivaravgifter för socialförsäringen samt lönebidrag under fem kvartal om de anställer unga lågutbildade människor under 25 år som har varit arbetslösa i minst 12 månader.

3.7 Åtgärder för att reformera arbetsmarknaden

3.7.1 Enligt Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) har man i många europeiska länder sedan 1980-talet liberaliserat tillfälliga anställningsavtal för att skapa större möjligheter att komma in på arbetsmarknaden utan att behöva ifrågasätta det i många länder starka anställningsskyddet⁽²⁴⁾. Detta har lett till att unga människor i allt större utsträckning enbart erbjuds tidsbegränsade anställningar utan möjlighet att få en fast anställning. Ett starkt anställningsskydd ger visserligen medarbetare som varit anställda i flera år ett starkare skydd mot uppsägning i kristider än unga anställda, men i det osäkra ekonomiska klimatet utgör det ett hinder för anställning av unga, oerfarna arbetstagare och ökar således segmenteringen på arbetsmarknaden.

3.7.2 Kommittén rekommenderar att man i synnerhet i de medlemsstater som har en särskilt hög ungdomsarbetslöshet fortsätter med arbetsmarknadsreformerna med medverkan av arbetsmarknadens parter, för att finna den rätta balansen mellan flexibilitet och trygghet. Reformen får visserligen verkan först på medellång sikt, men kan under den ekonomiska återhämtningen bidra väsentligt till en snabb sänkning av ungdomsarbetslösheten.

3.8 Incitament för företagen att anställa ungdomar

3.8.1 För att göra det lättare för företagen att besluta att anställa unga, oerfarna arbetstagare kan det vara ändamålsenligt att erbjuda ytterligare incitament, som ofta består av lönebidrag eller sänkta avgifter till de sociala trygghetssystemen. Man måste dock se till att detta inte leder till att konkurrensen snedvrids och att de sociala trygghetssystemen urholkas. Ett exempel på sådana incitament är de bidrag som HRDA⁽²⁵⁾ ger cypriotiska företag för utbildningsprogram för unga arbetstagare. Särskilt små och medelstora företag kan på så sätt täcka kostnaderna för den nödvändiga utbildningen och den därmed sammanhängande produktionsförlusten i inledningskedet.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

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

⁽²³⁾ Belgien – Activa.

⁽²⁴⁾ IZA – Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

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

3.8.2 Med det finländska "Sanssi"-kortet⁽²⁶⁾ får en ung arbetslös under 30 år intyg på att hans eller hennes arbetsgivare kan ansöka om ett lönebidrag under tio månader.

3.8.3 Ungern har valt att ge företagen incitament att anställa människor som är yngre än 25 år genom att bruttolönen och socialförsäkringsavgifterna sänks under en viss tid.

3.8.4 I Italien får företagen under 12 månader ett skatteincitament när det gäller de sociala avgifterna om de tillsvidareanställer ungdomar mellan 18 och 29 år som inte har haft någon ordinarie avlönad anställning under de senaste sex månaderna eller som inte har gymnasiekompetens eller yrkesutbildning.

3.9 Åtgärder för att främja företagande

3.9.1 En av de tre pelarna i "Handlingsplan för företagande 2020 – Stärka företagandeanvändningen i EU"⁽²⁷⁾ är utbildning i företagande för att stödja tillväxt och nya företag. Med "Unternehmerführerschein"⁽²⁸⁾ ("företagarkörkortet") får unga människor en utbildning i ekonomi och företagsekonomi som efter avslutat prov ersätter det företagarprom som krävs för att bli egenföretagare i Österrike.

3.9.2 Med hjälp av "Junior Company"-programmet grundar skolelever i åldern 15–19 år riktiga företag under ett läsår och erbjuder egenutvecklade produkter och tjänster på den verkliga marknaden, vilket ger direkt erfarenhet av företagarkompetens.

3.9.3 Projektet "Extraordinary EducationTM" ger unga människor möjlighet att i en avslappnad miljö prova en affärsidé och det förser dem också med grundläggande företag- och kommunikationsfärdigheter oberoende av ålder eller språk.

3.9.4 För att ge nya företag tillgång till finansiering och motivera dem att skapa arbetstillfällen befriar Rumänien nystartade företag från registreringskostnaderna. Dessutom erbjuds en skattelättnad för två till fyra anställda, ett lån på upp till 10 000 euro, som kan utgöra upp till 50 % av affärsplanen, samt garantier från regeringen för 80 % av de upptagna krediterna. Mellan 2011 och mars 2014 grundades sammanlagt 12 646 små och medelstora företag, och 22 948 arbetstillfällen skapades. Bara 188 små och medelstora företag har därefter lagts ned igen. Detta framgångsrika program fortsätter även under 2014.

Bryssel den 4 juni 2014.

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Finland – Sanssi-kortet.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Österrike – Unternehmerführerschein.