



Брюксел, 5.12.2012
SWD(2012) 409 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА
придружаващ документа

Предложение за препоръка на Съвета

за създаване на гаранция за младежта

{ COM(2012) 729 final }

Превод на официалния документ SWD(2012)409

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

придружаващ документа

Предложение за препоръка на Съвета за създаване на гаранция за младежта

1. КАКВО ОЗНАЧАВА ГАРАНЦИЯТА ЗА МЛАДЕЖТА?

1.1. Концепцията за гаранция за младежта

Младите хора изпитват затруднение да намерят опора на пазара на труда. Тези трудности бяха увеличени от настоящата криза, като младите хора често са първите работници, които се съкращават, и последните, които се назначават на работа в тази икономическа обстановка. Необходими са отговори, специално насочени към младежта, сега и в бъдеще, и в този контекст Комисията предлага препоръка на Съвета за създаване на гаранция за младежта.

Държавите членки следва да гарантират, че младите хора получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като напуснат училище или останат без работа.

Тази концепция за гаранция за младежта не е нова. Още през 1981 г. Северният съвет¹ я определи като „социална ситуация, при която на всички млади хора се гарантират реални възможности за образование, обучение и заетост в съответствие със стремежите, възможностите и интересите на конкретния човек от една страна, а от друга — нуждите и целите на обществото“. Днес можем да добавим „и на икономиката“.

Младите хора следва да бъдат подпомогнати по такъв начин, че да се постигне заетост, продължаване на образованието, чиракуване или стаж. Необходимата помощ ще варира в зависимост от конкретната ситуация. За множество млади хора краткотрайни и леки намеси като универсална професионална ориентация, информация за образованието и пазара на труда са достатъчни, за да постигнат самостоятелно желаното назначаване в рамките на определен срок. Други се нуждаят от оценка за навлизане на пазара на труда, съгласуване на свободни места и при необходимост кратко обучение за изготвяне на автобиография. Трети, често млади хора в по-неблагоприятно положение (например хора с ниска квалификация или изправени други пречки), ще се нуждаят от по-задълбочени, дългосрочни и по-сложни намеси и използване на конкретни оферти с цел да се гарантира, че те също могат да се възползват от гаранцията за младежта.

В действителност целта на гаранцията за младежта е да се гарантира, че никой не е оставен да се справя сам, че всички млади хора, които не са успели сами да си намерят работа, получават предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на определен срок.

¹ „Youth Guarantee: Theory or Reality“ („Гаранция за младежта: Теория или реалност“) — Секретариат на Северния съвет на министрите — юни 1981 г.

Като се вземат предвид високите равнища на безработица в Европа, фактът, че най-скорошните изчисления² на Международната организация на труда (МОТ) не показват никаква тенденция към промяна през следващите години, и по-специално неприемливата цифра от над 7,5 млн. млади хора на възраст под 25 години, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение (NEET), е налице спешна нужда гаранцията за младежта да допринесе за намаляването на този брой и във всеки случай да преустанови разсрастването на тази група.

Поради това Европейската комисия призовава държавите членки да предприемат действия и да осигурят гаранцията за младежта на младите хора в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Тъй като успехът на гаранцията за младежта зависи от редица участници и действия (например разглеждане на въпроси като осведоменост или въвеждане), Комисията предлага набор от насоки като част от препоръката, които са разгледани в раздел 3 от настоящия работен документ на службите на Комисията.

1.2. Принципи, които следва да се проучат при създаването на схемите

Когато се разработва схема за гаранция за младежта, има вероятност да възникнат редица принципни въпроси и различните ситуации в отделните държави членки (или на регионално или местно равнище) биха могли да доведат до различия в начина на създаване и прилагане на схемата.

На първо място следва да се отбележи, че макар по отношение на младите хора да се изисква специфичен мониторинг и намеса чрез обща гаранция за младежта, те **не са една хомогенна група** и живеят в **различни социални среди; освен това ще е необходимо да се отдели специално внимание на онези млади хора, които са изложени в особена степен на риск да станат или останат NEET**. Например при младите жени се наблюдават по-високи равнища на поддържане на статуса на NEET и по-ниска степен на текучество в сравнение с младите мъже, особено в Южна и Източна Европа (България, Чешка република, Гърция, Унгария, Италия, Малта и Полша), където се наблюдава по-голям дял на младите жени в годишния процент на NEET и продължителен статус на NEET в периода 2006—2009 г., както и по-малък процент на жените, които излизат от тази ситуация, в сравнение с мъжете³. При все това в случаите, в които жените успеят да променят своя статус на NEET, връщането към него е по-малко вероятно в някои държави. По-продължителното запазване на този статус при младите жени вероятно се дължи на факта, че жените със статус NEET има по-голяма вероятност да са неактивни, отколкото безработни. Когато разработват и прилагат схема за гаранция за младежта, държавите членки следва да вземат предвид свързаното с пола измерение на предизвикателствата. Понастоящем процентът на покритие на активните политики на пазара на труда (т.е. броят на младите участници, изразен в проценти, за NEET в диапазона 15—24 години) е по-малък за младите жени в сравнение с мъжете във всички държави. Средният процент на покритие за младите жени е 26,3 % спрямо 33,9 % за младите мъже, като се отчитат активните политики на пазара на труда (АППТ). Различията от гледна точка на пола в

² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_189461/lang--en/index.htm

³ Изчисление от Европейската мрежа от експерти в областта на равенството между половете.

процентите на покритие при обучението достигат 8,5 процентни пункта (13 % за младите жени спрямо 21,5 % за мъжете)⁴.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)⁵ определи осем различни ключови определящи фактора, които увеличават вероятността младите хора да бъдат причислени към категорията NEET: i) наличието на увреждане; ii) имигрантска среда; iii) ниска образователна степен; iv) местожителство в отдалечени райони; v) членове на домакинства с ниски доходи; vi) родители, които са останали безработни; vii) родители с ниска образователна степен и viii) разведени родители. Тези определящи фактори, особено в съчетание, могат да доведат до слаби резултати и понякога и до дискриминация както в училище, така и на пазара на труда, което прави следващите стъпки особено трудни за тези млади хора.

В резултат на това схемите следва да са насочени към подобряване на ситуацията на младежите, които понастоящем са най-отдалечени от пазара на труда, които може би все още не са готови за реално предложение за работа, когато останат безработни или напуснат училище, и които може би се нуждаят от специфични предложения за обучение и интензивна подготовка. Според Eurofound⁶ натрупаният опит от Швеция показва, че назначаването на млади хора на работа за относително кратък период не може да доведе до решения в дългосрочен план. Когато на младите хора се предоставя предложение за гаранция за младежта, е необходимо да бъдат отчетени структурни въпроси, като уменията и квалификацията.

На второ място, при разработването на схемата за гаранция за младежта могат бъдат взети под внимание **принципите за поемане на взаимно задължение**, като например тези, които се прилагат по отношение на възрастните хора и тяхното участие в активните политики на пазара на труда. В действителност би било възможно условието за получаване на предложение съгласно гаранцията за младежта да бъде регистрацията в служба по заетостта. В този случай обаче ще бъде важно да се разгледат въпроси като стигматизацията, свързана със самата регистрация, и по-добрата осведоменост за обезщетенията при регистрирането в служба по заетостта.

Освен това в много държави изплащането на обезщетения (и понякога също така на социални помощи) е обвързано с участие в програма за активизиране. Намалването на обезщетенията, ако младите хора не участват в гаранцията за младежта, би било начин да се гарантира, че младите безработни хора действително приемат отправените предложения и така се ограничават трайните отрицателни последици от оставането без работа⁷.

При такъв подход обаче трябва да се направят известни уговорки, тъй като младите хора в особено уязвимо положение могат да се отдръпнат още повече от службите по заетостта и да стане още по-трудно да се достигне до тях. Внимателно пригодени индивидуални планове за действия и назначения могат да предотвратят такива случаи на отпадане.

⁴ Доклад на Европейската мрежа от експерти в областта на равенството между половете „Starting fragile: gender differences in the youth labour market“ („Крехко начало: полови различия на пазара на труда при младежите“), 2012 г.

⁵ Eurofound (2011 г.) „Young people and NEETs in Europe: First findings“ („Младите хора и младежите, които нито работят, нито завършват училищно образование или професионално обучение в Европа — първоначални констатации“).

⁶ Eurofound (2012 г.) „Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden“ („Гаранции за младежите: опитът на Финландия и Швеция“).

⁷ Описани по-долу в подраздел 2.2.

В случай че се стигне до отпадане от активно навлизане на пазара на труда (и загуба на обезщетения), трябва да има механизми, които да гарантират, че тези млади хора не са оставени да се справят сами, че има служби, които да им помагат и да поддържат контакт с тях, за да разберат какви са конкретните проблеми и как младежите могат да се върнат обратно към по-нататъшно образование, професионално обучение и други мерки за интегриране на пазара на труда (например чиракуване, стаж и др.).

Трето, при разработване на схемите следва да се проучи потенциалът на **цикличните периоди на липса на икономическа активност**. Как схемата следва да третира лицата, които се отказват бързо, или тези, които приемат гарантирано предложение, но в крайна сметка прибягват до още едно гарантирано предложение? Схемата следва да включва механизми или планове за действие за излизане от или избягване на циклични периоди на липса на икономическа активност за младите хора, тъй като те могат да доведат до допълнителна демотивация и унищожаване на техния човешки капитал.

Четвърто, схемата за гаранция за младежта потенциално би могла да води до **морален риск**, ако младите хора зависят от външна организация, например служба по заетостта, която да им представи предложения за работа. Такива ситуации могат да се избегнат при разработването на схемата, например като се въведат активни и индивидуализирани насоки в началото на процеса с цел да се помогне на младите хора да намерят свободни работни места или учебни места, които им харесват, и да се помогне по отношение на техните молби за кандидатстване, за да се увеличи вероятността за успех.

Пето, държавите членки ще трябва да вземат решение на какво равнище да прилагат и управляват гаранцията за младежта. За държавите членки, в които прилагането на политики за образование, обучение и заетост е децентрализирано, **регионалното или дори местното равнище** може да бъде подходящо за прилагане на гаранцията, като същевременно е важно да се гарантира механизъм за национална координация, ръководен от национално министерство, орган или организация. Това може да допринесе за преодоляването на регионалните несъответствия или местните обстоятелства, например предградия, селски или отдалечени райони, които съществуват в рамките на страната, като същевременно се работи колкото се може по-близо до целевата група от млади хора.

На последно място, с цел да се избегнат трайните отрицателни последици от оставането без работа (вж. също раздел 2.2.) се препоръчва да се включат **правила за графика на намесите като част от схемата за гаранция за младежта**⁸. Съгласно предложението на Комисията държавите членки следва да предлагат гаранцията за младежта на всички млади хора в рамките на четири месеца след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Вече има приети правила за графика на намесите в много публични служби по заетостта (ПСЗ)⁹. В допълнение към това в много държави младите безработни хора вече са приоритетна група за ранна намеса от страна на ПСЗ¹⁰.

⁸ Повечето държави включват всички млади хора, които търсят работа или обучение, вж. Европейска комисия (2011 г.) „*Comparative paper on youth integration*“ („Сравнителен документ относно младежката интеграция“), стр. 14 и следващите.

⁹ Австрия (гаранция за обучение в рамките на 3 месеца), Белгия — FOREM (в рамките на 4 седмици от регистрацията лицата трябва да бъдат свързани с пазара на труда), Белгия — VDAB (в рамките на 4 месеца от регистрацията — план за действие за младежта), Дания (интервю в рамките на 3 месеца за млади хора под 30 години; всички имат право на АППТ в рамките на 3 месеца), Германия (правна разпоредба за незабавно назначаване на лица под 25 години),

1.3. Примери от конкретни държави

Във **Финландия** е въведена гаранция, която се доближава максимално до описаната в предложението на Комисията за препоръка на Съвета, в смисъл на младите хора да се предлага работа, чиракуване, стаж и продължаване на образованието. Като се основава на дългогодишен опит с гаранции за младежта, финландското правителство цели да направи новата гаранция по-всеобхватна и превантивна и да съчетае елементи на заетост и образование. Тази гаранция¹¹ ще се прилага от началото на 2013 г. нататък и накратко представлява следното:

„Всеки млад човек на възраст под 25 години и наскоро дипломирал се млад човек на възраст под 30 години ще получи предложение за работа, стаж, обучение на работното място, учебно място или период в „работилница“ или рехабилитация в рамките на три месеца след като остане без работа.“

„За всяко лице, което напуска училище, ще има гарантирано място в системата на средното образование, професионалното образование и обучение, практическо обучение, „работилници“, насочени към младежта, рехабилитация или чрез други средства“¹².“

Освен тази гаранция във Финландия, съществуват разнообразни инициативи в други държави членки¹³, които биха подкрепили успеха на една напълно реализирана гаранция за младежта (например Чешката република, Дания и Франция). Това са например програми за развиването на умения за управление на професионалното развитие и професионална ориентация в училищата, професионално ориентиране, оказване на подкрепа на младежи в неравностойно положение с цел да се избегне отпадане и улесняване на прехода, помощ при търсенето на работа, оказване на индивидуална подкрепа, намиране на работа, субсидии за работодатели, схеми за чиракуване и професионално обучение. Такива се предлагат в различна степен в отделните държави членки на студенти, млади безработни хора, отпадащи от училище лица, NEET и млади хора с увреждания. По-специално често се използва чиракуване и/или стажове, за да се подпомогнат млади безработни хора.

Обичайно началото на схемите се насрочва в рамките на определен брой дни или месеци след регистрацията като безработно лице — но като цяло без обещание, че те ще доведат до предложение за работа, чиракуване, стаж или професионално обучение. Всички инициативи

Финландия (всички млади хора под 30 години получават гаранция), Полша (предложение за активизиране в рамките на 6 месеца), Испания (въведена е гаранция за обучение или стаж), Швеция (90 дни след регистрация се предлагат редица дейности), Нидерландия и Литва са въвели съответни насоки, Словения, България, Чешката република, Естония, Малта и Франция предлагат помощни мерки за младежта като приоритетна група (Европейска комисия (лаборатория относно мобилността), 2012 г.: „*PES Crisis response questionnaire 2012*“ („*Въпросник на ПСЗ за реагиране на кризата, 2012 г.*“), стр. 16).

¹⁰ Европейска комисия (2011 г.) „*Youth Guarantees: PES approaches and measures for low-skilled young people*“ („*Гаранции за младежта: Подходи и мерки на ПСЗ за нискоквалифицирани млади хора*“), тематичен синтезиран документ, глава 4; Eurofound (2012 г.) „*Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*“ („*Последни политически развятия във връзка с лица извън сферата на заетостта, образованието и обучението (NEETs)*“), Дъблин.

¹¹ Министерство на труда и икономиката на Финландия, *Гаранция за младежта 2013*: http://www.tem.fi/files/34025/Social_guarantee_for_youth_2013.pdf

¹² В плана за развитие „*Education and Research 2011-2016*“ („*Образование и научноизследователска дейност за периода 2011—2016 г.*“) това се нарича „образователна гаранция“, част от гаранцията за младежта.

¹³ В приложение 1 към настоящия документ е представен преглед на тези мерки.

обикновено се изпълняват чрез публична служба по заетостта (ПСЗ) или друг орган в рамките на публичната администрация.

Някои от мерките за активизиране на младите хора и намаляване на безработицата се финансират от Европейския социален фонд (например в България, Чешката република и Латвия).

В **Австрия**¹⁴ през 2008 г. бе въведена „гаранция за обучение“ за млади хора на възраст до 18 години, с която на млади хора, които не успяват да си осигурят чиракуване в предприятия, се дава възможност да преминат през чиракуване по дадена професия в институция за обучение над равнището на предприятията, финансирана от ПСЗ. В рамките на тази мярка чираците със специални нужди могат да се възползват от интегрирана схема за обучение, която включва частично или удължено чиракуване. „Гаранция за работа и обучение“ за млади хора на възраст между 19 и 24 години, създадена по програмата за действие „Бъдеще за теб“, гарантира, че безработните млади хора получават предложение за работа, целево обучение или субсидирана работа в рамките на първите шест месеца от тяхната регистрация в ПСЗ. Освен субсидии, насочени към основните нужди, и ставки на заплащане съгласно договореното в колективните споразумения, се предлагат свързани с качество и с пазара на труда стимули, които следва да насърчат работодателите да разкрият допълнителни места за обучение и да подобрят качеството на обучението. По този начин работодателите ще бъдат подпомогнати, ако техните чираци са с отлични или добри оценки от крайния изпит от чиракуването.

В **Швеция** подходът е да се стимулират младите безработни хора да бъдат активни в търсенето на работа. Тази схема започва с първоначален период от три месеца интензивна подкрепа и последващи мерки във връзка с усилията на лицето за намиране на работа. След този първоначален период започва активен процес на осигуряване на съответствие между търсенето и предлагането на работа в съчетание с разширено действие, което може да бъде чиракуване или последващо образование.

1.4. Действия на равнището на ЕС за създаване на гаранция за младежта

Политическата воля на равнището на ЕС за подкрепа на младите хора в техния преход от училище към работа също бе много силна през последните години.

Още през 2005 г. Съветът изрази съгласието си в контекста на насоките за политиките по заетостта¹⁵ (2005—2008 г.), че „на всяко безработно лице се предлага нов старт преди достигане на шест месеца безработица, в случай че това са млади хора“. През 2008 г.¹⁶ Съветът намали периода на „най-много 4 месеца“ за млади хора, напуснали училище.

Тъй като към 2010 г. изпълнението на такава мярка в рамките на ЕС все още не бе реализирано, Европейският парламент (ЕП) и Европейският младежки форум призоваха категорично за създаването на гаранции за младежта на равнището на ЕС.

¹⁴ Млади хора и работа в Австрия:

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeitsJugend2012engl.pdf?db=-1>

¹⁵ Решение 2005/600/ЕО на Съвета — ОВ L 205/21 от 6 август 2005 г.

¹⁶ Насоки за политиките по заетостта (2008—2010 г.), Решение 2008/618/ЕО на Съвета — ОВ L 198/51 от 26 юли 2008 г.

Във водещата инициатива „Младежта в движение“¹⁷ от септември 2010 г. Комисията представи рамка от политически приоритети за намаляване на безработицата сред младежите с конкретна насоченост към улесняване на прехода от училище към заетост и намаляване на сегментацията на пазара на труда. Комисията по-специално призова държавите членки да гарантират на всички млади хора възможността да имат работа, да се образоват допълнително или да се ползват от мерки за насърчаване на икономическата им активност в рамките на четири месеца след като напуснат училище и да представят това като „гаранция за младежта“.

През 2011 и 2012 г. имаше повторни призови за това, по-специално от Европейския съвет, Европейския парламент и Европейския младежки форум, но не бе постигнат съществен успех на практика. Комисията обяви началото на изпълнението на поисканото от ЕП подготвително действие на стойност 4 млн. EUR относно гаранции за младежта в съобщението за инициативата „Възможности за младежта“¹⁸ от декември 2011 г. и повтори своя ангажимент за гаранции за младежта в „Пакета за заетостта“¹⁹ от април 2012 г., като обяви предложение за препоръка на Съвета.

Датското председателство организира семинар относно начините за реализиране на гаранцията за младежта в рамките на неформалната среща на министрите на труда и социалните работи, проведена в Хорсенс през април 2012 г.

От своя страна ЕП публикува резолюция²⁰ на 24 май 2012 г., а Европейският икономически и социален комитет публикува становище²¹ на 12 юли 2012 г., в които се обсъжда съобщението за инициативата „Възможности за младежта“. В двата документа бяха включени конкретни точки относно гаранциите за младежта.

В подготвения през януари годишен въпросник за 2012 г., който бе изпратен до мрежата на публичните служби по заетостта (ПСЗ) относно способността им да адаптират дейността си към кризата, бе включен модул относно предприетите действия за преодоляване на младежката безработица. През юни 2012 г. на заседанието на ръководителите на ПСЗ по време на датското председателство от членовете на мрежата бе поискано да докладват за дейностите си след януари 2012 г., насочени специално към младежта.

Като продължение на пакета от мерки в областта на заетостта през юни 2012 г. възможността да се предприеме инициатива за създаването на гаранция за младежта бе обсъдена със социалните партньори и през септември 2012 г. бяха проведени срещи с представители на Европейския младежки форум и междусекторни организации на социалните партньори. Инициативата „Гаранция за младежта“ бе обсъдена още веднъж със социалните партньори в рамките на Комитета за социален диалог на 23 октомври 2012 г.

На последно място на 29 юни 2012 г. Европейският съвет призова държавите членки да положат по-големи усилия за повишаване на младежката заетост, като целта е „в рамките на няколко месеца от завършване на училище младите хора да получават предложение за качествена заетост, продължаващо обучение, чиракуване или стаж“. Освен това се отбелязва, че

¹⁷ COM(2010) 477 от 15 септември 2010 г., представена в рамките на стратегията „Европа 2020“ и Европейската стратегия за заетост.

¹⁸ COM(2011) 933 от 20 декември 2011 г.

¹⁹ *Към възстановяване и създаване на работни места*, COM (2012) 173 от 18 април 2012 г.

²⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0224+0+DOC+XML+V0//BG>

²¹ CESE 1579/2012 - SOC/450 на адрес: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.21992>

тези мерки могат да се осъществят с подкрепата на Европейския социален фонд, както и че държавите членки следва да използват възможностите със средства от фонда да се покриват субсидии за временно наемане на работа.

1.5. Обосновка на предложението

Комисията заедно с всички държави членки е изключително загрижена относно настоящата ситуация на пазара на труда за младите хора и постоянното ѝ влошаване. Изключително високите равнища на младежката безработица засягат цяла Европа: тяхната цена е висока сега и ще бъде висока в бъдеще. Икономистите, постигнати чрез гаранцията за младежта, надхвърлят постигнатите икономии на разходи за социална закрила. Избягването на безработицата и влошаването на уменията ще доведат до по-дългосрочни ползи за младите хора и за икономиката чрез по-ниска безработица в рамките на целия живот, по-високи доходи (а оттам и по-високи данъчни приходи и социалноосигурителни вноски) и по-малко социални и здравословни проблеми. Допълнителна информация може да бъде намерена в раздел 2.

Тъй като не бе отговорено на редица политически призови, отправени от Съвета и Европейския парламент, за създаване на схеми за гаранция за младежта, сега е необходимо да се издаде настоящата препоръка до държавите членки. В действителност към настоящия момент само няколко държави членки са предприели мерки за прилагане на цялостни схеми за гаранция за младежта.

Осигуряването на насоки на равнището на ЕС относно инструменти, които могат да допринесат за ефективни схеми за гаранция за младежта, ще позволи на държавите членки да използват по най-добрия начин средствата от фондовете по европейската политика на сближаване, и по-специално от Европейския социален фонд, за да предприемат мерки за преодоляване на младежката безработица и липсата на икономическа активност.

В предложението се отчита, че различните ситуации в отделните държави членки (или на регионално или местно равнище) биха могли да доведат до различия в начините, по които се създават и прилагат схемите.

2. ИНВЕСТИЦИОНЕН ПОДХОД: РАЗХОДИ СПРЯМО ПОЛЗИ

Младежката безработица и липсата на икономическа активност струват скъпо. Те струват скъпо сега (от гледна точка на изплащаните обезщетения и също така на пропуснатите ползи от приходи), но ще струват скъпо и в бъдеще (тъй като ще доведат до редица трайни отрицателни последици). Поради това предотвратяването на безработицата и липсата на икономическа активност има потенциал да компенсира тези разходи и така представлява възможност за интелигентни инвестиции в бъдещето на Европа — нейната младеж.

2.1. Непосредствените разходи от NEET

Разходите за младежката безработица или за липсата на икономическа активност (т.е. разходите за млади хора със статус на NEET) бяха изчислени от Eurofound на около 100 млрд. евро или 1 % от общия БВП на държавите от ЕС-21 за 2008 г.²²

През октомври 2012 г. Eurofound представи актуализирани изчисления, които включваха 26 държави членки (всички без Малта)²³. Определението за NEET беше млад човек (на възраст между 15 и 29 години), който не участва в никаква форма на заетост, образование или обучение в продължение на 6 или повече месеца през последните 12 месеца. Не е необходимо шестте месеца да са последователни.

На тази основа бе изчислено, че икономическите разходи за NEET са 119,2 млрд. евро годишно, приблизително 1 % от общия БВП за 2008 г. Тези стойности отговарят на сумата от „приходи от публични финанси“, т.е. всички публични финанси, които са били прехвърлени или изплатени като обезщетения на лицето от системата за социална сигурност, както и „приходи от ресурси“, т.е. неплащането на вноски от това лице към обществото (от гледна точка на пропуснати ползи от приходи, неплатени данъци и неплатени социалноосигурителни вноски). Разходите бяха изчислени въз основа на подбор по коефициент на вероятност за съответствие, за да се гарантира, че се отчитат различните характеристики на NEET,²⁴ и тези разходи са значително по-големи от разходите на публични финанси (8,8 млрд. EUR разходи на публични финанси спрямо 111,3 млрд. EUR разходи за ресурси).

Eurofound също така включи изчисление на разходите за NEET през 2011 г.²⁵ **Първоначалната загуба понастоящем вече е 153 млрд. евро годишно**, като разходите са по-големи в сравнение с 2008 г. с цели 34 млрд. евро, което представлява относително увеличение в размер на почти 28 процентни пункта за 3 години. Като дял от БВП понастоящем разходите са 1,21 % от БВП.

На равнището на държавите разходите в абсолютно изражение са най-големи в Италия (32,6 млрд. евро), следвана от Франция, Обединеното кралство и Испания (съответно 22 млрд. евро, 18 млрд. евро и 15,7 млрд. евро). Делът на тези разходи от БВП е най-висок в България и Гърция (съответно 3,3 % и 3,28 %), докато Кипър, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия и Полша отчитат годишни загуби в размер на над 2 % от БВП.

²² Eurofound (2012 г.) „*Young people and NEETs in Europe: First findings*“. Дания, Гърция, Финландия, Франция, Малта и Швеция бяха изключени поради липсващи променливи. Изчислението е ограничено до настоящите разходи за пропуснати ползи от приходи (94 млрд. EUR) и разходи на публични финанси от гледна точка на допълнителен трансфер (7 млрд. EUR). В анализа бяха използвани статистическите данни за Европейския съюз за доходите и условията на живот през 2008 г. (EU-SILC) за възрастовата група 16—29 години. Групата от NEET бе определена като хора, които са били безработни или икономически неактивни за период от шест или повече месеца през референтния период на проучването.

²³ Eurofound (2012 г.) „*Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*“ („NEET — Младите хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение. Характеристики, разходи и мерки за противодействие в Европа“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

²⁴ „Всички лица, които са NEET, се съпоставят с техните статистически „близнаци“, т.е. които не са със статус на NEET и които имат сходни стойности при подбор по коефициент на вероятност за съответствие и съответно сходни характеристики. Прави се сравнение на техните доходи и трансферите за социално осигуряване и средната разлика в доходите и трансферите за социално осигуряване се изчислява и счита за индивидуалния разход за NEET.“

²⁵ Въз основа на предположения за увеличаване на NEET, като се използват данни от изследването на работната сила на Европейския съюз и актуализиране на сумите.

Следва да се отбележи, че при тези констатации не се отчитат непреките разходи от влошаването на човешки капитал и пригодността за заетост и също така увеличението на разходите за борба с определени видове престъпност и в сферата на здравеопазването.

Следва да се подходи с внимание при тълкуването на тези изчисления: тъй като някои NEET несъмнено ще бъдат активизирани чрез мерки за образование или обучение (а не чрез платена заетост), общите разходи, изчислени от Eurofound, няма да бъдат възстановени чрез успешна гаранция за младежта. Освен това някои млади NEET може изобщо да не участват в програмата (например много млади майки): това също предполага, че не всички от тези разходи ще бъдат възстановени.

От гледна точка на приобщаването и бедността крехката и нестабилна позиция на младите хора на пазара на труда може да доведе до засилване на настоящите и бъдещите социални рискове. 29,1 % от младите хора на възраст 16—24 години в ЕС бяха категоризирани като живеещи в бедност или положение на социално изключване през 2010 г., което представлява увеличение с 1,3 процентни пункта (pps) спрямо 2009 г. и 0,8 pps спрямо 2008 г. Когато обаче се анализират тези стойности и се извършват сравнения между държавите, трябва да се има предвид, че настоящите показатели за бедност и социално изключване не отразяват напълно ситуацията на младите хора. В действителност от статистическа гледна точка млад човек, който живее със своите родители от финансови съображения, няма непременно да бъде счетен за беден, дори ако не е в състояние да живее от собствените си доходи.

2.2. Последници от статуса NEET в по-дългосрочен план

За конкретния човек оставането без работа на ранна възраст води и до риск от „оставяне на белег“. Все повече документи показват, че оставането без работа в младежка възраст оказва дълготрайно отрицателно въздействие както върху бъдещите равнища на доходи, така и върху бъдещия риск от безработица. Обратните положителни последици също са верни: заетостта увеличава вероятността от бъдеща заетост²⁶. Освен това здравният статус, благосъстоянието и удовлетворението на младия човек от работата също се повлияват отрицателно от периоди на безработица²⁷.

Изчислено е, че след такъв период на безработица вероятността от бъдещ период на безработица се увеличава с 13—16 %²⁸. Налице е по-голям риск от безработица в бъдеще до навършване на 33-годишна възраст²⁹.

Същевременно има и вероятност младите хора, засегнати от безработица, да бъдат засегнати от намаляване на заплащането: оставане без работа за шест месеца на 22-годишна възраст води до намаляване на заплащането с 8 % на 23-годишна възраст и намаляване с 2—3 % на 30 и 31

²⁶ Doiron, D. и Gorgens, T. (2008 г.), „State dependence in youth labour market experiences, and the evaluation of policy interventions“ („Зависимост от държавата в опита на младежта на пазара на труда и оценка на политическите намеси“), *Journal of Econometrics*, 145, 81—97.

²⁷ Bell, D.N.F. и Blanchflower, D.G. (2011 г.), „Young People and the Great Recession“ („Младите хора и голяма рецесия“), *IZA Discussion Paper* № 5674.

²⁸ Doiron и Gorgens (2008 г.), цитирано по-горе.

²⁹ Gregg, P. и Tominey, E. (2005 г.), „The wage scar from male youth unemployment“ („Отражение на безработицата сред младите мъже върху заплащането“), *Labour Economics* 12, 487—509.

години³⁰. Намалването на заплащането важи и за млади хора, които придобиват диплома за висше образование по време на „слаба икономика“: първоначалната загуба в заплащането непосредствено след дипломирането е 6—7 % за всяко увеличение на безработицата с 1 процентен пункт³¹. Дори 15 години по-късно загубата в заплащането е 2,5 %. Някои прогнози са още по-мрачни, като предполагат намаление в размер на 13—21 % на 42-годишна възраст, макар че то се ограничава до 9—11 %, ако се избягват повторни периоди на безработица³².

От гледна точка на продължителността на безработицата колкото по-дълги са периодите на безработица в младежка възраст, толкова по-голям е отрицателният ефект от тях³³. Други констатации показват, че е от значение самият факт, че имаш работа (и съответно самият факт, че си безработен, води до отрицателен ефект): „младите хора, които имат работа, могат по-лесно да намерят работа в бъдеще. Това може да се тълкува като полза, които се натрупват от контакти или други умения, свързани с намиране на работа. От друга страна работодателите могат да са по-склонни да наемат хора, които преди това са имали друга работа, независимо от продължителността на периодите на безработица“³⁴. Това означава, че дори един кратък период на заетост би бил от полза за вероятността от заетост в бъдеще.

Макроикономическите условия (чрез констатирането на по-висока безработица) също оказват въздействие върху младото поколение: младите хора, които са на възраст между 17 и 25 години по време на рецесия, имат по-малко доверие в публичните институции и вярват, че успехът зависи повече от късмета, отколкото от усилията³⁵.

В допълнение към това ефектът върху младите хора от безработицата или липсата на икономическа активност може също така да доведе до последици за обществото: ако младите хора не могат да си позволят свои жилища, те вероятно ще останат да живеят със семейството си и ще забавят създаването на свое собствено семейство, като така се влошават демографските тенденции и перспективи. Освен това, ако липсата на възможности за навлизане на пазара на труда кара младите хора да напускат ЕС и да си търсят работа другаде — явление, което често засяга висококвалифицираните кадри и следователно води до потенциално „изтичане на мозъци“ — това може да струва скъпо от гледна точка на конкурентоспособността на Европа в бъдеще.

Създаването на гаранция за младежта ще струва пари, но ако тези разходи бъдат съпоставени с разходите при запазване на статуквото, ще можем да приложим рационален инвестиционен подход, когато проучваме прехода на младите хора от училище към последващо образование и към пазара на труда. Gregg и Tominey посочиха основните принципи за гаранция за младежта още през 2005 г.: „Ако намесите за намаляване на експозицията на млади хора на значителни периоди на безработица са успешни, те биха могли да доведат до значителна възвръщаемост от гледна точка на доходите на лицето през целия му живот и да представляват добра

³⁰ Mroz, T.A. и Savage, T.H. (2006 г.), „The long-term effects of youth unemployment“ („Дългосрочните последици от младежката безработица“), *Journal of Human Resources*, пролетно издание, 41(2), 259—293.

³¹ Kahn, L.B. (2010 г.), „The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy“ („Дългосрочните последици за пазара на труда от дипломирането по време на слаба икономика“) *Labour Economics* 17, 303—316.

³² Gregg и Tominey (2005 г.), цитирано по-горе.

³³ Bell и Blanchflower (2011 г.), цитирано по-горе.

³⁴ Doiron и Gorgens (2008 г.), цитирано по-горе.

³⁵ Giuliano, P. и Spilimbergo, A. (2009 г.), „Growing up in a recession: beliefs and the macroeconomy“ („Да израснеш по време на рецесия: убеждения и макроикономика“), *NBER Working Paper* № 15321.

инвестиция. Освен това има доказателства, че повишаването на образователното равнище след значителна младежка безработица може да доведе до подобро възстановяване при заплащането.³⁶

2.3. Разходи за гаранцията за младежта

Докато в предходните два подраздела бе показано, че една успешна гаранция за младежта би довела до значителни ползи за обществото и отделните хора, в настоящия подраздел се разглеждат потенциалните разходи за прилагането на гаранцията.

Изчисляването на разходите за гаранцията за младежта разбира се е много трудно. Независимо от това редица заинтересовани страни се опитаха да го направят.

През юли 2012 г. **Международната организация на труда** (МОТ) изчисли разходите за прилагане на схема за гаранция за младежта в еврозоната³⁷. Прогнозата за общите разходи за еврозоната е в размер на 0,45 % от БВП на еврозоната или 21 млрд. евро. Този анализ се основава на шведския модел за „специална подкрепа за търсене на работа“, чиито годишни разходи се изчисляват на **6000 EUR за безработен млад човек плюс административни разходи** (тоест необходимите ресурси за публичните служби по заетостта, за да прилагат програмата) в размер на 600 EUR за участник. Тъй като предложението на Комисията за гаранция за младежта надхвърля шведския модел, това е само обща представа за потенциалните разходи за гаранция за младежта.

В този контекст следва да се проучи и **австрийският** пример. Според предварителните прогнози на правителството, през 2011 г. австрийската публична служба по заетостта е отделила приблизително 382 млн. евро за младежи на възраст до 25 години във връзка с активни политики на пазара на труда. Над една трета от тези разходи са били изразходвани за чиракуване над равнището на предприятията³⁸ (приблизително 11 000 EUR годишно за едно място за чирак над равнището на предприятията³⁹ за лица под 18-годишна възраст⁴⁰). Освен това подпомагането за създаване на нови работни места за млади хора струва около 3600 EUR за едно работно място. Ако в допълнение се отчетат активните политики за пазара на труда, например последващото обучение или професионалното ориентиране, разходите за мерките за всеки млад безработен човек (на възраст между 19 и 24 години) възлизат на приблизително **5500 EUR**.

Друг начин за изчисляване на разходите за гаранцията за младежта би могъл да бъде приблизително и опростено изчисление въз основа на ясна гаранция за работа (осигуряване на работа за всички безработни младежи). В този случай изчислението може да се основава на

³⁶ Gregg и Tominey (2005 г.), цитирано по-горе.

³⁷ Международна организация на труда (2012 г.), „Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses“ („Криза на заетостта в еврозоната: тенденции и политически отговори“), *Studies on Growth with Equity*, юли 2012 г.

³⁸ Вж. раздел 1.3.

³⁹ Едно място може да бъде заемано от няколко души в рамките на една година, ако е налице висока степен на текучество.

⁴⁰ През декември 2011 г. (учебна година 2011/2012) 10 463 млади хора участваха в схема за обучение над равнището на предприятията, вж.: BMASK, Федерално министерство на труда, социалните грижи и защита на потребителите на Австрия (2012 г.), „Youth and Work in Austria“ (*Млади хора и работа в Австрия*): <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/ArbeituJugend2012engl.pdf?db=-1>

съществуващата минимална заплата (когато е уместно), умножена по броя часове, които следва да се изработят, и броя на участниците. Такова изчисление бе направено в Обединеното кралство въз основа на гаранция, съгласно която се заплаща за 6 месеца работа по 25 часа седмично (предприятията ще покриват 10 часа обучение седмично). Въз основа на настоящата минимална работна заплата в Обединеното кралство разходите ще бъдат 4000 GDP за работно място (приблизително **5000 EUR**)⁴¹.

Когато обаче се изготвя бюджет за гаранция за младежта, следва да се извърши по-подробен анализ. **Финландското правителство** ще въведе своята обновена гаранция за младежта през 2013 г. и е изчислило необходимите разходи и е направило разбивка на разходите по отделни компоненти.

Средните годишни разходи за цялата гаранция за едно лице, включително „Програма за умения за млади хора“, ще възлизат на **2240 EUR**⁴². Тези разходи са значително по-ниски от изчисленията за Швеция и Австрия и това може да се дължи на различни характеристики на целевите групи и също така евентуално на различни съществуващи инфраструктури, които могат да се използват за прилагане на гаранцията (например квалифициран и обучен персонал на службите по заетостта).

Както е видно от финландския пример, при изчисляването на съответните разходи за млади хора в други държави следва да се има предвид, че не всеки млад човек, който използва гаранция за младежта, ще премине през подобно чиракуване, субсидирано от правителството, и че не е нужно всеки млад безработен човек да използва гаранцията (например някои могат да намерят подходящо предложение сами в рамките на първите четири месеца след като останат без работа или напуснат училище).

В действителност съществуват големи разлики в необходимите разходи за всяко лице, за да се осигури гаранция за младежта за всички млади хора. Например разходите от бюджета на Финландия включват скъпоструващо професионално образование (в размер на 33 800 EUR за участник), чиято цел е да се удовлетворят нуждите на една малка група (1200 души) от всички млади хора, които следва да бъдат обхванати от цялата гаранция (50 100 души).

Разбира се реалните разходи за гаранцията за младежта ще зависят и от националните обстоятелства и начина, по който тази гаранция се създава и прилага във всяка държава членка. Следователно всички изчисления на разходите за гаранция за младежта подлежат на редица уговорки:

⁴¹ През септември 2012 г. МОТ също така публикува прогнозни разходи за схеми за гаранция за младежка заетост, като се позова на настоящите минимални заплати или надници: „*Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth*“ („Глобална перспектива за заетостта: мрачни прогнози за младежта на пазара на труда“).

⁴² Финландия отделя 60 млн. EUR годишно за основния компонент от гаранцията за младежта, като се достига до 46 100 участници и се включват редица намеси, например професионално образование, компенсации за работодатели, провели обучение, субсидии за заплати, подкрепа за млади имигранти, разширени услуги на публичните служби по заетостта, професионално ориентиране и безвъзмездни средства за започване на стопанска дейност. При все това финландското правителство признава, че тези разходи не са достатъчни, за да решат всички проблеми, и поради това предложи да включи „Програма за умения за млади хора“ в общите разходи за гаранцията за младежта. Тази конкретна програма ще струва максимум 52 млн. EUR годишно за 4000 участници (и в допълнение 5000 места годишно ще се освобождават чрез икономии по отношение на ефективността). Това означава общи максимални годишни разходи в размер на 112 млн. EUR годишно за 50 100 участници.

Разходите за гаранция за младежта ще бъдат по-големи в държавите, в които се наблюдава по-голям процент на NEET или младежка безработица. В тези държави ще бъде важно да се използват по оптимален начин допълнителните средства за финансиране (например чрез фондовете по европейската политика на сближаване) и би могло да се обмисли и постепенно прилагане на гаранцията.

Средната продължителност (и цикличност) на безработицата при младите хора също така ще окаже въздействие върху изчисленията за създаване на гаранция за младежта в рамките на четири месеца след като останат без работа или напуснат училище.

Различните отправни точки по отношение на съществуващите мерки за подпомагане (например добре обучен персонал на публичните служби по заетостта, който да проучи нуждите и обстоятелствата на младите хора) също ще окажат въздействие върху потенциалните предварителни разходи, които ще бъдат необходими.

Следва да се отбележи, че по-дългосрочните разходи за гаранция за младежта също така ще бъдат повлияни от демографските развития: в бъдеще, в резултат от ниската раждаемост, младежката безработица структурно ще бъде намалена като проблем (при условие че предлагането на работна сила отговаря качествено на търсенето).

2.4. Сравнение на разходите и ползите

Като се отчетат всички тези уговорки, все пак е ясно, че инвестирането в младите хора е от огромно значение, за да се избегнат средносрочните и дългосрочните разходи от тяхната липса на икономическа активност, които бяха описани по-горе.

В анализ на разходите и ползите от шведските мерки за подпомагане на младите хора (на възраст между 18 и 30 години) да навлязат на пазара на труда⁴³ бе заключено, че средният социално-икономически потенциал (т.е. потенциалната рентабилност) за срок от една година е над 600 000 SEK или приблизително 70 000 EUR за участник. Това заключение се основава на предположението, че участниците вече няма да зависят от обезщетения, ще разчитат в по-малка степен на здравни и медико-социални услуги и вместо това ще повишат своята производителност и ще плащат данъци.

На практика пълният потенциал няма да бъде постигнат. При все това, при средни разходи за участник в размер на 66 400 SEK (7809,97 EUR) инвестициите обикновено се компенсират в рамките на една година и средната рентабилност за първата година е в размер на 35 800 SEK (приблизително 4200 EUR) за участник. В допълнение в проучването се казва: „Изчисленията за следващите години не включват разходи за проекти и прогнозираят средна рентабилност от 441 000 SEK [51 870 EUR] за участник за период от пет години. В по-дългосрочен план рентабилността естествено се натрупва с течение на времето и, предвид факта, че печалбите са насочени към по-младите хора, общите потенциални печалби до настъпване на възрастта на пенсиониране са огромни“.

Икономииите, постигнати чрез инвестирането в гаранцията за младежта, надхвърлят постигнатите икономии на разходи, свързани единствено със социална закрила. Както бе описано по-горе, избягването на безработицата и на влошаването на умения ще доведе до по-

⁴³ Шведско национално управление по въпросите на младежта (2011 г.) „It Pays Off“ („Отплаща се“).

дългосрочни ползи за младите хора и за икономиката чрез по-ниска безработица през целия им живот, по-големи доходи (и съответно по-големи приходи от данъци и социалноосигурителни вноски) и чрез по-малко социални и здравословни проблеми.

3. КАК ГАРАНЦИЯТА ЗА МЛАДЕЖТА ДА БЪДЕ УСПЕШНА?

3.1. Подходи, основани на партньорството

Значение на партньорствата

Успешното прилагане на гаранцията за младежта изисква мобилизиране на многобройни участници и ресурси за една обща цел. Доказателствата⁴⁴ от държавите членки, в които са въведени сходни на схемите за гаранция за младежта инициативи, показват, че следването на подходи, основани на партньорство, често са най-подходящият начин да се постигне ефективно прилагане.

Създаването на партньорства за прилагане на гаранцията за младежта изисква първо да се определи **организация, която да отговаря** за създаването и управлението на схемата и координиране на действията на партньорите. Тази роля може да се повери на **публичната служба по заетостта (ПСЗ)** и така тя ще отговаря за развитието на необходимите връзки със съответните партньори, а именно: училища, младежки организации, учебни институции, частни служби по заетостта, социални партньори и работодатели.

Стабилните партньорства се характеризират с редица предпоставки, например необходимост от ясно определяне и разпределение на ролите и задачите; фактът, че всички участници следва да притежават набори от допълващи се умения; висока степен на взаимно доверие; готовност за учене и редовни прегледи за оценка на напредъка спрямо целите.

Когато предоставянето на услуги от страна на службите по заетостта се възлага като търговска дейност на подизпълнители, които са частни доставчици и/или доставчици от третия сектор, е важно условията и очакваните резултати да бъдат ясно определени в рамките на тръжната процедура. Мониторингът и оценката на такива инициативи е също толкова важен, за да се гарантира възвръщаемост на инвестициите и да се извлекат поуки от успехите с цел да се проектират по-добре приспособени и основани на доказателства политики в бъдеще.

Със своя междусекторен подход към въпросите на младежта стратегията на ЕС за младежта⁴⁵ представлява рамка, насочена към прехода на младите хора от образование към работа в един по-широкообхватен контекст, която изисква междуведомствено сътрудничество. Стратегията на ЕС за младежта се състои от доклади за младежта в ЕС на всеки три години⁴⁶, съдържащи данни и информация за политически практики, които биха могли да са полезни при разработването на схемите за гаранция за младежта. Комисията и държавите членки също така

⁴⁴ A. Scharle и T. Weber за Европейската комисия (2011 г.) „*Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*“ Тематичен синтезиран документ (диалог между публичните служби по заетостта).

⁴⁵ http://ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm

⁴⁶ COM(2012) 495, SWD(2012) 256, SWD(2012) 257 от 10 септември 2012 г.

разработиха мултидисциплинарен набор от показатели за младежта, които илюстрират ключови аспекти във връзка с младежта по време на прехода⁴⁷.

Един пример за основан на партньорство подход за разработване на координирана политическа стратегия може да се наблюдава във Финландия. При създаването на своята гаранция за младежта Финландия разработи цялостен модел, съгласно който различни министерства (на труда, образованието, социалната политика и на здравеопазването), общини, образователни институции и други доставчици на услуги, предприятия и други работодатели, социалните партньори, младежки организации, студентски организации и третият сектор участват в това общо начинание.

Пример за координиран подход за разработване на стратегии за изпълнение и предоставяне на услуги, съответстващи на нуждите на местния пазар на труда, може да бъде намерен в Германия. Германия е създавала „Алианс за млади хора и кариерно развитие“, съгласно който агенцията по заетостта, центърът за работа, общината и органите за социално подпомагане на млади хора сключват споразумение за сътрудничество, с което повишават прозрачността, извършват съвместен анализ, оптимизират наличието на съответните социални данни за младите хора и тяхната среда в съответствие със законодателството за защита на данните, избягват дублиране на въпроси и профилиране, създават общи процеси и синхронизират предложенията.

Запълване на празнината между училищата и службите по заетостта

Училищата и учебните органи изпълняват ключова роля за предотвратяване на отпадането от училище, като осигуряват целева помощ на млади хора, изложени на риск от отпадане, но те предлагат също и насоки или достъп до съответните услуги на всички учаци. Освен това те могат да сигнализират за преждевременно напускане на образователната система на общините, ПСЗ или други съответни органи. Намалването на процента на преждевременно напускащите училище може да бъде подпомогнато чрез повишаване на осведомеността относно професионалната сфера и запознаването на учащите с услуги като предоставяните от ПСЗ. За да се постигне това, програмите за професионално ориентиране следва да се допълват от качествени индивидуални професионални напътствия за професионално ориентиране⁴⁸. Съветниците по професионално ориентиране от ПСЗ могат да посещават училища, да предоставят общи съвети относно достъпните услуги (информация за пазара на труда, съответствие при свободните работни места/чиракуването, съдействие при търсенето на работа и др.).

При все това посещенията в училищата могат да доведат до относително големи разходи за ПСЗ. Други варианти, които не изискват толкова много ресурси, включват предлагането на персонално или онлайн обучение на преподаватели и обучаващи лица в училищата, които след това сами да предадат наученото. В Италия например преподавателите се обучават да предоставят услуги по професионално ориентиране и информация за съответните услуги на ПСЗ. В Унгария ПСЗ също осигуряват обучение за училищата, за да осведомят

⁴⁷

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth_policy/dashboard_youth

⁴⁸

Вж. Резолюция на Съвета — *По-успешно включване на професионалното ориентиране в стратегиите за учене през целия живот* — от 21 ноември 2008 г. и нейното прилагане от Европейската мрежа за разработване на политики за професионално ориентиране през целия живот (www.elgpn.eu).

преподавателите на съветните класове за услугите на ПСЗ, да им дадат възможност да предадат тези знания на учениците преди да са напуснали училище. В контекста на по-оскъдни ресурси такива дейности могат да постигнат важен мултипликационен ефект⁴⁹.

Доказателствата⁵⁰ сочат, че партньорствата между службите по заетостта постепенно стават все по-разпространени в ЕС, тъй като ПСЗ целят да предоставят по-целенасочени и индивидуализирани услуги, като същевременно се стремят към по-разходоефективни канали за предоставяне на услугите. Освен това все по-голям брой служби по заетостта от третия сектор, общини и младежки организации участват в сътрудничество на местно равнище с цел справяне с младежката безработица. Тази разнообразна гама от участници води до много възможности да се гарантира достигане до повече млади хора, но също така създава някои предизвикателства от гледна точка на гарантирането на добре координирани действия, с цел да се избегне дублиране на усилията.

Организациите на гражданското общество (ОГО) също могат да изпълняват важна роля в запълването на празнината по отношение на трудните за достигане млади хора и обществото. В съответствие с изследователския проект YOUNEX⁵¹ ОГО са важни партньори за промяна на политиката в областта на безработицата и степента на несигурност, тъй като те разполагат с обширни познания в тези две области.

Привличане на социалните партньори

Също толкова важно за разработването на схема за гаранция за младежта е установяването на стабилни отношения на доверие със социалните партньори.

Синдикатите могат да изпълняват важна роля при гарантирането на възможностите за предлагане на схема за гаранция за младежта от държавите членки. Работодателите, по-специално малките и средните предприятия (МСП), които са основните създатели на нови работни места през последното десетилетие, са ключови за разкриването на възможности за работа⁵² за млади хора, които в нормалния процес на набиране на кадри не са непременно първи избор. Развитието на сътрудничество между службите по заетостта и работодателите следва да се счита за дългосрочна инвестиция и за установяване на взаимоотношения, които раста и съзряват с течение на времето.

Укрепването на ориентираните към работодателите служби и персонала, обучен да работи с млади хора, по-специално с поставените в най-неблагоприятно положение, както и разработването на ясни стратегии за сътрудничество чрез специфични споразумения с компаниите, рамки за сътрудничество, споразумения на равнище сектор, както и работата в мрежа, набирането на кадри и информационните мероприятия и сесии са сред инструментите, които ПСЗ най-често използват при работата с работодателите. Тези инструменти и услуги са

⁴⁹ A. Scharle и T. Weber за Европейската комисия (2011 г.), цитирано по-горе.

⁵⁰ *PES crisis adjustment capacity 2012 Questionnaire*, („Въпросник на ПСЗ за капацитет за приспособяване към кризата, 2012 г.“), изготвен от Европейската комисия за Европейската мрежа на публичните служби по заетостта.

⁵¹ YOUNEX: Youth, Unemployment, and Exclusion in Europe („Млади хора, безработица и изключване в Европа“) (Седма рамкова програма — Социално-икономически и хуманитарни науки, 2009—2011 г.):

http://www.younex.unige.ch/Products/Reports/WP2_INTEGRATEDREPORT_D7.pdf

⁵² *PES and effective services for employers* („ПСЗ и ефективни услуги за работодателите“), партньорска оценка от януари 2012 г. (диалог между публичните служби по заетостта), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1004&langId=bg>

добре пригодени и за разработването на схеми за гаранция за младежта. На последно място удовлетворяването на нуждите от работна сила на работодателите също така изисква укрепване на политиките за умения и инструментите за събиране на информация относно пазара на труда с цел изготвяне на по-добър профил и съответствие на кандидатите за работа и/или стаж и чиракуване със свободните места. Успешното съответствие в крайна сметка е най-добрата гаранция за постигане на ситуации от полза за всички, положителни отношения с работодателите и последващи ползотворни партньорства, което ще доведе до стабилни и устойчиви предложения за работа за младите хора.

Привличане на младежките организации

Привличането на младежките организации и асоциации в проектирането и концептуалния етап на публичните програми може да гарантира, че намерите са пригодени към конкретните нужди на младите хора.

Когато се предприемат действия за достигане до младите хора, изправени пред по-сложни предизвикателства (например ниска квалификация или липса на квалификация, увреждания, зависимост и др.), е изключително важно да се създадат добре функциониращи партньорства между службите по заетостта и другите служби за подпомагане на младите хора. Младежките организации могат да достигат до младите хора чрез дейности за отпочиване и благодарение на техния често неформален подход те могат да им вдъхнат необходимото доверие, което ще позволи на младежите да установят контакт със съответните органи и да се регистрират в службите по заетостта. През март 2011 г. **Европейската мрежа на публичните служби по заетостта** извърши партньорска оценка⁵³ на начините за разработване и прилагане на схеми за гаранция за младежта, която показва значението на това до младите хора да може да се достигне в среда, в която те се чувстват комфортно, и на техния собствен език. Освен това чрез действията си частният и публичният сектор може да не са в състояние да обхванат всички млади хора от гледна точка на осигуряването на работа или стаж, особено тези, до които се достига по-трудно. Поради това младежките организации и неправителствените организации (НПО) с насоченост към младежта биха могли да участват, като осигуряват места чрез платен или неплатен стаж или и опит от доброволчески труд.

Във Финландия гласът на младите хора бе чул на ранен етап в рамките на работна група, ръководена от финландската асоциация за сътрудничество на младежта. Работната група също така организира обществена консултация онлайн, озаглавена „Да дадем гласност на младите хора“, с участието на млади поддръжници и предприемачи, по време на която бяха получени отговори от 6366 млади хора през есента на 2011 г.

Обединеното кралство въведе MYPLACE, програма на стойност 279 млн. GBP⁵⁴, която цели да създаде младежки центрове в Англия, включително в някои от областите в най-неблагоприятно положение в страната. Програмата предоставя безвъзмездни средства в размер между 1 и 5 млн. GBP⁵⁵.

⁵³ *Youth Guarantees: PES approaches and measures for low skilled young people*, Виена, Австрия — 22—23 март 2011 г.:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=105&newsId=1009&furtherNews=yes>

⁵⁴ Което се равнява на приблизително 350 млн. EUR.

⁵⁵ Което се равнява на приблизително между 1,25 и 6,3 млн. EUR.

3.2. Ранна намеса и активизиране

Достигане до младите хора

Доказателства от държавите членки показват, че много млади хора, които изпитват затруднения да намерят опора на пазара на труда, се обръщат към ПСЗ или други отговорни публични служби едва след като останат без работа или изобщо не се обръщат към тях, ако нямат право да получават обезщетения. Макар че партньорствата и сътрудничеството между публичните служби по заетостта и училищата могат да спомогнат за решаване на проблема, необходими са **допълнителни целенасочени дейности за достигане до младите хора**, за да се гарантира, че младите хора, които не участват в никаква форма образование или нямат регистрация в ПСЗ или в други отговорни служби остават в ползрението/не достигат до статус NEET/липса на икономическа активност, когато напуснат училище. Обхватът на дейностите включва разпространение на печатни материали на места, които често се посещават от целевата група (например младежки центрове или мероприятия, насочени към младежи), и използване на съвременните медии, които „говорят“ езика на младите хора (например привлекателни уебсайтове, медийни кампании в YouTube, специални уебсайтове за млади хора, които предлагат индивидуализирана информация и професионално ориентиране). Допълнително развитие в използването на социални медии като Facebook както се прави в Германия, Нидерландия или Швеция, също е обещаващ начин да се постигне напредък с оглед комуникационните навици на младите хора.

Една стъпка за гарантиране, че младите хора получават предложение веднага след като напуснат училище, е подобряване на **системите за събиране на данни** и училищните регистри, както и **прехвърляне** на изложени на риск млади хора и/или наскоро отпаднали млади хора към ПСЗ или други отговорни служби. Поemanето на национален ангажимент — както в Норвегия, където той се изпълнява на равнище окръг — да се поддържа контакт с лицата, които напускат училище, и при необходимост да се препращат към ПСЗ, улеснява значително бързия контакт с напускащите преждевременно училище лица. При все това много държави трябва да вземат предвид и съществуващите разпоредби за защита на данните във връзка с прехвърлянето на данни за лица между институциите.

Във Финландия в Закона за младежта се определят разпоредби относно разкриването на информация за целите на дейността по достигане до младите хора. Личната информация на даден млад човек може да бъде разкрита най-вече с неговото или нейното изрично съгласие. Ако младият човек не може да бъде открит, за да се получи съгласие, образователната институция следва да разкрие информацията за връзка с него/нея и личната информация, ако лицето е със завършено основно образование, но не е записано в следващия образователен етап; или ако млад човек на възраст под 25 години отпадне от професионално образование или гимназиалното ниво на средното образование.

Службите, чиято задача е проследяване на статуса или „прихващане“, като например съществуващите в Дания, Финландия, Люксембург, Нидерландия и Норвегия, следят дали младите хора участват в някаква форма на образование и обучение, свързват се с напусналите преждевременно училище лица след като са отпаднали и се стремят да намерят начини за образование, обучение или заетост. Например регионалните институции за регистрация и координация (RRC) в Нидерландия следят и поддържат регистри на млади хора без основни квалификации и гарантират, че се осъществява контакт и се оказва подкрепа на неактивните лица. От 2011 г. насам във Финландия общините или групи от общини са задължени да наемат

служители за достигане до млади хора, които се свързват с напуснали преждевременно училище лица, изложени на риск да станат NEET, и предприемат мерки във връзка с тях.⁵⁶

По отношение на младежите, до които се достига по-трудно, обикновено се налага да се предприемат специални дейности, за да се гарантира, че те се обръщат към съответните служби. Това е особено подходящо за лицата, които вече са напуснали училище, и тези, които са **изправени пред множество пречки**, често хора от разнородни/маргинализирани групи, което ги излага на риск от дискриминация както по отношение на достъпа до обучение, така и във връзка с навлизането на пазара на труда. Такива мерки включват **сътрудничество с младежки центрове и други организации и НПО в тази област**, които работят с младежи или групи в неравностойно положение (например мигранти, наркозависими лица, сираци, хора с увреждания). Кампаниите с участници от етнически и религиозни общности и организациите за социално подпомагане могат да бъдат особено полезни, както и разнообразният възрастов и културен профил на персонала в самите ПСЗ. В Австрия например посещенията в джамии и културни клубове, споразуменията за сътрудничество с турски и сръбски вестници и DVD дисковете на чужди езици са спомогнали за осъществяване на контакт с хората, до които се достига най-трудно.

Тъй като опитът на редица държави показва, че **създаването на специални „органи за връзка“** за младите хора може не само да допринесе за понижаване на прага, но също така да повиши ефективността на намесите и активизирането чрез улесняване на координирано предоставяне на услуги. Структурите варират от специализирани служби за младежта като част от ПСЗ, независими местни или регионални институции до наети частни доставчици. В Австрия, Дания и Германия бюрата по труда за млади хора са част от ПСЗ. Други институции помагат на хора в неравностойно положение, например „Missions locales“ във Франция, чиято цел е да помагат на младите хора да не станат NEET, както и да предлага възможности за напусналите училище лица. От друга страна местните служби по заетостта в Ирландия са пример за възлагане на изпълнението на частни доставчици: „Центровете за достигане до младежта“ предоставят услуги за интензивна медиация и насоки за напуснали училище млади хора. Такива младежки центрове са особено ефективни като „орган за връзка“, когато други съответни служби, например служби за професионално ориентиране, общински служби за младежта и семейството, служби за консултации във връзка с дългове, служби за хора с увреждания, за зависими или излежали присъди лица са интегрирани под формата на „обслужване на едно гише“ или въз основа на споразумения за сътрудничество във връзка с пренасочване на лица между институциите.

Някои държави създадоха *ad hoc* агенции с цел да се справят с проблема, свързан с факта, че много от младите хора в групата на NEET не са известни на ПСЗ. Целта на тези „**младежки агенции**“ е да подпомагат младите хора специално в тяхното ориентиране в сферата на образованието и кариерата — примери за това са „центровете за младежка заетост“ в Литва или „центровете за ориентиране“ в Швеция. Последните са национална мрежа от служби, осигуряващи обслужване „на едно гише“ за млади хора, които се опитват да се (ре)интегрират в сферата на образованието, обучението и заетостта, а не толкова да бъдат насочени да се свържат с няколко различни публични агенции.

Приспособяване на подкрепата

⁵⁶ Eurofound (2012) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*.

След като младите хора се регистрират в ПСЗ или друга отговорна служба (например общинска служба по заетостта, частен доставчик), ключът към ранна намеса и активизиране са **задължителните наредби**, които дават право на младите хора да използват услугите на ПСЗ и задължават ПСЗ да предлагат на млади регистрирани безработни лица предложение за образование, обучение или работа въз основа на индивидуален план за действие (ИПД). Индивидуалните схеми за подкрепа включват подкрепа за търсене на работа, пренасочване към сферата на образованието или обучението и активни мерки за пазара на труда за лицата, които се нуждаят от тях.

Във време на бюджетни ограничения е по-важно от всякога да се гарантира добро насочване на интензивни от гледна точка на ресурсите намеси като образование, обучение или по-всеобхватна подкрепа за нуждаещите се лица. **Специално пригодените ИПД** са основната предпоставка за успешно аквизиране⁵⁷. Както подготовката, така и последващите действия изискват професионализъм и подходящо обучен персонал. Дигитализацията означава използване на всички канали, прилагане на правилната комбинация от онлайн инструменти за самостоятелно подпомагане и услуги чрез лични контакти. При все това онези млади хора, които са изправени пред **по-сложни проблеми, се нуждаят от подход, при който се отчитат цялостните обстоятелства**, за да се открие и разгледа пълната гама от пречки и проблеми, с които се сблъсква младият човек, и за да идентифицират неговите умения и компетенции. При необходимост се прибегва до всеобхватни насоки и управление на случаи, включително задълбочена оценка на персоналната ситуация, като се вземе предвид цялостното житейско положение, и също така подробни последващи мерки. Тъй като такива мерки не могат да бъдат предоставени само от ПСЗ, често се сключват договори с партньори. В съответствие с резултатите от проведена оценка този подход се е доказал като успешен в Австрия, Германия и Словения⁵⁸.

Въпреки че ИПД са насочени по-скоро към по-гъвкави подходи, важно е ИПД да отговарят на **принципа на поемането на взаимни задължения** (подход тип „морков и тояга“). Най-добрият начин за постигането на тази цел е чрез документ, подписан от двете страни. Трябва да се постигне разумен баланс между подкрепа и мониторинг, като същевременно се гарантира спазване на правилата за активизиране и налагане на санкции, при необходимост с последствия за правото на обезщетения и получаване на услуги. Според становището на експертите що се отнася до качеството санкциите оказват по-голям ефект, ако са ясни, градиращи, незабавни и справедливи. Освен това съществува необходимост да се съчетае допустимостта за социално подпомагане на млади хора, изложени на голям риск от маргинализиране, със стриктен подход за поемане на взаимни задължения.⁵⁹ В случай на отпадане от схемите за активизиране, механизмите за допълнителна подкрепа на млади хора трябва да бъдат разширени, за да се

⁵⁷ Европейска комисия (2012 г.) „*Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*“ („Активизиране и интеграция: работа с индивидуални планове за действие. Набор от инструменти за публичните служби по заетостта“); ОИСР (2007 г.) *Activating the Unemployed: What Countries Do* („Активизиране на безработните: какво правят държавите“), в: ОИСР (ред.), *OECD Employment Outlook* (стр. 207—242) Париж; вж. също Европейска комисия (2012 г.) *Activation and Integration: Working with Individual Action Plans. Toolkit for Public Employment Services*.

⁵⁸ Eurofound (2012 г.) *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*; Европейска комисия (2011 г.) *Peer Review PES Young* („Партньорска оценка на ПСЗ за младежта“).

⁵⁹ ОИСР (2010 г.) *Off to a good start? Jobs for Youth* („Успешен старт? Работни места за млади хора“), Париж.

избегне социално изключване.

3.3. Помощни мерки, позволяващи интегриране на пазара на труда

Преждевременно напускане на училище

54,2 % от лицата в ЕС, които напускат преждевременно сферата на образованието и обучението, са безработни. Намалването на преждевременното напускане на училище (ESL) е една важна мярка за борба с младежката безработица; освен това то е една от водещите цели на стратегията „Европа 2020“. Държавите членки се споразумяха да намалят средния процент на напускащите преждевременно училище лица в Европа под 10 % до 2020 г. В препоръката на Съвета *„относно политики за намаляване на преждевременното напускане на училище“*⁶⁰ се подчертава необходимостта от прилагане на цялостни междусекторни политики за намаляване на преждевременното напускане на училище, предприемане на действия във връзка с общото и професионалното образование, осигуряване на насоки за младите хора и повишаване на тяхната пригодност за заетост.

Тези цялостни политики за намаляване на ESL трябва да включват компенсаторни мерки за преодоляване на последствията от преждевременното напускане на училище и да създават условия за подновен достъп до образованието и обучението с оглед да се подпомогнат младите хора да придобият съответните квалификации. В този контекст програмите за втори шанс, както и допълнителната езикова помощ за тези, които не владеят добре езика, който се говори в държавата на местожителство, са от голямо значение. Освен това може да са подходящи програми, които в по-голяма степен отчитат измерението на пола, при положение че младите мъже са изложени на по-голям риск от преждевременно напускане на училище (15,3 % от мъжете на възраст 18—24 години и 11,6 % от жените напускат преждевременно сферата на образованието и обучението).

Освен това обучението в процеса на работа, по-специално двустранното професионално обучение, осигурява на младите хора съответните умения, необходими на пазара на труда. В допълнение към това придобиването на представа как теорията се прилага на практика може да ги мотивира повече за допълнително учене на теорията. На последно място такива подходи създават входни точки и контакти, които могат да улеснят прехода към първата работа. Резултатът е успешно завършили обучението си студенти с призната акредитация, която им позволява да продължат своето образование и обучение в рамките на общообразователната и учебна система.

Подобряването на дългосрочните перспективи на пазара на труда за напусналите преждевременно училище лица ще допринесе за успеха на гаранцията за младежта.

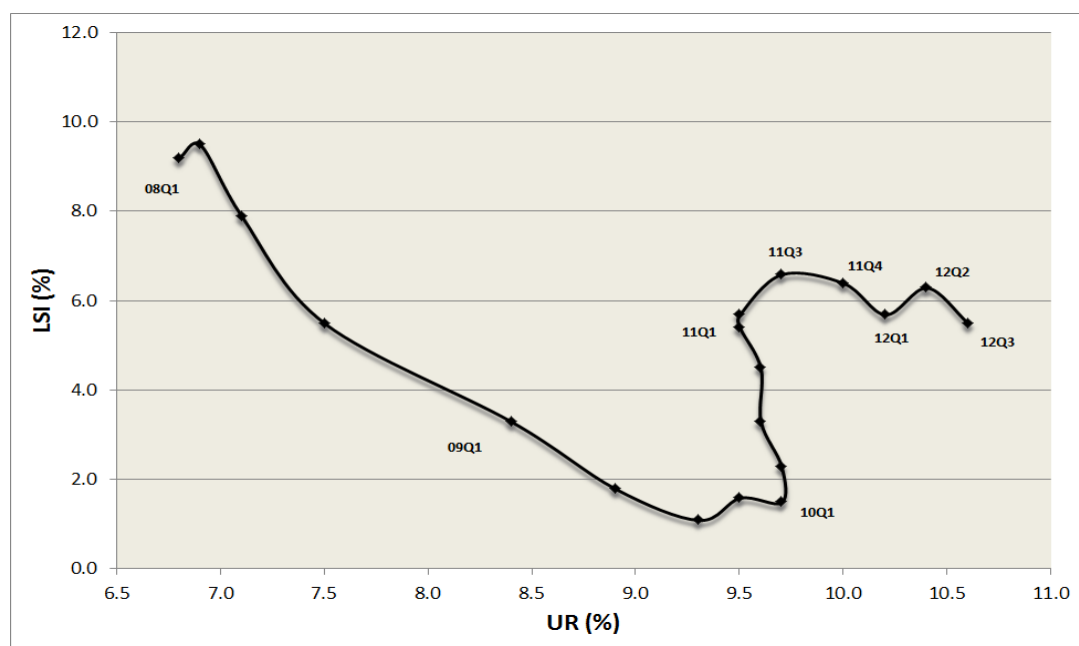
Несъответствие между търсените и предлаганите умения

Настоящата икономическа ситуация, която се характеризира с голяма безработица и паралелни постоянно свободни работни места в някои конкретни професии, подчертава огромното предизвикателство във връзка с уменията, пред което е изправена Европа.

⁶⁰ ОВ C191/01 от 1 юли 2011 г.

Преди кризата в Европейския съюз като цяло и в повечето държави членки се наблюдаваха все по-ефективни процеси на постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работа. През последните две години обаче и безработицата, и броят на свободните работни места се увеличиха. Тези две цифри са добре описани от т. нар. крива на Бевъридж, която съпоставя процента на безработица с броя на свободните работни места. Когато процесът на постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работа функционира добре, кривата на Бевъридж показва отрицателна връзка между процента на безработица и броя на свободните работни места. Това бе така за ЕС-27 до първото тримесечие на 2010 г. От тогава насам увеличението на свободните работни места не оказва ефект върху безработицата⁶¹.

Фигура 1: крива на Бевъридж, ЕС-27, първо тримесечие на 2008 г. — трето тримесечие на 2012 г.



Източник: Евростат

Кратко описание: Използваните данни са: i) процент на безработица (UR, %), променлива „une_rt_q“ и ii) показател на недостига на работна сила (LSI, %), променлива „ei_bsin_q_r2“, извлечени от резултатите от проучването на бизнеса в ЕС (% производствени дружества, които посочват недостига на работна сила като фактор, който ограничава производството).

Проблемите в процеса на постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работа — както са отразени в движението на кривата на Бевъридж — може да са свързани с несъответствие между търсените и предлаганите умения⁶² и образователните квалификации⁶³,

⁶¹ Едва отскоро кривата на Бевъридж изглежда отново показва отрицателна тенденция, но тя не е достатъчна, за да се заключи, че процесът на постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работа се подобрява в държавите членки.

⁶² Несъответствието между търсените и предлаганите умения се отнася до празнината между уменията (т.е. общи и технически умения и лични качества), които работниците притежават, и тези, които се изискват от тяхната работа. Несъгласуването на умения включва както „дефицит на умения“ — когато уменията на работника не отговарят на изискванията на работата, така и „прекомерни умения“ — което се получава, когато уменията надхвърлят тези, които се изискват от работата.

⁶³ Несъответствието между търсените и предлаганите квалификации се отнася до празнината между образователните квалификации (т.е. формални академични умения), които работниците

необходими за дадена работа. Освен това големите разлики между регионите и промишлените сектори могат да са признак за потенциален проблем, свързан с несъответствие на регионално и секторно равнище, тъй като новите работни места може да се разкриват в региони, различни от регионите, в които са налице хора с подходящи умения и образователни квалификации, необходими на пазара.

Европейското изследване на работната сила показва, че средният брой случаи на несъответствие между търсените и предлаганите умения и квалификации за периода 2001—2011 г. варира значително в отделните държави членки⁶⁴. По отношение на несъответствието между търсените и предлаганите квалификации, средно почти 15 % от служителите в Европа са с „твърде високо“ образование, докато 21 % са с недостатъчно образование⁶⁵.

Несъответствието между търсенето на работна сила и уменията и местожителството на потенциалните служители е изключително сериозен въпрос, тъй като това може да означава, че структурният характер на безработицата ще бъде все по-силно изразен. Сравнението между данните от преди кризата и актуалните данни ясно показва постоянно увеличение на структурната и дългосрочната безработица. По-специално структурната безработица за ЕС-27 се е увеличила с над един процентен пункт, като се е повишила от 8,2 % през 2007 г. на 9,3 % през 2012 г. и прогнозите на Европейската комисия⁶⁶ за 2013 г. показват още по-голям процент на структурна безработица (9,6 %).

Броят на дипломираните специалисти по информационни и комуникационни технологии (ИКТ) е недостатъчен за запълването на всички свободни работни места в сектора на ИКТ, в който дори в условията на скоростните икономически затруднения търсенето на специалисти по ИКТ нараства с 3 % годишно. Освен това до 2015 г. в ЕС ще има до 700 000 незапълнени работни места за специалисти по ИКТ⁶⁷.

Опит от неформално и самостоятелно учене

В настоящата ситуация на растяща безработица и липса на икономически растеж валидирането на неформалното и самостоятелното учене може да помогне на младите безработни хора, които търсят първа работа, или тези с много малък професионален опит, да създадат пазарна стойност за своите умения и компетенции, придобити в различни видове контекст. Освен това от индивидуална гледна точка валидирането на неформалното и самостоятелното учене увеличава пригодността за заетост, води до по-високи заплати и по-бързо израстване в кариерата и предлага втори шанс за тези, които преждевременно са отпаднали от училище, както и

притежават, и тези, които се изискват от тяхната работа. То включва както „прекомерно образование“ — когато работникът притежава повече образователни квалификации, отколкото се изискват, така и „недостатъчно образование“ — когато работникът притежава по-малко образователни квалификации, отколкото се изискват.

⁶⁴ Изчисления на Cedefop (вж. Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа за 2012 г., предстои).

⁶⁵ Собствени изчисления на Cedefop въз основа на данни от EULF (вж. Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа за 2012 г., предстои).

⁶⁶ Годишна макроикономическа база данни на Генерална дирекция „Икономически и финансови въпроси“ на Европейската комисия, достъпна на:

http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/ResultSerie.cfm

⁶⁷ Доклад за Европейската комисия „*Anticipating the Evolution of the Supply and Demand of e-Skills in Europe (2010-2015)*“ („Предвиждания за развитието на търсенето и предлагането на умения в областта на електронните технологии в Европа за периода 2010—2015 г.“), Empirica и IDC Europe, декември 2009 г. Актуализирана прогноза, представена на Европейската конференция за умения в областта на електронните технологии, проведена в Брюксел на 13 декември 2011 г.

подобрен достъп до системата на формалното образование и обучение, подобрена мотивация и повишено самочувствие.

Неформалното учене се осъществява във формална среда за учене, но по принцип не води до квалификация или диплома. Обикновено става въпрос за курсове, конференции, работни или други видове семинари. Самостоятелното учене се осъществява на редица места като дома, на работа, в рамките на дадено сдружение и чрез ежедневно общуване с хора; то включва учене на език, културни норми и обичаи.

Понастоящем четири държави членки са въвели цялостни системи за валидиране на неформалното и самостоятелното учене:

Във Франция всички квалификации освен регулираните професии като лекари, зъболекари, ветеринари и архитекти могат да бъдат получени чрез валидиране на неформалното и самостоятелното учене. Хората представят подробности за своето учене и/или придобитите умения/компетенции. Експертно жури, назначено от съответното министерство, може да им даде пълна или частична квалификация. Подобна система съществува в Люксембург.

В Нидерландия хората могат да представят описания на своя опит до признат доставчик на „сертификати за опит“ с цел подаване на молби за работа или официално признаване от изпитна комисия. Във Финландия образователните закони позволяват валидиране на опит в много области и равнища на образование.

На 26 ноември 2012 г., Съветът постигна политическо съгласие по препоръката на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, съгласно която държавите членки следва да въведат не по-късно от 2018 г. — в съответствие с националните условия и особености и по подходящ според тях начин — разпоредби за валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

Младежко предприемачество: създаване на работни места и придобиване на компетенции

Предприемачеството невинаги се счита за конвенционален начин за насърчаване на заетостта. При все това предприемачеството видимо представлява възможност за насърчаване на заетостта и намаляване на младежката безработица⁶⁸. Нещо повече, създаването на идеи и превръщането им в действия е едно от ключовите умения за ученето през желия живот в препоръката на Комисията относно ключовите умения от 2006 г.⁶⁹, като то представлява интердисциплинарно умение и насърчава пригодността за (самостоятелна) заетост.

⁶⁸ Самостоятелната заетост е важна от гледна точка на създаването на работни места. 85 % от новосъздадените предприятия са микропредприятия с по-малко от 10 служители. В Европейския съюз новосъздадените предприятия разкриват средно по 2 работни места. Въпреки това в проучването на Евробарометър през 2009 г. бе заключено, че в ЕС 28 % от хората са посочили, че самостоятелната заетост е „много възможна“ или „доста възможна“ през следващите пет години. Въпреки това тази стойност е по-ниска от получените стойности в Съединените американски щати (САЩ) и Китай, където 36 % и 49 % от хората считат самостоятелната заетост за „много“ или „доста възможна“ през следващите пет години.

⁶⁹ В препоръката на Комисията относно ключовите умения за учене през целия живот (2006/962/ЕО) бе подчертано значението на концепцията, че „инициативността и предприемаческия дух представляват уменията за превръщане на идеите в действия“ (ОВ L 394 от 30 декември 2006 г.): http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_en.htm

Младите хора трябва да бъдат запознати със значението на предприемачеството и поемането по този път следва да бъде привлекателен вариант за тях. Успешните предприемачи, които служат като модел, са важни за насърчаването на предприемачески дух в младите хора.

В началото на 2012 г. Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) публикува резюме относно предприемачеството⁷⁰, в което подчерта, че макар да не изглежда вероятно младите хора да се заемат с предприемачество (поради тяхната липса на опит и финанси), те имат интерес към предприемачеството и много от тях вярват, че самостоятелната заетост е възможна. Резултатите от проучването на Евробарометър през 2009 г.⁷¹ показват, че двете най-млади възрастови групи (15—24 години и 25—39 години) показват най-голям интерес към самостоятелната заетост, като съответно 40 % и 42 % от хората са отговорили, че самостоятелната заетост през следващите пет години е „много възможна“ или „доста възможна“, като тези проценти са много по-високи от получените за групите на 40—54 години и над 55 години (съответно 29 % и 13 %).

Младите хора могат да бъдат изправени пред специфични пречки, които да попречат на някои от тях да превърнат своите идеи в проекти. Тези пречки включват липса на предприемачески умения, липса на предишен професионален опит и лесен достъп до финансови средства. Европейската комисия вече подпомага младежкото предприемачество чрез насърчаване на образованието, насочено към предприемачество, в училищата и университетите чрез европейската програма за обмен „Еразъм за предприемачи“⁷², чрез която се осигурява престой на нови предприемачи при по-опитни предприемачи.

Чрез Европейския механизъм за микрофинансиране „Прогрес“⁷³ Комисията цели да увеличи наличието на микрокредитиране за желаещите да станат самостоятелно заети или да създадат микропредприятие, които изпитват трудности (каквото е случаят с младите хора) да получат традиционни кредити, включително лица, които навлизат на пазара на труда. Бъдещата програма на Европейския съюз за социална промяна и социални иновации⁷⁴ (2014—2020 г.) ще продължи да насърчава достъпа до финансови средства за микро- и социални предприемачи.

Субсидии за заплати и непреки разходи за труд⁷⁵

Твърде големите **непреки разходи за труд** — например социалноосигурителните вноски, заплащани от работодателя — могат да окажат неблагоприятен ефект върху търсенето на работна сила, особено за групи с относително по-ниска производителност като младите хора, които сега започват своята кариера и се изправят пред много еластично (чувствително) търсене на работна сила. Поради това намаляването на данъчната тежест (по-специално непреките

⁷⁰ Публикувано в рамките на дейностите по проучване за „Panorama on Entrepreneurial Activities in Europe“ („Панорама на предприемаческите дейности в Европа“), извършено от името на Комисията:
<http://www.oecd.org/regional/leedprogrammefocaleconomicandemploymentdevelopment/Youth%20Policy%20Brief.pdf>

⁷¹ Европейска комисия (2009 г.), *Евробарометър*, „Entrepreneurship in the European Union and Beyond“ („Предприемачеството в Европейския съюз и извън него“).

⁷² <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/index.php?lan=bg#.UcGnsthNrC8>

⁷³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=836>

⁷⁴ COM (2011) 609 от 6 октомври 2011 г.

⁷⁵ Въпросите със субсидиите за заплати и непреките разходи за труд бяха разгледани в „Пакета за заетостта“ (*Към възстановяване и създаване на работни места*, COM (2012) 173 от 18 април 2012 г.) и тематичния доклад на Комитета по заетостта от 2011 г. „Reaching the Employment Target“ („Постигане на целта за заетост“) (Брюксел, 22 ноември 2011 г., 17239/11).

разходи за труд) във връзка с труда по неутрален за бюджета начин чрез **нейното прехвърляне** към екологични, потребителски или свързани с недвижимо имущество данъци може да окаже положителен ефект върху търсенето на работна сила и следователно може да бъде инструмент за гарантиране на успеха на схемата за гаранция за младежта. Очаква се **насочването** на намалението към групите, при които е налице чувствително търсене на работна сила, да окаже положително въздействие върху тяхната заетост. Независимо от това разработването и прилагането трябва да се осъществяват внимателно, за да не се стигне до отрицателен ефект върху перспективите за заетост на групи, които не отговарят (с малко) на критериите.

Със субсидиите за заплати (кредити за назначаване) на работодателите се предлагат плащания за назначаването на служители от конкретни групи работници чрез субсидиране на техните заплати. Освен това те могат да се използват за обезпечаване на успеха на схемата за гаранция за младежта, тъй като те притежават потенциала да насърчат заетостта. Кредитите за назначаване намаляват разходите за труд, които работодателите поемат, увеличават тяхната готовност да назначават допълнителни работници и в крайна сметка водят до създаване на нови работни места.

Работодателите следва да насочат субсидиите за назначаване към **ново назначаване на служители**. По този начин те могат да мотивират работодателите да вземат участие в нетно ново назначаване на служители и така да се създадат работни места, които не биха били създадени по друг начин. Насочването към уязвими групи като младите хора може да окаже положително въздействие по-специално когато субсидиите за назначаване са съчетани с допълнителни усилия за подпомагане на целевата група. Субсидиите са по-ефективни, когато е налице добро съответствие между търсенето и предлагането на работа, чрез подготвяне на назначението от страна на службата по заетостта и също така чрез възможността младите хора и работодателите да получат последващи съвети, когато е необходимо.

Правилата за държавна помощ следва да бъдат взети предвид във връзка с горепосочените мерки. В това отношение следва да се отбележи, че общите мерки за улесняване на назначаването на млади хора, които са достъпни за всички дружества във всички сектори на икономиката, не представляват държавна помощ. За разлика от тях селективните мерки, например ограничени до определени видове дружества или определени сектори или пък водещи до селективни действия на властите, могат да представляват държавна помощ, ако са спазени другите условия на член 107, параграф 1 от ДФЕС.

Трудова мобилност

Скорошните изчисления (първо тримесечие на 2012 г.) въз основа на Изследването на работната сила в ЕС⁷⁶ показват, че делът на гражданите на ЕС (в работоспособна възраст между 15 и 64 години), които живеят в друга държава членка, е около 3,0 %. Това означава около 9,5 млн. души. В сравнение с 2005 г. това е голямо увеличение (+ 50 %, тъй като по това време този процент бе точно 2,0 % или 6,2 млн. души).

Макар че безработицата в ЕС остава висока, парадоксално има и над 2 милиона незаети работни места в ЕС според Европейската система за наблюдение на свободните работни места. Това се дължи най-вече на несъответствието между търсенето и предлагането на работа и на недостатъчната трудова мобилност на регионално, национално и европейско равнище.

⁷⁶ Евростат, Изследване на работната сила в ЕС, (lfsq_pganws).

Младите хора са една от групите с най-голяма склонност към мобилност. Професионалният опит в чужбина може да добави стойност към тяхното учене през целия живот и професионален път⁷⁷ и да им осигури повече възможности за работа.

Поради това трудовата мобилност може да бъде насърчена като мярка за намаляване на младежката безработица, подпомагане на работодателите да намерят уменията, които търсят, но не могат да намерят на своя местен пазар на труда, и създаване на условия държавите членки да предлагат на всеки млад човек качествено предложение за работа, последващо образование, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование.

В пакета за заетостта се призовава за по-добре функциониращи, динамични и гладко функциониращи пазари на труда и в Годишния обзор на растежа 2013 г.⁷⁸ на Комисията бе подчертано, че някои региони и сектори, в които се наблюдава недостиг на служители, които отговарят на съответните нужди, тези проблеми при уменията и несъответствието между търсените и предлаганите умения трябва да бъдат решени чрез увеличено участие на пазара на труда, подобрени нива на уменията и улеснена мобилност. С цел подобряване на ситуацията политиките за заетостта трябва да улеснят преходи към заетост, които увеличават производителността и качеството на работата; работниците трябва да притежават правилните умения и хората трябва да са достатъчно мобилни, за да попълват свободни работни места в други държави членки и региони.

Инвестициите в умения и преквалифициране ще имат решаваща роля в подпомагането на мобилността и увеличаването на производителността в бъдеще. В действителност голяма част от намаляването на конкурентоспособността в много държави членки може да се обясни със слаб ръст на производителността поради недостатъчни инвестиции в политики и инструменти за умения. Укрепването на политиките за умения също така е важно за преодоляване на съществуващия недостиг на работна сила и на несъответствието между търсенето и предлагането на пазара на труда и съответно за създаване на условия за мобилност.

Освен това един наистина общоевропейски пазар на труда, който да функционира достатъчно плавно, ще бъде създаден едва след като бъдат премахнати оставащите правни и практически пречки за мобилността на дружествата и работниците.

За тази цел Европейската комисия понастоящем извършва репозициониране на EURES, европейските служби по заетостта⁷⁹. Реформата ще превърне EURES в инструмент за постигане на съответствие между търсенето и предлагането на работа, назначаването и набирането на кадри в целия ЕС и ще включва внедряването на целеви схеми за мобилност за определени професии, сектори и групи (например младежта). При този подход ще се следва логиката на пилотното действие⁸⁰ „Твоята първа работа с EURES“, чиято цел е да помогне на млади европейци на възраст 18—30 години да намерят работа в други държави на ЕС. Схемата се основава на подпомагане от националните служби по заетостта — информация, търсене на работа, назначаване и финансиране — както за младите хора, търсещи работа, така и за предприятията, които изпитват затруднения с незаети работни места и биха наели служители от други държави.

⁷⁷ Това означава, че професионалният път в рамките на целия жизнен цикъл може да включва кръгова мобилност, т.е. да включва толкова периоди на работа в страната, колкото и в чужбина.

⁷⁸ COM(2012) 750 от 28 ноември 2012 г.

⁷⁹ C(2012) 8548 от 26 ноември 2012 г.

⁸⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=bg>

3.4. ЕВРОПЕЙСКА ПЕРСПЕКТИВА

Използване на структурните фондове на ЕС

Както става ясно от отговорите на държавите членки, получени от Комисията на въпросник относно политиките за младежта, и резултатите от докладите относно инициативата „Възможности за младежта“, тази инициатива изигра важна роля като мотивиращ фактор за допълнително преразпределяне на голям обем финансови ресурси на ЕС, по-специално от Европейския социален фонд (ЕСФ) и Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) към мерки за намаляване на младежката безработица. Един добър пример е Италия, която съгласно своя план за действие за сближаване досега е преразпределила 6 млрд. EUR на два етапа, от които значителен дял е отделен за действия във връзка със заетостта и образованието.

В настоящия програмен период 2007—2013 г. Европейският социален фонд подпомага редица действия, целящи подобряване на достъпа до заетост и устойчивото приобщаване на пазара на труда за търсещи работа лица с конкретна насоченост към предотвратяване на дългосрочната безработица и безработицата сред младежите. Държавите членки отделиха значителни ресурси за подобряване на преходите от училище към работа за младите хора и допълнителни мерки за интегриране на пазара на труда, например целеви политики за активизиране, субсидии за заплати, мерки за насърчаване на младежкото предприемачество и започване на стопанска дейност. Субсидиите за временно наемане на работа са инструмент, който вече се използва от държавите членки в контекста на икономическата криза и може да бъде подпомогнат от ЕСФ. Помощта от ЕСФ за субсидии за временно наемане на работа също следва да отговаря на определени изисквания, свързани с правилата за държавна помощ и съвместно финансиране от държавата. Повече относно примерите за дейности/намеси във връзка с гаранцията за младежта, които могат да бъдат подпомогнати от ЕСФ, вж. приложение II.

Предложението за регламент за ЕСФ за следващия програмен период 2014—2020 г. включва специален инвестиционен приоритет на ЕСФ, насочен към устойчивото интегриране на пазара на труда на младите хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение. По този начин се очаква държавите членки, които констатираат високи нива на младежка безработица, да обособят безработните като специфична целева група за финансиране от ЕСФ. Тези групи са част от резултатите, постигнати чрез подкрепата от фондовете на ЕС. Фондовете на ЕС също така могат да се използват за подпомагане на създаването на работни места за млади хора чрез създаване на МСП и чрез мерки за самостоятелна заетост.

В рамките на Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) съответните мерки за намаляване на младежката безработица и подпомагане на трудовата мобилност включват по-специално помощ за МСП, разработване на бизнес инкубатори, инвестиции в образование и социална инфраструктура, както и инфраструктура за публичните служби по заетостта. Освен това в съответствие с програмите за трансгранично сътрудничество ЕФРР насърчава интегрирането на трансграничните пазари на труда, включително трансгранична мобилност, съвместни местни инициативи за заетост и съвместни курсове за обучение.

Заетостта сред младите хора също така ще бъде стимулирана и подпомогната от Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР) в областта за земеделието и стопанското развитие на селските райони. Младите хора в селските райони ще получат възможност да създадат свои земеделски стопанства, да създадат предприятия в селски райони

или да участват в различни дейности по сътрудничество, които могат да бъдат подпомогнати от ЕЗФРСР. Освен това те могат да получат подходящо обучение и професионално ориентиране за това как да управляват и ръководят своите предприятия. Те също така могат да участват в местното развитие на областта, в която живеят, чрез инициативата LEADER⁸¹.

Поради това се очаква в предстоящите споразумения за партньорство и оперативните програми да бъде отделено специално внимание на въпроса за прехода от училище към работа и интегрирането на пазара на труда за младите хора. Освен това в следващия програмен период държавите членки се насърчават да потърсят възможности за по-тясно сътрудничество и интегрирани подходи между петте фонда от Общата стратегическа рамка⁸² (ОСП) с цел осигуряване на цялостни решения. В този контекст интеграцията на младежта засяга редица взаимосвързани области като образование, заетост, социално приобщаване и социално предприемачество, жилищно настаняване и бизнес среда, които включват инвестиционна помощ от различни фондове по ОСП. От гледна точка на фондовете на ЕС една „гаранция за младежта“ може по-специално изиграе ролята на ефективен политически инструмент, който демонстрира добавената стойност от инвестициите на ЕС в мерки с дълготраен ефект.

През програмния период 2007—2013 г. Комисията оказва съдействие на държавите членки по отношение на взаимното обучение и изготвянето на съвместни предложения за политики за младежка заетост чрез Европейската мрежа за младежка заетост, която се съфинансира с техническа помощ от ЕСФ⁸³. В оставащото време до приемането на регламентите за фондовете по ОСП на ЕС за следващия програмен период Комисията ще обсъди с държавите членки техните предварителни възгледи относно основните предизвикателства за всяка държава.

За да се ускори усвояването на структурните фондове в настоящия програмен период, държавите членки следва да положат по-активни усилия за пълно изпълнение на вече въведените мерки за икономическа активност на младежта (по-специално след преразпределянето на средства). При изготвянето на покани за предложения за проекти по ЕСФ управляващите органи в партньорство със социалните партньори могат да определят мерките, чието изпълнение може най-бързо и ефективно да осигури гаранция за заетост или обучение на млади хора. Такива инструменти могат да бъдат например ваучерите за обучение и безвъзмездните средства за предприемачество. Освен това Комисията насърчава използването на варианти с опростени разходи, а именно фиксирани ставки за някои разходни позиции чрез прилагане на стандартна таблица на единичните разходи и еднократните суми с цел да се улесни осчетоводяването и изпълнението на проектите. Опростяването и управлението въз основа на резултатите се доразвиват в регулаторните предложения на Комисията за програмния период 2014—2020 г. чрез въвеждането на съвместни планове за действие. Тези мащабни набори от проекти, ръководени от предварително определени и договорени политически продукти и резултати, могат да осигурят гъвкав и ефективен инструмент за гарантиране, че фондовете на ЕС подпомагат целите на политиките. Някои държави членки вече изпълняват подобни мерки през настоящия период.

Европейски семестър

⁸¹ http://enrd.ec.europa.eu/leader/en/leader_en.cfm

⁸² ЕСФ, ЕФРР/Кохезионния фонд, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони, Европейския фонд за морско дело и рибарство.

⁸³ www.youthemploymentnet.eu

Комисията поема ангажимент да осъществява мониторинг на прилагането на схемите за гаранция за младежта, както и на тяхното въздействие в държавите членки. Тя ще извършва тази дейност по-специално в рамките на европейския семестър и конкретните препоръки за всяка държава.

За да се постигне по-добра конкурентоспособност и да се гарантира постигането на целите на стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж Европейската комисия установи годишен цикъл за координация на икономическата политика — европейският семестър.

Европейският семестър започва, когато Комисията приеме Годишния обзор на растежа (ГОР) в края на годината, в който се определят краткосрочните и средносрочните приоритети на ЕС за стимулиране на растежа и създаването на работни места. През април държавите членки представят своите програми за стабилност или конвергенция и националните програми за реформи. През май и юни Комисията анализира тези документи с оглед на приоритетите, определени в ГОР, и оценява напредъка по предишните препоръки. Накрая Комисията издава специфични за всяка държава препоръки, които се приемат официално от Съвета в края на юни.

Тъй като младежите са една от групите, които бяха засегнати най-тежко от кризата, младежката безработица бе важен въпрос през първите два европейски семестъра. В пакета на ГОР за 2011 г. бе изтъкнато значението на това към младите хора да бъдат насочени подходящи мерки, за да се предотврати получаването на едно „изгубено поколение“ и това послание бе подсилено в ГОР за 2012 г. Голям брой държави получиха конкретни препоръки, свързани с подобряването на ситуацията на младежта на пазара на труда⁸⁴. Тази рамка ще бъде използвана за мониторинг на стъпките, предприети от държавите членки (и тяхното въздействие) за изпълнение на схемите за гаранция за младежта.

В Годишния обзор на растежа за 2013 г.⁸⁵ Комисията подчерта, че държавите членки следва да обезпечат преходите от училище към работа за младите хора и да разработят и осъществят схеми за гаранция за младежта, съгласно които всеки млад човек под 25 години получава предложение за работа, последващо образование, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование. Тези схеми могат да бъдат съфинансирани от Европейския социален фонд.

Взаимно обучение

Взаимното обучение ще бъде изключително важен инструмент за успешната реализация от държавите членки на гаранцията за младежта.

⁸⁴ В тази рамка държавите членки следва допълнително да се насочат към развитие на умения (Финландия, Испания), приспособяване на системите за образование и обучение и уменията на младите хора към нуждите на пазара на труда и/или увеличаване на наличните места за чиракуване (Дания, Естония, Франция, Испания, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Словакия, Словения, Обединеното кралство). Те следва да популяризират стимули за дружествата да наемат млади хора (Италия) и да насърчат самостоятелната заетост и започването на стопанска дейност (Кипър, Италия). Те се приканват да намалят процентите на отпадане и преждевременно напускане на училище (Австрия, Дания, Унгария, Испания, Италия, Латвия, Малта, Обединеното кралство) и да подобрят достъпа до образование и обучение за групите в уязвимо положение (България, Германия, Унгария, Словакия). Освен това те се призовават да предприемат действия по преодоляване на асиметрията в законодателството за защита на заетостта между отделните видове договори и да се намали сегментирането на пазара на труда (Франция, Италия, Литва, Полша, Швеция, Словения).

⁸⁵ COM (2012) 750 от 28 ноември 2012 г.

Програмите и инициативите за взаимно обучение могат да спомогнат за споделянето на знания и експертен опит между участниците, които са изправени пред сходни проблеми. Взаимното обучение и извличането на поуки, които могат да се прилагат по отношение на собствената национална/регионална/местна ситуация, е един разходоефективен начин за придобиване на нови умения и компетенции за справяне с новите предизвикателства на пазара на труда.

Резултатите от този вид действия могат да позволят определени елементи и аспекти да бъдат прехвърлени от една държава в друга и да бъдат приложени в рамките на местния/националния контекст. На равнището на държавата членка тези действия могат да допринесат за разпространяването на знания сред съответните партньори, както и за подобряване на ефективността им. Освен това така се намалява рискът от прилагане на нови схеми и се гарантира по-добра възвръщаемост на инвестициите въз основа на предварително изпитани и тествани варианти на политика.

На европейско равнище целта на **програмата за взаимно обучение (ПВО)** в областта на заетостта е да насърчи взаимното обучение на всички нива на управление и да подобри възможностите за прехвърляне на най-ефективните политики⁸⁶.

През 2013 г. и следващите години ПВО може да се насочи към възможностите за прехвърляне на знания относно схемите за гаранция за младежта между държави членки със сходни модели на NEET или при които се наблюдават специфични ситуации с групи, изправени пред редица пречки. По този начин ще се гарантира, че най-ефективните политики и мерки са известни на всички засегнати заинтересовани страни в държавите членки и ще се подпомогне разработването и осъществяването на схемите за гаранция за младежта в бъдеще.

Освен това Европейската комисия ще продължи да осъществява мониторинг на въвеждането и прилагането на схемите за гаранция за младежта чрез европейската мрежа на ПСЗ и ще извлича поуки от националните програми. Също така в бъдеще ще се осъществява по-близка координация с програмата за взаимно обучение в рамките на отворения метод на координация в областта на социалната политика, диалога между публичните служби по заетостта, както и други видове обмен, подкрепени от Комисията, с оглед да се избегне припокриване на съдържанието и на графика за изпълнение.

В процеса на взаимно обучение също така ще се вземе предвид опитът извън ЕС, който може да бъде от полза. В допълнение към това целта на процеса ще бъде да се разшири и повиши участието на други заинтересовани страни, по-специално социалните партньори, но също така НПО, академични институции, международни организации и др. с цел да се гарантира по-широкообхватно разпространение на резултатите.

На 20 август 2012 г. Комисията публикува покана за представяне на предложения в рамките на **подготвително действие на Европейския парламент** относно схемите за гаранция за младежта с финансови средства в размер на 4 млн. евро. Целта на тази покана за представяне на предложения е да се подпомогнат партньорствата за мерки за активизиране, насочени към младите хора, чрез проекти в контекста на схемите за гаранция за младежта на национално, регионално или местно равнище.

⁸⁶ През 2011 и 2012 г. ПВО например проучи начини за осигуряване на бърз преход от образование/обучение към пазара на труда за младите хора и също така например за висококвалифицирани млади хора и за млади хора, завършили схема, която съчетава теоретична и практическа подготовка.

Придобитият опит от проектите, избрани по тази покана, ще осигури на държавите членки разнообразни схеми, модели и практически препоръки за създаване на гаранцията за младежта с оглед на бъдещите схеми за финансиране от Съюза, засягащи младите хора и интеграцията на пазара на труда, които ще прокарат пътя за бъдещи действия на ЕСФ. Комисията ще организира конференция за остойностяване, в която ще се включат всички държави членки (по-специално управляващите органи на ЕСФ), за да се представят разнообразните схеми, модели и практически препоръки в резултат на тази покана на всички държави членки, като ще очаква от тях да използват напълно резултатите от финансираните проекти.

Европейските социално-икономически изследвания вече от дълго време са насочени към младежката безработица и аспектите, свързани със социалното изключване на младежта (и потенциала за приобщаване). Констатациите от тази поредица от проекти наскоро бяха обобщени в прегледи на политиката⁸⁷, които включват заключения от изследвания и политически препоръки относно политиките в областта на заетостта, образованието и обучението, младежта и социалната политика.

За последната година на Седмата рамкова програма по програмата „Социално-икономически и хуманитарни науки“ бе отправен призив за мащабен интегриран изследователски проект, озаглавен „Преодоляване на младежката безработица в Европа“⁸⁸. Целта е да се достигне до цялостно разбиране на причините за изключително високото равнище на безработица сред младите хора и да се оцени ефективността на политиките за пазара на труда, разработени с цел да смекчат това явление.

Оценка и непрекъснато усъвършенстване на схемите за гаранция за младежта

Проучването и оценяването на всички действия и програми, които допринасят за създаването на схеми за гаранция за младежта, е необходимо както на национално равнище, така и на равнището на ЕС. Така ще се даде възможност за постоянно подобряване на съществуващите схеми и за допълнително разширяване на обхвата на политиките, които трябва да бъдат изпълнени, за да се намали младежката безработица в Европа.

Към настоящия момент в тази насока са предприети само ограничени действия. ПСЗ на 12-те участващи държави членки⁸⁹ заявиха, че редица случаи в държавите (например в Австрия или Франция) показват възможностите за мониторинг на бенефициерите преди и след влизането в сила на дадена мярка, което позволява не само да се оценят резултатите от мерките, но и да се открият най-разходоэффективните инициативи.

При все това събирането на данни в такъв мащаб бе сметнено за невъзможно в много държави в контекста на изискванията за защита на данните, като така бе подчертана необходимостта от по-целенасочени проучвания за оценка или контролирани опити.

⁸⁷ Прегледи на политиките „*New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment and Social inclusion of youth on the margins of society*“ („Нови умения и работни места в Европа: пътица към пълна заетост“ и „Социално приобщаване на младежта в периферията на обществото“) (Европейска комисия, 2012 г.)
http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf
http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/social-inclusion-of-youth_en.pdf

⁸⁸ SSH.2013.1.2-1. „Overcoming youth unemployment in Europe“ („Преодоляване на младежката безработица в Европа“) (финансиране от ЕС: мин.: 4 000 000 EUR — макс.: 5 000 000 EUR).

⁸⁹ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Гърция, Франция, Унгария, Италия, Литва, Люксембург, Нидерландия, Полша и Норвегия (вж. бележка под линия 46).

В допълнение към това дори в държави със съществуващи системи за оценка трябва да се изгради по-силна връзка между базата от доказателства и начините, по които да се използват констатациите за организационно обучение и (бъдещо) разработване на политики.

В Обединеното кралство бе създаден Центърът за анализ на прехода на младите хора (САУТ) с цел осигуряване на данни за прехода на младите хора и събиране на информация за ключови политики на правителството, например увеличаване на възрастта за образование и обучение до 18 години. САУТ е механизъм, с който Обединеното кралство цели да подобри своите знания относно периода, който свързва детството с живота като възрастен човек, и как той се променя с времето, с конкретна насоченост към изводите, които могат да се направят за вероятната ефективност на редица политически намеси.

Eurofound наскоро публикува кратък доклад⁹⁰, в който оценява шведския и финландския опит по отношение на схемите за гаранция за младежта и подчертава как могат да се оценят силните и слабите страни на схемите.

Комисията също така ще работи съвместно със съответни партньорски организации като Eurofound, МОТ и ОИСР за осигуряване на допълнителна оценка на действия и програми, които допринасят за създаването на гаранцията за младежта, така че да се разработят повече основани на доказателства политики и намеси въз основа на това какво е успешно, къде, защо и за кого, като се обръща специално внимание на аспектите, свързани с пола, както и на различията сред младите хора и така се гарантира ефективно използване на ресурсите и положителна възвръщаемост на инвестициите.

Повишаване на осведомеността

За да се гарантира, че всички млади хора в отделните държави членки ще могат бързо да се възползват от гаранцията за младежта, трябва да се обезпечи видимостта на схемите. Ще са нужди дейности за повишаване на осведомеността, които да популяризират съществуването на схемите, начините, по които функционират, и начините, по които младите хора могат да достигнат до тези схеми.

Младежките организации, службите за информиране на младежта, ПСЗ, синдикатите и другите заинтересовани страни както на равнище ЕС, така и на национално равнище, ще бъдат основните разпространители на информация, свързана с гаранцията за младежта.

Използването на социалните медии (например Facebook) очевидно е естествен начин за достигане до младите хора. При все това могат да бъдат предвидени и информационни кампании в по-традиционните медии (телевизия и например специализирани младежки канали, радио, печат, преса, насочена към младежта и др.), тъй като те също така са насочени към родители, които могат да подкрепят своите деца, когато става въпрос за регистриране в служба по заетостта.

За да повиши осведомеността на хората за подновената гаранция и за да ангажира съответните участници (длъжностни лица, предприемачи, синдикати на пазара на труда, млади хора, родители и др.) за изпълнението на гаранцията, финландското Министерство на заетостта и икономиката организира мобилна информационна кампания, в рамките на която ще бъдат посетени 15 града през септември и октомври. Това турне също така е замислено като платформа, чрез която местните органи могат да изградят мрежа за координиране на прилагането на гаранцията за младежта на местно равнище. Около 100 000 EUR бяха заделени

⁹⁰ Eurofound (2012 г.), *Youth Guarantees: Experiences from Finland and Sweden*.

за тази дейност, включващи и ръководство с най-добри практики, уебсайт⁹¹ (на фински, шведски и скоро на английски език) и кратък видеоматериал.

От своя страна Комисията ще използва европейския младежки портал и ще изгради връзки със своите съществуващи информационни кампании като „Младежта в движение“⁹², „За различността. Против дискриминацията“⁹³ и „Да правим бизнес“ (*We Mean Business*),⁹⁴ за да популяризира гаранцията за младежта в целия ЕС.

91 www.youthguarantee.fi
92 <http://europa.eu/youthonthemove>
93 www.stop-discrimination
94 <http://we-mean-business.europa.eu/bg>

ANNEX 1

Youth-related measures currently in place in Member States and Croatia

C/try	Vocational training, Apprenticeship Traineeship measures	Early intervention and activation measures	Labour market integration measures, including subsidies to employers
AT	<p>“<i>Training Guarantee</i>” for apprentices: young people until the age of 18, who cannot find a company-based apprenticeship, are given the opportunity to learn an apprenticeship trade in a supra-company training institution.</p> <p>“<i>Production Schools</i>”: reintegrating young people having dropped out from school or from an apprenticeship into the education and training system and the world of work.</p> <p>“<i>Apprentice Coaching</i>”, pilot project starting in Upper Austria, Styria, Tyrol and Vienna: additional support to apprentices and to companies offering apprenticeship places incl. legal advice services, mediation and crisis intervention; training manuals for some important sectors with best practice examples about ways of designing training within a company; central clearing office for final apprenticeship exams and a certificate for examiners are being developed.</p> <p>PIC3 supports the integration of disadvantaged groups and young women who take up apprenticeships in male-dominated professions.</p>	<p>“<i>Youth Coaching</i>”: early intervention against school drop-out and supporting young people (in their last year of compulsory education, NEETs until 19 and those with special educational needs or disabilities) in their transition from school to work - 2012 pilot project in Vienna and Styria, to be extended to the rest of Austria in 2013.</p>	<p>“<i>Youth Placement Foundations</i>” Companies having trouble to find adequate staff for certain posts cooperate with PIC3 in finding the best suitable participants among unemployed (19-24) in order to subsequently provide them with closely job-related qualification measures (enrolment has only just started).</p> <p>Alongside basic subsidies, quality-related and labour market-related incentives are offered to encourage employers to establish additional apprenticeship places and improve the quality of training for the about 130,000 apprentices per year.</p>
BE	<p>End of July 2012, the <i>Federal government</i> budgeted the means to create 10,000 subsidised traineeships as of 2013 for youngsters exiting the education system without a secondary education degree, to be implemented in close cooperation with the regions.</p>	<p><i>Brussels-Capital region</i>: funded actions targeting young people.</p> <p><i>Flanders</i>: ESF funded “<i>Work@telier</i>” targeted at long-term unemployed youth, and measures for work</p>	<p>The <i>Federal government</i> has also committed the resources necessary to increase the existing reductions of social security contributions for low-qualified young job seekers as of 2013. A new social security contribution reduction will be</p>

	<p>Support for apprenticeships in all regions and communities, notably through various schemes of subsidised “<i>Individual Vocational Traineeships</i>”.</p> <p><i>Flanders</i>: renewed “<i>Career Agreement</i>” (2012-2014) provides for closer follow-up of low-skilled youth. As of January 1, 2013, young people with no degree, who did not manage to build up any significant work experience, will be guided towards existing vocational training, in-company training and/or apprenticeship schemes. The ambition is to have the entire target group participate in an intensive activation trajectory (work experience or vocational training) by June 2013.</p>	<p>placement and traineeships to early school leavers.</p> <p><i>German-speaking Community</i>: ESF programme includes 15 different initiatives focused on young job seekers.</p> <p><i>Walloon Region</i>: ESF funded support to young people, in particular through individualised guidance (former Job Tonic initiative).</p>	<p>introduced for medium qualified youngsters.</p> <p>Regional governments subsidise the apprentice's wages and social contributions provided certain conditions with regard to training and ulterior employment are met (concrete modalities and support vary by region and target group).</p>
BG	<p>Under the ESF-supported Human Resources Development Operational Programme (HRD OP) there are four on-going operations promoting youth traineeships (targeting secondary school and university students), including for disadvantaged groups.</p>	<p>An Agreement on exchange of information between the Ministry of Education, Youth and Science (MEYS) and the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) was signed in July 2012 to facilitate the implementation of the “European Youth Guarantee”. Within four months of leaving school, young people will be offered employment mediation services, training and subsequent employment.</p>	<p>A recently signed (June 2012) national agreement “First job” has united the efforts of the government and the social partners towards increasing youth employment by promoting opportunities for a first professional experience.</p>
CY	<p>Under the ESF co-financed Operational Programme, post-secondary Institutes of Vocational Education and Training are to be established (Ministry of Education and Culture).</p> <p>A subsidy scheme co-financed by the ESF and implemented by the Cyprus Productivity Centre (CPC) to promote the employment and in-company training of apprenticeship students.</p> <p>“<i>Scheme for the Job Placement and Training of Tertiary Education Graduates</i>”: consolidated programme operated by Human Resource Development Authority (HRDA) for the integration of highly qualified young people into the labour market by providing on-the-job experience in a company for a period of 12 months.</p> <p>Training programmes for the unemployed:</p>		<p>HRDA subsidises wages paid by employers to apprentices who attend classes in technical schools; also funds the practical training of final year students who follow the practical direction of technical schools; and subsidises enterprise-based practical training of students of the Higher Hotel Institute of Cyprus.</p>

	<p>- Under accelerated initial training programmes for newcomers and other unemployed people in occupations currently in demand, priority is given to those up to age 25;</p> <p>- Under scheme for improving the employability of the unemployed through training and work experience programmes (with ESF support), at least 30% of participants should be under 30.</p>		
CZ	<p><i>“Traineeships in Companies - education through practice”</i>, a new ESF-funded project (09/2012-10/ 2014) providing internships in companies for several months, in sectors of the future, involving mainly graduates, but also other groups who lack work experience to complete their skills profiles. If successful, the internships might become a 'standard' offer of assistance to the unemployed.</p>	<p>The “Individual Action Plan” defines the procedure and timetable for implementation of measures to increase job opportunities. It is elaborated and signed if a job applicant is registered as unemployed continuously for more than 5 months.</p>	
DE	<p>The <i>“National Training Pact”</i> aims at increasing the educational attainment of young people. It aims at offering a training or apprenticeship option to every young person who is interested in vocational training and who fulfils necessary requirements.</p> <p><i>“Entry-level qualifications”</i> offer 6 to 12 months of company-based pre-training courses in order to qualify individuals for apprenticeships and to improve the matching between applicants and companies.</p>	<p>Some 2,000 schools can now profit from the assistance of career start coaches under the <i>“Career Entry Support”</i> programme to help their students successfully complete the transition to career training.</p> <p>Public Employment Services (PI3) support young people in preparing and obtaining qualifications needed on the labour market, including those with disabilities.</p> <p><i>“Initiative to Support Structural Change”</i>: low-skilled to acquire vocational qualifications or learn employable skills via modular courses, if full vocational programme is not completed in one go.</p> <p>The <i>“Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss”</i> initiative aims to support young people entering the workforce and to prevent long transition periods from school to work.</p>	<p>Companies participating in the “Entry-level qualifications” receive up to EUR 216 per month to cover the social security contributions for trainees.</p>
DK	<p>Since 2009, the Danish Parliament has agreed upon five agreements focusing on increasing training places in companies. The latest agreement from November 2011 (Increased efforts for more company training places in</p>	<p>Young people under 30 are entitled to a first interview at a jobcentre within one month of unemployment. Everyone has a right – and duty – to receive active labour market measures within three months of unemployment. Young</p>	<p>Bonus of up to EUR 9,333 to private and public employers who enter into a training agreement with a trainee.</p>

	<p>2012') entails the creation of 7,400 internships and 3,000 school-based training positions in 2012 (a 25% increase compared to 2009).</p> <p>The 2013 draft budget agreement, proposed by the Danish Government, provides that an "education and apprenticeship guarantee" should be offered within the vocational youth education system.</p>	<p>people under 25 receive lower benefits in order to create an incentive to take up education or find a job.</p> <p>The August 2012 proposal for a "Youth Package", to be implemented in 2013, includes help for more young people (18-30) to be in education, internship or work, including inter alia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bridging education programmes for uneducated young people; - placing internship consultants in schools to help young people find an internship; - allocating funds for long-term unemployed skilled and un-skilled young people; - developing graduate job partnerships. <p>In order to increase the employability of young people and lower the drop-out rates, the Danish Government proposed to better target vocational youth education towards the needs on the labour market.</p>	
EE	<p>An apprenticeship training scheme offers unemployed people practical work experience and improve their professional skills and knowledge. Nine pilot projects are running for youth (16-29) without any professional education.</p> <p>Career counselling services and work practice schemes provided by the PIC3 for young job-seekers.</p>	<p>Under the EuroPlus Pact 2012, programmes will be developed to offer formal education to young people aged 16-29 who lack specialised education, as well as for outreach to at-risk youth and their inclusion in active labour market measures and education.</p> <p>ESF-funded KUTSE programme invites students who have dropped out from vocational education back to school to finish their studies.</p> <p>ESF-funded TULE programme allows university drop-outs to finish their higher education studies free of charge.</p>	<p>Wage subsidy is the main incentive measure for employers to recruit long-term unemployed people; more favourable conditions for young unemployed (16-24).</p>
EL	<p>Various schemes largely co-financed by ESF:</p> <ul style="list-style-type: none"> - career guidance services offered by vocational training 	<p>Job search assistance to unemployed youth through the Greek Manpower Organisation (OAED).</p>	<p>Preparation of an action plan consisting of targeted interventions to boost employment and entrepreneurship among young people, to be mainly supported with funds under the Greek</p>

	<p>and tertiary education institutions;</p> <p>- acquisition of first work experience for vocational education and training graduates.</p> <p>On-going ESF co-funded operation offering work-based training opportunities for students in upper secondary, post-secondary and tertiary education.</p> <p>The Ministry of Education, Religious Affairs, Sport and Culture operates work-based training schemes for tertiary education, as well as for vocational training students.</p> <p>An ESF co-financed scheme for post-secondary maritime education students is also running.</p>		<p>National Strategic Reference Framework 2007 – 2013.</p> <p>Employment subsidy schemes:</p> <p>OAED provides incentives to employers to accept students for internships (where the employer pays 80% of the wage of an unskilled worker to the trainee and OAED reimburses the employer up to 50% of the total amount/wage paid).</p>
ES	<p>The Spanish system provides for concrete measures regarding apprenticeship and training, such as the "on the job training contract" and a new "training account" for each young unemployed.</p> <p>Since 2011, law introduced traineeships in enterprises without the obligation of subsequent job offer, for 3-9 months, aimed at young unemployed (18-25) with a specific academic degree or a professional accreditation certificate. Participants receive a grant for at least 80% of the current minimum wage (EUR 641/ month).</p> <p>The labour market reform of February 2012 introduced a "training and learning contract" (1-3 years) which foresees a system of alternating remunerated work and vocational training activity, for young workers (16-25) lacking professional qualification and seeking for an internship.</p> <p>Royal Decree implementing a contract for training and learning and providing the basis of dual vocational training.</p>	<p>ESF co-finances specific measures for disadvantaged young people, mainly through the national OP Fight against Discrimination.</p> <p><i>Envisaged:</i> reallocation of ESF financing towards actions to support the employability of young people; to support public employment services to reinforce the measures to combat early school leaving and promote vocational training; to explore the possibility of pilot projects for dual vocational training.</p>	<p>The labour market reform of February 2012 established a new individual right to professional training (20 hours per year).</p>
FI	<p>More study places in vocational education, regional redistribution of the study places according to changes in age groups, changes of the acceptance criteria for vocational education & training. The "Education Guarantee" includes</p>	<p>A revamped "Youth Guarantee" in 2013: each person younger than 25 and each recent graduate under 30 will be offered work, a traineeship, or a study, workshop or labour market rehabilitation place, within 3 months of</p>	<p>The apprenticeship training pilot project supports both the training organiser and the employer (EUR 800/month) by providing additional</p>

	<p>an apprenticeship training pilot project's aiming to develop apprenticeship training into a suitable form of training for young basic education graduates.</p>	<p>becoming unemployed.</p> <p>The Guarantee also includes an “<i>Education Guarantee</i>”: each comprehensive school graduate will be guaranteed a place in further education, workshop activity, rehabilitation or similar.</p> <p>A temporary “<i>Skills programme for young adults</i>” (2013-2016): additional places will be targeted to those (20-29) who have only attended comprehensive school.</p> <p>Youth outreach work as early as possible towards those under 29 at risk of exclusion directing them to low-threshold services that promote their growth and independence as well as access to education and work.</p> <p>“<i>Youth workshops</i>” provide young people with the opportunity to work under guidance and support as well as a tailored pathway to education, help towards completing one’s education by working together with the education provider, or support finding employment through the open labour market.</p> <p>More training, language courses and counselling will be provided to reduce the NEET risk among young immigrants.</p> <p>Additional resources and more career counselling for young job seekers in the employment offices, increased municipal responsibility in counselling comprehensive school graduates.</p>	<p>resources.</p>
<p>FR</p>	<p>“<i>Contrat d'apprentissage</i>” (apprenticeship contract) for young people from ages 16 to 25.</p> <p>“<i>Contrat de professionnalisation</i>” for young people of 26 or more.</p>	<p>The “<i>Ecoles de la deuxième chance</i>” (“second-chance schools”) target young people under 26 who left the education system without a diploma or professional skills.</p> <p>20 Centres “<i>Défense deuxième chance</i>” offer guidance and training to young people with no skills or diploma, managed by the “<i>Etablissement public d’insertion de la Défense</i>” and placed under the authority of the Ministry of Defence. Since February 2012, extended to young,</p>	<p>New measures in 2011 to foster apprenticeships and work-training combinations (“<i>alternance</i>”) for young people, mostly consisting of financial incentives to enterprises and more flexibility.</p> <p>Apprenticeships in enterprises are based on a system of quotas: in case of an insufficient number of apprentices, the company has to pay a fee. Since</p>

		<p>underage offenders.</p> <p>Existing schemes targeting low-skilled young people with personalised support:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "<i>Contrat d'insertion dans la vie sociale</i>" (CIVIS) is a contract between a young person and a local authority ("<i>mission locale</i>"), responsible for integrating young people both professionally and socially. - "<i>Contrat d'autonomie</i>", consisting in guidance towards employment, a training leading to qualifications or entrepreneurship, within six months, is present in 11 French "<i>départements</i>" where young people face major difficulties in accessing employment. 	<p>March 2011, this quota has been raised.</p> <p>Two major reforms of the new government target unemployed and disadvantaged young people:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 150,000 full-time "<i>Emplois d'avenir</i>" (in 2013-2014) for young people (16-25) with no or low qualification, living in urban or rural deprived areas with highest youth unemployment rates. The State will pay for 75% of the young person's gross remuneration for three years - "<i>Contrat de génération</i>", to promote both young and older workers' employment, by providing training for young people (under 30) delivered by senior colleagues.
HU	<p>The "Traineeship programme" gives opportunities to young career starters to gain work experience as trainees in SMEs.</p>	<p>Advisory system and career services will be provided to students and pupils in order for them to better plan their education path and prevent early drop-outs.</p> <p>Job-seekers receive a tailor made support including training, employment subsidies and job-search assistance. According to recent plans, housing subsidy will be introduced in order to promote mobility among others of young people. Young job-seekers will represent 23% of the participants.</p>	
IE	<p>A number of apprenticeships are up running.</p> <p>Traineeship programmes provide entry-level occupation-specific training and integrate formal training from the Irish National Training and Employment Authority (FÁS) and workplace coaching with a host employer. All programmes are fully certified. Traineeships are open to all unemployed people, including young job seekers.</p> <p>The national "<i>JobBridge</i>" programme provides work</p>	<p>Young people, who are unemployed, once they have been on the Live Register for three months, are referred to the employment service for a guidance interview and additional support in order to identify and address specific difficulties they face in securing employment. The aim is to profile newly unemployed people when they enter the Live Register, as a basis for immediate referral of those most needing assistance.</p>	<p>"<i>Pathways to Work</i>" is to provide those who are unemployed with the appropriate training and skills to avail of the job opportunities, which will arise as the economy recovers.</p> <p>"<i>Action Plan for Jobs</i>" will support the creation of 100,000 net new jobs by 2016)</p>

	experience placements for 6-9 months	<p>Young people leaving education with Leaving Certificate or higher qualifications who face difficulty in finding work can register with the employment service for assistance with job search.</p> <p>For early school leavers (under 18 years and with no Leaving Certificate) who seek to register with the employment service, the emphasis is on encouraging them to stay on at school and complete it. If this is not possible, they can register and may be referred to specific training programmes, such as Community Training Centres or “Youthreach”.</p> <p>More education and training places will be provided in the higher education, further education and training sectors. These places will include provision for school leavers.</p>	
IT	<p>Education and apprenticeship guarantee to young people within the vocational education system.</p> <p>2011 national reform on apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ESF funded AMVA programme (“<i>Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale</i>”): support to employment services, identification of skills requirements, promotion of apprenticeships; - FIXO programme (“<i>Formazione e Innovazione per l’Occupazione</i>”) to facilitate school-to-work transition by providing guidance services and other active labour market policies. <p>Labour Market Reform includes promotion of apprenticeships as the main route to employment and better regulation of traineeships.</p> <p>Several regions have also taken measures to promote apprenticeships.</p>	<p>After June 2012 Labour Market Reform, public employment services must provide people, within 3 three months after losing their job, with a set of basic services (including vocational training).</p> <p>Labour Market Reform includes new provisions to combat early-school leaving and improve the situation of NEETs.</p> <p>Almost all regions address the situation of NEETs: providing orientation and guidance to promoting transition to work (e.g. by increasing participation to apprenticeship-like vocational training), and fostering self-employment.</p>	<p>Incentives to hire young people in almost all regions.</p> <p>Incentives for apprenticeship places to companies under AMVA.</p> <p>Companies can receive support to hire apprentices in higher education or research.</p>

	Additional budget for work placements of up to 6 months for young people (24-35) in the four convergence regions (Campania, Puglia, Calabria and Sicily).		
LV	<p>Three ESF co-funded projects to facilitate traineeships and apprenticeships:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Training and practice for State Employment Agency assistants”</i>: within which young unemployed participate in 5-day theoretical training and then are have an 18 month internship at the SEA. - <i>“Support to volunteer work”</i>: young people participating in voluntary work activities thus improving their competences and competitiveness. - <i>“Workplace for young people”</i>: young unemployed people get employed for a trial period of up to 9 months in order to acquire work experience and to continue in permanent employment after the trial; priority to young people who have been unemployed for more than 6 months, who are trying to return to the labour market after a break for childcare reasons or who are disabled. Employment is based on a work contract remunerated at no less than the national minimum wage, while the employer should pay social contributions. <p><i>“Youth workshops”</i>: allowing to try three different vocational fields (for maximum 3 weeks each), will be introduced at the end of 2012.</p> <p>Latvian students in Valga Vocational education centre (to obtain professional qualification beginning from 2012-2013) supported via cooperation agreement between Latvian Ministry of Education and Science and Estonian Ministry of Education.</p>	<p>ESF supports improvement and implementation of vocational education programme; promotion of primary vocational education; support measures for reducing social exclusion of youth and integration of disabled youth into education.</p> <p>National measures to improve education programmes for primary schools (introduction of new education content is planned starting with 2013/2014 academic year); development of general education programmes for distance learning; promotion of career consulting in 11 vocational schools to reduce number of early school leavers; informative measures on creative and innovative youth initiatives and youth work; general training measures for youth.</p> <p>Swiss Financing Instrument cooperation project <i>“Support for Development of Youth Initiatives in Peripheral or Disadvantaged Regions”</i>: 10 seminars organised in 2012 for young people (incl. unemployed) on stimulation of youth initiative and activity.</p>	Under <i>“Workplace for young people”</i> employers receive a subsidy to cover payment of the young person and a contribution to the costs of a trainer.
LT	In April 2012, ESF project <i>“Integration into Labour Market”</i> was refocused on young people, offering vocational training programmes to about 6,000 young		

	<p>people.</p> <p>Reallocation of ERDF towards actions dedicated to young entrepreneurs and various business services for young people.</p> <p>Several ESF projects, implemented by Ministry of Education and Science, to create modern traineeship organisation models (systems) for undergraduate students and students of integrated studies in companies and (or) non-profit organisations; also including preparation of students' supervisors (tutors).</p> <p>Several ESF projects to improve study programmes and traineeships: e.g. for postgraduate students to go through a complementary traineeship in educational institutions, in Lithuanian or European companies or foreign universities.</p> <p>Several ESF projects to improve the qualification of scientists and other researchers, offering additional scientific practices, scientific research projects and traineeships for doctoral students in foreign scientific centres.</p>		
LU	<p>Specific contracts to help young people acquire practical experience (i.e. "<i>Initial Employment Contract-Practice</i>").</p>	<p>In the frame of future action plan for youth employment, a Youth Guarantee ("<i>Garantie Jeune</i>"): a job, an apprenticeship or a tailor-made training scheme in the first four months after unemployment registration.</p> <p>The "<i>Action locale pour les jeunes</i>" (Ministry of Education) is in charge of "<i>Second Chance School</i>" which opened in 2011 for school leavers (16-24) who face difficulties to return to the education system; education individualised and support reinforced between 1 and 4 semesters according to individual needs.</p> <p>Envisaged measures:</p> <p>- "Social" training of two months followed for the (very) unqualified young job seekers (18-25): by either returning to education, doing practical experiences in employment</p>	<p>New temporary financial incentives for employers in order to increase the number of apprenticeships (from 27% to 40%), applying only to apprentices studying for a "Certificate of professional capacity" ("<i>Certificat de capacité professionnelle</i>").</p>

		<p>(like an apprenticeship), or other outcomes according to individual needs;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientation and professional initiation courses for the under 18 years old who cannot access directly the professional education system, as well as promotion of language courses organised by associations and communes; - Creation of a “<i>Maison de l’Orientation</i>” (Counselling House): regrouping key public orientation services in a same place and thus allowing better coordination and creating synergies. 	
MT	<p>The <i>Employment and Training Corporation</i> (ETC) manages the “<i>Extended Skills Training Scheme</i>” (ESTS) and the “<i>Technician Apprenticeship Scheme</i>”(TAS): apprenticeship format is a combination of on-the-job and off-the-job training.</p> <p>Traineeships are also organised under the ESF funded “<i>Employability Programme</i>”.</p>	<p>ETC manages:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Youth Employment Advisors</i>” who offer individualised career guidance and personalised action plans for employment; - <i>Work Trial Scheme</i>: targeting young jobseekers (16-24); - <i>Bridging the Gap Scheme</i> offering registered disabled people, including young ones, a period of work exposure with an employer to enable them to demonstrate the skills needed for a particular job. <p>ESF funded <i>Youth Employment Programme</i> to increase the employability of young people and facilitate their labour market integration.</p>	
NL	<p>Apprenticeships or traineeships are mandatory in secondary vocational education; not mandatory, but recommended in higher education.</p> <p>Education and business are brought together in the Foundation for cooperation on vocational education, training and the labour market (SBB), aiming to optimise connection between the education system and the labour market.</p>	<p>The Dutch government has implemented a range of general measures with a special focus on improving the transition from education to work and to prevent early school leaving.</p> <p>Recently adopted: an integrated regional approach in which municipalities, educational institutions, companies (the labour market) and youth care institutions work together in order to help vulnerable youth in their transition from school to work and to prevent early school</p>	

	<p>In order to ensure quality, it is required by law that the institutions providing apprenticeships/traineeships are accredited for offering a good and safe working and learning environment.</p>	<p>leaving.</p> <p>Municipalities are made increasingly responsible in the process of combating youth unemployment given their ability to adapt to local labour markets and regional conditions.</p> <p>Youth care and outreaching programmes are available especially for vulnerable youth, for example from families facing multiple risks.</p>	
PL	<p>Traineeships and apprenticeships are financed from national resources for unemployed people up to the age of 25 or for unemployed graduates up to age 27.</p> <p>Apprenticeship voucher (through programme “<i>Youth on the labour market</i>”) for young unemployed, who will find an apprenticeship place. The employer, who accepts an apprentice, has to employ this person for the next 6 months.</p> <p>ESF also supports traineeship and apprenticeship schemes.</p>	<p>Public Employment Services (ПЦ3) offered various vocational activation instruments to unemployed young people.</p> <p>“<i>Youth on the labour market</i>” to prevent and combat youth unemployment (05/ 2012 - 11/2014): includes a number of activation measures for young people up to age 30 and registered in the ПЦ3.</p> <p>Support to young people at risk of social exclusion is delivered by the “<i>Voluntary Labour Corps</i>” operating within the structure of the ПЦ3.</p> <p>ESF Operational Programme includes the improvement of young people’s situation on the labour market, but no specific measures for NEETs; however priority given to inactive young people (15-24) or those at risk of social exclusion.</p>	
PT	<p>“<i>Impulso Jovem</i>” includes under ESF:</p> <p>- “<i>Employment Passports</i>”: professional traineeships for young people (18-30; up to 40 if in agriculture sector), registered at ПЦ3 for at least 4 months; in key areas of the economy and which can promote territorial cohesion (ESF) and in the areas of industrialisation and innovation (ERDF); duration of 6 months with compulsory provision of vocational training and the attribution of an integration bonus in case a subsequent employment contract is signed.</p>	<p>“<i>Impulso Jovem</i>”, strategic programme to foster the employability of young people, launched in August 2012 and co-financed by ESF and ERDF that includes in particular measures to foster entrepreneurship and to support a national microcredit programme for young people.</p>	

	<p>- Professional traineeship programme in public administration;</p> <p>- Support to contracting via reimbursement of employer's social security contributions.</p>		
RO	<p>Young people can get a job opportunity for 1 to 3 years through an apprenticeship contract and the employer has the obligation to provide theoretical and/or practical training.</p> <p>ESF projects finance smoother transition from school to work through developing work skills of apprentices, students and young graduates in their first job.</p>	<p>National Employment Agency provides personalised services through solidarity contracts for young people (16-25) at risk of social exclusion.</p> <p>ESF HRD OP includes measures to prevent and reduce early school leaving of young people (15-24).</p>	<p>Employers, who agree to hire youth at risk, can receive grants of maximum amount of 75% of the average wage for a period of up to 2 years. They can also receive a monthly grant equal to 50% of the unemployment benefit if they hire young employees under an open-ended contract.</p>
SK	<p>Training can also be offered to young unemployed, with costs for accommodation and travel covered.</p> <p><i>“Graduate's practice”</i>: offering young graduates (up to 26) a possibility of getting a first job experience for up to 6 months for 20 hours per week.</p> <p>Vocational Education and Training (VET) in Slovakia formally does not foresee apprenticeships. The vocational part of VET is provided through schools and practical training centres. Apprenticeships in companies are exceptional since the legislative framework provides few incentives to employers to accept apprentices.</p>	<p>The <i>Act on Employment Services</i> covers active labour market measures for vulnerable groups, including young people (school leavers up to 25 who have completed education within the last two years).</p> <p>PIC3 offer individual consultation services and prepare action plans for young people.</p> <p>For most vulnerable people living under the minimum income level, an activation allowance (63 EUR/month) is available: social assistance tool to help them to continue education or to maintain their employability by offering participation in small communal public works.</p>	
SI	<p><i>“First challenge”</i> launched in August 2012: to encourage employment of the unemployed and of first job seekers under 30.</p> <p><i>“On-the-job training”</i> is to obtain and strengthen the competences, knowledge, skills and aptitude of young unemployed (up to 30) who cannot find a job on the basis</p>	<p><i>“Learning for young adults”</i> project: for young unemployed up to 26, who left school, includes a number of activities to improve participants’ general and practical knowledge necessary for successful reintegration in school environment and everyday life.</p>	

	<p>of their existing work experience.</p> <p>Another project assists first-time job seekers with degree in social assistance in traineeships for a maximum period of 12 months in social welfare entities (humanitarian organisations, geriatric care centres and working with the disabled).</p>		
SE	<p>In autumn 2011, following adoption of the new Education Act, in vocational upper secondary education more time is devoted to vocational subjects in the curriculum. A ‘Vocational Diploma’ can be attained either through school-based vocational programmes, where at least 15 per cent is work-based training, or alternatively through apprenticeship programmes, where at least 50 per cent is work-based training.</p> <p>‘Extra’ budget in 2013 to combat youth unemployment, of which 80% should be used for funding additional student places in various regular education institutions to balance the weak economy and demand for labour. To be continued in 2014-16.</p>	<p>A “Job guarantee” aiming to provide young people up to 25 (registered at PIC3) with a job or training within 100 days of unemployment.</p> <p>Since the scheme has not achieved the activity and quality levels intended, the Swedish government has provided the PIC3, in 2012, with additional resources in order to increase the staff in charge of implementing the guarantee and already each staff member of PIC3 has received less youth cases to handle in 2012 than in 2011.</p>	<p>State grants of up to EUR 2,750 per pupil/year, have been introduced to stimulate the provision of apprenticeship positions in more work places.</p>
UK	<p>Access to apprenticeships started in 2011 providing extra support and skills development open to NEETs.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> - additional work experience or sector-based work academy places; - additional apprenticeship grants; - voluntary work experience places. <p>In <i>Northern Ireland</i>, Programme-led apprenticeships give school leavers of 16 and 17 (and up to 24 for those requiring additional support) the opportunity to gain a full apprenticeship qualification in a chosen skill area.</p>	<p>The “<i>Youth Contract</i>”, launched in April 2012, to help young people to prepare for and find long-term sustainable employment. It provides:</p> <ul style="list-style-type: none"> - additional support for Jobcentre Plus and for advisor time; - national Careers Services providing advice, guidance on careers, skills and labour market prospects. <p>In <i>Northern Ireland</i>, strategy towards NEETs of 16-18 and then of 18-24. “<i>Training for Success</i>” addresses personal and development needs and helps young people to gain skills and a vocationally related qualification at Level 1 in order to be able to gain employment or to progress to pre-apprenticeship or apprenticeship.</p>	<p>Employers benefit from the lower minimum wage rate for apprentices, which, at GBP 2,50 (+/- EUR 3,11) per hour, is much lower than that for other UK workers.</p> <p>The “<i>Youth Contract</i>” includes wage incentives to employers to recruit young people of 18-24. It also offers funding for private providers (paid by results) to target disengaged young people aged 16-17.</p> <p>In <i>Northern Ireland</i>, “employer-led” apprenticeships programme is partially financed by the European Social Fund.</p>

<p>HR</p>	<p>Occupational training for people with no work-experience is conducted, in which the participant receives financial aid from the CES.</p> <p>Planned: raising awareness of employment possibilities after secondary school education and improving the link between the labour market and the education system through apprenticeships and probationary employment.</p>	<p>The Croatian Employment Service (CES) pays special attention to career guidance for people with disabilities and other hard-to-reach groups as well as to vocational guidance of students with disabilities.</p> <p>As a measure to prevent long-term unemployment, CES is taking “early intervention” activities among which a set of vocational guidance services, such as information and counselling, aimed at students in their final years of school, VET or tertiary education.</p>	<p>In the occupational training scheme, the employer provides a mentor for the participant and is reimbursed on the obligatory monthly pension insurance contributions.</p> <p>Planned: development of incentives, tax reliefs and other incentives for recruiting young people (by introducing special credit lines and incentives for young entrepreneurs).</p>
------------------	---	---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ II:

Примери за дейности/намеси във връзка с гаранцията за младежта, които могат да бъдат подпомогнати от ЕСФ

Мерки	Конкретни примери за дейности/намеси, които могат да бъдат подпомогнати от ЕСФ
<p>Стратегии за информиране и органи за връзка</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръки 8—9]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Посещения на ПСЗ в училища ➤ Учебни сесии за учители, организирани от ПСЗ ➤ Разработване на специализирани служби за младежта като част от ПСЗ или наети частни доставчици ➤ Разпространение на печатни материали в младежки центрове или събития, насочени към младежта ➤ Използване на интернет и социалните медии ➤ Системи за събиране на данни ➤ Мобилни информационни кампании
<p>Изготвяне на индивидуални планове за действие</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 10]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Обучение на персонала на ПСЗ ➤ Договаряне със специализирани партньори
<p>Предлагане на пътища за напусналите преждевременно училище младежи и младежи с ниска квалификация за повторно включване в системата на образованието и обучението или образователни програми, предлагащи втори шанс, преодоляване на несъответствията между търсените и предлаганите умения и подобряване на уменията в областта на цифровите технологии</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръки 11—13]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Програми за обучение и втори шанс ➤ Осигуряване на езиково обучение ➤ Консултации и допълнителна помощ за обучение, за да се задържат или върнат младите хора в сферата на образованието или обучението ➤ Подпомагане на изложени на риск млади хора да придобият съответни квалификации и да придобият средно образование ➤ Обучение и чиракуване в процеса на работа ➤ Осигуряване на обучение за придобиване на умения в областта на цифровите технологии ➤ Ваучери за обучение
<p>Насърчаване на училищата и службите по заетостта да популяризират предприемачеството и самостоятелната заетост сред младите хора и да осигуряват постоянни напътствия</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 14]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Учебни сесии за персонала на службите по заетостта и преподавателите ➤ Разработване и провеждане на курсове по предприемачество в рамките на средното образование ➤ Учебни сесии за безработни млади хора
<p>Използване на целенасочени и добре структурирани субсидии за заплати и за наемане на работа с цел да се насърчат работодателите да създават нови</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Кредити за назначаване, насочени към ново назначаване на млади хора на работни места и като чираци (помощта от ЕСФ за субсидиите за кредити следва да се придружава от мерки за активизиране — например практическо обучение и др.)

<p>възможности за младите хора, например чиракуване, стажове или устройване на работа, особено за лицата, които са откъснати в най-голяма степен от пазара на труда.</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 17]</p>	
<p>Поощряване на професионална/трудова мобилност чрез информиране на младите хора за предложения за работа, стажове и чиракуване и достъпна подкрепа в други области и осигуряване на подходяща подкрепа за лица, които са се преместили</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 18]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Управление на звената за контакт на EURES (помощта от ЕСФ за EURES е насочена към набиране на кадри и свързана с това информация, консултации и услуги за ориентиране на национално и трансгранично равнище) ➤ Кампании за повишаване на осведомеността ➤ Подпомагане на доброволчески организации, които осигуряват наставници ➤ Подпомагане на младежки организации, които полагат усилия да достигнат до млади работници — мигранти

<p>Гарантиране на подобрена достъпност на услуги за подпомагане на стартиращи предприемачи</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 19]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Сътрудничество между служби по заетостта, помощ за стопанска дейност и доставчици на услуги за финансиране (например регионални трудови борси и събития за установяване на контакти) ➤ Помощ за създаване на МСП ➤ Помощ за самостоятелна заетост ➤ Обучение по бизнес умения, например за безработни лица, заедно с предоставяне на безвъзмездни средства за предприемачество
<p>Укрепване на механизмите за подпомагане на млади хора, които отпадат от обхвата на мерките за активизиране и вече нямат достъп до обезщетения</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 20]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Подпомагане на младежки организации и служби, насочени към младежта ➤ Сътрудничество с други организации, които са в контакт с млади хора ➤ Създаване на системи за проследяване на статуса ➤ Подпомагане на службите по заетостта и службите за подкрепа на училищното обучение
<p>Осъществяване на наблюдение и оценка на всички действия и програми, допринасящи за гаранцията за младежта, така че да се разработват повече политики и мерки, основани на фактите, в зависимост от това какви подходи постигат резултат, къде и защо</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 23]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Идентифициране на разходоэффективни инициативи ➤ Използване на контролирани опити ➤ Създаване на центрове за анализ ➤ Разработване на модели на политика, пилотни действия, изпитване и внедряване на политики (социални иновации и експерименти)
<p>Насърчаване на дейности за взаимно обучение на национално, регионално и местно равнище между всички участници в борбата с младежката безработица с цел по-добро разработване и прилагане на схеми за гаранции за младежта в бъдеще.</p> <p>[Гаранция за младежта, препоръка 24]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Използване на Европейската мрежа за младежка заетост (ЕСФ подпомага дейности за транснационално сътрудничество за обмен на добри практики сред организации на равнището на ЕС с финансиране на техническа помощ по ЕСФ на равнището на Комисията)
<p>Укрепване на капацитета на всички заинтересовани страни, включително съответните служби по заетостта, участващи в разработването, въвеждането и оценката на схеми за гаранции за младежта, с цел да се отстранят всякакви вътрешни и външни пречки в областта на политиката и в начина, по който се разработват тези схеми.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Осигуряване на обучение и семинари ➤ Създаване на програми за обмен и командировки между организации чрез дейности за транснационално сътрудничество.

[Гаранция за младежта, препоръка 25]	
---	--